

คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์
Quality of Working Life Affecting Performance Efficiency among
Central Civil Servants in Cooperative Promotion Department

สุชีรา ประวิง

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Suchira Prawing

E-mail: suchira160@gmail.com

Department of Management, Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ 2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์

กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการ สังกัดส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ จำนวน 250 คน เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถาม แบบมาตราส่วน 5 ระดับ โดยโปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และหาความสัมพันธ์โดยการทดสอบสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient)

ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < 0.05$) ทุกด้าน โดยตัวแปรทั้งสองตัว โดยรวมมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ผลวิจัยพบว่า 1) ระดับค่าเฉลี่ยของตัวแปรด้านคุณภาพชีวิตโดยรวมของอยู่ในระดับมาก 2) ตัวแปร ด้านประสิทธิภาพการทำงานพบว่า ประสิทธิภาพด้านคุณภาพของงาน และด้านปริมาณงานที่เกิดขึ้น อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ

ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน และด้านเวลาในการดำเนินงาน ตามลำดับ และ 3) คุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้าน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานทั้ง 4 ด้าน

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตในการทำงาน; ประสิทธิภาพการทำงาน

ABSTRACT

The objectives of this study were 1) to study the level of quality of working life of central civil servants in the Cooperative Promotion Department, 2) to study the performance of central civil servants in the Cooperative Promotion Department, 3) to study the relationship between quality of life at work and performance of central civil servants in the Cooperative Promotion Department.

Samples of this research were 250 central civil servants under the central personnel in the Cooperative Promotion Department of Thailand, Ministry of Agriculture and cooperatives. Tools in data collection was 5 - points scale questionnaire and analyzed by computer software. Statistics used in data analysis were frequency, average mean, standard deviation, and, pearson's correlation coefficients.

The results showed that the quality of work life was related to the performance of the central government officials. The hypothesis testing were consistent with the empirical data at the very level in the same direction statistical significance at the levels of 0.05 ($P < 0.05$). With both variables Overall, they are related in the same direction. The results showed that 1) the mean level of the overall quality of life variable was high., 2) the performance parameters found that the quality of work and the amount of work that occurred Was at the highest level, followed by operating expenses. And operating time respectively and, 3) quality of work life in all 8 areas positively influences the performance of all 4 areas

Keywords : Quality of work life; Performance

บทนำ

การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง อาจกล่าวได้ว่าการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใด ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมปัจจุบันคาดกันว่ามนุษย์ได้ใช้เวลาถึงหนึ่งในสามของชีวิตเป็นอย่างน้อยอยู่ในโรงงานหรือสำนักงาน และยังเชื่อว่าในอนาคตอันใกล้นี้ มนุษย์จำเป็นต้องใช้เวลาของชีวิตเกี่ยวข้องกับการทำงานเพิ่มขึ้นไปอีก ซึ่งคนวัยแรงงานเป็นกลุ่มคนกลุ่มใหญ่ที่สุดของโครงสร้างประชากรไทย เป็นกลุ่มคนที่เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ จึงเป็นกลุ่มประชากรที่ภาครัฐและเอกชนให้ความสำคัญไม่เพียงในการพัฒนาศักยภาพแต่รวมถึงคุณภาพชีวิตที่ดีด้วย

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life) ถือว่าเป็นสิ่งที่ยังสำคัญอย่างยิ่งเพราะคนเป็นทรัพยากรที่มีค่าและมีความสำคัญต่อองค์กร ดังนั้น สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในสถานที่ทำงานต้องมีความเหมาะสมและเอื้อต่อการทำงาน คือ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีรู้สึกที่ดีต่องาน มีความมั่นคง ทำให้เกิดความสุข โดยจะส่งผลดีทั้งตัวบุคคลและองค์กร เช่น ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร เนื่องจากการจัดการคุณภาพชีวิตในองค์กรทำให้องค์การมีนโยบายและการวางแผนด้านคุณภาพชีวิต มีการจัดกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านลักษณะงาน บุคลากร และสภาพแวดล้อมที่ดีซึ่งส่งผลโดยตรงและอ้อมต่อการดำเนินงาน ส่งผลให้ผลผลิตภาพขององค์กรเพิ่มขึ้นช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจาก การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานก่อให้เกิดเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งยังส่งผลต่อความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์กรช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานด้วยการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานเพิ่มพูนทักษะความสามารถของตนเอง ไม่ว่าจะโดยการศึกษา ฝึกอบรมหรือการพัฒนาต่างเป็นการเพิ่มศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานให้สูงขึ้น

