

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน

กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร :

กรณีศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

RELATIONSHIP BETWEEN QUALITY OF WORK LIFE AND
EMPLOYEE PERFORMANCE: A CASE STUDY OF OFFICE OF
THE PERMANENT SECRETARY, MINISTRY OF INFORMATION
AND COMMUNICATION TECHNOLOGY

สุรีย์พร วิสุทธารกรณ์

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2556

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน
กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร:
กรณีศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

สุรียพร วิสุทธารณ์

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2556

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับผลการปฏิบัติงาน
ของบุคลากร : กรณีศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศ
และการสื่อสาร

Relationship between Quality of Work Life and Employee Performance:
A Case Study of Office of the Permanent Secretary,
Ministry of Information and Communication Technology

ชื่อ - นามสกุล

นางสาวสุรีย์พร วิสุทธากรณ์

วิชาเอก

การจัดการทั่วไป

อาจารย์ที่ปรึกษา

อาจารย์กล้าหาญ ฦ น่าน, ปร.ค.

ปีการศึกษา

2556

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ

ประธานกรรมการ

(อาจารย์ศุภกร พรหิรัญกุล, คอ.ค.)

กรรมการ

(อาจารย์กฤษดา เขียววัฒนสุข, D.B.A.)

กรรมการ

(อาจารย์กล้าหาญ ฦ น่าน, ปร.ค.)

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติการค้นคว้าอิสระฉบับนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต

คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

(รองศาสตราจารย์ชนงกรณ์ กุณฑลบุตร, D.B.A.)

วันที่ 13 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2557

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ	ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร: กรณีศึกษาสำนักงานปลัดกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
ชื่อ-นามสกุล	นางสาวสุรีย์พร วิสุทธาภรณ์
วิชาเอก	การจัดการทั่วไป
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์กล้าหาญ ฦ น่าน, ปร.ด.
ปีการศึกษา	2556

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1)ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและผลการปฏิบัติงานของบุคลากร 2)ปัจจัยทางด้านลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างต่อการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของบุคลากร 3)ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามซึ่งผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิโดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.962 และดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการ จำนวน 305 คน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ Independent Samples t-test, One-way ANOVA, LSD และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 และผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 ปัจจัยทางด้านลักษณะส่วนบุคคลมีผลต่อการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกันแต่หน่วยงานที่ปฏิบัติที่แตกต่างกันพบว่ามีการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 คุณภาพชีวิตในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร มีความสัมพันธ์กันทางบวก โดยมีค่าความสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.278 - 0.413 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตในการทำงาน, ผลการปฏิบัติงาน

Independent Study Title	Relationship between Quality of Work Life and Employee Performance: A Case Study of Office of the Permanent Secretary, Ministry of Information and Communication Technology
Name-Surname	Miss Sureeporn Visutthakorn
Major Subject	General Management
Independent Study Advisor	Mr.Khahan Na-Nan, Ph.D.
Academic Year	2013

ABSTRACT

The independent study was conducted 1) to investigate the level of the quality of work life and the employee performance, 2) to examine the individual difference factors that affected the perception of the employee performance, and 3) to find out the relationship between the quality of work life and the performance of the employees of the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Information and Communication Technology.

The questionnaire, validated by the experts, with a reliability of 0.962 was used to collect the data from 305 government officials. The data were analyzed through the Statistical Package for the Social Sciences, the statistics used consisted of Percentage, Mean, Standard Deviation, Independent Samples t-test, One-way ANOVA, Least Significant Difference (LSD) and Pearson Correlation Coefficient.

The results of the study demonstrated that the overall quality of work life was at a high level with a mean of 3.45, and the overall employee performance was also found at a high level with a mean of 3.63. The individual difference factors did not affect the employee performance, however, different work divisions had differences in the employee performance at 0.05 level of significance. The quality of work life and the performance of the employees had shown a positive relationship, the correlation (r) was equal to 0.278-0.413 at 0.01 level of significance.

Keywords: quality of work life, employee performance

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี โดยผู้ศึกษาได้รับความอนุเคราะห์แนะนำอย่างดีจาก ดร.ศุภกร พรหิรัญกุล ประธานสอบการค้นคว้าอิสระ ดร.กฤษดา เขียววัฒนสุข กรรมการสอบการค้นคว้าอิสระที่ให้ความกรุณาในการแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ของงานค้นคว้าและ ดร.กล้าหาญ ณ น่าน อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้ให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ ตลอดจนแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่องต่าง ๆ เพื่อให้การค้นคว้าอิสระฉบับนี้มีความสมบูรณ์เรียบร้อยขอกราบขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้เป็นอย่างสูง

ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่าน ที่ได้มอบวิชาความรู้อันมีค่า รวมทั้งเจ้าหน้าที่ประจำโครงการหลักสูตรบริหารธุรกิจที่ได้อำนวยความสะดวกด้วยดีเสมอมา

ขอขอบพระคุณ บิดา มารดา ที่ให้การส่งเสริมและสนับสนุนทุนการศึกษาตลอดมา

ขอขอบพระคุณ สำนักงานปลัดกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ให้โอกาสในการศึกษาตลอดจนข้าราชการทุกท่านที่เสียสละเวลาอันมีค่า แสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษารั้งนี้

นอกจากนี้ขอขอบคุณเพื่อน ๆ MGY 55 ที่คอยให้ความช่วยเหลือและคอยตอบคำถามข้อข้องใจในเรื่องต่าง ๆ และทุกความช่วยเหลือของผู้ที่ไม่ได้กล่าวนามทั้งหมดข้างต้นที่ห่วงใยและเป็นกำลังใจให้ตลอดมานับตั้งแต่เริ่มแรกจนเสร็จเรียบร้อยสมบูรณ์

สุรียพร วิสุทธารณ์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(3)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(4)
กิตติกรรมประกาศ.....	(5)
สารบัญ.....	(6)
สารบัญตาราง.....	(8)
สารบัญภาพ.....	(10)
บทที่ 1 บทนำ.....	11
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	11
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	13
1.3 สมมติฐานการวิจัย.....	13
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	13
1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	14
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	16
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	17
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	18
2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	18
2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ.....	31
2.3 สำนักงานปลัดกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร.....	38
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	42
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	48
3.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย.....	48
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	49
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	53
3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล.....	54

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์.....	56
4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	56
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	57
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	86
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	87
5.2 การอภิปรายผลการวิจัย.....	97
5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย.....	99
5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต.....	100
บรรณานุกรม.....	102
ภาคผนวก.....	107
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	108
ภาคผนวก ข หนังสือขอเชิญผู้เชี่ยวชาญตอบแบบสอบถาม.....	118
ภาคผนวก ค ค่าความเชื่อมั่น.....	128
ประวัติผู้เขียน.....	136

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	28
ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนบุคลากรที่เป็นข้าราชการตามโครงสร้างกฎกระทรวง 12 สำนักงานและ หน่วยงานภายใน 5 สำนักงาน.....	49
ตารางที่ 3.2 สัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	53
ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนความถี่และค่าร้อยละ ของบุคลากรที่จำแนกตามเพศ.....	57
ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนความถี่และค่าร้อยละ ของบุคลากรที่จำแนกตามอายุ.....	57
ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนความถี่และค่าร้อยละ ของบุคลากรที่จำแนกตามระดับการศึกษา.....	58
ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนความถี่และค่าร้อยละ ของบุคลากรที่จำแนกตามประเภทตำแหน่งและระดับงาน.....	58
ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนความถี่และค่าร้อยละ ของบุคลากรที่จำแนกตามรายได้ประจำต่อเดือน... ..	59
ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวนความถี่และค่าร้อยละของบุคลากรที่จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน.....	60
ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวนความถี่และค่าร้อยละของบุคลากรที่จำแนกตามหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน... ..	60
ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) คุณภาพชีวิตในการทำงาน ของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร.....	62
ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของปัจจัยคุณภาพชีวิต ในการทำงานด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ.....	63
ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของปัจจัยคุณภาพชีวิต ในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย.....	64
ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของปัจจัยคุณภาพชีวิต ในการทำงานด้านโอกาสการพัฒนาความรู้และความสามารถของตนเอง.....	65
ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของปัจจัยคุณภาพชีวิต ในการทำงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน.....	66
ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของปัจจัยคุณภาพชีวิต ในการทำงานด้านความสัมพันธ์ร่วมกันภายในของหน่วยงาน.....	67
ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของปัจจัยคุณภาพชีวิต ในการทำงานด้านความเสมอภาคในการปฏิบัติงาน.....	68

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของปัจจัยคุณภาพชีวิต ในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานชีวิตส่วนตัว.....	69
ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของปัจจัยคุณภาพชีวิต ในการทำงานด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม.....	70
ตารางที่ 4.17 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ผลการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร.....	71
ตารางที่ 4.18 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากรด้านคุณภาพของงาน.....	72
ตารางที่ 4.19 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากรด้านปริมาณงาน.....	73
ตารางที่ 4.20 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากรด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน.....	74
ตารางที่ 4.21 แสดงการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยจำแนกตามเพศ.....	75
ตารางที่ 4.22 แสดงการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยจำแนกตามอายุ.....	75
ตารางที่ 4.23 แสดงการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยจำแนกตามระดับการศึกษา.....	76
ตารางที่ 4.24 แสดงการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยจำแนกตามประเภท ตำแหน่งและระดับงาน.....	76
ตารางที่ 4.25 แสดงการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยจำแนกตามรายได้ประจำต่อเดือน.....	77
ตารางที่ 4.26 แสดงการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน.....	77
ตารางที่ 4.27 แสดงการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยจำแนกตามหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน.....	78
ตารางที่ 4.28 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทั้ง 8 ด้าน กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านคุณภาพของงาน.....	79
ตารางที่ 4.29 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทั้ง 8 ด้าน กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านปริมาณงาน.....	81
ตารางที่ 4.30 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทั้ง 8 ด้าน กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน.....	83

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย.....	15
ภาพที่ 2.1 แสดงภาพจำลองปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคคล.....	36
ภาพที่ 2.2 แสดงแผนภูมิโครงสร้างสำนักงานปลัดกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและ การสื่อสาร.....	41



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

บุคลากรเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่ามากที่สุดในองค์กร เปรียบเสมือนเป็นหัวใจหลักในการทำงานขององค์กร ผลการปฏิบัติงานที่ได้มาจากบุคลากรจะมีประสิทธิภาพมากเพียงใดขึ้นอยู่กับ การจัดการบริหารภายในขององค์กรและความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งความพึงพอใจในการทำงานนั้น มาจากองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านต่าง ๆ ที่แตกต่างกันไปของแต่ละองค์กร ทำให้เกิดความกระตือรือร้นและความปรารถนาที่จะทำให้งานมีประสิทธิภาพสำเร็จลุล่วงไปตามแผน รวดเร็ว และบรรลุตามเป้าหมายขององค์กรได้ การทำงานเป็นส่วนประกอบหนึ่งของชีวิตต้องปฏิบัติ เพื่อก่อให้เกิดรายได้เพื่อใช้ในการดำรงชีวิตประจำวัน นอกจากนี้การทำงานยังเป็นตัวกำหนดฐานะ และหน้าที่ทางสังคมทำให้เกิดคุณค่าในชีวิตของบุคลากร (ถัดดา บุญมาเลิศ, 2543, น.3) ซึ่งในอดีตนั้น นายจ้างได้มองบุคลากรเป็นเพียงแค่วัตถุดิบในการผลิตเท่านั้นทำให้ฐานะทางสังคมที่มีผลจาก การทำงานของบุคลากรในอดีตไม่ได้รับการยอมรับเท่าที่ควร ต่อมาในปัจจุบันผู้บริหารและบุคลากร ของภาครัฐได้หันมาให้ความใส่ใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานมากยิ่งขึ้น เพราะการที่องค์กรจะได้ผล การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ องค์กรประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานต้องมีความสัมพันธ์กับ บุคลากรและก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากที่สุดจะเห็นได้ว่าคุณภาพชีวิตใน การทำงานนั้นเป็นสิ่งที่สามารถชี้วัดผลการปฏิบัติงานได้

คุณภาพชีวิตในการทำงานมีหลายปัจจัยต่าง ๆ ที่บ่งชี้ให้เห็นถึงคุณภาพทั่วไปที่เกิดขึ้นใน ที่ทำงานซึ่งประกอบด้วย ชั่วโมงในการทำงาน ค่าจ้าง สภาพแวดล้อมภายในการทำงาน ผลประโยชน์ และการบริการ ความก้าวหน้าในการทำงานและการมีมนุษยสัมพันธ์ สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นแรงจูงใจและ ความพึงพอใจให้สำหรับคนทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเป้าหมายที่สำคัญของ บุคลากรอยู่ที่การลดความตึงเครียดทางจิตใจและมีความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่หรือรวมไปถึงปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน (บุญแสง ชีระภากร, 2535, น.5) เช่น ปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านโอกาสการพัฒนาและเพิ่มศักยภาพของบุคคล ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานที่ทำ ด้านความสัมพันธ์ภายในของหน่วยงาน ด้านความเสมอ ภาคของการปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม เป็นต้น ปัจจัยคุณภาพ ชีวิตในการทำงานนี้ เป็นกลไกที่สำคัญในการปรับปรุงการทำงานและส่งผลไปสู่ประสิทธิภาพของ

การทำงานของบุคลากร เมื่อภายในองค์กรมีการจัดการคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี บุคลากรได้ใช้ชีวิตการทำงานอยู่กับสิ่งที่ตนเองได้รับความพึงพอใจก็จะทำให้มีสภาพของจิตใจและอารมณ์ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานงานนั้นดีตามไปด้วย (ภูวนัย น้อยวงศ์, 2541, น.3)

สำนักงานปลัดกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นองค์กรหลักในการบริหารจัดการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) ของประเทศได้ให้ความสำคัญในเรื่องของการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพและเกิดความพึงพอใจแก่บุคลากรมากที่สุด โดยการจัดตั้งโครงการต่าง ๆ เพื่อสำรวจความต้องการหรือสิ่งที่บุคลากรขาดแคลน นอกจากนี้ยังมีการพัฒนาหลักสูตรวิชาชีพและการดำเนินการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรภาครัฐเพิ่มเติม จะเห็นได้ว่าสำนักงานปลัดกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารจึงเป็นหน่วยงานหนึ่งที่ได้ให้ความสำคัญกับเรื่องของคุณภาพชีวิตในการทำงานเพราะหากบุคลากรได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานย่อมส่งผลที่ดีต่อการปฏิบัติงาน

ในปัจจุบัน มีผู้ศึกษาและให้ความสนใจอย่างต่อเนื่องเรื่องของคุณภาพชีวิตในการทำงาน สาเหตุอาจเนื่องมาจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นได้แทบทุกองค์กร ซึ่งการศึกษาในแต่ละองค์กรจะมีวิธีการดำเนินการที่แตกต่างกันไป จากเหตุผลที่กล่าวมา ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจและเห็นถึงความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีความสำคัญและส่งผลโดยตรงต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรรวมไปถึงประสิทธิผลขององค์กรด้วย ซึ่งข้อมูลและผลการศึกษานี้อาจนำไปใช้เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลหรือวางแผนแก้ไขปัญหเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลที่อาจเกิดขึ้นในองค์กร เพื่อให้องค์กรได้บุคลากรที่มีคุณภาพตามที่ต้องการและบุคลากรได้มีความสุขกับชีวิตในการทำงานมากขึ้น

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

1.2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยทางด้านลักษณะส่วนบุคคลที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

1.2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

1.3 สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่แตกต่างกัน มีผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร กรณีศึกษาสำนักงานปลัดกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา ประกอบด้วย 2 ตัวแปร ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงานและผลการปฏิบัติงาน

1.1 คุณภาพชีวิตในการทำงาน

1.1.1 ด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ

1.1.2 ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกต้องสุจริตและปลอดภัย

1.1.3 ด้านโอกาสการพัฒนาความรู้และความสามารถของตนเอง

1.1.4 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน

1.1.5 ด้านความสัมพันธ์ร่วมกันภายในของหน่วยงาน

1.1.6 ด้านความเสมอภาคในการปฏิบัติงาน

1.1.7 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานชีวิตส่วนตัว

1.1.8 ด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม

1.2 ผลการปฏิบัติงาน

1.2.1 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน

1.2.2 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน

1.2.3 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน

2. ขอบเขตด้านประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรที่เป็นข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร จำนวน 305 คน

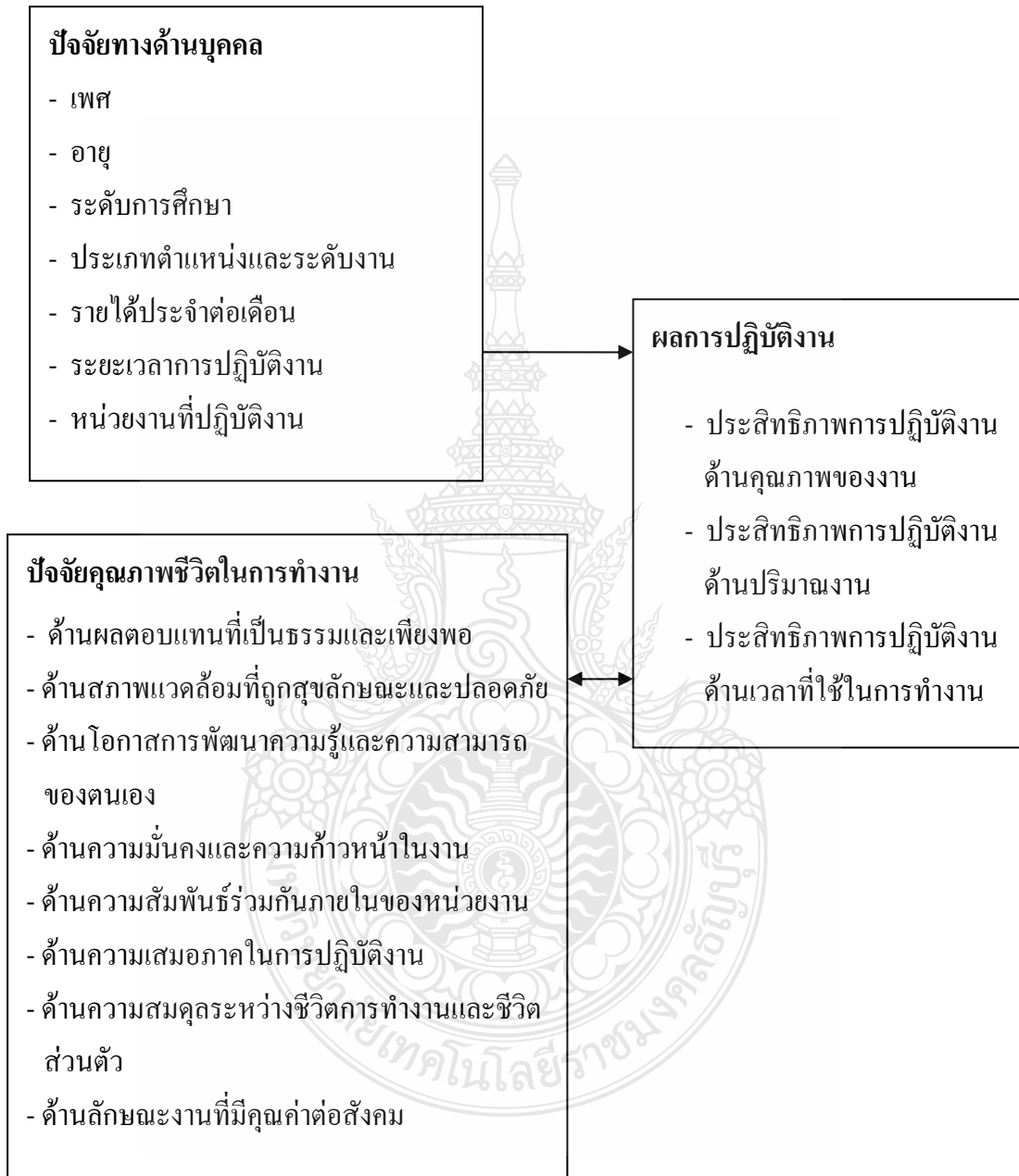
3. ขอบเขตด้านระยะเวลา เริ่มต้นการดำเนินการวิจัย เดือนสิงหาคม 2556-เดือนมีนาคม 2557

1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษานี้ได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานและผลการปฏิบัติงานเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการกำหนดแนวคิดในการวิจัย จึงเลือกทฤษฎีของ Richard E. Walton (1974) ซึ่งจากการศึกษาทฤษฎีนี้ได้เป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางและได้มีการนำมาประยุกต์ใช้ในส่วนของคุณภาพชีวิตในการทำงาน และเลือกศึกษาแนวความคิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ Peterson and Plowman (1953) ซึ่งประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานคือ ผลการปฏิบัติงานที่เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร โดยสรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ คุณภาพของงาน ปริมาณงาน และเวลาที่ใช้ทำงานจึงได้นำมาประยุกต์ใช้และกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1.1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

บุคลากร หมายถึง ข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานปลัดกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความสมปรารถนาหรือความสัมพันธ์กันระหว่างความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลที่ส่งผลกับประสิทธิผลขององค์กร เนื่องจากความสุขในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานนั้นเป็นผลสืบเนื่องจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงานซึ่งจะทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในงานนั้นๆแบ่งออกเป็น 8 ด้าน ได้แก่ ด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย ด้านโอกาสการพัฒนาความรู้และความสามารถของตนเอง ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านความสัมพันธ์ร่วมกันภายในของหน่วยงาน ด้านความเสมอภาคในการปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานชีวิตส่วนตัว และด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม

ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติงานของบุคลากรที่ได้รับมอบหมายทำให้ดีที่สุด โดยวิเคราะห์พิจารณาผลงานจากคุณภาพของงานตามที่ได้รับมอบหมาย หรือการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ และให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานนั้น ๆ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่บุคลากรปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย โดยพิจารณาจากคุณภาพของงาน ปริมาณของงานตามที่ได้รับมอบหมาย การปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบที่มีคุณภาพได้มาตรฐานรวดเร็ว ทันเวลา และเกิดประโยชน์สูงสุด

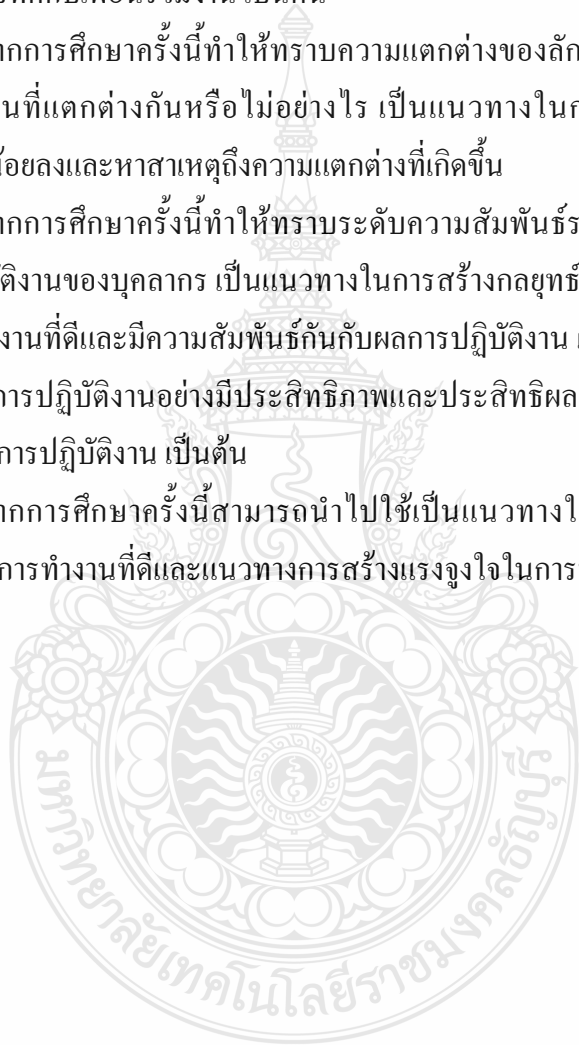
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 ผลจากการศึกษาครั้งนี้ทำให้ทราบว่าระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและระดับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับใดเป็นแนวทางในการหาวิธีแก้ไขปัญหาคณะที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและระดับผลการปฏิบัติงานในระดับที่ต่ำ เช่น การปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสมกับการทำงาน การจัดกิจกรรมนันทนาการสำหรับบุคลากร การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

1.7.2 ผลจากการศึกษาครั้งนี้ทำให้ทราบความแตกต่างของลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันหรือไม่อย่างไร เป็นแนวทางในการป้องกันไม่ให้เกิดบุคลากรมีผลการปฏิบัติงานที่น้อยลงและหาสาเหตุถึงความแตกต่างที่เกิดขึ้น

1.7.3 ผลจากการศึกษาครั้งนี้ทำให้ทราบระดับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นแนวทางในการสร้างกลยุทธ์ในการทำงานให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีและมีความสัมพันธ์กันกับผลการปฏิบัติงาน เช่น การพัฒนาระบบวิธีการทำงาน เพื่อให้ข้าราชการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีการสอนงาน การให้คำปรึกษา การทำคู่มือการปฏิบัติงาน เป็นต้น

1.7.4 ผลจากการศึกษาครั้งนี้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีและแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่ข้าราชการ



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ผู้ศึกษาได้แนวคิดและทฤษฎี รวมถึงผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ
- 2.3 สำนักงานปลัดกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นส่วนประกอบสำคัญที่ทำให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร เมื่อบุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน ก็จะก่อให้เกิดกำลังใจ และพร้อมที่จะทำงานในองค์กรได้อย่างเต็มที่เพื่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสามารถบรรลุตามเป้าหมายที่ต้องการขององค์กรได้ จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎี รวมถึงผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีนักวิชาการได้ให้คำจำกัดความและความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไว้ดังนี้

2.1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ชัยวัฒน์ ปัญจพงษ์ (2533, น.28) ได้ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การดำเนินชีวิตที่ไม่เป็นภาระและก่อให้เกิดปัญหาแก่สังคม โดยมีความสมบูรณ์ทั้งด้านร่างกายและจิตใจมีความสามารถและเพียงพอที่จะดำรงสถานภาพทางด้านการเมืองและเศรษฐกิจสังคมให้สอดคล้องกับค่านิยมและสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ของสังคมได้รวมไปถึงการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า และปัญหาที่ซับซ้อนที่เกิดขึ้นได้

บุญแสง ชีระภากร (2533, น.26) ได้ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจของแต่ละบุคคลที่แตกต่างกันไปตามมิติของการรับรู้ เพราะต่างมีพื้นฐานภูมิหลังที่เป็นลักษณะเฉพาะตัวของบุคคล บางคนให้ความสนใจที่เนื้อหาของงาน บางคนให้ความสนใจ

ที่สภาพแวดล้อม หรือเรื่องค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเพียงพอ และบางคนเน้นในเรื่องของความก้าวหน้าและความมั่นคงของงานในอนาคตที่แตกต่างกันออกไป

บุษยามณี จันทร์เจริญสุข (2537, น.5) ได้ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง เจตคติหรือความรู้สึกของบุคคลที่ได้รับมาจากประสบการณ์ในการทำงานของบุคคลกรทำให้เขามีความสุขในการทำงานและมีสุขภาพจิตที่สมบูรณ์ คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นการตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของบุคคลกร ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อองค์กรในรูปแบบต่าง ๆ

สุจินดา อ่อนแก้ว (2538, น.12) ได้ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง บุคคลหนึ่งที่มีความรู้สึกต่อการทำงาน ซึ่งความต้องการทางด้านร่างกายและจิตใจสามารถตอบสนอง ทำให้บุคคลนั้นเกิดความพึงพอใจที่จะทำงานและก่อให้เกิดผลดีกับตนเอง ทำให้งานสามารถบรรลุตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยังทำให้การดำเนินชีวิตของบุคคลนั้นมีความสุขมีความเป็นอยู่ที่ดี

