คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ

THE QUALITY OF WORK LIFE AFFECTING WORK EFFICIENCY OF STAFFS OF NATIONAL ANTI-CORRUPTION COMMISSION

สิริกาญจน์ เสาสิน
สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ

Sirikarn Saosin
Email: sirikarn6368@gmail.com
Faculty of Business Administration Program in Management,
Ramkhamhaeng University
Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (3) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ จำแนกตามปัจจัยประชากร

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ จำนวน 200 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบ โดยใช้สถิติ t-test และสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างระหว่างตัวแปร จะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ LSD และใช้สถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

ผลการทดสอบสมมุติฐานพบว่า บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติที่มีอายุ แตกต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน และบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ที่มีเพศ สถานภาพ การศึกษา รายได้ต่อเดือน อายุการทำงานต่างกันทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ด้านโอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน และด้านความสมดุลในชีวิตงานและครอบครัว มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจรติแห่งชาติ

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตในการทำงาน; สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ

ABSTRACT

This research study aimed (1) to study the quality of work life affecting the efficiency of the personnel's performance of the National Anti-Corruption Commission (2) to study the efficiency of the personnel's performance, Office of the National Anti-Corruption Commission (3) to study the performance of the personnel of the Office of the National Anti-Corruption Commission classified by population factors.

The sample group used in this research was 200 of staffs of National Anti - Corruption Corruption. The questionnaire was used to be a tool for collecting the data. The data collected were analyzed by using the frequency, percentage, mean and standard deviation. The hypotheses were tested by Independent Sample (t-test), One-Way ANOVA, (F-test), in case of its had statistical significant different testing a pair of variables by Least Square Difference methods (LSD) and Multiple Regression Analysis.

The results of hypothesis testing showed that personnel of the National Anti-Corruption Commission of different ages made different operational efficiencies. And personnel, Office of the National Anti-Corruption Commission with different gender, education status, monthly income, working duration, made difference in performance efficiency. As for the quality of work life in terms of safe working conditions, on progress opportunities and potential development of the workers, and on the balance in work and family life affected the performance efficiency of personnel of the Office of the National Anti-Corruption Commission.

Keywords : quality of work life ; National Anti - Corruption Commission

บทนำ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน รวมทั้งประสิทธิภาพและคุณภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรทุกระดับ การพัฒนาคุณภาพชีวิตในด้านต่างๆ ที่ส่งผลต่อการทำงานจึงเป็นภารกิจที่สำคัญที่องค์กรจะต้องมีการคำนึงถึง ส่งเสริม และพัฒนาให้เกิดผลในทางปฏิบัติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในหน่วยงานของรัฐ ซึ่งมีภารกิจในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ที่เป็นองค์กรที่มีความสำคัญ และผู้ปฏิบัติงานต้องทำงานอยู่บนความคาดหวังของสังคมไทย

คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งในการพัฒนาองค์กร หากองค์กรให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคล มีการให้ผลตอบแทนที่ดี มีสวัสดิการที่สร้างความมั่นคง ให้โอกาสก้าวหน้าในงาน ให้รางวัลหรือผลตอบแทนที่สมเหตุสมผล เพื่อเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการทำงาน สร้างแรงจูงใจ สร้างขวัญกำลังใจ และทำให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร เกิดความผูกพัน และจงรักภักดีต่อองค์กร บุคลากรทำงานอย่างเต็มที่ เต็มกำลังความสามารถ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นได้ ทั้งนี้คุณภาพชีวิตในการทำงานในแต่ละองค์กรจะมีความหลากหลาย และแตกต่างกันออกไป เช่น ความหลากหลายของงาน ลักษณะการบริหารงาน ความพร้อมของอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ที่จัดสรรให้ผู้ปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง ซึ่งแตกต่างกันตามนโยบายของหน่วยงาน หรืองบประมาณที่ได้รับ ดังนั้นแต่ละองค์กรจึงต้องศึกษาความสอดคล้องในการพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านต่างๆ ให้เหมาะสมกับบุคลากรและองค์กร เพื่อสร้างสังคมการทำงานที่คุณภาพและผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี