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาในเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ซึ่งจะศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยมีแนวคิดในการวิจัย คือ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนกลางกรมส่งเสริมสหกรณ์เพื่อแสดงให้เห็นว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยข้อมูลที่ได้หลังจากการศึกษาค้นคว้าวิจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน จะเป็นโอกาสเพื่อใช้ได้ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา การดำเนินงานและปรับปรุง พัฒนาการบริหารงานของหน่วยงานที่สังกัด ส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ และเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพราะหากมีคุณภาพชีวิตที่ดี จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ

ขอบเขตงานวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยมีขอบเขตงานวิจัยดังหัวข้อต่อไปนี้

1.3.1 ขอบเขตของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ข้าราชการสังกัดส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ประจำปีงบประมาณ 2564 จำนวน 610 คน เก็บตัวอย่าง 250 คน

1. ขอบเขตด้านเนื้อหาและประเด็นการศึกษา เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ รวมถึงเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรดังต่อไปนี้

ตัวแปรอิสระ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะ และปลอดภัย เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง

ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนกลางกรมส่งเสริมสหกรณ์ ประกอบด้วย คุณภาพของงานปริมาณงานที่เกิดขึ้นเวลาในการดำเนินงาน ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการทั้งหมด

2. ขอบเขตระยะเวลา การดำเนินการวิจัยเริ่มตั้งแต่เดือนธันวาคม พ.ศ. 2563 ถึง เดือนมกราคม พ.ศ. 2564

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผลการวิจัยให้ทราบถึงข้อมูลส่วนบุคคลเพื่อที่กรมส่งเสริมสหกรณ์จะนำไปจัดเก็บเป็นฐานข้อมูลขององค์กรได้
2. ผลการวิจัยทำให้ทราบองค์ความรู้เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และประสิทธิภาพการทำงาน สามารถนำเสนอต่อผู้บริหารเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการบริการขององค์กรต่อไป

ทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ทัศนีย์ ชาติไทย (2559) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานหมายถึงความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงานในหน่วยงานทั้งในคุณลักษณะของงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยวัดจากองค์ประกอบในการชีวิตคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคลด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันด้านประชาธิปไตยในองค์การด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆและด้านงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

ปานิสรา ทิตาทร (2562) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สิ่งเกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน เช่นเงินเดือนเวลาในการทำงานความก้าวหน้าในการทำงานสภาพแวดล้อมการทำงานความสัมพันธ์กับคนในที่ทำงานโดยมีเป้าหมายเพื่อเพิ่มความพึงพอใจในงานและการลดความตึงเครียดทางจิตใจซึ่งถือเป็นสิ่งสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงาน

องค์ประกอบสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

(สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน), 2562) ตามหลักการของ Richard E. Walton ได้แบ่งออกองค์ประกอบสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตไว้ 8 ประการ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ
2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย
3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี
4. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน
5. ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน
6. ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการ
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม
8. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (social relevance)

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ปัทมา กัลยาคุณาภรณ์ (2558) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ ความสามารถที่ทำงานเกิดผลในการปฏิบัติงานซึ่งผลสำเร็จนั้นได้มาโดยการใช้ทรัพยากรน้อยที่สุดและการดำเนินการเป็นอย่างดี ประหยัดไม่ว่าจะเป็นระยะเวลา ทรัพยากร แรงงาน รวมทั้งสิ่งต่าง ๆ ที่ต้องใช้ในการดำเนินการนั้นๆ ให้เป็นผลสำเร็จและถูกต้อง