จารุวรรณ โหระ (2541, น.41) ได้ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกได้เป็นส่วนหนึ่งในการตัดสินใจมีความรับผิดชอบต่องานที่ทำ มีความต้องการให้งานที่ปฏิบัติงานนั้น ๆ ประสบความสำเร็จได้ด้วยดี การงานที่ทำมีความมั่นคงต่อชีวิต องค์กรมีการพัฒนาความสามารถของบุคคล มีความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมของงานและภายในองค์กร รวมไปถึงค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอรวมไปถึงรางวัลอื่น ๆ

สุวดี ตนวงษ์วิวัฒน์ (2544, น.13) ได้ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นสิ่งที่ตอบสนองความสุขและความพึงพอใจให้กับบุคคลกรทุกๆ คนในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นบุคคลกรในตำแหน่งระดับไหน ผู้บริหาร หัวหน้างาน หรือระดับปฏิบัติการ การที่จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี นอกจากจะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติแล้ว ยังส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน และความสำเร็จรุ่งเรืองในด้านอื่น ๆ ด้วย เช่น สภาพสังคม เศรษฐกิจ หรือประสิทธิผลขององค์กร เป็นต้น

Huse and Cummings (1985, pp.198-200) ได้ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความสัมพันธ์กันระหว่างความสมปรารถนา หรือความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์กร เนื่องจากความสุขในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานนั้นเป็นผลสืบเนื่องจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงานซึ่งทำให้บุคคลกรมีความพึงพอใจในงานนั้น ๆ

จากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการทั้งหลาย ผู้วิจัยสรุปได้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานของบุคคลกรที่มีต่อสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในการทำงาน การมีสภาพแวดล้อมที่ดีสามารถตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกาย ด้านจิตใจ และด้านสังคม รวมไปถึงครอบครัวของแต่ละบุคคลกร แม้ว่าเรื่องของคุณภาพชีวิตในการทำงานจะเป็นเรื่องที่

น่าสนใจ ถือว่ายากสำหรับในทางปฏิบัติเพราะแต่ละบุคคลมีความพึงพอใจที่แตกต่างกันจึงมีผลทำให้ การรับรู้ของคุณภาพชีวิตแตกต่างกันออกไป ดังนั้นการส่งเสริมด้านกิจกรรมต่าง ๆ ก็จะเป็นส่วนช่วย เสริมสร้างชีวิตในการทำงานได้ในระดับหนึ่ง เช่น การจัดสัมมนา การจัดกิจกรรมนันทนาการสร้างความสัมพันธ์ร่วมกันภายในองค์กร การให้โอกาสบุคลากรได้เพิ่มศักยภาพพัฒนาตนเอง การปรับปรุง สภาพแวดล้อมภายในองค์กร เป็นต้น สิ่งเหล่านี้จะเป็นตัวช่วยสร้างเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน และเพิ่มประสิทธิภาพที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้มีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น ดังนั้นจากแนวคิด ความหมายที่หลากหลายของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน จึงมีนักวิชาการหลายท่านได้ ปรับปรุงและพัฒนาองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานเพื่อให้เหมาะสมกับความแตกต่าง ของบุคลากรและสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่ไว้ดังนี้

2.1.2 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ในการปฏิบัติงานของแต่ละองค์กรจะมีองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่แตกต่างกันไป จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีผู้ให้แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับ องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังนี้

ลัทธสิทธิ์ ทองแคว้ง (อ้างถึงใน วารสารการบริหารคน, 2550, น.84-85) การมีคุณภาพชีวิต ที่ดีในการทำงานองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตที่สำคัญที่จะส่งเสริมสุขให้กับบุคลากร ได้มี 5 ประการดังนี้

1. การให้และการรับ คือ การให้ถือเป็นสิ่งที่จะต้องปฏิบัติและคำนึงถึงความต้องการของบุคลากร ครอบคลุมของบุคลากร และสิ่งแวดล้อมรอบข้างของบุคลากร เมื่อบุคลากร ได้รับการดูแล เอาใจใส่จะ ทำให้เกิดความรู้สึกว่าต้องทำอะไรบางอย่างเพื่อเป็นการตอบแทนหรือเป็นการให้คืนกลับแก่องค์กร
2. การให้ค่าตอบแทนหรือรางวัลพิเศษและวันหยุด คือ การได้รับค่าตอบแทนเพียงพอ โบนัส ประจำปี หรือการขึ้นเงินเดือนประจำปี จำนวนวันหยุดหรือวันลาพักผ่อนที่เพียงพอ
3. สภาพแวดล้อม คือ การจัดสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่ดีและเป็นระบบ
4. ความมั่นคงของอาชีพ คือ การสนับสนุนวัฒนธรรมองค์กรที่ก่อให้เกิดประชาธิปไตยใน องค์กรให้มีสิทธิและมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นหรือตัดสินใจ
5. การทำให้เกิดความภาคภูมิใจต่อองค์กร คือ การเกิดความภาคภูมิใจที่ส่งผลให้คิดไปในทางที่ สร้างสรรค์ต่อองค์กร เพื่อนร่วมงานและคนรอบข้างภายในองค์กร

สิทธิโชควานุสันติกุล (2531, น.16) ใช้เกณฑ์ในการพิจารณาสภาพในการทำงานว่ามี คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีหรือไม่ไว้ด้วยกันทั้งหมด 8 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. ค่าจ้าง สวัสดิการ และค่าชดเชยที่เหมาะสม

2. ความปลอดภัยในสิ่งแวดล้อมของการทำงาน
 3. การช่วยพัฒนาศักยภาพของพนักงาน โดยเปิดโอกาสให้ได้ใช้ทักษะความรู้หลายอย่างในการทำงาน ก่อให้เกิดผลต่อการนับถือตนเองและความสำเร็จจากการทำงานที่ทำ
 4. ความมั่นคงและความเจริญ พนักงานควรได้รับงานที่ส่งเสริมศักยภาพของเขามากกว่าที่จะทำให้เขาล้าหลังได้ งานที่ได้เตรียมตัวสำหรับตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นไปและการมีโอกาที่จะก้าวหน้าต่อไป
 5. การทำให้พนักงานมีการบูรณาการและความสามารถเข้ากับสังคม การส่งเสริมให้พนักงานเข้ากับคนอื่น ๆ ในสังคมได้ โดยไม่มีการรังเกียจซึ่งกันและกัน
 6. สอดคล้องกับกฎหมายและรัฐธรรมนูญ
 7. ชีวิตของพนักงาน โดยส่วนรวมมีความสมดุลมีเวลาให้แก่ครอบครัวและเวลาสำหรับตนเอง
 8. ส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสังคมส่วนรวมนอกจากนี้สิ่งที่ควรคำนึงถึงก็คือ ด้วงงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่ครอบคลุมพฤติกรรมคนงานได้ จึงควรออกแบบงานให้มีลักษณะที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงาน ได้แก่ความรู้สึกว่างานมีความหมาย ความต้องการที่จะรู้สึกว่าตนเองต้องรับผิดชอบต่อผลลัพธ์จากงานที่สำเร็จออกมา และความต้องการที่จะรู้ว่าผลงานเป็นอย่างไร
- บุญแสง ชีระภากร (2533, น.7-12) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 10 ประการ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนี้
1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ หมายถึง ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน พิจารณาได้เป็น 2 แบบ คือค่าตอบแทนที่เหมาะสมและค่าตอบแทนที่เพียงพอ ซึ่งค่าตอบแทนที่เหมาะสม คือ การจ่ายค่าจ้างและเงินเดือนตามหลัก งานกับเงินเท่ากัน เป็นหลักการของการบริหารค่าจ้างเงินเดือน การจัดทำโครงสร้างเงินเดือนมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมแต่ละองค์กร ส่วนค่าตอบแทนที่เพียงพอ คือ การจ่ายค่าจ้างและเงินเดือนตามสภาพทางเศรษฐกิจและค่าครองชีพภาวะเงินเฟ้อ อัตราเงินเดือนที่เหมาะสม เป็นต้น
 2. ผลประโยชน์ที่เกื้อกูลหมายถึง ค่าตอบแทนที่ไม่ตัวเงินที่องค์กรให้แก่บุคลากรแต่เป็น วันหยุด วันลาพักร้อน เวลาพัก ซึ่งเป็นสิ่งที่องค์กรให้บุคลากร โดยไม่มีข้อผูกพัน เพราะไม่ถือเป็นค่าตอบแทนในการจ้างงาน แต่เป็นค่าตอบแทนที่ให้เพื่อเป็นผลประโยชน์ในการเสริมสร้างชีวิตความเป็นอยู่และความสะดวกสบายในการทำงานเท่านั้น
 3. สภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมของการทำงานให้สะอาดและถูกสุขลักษณะทั้งด้านแสงสว่าง เสียง ตลอดจนความสะอาดทั่วไป

มีมาตรการในการรักษาความปลอดภัยในการทำงาน มีการป้องกันการเกิดอุบัติเหตุในระหว่างการทำงาน สิ่งเหล่านี้ควรจัดทำเพื่อรักษาชีวิตและสุขภาพของบุคลากรในองค์กร การจัดสภาพแวดล้อมให้มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะจะเป็นผลดีและเป็นการสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคลากรในองค์กรด้วย

4. ความมั่นคงในหน้าที่การงาน หมายถึง การจ้างงานและความเป็นธรรมในการเลิกจ้าง องค์กรที่มีความมั่นคงในการจ้างงานสูง เช่น ระบบราชการจ้างงานจนอายุครบ 60 ปี และจะไม่เลิกจ้าง โดยไม่มีเหตุอันควร ผู้คนส่วนมากจึงนิยมเข้าทำงานระบบราชการด้วยเหตุผลของความมั่นคงนี้ ส่วนองค์กรเอกชนที่มีขนาดใหญ่ก็มีสภาพความมั่นคงในการจ้างงานสูงมากเช่นกัน แม้มีการปลดพนักงานออกก่อนครบอายุเกษียณก็ตาม แต่ก็จะมีการจ่ายเงินชดเชยตามที่กฎหมายกำหนด จึงมีผู้คนส่วนมากนิยมเช่นกัน ดังนั้นความมั่นคงในหน้าที่การงานจึงเป็นสิ่งดึงดูดใจและสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้แก่บุคลากรในองค์กรได้

5. เสรีภาพในการเจรจาต่อรอง หมายถึง การเจรจา ต่อรอง โดยทั่วไปมักเป็นเรื่องของผลประโยชน์ที่บุคคลในองค์กรพึงได้รับจากองค์กร เช่น การเรียกร้องให้เพิ่มค่าจ้าง การเรียกร้องให้เพิ่มสวัสดิการ การต่อรองไม่ให้เลิกจ้าง เป็นต้น การร่วมเจรจาต่อรองตามปกติจะเป็นเรื่องระหว่าง 2 ฝ่าย คือ นายจ้างและลูกจ้าง แต่ถ้าต่อรองแล้วไม่สามารถหาข้อยุติได้ก็นำไปสู่การนัดหยุดงาน ซึ่งต้องมีฝ่ายที่ 3 คือฝ่ายรัฐบาลเข้ามาเกี่ยวข้องด้วยเพื่อไม่ให้เกิดผลเสียหายขึ้นแก่ทุก ๆ ฝ่าย

6. พัฒนาการและการเจริญเติบโต หมายถึง ตำแหน่งหน้าที่ที่มีความสัมพันธ์กันอย่างแยกไม่ออก เพราะการที่บุคคลจะมีการเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ได้นั้นจะต้องมีการพัฒนาทั้งทางด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ที่เกี่ยวข้องกับงานเป็นอย่างดี พัฒนาการจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับตัวบุคคล ส่วนการเจริญเติบโตเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ จึงสรุปได้ว่าการมีกระบวนการพัฒนาที่เหมาะสมกับการเจริญเติบโต จึงจะสามารถเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ได้ ซึ่งจะเป็นเงื่อนไขสำคัญที่จะเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นได้

7. การบูรณาการทางสังคมหมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรในด้านรูปแบบที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการ สำหรับในรูปแบบที่เป็นทางการมักจะไม่ใช่ปัญหาสำคัญ เพราะมีข้อกำหนดเป็นตัวบังคับในรูปแบบของความสัมพันธ์อยู่แล้ว ส่วนรูปแบบที่ไม่เป็นทางการถือเป็นเรื่องที่สำคัญจะเป็นตัวที่เชื่อว่าองค์กรมีการบูรณาการทางสังคมหรือไม่ องค์กรส่วนมากมักนิยมความสัมพันธ์แบบไม่ทางการช่วย เพื่อให้ระบบขององค์กรคล่องตัวขึ้น ดังนั้นความสัมพันธ์แบบไม่เป็นทางการจึงเป็นวิธีการที่จะเสริมสร้างการบูรณาการสังคมในองค์กรที่ดีที่สุด

8. การมีส่วนร่วมในองค์การหมายถึง การมีส่วนร่วมทางการบริหาร ซึ่งฝ่ายบริหารจะต้องเปิดโอกาสให้พนักงานร่วมเป็นกรรมการในการบริหารด้วย รูปแบบของการมีส่วนร่วมอาจมีแตกต่างกันไปตามลักษณะขององค์กร นอกจากนี้การบริหารที่ต้องการให้พนักงานในองค์กรมีส่วนร่วมไปพร้อม ๆ กันทั้งหมด จะทำได้ต้องเป็นหน่วยงานที่เล็กลงมา แต่ละส่วนอาจวิธีการรับฟังความคิดเห็นหรือมอบนโยบายให้พนักงานแต่ละกลุ่มจัดวางเป้าหมายเฉพาะกลุ่มในการทำงาน โดยอาศัยกรอบนโยบายหลักขององค์กรเป็นแนวทางการบริหารให้พนักงานมีส่วนร่วมที่นิยมใช้กันอยู่ในปัจจุบันนี้

9. ระบบประชาธิปไตยในการทำงานหมายถึง การให้ความสำคัญกับบุคคลในองค์กรทุกๆ คนในการทำงานร่วมกันอย่างเท่าเทียมกัน ไม่ว่าจะอยู่ในระดับใดขององค์กรเพราะถือว่าทุกคนคือองค์ประกอบของความสำเร็ตามเป้าหมายขององค์กร การทำงานเป็นทีมจะต้องฟังเสียงของทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน และแก้ไขปัญหาคด้วยเหตุผลที่ดีที่สุด ประชาธิปไตยในการทำงานจะมีความสอดคล้องกับการมีส่วนร่วมในองค์กรสูง ทุกคนจะต้องกล้าแสดงความคิดเห็น กล้าแสดงออกเพราะถือว่าทุกคนนั้นเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

10. การใช้เวลาว่างของชีวิต หมายถึง การมีเวลาว่างเพื่อพักผ่อนเป็นตัวของตัวเองหรือการทำกิจกรรมนันทนาการ องค์กรที่ต้องการส่งเสริมให้บุคคลในองค์กรมีคุณภาพชีวิตที่ดี ในระหว่างการทำงานต้องมีเวลาหยุดพักระหว่างงาน หรือเวลาพักระยะยาว เช่น กำหนดวันลาพักผ่อนประจำปี ตลอดจนวันหยุดพักระหว่างงาน ตลอดจนวันหยุดตามปกติประจำปี และวันหยุดเทศกาล เป็นต้น การจัดให้มีวันหยุดถือเป็นช่องว่างที่พนักงานทุกคนได้ละจากงานประจำ ถือเป็นประโยชน์แก่คุณในประเภทที่ไม่ตัวเงิน แต่มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างคุณค่าของตัวบุคคลที่ไม่ได้มีการทำงานเหมือนเป็นเครื่องจักรที่ไม่มีชีวิตจิตใจนั่นเอง

Casio (1995, p.24) ได้กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบคุณภาพชีวิตที่ดีจะต้องประกอบไปด้วย ดังนี้

1.การมีค่าตอบแทนที่เป็นธรรม (Equitable Compensation) หมายถึง การปฏิบัติงานที่ได้รับค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่มีความเป็นธรรมและยุติธรรม สามารถแข่งขันกับคนอื่นที่มีตำแหน่งงานคล้ายกันได้

2. สภาพแวดล้อมที่ดีภายในองค์กร (A Safe Environment) หมายถึง การทำงานที่มีความปลอดภัยและมีสุขอนามัย มีการใส่ใจดูแลเรื่องของความปลอดภัยในองค์กร มีการสนับสนุนเมื่อเกิดภาวะเหตุฉุกเฉินขึ้น

3. ความมั่นคงในหน้าที่การงาน (Job Security) หมายถึง การมีงานประจำที่มั่นคง การไม่ถูกพิจารณาให้เลิกจ้างงานกลางคัน หรือการมีงานประจำทำตลอดไป มีแผนเกษียณอายุงานรองรับเมื่อถึงเวลาเกษียณงาน

4. การมีสุขภาพที่ดี (Wellness) หมายถึง มีศูนย์การแพทย์รองรับ ศูนย์ทำให้การแนะนำปรึกษาด้านสุขภาพโดยตรง การเสริมสร้างกิจกรรมสันทนาการ การมีกิจกรรมออกกำลังกายร่วมกัน

5. การสื่อสารที่ดี (Communication) หมายถึง มีการพบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันภายในองค์กร

6. การบริหารความขัดแย้ง (Conflict Resolution) หมายถึง การเปิดโอกาสให้มีการร้องทุกข์อย่างเป็นทางการ โดยใช้วิธีการพิจารณาผู้เกี่ยวข้องโดยตรง

7. การพัฒนาในสายอาชีพ (Career Development) หมายถึง การจัดฝึกอบรม สัมมนา การเสริมสร้างทักษะในการทำงาน รวมถึงการประเมินผลการปฏิบัติงานของตน การเลื่อนตำแหน่ง

8. การมีส่วนร่วมของพนักงาน (Employee Participation) หมายถึง การมีส่วนร่วมในการทำงาน การเข้าร่วมประชุม การให้ความร่วมมือภายในองค์กร หรือการเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาคุณภาพงาน

9. ความภาคภูมิใจ (Pride) หมายถึง ความภาคภูมิใจเอกลักษณ์ขององค์กร ความภาคภูมิใจในการได้เป็นสมาชิกหรือเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การที่องค์กรให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อม เป็นต้น

Walton (อ้างถึงใน ชงไทย สมเกียรติกุล, 2553, น.14-15) เป็นนักวิชาการคนหนึ่งที่ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นอย่างเคร่งครัดได้เสนอทฤษฎีที่เป็นองค์ประกอบในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับบุคลากรและตอบสนองความต้องการของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและเป็นที่ยอมรับของสังคม ประกอบไปด้วยทั้งหมด 8 ประการ ผู้วิจัยได้เลือกทฤษฎีนี้มาประยุกต์ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ โดยมีรายละเอียดทั้ง 8 ด้านดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง การได้รับค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้นเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากทุกคนมุ่งปฏิบัติงานเพื่อให้ได้รับการตอบสนองทางสภาพเศรษฐกิจ ความต้องการนี้เป็นสิ่งสำคัญเพื่อการอยู่รอดของชีวิต ต้องมีความเพียงพอสำหรับการดำรงชีวิตประจำวัน หรือตามมาตรฐานการครองชีพที่เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน หรือในสังคมนั้นๆ สำหรับค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรมนั้นเกิดจากการเปรียบเทียบจากการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ ที่มีความรับผิดชอบคล้ายคลึงกัน หรือเปรียบเทียบจากหน่วยงานอื่น ๆ

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและมีความปลอดภัย (Safe and Healthy Working Condition) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานต้องอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดีต่อด้านร่างกายและการทำงาน ควรมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและมีความปลอดภัย มีการส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียงที่รบกวนสมาธิ หรือแสงไฟการรบกวนทางสายตาในการทำงาน

3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Opportunity for Continued Growth and Security) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับมอบหมายงานที่มีผลต่อความมั่นคง และการเพิ่มขยายความสามารถของตนให้ได้รับการพัฒนาอยู่เสมอ การใช้ความรู้และทักษะที่เพิ่มขึ้น การมีโอกาสได้พิจารณาการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น มีการมอบหมายงานให้รับผิดชอบอยู่ตลอด นอกจากนี้ควรเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาภายในองค์กร

4. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของตนเอง (Opportunity for Development of Human Capacities) หมายถึง โอกาสในการใช้ความสามารถและการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้ที่มีอยู่ ซึ่งจะทำให้บุคลากรรู้สึกว่าคุณค่าและรู้สึกท้าทายในการทำงานมากขึ้น ได้ใช้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ รวมทั้งความรู้สึกว่าได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (Social Integration) หมายถึงการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาหรือความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่บุคลากรรู้สึกว่าคุณค่าและเป็นที่ยอมรับ การให้ความร่วมมือกันทำงานในกลุ่มเพื่อนร่วมงาน ทำให้ได้รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม มีการเปิดเผยตัวตนของตนเอง มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกขึ้นวรรณะในหน่วยงาน มีอะไรก็ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ปราศจากการถือคติและการทำลายซึ่งกัน

6. ธรรมนูญในองค์กร (Constitutionalism) หมายถึง บุคลากรมีสิทธิที่ได้รับอะไรบ้างและจะปกป้องสิทธิของตนเองนั้นไว้ได้อย่างไร ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กรนั้นๆว่ามีการบริหารจัดการสิทธิของบุคลากรอย่างไร การให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลน้อยเพียงใด ยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด รวมทั้งการจัดการการให้ผลตอบแทนที่มาตรฐานและยุติธรรมแก่บุคลากร การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร การลงโทษ เป็นต้น

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (The Total Life Space) หมายถึง การจัดสรรบทบาทชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างสมดุล โดยที่ไม่เกิดภาวะความกดดันระหว่างชีวิต เช่น การแบ่งเวลาดูแลงานและครอบครัว อาชีพ การเดินทาง การกิจที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งจะต้องมีความเหมาะสมกันระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเองและครอบครัว ต้องไม่ให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความรู้สึกที่กดดันกับชีวิตมากเกินไป ควรมีการได้ใช้ชีวิตส่วนตัวที่เพียงพอ รวมทั้งมีผลการปฏิบัติงานที่ดีด้วย

8. การเป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social Relevance of Work Life) หมายถึง การดำเนินงานที่มีลักษณะได้รับผิดชอบต่อสังคม การทำประโยชน์ให้กับสังคม ซึ่งจะก่อให้เกิดการเพิ่มคุณค่าของการทำงานและอาชีพของผู้ปฏิบัติงาน เช่น ความรู้สึกที่ได้รับรู้ว่าองค์กรของตนได้มีส่วนร่วมใน

การรับผิดชอบต่อสังคม มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมรณรงค์สิ่งผิดกฎหมายต่าง ๆ ทำให้เกิดความภูมิใจและความรู้สึกที่ดี ๆ ต่อองค์กรของตน

Huse and Cumming (1985, p.200) ได้เสนอองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานจากการวิเคราะห์แนวคิดองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของ Walton โดยการนำมาประยุกต์และปรับปรุงให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น โดยแบ่งออกเป็นลักษณะมี 8 ด้าน ดังนี้

1. รายได้และประโยชน์ค่าตอบแทน (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง การได้รับรายได้และค่าตอบแทนที่เพียงพอกับการดำรงชีวิตผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่ามีเหมาะสมและเป็นธรรมแล้วเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น ๆ มีความเป็นธรรมและสอดคล้องตามมาตรฐานที่ควรได้รับค่าตอบแทน

2. สิ่งแวดล้อมที่มีความปลอดภัยและการส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Environment) หมายถึง การมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมให้บุคลากรได้ปฏิบัติงาน สถานที่ทำงานไม่ส่งผลเสียต่อเรื่องสุขภาพและไม่เสี่ยงให้เกิดอันตรายใดๆ

3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human Capacities) หรือ โอกาสในการพัฒนาศักยภาพของบุคคล หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาความสามารถของตนเองจากงานที่ทำโดยพิจารณาได้จากลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลาย งานที่มีความท้าทาย งานที่บุคลากรมีความเป็นตัวเองในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญและงานที่บุคลากรได้รับการยอมรับถึงผลการปฏิบัติงาน

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and Security) หมายถึง การที่บุคลากรได้ใช้ความสามารถของตนเองที่มีอยู่ รวมถึงการมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งงานนั้น อย่างมั่นคง

5. สังคมสัมพันธ์ (Social Integration) หมายถึง การที่บุคลากรรู้สึกว่าตนได้เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา ทำให้บรรยากาศในการทำงานมีความเป็นมิตร มีความเอื้ออาทรต่อกัน ปราศจากการแบ่งพรรคพวก บุคลากรได้รับการยอมรับและมีโอกาสสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น

6. ธรรมเนียมในองค์กร (Constitutionalism) หมายถึง การที่บุคลากรได้รับความเคารพในสิทธิความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรการมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติงานต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม บรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาคและยุติธรรมต่อกัน

7. ภาวะอิสระจากการปฏิบัติงาน (Total Life Space) หมายถึง ภาวะของบุคคลที่มีความสมดุลของชีวิตระหว่างการปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากการทำงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากหน้าที่ความรับผิดชอบ

8. ความภูมิใจในองค์กร (Organizational Pride) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียงและได้รับรู้ว่าองค์กรมีการทำคุณประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคม

Bruce and Blackburn (อ้างใน ภูวนัย น้อยวงศ์, 2541, น.16-17) ได้กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานที่สำคัญ มี 8 ประการด้วยกัน ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเพียงพอ
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและไม่ทำลายต่อสุขภาพ
3. การมีโอกาสดำเนินการได้พัฒนาความสามารถของตน
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน
5. การบูรณาการทางสังคม คือ การมีโอกาสดำเนินการสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง
6. การที่บุคลากรทำงานโดยปราศจากความวิตกกังวล ไม่มีความตึงเครียด
7. การมีเวลาว่าง คือการแบ่งเวลาให้กับชีวิตที่มีความสมดุลกันระหว่างเรื่องส่วนตัวในชีวิตและในการทำงานได้อย่างเหมาะสม

8. การยอมรับทางสังคม คือ การที่มีความภาคภูมิใจต่องานที่รับผิดชอบและต่อนายจ้าง

การศึกษาครั้งนี้ มีความประสงค์เลือกศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยใช้บุคลากรที่เป็นข้าราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาจากองค์ประกอบที่กล่าวมาทั้งหมด แนวคิดและทฤษฎีที่แตกต่างกันของการศึกษาองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสอดคล้องกันของเกณฑ์ในการปฏิบัติงานที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรที่เป็นข้าราชการนั้น ผู้ศึกษาได้เลือกใช้ทฤษฎีในการทำงานทั้ง 8 ด้าน ของ Richard E. Walton (1974) ซึ่งนำมาวิเคราะห์และประยุกต์ใช้ในการทำวิจัยครั้งนี้ เนื่องจากเป็นทฤษฎีที่มีเนื้อหาที่ครอบคลุมในด้านต่าง ๆ ของคุณภาพชีวิตในการทำงานขององค์กรของผู้ศึกษามากที่สุดและค่อนข้างมีความสมบูรณ์ โดยขอสรุปทฤษฎีอื่น ๆ ที่มีความสอดคล้องและใกล้เคียงกับงานวิจัย ดังนี้