ด้วยเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ทั้งนี้เพื่อจะนำผลการศึกษาวิจัยที่ได้มา เป็นข้อมูลในการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี พัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน สร้างความ

ผูกพัน และความจงรักภักดีต่อองค์กร บุคลากรทำงานอย่างเต็มที่ เต็มกำลังความสามารถ ส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ

2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ

3) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ จำแนกตามปัจจัยประชากร

สมมติฐานในการวิจัย

1. บุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ อายุงาน สถานภาพ ต่างกันทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรแตกต่างกัน

2. คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ กลุ่มงานภารกิจสนับสนุน ซึ่งมีประชากรทั้งหมด 353 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างคิดจากสูตรการคำนวณกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (1973) เพื่อกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่จะใช้ในการศึกษา โดยกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ที่ 0.05 หรือคิดเป็นค่าความคลาดเคลื่อนที่ 5% โดยค่าความเชื่อมั่น จะอยู่ที่ระดับ 95% ได้จำนวน 187.52 คน ทั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 188 คน แต่เพื่อความสะดวกต่อการคำนวณและกลุ่มตัวอย่างที่ได้สามารถเป็นตัวแทนที่ดีของประชากรได้อย่างสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ดังนั้น ผู้วิจัยจึงใช้กลุ่มตัวอย่างเพื่อทำการเก็บข้อมูลจำนวน 200 คน เพื่อความสะดวกในการวิเคราะห์และประเมินผล

2. ด้านเนื้อหา คือการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ

3. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปรอิสระ ได้แก่

- ปัจจัยประชากร ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุการทำงาน
- คุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ด้านโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม ด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและครอบครัว

ตัวแปรตาม ได้แก่

- ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านความรวดเร็วในการทำงาน และด้านการใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงาน

4. ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา คือ เริ่มตั้งแต่ เดือนธันวาคม พ.ศ. 2563 ถึง เดือน มกราคม พ.ศ. 2564

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ ไปวิเคราะห์ถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ

2. เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ให้เกิดความพึงพอใจ และสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข รวมทั้งเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้ดียิ่งขึ้น

การทบทวนวรรณกรรม

ในการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยต่างที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการวิจัย โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์ ซึ่งถือว่าการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใดๆ คุณภาพชีวิตของการทำงานจึงมีความสำคัญยิ่ง เพราะมนุษย์ทำงานเพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่ได้ และตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน คุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถแบ่งออกได้ ดังนี้

ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

การนิยามความหมาย คุณภาพชีวิต (Quality of life) เป็นเรื่องยากที่จะนิยามความหมายเป็นที่ยอมรับอย่างเป็นสากลได้ เพราะคุณภาพชีวิตเป็นกระบวนการทางด้านจิตใจที่สามารถบรรยาย ตีความผ่านตัวกรองด้านความคิดและภาษาที่แตกต่างกันจึงเกิดการมองที่แตกต่างกัน เนื่องจากพื้นฐานประสบการณ์ ความคิดความรู้ที่แตกต่างกันของผู้ให้นิยาม นอกจากนี้คุณภาพชีวิตยังเป็นเรื่องที่ขึ้นอยู่กับคุณค่าแฝงอยู่ของบุคคล การนิยามคุณภาพชีวิตที่ผ่านมามักไม่กล่าวถึงความแตกต่างด้านอายุ สถานทางสังคม การศึกษา แต่โดยภาพรวมทุกกลุ่มต่างมีเป้าประสงค์ที่เหมือนกัน คือ เพื่อให้บุคคลในสังคมมีชีวิตที่มีคุณภาพ มีความสุข ความสมบูรณ์ และมีการกินดีอยู่ดี ปัจจุบันคุณภาพชีวิตได้รับการกำหนดให้เป็นเป้าหมายสูงสุดของการพัฒนาประเทศ ผู้วิจัยจึงได้สรุปความหมายจากนักวิชาการหลายท่านที่ให้ความหมายที่น่าสนใจ และเป็นประโยชน์ต่องานวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