อมรรัตน์ จันทร์เกตุ (2560) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึงการดำเนินงานของบุคคลแต่ละคนอย่างมีคุณภาพมาตรฐาน โดยมีการผสมผสานทั้งศาสตร์และศิลป์เพื่อให้เกิดผลงานหรือผลผลิตที่บรรลุตามจุดมุ่งหมาย โดยใช้ทรัพยากรทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการผลิตให้น้อยสุด แต่ให้เกิดผลงานหรือผลผลิตมากที่สุด

องค์ประกอบของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Petersen และ Plowman (1953 อ้างถึงใน ปัทมาพร ท่อชู, 2559) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน โดยมีการสรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพไว้ 4 ข้อดังนี้

1. คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีความสูงคือผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่าและมีความพึงพอใจ
2. ปริมาณ (Quantity) งานที่เกิดขึ้นต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน
3. เวลา (Time) คือเวลาที่ใช้ในการดำเนินงานต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้อง เหมาะสมกับหลักการและทันสมัย
4. ค่าใช้จ่าย (Cost) เป็นในการดำเนินการทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการ คือจะต้องลงทุนน้อยและได้ผลกำไรมากที่สุด

วิธีดำเนินการวิจัย

เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามแบบวิจัยตัดขวาง โดยใช้เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ

ประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการ สังกัดส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์

ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากทราบจำนวนข้าราชการ สังกัดส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ที่แน่นอน การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยคำนวณจากการใช้สูตรของ Yamane โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นที่ 95% และค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ที่ 0.05 จำนวนตัวอย่างน้อย 242 ตัวอย่าง จึงพิจารณาจากการสุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 250 ตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

1. แบบสอบถามแบบปลายปิดและปลายเปิด โดยมีรายละเอียดประกอบดังนี้

1.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 5 ข้อ

1.2 คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ซึ่งประกอบด้วยคำตอบแทนที่เป็นธรรมสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้

ความสามารถได้เป็นอย่างดีลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงานลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรมความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวมลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง มีจำนวนข้อคำถาม 8 ข้อ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้ 1 = มีค่าระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด, 2 = มีค่าระดับความคิดเห็นน้อย, 3 = มีค่าระดับความคิดเห็นปานกลาง, 4 = มีค่าระดับความคิดเห็นน้อยมาก, 5 = มีค่าระดับความคิดเห็นมากที่สุด

1.3 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านคุณภาพของงาน ปริมาณงานที่เกิดขึ้น เวลาในการดำเนินงาน ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ ทั้งหมดมีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 4 ข้อ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้ 1 = มีค่าระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด, 2 = มีค่าระดับความคิดเห็นน้อย, 3 = มีค่าระดับความคิดเห็นปานกลาง, 4 = มีค่าระดับความคิดเห็นน้อยมาก, 5 = มีค่าระดับความคิดเห็นมากที่สุด

1.4 ท่านคิดว่า หน่วยงานของท่านควรมีกิจกรรม หรือนโยบายอะไรบ้างเพื่อส่งเสริมให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ จำนวนข้อคำถาม 1 ข้อ เป็นคำถามในลักษณะคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็น

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1.1 ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลที่ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ ได้แก่ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรงคุณภาพของงาน ปริมาณงานที่เกิดขึ้น เวลาในการดำเนินงาน และค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ

2. สถิติอนุมาน (Inferential Statistic) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ

เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อหาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่อิสระต่อกันหรือหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูล 2 ชุด

สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ผลการวิเคราะห์พบว่าบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 65.2 มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 32.8 มีระดับการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 52.8 มีระดับเงินเดือนเท่ากับ 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 28.8 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-5 ปี จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 37.6

ตอนที่ 2 ผลศึกษาข้อมูล คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ให้ความสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 และค่า S.D. เท่ากับ 0.696 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22

ตอนที่ 3 ผลศึกษาข้อมูล ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 และค่า S.D. เท่ากับ 0.706 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านปริมาณงานที่เกิดขึ้นมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25

ตอนที่ 4 ผลศึกษาข้อมูล ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านคุณภาพของงาน ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 ทุกด้าน ตัวแปรทั้งสองตัว โดยรวมมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง โดยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม และภาพรวม มีสัมพันธ์กันในระดับปานกลางในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.502, 0.513 และ 0.600 ตามลำดับ ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของ

ผู้ปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม มีสัมพันธ์กันในระดับปานกลางทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.449, 0.432, 0.444, 0.460, 0.454 และ 0.419 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านปริมาณงานที่เกิดขึ้น ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 ทุกด้าน ตัวแปรทั้งสองตัว โดยรวมมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และสัมพันธ์กันในระดับต่ำทิศทางเดียวกัน โดยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมและภาพรวม มีสัมพันธ์กันในระดับต่ำทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.348, 0.335, 0.398, 0.352, 0.386, 0.386 และ 0.440 ตามลำดับ ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน มีสัมพันธ์กันในระดับต่ำมากทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.283 และ 0.223 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านเวลาในการดำเนินงาน ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 ทุกด้าน ตัวแปรทั้งสองตัว โดยรวมมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และสัมพันธ์กันในระดับปานกลางทิศทางเดียวกัน มีค่าเท่ากับ 0.578 โดยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม มีสัมพันธ์กันในระดับต่ำทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.403, 0.465, 0.455, 0.436, 0.461, 0.453, 0.475 และ 0.401 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินการทั้งหมด ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 ทุกด้าน ตัวแปรทั้งสองตัว โดยรวมมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และสัมพันธ์กันในระดับปานกลางทิศทางเดียวกัน มีค่าเท่ากับ 0.551 โดยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่

ผู้ปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม มีสัมพันธ์กันในระดับต่ำทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) 0.358, 0.464, 0.388, 0.461, 0.407, 0.451, 0.466 และ 0.395 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ในภาพรวม ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 ทุกด้าน ตัวแปรทั้งสองตัว โดยรวมมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และสัมพันธ์กันในระดับปานกลางทิศทางเดียวกัน โดยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม และภาพรวม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.509, 0.532 และ 0.628 ตามลำดับ ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม มีสัมพันธ์กันในระดับต่ำทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) 0.432, 0.496, 0.470, 0.460, 0.497 และ 0.462 ตามลำดับ

อภิปรายผล

ผลการวิจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์สามารถสรุปตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์พบว่าบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ให้ความสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มากที่สุด คือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฝนทิพย์ หอมไม่วาย (2562) ที่กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว คือ บุคลากรสามารถแบ่งเวลาทำงานและเวลาส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม บุคลากรสามารถจัดสรรเวลากับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเหมาะสม ทำให้การทำงานไม่กระทบต่อชีวิตส่วนตัวของบุคลากร บุคลากรเกิดความรู้สึที่ดีต่องาน บุคลากรจะทุ่มเทให้กับงาน ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านที่มากที่สุด คือ ด้านปริมาณงานที่เกิดขึ้นสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนัญญา ทองสุข (2562) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 3” ผลการศึกษา

พบว่า ด้านปริมาณงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เป็นไปได้ว่า บุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่ กรุงเทพมหานคร 3 มีปริมาณงานที่ทำสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายที่หน่วยงานกำหนดไว้ มีการจัดลำดับความสำคัญของปริมาณ วางแผนบริหาร จัดการปริมาณงานเพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อนุสรณ์ ยิ่งสุขสมหวัง (2561) พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานอยู่ในระดับมาก คือ บุคลากรปฏิบัติงานได้ปริมาณงานตรงตามเป้าหมาย มีการจัดลำดับความสำคัญของงาน เพื่อบริหารจัดการการปฏิบัติงานให้ได้ปริมาณงานที่องค์กรต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน อยู่ในระดับมาก คือ บริษัทได้มีการกำหนดเป้าหมายจำนวนการผลิตที่พอดีไม่มากเกินไป พนักงานสามารถทำงานได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ ชิ้นงานที่ผลิตออกมามีจำนวนตรงตามที่บริษัทต้องการ และมีมาตรฐานตามที่กำหนด