ตารางที่ 2.1 สรุปทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Richard E. Walton	Huse and Cumming
1.ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	1.รายได้และประโยชน์ค่าตอบแทน
2.สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้อง สุขลักษณะ และมีความปลอดภัย	2.สิ่งแวดล้อมที่มีความปลอดภัยและการส่งเสริมสุขภาพ
3.ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน
4.โอกาสในการพัฒนาความสามารถของตนเอง	4.ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
5.การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	5.สังคมสัมพันธ์
6.ธรรมเนียมในองค์กร	6.ธรรมเนียมในองค์กร
7.ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	7.ภาวะอิสระจากการปฏิบัติงาน
8.การเป็นประโยชน์ต่อสังคม	8.ความภูมิใจใจองค์กร
Bruce and Blakburn	Casio
1.ค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเพียงพอ	1.การมีค่าตอบแทนที่เป็นธรรม
2.สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและไม่ทำลายต่อสุขภาพ	2.สภาพแวดล้อมที่ดีภายในองค์กร
3.การมีโอกาสนในการได้พัฒนาความสามารถของตน	3.ความมั่นคงในหน้าที่การงาน
4.ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	4.การมีสุขภาพที่ดี
5.การบูรณาการทางสังคม	5. การสื่อสารที่ดี
6.การที่บุคลากรทำงานโดยปราศจากความวิตกกังวล	6. การบริการความขัดแย้ง
7.การมีเวลาว่าง	7. การพัฒนาในสายอาชีพ
8. การยอมรับทางสังคม	8. การมีส่วนร่วมของพนักงาน
	9. ความภาคภูมิใจ

จากตารางที่ 2.1 สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นประกอบไปด้วยองค์ประกอบที่คล้ายกัน ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้จะช่วยเสริมสร้างให้บุคลากรนั้นรู้สึกมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยที่แต่ละบุคคลนั้นเลือกให้ความสำคัญในแต่ละด้านที่แตกต่างกันออกไป เมื่อบุคลากร

ได้รับองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความพอใจ สอดคล้องกับความต้องการ ก็จะส่งผลให้การปฏิบัติงานนั้นออกมามีประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายขององค์กร

2.1.3 ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

พิมลวรรณ พงษ์สวัสดิ์ (2536, น.31-32) กล่าวว่า ปัจจัยที่ให้ความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้น สภาพแวดล้อมมีส่วนทำให้คนอยากทำงานหรือไม่อยากทำงาน ซึ่งคำว่าสภาพแวดล้อมในที่นี้มีความหมาย 4 ด้าน ประกอบด้วย

1. สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวกับสถานที่ทำงานอุปกรณ์ เครื่องมือซึ่งเห็นได้ชัดเป็นรูปธรรม
2. สภาพแวดล้อมเกี่ยวกับระบบ เช่น ระบบบริหาร ระบบการให้ความดีความชอบ ระบบการทำงานเป็นขั้นตอน ระบบการทำงานเป็นทีม ระบบการตัดสินใจ เป็นต้น
3. สภาพแวดล้อมเกี่ยวกับคน เช่น ผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน และการประสานงาน
4. สภาพแวดล้อมเกี่ยวกับวัฒนธรรม คือแนวคิดแนวปฏิบัติที่ฝังลึกในจิตใจของคนในองค์กรนั้น ซึ่งได้แก่ ความมีวินัย จริยธรรมในการทำงานความซื่อสัตย์ คุณภาพ กิจกรรมต่าง ๆ ที่ดำเนินอยู่เป็นประจำ เช่นกิจกรรมที่เกื้อหนุนให้เกิดการทำงานเป็นทีมถ้าทำเป็นประจำก็จะกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กรได้ในที่สุด

Gilmer (1966, pp.279-283) ได้เสนอองค์ประกอบในการทำงานที่เป็นตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยถือเป็นปัจจัยของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานด้วย 10 ประการ ดังนี้

1. ความมั่นคงในการทำงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกด้านบวกของบุคลากรที่มีต่อการทำงานในองค์กรที่มีความมั่นคงบุคลากรจะได้รับความรู้สึกมั่นคงเมื่อเขาสามารถมีโอกาสรักษาสถานภาพในการทำงานของเขาไว้ได้ ความมั่นคงในงานเป็นเหตุผลของบุคลากรทั้งหญิงและชาย ซึ่งสามารถสร้างความพึงพอใจให้กับพวกเขาได้ ซึ่งความมั่นคงในงานถือเป็นเรื่องที่บุคลากรให้ความสำคัญมากเนื่องจากเมื่อพวกเขามีอายุเพิ่มมากขึ้นความสำคัญของพวกเขาจะน้อยลงเมื่อเทียบกับกลุ่มผู้ที่มีการศึกษาสูง

2. โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน (Opportunity for Advancement) หมายถึง ทุกองค์กรต้องมีการสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนมีโอกาสก้าวหน้าในที่ทำงาน โดยการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่ง หรือขึ้นเงินเดือนอย่างเหมาะสม ต้องรู้จักการยกย่องชมเชยมีการสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อ และการจัดฝึกอบรมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้น การขาดโอกาสในการก้าวหน้าในการทำงานเป็นเหตุผลสำคัญทำให้บุคลากรไม่พอใจในงาน โดยเฉพาะผู้ชายจะให้ความสำคัญกับเรื่องนี้มากกว่าผู้หญิง

3. องค์กรและการจัดการภายในองค์กร (Company and Management) หมายถึง การแบ่งโครงสร้างภายในองค์กร การจัดการรายได้ การวางแผนนโยบาย แนวทางในการปฏิบัติภายในองค์กร และการดำเนินงานขององค์กร

4. ค่าจ้าง (Wages) หมายถึง เงินเดือนที่เป็นค่าตอบแทน โดยต้องมีความเพียงพอและเป็นธรรมต่อบุคลากร รวมถึงปริมาณของงานที่ได้รับมอบหมาย

5. คุณลักษณะเฉพาะของงาน (Intrinsic Aspects of The Jobs) หมายถึง การที่บุคลากรมีความชื่นชอบที่แตกต่างกัน บางคนชอบใช้ความสามารถที่ตนเองมีอยู่ บางคนชอบงานที่ท้าทายอย่างต่อเนื่อง บางคนชอบทำงานที่มีโอกาสได้เดินทางไปไกล หรือบางคนชอบการทำงานที่ทำให้ตนเองเป็นที่ยอมรับจากผู้อื่นมาก ๆ เป็นต้น

6. การนิเทศงาน (Supervision) หมายถึง การได้รับความเอาใจใส่ ดูแล ได้รับคำปรึกษา คำแนะนำอย่างใกล้ชิด ได้ทราบถึงวิธีการปฏิบัติงานที่ถูกต้องจากผู้บังคับบัญชา การนิเทศงานจะทำให้บุคลากรรู้สึกพึงพอใจหรือไม่พอใจกับงานที่ปฏิบัติได้

7. คุณลักษณะทางสังคมของงาน (Social Aspects of The Jobs) หมายถึง การได้ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นที่มีความชอบคล้ายคลึงกัน การได้รับความรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม หรือการได้รับความยินยอม การมีความสามัคคีภายในกลุ่มงาน กลุ่มงานมีประสิทธิภาพในการทำงาน สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ทำให้พนักงานเกิดความสุขในการทำงาน

8. การติดต่อสื่อสาร (Communication) หมายถึง การให้ข่าวสารภายในองค์กร เช่น ข่าวการพัฒนา ข่าวความก้าวหน้าขององค์กร แผนงานที่องค์กรกำลังปฏิบัติงาน กำลังอัตราในอนาคต ข่าวสารด้านนโยบาย รวมไปถึงกระบวนการทำงานต่าง ๆ ภายในองค์กร เป็นต้น

9. สภาพในการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง การมีแสงสว่างที่เพียงพอ มีอุณหภูมิที่เหมาะสม ระบบถ่ายเทของอากาศ มีสถานที่จอดรถเอื้ออำนวย มีห้องน้ำที่ถูกสุขลักษณะ สะอาด ปลอดภัย ระยะเวลาในการทำงาน

10. สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับตอบแทน (Benefits) หมายถึง รางวัลพิเศษ หรือสิ่งตอบแทนที่นอกเหนือจากค่าจ้างที่บุคลากรควรได้รับ เช่น โบนัส ค่ารักษาพยาบาล วันหยุดพักผ่อนประจำปี ค่าประกันภัย เป็นต้น

Werther and Davis (1982, pp.66-67) กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วยปัจจัย 3 ปัจจัย ได้แก่

1. ปัจจัยด้านพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งพิจารณาได้จากสิ่งที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน ความต้องการของบุคคล และการจูงใจของบุคคลในการทำงาน ได้แก่องค์ประกอบของพฤติกรรมบุคคล คือ การรับรู้ ค่านิยม เจตคติ และแรงจูงใจ

2. ปัจจัยด้านองค์กรเป็นลักษณะที่ก่อให้เกิดความแตกต่างกันขององค์กรต่างๆ ได้แก่ จุดมุ่งหมาย วัตถุประสงค์ การบริหารจัดการ หน่วยงาน ลักษณะงาน กิจกรรมการทำงาน

3. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ได้แก่ วัฒนธรรม สังคม เศรษฐกิจ นโยบายรัฐบาล เทคโนโลยี ภาวะการแข่งขัน

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีคุณภาพชีวิตในการทำงานจากนักวิชาการทั้งหลาย ขอสรุปได้ว่า การมีคุณภาพชีวิตที่ดีนั้นขึ้นอยู่กับองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของแต่ละบุคคล รวมถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานภายในองค์กร ทั้งนี้การมีคุณภาพชีวิตที่ดีหรือไม่ดียังขึ้นอยู่กับการปฏิบัติตนของแต่ละบุคคล นอกจากการปฏิบัติตนจะส่งผลถึงคุณภาพชีวิตการทำงานแล้วยังส่งผลถึงการปฏิบัติงานอย่างไรให้มีประสิทธิภาพ โดยควบคู่ไปกับการใช้ชีวิตในการทำงานได้อย่างมีความสุข โดยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพจากนักวิชาการ ดังนี้

2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

การปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายๆ อย่าง ทั้งสภาพแวดล้อมภายในองค์กร และสภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กร รวมถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน จากอดีตจนถึงปัจจุบัน เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมอยู่ตลอดเวลา จึงทำให้การปฏิบัติงานมีความยุ่งยาก และสลับซับซ้อน บุคลากรต้องมีหน้าที่รับผิดชอบมากขึ้น และตามสถานการณ์ของสภาพแวดล้อมต่างๆ ให้ทันอยู่เสมอ จึงได้เลือกศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพในทุก ๆ ด้าน และปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวคิด ดังนี้

2.2.1 ความหมายของผลการปฏิบัติงาน

สุพรรณา ประทุมวัน (2544) ได้กล่าวไว้ว่า ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลของการทำงานของบุคคลทั้งในด้านปริมาณ คุณภาพ และพฤติกรรมการทำงานที่แสดงให้เห็นถึง ความรู้ ความสามารถ และความสำเร็จของบุคคลในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งการที่จะบอกได้ว่าบุคคลใดมีผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือไม่นั้นก็โดยการประเมินผลการปฏิบัติงาน หรือการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลกับมาตรฐานที่กำหนดไว้

เบญจมาศ โรจน์ธนกิจ (2546) ได้กล่าวไว้ว่า ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลสำเร็จของงาน แต่ละบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตรงตาม วัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร และยังเกี่ยวข้องไปถึงพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของแต่ละ บุคคลด้วย

Steers (1991, p.164) ได้กล่าวไว้ว่า ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ขอบเขตที่บุคลากรสามารถ ปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วง หรือการปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งครอบคลุมถึงผลผลิต ของงานและด้านอื่น ๆ เช่น ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

Schermerhorn, Hunt and Osborn (1991, p.59) ได้กล่าวไว้ว่า ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ปริมาณและคุณภาพของการทำงานให้สำเร็จลุล่วงของแต่ละบุคคล กลุ่ม และทั้งองค์กร

2.2.2 ความหมายของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีผู้ให้แนวคิดความหมายของประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน โดยความหมายของคำว่าประสิทธิภาพ หมายถึง การทำงานที่บรรลุผลบ่งบอกถึง คุณภาพของงานและผู้ปฏิบัติงานได้ มีผู้วิจัยหลายท่านได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน ดังนี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 (2526, น.504) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถที่ทำงานแล้วก่อให้เกิดให้เกิดผลต่าง ๆ ในการ ปฏิบัติงานนั้น ๆ ที่จะส่งผลออกมาเช่นใด

พจนานุกรมของมหาวิทยาลัยออกซ์ฟอร์ด ค.ศ.1973 (1993, น.787) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติและความพร้อมของการลงมือ ปฏิบัติงานให้เกิดความสำเร็จ หรือการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้

อุทัย หิรัญโต (2525, น.120-123) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพ ในวงการธุรกิจ หรือการ จัดการที่ได้รับผลกำไรหรือขาดทุนมีความแตกต่างกับวงการราชการ ซึ่งทางด้านการปฏิบัติงานจะ วัดผลได้ยากสำหรับวงการราชการ วิธีวัดผลการปฏิบัติงานให้ได้ประสิทธิภาพที่ใช้ในวงการราชการ จึงหมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์แก่สังคม ประสิทธิภาพในวงการราชการจะต้อง พิจารณาถึงคุณค่าทางสังคม จึงไม่จำเป็นต้องประหยัดหรือมีกำไรผลกำไรอย่างไรเช่นวงการธุรกิจ เพราะ งานบางอย่างถ้าใช้ความประหยัดอาจไม่มีประสิทธิภาพ ลักษณะการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพคือ การบรรลุเป้าหมายขององค์กร การบริหารที่มีประสิทธิภาพ คือการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและ เกิดผลอย่างรวดเร็วเสร็จทันเวลา

ธงชัย สันติวงษ์ (2526, น.198) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง กิจกรรมทางด้านการบริหารบุคคลที่เกี่ยวข้องกับวิธีการซึ่งหน่วยงานพยายามกำหนดให้ทราบแน่ชัดว่าบุคลากรของตนสามารถปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด

ทิพาวิดี เมฆสุวรรณค์ (2538, น.2) ประสิทธิภาพในระบบราชการ หมายถึง ประสิทธิภาพ และผลิตผลตามแต่วัตถุประสงค์ที่ต้องการ โดยประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่สามารถวัดได้หลายมิติ ดังนี้

1. ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต ได้แก่ การใช้ทรัพยากร ในการบริหาร คือ คน เงิน วัสดุ เทคโนโลยี ที่มีอย่างประหยัด คุ่มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด
2. ประสิทธิภาพในมิติของกระบวนการจัดการบริหาร ได้แก่ การทำงานที่ถูกต้อง ได้มาตรฐานตามที่ต้องการ และรวดเร็ว ได้มาตรฐานและมีความทันสมัย
3. ประสิทธิภาพในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ ได้แก่ การทำงานที่มีคุณภาพเกิดประโยชน์ ต่อสังคม เกิดผลกำไร บรรลุเป้าหมาย

ณัฐชัย ถนักรบ (2545, น.13-16) ได้ให้ความหมายไว้ว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง การกระทำของแต่ละบุคคลที่มีความพร้อมและความสามารถ พยายามทุ่มเทอย่างเต็มใจในการปฏิบัติงานของตนเองด้วยความคล่องแคล่ว ด้วยความมีระเบียบ มีกฎเกณฑ์ ปฏิบัติงานได้เสร็จทันเวลา รวดเร็ว ถูกต้อง มีคุณภาพ และได้มาตรฐาน ซึ่งประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต้องเกิดจากความรับผิดชอบและเอาใจใส่ในงานและความขยันหมั่นเพียรในการทำงาน

เนตรพัฒนา ยาวีราช (2543, น.3) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพไว้ว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ผู้บริหารใช้ความสามารถในการกระทำสิ่งต่าง ๆ ในองค์กรให้บังเกิดผลตามเป้าหมายที่ได้กำหนด โดยใช้ทรัพยากรทางการบริหารในจำนวนที่น้อย แต่ได้ผลลัพธ์ที่มากกว่าทรัพยากรที่ใช้ไป

ดินปรัชญพฤทธิ (2544, น.130) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพไว้ว่า หมายถึง การสนับสนุนให้มีวิธีการบริหารที่จะได้รับผลดีมากที่สุดโดยการเสียค่าใช้จ่ายที่น้อยที่สุด นั่นคือการลดค่าใช้จ่ายทางด้านวัตถุ

ชอุบ กาญจนประการ (อ้างใน กัญญา เดือนนวล, 2545, น.40) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง การบริหารงานด้านธุรกิจว่าเป็นการบริหารในระบบราชการ บวกกับความพึงพอใจประสิทธิภาพการทำงาน มีความปรารถนาในการบริหารงานในระบบอบ ประชาธิปไตยที่จะทำให้ระบบราชการได้ผลสูงสุดกับการจ่ายเงินภาษีอากรของประเทศและก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่ประชาชน

สมาใจ ลักษณะ (2546, น.7) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง การตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถของบุคลากร โดยใช้เทคนิคหรือกลวิธีในการทำงานที่สร้างผลงาน ได้มีประสิทธิภาพ เป็นผลงานที่น่าพอใจ โดยที่สิ้นเปลืองทางด้านวัตถุน้อยที่สุด เป็นบุคคลที่มีความสุขและความพึงพอใจในการทำงาน เป็นบุคคลที่จะเพิ่มพูนคุณภาพและปริมาณของผลงาน คิดค้นและพัฒนาการทำงานให้ได้ผลดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนี้ ผู้ศึกษาสรุปความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนี้ได้ว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติงานของบุคคลที่ตั้งใจทำอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร โดยสิ้นเปลืองทรัพยากร ค่าใช้จ่าย พลังงาน และเวลาน้อยที่สุด แต่ทั้งนี้เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ บุคคลต้องมีความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติด้วยเช่นกัน

2.2.3 องค์ประกอบของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

สมยศ นาวิการ (2529, น.5) ได้กล่าวถึงแนวคิดที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานภายในองค์กร มีดังนี้

1. กลยุทธ์ (Strategy) หมายถึง กลยุทธ์เกี่ยวกับการกำหนดภาระกิจการพิจารณาจุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และอุปสรรค
2. โครงสร้าง (Structures) หมายถึง โครงสร้างขององค์กรที่เหมาะสมจะช่วยให้การปฏิบัติงาน
3. ระบบ (System) หมายถึง ระบบขององค์กรที่จะบรรลุเป้าหมาย
4. แบบ (Styles) หมายถึง แบบของการบริหารเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร
5. บุคลากร (Staff) หมายถึง ผู้ร่วมองค์กร
6. ความสามารถ (Skill)
7. ค่านิยม (Share Values) หมายถึง ค่านิยมของคนในองค์กร

Gibson and Others (1988,p.37) โดยทั่วไปเมื่อพูดถึงเรื่องของประสิทธิภาพการทำงานก็จะหมายถึงอัตราส่วนของผลผลิตต่อปัจจัย การวัดประสิทธิภาพจะวัดด้วยชี้ไว้หลายองค์ประกอบด้วยกัน ได้แก่

1. อัตราการตอบแทน (Tate or Return) หมายถึง เงินลงทุนหรือทรัพย์สินที่เป็นทุน
2. ค่าใช้จ่ายต่อหน่วยผลผลิต (Unit Cost)
3. อัตราการสูญเสียเปล่าสิ้นเปลืองในการใช้ทรัพยากร
4. อัตราส่วนของผลกำไรต่อค่าใช้จ่ายในการลงทุน

Polwman and Peterson (1989, p.325 อ้างถึงใน กชกร เอ็นดูรายณ์, 2547, น.11) ได้ให้แนวคิดองค์ประกอบของประสิทธิภาพไว้ 4 ด้านด้วยกันดังนี้

1. คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีความสูง คือผู้ผลิตและผู้ได้ใช้ประโยชน์
2. ปริมาณงาน (Quantitative) งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน
3. เวลา (Time) คือเวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงาน

4. ค่าใช้จ่าย (Costs) ในการดำเนินงานทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงาน และวิธีการ คือจะต้องลงทุนให้น้อยและได้กำไรให้ได้มากที่สุด

Zeleanick and Other (1958, p.40) ได้กล่าวไว้ว่า การปฏิบัติงานด้วยดี หรือไม่ดีนั้น ผู้ปฏิบัติจะต้องได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งภายนอกและภายใน ซึ่งหมายถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตและการทำงาน หากบุคลากรได้รับการตอบสนองที่ดีย่อมหมายถึง การปฏิบัติงานนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์ประกอบความต้องการภายนอกของการปฏิบัติงานนั้น ได้แก่

1. รายได้หรือค่าตอบแทน
2. ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน
3. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ
4. ตำแหน่งหน้าที่
5. ความต้องการเข้าหมู่คณะ
6. ความต้องการแสดงความรู้สึก ความเป็นเพื่อนและความรักใคร่
7. ความต้องการในศักดิ์ศรีของตนเอง

สรุปได้ว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นส่วนประกอบที่สำคัญที่ทำให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือสำเร็จตามเป้าหมายตามที่ตั้งไว้ ได้แก่ โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความภูมิใจในอาชีพการงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น ความต้องการทั่วไป หรือรวมไปถึงสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก ถ้าได้รับการตอบสนองในการทำงานที่ดี บุคลากรก็จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2.4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน

Becker and Neuhauser (อ้างถึงใน วนิดา ประดิษฐ์, 2554, น.24) ได้เสนอแบบจำลองเกี่ยวกับประสิทธิภาพขององค์กร โดยกล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพขององค์กรนอกจากจะพิจารณาถึงทรัพยากร เช่น คน เงิน และวัสดุ ที่เป็นปัจจัยนำเข้าและผลผลิตขององค์กร ยังหมายถึงการบรรลุเป้าหมาย สามารถสรุปได้ดังนี้

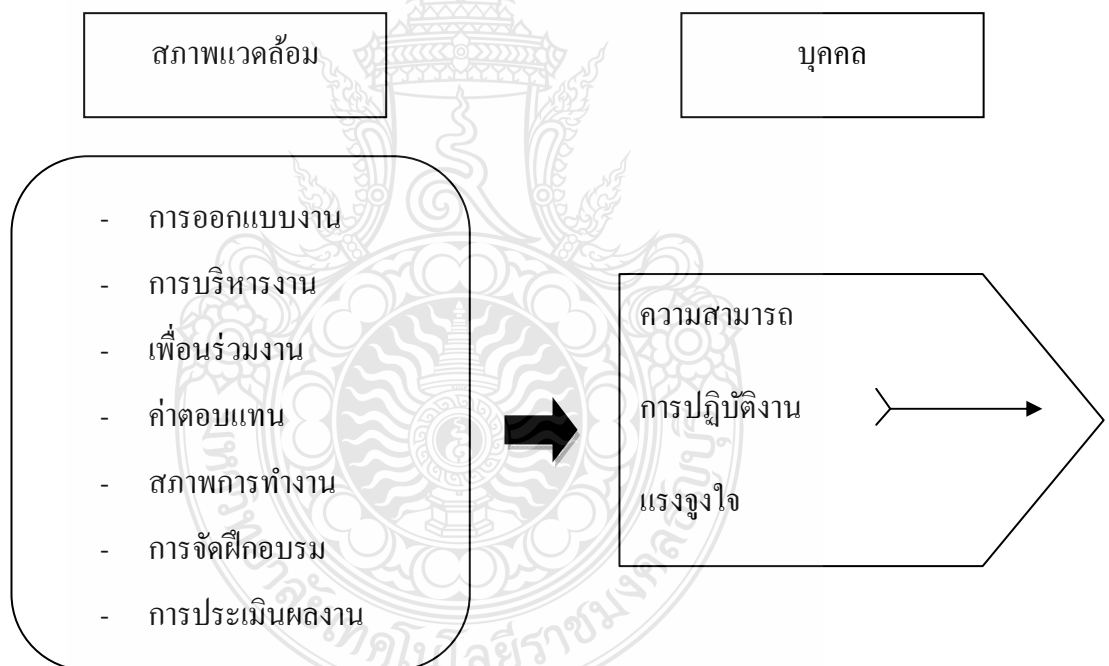
1. สภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์กรนั้นๆ มีความซับซ้อนต่ำหรือมีความแน่นอนมีการกำหนดระเบียบปฏิบัติในการทำงานขององค์กรอย่างละเอียดถี่ถ้วนแล้ว ก็จะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์กร มากกว่าองค์กรที่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ยุ่งยากและซับซ้อนสูง หรือไม่มีความแน่นอน

2. การกำหนดกฎระเบียบปฏิบัติที่ชัดเจนเพื่อเพิ่มผลการทำงานที่มองเห็นได้ มีผลทำให้ประสิทธิภาพมีมากขึ้นด้วย

3. ผลการทำงานที่มองเห็นได้สัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิภาพ

4. หากจะพิจารณาผลควบคู่กัน ไปจะปรากฏว่าการกำหนดกฎระเบียบปฏิบัติอย่างชัดเจน และผลการทำงานที่มองเห็นได้จะมีความสัมพันธ์มากขึ้นต่อประสิทธิภาพมากกว่าตัวแปรแต่ละตัว

Cumming and Schwab (1973, p.2) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ได้แก่ ปัจจัยทางสภาพแวดล้อมและปัจจัยส่วนบุคคล ดังแผนภาพจำลอง ดังนี้



ภาพที่ 2.1 แสดงภาพจำลองปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคคล

สืบศักดิ์ สืบสกุล (2542, น.58) จากแผนภาพจำลองปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของ Cumming and Schwab อธิบายได้ว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ การออกแบบงาน การบริหารงาน เพื่อนร่วมงาน ค่าตอบแทน สภาพการทำงาน การจัดฝึกอบรม และการประเมินผลงาน

ตลอดจนปัจจัยทางด้านบุคคล ในด้านความสามารถและแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคคลทั้งหมด

Steers (1977, pp.124-129) ได้กล่าวไว้ว่า ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรได้รับอิทธิพลมาจาก ปัจจัยส่วนบุคคล และ ปัจจัยขององค์กร ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย ความสามารถ ความสนใจ บุคลิกภาพ ความชัดเจนในบทบาทของตนเอง แรงจูงใจ

2. ปัจจัยขององค์กร ประกอบด้วย โครงสร้างงาน บรรยากาศองค์กร รูปแบบของการจัดการและบริหารงาน

มาโนช สุขฤกษ์และคณะ (อ้างใน สถิต คำลาเลี้ยง, 2544, น.18-19) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบไปด้วย 3 ปัจจัย ได้แก่

1. ปัจจัยทางด้านส่วนบุคคล ได้แก่

1.1 เพศ

1.2 จำนวนสมาชิกในครอบครัว

1.3 อายุ

1.4 ระยะเวลาในการทำงาน

1.5 สถิติปัญญา

1.6 ระดับการศึกษา

1.7 บุคลิกภาพ

2. ปัจจัยที่ได้รับมาจากการปฏิบัติงาน ได้แก่

2.1 ชนิดของงาน

2.2 ทักษะความชำนาญ

2.3 สถานภาพทางอาชีพ

2.4 สถานภาพทางภูมิศาสตร์

2.5 ขนาดของธุรกิจ

3. ปัจจัยที่ควบคุมได้โดยฝ่ายการบริหาร

3.1 ความมั่นคง

3.2 รายได้

3.3 สวัสดิการ

3.4 โอกาสก้าวหน้าในงาน

3.5 สภาพการทำงาน

3.6 ผู้ร่วมงาน

3.7 ความรับผิดชอบ

3.8 การจัดการ

จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสรุปได้ว่า การที่องค์กรจะบรรลุเป้าหมายสูงสุดและเกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรนั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ เช่นปัจจัยทางด้านบุคคล หรือปัจจัยทางสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก ผลที่ได้จากการปฏิบัติงานต้องการให้งานนั้นออกมามีประสิทธิภาพอย่างรวดเร็ว ตามบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ และมีความถูกต้องสมบูรณ์ของงานนั้น ๆ เหมือนกันทุกองค์กร

2.3 สำนักงานปลัดกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

2.3.1 ประวัติกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารได้ก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 3 ตุลาคม 2545 ตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการวางแผน ส่งเสริม พัฒนา และดำเนินกิจกรรมเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กรมอุตุนิยมวิทยา สำนักงานสถิติ และส่วนราชการอื่น ๆ ตามที่มีกฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

2.3.2 อำนาจและหน้าที่

ตามกฎหมายกระทรวงการแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ปี พ.ศ.2551 และกฎกระทรวงการแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ฉบับที่2) ปี พ.ศ.2553 ให้สำนักงานปลัดกระทรวงกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมีภารกิจเกี่ยวกับการพัฒนายุทธศาสตร์และแปลงนโยบายของกระทรวงเป็นแผนปฏิบัติการจัดสรรทรัพยากรรวมทั้งการเร่งรัด ตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติ

ราชการในสังกัดกระทรวงเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและเกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของกระทรวงโดยให้มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. ศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำข้อมูล เพื่อใช้ในการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย ของกระทรวง
2. แปลงนโยบายเป็นแนวทางและแผนปฏิบัติงาน
3. จัดสรรบริหารทรัพยากรของกระทรวงเพื่อให้เกิดการประหยัดคุ้มค่า และสมประโยชน์
4. ประสานงาน กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัด
5. ดูแลประชาสัมพันธ์ การต่างประเทศ และพัฒนาปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องให้ทันสมัย
6. ประสานเครือข่ายสารสนเทศระดับประเทศเป็นศูนย์กลางเครือข่ายสารสนเทศระดับกระทรวง รวมทั้งพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อใช้ในการบริหารงานและการบริการของหน่วยงานในสังกัดกระทรวง
7. เสนอแนวทางและแผนพัฒนารัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ ตลอดจนประสานและปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์
8. เสนอแนวทางและแผนพัฒนากิจการอวกาศ ปฏิบัติการที่เกี่ยวข้องการกิจการอวกาศ
9. เสนอแนวทางและแผนพัฒนาการส่งเสริมอุตสาหกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารและปฏิบัติงานกับการส่งเสริมอุตสาหกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
10. ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารการพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์และธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์มาประยุกต์ใช้ในธุรกิจอุตสาหกรรม ตลอดจนให้ความรู้ความเข้าใจให้ทั่วถึงทุกส่วนของสังคม
11. ศึกษา วิเคราะห์ เสนอแผน มาตรการ จัดทำหลักเกณฑ์ กับดูแลติดตามและประเมินผลเกี่ยวกับธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์สนับสนุนให้มีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ
12. ศึกษา วิเคราะห์ เสนอแผน มาตรการ จัดทำหลักเกณฑ์ กำกับดูแลสนับสนุนและประสานงานด้านความมั่นคงปลอดภัยทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร การปฏิบัติการป้องกันปราบปรามการกระทำความผิดเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อความมั่นคงปลอดภัยทางเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารของประเทศ
13. ศึกษา วิเคราะห์ รวบรวม และเสนอแนะแผนงาน แนวทาง และมาตรการด้านบริหารระบบการเตือนภัยพิบัติแห่งชาติติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการเตือนภัยพิบัติ
14. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวงหรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

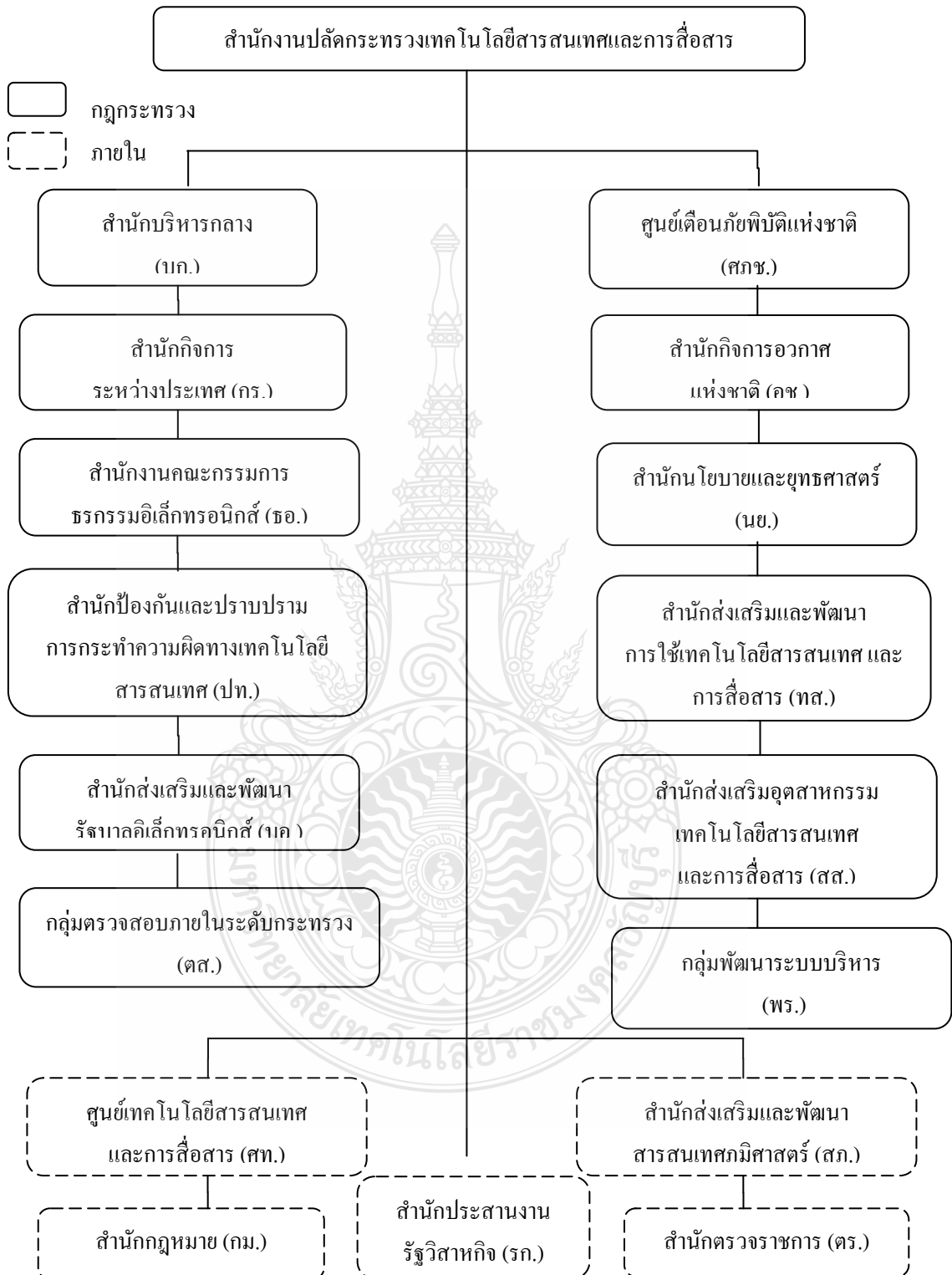
กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารใน
ปี พ.ศ.2551 โดยได้แบ่งส่วนราชการในองค์กรออกเป็นดังนี้

- 1) กลุ่มตรวจสอบภายใน (ตส.)
- 2) กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (พร.)
- 3) สำนักบริหารกลาง (บก.)
- 4) ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติ (ศภช.)
- 5) สำนักกิจการระหว่างประเทศ (กร.)
- 6) สำนักกิจการอวกาศแห่งชาติ (อช.)
- 7) สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ (นย.)
- 8) สำนักส่งเสริมและพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ทส.)
- 9) สำนักส่งเสริมและพัฒนารัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ (บอ.)
- 10) สำนักส่งเสริมอุตสาหกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (สส.)
- 11) สำนักงานคณะกรรมการธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ (ธอ.)
- 12) สำนักป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดทางเทคโนโลยีสารสนเทศ (ปท.)

นอกจากนี้ ยังกำหนดให้ตั้งหน่วยงานภายในอีก 5 หน่วยงาน ดังนี้

- 1) สำนักส่งเสริมและพัฒนาสารสนเทศภูมิศาสตร์ (สภ.)
- 2) ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ศท.)
- 3) สำนักตรวจราชการ (ตร.)
- 4) สำนักกฎหมาย (กม.)
- 5) สำนักประสานงานรัฐวิสาหกิจ (รท.)

แผนภูมิโครงสร้างสำนักงานปลัดกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร



ภาพที่ 2.2 แสดงแผนภูมิโครงสร้างสำนักงานปลัดกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

อรุณิสุม โนมหาอุดม (2542) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน มีรูปแบบการวิจัยแบบเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือ ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ระดับ 1-7 จำนวน 225 คน ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานที่อยู่ในระดับสูง ได้แก่ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ และด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานที่อยู่ในระดับกลาง ได้แก่ ด้านการบูรณาการด้านสังคม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านธรรมาภิบาลในองค์กร ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ และด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ตามลำดับ ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกัน และความผูกพันกับงานมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

วัลลภ ปรัชญาสันติ (2544) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับล่างของกรมทางหลวงที่ 12 จังหวัดชลบุรี โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 235 คน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานในหลายด้าน พบว่าไม่มีด้านใดมีค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตการทำงานที่อยู่ในระดับสูงเลย และค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตที่อยู่ในระดับกลางได้แก่ คุณภาพชีวิตด้านความสำเร็จของงาน ด้านความมั่นคงในการทำงานและโอกาสในการพัฒนาตนเอง ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ส่วนค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่อยู่ระดับต่ำ ได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตครอบครัว การทำงานและสังคม ด้านค่าตอบแทน ด้านลักษณะงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และด้านบังคับบัญชา

สัตยา รอดโพธิ์ทอง (2547) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสำนักโยธาธิการกลาโหม มีรูปแบบการวิจัยแบบเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ข้าราชการสำนักโยธาธิการกลาโหม จำนวน 180 คน โดยได้รับแบบสอบถามกลับคืน 178 ชุด ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับคุณภาพชีวิตการทำงานแต่ละด้านจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย

และด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ตามลำดับ ในส่วนของการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพการทำงาน สถานภาพสมรส รายได้ อายุราชการ ลักษณะสายงาน จำนวนบุคคลที่ต้องรับผิดชอบเลี้ยงดู สถานภาพการเป็นเจ้าของที่อยู่อาศัย ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เปรมฤดี ธรรมฤๅษ (2551) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกลุ่มงาน พักตุมงคลกร กรมศุลกากร ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการกลุ่มงานพักตุมงคลกรส่วนใหญ่มีความเห็นว่าเป็นปัจจัยลักษณะงานที่ความสำคัญต่อข้าราชการ และงานที่ต้องใช้ทักษะหลากหลายมีความสำคัญต่อตนเอง ในระดับมากสำหรับความเป็นเอกลักษณ์ของงานที่ตนเองทำอยู่ ความพร้อมในการตรวจสอบ ความเป็นอิสระในการทำงานให้ความสำคัญในระดับที่ปานกลาง และข้อมูลพฤติกรรมการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานในระดับที่ดี ในส่วนของข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ข้าราชการกลุ่มพักตุมงคลกร มีความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนที่ได้รับ ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานด้านอื่น และความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่นในระดับมาก สำหรับการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ความก้าวหน้าในการทำงาน และธรรมเนียมในองค์กรข้าราชการกลุ่มพักตุมงคลกรส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง

มงคล ลาวรรณา (2551) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ทั้ง 8 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาผลการวิจัยรายด้าน พบว่าด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมที่อยู่ในระดับมาก และด้านการบูรณาการทางสังคมอยู่ในระดับน้อย และปัจจัยองค์การโดยรวมของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ อยู่ในระดับปานกลาง โดยแบ่งเป็นปัจจัยด้านโครงสร้างและปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตอยู่ที่ระดับปานกลาง และปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตอยู่ที่ระดับน้อย และยังพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ไม่แตกต่างกัน โดยเพศและระดับตำแหน่งมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 0.05 และปัจจัยด้านองค์การมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของบุคลากร ไม่แตกต่างกัน โดยปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ในระดับปานกลาง ตามลำดับจากมากไปหาน้อย ยกเว้นปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับน้อย

2.4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงาน

ธานีทร สุทธิคุณุชร (2543) ได้ศึกษาเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยเลือกศึกษาเฉพาะกรณี ฝ่ายการพนักงาน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) โดยใช้วิธีการวิจัยแบบสำรวจ กลุ่มประชากรที่ศึกษามีจำนวนทั้งสิ้น 162 คน ซึ่งได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการวิจัยพบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานตามความเห็นของพนักงานในฝ่ายการพนักงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงพนักงานที่มีความแตกต่างกันในปัจจัยส่วนบุคคลด้านเศรษฐกิจและสังคมมีความเห็นไม่แตกต่างกัน เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยเชิงจิตด้านการได้รับความยกย่องนับถือความมั่นคงในการปฏิบัติหน้าที่ และด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่างๆ สามารถอธิบายความแปรผันในเรื่องความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ค่อนข้างต่ำ คือร้อยละ 28.05

จิรัฏฐ์ พงษ์บุตร (2551) ได้ศึกษาเรื่องประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสายงานวิศวกรรม กรมประมง ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง อัตราเงินเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยเชิงจิตในด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สถานภาพในการปฏิบัติงาน โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความเพียงพอของรายได้ สวัสดิการของหน่วยงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน ความรู้สึกที่ได้รับการปฏิบัติโดยระบบคุณธรรมความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อการปฏิบัติหน้าที่ การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและการได้รับการยกย่องนับถือ พบว่า ตัวแปรด้านการได้รับการยกย่องนับถือมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนวิศวกรรมกรมประมง กรมประมง โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 3.30 อยู่ในระดับปานกลาง

2.4.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและผลการปฏิบัติงาน

มานะ สินธุวงษานนท์ (2534) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตของการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานงานของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่าระดับตัวกำหนดคุณภาพชีวิตของการทำงานของหัวหน้าการประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มี 5 ด้านที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านการบูรณาการด้านสังคม ด้านลัทธิรัฐธรรมนูญ และด้านเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ตามลำดับ มี 2 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความเจริญงอกงามและสวัสดิภาพ และด้านจังหวะชีวิต

โดยส่วนรวม ตามลำดับ และด้านที่อยู่ในระดับน้อยมีเพียงด้านเดียว ได้แก่ ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม

คมกฤษ รัตนคร (2541) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย เป็นผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ จำนวน 355 คน ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมที่ปฏิบัติงานในทุกเขตการศึกษา มีคุณภาพชีวิตการทำงานระดับปานกลาง และมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน โดยผู้บริหารโรงเรียนที่ปฏิบัติงานในเขตการศึกษา 10 มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่ปฏิบัติงานในเขตการศึกษาอื่น และผู้บริหารโรงเรียนที่ปฏิบัติงานในเขตการศึกษา 1 มีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่ปฏิบัติงานในเขตการศึกษาอื่น ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ที่มีประสบการณ์และมีประสบการณ์น้อย มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง และมีคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน โดยผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่มีประสบการณ์มาก จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าผู้บริหารโรงเรียน ที่มีประสบการณ์น้อย ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ปฏิบัติงานในทุกเขตการศึกษามีผลการปฏิบัติงานในระดับ ปานกลาง และมีผลการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ที่มีประสบการณ์มากและมีประสบการณ์น้อย มีผลการปฏิบัติงานระดับปานกลาง และมีผลการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน โดยผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์มาก จะมีผลการปฏิบัติงานสูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์น้อย และสุดท้ายคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนกับผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา มีความสัมพันธ์กับทางบวก และมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

สืบศักดิ์ สืบสกุล (2542) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ในสถานีตำรวจภูธร สังกัดตำรวจภูธรภาค 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธร สังกัดตำรวจภูธรภาค 2 จำนวน 375 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่าข้าราชการตำรวจฯ ที่สถานีตั้งอยู่ในเขตและนอกพัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก มีคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับปานกลาง และมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะข้าราชการตำรวจฯ ที่ปฏิบัติงานในสายงานต่างๆ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับปานกลาง และคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะด้านการพัฒนาศักยภาพบุคคล ด้านระเบียบและข้อบังคับในการปฏิบัติหน้าที่ และด้านความสมดุล

ระหว่างชีวิตในการทำงานกับชีวิตส่วนตัวข้าราชการในสถานีตำรวจฯ ที่มีชั้นยศประทวนและสัญญาบัตร มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ จำแนกตามสถานที่ตั้งสถานี สายงานและชั้นยศ อยู่ในระดับปานกลาง และผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันและคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจฯ กับผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กัน ยกเว้นรายได้และประโยชน์ตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรมไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ณัฐกฤตา อภิโชติภนพิษฐ (2550) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานของบริษัทไทยตาบูซิอิลีคทริก จำกัด โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ไทยตาบูซิอิลีคทริก จำกัด จำนวน 296 คน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานและผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงพนักงานที่มีเพศ อายุ อายุการทำงาน และรายได้ต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 พนักงานที่มีเพศ อายุ อายุการทำงาน และรายได้ต่างกัน มีผลการปฏิบัติงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานคิดเป็นร้อยละ 49.14 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานคิดเป็นร้อยละ 28.84 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เกวลี ดวงกำเนิด (2551) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร กับผลการปฏิบัติงาน ของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เขตพื้นที่ภาคพายัพ เชียงใหม่ กลุ่มตัวอย่างคือ อาจารย์ผู้สอนที่รับราชการและปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เขตพื้นที่ภาคพายัพ เชียงใหม่ จำนวน 181 คน ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เขตพื้นที่ภาคพายัพ เชียงใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ วัฒนธรรมองค์กรแบบป้องกัน-เชิงรับ และวัฒนธรรมองค์กรแบบป้องกัน-เชิงรุก มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เขตพื้นที่ภาคพายัพ เชียงใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 และคุณภาพชีวิตทำงานและวัฒนธรรมองค์กรแบบป้องกัน-เชิงรุก มีอำนาจร่วมกันพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เขตพื้นที่ภาคพายัพ เชียงใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากงานเอกสารและวิจัยที่เกี่ยวข้องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับ ผลการปฏิบัติงานของบุคลากร กรณีศึกษาสำนักงานปลัดกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ที่ผู้ศึกษาได้รวบรวมไว้ดังกล่าวข้างต้น ทำให้ทราบถึงบุคลากรหน่วยงานอื่นๆ ที่มีความ เกี่ยวข้องในด้านคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาต้องการศึกษาถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากงานนำเสนอเป็น นโยบายในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรที่เป็นข้าราชการให้มีความสุขในการทำงาน และความ พึงพอใจในการทำงาน เนื่องจากผลการปฏิบัติงานที่ดีและมีประสิทธิภาพนั้นย่อมเกิดจากการได้รับ การตอบสนองที่ดีจากองค์ประกอบต่าง ๆ ของคุณภาพชีวิต



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ภูมิศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยการใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยและเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อให้การศึกษานี้บรรลุตามวัตถุประสงค์ โดยมีสาระสำคัญในการดำเนินการตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับประชากรภายในองค์กรของตนเอง เพื่อนำมา กำหนดตัวแปรที่จะใช้ในการศึกษาจำนวนประชากรทั้งหมดของสำนักงานปลัดกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โดยได้รับข้อมูลเบื้องต้นของจำนวนประชากรทั้งหมดจากบุคลากรของกลุ่มงานบริหารงานบุคคล สำนักบริหารกลาง (บก.) สำนักงานปลัดกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้คือ บุคลากรที่เป็นข้าราชการ แบ่งตามโครงสร้างของ กฏกระทรวง จำนวน 12 สำนักงาน และหน่วยงานภายใน จำนวน 5 สำนักงาน รวมทั้งหมดเป็น 17 สำนักงาน โดยมีจำนวนบุคลากรที่เป็นข้าราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ทั้งหมด 305 คนของปีงบประมาณ 2557 โดยแบ่งจำนวนบุคลากรแต่ละสำนักงานตาม ตารางที่ 3.1 ดังนี้

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนบุคลากรที่เป็นข้าราชการตามโครงสร้างกฎกระทรวง 12 สำนักงานและหน่วยงานภายใน 5 สำนักงาน ดังนี้

หน่วยงานตามโครงสร้างฯ	จำนวนบุคลากร
1. กลุ่มตรวจสอบภายใน (ตส.)	4
2. กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (พร.)	5
3. สำนักบริหารกลาง (บก.)	40
4. ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติ (ศภช.)	19
5. สำนักกิจการระหว่างประเทศ (กร.)	18
6. สำนักกิจการอวกาศแห่งชาติ (อช.)	12
7. สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ (นย.)	31
8. สำนักส่งเสริมและพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ทส.)	20
9. สำนักส่งเสริมและพัฒนารัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ (บอ.)	38
10. สำนักส่งเสริมอุตสาหกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (สส.)	20
11. สำนักงานคณะกรรมการธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ (ธอ.)	12
12. สำนักป้องกันและปราบปรามการกระทำผิดทางเทคโนโลยีสารสนเทศ (ปท.)	28
13. สำนักส่งเสริมและพัฒนาสารสนเทศภูมิศาสตร์ (สภ.)	5
14. ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ศท.)	20
15. สำนักตรวจราชการ (ตร.)	8
16. สำนักกฎหมาย (กม.)	10
17. สำนักประสานงานรัฐวิสาหกิจ (รท.)	15
รวม	305

ที่มา: กลุ่มงานบริหารบุคคล (2557)

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยได้สร้างแบบสอบถามขึ้นจากการประมวลแนวคิดและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดของวัตถุประสงค์การวิจัย เพื่อสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานกับผลการปฏิบัติงาน ของสำนักงานปลัดกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากร

ซึ่งเป็นข้อมูลทางด้านส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่งและระดับงาน รายได้ประจำต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน เป็นลักษณะคำถามแบบปลายปิด (Closed Ended Question) มีตัวเลือกให้เลือกตอบ (Multiple Choice) จำนวน 7 ข้อ

1. เพศ
2. อายุ
3. ระดับการศึกษา
4. ประเภทตำแหน่งและระดับงาน
5. รายได้ประจำต่อเดือน
6. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน
7. หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร

เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นข้อมูลปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร จากปัจจัย ทั้ง 8 ด้าน ซึ่งปรับปรุงมาจากธงไทย สมเกียรติกุลเป็นลักษณะคำถามแบบปลายปิด (Closed Ended Question) มีตัวเลือกให้เลือกตอบ (Multiple Choice) จัดทำแบบมาตราส่วนประมาณค่า ตามแบบของ ลิเคอร์ท (Likert Scale) ประกอบด้วยคำถาม จำนวน 46 ข้อ

- | | | |
|---|---------|-----|
| 1. ด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ | จำนวน 5 | ข้อ |
| 2. ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย | จำนวน 5 | ข้อ |
| 3. ด้านโอกาสการพัฒนาความรู้และความสามารถของตนเอง | จำนวน 6 | ข้อ |
| 4. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน | จำนวน 5 | ข้อ |
| 5. ด้านความสัมพันธ์ร่วมกันภายในของหน่วยงาน | จำนวน 6 | ข้อ |
| 6. ด้านความเสมอภาคในการปฏิบัติงาน | จำนวน 7 | ข้อ |
| 7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว | จำนวน 6 | ข้อ |
| 8. ด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม | จำนวน 6 | ข้อ |

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นข้อมูลประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ทั้ง 3 ด้าน ซึ่งปรับปรุงมาจากชูลิพร เพ็ชรศรี เป็นลักษณะคำถามแบบปลายปิด (Closed Ended Question) มีตัวเลือกให้เลือกตอบ (Multiple Choice) จัดทำแบบมาตราส่วนประมาณค่าตามแบบของ ลิเคอร์ท (Likert Scale) ประกอบด้วยคำถาม จำนวน 13 ข้อ

- | | | | |
|---|-------|---|-----|
| 1. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงาน | จำนวน | 5 | ข้อ |
| 2. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน | จำนวน | 4 | ข้อ |
| 3. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน | จำนวน | 4 | ข้อ |

หลักเกณฑ์ในการวัดข้อมูล

แบบสอบถามในตอนที่ 2 และตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามระดับความคิดเห็น จัดทำเป็นแบบมาตราส่วนแบบการประเมินค่า 5 ระดับ ลักษณะข้อคำถามจะเป็นแบบสอบถามปลายปิดและเป็นแบบสเกลการประเมินค่า ประกอบด้วยข้อความเชิงบวก (Positive Item) โดยให้เลือกตอบคำถามได้เพียงตัวเดียว โดยแบ่งระดับความคิดเห็นตามค่าน้ำหนักคะแนน 5 ระดับ ดังนี้

ค่าน้ำหนักข้อความเชิงบวก	ระดับความคิดเห็น
5	เห็นด้วยมากที่สุด
4	เห็นด้วยมาก
3	เห็นด้วยปานกลาง
2	เห็นด้วยน้อย
1	เห็นด้วยน้อยที่สุด

เกณฑ์ในการวัดระดับความคิดเห็นตามค่าน้ำหนักของตัวแปร ได้กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยของคะแนนที่ใช้ในการวัดระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตในการทำงานและระดับความคิดเห็นผลการปฏิบัติงาน โดยอาศัยแนวคิดของจันทร์สุดา ชงงามแล้วแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ได้ดังนี้

4.21-5.00	คะแนน	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นมากที่สุด
3.41-4.20	คะแนน	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นมาก
2.61-3.40	คะแนน	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นปานกลาง
1.81-2.60	คะแนน	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นน้อย
1.00-1.80	คะแนน	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

เกณฑ์ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง 2 ตัวแปร คือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ทั้ง 8 ด้านกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ในการทดสอบสมมติฐานแสดงระดับความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ได้ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน	ความสัมพันธ์
0.01-0.30	อยู่ในระดับต่ำและไปในทิศทางเดียวกัน
0.31-0.70	อยู่ในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน
0.71-1.00	อยู่ในระดับสูงและไปในทิศทางเดียวกัน
(-0.01)-(-0.30)	อยู่ในระดับต่ำและไปในทิศทางตรงกันข้าม
(-0.31)-(-0.70)	อยู่ในระดับปานกลางและไปในทิศทางตรงกันข้าม
(-0.71)-(-1.00)	อยู่ในระดับสูงและไปในทิศทางตรงกันข้าม
0.00	ไม่มีความสัมพันธ์

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เพื่อพิสูจน์ความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขไปทดสอบ (Pre-test) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนในการตรวจสอบคุณภาพ ดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและผลการปฏิบัติงานจากหนังสือ เอกสารทางวิชาการ วรรณกรรม ผลงานวิจัยต่าง ๆ แนวคิดและทฤษฎีเพื่อกำหนดขอบเขตหรือนิยามตัวแปรที่จะนำมาใช้ในการวิจัย และนำข้อมูลที่ได้ทั้งหมดมาประยุกต์กับแบบสอบถามให้ครอบคลุมกับเนื้อหาและขอบเขตของการวิจัยครั้งนี้

ขั้นที่ 2 นำแบบสอบถามที่ทำการปรับปรุงแล้ว ทำการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Item-Objective Congruence Index : IOC) จากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน โดยค่าดัชนีความสอดคล้องที่ยอมรับได้ต้องมีค่าตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญและค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน

ขั้นที่ 3 นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาค่าดัชนีความสอดคล้องข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Item-Objective Congruence Index : IOC) โดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.962 นำไปทดสอบด้านความเชื่อมั่นโดยการนำแบบสอบถามไปทดสอบกับข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) จำนวน 30 ชุดซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละด้านได้ตามตารางที่ 3.2 ดังนี้

ตารางที่ 3.2 ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

แบบสอบถาม	จำนวน ข้อ	ค่าสัมประสิทธิ์ความ เชื่อมั่น
ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน	46	0.951
1. ด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	5	0.888
2. ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย	5	0.843
3. ด้านโอกาสการพัฒนาความรู้และความสามารถของตนเอง	6	0.818
4. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	5	0.879
5. ด้านความสัมพันธ์ร่วมกันภายในของหน่วยงาน	6	0.824
6. ด้านความเสมอภาคในการปฏิบัติงาน	7	0.906
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	6	0.766
8. ด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม	6	0.790
ผลการปฏิบัติงาน	13	0.928
1. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน	5	0.892
2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน	4	0.811
3. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน	4	0.882

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาข้อมูลทั้งจาก ข้อมูลปฐมภูมิ และข้อมูลทุติยภูมิ ได้แก่

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) เป็นการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งได้ดำเนินการเก็บข้อมูลจากบุคลากรที่เป็นข้าราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โดยการใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1.1 นำหนังสือจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

1.2 นำแบบสอบถามดำเนินการแจกจ่ายให้กับบุคลากรที่เป็นข้าราชการตามโครงสร้างของสำนักงานปลัดกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร จำนวน 305 ชุด

1.3 นำแบบสอบถามที่ได้กลับคืนมาเพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องในแบบสอบถามเพื่อนำคำตอบที่ได้มาประมวลผลโดยผู้วิจัยต้องทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตัวเอง

1.4 จัดหมวดหมู่ของข้อมูลในแบบสอบถาม เพื่อนำข้อมูลไปวิเคราะห์ทางสถิติ

2. ข้อมูลทุติยภูมิ(Secondary data) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลหรือการค้นคว้าข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อทำการศึกษา จากแหล่งต่าง ๆ เช่น หนังสือ วารสาร เว็บไซต์ใน Internet และอื่น ๆ เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาดำเนินการวิเคราะห์ให้ได้ข้อมูลตรงตามกับเรื่องที่ศึกษาและให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้

3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ และอาจารย์ที่ปรึกษา ก่อนการนำไปใช้แล้ว จึงนำข้อมูลแบบสอบถามที่ได้ทั้งหมดมาทำการตรวจสอบ วิเคราะห์และประมวลผลตามขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ตรวจสอบข้อมูลแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาทั้งหมด ทำการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ครบถ้วนของแบบสอบถาม
2. ลงรหัสแบบสอบถามที่มีความถูกต้องและสมบูรณ์ครบถ้วนของข้อมูล
3. นำแบบสอบถามที่ได้ลงรหัสแล้ว มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้โดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปทางสถิติ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic)
 - 1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากร แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย
 - 1.2 ค่าเฉลี่ย (Average) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและผลการปฏิบัติงานของบุคลากร
2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)
 - 2.1 ค่า t-test ทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระสำหรับข้อมูลที่จำแนกเป็น 2 กลุ่ม และวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว โดยใช้สำหรับทดสอบในสมมติฐานที่ 1

2.2 One-Way ANOVA สำหรับข้อมูลที่จำแนกมากกว่า 2 กลุ่ม โดยหากพบความแตกต่างที่เกิดขึ้นต้องทำการเปรียบเทียบเชิงซ้อน โดยใช้วิธี LSD (Fisher's Least-Significant Different) ใช้สำหรับทดสอบในสมมติฐานที่ 1

2.3 การทดสอบความสัมพันธ์ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) โดยใช้ทดสอบหาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสำหรับสมมติฐานที่ 2



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร กรณีศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โดยเลือกกลุ่มประชากรที่เป็นข้าราชการ จำนวน 305 คน ดำเนินการรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการแจกแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 305 ชุด และหลังจากนั้นผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยมีรายละเอียดของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากร

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการทดสอบสมมติฐาน

สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูล

N	แทน	จำนวนประชากร
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
SD	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
Ms	แทน	ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-Distribution
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-Distribution
df	แทน	ชั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
Sig.	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติเพื่อใช้ทดสอบสมมติฐาน
LSD	แทน	ค่าผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณสำหรับการทดสอบความแตกต่าง
*	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05
**	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากร

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่งและระดับงาน รายได้ประจำต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน แสดงค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ตามตารางที่ 4.1-4.7 ดังนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนความถี่และค่าร้อยละ ของบุคลากรที่จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	110	36.1
หญิง	195	63.9
รวม	305	100.0

จากตารางที่ 4.1 แสดงให้เห็นว่าบุคลากรที่เป็นข้าราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร จำนวนทั้งหมด 305 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 195 คน คิดเป็นร้อยละ 63.9 และเพศชาย จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 36.1

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนความถี่และค่าร้อยละ ของบุคลากรที่จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 25 ปี	13	4.3
25 – 35 ปี	151	49.5
36 – 45 ปี	120	39.3
มากกว่า 45 ปีขึ้นไป	21	6.9
รวม	305	100.0

จากตารางที่ 4.2 แสดงให้เห็นว่าบุคลากรที่เป็นข้าราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร จำนวนทั้งหมด 305 คนส่วนใหญ่อายุในช่วง 25-35 ปี จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 49.5 อายุในช่วง 36-45 ปี จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 39.3 อายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 6.9 และอายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 4.3 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนความถี่และค่าร้อยละ ของบุคลากรที่จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	10	3.3
ปริญญาตรี	177	58.0
ปริญญาโท	115	37.7
ปริญญาเอก	3	1.0
รวม	305	100.0

จากตารางที่ 4.3 แสดงให้เห็นว่าบุคลากรที่เป็นข้าราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร จำนวนทั้งหมด 305 คน ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 58.0 ระดับปริญญาโท จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 37.7 ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.3 และปริญญาเอก จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.0 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนความถี่และค่าร้อยละ ของบุคลากรที่จำแนกตามประเภทตำแหน่งและระดับงาน

ประเภทตำแหน่งและระดับงาน	จำนวน	ร้อยละ
ตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูง	3	1.0
ตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับต้น	2	0.7
ตำแหน่งประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการ	106	34.8
ตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการ	125	41.0
ตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ	24	7.9
ตำแหน่งประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญ	2	0.7
ตำแหน่งประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ	2	0.7
ตำแหน่งประเภททั่วไปปฏิบัติการ	30	9.8
ตำแหน่งประเภททั่วไปชำนาญงาน	7	2.3
ตำแหน่งประเภททั่วไปอาวุโส	2	0.7
ตำแหน่งประเภททั่วไปทักษะพิเศษ	2	0.7
รวม	305	100.0

จากตารางที่ 4.4 แสดงให้เห็นว่าบุคลากรที่เป็นข้าราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร จำนวนทั้งหมด 305 คน ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูง จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.0 ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับต้น จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.7 ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการ จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 34.8 ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการ จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 41.0 ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 7.9 ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญ จำนวน 2 คนคิดเป็นร้อยละ 0.7 ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ จำนวน 2 คนคิดเป็นร้อยละ 0.7 ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปปฏิบัติการ จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 9.8 ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปชำนาญงานจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.3 ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปอาวุโสจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.7 และดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปทักษะพิเศษจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.7 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนความถี่และค่าร้อยละ ของบุคลากรที่จำแนกตามรายได้ประจำต่อเดือน

รายได้ประจำต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
8,001-15,000 บาท	82	26.9
15,001-22,000 บาท	147	48.2
22,001-29,000 บาท	52	17.0
29,001-36,000 บาทขึ้นไป	24	7.9
รวม	305	100.0

จากตารางที่ 4.4 แสดงให้เห็นว่าบุคลากรที่เป็นข้าราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร จำนวนทั้งหมด 305 คน โดยส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 15,001-22,000 บาท จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 48.2 รายได้ต่อเดือน 8,001-15,000 บาท จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 26.9 รายได้ต่อเดือน 22,001-29,000 บาท จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 17.0 และรายได้ต่อเดือน 29,001-36,000 บาทขึ้นไป จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 7.9 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวนความถี่และค่าร้อยละของบุคลากรที่จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
0 – 2 ปี	38	12.5
3 – 5 ปี	63	20.7
6 – 8 ปี	105	34.4
มากกว่า 8 ปีขึ้นไป	99	32.5
รวม	305	100.0

จากตารางที่ 4.6 แสดงให้เห็นว่าบุคลากรที่เป็นข้าราชการ สำนักงานปลัดกระทรวง เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร จำนวนทั้งหมด 305 คนส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 6-8 ปี จำนวน 105 คนคิดเป็นร้อยละ 34.4 ระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 8 ปีขึ้นไป จำนวน 99 คนคิดเป็นร้อยละ 32.5 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 3-5 ปี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 20.7 และระยะเวลาการปฏิบัติงาน 0-2 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 12.5 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวนความถี่และค่าร้อยละของบุคลากรที่จำแนกตามหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน

หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
กลุ่มตรวจสอบภายใน (ตส.)	4	1.3
กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (พร.)	5	1.6
สำนักบริหารกลาง (บก.)	40	13.1
ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติ (สภช.)	19	6.2
สำนักกิจการระหว่างประเทศ (กร.)	18	5.9
สำนักกิจการอวกาศแห่งชาติ (อช.)	12	3.9
สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ (นย.)	31	10.2
สำนักส่งเสริมและพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ทส.)	20	6.6
สำนักส่งเสริมและพัฒนารัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ (บอ.)	38	12.5
สำนักส่งเสริมอุตสาหกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (สส.)	20	6.6
สำนักงานคณะกรรมการธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ (ชอ.)	12	3.9
สำนักป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดทางเทคโนโลยีสารสนเทศ (ปท.)	28	9.2
สำนักส่งเสริมและพัฒนาสารสนเทศภูมิศาสตร์ (สภ.)	5	1.6
ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ศท.)	20	6.6

ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวนความถี่และค่าร้อยละของบุคลากรที่จำแนกตามหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน (ต่อ)

หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
สำนักตรวจราชการ (ตร.)	8	2.6
สำนักกฎหมาย (กม.)	10	3.3
สำนักประสานงานรัฐวิสาหกิจ (รก.)	15	4.9
รวม	305	100.0

จากตารางที่ 4.7 แสดงให้เห็นว่าบุคลากรที่เป็นข้าราชการ สำนักงานปลัดกระทรวง เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร จำนวนทั้งหมด 305 คนบุคลากรที่อยู่กลุ่มตรวจสอบภายใน (ตส.) จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.3 กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (พร.) จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.6 สำนักบริหารกลาง (บก.) จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 13.1 ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติ (ศภช.) จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 6.2 สำนักกิจการระหว่างประเทศ (กร.) จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 5.9 สำนักกิจการอวกาศแห่งชาติ (อช.) จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.9 สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ (นย.) จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 10.2 สำนักส่งเสริมและพัฒนากาใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ทส.) จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 6.6 สำนักส่งเสริมและพัฒนารัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ (บอ.) จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 12.5 สำนักส่งเสริมอุตสาหกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (สส.) จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 6.6 สำนักงานคณะกรรมการธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ (ชอ.) จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.9 สำนักป้องกันและปราบปรามการกระทำความคิดทางเทคโนโลยีสารสนเทศ (ปท.) จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 9.2 สำนักส่งเสริมและพัฒนาสารสนเทศภูมิศาสตร์ (สภ.) จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.6 ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ศท.) จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 6.6 สำนักตรวจราชการ (ตร.) จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.6 สำนักกฎหมาย (กม.) จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.3 และสำนักประสานงานรัฐวิสาหกิจ (รก.) จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 4.9

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ ด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย ด้านโอกาสการพัฒนาความรู้และความสามารถของตนเอง ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านความสัมพันธ์ร่วมกันภายในของหน่วยงาน ด้านความเสมอภาคในการปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม

วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ตามตารางที่ 4.8-4.16 ดังนี้

กำหนดเกณฑ์ในการวัดคะแนน ดังนี้

4.21-5.00	คะแนน	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นมากที่สุด
3.41-4.20	คะแนน	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นมาก
2.61-3.40	คะแนน	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นปานกลาง
1.81-2.60	คะแนน	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นน้อย
1.00-1.80	คะแนน	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณ (SD) คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (N = 305)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	\bar{X}	SD	ระดับความสำคัญ	ลำดับ
1.ด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	3.19	0.731	ปานกลาง	8
2.ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย	3.67	0.577	มาก	1
3.ด้านโอกาสการพัฒนาความรู้และความสามารถของตนเอง	3.40	0.577	ปานกลาง	5
4.ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	3.43	0.656	มาก	4
5.ด้านความสัมพันธ์ร่วมกันภายในของหน่วยงาน	3.61	0.538	มาก	2
6.ด้านความเสมอภาคในการปฏิบัติงาน	3.33	0.565	ปานกลาง	7
7.ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	3.61	0.539	มาก	3
8.ด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม	3.39	0.611	ปานกลาง	6
รวม	3.45	0.600	มาก	

จากตารางที่ 4.8 แสดงให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรที่เป็นข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร คุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับที่มาก มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) = 3.45 ซึ่งด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (3.67) รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ร่วมกันภายในของหน่วยงาน (3.61) และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (3.61) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน

(3.43) ด้านโอกาสการพัฒนาความรู้และความสามารถของตนเอง (3.40) ด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม (3.39) ด้านความเสมอภาคในการปฏิบัติงาน (3.33) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (3.19)

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (N = 305)

ด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	\bar{X}	SD	ระดับความสำคัญ	ลำดับ
1.ค่าตอบแทนเพียงพอกับค่าครองชีพโดยไม่ต้องการความช่วยเหลือจากบุคคลอื่น	3.29	0.889	ปานกลาง	1
2.ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ	3.27	0.802	ปานกลาง	2
3.ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้และความสามารถของท่าน	3.25	0.860	ปานกลาง	4
4.ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเป็นธรรมและทัดเทียมเมื่อเปรียบเทียบกับส่วนราชการอื่นๆ	3.26	0.928	ปานกลาง	3
5.ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน	2.91	0.986	ปานกลาง	5
รวม	3.19	0.893	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.9 แสดงให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรที่เป็นข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ในภาพรวมทั้งหมดอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) = 3.19 ซึ่งค่าตอบแทนเพียงพอกับค่าครองชีพโดยไม่ต้องการความช่วยเหลือจากบุคคลอื่น (3.29) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ (3.27) และค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเป็นธรรมและทัดเทียมเมื่อเปรียบเทียบกับส่วนราชการอื่น ๆ (3.26) ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้และความสามารถของท่าน (3.25) และค่าตอบแทนที่ได้รับมีความสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน (2.91) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย (N = 305)

ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย	\bar{X}	SD	ระดับ ความสำคัญ	ลำดับ
1.สภาพแวดล้อมในสถานที่ปฏิบัติงานมีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	3.65	0.725	มาก	5
2.ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมการทำงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่	3.65	0.755	มาก	4
3.ความเพียงพอของสิ่งอำนวยความสะดวกที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	3.75	0.704	มาก	1
4.บรรยากาศการทำงานที่เสริมสร้างให้มีสุขภาพจิตที่ดีขณะปฏิบัติงาน	3.66	0.758	มาก	2
5.องค์กรให้ความสำคัญกับการดูแลเรื่องความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากร	3.67	0.794	มาก	3
รวม	3.67	0.747	มาก	

จากตารางที่ 4.10 แสดงให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรที่เป็นข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) = 3.67 ซึ่งความเพียงพอของสิ่งอำนวยความสะดวกที่ใช้ในการปฏิบัติงาน (3.75) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ บรรยากาศการทำงานที่เสริมสร้างให้มีสุขภาพจิตที่ดีขณะปฏิบัติงาน (3.66) องค์กรให้ความสำคัญกับการดูแลเรื่องความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากร (3.67) ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมการทำงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ (3.65) และสภาพแวดล้อมในสถานที่ปฏิบัติงานมีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน (3.65) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสการพัฒนาความรู้และความสามารถของตนเอง (N = 305)

ด้านโอกาสการพัฒนาความรู้และความสามารถ ของตนเอง	\bar{X}	SD	ระดับ ความสำคัญ	ลำดับ
1.ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้และ ความสามารถของตนเอง	3.65	0.725	มาก	5
2.ท่านได้รับการฝึกอบรมศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถอย่างสม่ำเสมอ	3.65	0.755	มาก	4
3.หน่วยงานให้ความอิสระในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อการปฏิบัติงาน	3.75	0.704	มาก	1
4.ท่านมีโอกาสในการเรียนรู้งานในส่วนงานอื่น	3.66	0.758	มาก	3
5.ท่านได้รับโอกาสในการปฏิบัติงานที่ทำท้าทายความรู้ ความสามารถ	3.67	0.794	มาก	2
6.หน่วยงานเปิดโอกาสให้ท่านได้ศึกษาต่อในระดับที่ สูงขึ้น	3.65	0.725	มาก	5
รวม	3.40	0.772	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.11 แสดงให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรที่เป็นข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารด้านโอกาสการพัฒนาความรู้และความสามารถของตนเอง ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) = 3.40 ซึ่งหน่วยงานให้ความอิสระในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อการปฏิบัติงาน (3.75) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ท่านได้รับโอกาสในการปฏิบัติงานที่ทำท้าทายความรู้ความสามารถ (3.67) ท่านมีโอกาสในการเรียนรู้งานในส่วนงานอื่น (3.66) ท่านได้รับการฝึกอบรมศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถอย่างสม่ำเสมอ (3.65) และท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้และความสามารถของตนเอง กับหน่วยงานเปิดโอกาสให้ท่านได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น (3.65) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานน้อยที่สุดเท่ากัน

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (N = 305)

ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	\bar{X}	SD	ระดับ ความสำคัญ	ลำดับ
1.หน่วยงานทำให้ท่านรู้สึกได้รับความก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพ	3.48	0.748	มาก	2
2.ท่านได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะด้านการบริหารงาน	3.39	0.816	ปานกลาง	5
3.ท่านได้รับโอกาสในการเตรียมความรู้และทักษะเพื่อการเลื่อนตำแหน่ง	3.40	0.825	ปานกลาง	4
4.ท่านได้รับโอกาสเข้าร่วมประชุมสัมมนาฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น	3.44	0.822	มาก	3
5.ท่านมีความภาคภูมิใจในตำแหน่งที่ดำรงอยู่ในปัจจุบัน	3.48	0.811	มาก	1
รวม	3.43	0.804	มาก	

จากตารางที่ 4.12 แสดงให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรที่เป็นข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) = 3.43 ซึ่งท่านมีความภาคภูมิใจในตำแหน่งที่ดำรงอยู่ในปัจจุบัน (3.48) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ หน่วยงานทำให้ท่านรู้สึกได้รับความก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพ (3.48) ท่านได้รับ โอกาสเข้าร่วมประชุมสัมมนาฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น (3.44) ท่านได้รับ โอกาสในการเตรียมความรู้และทักษะเพื่อการเลื่อนตำแหน่ง (3.40) และท่านได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะด้านการบริหารงาน (3.39) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสัมพันธ์ร่วมกันภายในของหน่วยงาน (N = 305)

ด้านความสัมพันธ์ร่วมกันภายในของหน่วยงาน	\bar{X}	SD	ระดับ ความสำคัญ	ลำดับ
1.หน่วยงานของท่านมีการประชุมเพื่อร่วมแสดงความคิดเห็นในการทำงานอยู่เสมอ	3.47	0.782	มาก	6
2.หน่วยงานของท่านมีการร่วมแรงร่วมใจกันในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ	3.55	0.781	มาก	5
3.ท่านและเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานของท่านคอยดูแลทุกข์สุขซึ่งกันและกัน	3.63	0.772	มาก	4
4.หัวหน้างานมีความสัมพันธ์ที่ดีกับท่านและสามารถให้คำปรึกษาได้	3.66	0.748	มาก	2
5.ท่านและเพื่อนร่วมงานมีสัมพันธ์ที่ดีต่อกันและให้คำปรึกษาหารือได้	3.76	0.757	มาก	1
6.ผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในสังกัดเดียวกัน	3.64	0.722	มาก	3
รวม	3.61	0.760	มาก	

จากตารางที่ 4.13 แสดงให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรที่เป็นข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารด้านความสัมพันธ์ร่วมกันภายในของหน่วยงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) = 3.61 ซึ่งท่านและเพื่อนร่วมงานมีสัมพันธ์ที่ดีต่อกันและให้คำปรึกษาหารือได้ (3.76) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ หัวหน้างานมีความสัมพันธ์ที่ดีกับท่านและสามารถให้คำปรึกษาได้ (3.66) ผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในสังกัดเดียวกัน (3.64) ท่านและเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานของท่านคอยดูแลทุกข์สุขซึ่งกันและกัน (3.63) หน่วยงานของท่านมีการร่วมแรงร่วมใจกันในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ (3.55) และหน่วยงานของท่านมีการประชุมเพื่อร่วมแสดงความคิดเห็นในการทำงานอยู่เสมอ (3.47) มีค่าน้อยที่สุด ตามลำดับ

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเสมอภาคในการปฏิบัติงาน (N = 305)

ด้านความเสมอภาคในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	SD	ระดับความสำคัญ	ลำดับ
1. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความเสมอภาคแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน	3.43	0.736	มาก	2
2. ท่านมีสิทธิในการปฏิเสธงานที่ไม่ตรงกับความรู้ความสามารถของท่านและอยู่นอกเหนือความรับผิดชอบ	3.12	0.861	ปานกลาง	7
3. ความเสมอภาคในการได้รับการฝึกอบรมและศึกษาคูงาน	3.29	0.820	ปานกลาง	6
4. อำนาจหน้าที่ของท่านได้รับความคุ้มครองโดยระเบียบกฎหมายของหน่วยงาน	3.42	0.799	มาก	3
5. ท่านมีโอกาสดแสดงความคิดเห็นโดยปราศจากการตอบโต้หรือขัดแย้งจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน	3.30	0.794	ปานกลาง	5
6. เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาให้ความเคารพสิทธิส่วนบุคคลไม่ก้าวล่วงในเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน	3.44	0.746	มาก	1
7. การพิจารณาความดีความชอบเป็นไปภายใต้ระบบคุณธรรม	3.38	0.748	ปานกลาง	4
รวม	3.33	0.786	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.14 แสดงให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรที่เป็นข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารด้านความเสมอภาคในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) = 3.33 ซึ่งเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาให้ความเคารพสิทธิส่วนบุคคลไม่ก้าวล่วงในเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน (3.44) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความเสมอภาคแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน (3.43) อำนาจหน้าที่ของท่านได้รับความคุ้มครองโดยระเบียบกฎหมายของหน่วยงาน (3.42) การพิจารณาความดีความชอบเป็นไปภายใต้ระบบคุณธรรม (3.38) ท่านมีโอกาสดแสดงความคิดเห็น

โดยปราศจากการตอบโต้หรือขัดแย้งจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน (3.30) ความเสมอภาคในการได้รับการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน (3.29) และท่านมีสิทธิในการปฏิบัติงานที่ไม่ตรงกับความรู้ความสามารถของท่านและอยู่นอกเหนือความรับผิดชอบ (3.12) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ตามลำดับ

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานชีวิตส่วนตัว (N = 305)

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	\bar{X}	SD	ระดับความสำคัญ	ลำดับ
1.ท่านสามารถจัดสรรเวลาเพื่อใช้ในการทำงานแต่ละวันได้อย่างเหมาะสม	3.59	0.693	มาก	5
2.หลังจากเลิกงานท่านมีเวลาส่วนตัวในการพักผ่อนและทำกิจกรรมส่วนตัวโดยไม่ต้องกังวลเรื่องการทำงาน	3.50	0.726	มาก	6
3.มีการยอมรับและความเข้าใจของครอบครัวต่อการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ	3.69	0.714	มาก	1
4.ท่านใช้เวลาหลังจากการทำงานปกติให้กับตนเองและครอบครัวอย่างเต็มที่	3.65	0.759	มาก	2
5.ท่านมีโอกาสได้ใช้เวลาพักผ่อนในวันหยุดอย่างเต็มที่โดยที่ไม่ต้องกังวลถึงเรื่องงาน	3.64	0.807	มาก	3
6.ท่านมีความรู้สึกพอใจที่ดีและเป็นสุขกับการทำงาน ครอบครัว สังคม และชีวิตส่วนตัว	3.62	0.756	มาก	4
รวม	3.61	0.742	มาก	

จากตารางที่ 4.15 แสดงให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรที่เป็นข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) = 3.61 ซึ่งมีการยอมรับและความเข้าใจของครอบครัวต่อการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ (3.69) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือท่านใช้เวลาหลังจากการทำงานปกติให้กับตนเองและครอบครัวอย่างเต็มที่ (3.65) ท่านมีโอกาสดำรงเวลาพักผ่อนในวันหยุดอย่างเต็มที่โดยที่ไม่ต้องกังวลถึงเรื่องงาน (3.64) ท่านมีความรู้สึกพอใจที่ดีและเป็นสุขกับการทำงานครอบครัว สังคม และชีวิตส่วนตัว (3.62) ท่านสามารถจัดสรรเวลาเพื่อใช้ในการ

ทำงานแต่ละวันได้อย่างเหมาะสม (3.59) และหลังจากเลิกงานท่านมีเวลาส่วนตัวในการพักผ่อนและทำกิจกรรมส่วนตัวโดยไม่ต้องกังวลเรื่องการทำงาน (3.50) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดตามลำดับ

ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม (N = 305)

ด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม	\bar{X}	SD	ระดับความสำคัญ	ลำดับ
1.ท่านมีโอกาสได้ทำงานร่วมกิจกรรมใกล้ชิดกับชุมชนและประชาชนในพื้นที่	3.16	0.911	ปานกลาง	6
2.งานที่ท่านปฏิบัติเป็นการป้องกันบรรเทาและปกป้องมิให้เกิดความเสียหายแก่สังคม	3.33	0.942	ปานกลาง	4
3.ประชาชนมีความเชื่อถือและศรัทธาในงานที่ท่านทำ	3.31	0.772	ปานกลาง	5
4.หน่วยงานของท่านเป็นที่ยอมรับของสังคมและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง	3.52	0.778	มาก	2
5.การปฏิบัติงานของหน่วยงานสอดคล้องกับความต้องการของประชาชน	3.45	0.834	มาก	3
6.หน่วยงานของท่านสร้างความภาคภูมิใจในสังคมและชีวิตส่วนตัวของท่าน	3.57	0.767	มาก	1
รวม	3.39	0.834	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.16 แสดงให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรที่เป็นข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคมในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) = 3.39 ซึ่งหน่วยงานของท่านสร้างความภาคภูมิใจในสังคมและชีวิตส่วนตัวของท่าน (3.57) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านเป็นที่ยอมรับของสังคมและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง (3.52) การปฏิบัติงานของหน่วยงานสอดคล้องกับความต้องการของประชาชน (3.45) งานที่ท่านปฏิบัติเป็นการป้องกันบรรเทาและปกป้องมิให้เกิดความเสียหายแก่สังคม (3.33) ประชาชนมีความเชื่อถือและศรัทธาในงานที่ท่านทำ (3.31) และท่านมีโอกาสได้ทำงานร่วมกิจกรรมใกล้ชิดกับชุมชนและประชาชนในพื้นที่ (3.16) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน และด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ตามตารางที่ 4.17-4.20 ดังนี้

กำหนดเกณฑ์ในการวัดคะแนน ดังนี้

4.21-5.00	คะแนน	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นมากที่สุด
3.41-4.20	คะแนน	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นมาก
2.61-3.40	คะแนน	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นปานกลาง
1.81-2.60	คะแนน	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นน้อย
1.00-1.80	คะแนน	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

ตารางที่ 4.17 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงาน ปลัดกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (N = 305)

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	\bar{X}	SD	ระดับความสำคัญ	ลำดับ
1. คุณภาพของงาน	3.69	0.556	มาก	1
2. ปริมาณงาน	3.56	0.601	มาก	3
3. เวลาที่ใช้ในการทำงาน	3.64	0.605	มาก	2
รวม	3.63	0.587	มาก	

จากตารางที่ 4.17 แสดงให้เห็นว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เป็นข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับที่มาก มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) = 3.63 ซึ่งประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (3.69) รองลงมาคือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน (3.64) และส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน (3.56)

ตารางที่ 4.18 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านคุณภาพของงาน (N = 305)

ด้านคุณภาพของงาน	\bar{X}	SD	ระดับ ความสำคัญ	ลำดับ
1. ผลงานที่ปฏิบัติออกมานั้นมีความถูกต้องเรียบร้อย และทันเวลาที่กำหนด	3.74	0.656	มาก	2
2. ผลงานที่ปฏิบัติออกมานั้นเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด	3.74	0.670	มาก	1
3. วัสดุอุปกรณ์ที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงานมีมาตรฐานตามเกณฑ์ที่กำหนด	3.67	0.696	มาก	4
4. ก่อนการส่งมอบงานทุกครั้งหน่วยงานมีการตรวจคุณภาพมาตรฐานของผลงาน	3.67	0.768	มาก	3
5. คุณภาพของงานที่ท่านปฏิบัติเป็นที่ยอมรับของบุคคลที่เกี่ยวข้อง	3.65	0.752	มาก	5
รวม	3.69	0.708	มาก	

จากตารางที่ 4.18 แสดงให้เห็นว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เป็นข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารด้านคุณภาพของงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) = 3.69 ซึ่งผลงานที่ปฏิบัติออกมานั้นเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด (3.74) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือผลงานที่ปฏิบัติออกมานั้นมีความถูกต้องเรียบร้อย และทันเวลาที่กำหนด (3.74) ก่อนการส่งมอบงานทุกครั้งหน่วยงานมีการตรวจคุณภาพมาตรฐานของผลงาน (3.67) วัสดุอุปกรณ์ที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงานมีมาตรฐานตามเกณฑ์ที่กำหนด (3.67) และคุณภาพของงานที่ท่านปฏิบัติเป็นที่ยอมรับของบุคคลที่เกี่ยวข้อง (3.65) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ตามลำดับ

ตารางที่ 4.19 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร
ด้านปริมาณงาน (N = 305)

ด้านปริมาณงาน	\bar{X}	SD	ระดับ ความสำคัญ	ลำดับ
1.ปริมาณงานที่ออกมานั้นมีความสอดคล้อง อัตรากำลังของบุคลากรในหน่วยงาน	3.43	0.817	มาก	4
2.ปริมาณงานที่ออกมาเป็นไปตามความคาดหวังของ หน่วยงาน	3.61	0.758	มาก	2
3.ปริมาณงานในความรับผิดชอบของท่านมีความ เหมาะสมกับความสามารถ	3.56	0.710	มาก	3
4.ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายท่านสามารถ ดำเนินการได้ทันตามกำหนด	3.65	0.733	มาก	1
รวม	3.56	0.754	มาก	

จากตารางที่ 4.19 แสดงให้เห็นว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เป็นข้าราชการ
สำนักงานปลัดกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารด้านปริมาณงาน ในภาพรวมอยู่
ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) = 3.56 ซึ่งปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายท่านสามารถดำเนินการได้ทัน
ตามกำหนด (3.65) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือปริมาณงานที่ออกมาเป็นไปตามความคาดหวังของ
หน่วยงาน (3.61) ปริมาณงานในความรับผิดชอบของท่านมีความเหมาะสมกับความสามารถ (3.56)
และปริมาณงานที่ออกมานั้นมีความสอดคล้องกับอัตรากำลังของบุคลากรในหน่วยงาน (3.43) มีค่าเฉลี่ย
น้อยที่สุดตามลำดับ

ตารางที่ 4.20 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร
ด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน (N = 305)

ด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน	\bar{X}	SD	ระดับ ความสำคัญ	ลำดับ
1.ความยาก-ง่ายของงานที่ได้รับมอบหมาย สามารถ สำเร็จตามกำหนดเวลา	3.67	0.697	มาก	2
2.ผลงานแต่ละชิ้นสามารถทำให้สำเร็จได้ภายใน ระยะเวลาที่เหมาะสม	3.67	0.733	มาก	1
3.การส่งมอบผลงานตรงตามระยะเวลาที่กำหนด	3.62	0.734	มาก	3
4.ท่านทำงานได้ตามเป้าหมายภายในระยะเวลาที่ หน่วยงานกำหนด	3.61	0.771	มาก	4
รวม	3.64	0.733	มาก	

จากตารางที่ 4.20 แสดงให้เห็นว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เป็นข้าราชการ
สำนักงานปลัดกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน ในภาพรวม
อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) = 3.64 ซึ่งผลงานแต่ละชิ้นสามารถทำให้สำเร็จได้ภายในระยะเวลาที่
เหมาะสม (3.67) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือความยาก-ง่ายของงานที่ได้รับมอบหมาย สามารถ
สำเร็จตามกำหนดเวลา (3.67) การส่งมอบผลงานตรงตามระยะเวลาที่กำหนด (3.62) และท่านทำงาน
ได้ตามเป้าหมายภายในระยะเวลาที่หน่วยงานกำหนด (3.61) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวง
เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่แตกต่างกัน มีผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ซึ่งเขียน
สมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

สถิติที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ ใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย ของ
ประชากร 2 กลุ่ม โดยที่สุ่มตัวอย่างจากแต่ละกลุ่มอย่างเป็นอิสระจากกัน (Independent Sample t-test
และ One-way ANOVA) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95 เปอร์เซ็นต์ ดังนั้น
จะปฏิเสธสมมติฐานหลักเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.21 แสดงการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยจำแนกตามเพศ

	เพศ	Mean	SD	t	Sig.
ผลการปฏิบัติงาน	ชาย	3.65	0.488	0.568	0.570
	หญิง	3.62	0.487		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.21 การวิเคราะห์เปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยจำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติ Independent Sample t-test ในการทดสอบ พบว่า ผลการปฏิบัติงาน มีค่า Sig.(2 - tailed) เท่ากับ 0.570 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 หมายความว่า เพศของบุคลากรที่แตกต่างกัน มีผลการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.22 แสดงการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยจำแนกตามอายุ

	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Squares	F	Sig.
ผลการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.61	3	0.20	0.867	0.458
	ภายในกลุ่ม	71.63	301	0.23		
	รวม	72.25	304			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.22 การวิเคราะห์เปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยจำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ One-Way ANOVA ในการทดสอบ พบว่า ผลการปฏิบัติงาน มีค่า Sig. (2 - tailed) เท่ากับ 0.458 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 หมายความว่า อายุของบุคลากรที่แตกต่างกัน มีผลการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.23 แสดงการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยจำแนกตามระดับการศึกษา

	แหล่งความ แปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Squares	F	Sig.
ผลการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.53	3	0.17	0.747	0.525
	ภายในกลุ่ม	71.72	301	0.23		
รวม		72.25	304			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.23 การวิเคราะห์เปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยจำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ One-Way ANOVA ในการทดสอบ พบว่า ผลการปฏิบัติงาน มีค่า Sig. (2 - tailed) เท่ากับ 0.525 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 หมายความว่า ระดับการศึกษาของบุคลากรที่แตกต่างกัน มีผลการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.24 แสดงการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยจำแนกตามประเภทตำแหน่ง และระดับงาน

	แหล่งความ แปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Squares	F	Sig.
ผลการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.35	3	0.23	0.992	0.451
	ภายในกลุ่ม	69.89	301	0.23		
รวม		72.25	304			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.24 การวิเคราะห์เปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยจำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ One-Way ANOVA ในการทดสอบ พบว่า ผลการปฏิบัติงาน มีค่า Sig. (2 - tailed) เท่ากับ 0.451 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 หมายความว่า ประเภทตำแหน่งและระดับงานของบุคลากรที่แตกต่างกัน มีผลการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.25 แสดงการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยจำแนกตามรายได้ประจำต่อเดือน

	แหล่งความ แปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Squares	F	Sig.
ผลการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.46	3	0.36	1.555	0.186
	ภายในกลุ่ม	70.78	301	0.23		
รวม		72.25	304			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.25 การวิเคราะห์เปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยจำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ One-Way ANOVA ในการทดสอบ พบว่า ผลการปฏิบัติงาน มีค่า Sig. (2 - tailed) เท่ากับ 0.186 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 หมายความว่า รายได้ประจำต่อเดือนของบุคลากรที่แตกต่างกัน มีผลการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.26 แสดงการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

	แหล่งความ แปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Squares	F	Sig.
ผลการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.19	3	0.06	0.271	0.846
	ภายในกลุ่ม	72.05	301	0.23		
รวม		72.25	304			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.26 การวิเคราะห์เปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยจำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ One-Way ANOVA ในการทดสอบ พบว่า ผลการปฏิบัติงาน มีค่า Sig. (2 - tailed) เท่ากับ 0.846 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 หมายความว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงานของบุคลากรที่แตกต่างกัน มีผลการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.27 แสดงการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยจำแนกตามหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน

	แหล่งความ แปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Squares	F	Sig.
ผลการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	8.75	3	0.54	2.483	0.001**
	ภายในกลุ่ม	63.49	301	0.22		
รวม		72.25	304			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.25 การวิเคราะห์เปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยจำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ One-Way ANOVA ในการทดสอบ พบว่า ผลการปฏิบัติงาน มีค่า Sig. (2 - tailed) เท่ากับ 0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า หน่วยงานที่ปฏิบัติงานของบุคลากรที่แตกต่างกัน มีผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เป็นข้าราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารซึ่งเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

สถิติที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ ใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมพัทธ์ของตัวแปร 2 ตัวแปรที่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95 เปอร์เซนต์ ดังนั้นจะยอมรับสมมติฐานหลักเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.01

ตารางที่ 4.28 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทั้ง 8 ด้าน กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านคุณภาพของงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ด้านคุณภาพของงาน			
	r	Sig.	ระดับ	ทิศทาง
1.ด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	0.167	0.003**	ต่ำ	เดียวกัน
2.ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย	0.219	0.000**	ต่ำ	เดียวกัน
3.ด้านโอกาสการพัฒนาความรู้และความสามารถของตนเอง	0.235	0.000**	ต่ำ	เดียวกัน
4.ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	0.233	0.000**	ต่ำ	เดียวกัน
5.ด้านความสัมพันธ์ร่วมกันภายในของหน่วยงาน	0.274	0.000**	ต่ำ	เดียวกัน
6.ด้านความเสมอภาคในการปฏิบัติงาน	0.247	0.000**	ต่ำ	เดียวกัน
7.ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	0.313	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
8.ด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม	0.245	0.000**	ต่ำ	เดียวกัน
รวม	0.324	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.28 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทั้ง 8 ด้าน กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงานของบุคลากร โดยใช้สถิติ พบว่าปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้านมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐาน หมายความว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้าน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพิจารณาเป็นรายด้าน ได้ดังนี้

ด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐาน หมายความว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ขอมรับสมมติฐาน หมายความว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัยมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ด้านโอกาสการพัฒนาความรู้และความสามารถของตนเองมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ขอมรับสมมติฐาน หมายความว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสการพัฒนาความรู้และความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ขอมรับสมมติฐาน หมายความว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ด้านความสัมพันธ์ร่วมกันภายในของหน่วยงานมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ขอมรับสมมติฐาน หมายความว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสัมพันธ์ร่วมกันภายในของหน่วยงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ด้านความเสมอภาคในการปฏิบัติงานมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ขอมรับสมมติฐาน หมายความว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเสมอภาคในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ขอมรับสมมติฐาน หมายความว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคมมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ขอมรับสมมติฐาน หมายความว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม

มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.29 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทั้ง 8 ด้าน กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านปริมาณงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ด้านปริมาณงาน			
	r	Sig.	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
1.ด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	0.340	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
2.ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย	0.204	0.000**	ต่ำ	เดียวกัน
3.ด้านโอกาสการพัฒนาความรู้และความสามารถของตนเอง	0.331	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
4.ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	0.270	0.000**	ต่ำ	เดียวกัน
5.ด้านความสัมพันธ์ร่วมกันภายในของหน่วยงาน	0.337	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
6.ด้านความเสมอภาคในการปฏิบัติงาน	0.322	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
7.ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	0.279	0.000**	ต่ำ	เดียวกัน
8.ด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม	0.338	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
รวม	0.413	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.29 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทั้ง 8 ด้าน กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานของบุคลากร โดยใช้สถิติ พบว่าปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้านมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ขอมรับสมมติฐาน หมายความว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้าน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพิจารณาเป็นรายด้าน ได้ดังนี้

ด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ขอมรับสมมติฐาน หมายความว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกละเลยลักษณะและปลอดภัยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ขอมรับสมมติฐาน หมายความว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกละเลยลักษณะและปลอดภัยมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ด้านโอกาสการพัฒนาความรู้และความสามารถของตนเองมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ขอมรับสมมติฐาน หมายความว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสการพัฒนาความรู้และความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ขอมรับสมมติฐาน หมายความว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ด้านความสัมพันธ์ร่วมกันภายในของหน่วยงานมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ขอมรับสมมติฐาน หมายความว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสัมพันธ์ร่วมกันภายในของหน่วยงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01

ด้านความเสมอภาคในการปฏิบัติงานมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ขอมรับสมมติฐาน หมายความว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเสมอภาคในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ขอมรับสมมติฐาน หมายความว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้าน

คุณภาพของงาน โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคมมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือยอมรับสมมติฐาน หมายความว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.30 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทั้ง 8 ด้าน กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	r	ด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน		
		Sig.	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
1.ด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	0.169	0.003**	ต่ำ	เดียวกัน
2.ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย	0.134	0.019**	ไม่สัมพันธ์	-
3.ด้านโอกาสการพัฒนาความรู้และความสามารถของตนเอง	0.218	0.000**	ต่ำ	เดียวกัน
4.ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	0.134	0.019**	ไม่สัมพันธ์	-
5.ด้านความสัมพันธ์ร่วมกันภายในของหน่วยงาน	0.277	0.000**	ต่ำ	เดียวกัน
6.ด้านความเสมอภาคในการปฏิบัติงาน	0.231	0.000**	ต่ำ	เดียวกัน
7.ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	0.243	0.000**	ต่ำ	เดียวกัน
8.ด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม	0.255	0.000**	ต่ำ	เดียวกัน
รวม	0.278	0.000**	ต่ำ	เดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.29การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทั้ง 8 ด้านกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานของบุคลากร โดยใช้สถิติ พบว่าปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้านมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01นั่นคือ ยอมรับ

สมมติฐาน หมายความว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้าน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพิจารณาเป็นรายด้าน ได้ดังนี้

ด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอมีค่า Sig. เท่ากับ 0.003ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐาน หมายความว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.019 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.01 นั่นคือ ไม่ยอมรับสมมติฐาน หมายความว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ด้านโอกาสการพัฒนาความรู้และความสามารถของตนเองมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือยอมรับสมมติฐาน หมายความว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสการพัฒนาความรู้และความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานมีค่า Sig. เท่ากับ 0.019 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.01 นั่นคือ ไม่ยอมรับสมมติฐาน หมายความว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ด้านความสัมพันธ์ร่วมกันภายในของหน่วยงานมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐาน หมายความว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสัมพันธ์ร่วมกันภายในของหน่วยงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01

ด้านความเสมอภาคในการปฏิบัติงานมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐาน หมายความว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเสมอภาคในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ขอมรับสมมติฐาน หมายความว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคมมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ขอมรับสมมติฐาน หมายความว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษานี้เป็นการศึกษา เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร กรณีศึกษาสำนักงานปลัดกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ซึ่งในการศึกษานี้ได้วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่งและระดับงาน รายได้ประจำต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน และได้วิเคราะห์ข้อมูล คุณภาพชีวิตในการทำงานและผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยมีวัตถุประสงค์ในการทำวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยทางด้านลักษณะส่วนบุคคลที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรที่เป็นข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร จำนวน 305 คน โดยแบ่งตามโครงสร้างของกฎกระทรวง จำนวน 12 สำนักงาน และหน่วยงานภายใน จำนวน 5 สำนักงาน รวมทั้งหมดเป็น 17 สำนักงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามที่มีคำถามเป็นลักษณะคำถามแบบปลายปิดมีตัวเลือกให้เลือกตอบโดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากร เป็นข้อมูลทางด้านส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่งและระดับงาน รายได้ประจำต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน มีลักษณะคำถามเป็นคำถามแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นข้อมูลปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร จากปัจจัย ทั้ง 8 ด้านโดยคำถามในส่วนนี้เป็นแบบสอบถามซึ่งประเมินค่าได้ 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นข้อมูลประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ทั้ง 3 ด้านโดยคำถามในส่วนนี้เป็นแบบสอบถามซึ่งประเมินค่าได้ 5 ระดับ

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการประมวลผลข้อมูลทางสถิติ โดยวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากร โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) วิเคราะห์ข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและระดับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) วิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของลักษณะส่วนบุคคลกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยใช้สถิติ Independent Sample t-test และ One-way ANOVA ในการทดสอบ และวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตกับผลการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ในการทดสอบ

5.1 สรุปผลการวิจัย

การศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ภูมิศึกษาสำนักงานปลัดกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่งและระดับงาน รายได้ประจำต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 63.9 และเพศชาย ร้อยละ 36.1 มีอายุช่วงระหว่าง 25-35 ปี ร้อยละ 49.5 รองลงมาคืออายุช่วงระหว่าง 36-45 ปี ร้อยละ 39.3 อายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป ร้อยละ 6.9 และอายุช่วงที่ต่ำกว่า 25 ปี ร้อยละ 4.3 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 58.0 รองลงมาคือระดับปริญญาโท ร้อยละ 37.7 ต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 3.3 และปริญญาเอก ร้อยละ 1.0 การดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูง ร้อยละ 1.0 รองลงมาดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับต้น ร้อยละ 0.7 ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการ ร้อยละ 34.8 ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการ ร้อยละ 41.0 ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ ร้อยละ 7.9 ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญ ร้อยละ 0.7 ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ ร้อยละ 0.7 ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปปฏิบัติการ ร้อยละ 9.8 ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปชำนาญการ ร้อยละ 2.3 ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปอาวุโส ร้อยละ 0.7 และดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปทักษะพิเศษ ร้อยละ 0.7 รายได้ต่อเดือนส่วนใหญ่มีรายได้ 15,001-22,000 บาท ร้อยละ 48.2 รองลงมาคือรายได้ต่อเดือน 8,001-15,000 บาท ร้อยละ 26.9 รายได้ต่อเดือน 22,001-29,000 บาท ร้อยละ 17.0 และรายได้ต่อเดือน 29,001-36,000 บาทขึ้นไป ร้อยละ 7.9 ระยะเวลาการปฏิบัติงานส่วนใหญ่ 6-8 ปี ร้อยละ 34.4 รองลงมาคือระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 8 ปี

ขึ้นไป ร้อยละ 32.5 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 3-5 ปี ร้อยละ 20.7 และระยะเวลาการปฏิบัติงาน 0-2 ปี ร้อยละ 12.5 ตามลำดับ และหน่วยงานที่ปฏิบัติ สำนักบริหารกลาง (บก.) มีจำนวนบุคลากรมากที่สุด ร้อยละ 13.1 กลุ่มตรวจสอบภายใน (ตส.) ร้อยละ 1.3 กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (พร.) ร้อยละ 1.6 ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติ (ศกช.) ร้อยละ 6.2 สำนักกิจการระหว่างประเทศ (กร.) ร้อยละ 5.9 สำนักกิจการอวกาศแห่งชาติ (อช.) ร้อยละ 3.9 สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ (นย.) ร้อยละ 10.2 สำนักส่งเสริมและพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ทส.) ร้อยละ 6.6 สำนักส่งเสริมและพัฒนารัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ (บอ.) ร้อยละ 12.5 สำนักส่งเสริมอุตสาหกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (สส.) ร้อยละ 6.6 สำนักงานคณะกรรมการธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ (ชอ.) ร้อยละ 3.9 สำนักป้องกันและปราบปรามการกระทำผิดทางเทคโนโลยีสารสนเทศ (ปท.) ร้อยละ 9.2 สำนักส่งเสริมและพัฒนาสารสนเทศภูมิศาสตร์ (สภ.) ร้อยละ 1.6 ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ศท.) ร้อยละ 6.6 สำนักตรวจราชการ (ตร.) ร้อยละ 2.6 สำนักกฎหมาย (กม.) ร้อยละ 3.3 และสำนักประสานงานรัฐวิสาหกิจ (รก.) ร้อยละ 4.9

สรุปผลการศึกษานุเคราะห์ที่เป็นข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย อายุอยู่ในช่วงระหว่าง 25-35 ปี ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการมีรายได้ประจำต่อเดือน 15,001-22,000 บาทมีระยะเวลาการปฏิบัติงานส่วนใหญ่ 6-8 ปีและหน่วยงานที่ปฏิบัติ สำนักบริหารกลาง (บก.) เป็นหน่วยงานที่มีจำนวนบุคลากรมากที่สุด

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรทั้งหมด 8 ด้าน วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่าระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ทั้ง 8 ด้าน โดยรวมทั้งหมด มีค่าเฉลี่ย (3.45) ถือว่าอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (3.67) ด้านความสัมพันธ์ร่วมกันภายในของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย (3.61) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว มีค่าเฉลี่ย (3.61) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน มีค่าเฉลี่ย (3.43) ด้านโอกาสการพัฒนาความรู้และความสามารถของตนเอง มีค่าเฉลี่ย (3.40) ด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม มีค่าเฉลี่ย (3.39) ด้านความเสมอภาคในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย (3.33) และด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด (3.19) ตามลำดับ โดยแต่ละด้านมีรายละเอียด ดังนี้

1. ด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ โดยรวมถือว่าอยู่ในระดับปานกลางซึ่งค่าตอบแทนเพียงพอกับค่าครองชีพ โดยไม่ต้องการความช่วยเหลือจากบุคคลอื่นมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด

(3.29) รองลงมาคือ ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ย (3.27) และค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเป็นธรรมและทัดเทียมเมื่อเปรียบเทียบกับส่วนราชการอื่นๆ มีค่าเฉลี่ย (3.26) ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้และความสามารถของท่าน มีค่าเฉลี่ย (3.25) และค่าตอบแทนที่ได้รับมีความสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด (2.91) ตามลำดับ

2. ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกละเลยลักษณะและปลอดภัยโดยรวมถือว่าอยู่ในระดับมากซึ่งความเพียงพอของสิ่งอำนวยความสะดวกที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (3.75) รองลงมาคือบรรยากาศการทำงานที่เสริมสร้างให้มีสุขภาพจิตที่ดีขณะปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย (3.66) องค์กรให้ความสำคัญกับการดูแลเรื่องความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากร มีค่าเฉลี่ย (3.67) ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมการทำงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ มีค่าเฉลี่ย (3.65) และสภาพแวดล้อมในสถานที่ปฏิบัติงานมีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด (3.65) ตามลำดับ

3. ด้านโอกาสการพัฒนาความรู้และความสามารถของตนเองโดยรวมถือว่าอยู่ในระดับปานกลางซึ่งหน่วยงานให้ความสำคัญในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (3.75) รองลงมาคือ ท่านได้รับโอกาสในการปฏิบัติงานที่ทำท้าทายความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ย (3.67) ท่านมีโอกาสนในการเรียนรู้งานในส่วนงานอื่น มีค่าเฉลี่ย (3.66) ท่านได้รับการฝึกอบรมศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ย (3.65) และท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้และความสามารถของตนเองกับหน่วยงานเปิดโอกาสให้ท่านได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งมีค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงมาตรฐานน้อยที่สุดเท่ากัน(3.65) ตามลำดับ

4. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานโดยรวมถือว่าอยู่ในระดับมาก ซึ่งท่านมีความภาคภูมิใจในตำแหน่งที่ดำรงอยู่ในปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (3.48) รองลงมาคือ หน่วยงานทำให้ท่านรู้สึกได้รับความก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพ มีค่าเฉลี่ย (3.48) ท่านได้รับโอกาสเข้าร่วมประชุมสัมมนาฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่นมีค่าเฉลี่ย (3.44)ท่านได้รับโอกาสในการเตรียมความรู้และทักษะเพื่อการเลื่อนตำแหน่งมีค่าเฉลี่ย (3.40) และท่านได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะด้านการบริหารงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด (3.39) ตามลำดับ

5. ด้านความสัมพันธ์ร่วมกันภายในของหน่วยงานโดยรวมถือว่าอยู่ในระดับมากซึ่งท่านและเพื่อนร่วมงานมีสัมพันธ์ที่ดีต่อกันและให้คำปรึกษาหารือได้มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด(3.76) รองลงมาคือ หัวหน้างานมีความสัมพันธ์ที่ดีกับท่านและสามารถให้คำปรึกษาได้ มีค่าเฉลี่ย (3.66) ผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในสังกัดเดียวกัน มีค่าเฉลี่ย (3.64) ท่านและเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานของท่านคอยดูแลทุกข์สุขซึ่งกันและกัน มีค่าเฉลี่ย (3.63) หน่วยงานของท่านมีการร่วม

แรงร่วมใจกันในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ย (3.55) และหน่วยงานของท่านมีการประชุมเพื่อร่วมแสดงความคิดเห็นในการทำงานอยู่เสมอ มีค่าน้อยที่สุด (3.47) ตามลำดับ

6. ด้านความเสมอภาคในการปฏิบัติงาน โดยรวมถือว่าอยู่ในระดับปานกลางซึ่งเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาให้ความเคารพสิทธิส่วนบุคคลไม่ก้าวก่ายในเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (3.44) รองลงมาคือผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความเสมอภาคแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน มีค่าเฉลี่ย (3.43) อำนาจหน้าที่ของท่านได้รับความคุ้มครองโดยระเบียบกฎหมายของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย (3.42) การพิจารณาความดีความชอบเป็นไปภายใต้ระบบคุณธรรม มีค่าเฉลี่ย (3.38) ท่านมีโอกาสแสดงความคิดเห็นโดยปราศจากการตอบโต้หรือขัดแย้งจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ย (3.30) ความเสมอภาคในการได้รับการฝึกอบรมและศึกษาดูงานมีค่าเฉลี่ย (3.29) และท่านมีสิทธิในการปฏิเสธงานที่ไม่ตรงกับความรู้ความสามารถของท่านและอยู่นอกเหนือความรับผิดชอบ มีค่าน้อยที่สุด(3.12) ตามลำดับ

7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว โดยรวมถือว่าอยู่ในระดับมากซึ่งมีการยอมรับและความเข้าใจของครอบครัวต่อการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (3.69) รองลงมาคือท่านใช้เวลาหลังจากการทำงานปกติให้กับตนเองและครอบครัวอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ย (3.65) ท่านมีโอกาสได้ใช้เวลาพักผ่อนในวันหยุดอย่างเต็มที่โดยที่ไม่ต้องกังวลถึงเรื่องงาน มีค่าเฉลี่ย (3.64) ท่านมีความรู้สึกพอใจที่ดีและเป็นสุขกับการทำงานครอบครัว สังคม และชีวิตส่วนตัว มีค่าเฉลี่ย (3.62) ท่านสามารถจัดสรรเวลาเพื่อใช้ในการทำงานแต่ละวันได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย (3.59) และหลังจากเลิกงานท่านมีเวลาส่วนตัวในการพักผ่อนและทำกิจกรรมส่วนตัวโดยไม่ต้องกังวลเรื่องการทำงานมีค่าน้อยที่สุด (3.50) ตามลำดับ

8. ด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม โดยรวม ถือว่าอยู่ในระดับปานกลางซึ่งหน่วยงานของท่านสร้างความภาคภูมิใจในสังคมและชีวิตส่วนตัวของท่านมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (3.57) รองลงมาคือหน่วยงานของท่านเป็นที่ยอมรับของสังคมและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง มีค่าเฉลี่ย (3.52) การปฏิบัติงานของหน่วยงานสอดคล้องกับความต้องการของประชาชน มีค่าเฉลี่ย (3.45) งานที่ท่านปฏิบัติเป็นการป้องกันบรรเทาและปกป้องมิให้เกิดความเสียหายแก่สังคม มีค่าเฉลี่ย (3.33) ประชาชนมีความเชื่อถือและศรัทธาในงานที่ท่านทำมีค่าเฉลี่ย (3.31) และท่านมีโอกาสได้ทำงานร่วมกิจกรรมใกล้ชิดกับชุมชนและประชาชนในพื้นที่มีค่าน้อยที่สุด (3.16) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลระดับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า ระดับความคิดเห็นประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ทั้ง 3 ด้าน โดยรวมทั้งหมด มีค่าเฉลี่ย (3.63) ถือว่าอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านคุณภาพของงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (3.69) รองลงมาคือ ด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย (3.64) และด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด (3.56) ตามลำดับ โดยแต่ละด้านมีรายละเอียด ดังนี้

1. ด้านคุณภาพของงาน โดยรวมถือว่าอยู่ในระดับมากซึ่งผลงานที่ปฏิบัติออกมานั้นเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (3.74) รองลงมาคือผลงานที่ปฏิบัติออกมานั้นมีความถูกต้องเรียบร้อย และทันเวลาที่กำหนดมีค่าเฉลี่ย (3.74) ก่อนการส่งมอบงานทุกครั้งหน่วยงานมีการตรวจคุณภาพมาตรฐานของผลงานมีค่าเฉลี่ย (3.67) วัสดุอุปกรณ์ที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงานมีมาตรฐานตามเกณฑ์ที่กำหนดมีค่าเฉลี่ย (3.67) และคุณภาพของงานที่ท่านปฏิบัติเป็นที่ยอมรับของบุคคลที่เกี่ยวข้อง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด (3.65) ตามลำดับ

2. ด้านปริมาณงาน โดยรวมถือว่าอยู่ในระดับมากซึ่งปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายท่านสามารถดำเนินการได้ทันตามกำหนดมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (3.65) รองลงมาคือปริมาณงานที่ออกมาเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงานมีค่าเฉลี่ย (3.61) ปริมาณงานในความรับผิดชอบของท่านมีความเหมาะสมกับความสามารถมีค่าเฉลี่ย (3.56) และปริมาณงานที่ออกมานั้นมีความสมดุลกับอัตรากำลังของบุคลากรในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด (3.43) ตามลำดับ

3. ด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน โดยรวมถือว่าอยู่ในระดับมากซึ่งผลงานแต่ละชิ้นสามารถทำให้สำเร็จได้ภายในระยะเวลาที่เหมาะสมมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (3.67) รองลงมาคือความยาก-ง่ายของงานที่ได้รับมอบหมายสามารถสำเร็จตามกำหนดเวลา มีค่าเฉลี่ย (3.67) การส่งมอบผลงานตรงตามระยะเวลาที่กำหนด มีค่าเฉลี่ย (3.62) และท่านทำงานได้ตามเป้าหมายภายในระยะเวลาที่หน่วยงานกำหนด มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด (3.61) ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลการทดสอบสมมติฐาน โดยแบ่งเป็นสมมติฐานหลัก 2 ข้อ ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่แตกต่างกัน มีผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

1. เพศที่แตกต่างกันของบุคลากร ทำให้ผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ถือว่าไม่ยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. อายุที่แตกต่างกันของบุคลากร ทำให้ผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ถือว่าไม่ยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันของบุคลากร ทำให้ผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ถือว่าไม่ยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. ประเภทตำแหน่งและระดับงานที่แตกต่างกันของบุคลากร ทำให้ผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ถือว่าไม่ยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. รายได้ประจำต่อเดือนที่แตกต่างกันของบุคลากร ทำให้ผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ถือว่าไม่ยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6. ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันของบุคลากร ทำให้ผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ถือว่าไม่ยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

7. หน่วยงานที่ปฏิบัติที่แตกต่างกันของบุคลากร ทำให้ผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ถือว่ายอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า หน่วยงาน พร.มีผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างจากหน่วยงาน สส. หน่วยงาน บก.มีผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างจาก หน่วยงาน นย. ทส. บอ. สส. ธอ. ปท. ศท. และ รก. หน่วยงาน ศภข. มีผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างจาก หน่วยงาน นย. ทส. สส. ธอ. ศท. และ รก. หน่วยงาน กร.มีผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างจาก หน่วยงาน สส. หน่วยงาน อช.มีผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างจาก หน่วยงาน นย. และ สส. หน่วยงาน นย. มีผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างจาก หน่วยงาน ศภข. กร. และ อช. หน่วยงาน ทส.มีผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างจาก หน่วยงาน บก. และ ศภข. หน่วยงาน บอ.มีผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างจาก หน่วยงาน บก. หน่วยงาน สส.มีผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างจาก หน่วยงาน พร. บก. ศภข. กร. อช. และ ปท. หน่วยงาน ธอ.มีผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างจาก หน่วยงาน บก. และ ศภข. หน่วยงาน ปท.มีผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างจาก หน่วยงาน บก. และ สส. หน่วยงาน ศท.มีผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างจาก หน่วยงาน บก. และ ศภข. และหน่วยงาน รก.มีผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างจาก หน่วยงาน บก. และ ศภข. ซึ่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนหน่วยงานที่เหลือ ได้แก่ หน่วยงาน ดส. สภ. ตร. และ กม. พบว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เป็นข้าราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

1. ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านคุณภาพของงาน พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้านมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐาน หมายความว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้าน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพิจารณาเป็นรายด้าน ได้ดังนี้

ด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ขอมรับสมมติฐาน หมายความว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรม และเพียงพอมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน โดยมีความสัมพันธ์ อยู่ในระดับต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกละเลยลักษณะและปลอดภัยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ขอมรับสมมติฐาน หมายความว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกละเลยลักษณะและปลอดภัยมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ด้านโอกาสการพัฒนาความรู้และความสามารถของตนเองมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ขอมรับสมมติฐาน หมายความว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสการพัฒนาความรู้และความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ขอมรับสมมติฐาน หมายความว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ด้านความสัมพันธ์ร่วมกันภายในของหน่วยงานมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ขอมรับสมมติฐาน หมายความว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสัมพันธ์ร่วมกันภายในของหน่วยงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ด้านความเสมอภาคในการปฏิบัติงานมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ขอมรับสมมติฐาน หมายความว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเสมอภาคในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ขอมรับสมมติฐาน หมายความว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ด้านคุณภาพของงาน โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคมมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐาน หมายความว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2. ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านปริมาณงาน พบว่าปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้านมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐาน หมายความว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้าน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพิจารณาเป็นรายด้านได้ดังนี้

ด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐาน หมายความว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐาน หมายความว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ด้านโอกาสการพัฒนาความรู้และความสามารถของตนเองมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐาน หมายความว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสการพัฒนาความรู้และความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐาน หมายความว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ด้านความสัมพันธ์ร่วมกันภายในของหน่วยงานมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ขอมรับสมมติฐาน หมายความว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสัมพันธ์ร่วมกันภายในของหน่วยงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01

ด้านความเสมอภาคในการปฏิบัติงานมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ขอมรับสมมติฐาน หมายความว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเสมอภาคในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ขอมรับสมมติฐาน หมายความว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคมมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ขอมรับสมมติฐาน หมายความว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3. ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านปริมาณงาน พบว่าปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้านมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ขอมรับสมมติฐาน หมายความว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพิจารณาเป็นรายด้านได้ดังนี้

ด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอมีค่า Sig. เท่ากับ 0.003 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ขอมรับสมมติฐาน หมายความว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.019 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.01 นั่นคือ ไม่ขอมรับสมมติฐาน หมายความว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อม

ที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ด้านโอกาสการพัฒนาความรู้และความสามารถของตนเองมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ขอมรับสมมติฐาน หมายความว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสการพัฒนาความรู้และความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานมีค่า Sig. เท่ากับ 0.019 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.01 นั่นคือ ไม่ยอมรับสมมติฐาน หมายความว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ด้านความสัมพันธ์ร่วมกันภายในของหน่วยงานมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ขอมรับสมมติฐาน หมายความว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสัมพันธ์ร่วมกันภายในของหน่วยงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ด้านความเสมอภาคในการปฏิบัติงานมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ขอมรับสมมติฐาน หมายความว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเสมอภาคในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ขอมรับสมมติฐาน หมายความว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคมมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ขอมรับสมมติฐาน หมายความว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้านกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พบว่า ด้านปริมาณงาน เป็นด้านที่มีค่าความสัมพันธ์มากที่สุด 0.413 รองลงมาคือด้านคุณภาพของงาน มีค่าความสัมพันธ์ เท่ากับ 0.324 และด้านเวลาที่ใช้ในการทำงานเป็นด้านที่มีค่าความสัมพันธ์น้อยที่สุด 0.278 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

5.2 การอภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร กรณีศึกษาสำนักงานปลัดกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สามารถสรุปประเด็นที่สำคัญมาอภิปรายได้ ดังนี้

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและผลการปฏิบัติงานของบุคลากร คุณภาพชีวิตในการทำงาน

ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับที่มาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ลัดดา บุญมาเลิศ (2543) พบว่า ปัจจัยด้านผลตอบแทนที่เป็นและเพียงพอมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเหมือนกัน อธิบายได้ว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีรายได้แตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันส่วนสาเหตุที่ทำให้องค์ประกอบคุณภาพมีความแตกต่างกันแต่คุณภาพชีวิตโดยรวมไม่แตกต่างอาจเนื่องมาจากปัจจัยความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมซึ่งเป็นจุดเด่นของความแตกต่างนั้นมีอิทธิพลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตโดยรวมแต่ยังคงมีอิทธิพลร่วมอันเนื่องมาจากความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในประเด็นย่อยๆด้านอื่นๆที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมดังนั้นจึงเป็นเหตุผลที่แสดงให้เห็นว่าควรมีการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานไปพร้อมกันในหลายๆด้านซึ่งผลการวิจัยที่สอดคล้องคุณภาพชีวิตโดยรวมของ ฉวีรัฐกฤตา อภิโชติภพนิพิฐ (2550) พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับที่สูงซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของสกลลิจูติกุมิ (2545) เปรมฤติธรรมฤาษ (2515) และอรุณิสุมนโหมหาอุดม (2542) พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมทั้ง 8 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง

ผลการปฏิบัติงาน

ผลการศึกษาพบว่า ผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับที่มาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อธิบายได้ว่า เพราะข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีภารกิจและบทบาทหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติอยู่

หลายด้านภายใต้ข้อจำกัดเรื่องขอบเขตของเวลาและจำนวนของบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอเมื่อเปรียบเทียบกับผลงานที่ต้องรับผิดชอบทำให้บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีภารกิจที่จะต้องปฏิบัติมากเกินกำลังจึงอาจเป็นสาเหตุที่ส่งผลให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานเป็นด้านที่บุคลากรมีความคิดเห็นในทางลบมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องผลการวิจัยของ สืบศักดิ์ สืบสกุล (2542) พบว่า ข้าราชการตำรวจ ในสถานีตำรวจภูธร มีระดับผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่ปานกลาง แต่นอกเขตโดยรวมมีผลการปฏิบัติงานที่สูงกว่าข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานในสายงานต่างๆ

2. การเปรียบเทียบความแตกต่างของลักษณะส่วนบุคคลกับผลการปฏิบัติงาน

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่งและระดับงาน รายได้ประจำต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงานของบุคลากรที่แตกต่างกัน มีผลการปฏิบัติงานในภาพรวมที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลนั้น ไม่มีผลต่อผลการปฏิบัติงาน ยกเว้นหน่วยงานที่ปฏิบัติซึ่งพบว่าหน่วยงานที่แตกต่างกันมีผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันเช่นกัน อธิบายได้ว่าลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันไม่ว่าจะเป็นเพศ อายุ ระดับการศึกษาประเภทตำแหน่งและระดับงาน รายได้ประจำต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติ ถึงแม้ว่ามีความแตกต่างกัน แต่ผลการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย อาจจะเป็นการปฏิบัติงานที่มีความคล้ายคลึงกัน โดยต้องปฏิบัติเพื่อก่อให้เกิดรายได้เพื่อการดำรงชีวิต และต้องปฏิบัติงานซึ่งให้เป็นไปตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดและมีการส่งมอบผลงานแต่ละชิ้นให้เสร็จทันในเวลา ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ธานีรินทร์ สุทธิบุญชร (2543) พบว่า พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเศรษฐกิจและสังคมแตกต่างกัน จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระดับเงินเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ไม่มีความแตกต่างกันในค่าเฉลี่ยของความเห็นประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จึงทำให้เห็นว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ทำให้มีผลการปฏิบัติที่ไม่แตกต่างกันเหมือนกัน ทั้งนี้ ผลการวิจัยในส่วนที่พบความแตกต่างของหน่วยงานที่ปฏิบัติ อธิบายได้ว่า สำนักงานปลัดกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นหน่วยงานของรัฐบาลมีหน่วยงานแยกตามโครงสร้าง 17 สำนัก ซึ่งงานที่แต่ละสำนักได้รับมอบหมายมีอำนาจหน้าที่การดำเนินงานที่แตกต่างกัน รวมไปถึงจำนวนบุคลากร ความแตกต่างของผลการปฏิบัติงานที่พบ เกิดจากจำนวนบุคลากร และงานที่ได้รับมอบหมายมีความต่าง จึงส่งผลให้การวิจัยพบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล หน่วยงานที่ปฏิบัติที่มีความแตกต่างกัน จึงมีผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับผลการปฏิบัติงาน

ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานแต่ละด้านของบุคลากรกับผลการปฏิบัติงานในภาพรวม พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานแต่ละด้านและโดยรวมกับผลการปฏิบัติงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์รายด้านของคุณภาพชีวิตในการทำงานกับผลการปฏิบัติงาน พบว่าในแต่ละด้านได้แก่ ด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกต้องเหมาะสมและปลอดภัยและด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานในระดับที่ต่ำแต่เป็นไปได้ในทิศทางเดียวกัน ส่วนด้านโอกาสการพัฒนาความรู้และความสามารถของตนเอง ด้านความสัมพันธ์ร่วมกันภายในของหน่วยงาน ด้านความเสมอภาคในการปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง แต่เป็นไปได้ในทิศทางเดียวกัน อธิบายได้ว่า ถ้าบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มาก ก็จะส่งผลให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมากตามไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ (มานะ สิ้นธุวงษานนท์, 2534) พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าการประถม ศึกษาอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนืออยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ (วิสุทธิ อุดมะมะ, 2538) พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง

5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากผลการศึกษา เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร กรณีศึกษาสำนักงานปลัดกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ผู้ศึกษาขอเสนอแนะทางเพื่อเป็นการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้นเพื่อส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ดีด้วย ดังนี้

1. จากการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร พบว่า ด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด จากทั้งหมด 8 ด้าน ผู้บริหารองค์กรควรจะเน้นเรื่องการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการในด้านดังกล่าวให้สูงขึ้น โดยการจัดฝึกอบรมส่งเสริมให้ข้าราชการและครอบครัวมีอาชีพเสริม มีรายได้เพิ่ม จัดหาเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำให้กู้ยืม จัดทำสวัสดิการให้กู้ยืมเงินได้แต่ มีข้อจำกัดและขอบเขตของการกู้ยืม และการจัดตั้งร้านค้าสวัสดิการให้แก่ข้าราชการและครอบครัวได้บริโภคสินค้าในราคาที่ยุติธรรมเพียงพอและเพียงพอต่อรายรับและรายจ่าย

2. จากการศึกษาผลการปฏิบัติงานโดยรวมของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่ก็พบว่าด้านปริมาณงาน เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด จากทั้งหมด 3 ด้าน แสดงให้เห็นว่าผลการปฏิบัติงานที่ออกมาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน มีมากเกินไปอัตรากำลังของบุคลากร ปริมาณงานที่มากอาจทำให้ไม่ทันกำหนดส่งมอบหมายงาน ดังนั้นผู้บริหารองค์กรควรจัดสรรคนหรืออบรมให้แก่ข้าราชการอย่างต่อเนื่อง เพื่อกระตุ้นให้ข้าราชการได้ทราบบทบาท หน้าที่ และการทำงานให้มีประสิทธิภาพที่สูงยิ่งขึ้น

3. จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับผลการปฏิบัติงาน พบว่า องค์กรซึ่งเป็นหน่วยงานของรัฐบาล ควรให้ความสนใจเรื่องของการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่เสมอ ถึงแม้แต่ละองค์กรจะมีองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกันก็ตาม เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน แต่ผู้บริหารควรให้ความสนใจเรื่องของเวลาในการทำงาน ซึ่งเป็นด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำที่สุดและการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่เสมอ หากบุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีก็ย่อมส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานนั้นออกมาดีด้วยเช่นกัน

5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต

เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้เนื้อหาอาจยังไม่มีความครอบคลุมในทุกประเด็น จึงขอเสนอแนะให้ผู้ที่เกี่ยวข้องศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ดังต่อไปนี้

1. ควรทำการศึกษาสำนักงานปลัดกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หน่วยงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและผลการปฏิบัติงานที่ระดับดีที่สุด เพื่อทราบปัจจัยที่ส่งผลทำให้เกิดความแตกต่างในระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตในการทำงานและผลการปฏิบัติงานและนำข้อมูลดังกล่าวที่ได้มาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอยู่ในระดับที่ดี และทำเทียบกับองค์กรอื่น ๆ เมื่อนำมาเปรียบเทียบ

2. ควรทำการศึกษาโดยการขยายขอบเขตของการศึกษาทางด้านประชากรเพื่อให้ครอบคลุมทั้งสำนักปลัดกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โดยศึกษาบุคลากรที่เป็นพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราว เพื่อทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและระดับผลการปฏิบัติงานในภาพรวมทั้งองค์กร เพื่อนำไปสู่การพัฒนาให้เกิดความสมดุลทั่วทั้งองค์กร

3. ควรทำการศึกษาเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กับองค์กรอื่น ๆ ที่มีลักษณะการปฏิบัติงานคล้ายกัน เพื่อจะได้ทราบถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่แตกต่างกันและนำผลที่ได้มาปรับปรุงเพื่อให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีความทัดเทียมกับหน่วยงานอื่น และสามารถยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร

4. ควรทำการศึกษาครั้งต่อไปโดยการเพิ่มตัวแปรอิสระในด้านอื่น ๆ ที่คาดว่าจะสามารถอธิบายถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานและผลการปฏิบัติงานได้ เช่น จำนวนบุตร ภาระหนี้สิน อาชีพของกลุ่มสมรส การมีที่พักอาศัยเป็นของตนเอง เป็นต้น เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรให้มีความครอบคลุมมากยิ่งขึ้น



บรรณานุกรม

- กชกร เอ็นดูราษฎร์. (2547). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท โกรเฮ่ สยามจำกัด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- กัญญา เตือนนวล. (2545). ความคิดเห็นของผู้รับตรวจเกี่ยวกับประสิทธิภาพการตรวจสอบภายในของ กรมการผังเมือง. (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- เกวลี ดวงกำเนิด. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน วัฒนธรรมองค์การกับผลการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เขตพื้นที่ภาคพายัพ เชียงใหม่. (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- คมกฤษ รัตนคร. (2541). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- จันทร์สุดา ชงงาม. (2552). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษา บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- จิรัฏฐ์ พงษ์บุตร. (2551). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสายงานวิศวกรรมกรมประมง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- จารุวรรณ โหระ. (2541). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ศึกษาเฉพาะกรณีวิทยาเขตเพาะช่าง กรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- ชวลีพร เพ็ชรศรี. (2555). คุณลักษณะของผู้ตามและบรรยากาศองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- ชัยวัฒน์ ปัญญาพงษ์. (2533). การปรับปรุงคุณภาพชีวิต ในวารสารประชากรศึกษา. 1(7): 24-28.
- ณัฐกฤตา อภิโชคทิพนพิสิฐ. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานของ บริษัท ไทย ตาบูซิอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ณัฐชัย ถนักรบ. (2545). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการเดินรถไฟ
แห่งประเทศไทย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา).
- ตรีชฎา อุ่นเรือน. (2544). คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้จ้างชั่วคราวรายเดือน กรมวิชาการเกษตร
ในสวนกลาง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- ดิน ปรัชญพฤทธิ. (2544). ศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: สำนักงาน กพ.
- เปรมฤดี ชรรมาภุ. (2551). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกลุ่มงานพิทักษ์ตุลาการ
กรมตุลาการ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- เบญจมาศ โรจน์ชนกิจ. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง วัฒนธรรม
องค์การ ความยุติธรรม ในองค์การกับผลการปฏิบัติงาน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- บุญแสง ชีระภากร. (2533). การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานบุคลากรพัฒนาข้าราชการพลเรือน
ฉบับที่ 25 (มกราคม-มีนาคม 2533) : 5 – 12.
- บุษยามณี จันทร์เจริญสุข. (2537). การรับรู้คุณภาพชีวิตงานกับความผูกพันองค์กร ศึกษากรณี
ข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, สาขาวิชาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- พิมลวรรณ พงษ์สวัสดิ์. (2536). ความคาดหวังหลังปรับระบบราชการ. ข้าราชการ, 4(37) (น.18)
- ภูวนัย น้อยวงศ์. (2541). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรม
อิเล็กทรอนิกส์: ศึกษากรณีเฉพาะบริษัท มินิแบไทย จำกัด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน. (2526). พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์อักษรเจริญทัศน์.
- มงคล ดาวรรณา. (2551). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยมหิดล).
- มานะ สินธุวงษานนท์. (2534). คุณภาพชีวิตการทำงานของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอใน
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- กัตตา บุญมาเลิศ. (2543). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- วนิดา ประดิษฐ์. (2554). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- วัลลภ ปรัชญาสันติ. (2544). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับล่างของกรมทางหลวง กรมศึกษาบุคลากรในสังกัดสำนักทางหลวงที่ 12 (จังหวัดชลบุรี). (วิทยานิพนธ์ปริญญาตรีวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- วิสุทธิ์ อุตะมะ. (2538). คุณภาพชีวิตของการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในเขตการศึกษา 6. (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- ทวีศรี กรีทอง. (2529). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- ทิพพาวดี เมฆสุวรรณค์. (2534). การส่งเสริมประสิทธิภาพในระบบราชการ. กรุงเทพฯ : สำนักงาน กพ.ร. ไทย สมเกียรติกุล. (2553). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สำนักงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์).
- ธงชัย สันติวงษ์. (2526). พฤติกรรมผู้บริโภค. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ธานินทร์ สุทธิบุญขร. (2543). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ศึกษาเฉพาะกรณีฝ่ายการพนักงาน บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน). (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2543). การบริหารสำนักงาน. กรุงเทพฯ: เซ็นทรัลเอ็กเพรส.
- สกล ลีจิตภูมิ. (2545). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดและสำนักงานสาธารณสุขอำเภอในประเทศไทย ปี 2545. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สมยศ นาวิการ. (2529). การบริหารแบบมีส่วนร่วม. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ธรรมศาสตร์.
- สมใจ ลักษณะ. (2546). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: ธนรัชการพิมพ์.
- สถิต คำลาเลียง. (2544). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของช่างอากาศ ศึกษาเฉพาะกรณีกองการบินทหารเรือ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).
- สัญญา รอดโพธิ์ทอง. (2547). คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสำนักโยธาธิการกลาโหม. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- สิทธิโชค วรานุสันติกุล. (2531). การปรับปรุงงาน ตอนคุณภาพชีวิตการทำงาน. จุลสารพัฒนาข้าราชการพลเรือน. 4 (ตุลาคม-ธันวาคม 2531) : 14-17.
- สีบศักดิ์ สีบสกุล. (2542). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธร สังกัด ตำรวจภูธร ภาค 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- สุพรรณนา ประทุมวัน. (2544). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานผลิตสายพานยาง. (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- สุวดี ตันวงษ์วิวัฒน์. (2544). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) เฉพาะพนักงานสินเชื่อ ฝ่ายสินเชื่อสาขากลาง. (ภาคินิพนธ์พัฒนาระดับปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์).
- สุจินดา อ่อนแก้ว. (2538). คุณภาพชีวิตในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยทวารวดี. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- อรุณี สุมโนมหาอุดม. (2542). คุณภาพชีวิตในการทำงาน ศึกษากรณีสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).
- อุทัย หิรัญโต. (2525). เทคนิคการบริหาร. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- Cumming, L.L. & Donald P. Schwab. (1973). **Performance in Organization : Determinants & Appraisal.** Glenview : Scott, Foresman and Company.

บรรณานุกรม (ต่อ)

Casio. (1995). **Quality of Work Life : Managing Human Resources. (4th ed.)**. New York: McGraw-Hill.

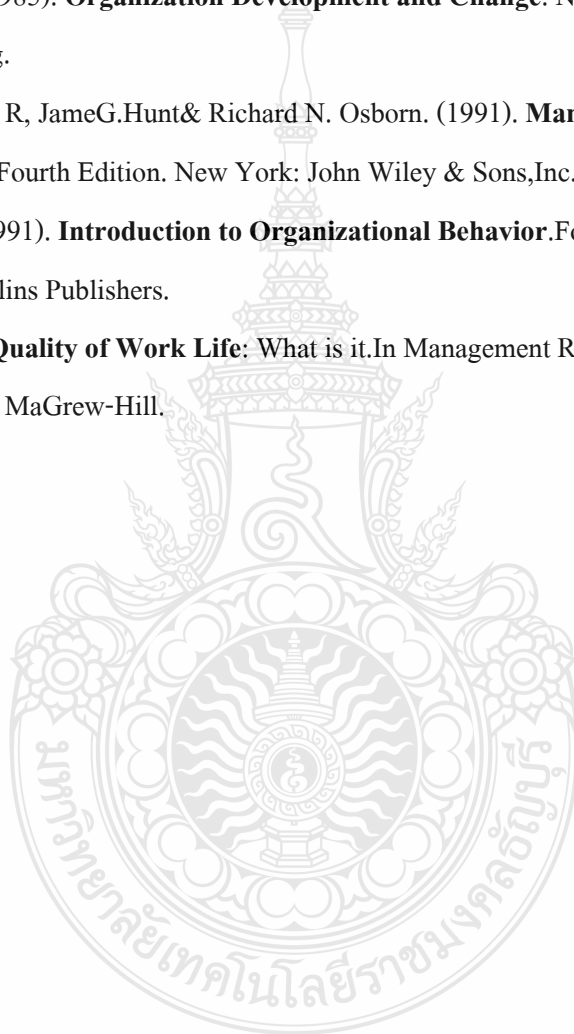
Gilmer, V.H.B. (1966). **Industrial Psychology**. New York: McGraw-Hill.

Huse & Cummings.(1985). **Organization Development and Change**. New York: West Publisshing.

SchermerhornJr, John R, JameG.Hunt& Richard N. Osborn. (1991). **Managing Organizational Behavior**. Fourth Edition. New York: John Wiley & Sons,Inc.

Steers, Richard M. (1991). **Introduction to Organizational Behavior**.Fourth edition. New York: Harper Collins Publishers.

Walton,R.E. (1974). **Quality of Work Life: What is it**.In Management Review. (pp. 12-19). New York: MaGrew-Hill.





ภาคผนวก



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร
กรณีศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามชุดนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร : กรณีศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
2. แบบสอบถามชุดนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้
 - ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากร จำนวน 7 ข้อ
 - ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร จำนวน 46 ข้อ
 - ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร จำนวน 13 ข้อ
3. ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามตามสภาพความเป็นจริง โดยทุกคำตอบของท่าน ผู้วิจัยขอรับรองข้อมูลที่ท่านตอบทั้งหมดจะสงวนเป็นความลับและจะไม่นำไปเปิดเผยในที่ใดๆ เป็นรายบุคคล นอกจากจะแสดงการสรุปผลการศึกษาในภาพรวมเพื่อใช้ในการวิจัยและนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการศึกษาต่อไปเท่านั้น

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ บุคลากรทุกท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

น.ส.สุรีย์พร วิสุทธาภรณ์

นักศึกษาปริญญาโท สาขาการจัดการทั่วไป

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร
กรณีศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

.....
ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากร

กรุณาใส่เครื่องหมาย ในช่อง ตามความเป็นจริง

1. เพศ

ชาย หญิง

2. อายุ

ต่ำกว่า 25 ปี 25 – 35 ปี 36 – 45 ปี มากกว่า 45 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก

4. ประเภทตำแหน่งและระดับงาน

ตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับ สูง ต่ำ

ตำแหน่งประเภทวิชาการระดับ ปฏิบัติการ
 ชำนาญการ
 ชำนาญการพิเศษ
 เชี่ยวชาญ
 ทรงคุณวุฒิ

ตำแหน่งประเภททั่วไป ปฏิบัติการ
 ชำนาญงาน
 อาวุโส
 ทักษะพิเศษ

5. รายได้ประจำต่อเดือน (รวมเบี้ยเลี้ยงและรายได้พิเศษอื่นๆ)

- ต่ำกว่า 8,000 บาท 8,001 – 15,000 บาท 15,001 – 22,000 บาท
 22,001 – 29,000 29,001 – 36,000 บาท มากกว่า 36,000 บาทขึ้นไป

6. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน (อายุราชการหรืออายุการทำงาน)

- 0–2 ปี 3–5 ปี 6–8 ปี มากกว่า 8 ปีขึ้นไป

7. หน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงาน

- กลุ่มตรวจสอบภายใน(ตส.)
 กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (พร.)
 สำนักบริหารกลาง(บก.)
 ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติ (ศภช.)
 สำนักกิจการระหว่างประเทศ (กร.)
 สำนักกิจการอวกาศแห่งชาติ (อช.)
 สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ (นย.)
 สำนักส่งเสริมและพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ทส.)
 สำนักส่งเสริมและพัฒนารัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์(บอ.)
 สำนักส่งเสริมอุตสาหกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (สส.)
 สำนักงานคณะกรรมการธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์(ชอ.)
 สำนักป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดทางเทคโนโลยีสารสนเทศ (ปท.)
 สำนักส่งเสริมและพัฒนาสารสนเทศภูมิศาสตร์ (สภ.)
 ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ศท.)
 สำนักตรวจราชการ (ตร.)
 สำนักกฎหมาย (กม.)
 สำนักประสานงานรัฐวิสาหกิจ (รก.)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร

กรุณาใส่เครื่องหมาย✓ในช่อง ลงในข้อที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยกำหนดค่าน้ำหนักการให้คะแนน ดังนี้

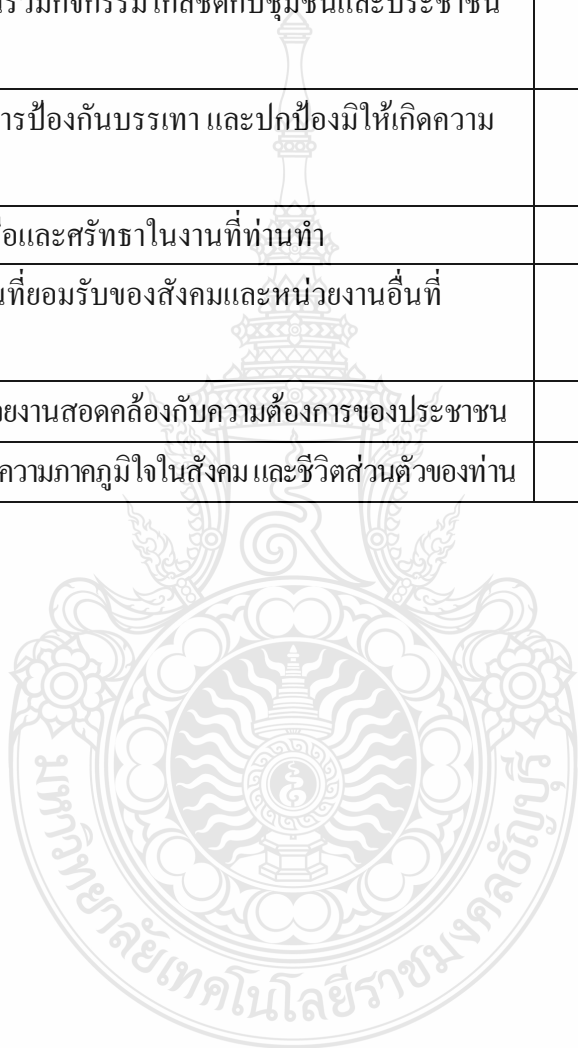
คะแนน	5	หมายถึง	เห็นด้วยระดับมากที่สุด
คะแนน	4	หมายถึง	เห็นด้วยระดับมาก
คะแนน	3	หมายถึง	เห็นด้วยระดับปานกลาง
คะแนน	2	หมายถึง	เห็นด้วยระดับน้อย
คะแนน	1	หมายถึง	เห็นด้วยระดับน้อยที่สุด

ข้อ	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
ด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ						
1	ค่าตอบแทนเพียงพอกับค่าครองชีพ โดยไม่ต้องการความช่วยเหลือจากบุคคลอื่น					
2	ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ					
3	ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้และความสามารถของท่าน					
4	ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเป็นธรรมและทัดเทียมเมื่อเปรียบเทียบกับส่วนราชการอื่นๆ					
5	ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน					
ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย						
1	สภาพแวดล้อมในสถานที่ปฏิบัติงานมีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน					
2	ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมการทำงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่					
3	ความเพียงพอของสิ่งอำนวยความสะดวกที่ใช้ในการปฏิบัติงาน					
4	บรรยากาศการทำงานที่เสริมสร้างให้มีสุขภาพจิตที่ดีขณะปฏิบัติงาน					
5	องค์กรให้ความสำคัญกับการดูแลเรื่องความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากร					

ข้อ	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
ด้านโอกาสการพัฒนาความรู้และความสามารถของตนเอง						
1	ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้และความสามารถของตนเอง					
2	ท่านได้รับการฝึกอบรม ศึกษาคุณงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถอย่างสม่ำเสมอ					
3	หน่วยงานให้ความอิสระในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อการปฏิบัติงาน					
4	ท่านมีโอกาสนในการเรียนรู้งานในส่วนงานอื่น					
5	ท่านได้รับโอกาสในการปฏิบัติงานที่ท้าทายความรู้ ความสามารถ					
6	หน่วยงานเปิดโอกาสให้ท่านได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น					
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน						
1	หน่วยงานทำให้ท่านรู้สึกได้รับความก้าวหน้า และมั่นคงในอาชีพ					
2	ท่านได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะด้านการบริหารงาน					
3	ท่านได้รับโอกาสในการเตรียมความรู้และทักษะเพื่อการเลื่อนตำแหน่ง					
4	ท่านได้รับโอกาสเข้าร่วมประชุมสัมมนาฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น					
5	ท่านมีความภาคภูมิใจในตำแหน่งที่ดำรงอยู่ในปัจจุบัน					
ด้านความสัมพันธ์ร่วมกันภายในของหน่วยงาน						
1	หน่วยงานของท่านมีการประชุมเพื่อร่วมแสดงความคิดเห็นในการทำงานอยู่เสมอ					
2	หน่วยงานของท่านมีการร่วมแรงร่วมใจกันในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ					
3	ท่านและเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานของท่านคอยดูแลทุกข์ สุขซึ่งกันและกัน					
4	หัวหน้างานมีความสัมพันธ์ที่ดีกับท่านและสามารถให้คำปรึกษาได้					
5	ท่านและเพื่อนร่วมงานมีสัมพันธ์ที่ดีต่อกันและให้คำปรึกษาหารือได้					
6	ผลการปฏิบัติงานของท่าน ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในสังกัดเดียวกัน					

ข้อ	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
ด้านความเสมอภาคในการปฏิบัติงาน						
1	ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความเสมอภาคแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน					
2	ท่านมีสิทธิในการปฏิเสธงานที่ไม่ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน และอยู่นอกเหนือความรับผิดชอบ					
3	ความเสมอภาคในการได้รับการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน					
4	อำนาจหน้าที่ของท่านได้รับความคุ้มครองโดยระเบียบกฎหมายของหน่วยงาน					
5	ท่านมีโอกาสดำเนินการความคิดเห็นโดยปราศจากการตอบโต้ หรือขัดแย้งจากผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน					
6	เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาให้ความเคารพสิทธิส่วนบุคคล ไม่ก้าวท้าวในเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน					
7	การพิจารณาความดีความชอบ เป็นไปภายใต้ระบบคุณธรรม					
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว						
1	ท่านสามารถจัดสรรเวลาเพื่อใช้ในการทำงานแต่ละวันได้อย่างเหมาะสม					
2	หลังจากเลิกงานท่านมีเวลาส่วนตัวในการพักผ่อนและทำกิจกรรมส่วนตัวโดยไม่ต้องกังวลเรื่องการทำงาน					
3	มีการยอมรับ และความเข้าใจของครอบครัวต่อการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ					
4	ท่านใช้เวลาหลังจากการทำงานปกติให้กับตนเองและครอบครัวอย่างเต็มที่					
5	ท่านมีโอกาสดำเนินการพักผ่อนในวันหยุดอย่างเต็มที่โดยไม่ต้องกังวลถึงเรื่องงาน					
6	ท่านมีความรู้สึกพอใจที่ดีและมีความสุขกับการทำงาน ครอบครัว สังคม และชีวิตส่วนตัว					

ข้อ	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
ด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม						
1	ท่านมีโอกาสได้ทำงานร่วมกิจกรรมใกล้ชิดกับชุมชนและประชาชนในพื้นที่					
2	งานที่ท่านปฏิบัติเป็นการป้องกันบรรเทา และปกป้องมิให้เกิดความเสียหายแก่สังคม					
3	ประชาชนมีความเชื่อถือและศรัทธาในงานที่ท่านทำ					
4	หน่วยงานของท่านเป็นที่ยอมรับของสังคมและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง					
5	การปฏิบัติงานของหน่วยงานสอดคล้องกับความต้องการของประชาชน					
6	หน่วยงานของท่านสร้างความภาคภูมิใจในสังคม และชีวิตส่วนตัวของท่าน					



ตอนที่ 3 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

กรุณาใส่เครื่องหมาย ในช่อง ลงในข้อที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดโดยกำหนดค่าน้ำหนักการให้คะแนน ดังนี้

คะแนน	5	หมายถึง	เห็นด้วยระดับมากที่สุด
คะแนน	4	หมายถึง	เห็นด้วยระดับมาก
คะแนน	3	หมายถึง	เห็นด้วยระดับปานกลาง
คะแนน	2	หมายถึง	เห็นด้วยระดับน้อย
คะแนน	1	หมายถึง	เห็นด้วยระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
คุณภาพของงาน						
1	ผลงานที่ปฏิบัติออกมานั้นมีความถูกต้อง เรียบร้อย และทันเวลาที่กำหนด					
2	ผลงานที่ปฏิบัติออกมานั้นเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด					
3	วัสดุอุปกรณ์ที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงานมีมาตรฐานตามเกณฑ์ที่กำหนด					
4	ก่อนการส่งมอบงานทุกครั้งหน่วยงานมีการตรวจคุณภาพมาตรฐานของผลงาน					
5	คุณภาพของงานที่ท่านปฏิบัติเป็นที่ยอมรับของบุคคลที่เกี่ยวข้อง					
ปริมาณงาน						
1	ปริมาณงานที่ออกมานั้นมีความสมดุลกับอัตรากำลังของบุคลากรในหน่วยงาน					
2	ปริมาณงานที่ออกมาเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน					
3	ปริมาณงานในความรับผิดชอบของท่านมีความเหมาะสมกับความสามารถ					
4	ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายท่านสามารถดำเนินการได้ทันตามกำหนด					
เวลาที่ใช้ในการทำงาน						
1	ความยาก – ง่ายของงานที่ได้รับมอบหมายสามารถสำเร็จตามกำหนดเวลา					
2	ผลงานแต่ละชิ้นสามารถทำให้สำเร็จได้ภายในระยะเวลาที่เหมาะสม					
3	การส่งมอบผลงานตรงตามระยะเวลาที่กำหนด					
4	ท่านทำงานได้ตามเป้าหมายภายในระยะเวลาที่หน่วยงานกำหนด					

ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามทุกข้อมา ณ โอกาสนี้ด้วย



ภาคผนวก ข
หนังสือขอเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม









แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ภาควิชา
สำนักงานปลัดกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

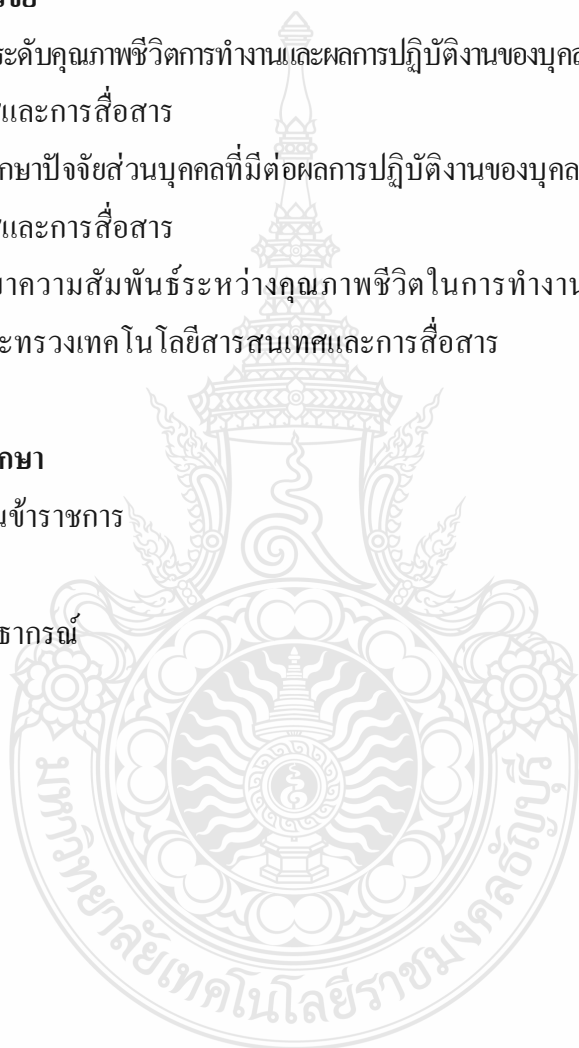
1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและผลการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวง
เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวง
เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของ
บุคลากร สำนักงานกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา

บุคลากรที่เป็นข้าราชการ

ผู้วิจัย

สุรีย์พร วิสุทธากรณ์



คำชี้แจง

ให้ท่านพิจารณาข้อความสำหรับการวิจัยแต่ละข้อว่ามีความเหมาะสมและสอดคล้องกับตัวแปรที่ศึกษาหรือไม่ โดย

- | | |
|------------------------|---|
| 1. เห็นว่าสอดคล้อง | โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง + 1 |
| 2. ไม่แน่ใจว่าสอดคล้อง | โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง 0 |
| 3. เห็นว่าไม่สอดคล้อง | โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง - 1
และโปรดเสนอแนะเพิ่มเติม (ถ้ามี) |



ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ และค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 ผลวิเคราะห์ข้อมูลสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร

ข้อความ ข้อที่	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญคนที่			$\sum R$	IOC = $\sum R/N$	สรุปผล
	1	2	3			
ด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (รวม IOC = 0.93)						
1	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5	+1	0	+1	2	0.66	ใช้ได้
ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกละเลยลักษณะและปลอดภัย (รวม IOC = 0.93)						
6	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
7	+1	0	+1	2	0.66	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ด้านโอกาสการพัฒนาความรู้และความสามารถของตนเอง (รวม IOC = 1.00)						
11	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
14	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
15	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
16	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (รวม IOC = 0.86)						
17	0	+1	+1	2	0.66	ใช้ได้
18	0	+1	+1	2	0.66	ใช้ได้
19	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อคำถาม ข้อที่	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญคนที่			$\sum R$	IOC = $\sum R/N$	สรุปผล
	1	2	3			
20	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
21	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ด้านความสัมพันธ์ร่วมกันภายในของหน่วยงาน (รวม IOC = 0.94)						
22	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
23	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
24	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
25	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
26	+1	+1	0	2	0.66	ใช้ได้
27	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ด้านความเสมอภาคในการปฏิบัติงาน (รวม IOC = 0.85)						
28	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
29	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
30	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
31	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
32	0	+1	+1	2	0.66	ใช้ได้
33	0	+1	+1	2	0.66	ใช้ได้
34	0	+1	+1	2	0.66	ใช้ได้
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว(รวม IOC = 0.94)						
35	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
36	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
37	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
38	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
39	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
40	0	+1	+1	2	0.66	ใช้ได้

ข้อคำถาม ข้อที่	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญคนที่			$\sum R$	IOC = $\sum R / N$	สรุปผล
	1	2	3			
ด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม (รวม IOC = 0.77)						
41	+1	0	+1	2	0.66	ใช้ได้
42	+1	0	+1	2	0.66	ใช้ได้
43	0	+1	+1	2	0.66	ใช้ได้
44	0	+1	+1	2	0.66	ใช้ได้
45	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
46	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้



ตารางที่ 2 ผลวิเคราะห์ข้อสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

ข้อคำถาม ข้อที่	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญคนที่			$\sum R$	IOC = $\sum R / N$	สรุปผล
	1	2	3			
ด้านคุณภาพของงาน (IOC = 0.93)						
1	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4	+1	0	+1	2	0.66	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ด้านปริมาณงาน (IOC = 1.00)						
6	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ด้านเวลาที่ใช้ปฏิบัติงาน (IOC = 0.91)						
10	+1	0	+1	2	0.66	ใช้ได้
11	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ภาคผนวก ก
ค่าความเชื่อมั่น



Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.962	59



Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1.ค่าตอบแทนเพียงพอกับค่า ครองชีพโดยไม่ต้องกรความ ช่วยเหลือจากบุคคลอื่น	199.90	768.921	.323	.963
2.ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความ เหมาะสมกับปริมาณงานที่ รับผิดชอบ	199.33	773.402	.352	.962
3.ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสม กับความรู้และความสามารถ ของท่าน	199.37	773.895	.315	.962
4.ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความ เป็นธรรมและทัดเทียมเมื่อ เปรียบเทียบกับส่วนราชการ อื่นๆ	199.37	780.102	.177	.963
5.ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความ สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ ในปัจจุบัน	200.20	767.338	.347	.963
6.สภาพแวดล้อมในสถานที่ ปฏิบัติงานมีความเหมาะสมกับ การปฏิบัติงาน	199.03	770.516	.460	.962
7.ความพึงพอใจต่อ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ ท่านปฏิบัติงานอยู่	199.10	767.266	.537	.962
8.ความเพียงพอของสิ่งอำนวยความสะดวก ที่ใช้ในการ ปฏิบัติงาน	199.00	767.448	.456	.962
9.บรรยากาศการทำงานที่ เสริมสร้างให้มีสุขภาพจิตที่ดี ขณะปฏิบัติงาน	199.20	754.786	.758	.961

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
10.องค์กรให้ความสำคัญกับการดูแลเรื่องความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากร	199.53	755.154	.541	.962
11.ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้และความสามารถของตนเอง	198.87	772.809	.452	.962
12.ท่านได้รับการฝึกอบรมศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถอย่างสม่ำเสมอ	199.10	756.645	.709	.961
13.หน่วยงานให้ความสำคัญในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อการปฏิบัติงาน	199.10	767.334	.666	.961
14.ท่านมีโอกาสดำเนินงานในส่วนงานอื่น	199.47	759.568	.658	.961
15.ท่านได้รับโอกาสในการปฏิบัติงานที่ท้าทายความรู้ความสามารถ	199.13	767.154	.620	.961
16.หน่วยงานเปิดโอกาสให้ท่านได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	198.83	765.109	.477	.962
17.หน่วยงานทำให้ท่านรู้สึกได้รับความก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพ	199.30	759.390	.566	.962
18.ท่านได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะด้านการบริหารงาน	199.40	754.041	.690	.961
19.ท่านได้รับโอกาสในการเตรียมความรู้และทักษะเพื่อการเลื่อนตำแหน่ง	199.53	747.361	.752	.961
20.ท่านได้รับโอกาสเข้าร่วมประชุมสัมมนาฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น	199.23	760.185	.543	.962

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
21.ท่านมีความภาคภูมิใจใน ตำแหน่งที่ดำรงอยู่ในปัจจุบัน	198.90	768.714	.595	.962
22.หน่วยงานของท่านมีการ ประชุมเพื่อร่วมแสดงความคิดเห็น ในการทำงานอยู่เสมอ	199.37	754.585	.536	.962
23.หน่วยงานของท่านมีการ ร่วมแรงร่วมใจกันในการ ทำงานให้ประสบความสำเร็จ	199.33	758.575	.546	.962
24.ท่านและเพื่อนร่วมงานใน หน่วยงานของท่านคอยดูแล ทุกข์สุขซึ่งกันและกัน	199.20	759.131	.540	.962
25.หัวหน้างานมีความสัมพันธ์ ที่ดีกับท่านและสามารถให้ คำปรึกษาได้	198.90	766.783	.477	.962
26.ท่านและเพื่อนร่วมงานมี สัมพันธ์ที่ดีต่อกันและให้ คำปรึกษาหารือได้	198.93	763.099	.469	.962
27.ผลการปฏิบัติงานของท่าน ได้รับการยอมรับจากเพื่อน ร่วมงานในสังกัดเดียวกัน	198.97	769.826	.601	.962
28.ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ ความเสมอภาคแก่ ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเท่า เทียมกัน	199.43	764.047	.550	.962
29.ท่านมีสิทธิในการปฏิเสธ งานที่ไม่ตรงกับความรู้ ความสามารถของท่านและอยู่ นอกเหนือความรับผิดชอบ	199.63	752.792	.667	.961
30.ความเสมอภาคในการได้รับ การฝึกอบรมและศึกษาดูงาน	199.43	748.944	.743	.961

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
31.อำนาจหน้าที่ของท่านได้รับ ความคุ้มครองโดยระเบียบ กฎหมายของหน่วยงาน	199.20	751.545	.791	.961
32.ท่านมีโอกาสแสดงความ คิดเห็น โดยปราศจากการตอบ โต้หรือขัดแย้งจาก ผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อน ร่วมงาน	199.57	760.323	.594	.961
33.เพื่อนร่วมงานและ ผู้บังคับบัญชาให้ความเคารพ สิทธิส่วนบุคคลไม่ก้าวก่ายใน เรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับ งาน	199.20	756.510	.608	.961
34.การพิจารณาความดี ความชอบเป็นไปภายใต้ระบบ คุณธรรม	199.53	760.326	.672	.961
35.ท่านสามารถจัดสรรเวลาเพื่อ ใช้ในการทำงานแต่ละวันได้ อย่างเหมาะสม	198.93	772.478	.449	.962
37.หลังจากเลิกงานท่านมีเวลา ส่วนตัวในการพักผ่อนและทำ กิจกรรมส่วนตัวโดยไม่ต้อง กังวลเรื่องการทำงาน	198.97	767.964	.495	.962
38.มีการยอมรับและความเข้าใจ ของครอบครัวต่อการ ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ	198.83	771.661	.489	.962
39.ท่านใช้เวลาหลังจากการ ทำงานปกติให้กับตนเองและ ครอบครัวอย่างเต็มที่	198.77	779.771	.267	.962

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
40.ท่านมีความรู้สึกพอใจที่ดีและเป็นสุขกับการทำงาน ครอบครัวสังคมและชีวิต ส่วนตัว	198.83	773.799	.518	.962
41.ท่านมีโอกาสได้ทำงานร่วม กิจกรรมใกล้ชิดกับชุมชนและ ประชาชนในพื้นที่	200.03	756.102	.589	.961
42.งานที่ท่านปฏิบัติเป็นการ ป้องกันบรรเทาและปกป้องมิ ให้เกิดความเสียหายแก่สังคม	199.73	766.409	.491	.962
43.ประชาชนมีความเชื่อถือและ ศรัทธาในงานที่ท่านทำ	199.20	764.786	.645	.961
44.หน่วยงานของท่านเป็นที่ ยอมรับของสังคมและ หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง	198.53	781.085	.276	.962
45.การปฏิบัติงานของ หน่วยงานสอดคล้องกับความ ต้องการของประชาชน	199.03	770.378	.494	.962
46.หน่วยงานของท่านสร้าง ความภาคภูมิใจในสังคมและ ชีวิตส่วนตัวของท่าน	198.73	766.754	.612	.961
47.ผลงานที่ปฏิบัติออกมานั้นมี ความถูกต้องเรียบร้อยและ ทันเวลาที่กำหนด	198.67	775.333	.412	.962
48.ผลงานที่ปฏิบัติออกมานั้น เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่ กำหนด	198.63	768.171	.582	.962
49.วัสดุอุปกรณ์ที่นำมาใช้ใน การปฏิบัติงานมีมาตรฐานตาม เกณฑ์ที่กำหนด	198.97	769.826	.552	.962

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
50.ก่อนการส่งมอบงานทุกครั้ง หน่วยงานมีการตรวจคุณภาพ มาตรฐานของผลงาน	198.80	761.062	.731	.961
51.คุณภาพของงานที่ท่าน ปฏิบัติเป็นที่ยอมรับของบุคคล ที่เกี่ยวข้อง	198.80	772.855	.467	.962
52.ปริมาณงานที่ออกมานั้นมี ความสอดคล้องกับอัตรากำลังของ บุคลากรในหน่วยงาน	199.43	755.978	.636	.961
53.ปริมาณงานที่ออกมาเป็นไป ตามความคาดหวังของ หน่วยงาน	198.93	763.926	.667	.961
54.ปริมาณงานในความ รับผิดชอบของท่านมีความ เหมาะสมกับความสามารถ	198.93	768.961	.633	.961
55.ปริมาณงานที่ได้รับ มอบหมายท่านสามารถ ดำเนินการได้ทันตามกำหนด	198.63	773.826	.469	.962
56.ความยาก – ง่ายของงานที่ ได้รับมอบหมายสามารถสำเร็จ ตามกำหนดเวลา	198.77	762.254	.770	.961
57.ผลงานแต่ละชิ้นสามารถทำ ให้สำเร็จได้ภายในระยะเวลาที่ เหมาะสม	198.73	762.892	.667	.961
58.การส่งมอบผลงานตรงตาม ระยะเวลาที่กำหนด	198.77	759.840	.651	.961
59.ท่านทำงานได้ตามเป้าหมาย ภายในระยะเวลาที่หน่วยงาน กำหนด	198.60	769.076	.578	.962

ประวัติผู้เขียน

- ชื่อ-สกุล : นางสาวสุรีย์พร วิสุทธากรณ์
- วัน เดือน ปี เกิด : วันพุธที่ 5 เมษายน 2532
- ที่อยู่ : 99/93 ซ.สายไหม 49 ถ.สายไหม แขวงสายไหม
เขตสายไหม จังหวัดกรุงเทพมหานคร 10220
- ประวัติการศึกษา : ระดับมัธยมศึกษา โรงเรียนอมตยกุล
ระดับปริญญาตรี คณะเทคโนโลยีการเกษตร
สาขาวิชา วิทยาศาสตร์สุขภาพสัตว์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- ประวัติการทำงาน : สำนักงานปลัดกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
- เบอร์โทรศัพท์ : 083-584-9090
- อีเมล : am_visutthakorn@hotmail.com