ดังนั้นผู้วิจัยให้ความหมายของ คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่องานที่ทำและทุกสิ่งทุกอย่างที่เกี่ยวข้อง ซึ่งถ้าบุคลากรเกิดความพึงพอใจ และได้รับการตอบสนองต่อความต้องการทางด้านร่างกาย จิตใจ สังคมเศรษฐกิจ และการดำเนินชีวิตที่ดี ส่งผลให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน นำไปสู่ประสิทธิภาพของบุคลากร และองค์กร ซึ่งในที่นี้คุณภาพชีวิตในการทำงาน แบ่งออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ด้านโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม ด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน ด้านความสมดุลในชีวิตงานและครอบครัว

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

การศึกษาเกี่ยวกับทฤษฎีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทำได้โดยการวัดผลการปฏิบัติงาน หรือการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นกระบวนการที่แสดงถึงการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี และการประเมินผลการปฏิบัติการนั้น อาจมีหลายแบบหลายวิธี ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมขององค์กร ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านสนใจศึกษาและได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ สามารถแบ่งออกได้ดังนี้

ความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

การศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้น ได้มีนักวิชาการและผู้ทรงคุณวุฒิ หลายท่านได้ให้ความหมายของคาว่า “ประสิทธิภาพ” และ “การปฏิบัติงาน” ไว้ดังนี้

ประสิทธิภาพ ตามความหมายของพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 ได้ให้ความหมายว่า “ความสามารถที่ทำให้เกิดผลในการงาน” ทั้งนี้ รัตน์ชนก จันยัง (2556) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพในการ

ทำงาน ว่าการปฏิบัติงานให้ได้มีความถูกต้องในงาน ภายในเวลาที่กำหนดให้บรรลุวัตถุประสงค์ของงาน และให้ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าที่ส่งผลสนับสนุนให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรทุกระดับภายในองค์กรกำหนด

ดังนั้น ผู้วิจัยให้ความหมายของ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลการปฏิบัติงานของบุคลากร จากการประเมินของหัวหน้างาน เกี่ยวกับผลจากการมี คุณภาพชีวิตที่ดี ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยวัดจาก 4 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านความรวดเร็วในการทำงาน และด้านการใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงาน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์

องค์ประกอบของประชากร

ปรมะ สตะเวทิน (อ้างใน สลักจิต ภู่ประกร, 2555) ได้กล่าวว่า คนที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ต่างกันจะมีลักษณะทางจิตวิทยาต่างกันโดยวิเคราะห์จากปัจจัย ดังนี้

1. เพศ ความแตกต่างทางเพศ ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมการติดต่อสื่อสารต่างกัน คือ เพศหญิงมีแนวโน้มมีความต้องการที่จะส่ง และรับข่าวสารมากกว่าเพศชาย ในขณะที่เพศชายไม่ได้มีความต้องการที่จะส่ง และรับข่าวสารเพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่มีความต้องการจะสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นจากการรับ และส่งข่าวสารนั้นด้วย นอกจากนี้เพศหญิงและเพศชายมีความแตกต่างกันอย่างมากในเรื่องความคิด ค่านิยม และทัศนคติ ทั้งนี้เพราะวัฒนธรรมและสังคมกำหนดบทบาท และกิจกรรมของคน สองเพศไว้ต่างกัน

2. อายุ เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความแตกต่างกันในเรื่องของความคิด และพฤติกรรม คนที่อายุน้อยมักจะมีความคิดเสรีนิยม ยึดถืออุดมการณ์ และมองโลกในแง่ดีมากกว่าคนที่อายุมาก ในขณะที่คนอายุมากมักจะมีความคิดที่อนุรักษ์นิยม ยึดถือการปฏิบัติ ระมัดระวัง มองโลกในแง่ร้ายกว่าคนที่มีอายุน้อย เนื่องมาจากผ่านประสบการณ์ชีวิตที่แตกต่างกัน ลักษณะการใช้สื่อมวลชนก็ต่างกัน คนที่มีอายุมากมักจะใช้สื่อเพื่อแสวงหาข่าวสารหนักๆ มากกว่าความบันเทิง

3. การศึกษา เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความคิด ค่านิยม ทัศนคติและพฤติกรรมแตกต่างกัน คนที่มีการศึกษาสูงจะได้เปรียบอย่างมากในการเป็นผู้รับสารที่ดี เพราะเป็น ผู้มีความกว้างขวางและเข้าใจสารได้ดี แต่จะเป็นคนที่ไม่เชื่ออะไรง่ายๆ ถ้าไม่มีหลักฐานหรือเหตุผลเพียงพอ ในขณะที่คนมีการศึกษาน้อย มักจะใช้สื่อประเภทวิทยุ โทรทัศน์ และภาพยนตร์ หากผู้มีการศึกษาสูงมีเวลาว่างพอก็จะใช้สื่อ สิ่งพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ และภาพยนตร์ แต่หากมีเวลาจำกัดก็มักจะแสวงหาข่าวสารจากสื่อสิ่งพิมพ์ มากกว่าประเภทอื่น

ดังนั้น ผู้วิจัยให้ความหมายของปัจจัยประชากร หมายถึง ปัจจัยส่วนบุคคลด้านต่างๆ ของบุคลากร ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุการทำงาน ข้อมูลด้านประชาการมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อุสุมา ศักดิ์ไพศาล (2556) วิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อินเตอร์ เรียลตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด พบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ การศึกษา รายได้ ตำแหน่ง และอายุงานมีผลต่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพการทางานที่ปลอดภัยเป็นอันดับสูงที่สุด และมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานเป็นอันดับสูงที่สุด ผลการทดสอบสมมติฐานคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.00 และ 0.20 ตามลำดับ และคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานและด้านความรวดเร็วในการทำงานโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.00 อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้เครื่องมือในการเก็บข้อมูลวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ

กลุ่มตัวอย่างที่นามาใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรของของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ โดยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากการใช้สูตรการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของยามาเน่ (Yamane,1973) ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95% และยอมรับค่าความคลาดเคลื่อนได้ไม่มากกว่าร้อยละ 5% ตามสูตรการคำนวณ พบว่า ได้กลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมเท่ากับ 188 คน เพื่อป้องกันความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นจากการตอบแบบสอบถามไม่ครบถ้วน ผู้วิจัยจึงเพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดเป็น จำนวน 200 คน เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์และประเมินผลต่อไป โดยแบบสอบถามถูกแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1

ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบเลือกตอบ ซึ่งข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยประชากร ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา รายได้ต่อเดือน และอายุการทำงาน จำนวนรวม 6 ข้อ โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบได้เพียงข้อเดียว

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ด้านโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม ด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน ด้านความสมดุลในชีวิตงานและครอบครัว จำนวนรวม 16 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ประกอบด้วย ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านความรวดเร็วในการทำงาน ด้านการใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงาน จำนวนรวม 13 ข้อ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

1.1 ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา รายได้ต่อเดือน และอายุการทำงาน

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ

2. การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inference Statistics)

2.1 เพื่อทดสอบด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ จำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติ t-test

2.2 เพื่อทดสอบด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ จำแนกตามอายุ สถานภาพ การศึกษา รายได้ต่อเดือน และอายุการทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างระหว่างตัวแปรจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยใช้วิธี LSD

2.3 เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

1. จากการศึกษาด้านปัจจัยประชากร พบว่าบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 53.0 มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี ร้อยละ 56.0 มีสถานภาพโสด ร้อยละ 48.5 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 52.5 มีรายได้ต่อเดือน 18,000 – 23,000 บาท ร้อยละ 35.0 มีอายุการทำงาน 1 – 5 ปี ร้อยละ 43.0

2. ผลการศึกษาด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ **ดังตารางที่ 1**

3. ผลการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ **ดังตารางที่ 2**

ตารางที่ 1 ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เป็นรายด้าน โดยแสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม	3.48	0.92	มาก
2. ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย	3.62	0.95	มาก
3. ด้านโอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	3.24	1.02	ปานกลาง
4. ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม	3.52	0.97	มาก
5. ด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน	3.51	0.95	มาก
6. ด้านความสมดุลในชีวิตงานและครอบครัว	3.49	0.57	มาก
รวม	3.48	0.76	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวม ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 และค่า S.D. เท่ากับ 0.76 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 รองลงมาคือ ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 และน้อยที่สุดคือด้านโอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24

ตารางที่ 2 ผลการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เป็นรายด้าน โดยแสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านคุณภาพงาน	4.11	0.71	มาก
2. ด้านปริมาณงาน	4.13	0.69	มาก
3. ด้านความรวดเร็วในการทำงาน	4.08	0.62	มาก
4. ด้านการใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงาน	4.05	0.72	มาก
รวม	4.09	0.59	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 และค่า S.D. เท่ากับ 0.59 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 รองลงมาคือ ด้านคุณภาพงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 และน้อยที่สุดคือ ด้านการใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05

อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยอภิปรายผลการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ผลการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงานสูงที่สุด อภิปรายผลได้ดังนี้

1.1 ด้านคุณภาพงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เป็นไปได้ว่า บุคลากรสำนักงาน ป.ป.ช. มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จ บุคลากรสามารถรับมือกับงานที่มีการเปลี่ยนแปลงปรับปรุง และพัฒนาอยู่ตลอดเวลา สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อนุสรณ์ ยิ่งสุขสมหวัง (2561) ได้ทำการศึกษาเรื่อง สภาพแวดล้อมในการทำงานและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมศุลกากร กรุงเทพมหานคร พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงานอยู่ในระดับมาก คือ การปฏิบัติงานที่มีความน่าเชื่อถือ โปร่งใสตรวจสอบได้

1.2 ด้านปริมาณงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เป็นไปได้ว่า บุคลากรสำนักงานป.ป.ช. ปฏิบัติงานเกิดผลงานที่ความถูกต้องครบถ้วนโดยคำนึงถึงความสำเร็จภายในเวลาที่กำหนด สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อนุสรณ์ ยิ่งสุขสมหวัง (2561) พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานอยู่ในระดับมาก คือ บุคลากรปฏิบัติงานได้ปริมาณงานตรงตามเป้าหมาย มีการจัดลำดับความสำคัญของงาน เพื่อบริหารจัดการการปฏิบัติงานให้ได้ปริมาณงานที่องค์กรต้องการ

1.3 ด้านความรวดเร็วในการทำงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เป็นไปได้ว่า บุคลากรตรงต่อเวลารักษาเวลาในการมาปฏิบัติงาน มีการแบ่งเวลาการทำงานอย่างชัดเจน ทำให้ทำงานสำเร็จตามเวลาที่กำหนด มีการปรับปรุงการทำงานเพื่อลดขั้นตอนการทำงานไม่ให้ซ้ำซ้อน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อนุสรณ์ ยิ่งสุขสมหวัง (2561) พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความรวดเร็วในการทำงานอยู่ในระดับมาก คือ บุคลากรมีการแบ่งเวลาการทำงาน ทำให้ทำงานสำเร็จตามเวลาที่กำหนด

1.4 ด้านการใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเป็นไปได้ว่า องค์กรจัดสรรวัสดุครุภัณฑ์ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรอย่างเพียงพอ และบุคลากรสามารถบริหารจัดการการใช้ทรัพยากรให้น้อยที่สุด แต่เกิดผลงานมากที่สุด สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงาน อยู่ในระดับมาก คือ บริษัทมีการควบคุมการทำงานที่มีมาตรฐาน

2. ผลการศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงาน ป.ป.ช. จำแนกตามปัจจัยประชากร ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา รายได้ต่อเดือน อายุการทำงาน อภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 บุคลากรสำนักงาน ป.ป.ช.ที่มีเพศต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมต่างกัน ซึ่งผลวิจัยพบว่า เพศชายในสำนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศหญิง ทั้งในด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านความรวดเร็วในการทำงาน และด้านการใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อาณัฐชัย เอี่ยมพงษ์ (2561)ได้ทำการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ที.เอ.ซี.คอน ซูเมอร์ จำกัด (มหาชน) พบว่าพนักงานในบริษัทที่มีเพศต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวมแตกต่างกัน

2.2 บุคลากรสำนักงาน ป.ป.ช. ที่มีอายุต่างกัน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ผู้ที่มีอายุ 51-60 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด ทั้งในด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านความรวดเร็วในการทำงาน และด้านการใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐกรานต์ นวมจริต (2561) ได้ทำการศึกษาประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานปฏิบัติการกลุ่มโรงงานผลิตภัณฑ์คอนกรีต บริษัท เนาวรัตน์พัฒนาการ จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานปฏิบัติการที่มีอายุต่างกัน ทำให้ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน

2.3 บุคลากรสำนักงาน ป.ป.ช. ที่มีสถานภาพต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมต่างกัน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า สถานภาพอย่าร้างมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด ทั้งในด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านความรวดเร็วในการทำงาน และด้านการใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อุสุมา ศักดิ์ไพศาล (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อินเตอร์ เรียลตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานต่างกัน

2.4 บุคลากรสำนักงาน ป.ป.ช. ที่มีการศึกษาต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมต่างกัน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทั้งในด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านความรวดเร็วในการทำงาน และด้านการใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของอุสุมา ศักดิ์ไพศาล (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อินเตอร์ เรียลตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด พบว่า พนักงานที่มีการศึกษาต่างกัน

2.5 บุคลากรสำนักงาน ป.ป.ช. ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมต่างกัน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทั้งในด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านความรวดเร็วในการทำงาน และการใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐกรานต์ นวมจริต (2561) ได้ทำการศึกษาประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานปฏิบัติการกลุ่มโรงงานผลิตภัณฑ์คอนกรีต บริษัท เนาวรัตน์พัฒนาการ จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานปฏิบัติการที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.6 บุคลากรสำนักงาน ป.ป.ช. ที่มีอายุการทำงานต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมต่างกัน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทั้งในด้านคุณภาพงาน ปริมาณงาน ด้านความรวดเร็วในการทำงาน และด้านการใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของสุพัตรา สมวงศ์ (2561) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท บูรพา เทคนิคอล เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน) สาขากรุงเทพมหานคร ซึ่งพบว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกัน

3. ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงาน ป.ป.ช. สามารถอภิปรายผลเป็นรายด้านได้ดังนี้

3.1 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม ของบุคลากรสำนักงาน ป.ป.ช. แต่เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรมมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงาน ซึ่งแสดงให้เห็นว่า งานที่จะมีคุณภาพได้นั้นบุคลากรจะต้องได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน ได้รับการพิจารณาปรับเงินเดือนประจำปีอย่างยุติธรรม สวัสดิการที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีวิตในสังคมปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัฐธรวีท์ ศรวิชัย (2561) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ซินเท็ค คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม

3.2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงาน ป.ป.ช. โดยรวม ซึ่งแสดงให้เห็นว่า การปฏิบัติงานจะมีประสิทธิภาพได้ บุคลากรจะต้องมีสถานที่ทำงานมีการป้องกัน และรักษาความปลอดภัยที่มีประสิทธิภาพ มีอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่ได้มาตรฐาน ปลอดภัย

และเพียงพอ บรรยากาศโดยรวมทำให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฝนทิพย์ หอมไม่วาย (2562) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย คือ สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจนั่นคือ สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

3.3 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงาน ป.ป.ช. โดยรวม ซึ่งแสดงให้เห็นว่า การปฏิบัติงานจะมีประสิทธิภาพได้ บุคลากรจะต้องได้รับโอกาสเลื่อนตำแหน่งตามความสามารถ มีการพัฒนาความรู้ความสามารถ ความชำนาญได้อย่างเต็มที่ เพื่อก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น มีโอกาสได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่ที่ต้องใช้ความสามารถและมีความรับผิดชอบมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มงคล คำมา (2562) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน คือ โอกาสในการใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่

3.4 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงาน ป.ป.ช. ซึ่งแสดงให้เห็นว่า การปฏิบัติงานจะมีประสิทธิภาพได้ บุคลากรจะต้องได้รับการยอมรับในสังคม เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับ สามารถแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะต่างๆ ทำให้รู้สึกว่าตนอยู่ในกลุ่มสังคมที่ดี มีการเคารพในสิทธิซึ่งกันและกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุศรา สกีแพทย์ (2562) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสานักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 13 กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับในสังคม คือ การมีความพอใจในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน สามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาได้ดี

3.5 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน มีผลในทิศทางตรงกันข้ามต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงาน ป.ป.ช. ซึ่งแสดงให้เห็นว่า หน่วยงานต้องลดความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงานลง เพื่อที่จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมเพิ่มขึ้น ทั้งนี้ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุศรา สกีแพทย์ (2562) ที่กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเป็นประชาธิปไตย คือ การมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน่วยงาน ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเคารพสิทธิ

3.6 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลในชีวิตงานและครอบครัว ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงาน ป.ป.ช. ซึ่งแสดงให้เห็นว่า การปฏิบัติงานจะมีประสิทธิภาพได้ ไม่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลในชีวิตงานและครอบครัว ทั้งการจัดสรรเวลาทำงาน เวลาส่วนตัวเวลาครอบครัว ให้เหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัฐรวีท์ ศรวิชัย (2561) ที่กล่าวว่าสะอาดปลอดภัย มีมุมพักผ่อนเพื่อผ่อนคลายความเครียดจากการทำงาน หากสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ดีจะช่วยให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

1. คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย องค์กรควรสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน มีความสะอาดปลอดภัย มีมุมพักผ่อนเพื่อ ผ่อนคลายความเครียดจากการทำงาน หากสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ดีจะช่วยให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้ผลงานออกมามีประสิทธิภาพ ตรงตามที่องค์กรต้องการ

2. คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน องค์กรควรสนับสนุนในเรื่องการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร ในระดับที่สูงขึ้นทุกระดับการศึกษา เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

3. คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลในชีวิตงานและครอบครัว องค์กรควรจัดเวลาในการทำงานอย่างเหมาะสม เพื่อสำหรับการพักผ่อน การใช้ชีวิตส่วนตัว การทำกิจกรรมที่ชอบร่วมกับครอบครัว หรือสังคมอย่างสม่ำเสมอ และนอกเวลางานไม่มีความวิตกกังวลเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ เกิดประโยชน์สูงสุดมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านอื่นที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน เพื่อขยายผลการศึกษา และเป็นข้อเสนอแนะกับหน่วยงานอื่นๆ

2. ควรศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานในเชิงลึกเป็นรายด้านและทำการวิเคราะห์ผลเพื่อติดตามผลการเปลี่ยนแปลงของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

3. การศึกษาครั้งนี้ได้ศึกษาเพียงบุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ กลุ่มงานภารกิจสนับสนุนเท่านั้น ควรขยายขอบเขตการศึกษาให้กว้างออกไป เช่น กลุ่มงานอื่นๆ ภายในสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เพื่อนำผลมาเปรียบเทียบ ซึ่งผลอาจมีความแตกต่างกันมากน้อย ก็สามารถนำมาปรับใช้ให้เข้ากับลักษณะหน่วยงานได้มากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กมลรัตน์ สัมมาตริ. (2562). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แก่นขวัญ จำกัด จังหวัดขอนแก่น. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ณัฐกรานต์ นวมจริต. (2561). ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานปฏิบัติการกลุ่มโรงงานผลิตภัณฑ์คอนกรีต บริษัท เนาวรัตน์พัฒนาการ จำกัด (มหาชน). บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ณัฐรวีท์ ศรวิชัย. (2561). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ซินเท็คคอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน). บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ตวงพร ทวีรักษ์. (2560). อิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงาน แรงจูงใจในการทำงานและความพึงพอใจในการทำงานต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต , มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ธันย์ชนก เจริญศรีทวีชัย. (2561). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภค. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

นลพรรณ บุญฤทธิ์. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ประทีป วจีทองรัตนา. (2558). ประสิทธิภาพการเรียนรู้ที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีในเขตจังหวัดนครราชสีมา. Journal of the Association of Researchers. Volume

มงคล คำมา. (2562). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท อีริคสัน (ประเทศไทย) จำกัด. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

รัตน์ชนก จันยัง. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงผลกำไร. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สลักจิต ภู่ประกร. (2555). ความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่. การศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สุพัตรา สมวงศ์. (2561). ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท บรูพา เทคนิคอล เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน) สาขากรุงเทพมหานคร. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.