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 ทุกด้าน ตัวแปรทั้งสองตัว โดยรวมมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และสัมพันธ์กันในระดับปานกลางทิศทางเดียวกัน โดยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการ ยุติธรรม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม และภาพรวม ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม มีสัมพันธ์กันในระดับต่ำทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกับการวิจัยของ สุรสา อัครกาญจน์ (2560) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง “คุณภาพชีวิตงานของข้าราชการใน สำนักงานเขตกรุงเทพมหานคร กับประสิทธิผลของศูนย์บริการกรุงเทพมหานคร” ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในสำนักงานเขต กรุงเทพมหานครโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละตัวแปร พบว่า ตัวแปรทุกตัวแปร ได้แก่ สัมพันธ์กับการทำงานร่วมกับผู้อื่น สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน ความภาคภูมิใจในองค์กร โอกาสในการพัฒนาศักยภาพการทำงาน โอกาสในการพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ โอกาสในความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การทำงาน การได้รับสวัสดิการที่เหมาะสม ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว และผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ทั้งหมดอยู่ในระดับปานกลาง การหาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตของข้าราชการในสังกัดสำนักงานเขตกรุงเทพมหานคร กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า คุณภาพชีวิต ด้านการทำงานด้านสังคม และด้านส่วนตัวมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของ สำนักงานเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตัวแปรด้าน สถานภาพทางสังคมและเศรษฐกิจและตัวแปรด้านคุณภาพชีวิตการทำงานสามารถ พยากรณ์ประสิทธิผลขององค์กรได้ร้อยละ 53.0 ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ อำนวย ธรรมชัย (2558) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง “ความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตกับประสิทธิภาพการ

ปฏิบัติงานร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติในธุรกิจอุตสาหกรรม” ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติโดยพบว่าคุณภาพชีวิตด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกันทางด้านคุณภาพและภาพรวมระดับปานกลางในทิศทางเดียวกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการนำไปใช้

จากผลการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะในการวิจัย เพื่อใช้ให้เป็นประโยชน์และเป็นแนวทางในการสร้างแผนการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร

ผลการวิจัยพบว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานข้าราชการส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ดังนั้นองค์กรควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับค่าตอบแทนให้เป็นธรรมมากขึ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้เกิดแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริการขององค์กรต่อไป
2. ควรศึกษากับบุคลากรในส่วนภูมิภาค เพื่อนำเปรียบเทียบและประกอบเมื่อได้รับผลวิจัยในทางที่ดี
3. ควรทำการวิจัยปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์

เอกสารอ้างอิง

- ชนัญญา ทองสุข. (2562). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร3. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ทัศนีย์ ชาติไทย.(2559). คุณภาพชีวิตการทำงานของของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต. รายงานวิจัยได้รับงบประมาณจากมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ปัทมา กัลยาคุณาภรณ์. (2558). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดสระแก้ว. งานนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการเมืองการปกครอง,วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปัทมาพร ท่อชู. (2559). การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน (The Efficiency Development of Operation). [ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์]. สืบค้นจาก <http://www.thailandindustry.com/onlinemag/view2.php?id=771§ion=17&issues=74>.

- ปานิสรา ทิตาทร. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทชั้นนำกลุ่มอุตสาหกรรมรับเหมาก่อสร้างในประเทศไทย. เรื่องเต็มการประชุมทางวิชาการของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ครั้งที่ 57: สาขาศึกษาศาสตร์, สาขาเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ, สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- ฝนทิพย์ หอมไม่่วย. (2562). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสรรพสามิต. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน). (2562). คุณภาพชีวิตในการทำงาน. บทความ. [ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์]. สืบค้นจาก <https://www.tosh.or.th>.
- สุรสา อัสวภาอุจน์. (2560). คุณภาพชีวิตงานของข้าราชการในสำนักงานเขตกรุงเทพมหานครกับประสิทธิภาพของศูนย์บริการกรุงเทพมหานคร. ปรัชญา ดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อนุสรณ์ ยิ่งสุขสมหวัง. (2561). สภาพแวดล้อมในการทำงานและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมศุลกากร กรุงเทพมหานคร. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อมรรัตน์ จันทร์เกตุ, พ.ต.ท.หญิง. (2560). ปัจจัยทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 2. งานนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อัครเดช ไม้จันทร์. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรกลสายการผลิตในจังหวัดสงขลา. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- อำพร ธงชมเชย. (2558). ความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติในธุรกิจजूต่อเรือ. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี