



ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของ
บุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน

**The Relationships Between Quality of Life and the Effectiveness of
Personnel in Ban Luang Provincial Administration Office, Nan Province**

ชลกานต์ โตะทองนพคุณ

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต

สาขารัฐประศาสนศาสตร์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม

พุทธศักราช 2567

(ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยสยาม)



ชื่อเรื่อง (ภาษาไทย) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน
(ภาษาอังกฤษ) The relationships between Quality of life and the Effectiveness of
Personnel in Ban Luang Provincial Administration Office, Nan Province
นามผู้วิจัย (ภาษาไทย) ชลگانต์ โต๊ะทองนพคุณ
(ภาษาอังกฤษ) Chorrakarn Totongnoppacun
รหัสประจำตัวนักศึกษา 6517902003
สาขา การปกครอง
คณะ บัณฑิตวิทยาลัยสาขารัฐศาสตร์
ปีการศึกษา 2566

สารนิพนธ์ฉบับนี้ได้รับความเห็นชอบจากบัณฑิตวิทยาลัยสาขารัฐศาสตร์แล้ว

อาจารย์ที่ปรึกษา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิตภา ธีรศิริกุล)

เมื่อวันที่...16.../...ก.พ.../...2567.....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาญชัย จิตรเหล่าอาพร)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย สาขารัฐศาสตร์

เมื่อวันที่...16.../...ก.พ.../...2567.....


บทคัดย่อ

ชื่อเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน

โดย ชลกานต์ โต้ะทองนพคุณ

ชื่อปริญญา รัฐศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาเอก การปกครอง

อาจารย์ที่ปรึกษา 
.....
(ผศ.ดร.จิตภา ธีรศิริกุล)
...16.../...ก.พ.../...2567.....

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน (2) ศึกษาระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน (3) ศึกษาความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่านจำนวนทั้งสิ้น 134 คน ใช้รูปแบบการแจกแบบสอบถามในการเก็บข้อมูล ใช้สถิติหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ผลการวิจัย พบว่า ประชากรส่วนมากมีอายุงานไม่เกิน 2 ปี สำเร็จการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท คุณภาพชีวิตของบุคลากรอยู่ในระดับมาก ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับมาก และความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่า คุณภาพชีวิตทุกด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยด้านที่มีค่าระดับความสัมพันธ์สูงสุด คือ ปัจจัยค่าตอบแทน มีค่าระดับความสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.89 รองลงมา คือ ปัจจัยสภาพการทำงาน มีค่าระดับความสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.85 และ น้อยที่สุด คือ ปัจจัยโอกาสความก้าวหน้า มีค่าระดับความสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.81 ตามลำดับ

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิต ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง

ABSTRACT

Research Title: The Relationships Between Quality of Life and the Effectiveness of Personnel in Ban Luang Provincial Administration Office, Nan Province

Researcher: Chornrakarn Totongnoppacun

Degree: Master of Political Science (Government)

Major: Government

Advisor:
(Asst.Prof.Dr.Jidapa Thirasirikul)
....16..... /02..... /2024.....

This research aimed to: (1) study the quality of life of personnel in Ban Luang Provincial Administration Office, Nan Province; (2) study the level of operational effectiveness of personnel in Ban Luang Provincial Administration Office; (3) study the relationship between quality of life and operational effectiveness of personnel in Ban Luang Provincial Administration Office. This research was quantitative and the population of the study was 134 personnel working in Ban Luang Provincial Administration Office. The statistics were frequencies, percentage, Mean, standard deviations, and the correlation coefficient analysis.

The result found that most of the population had no more than 2 years of working experience, had completed less than a bachelor's degree, and had an average monthly income of less than 15,000 baht. The quality of life of personnel was at a high level. The level of operational effectiveness of personnel was at a high level and the quality of life correlated with operational effectiveness. It also found that all aspects of quality of life correlated with the operational effectiveness of personnel which the highest relationship was the compensation factor, 0.89 correlation level (r), following by the working condition factor with a correlation level (r) of 0.85 and the least was the chance of progress factor with a correlation level (r) of 0.81, respectively.

Keywords: quality of life, operational effectiveness, Ban Luang Provincial Administration Office



กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยคำแนะนำที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิตาภา ธิรศิริกุล อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่ได้ให้คำแนะนำ เสนอแนะข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ ติดตามสอบถามความก้าวหน้าตรวจทานแก้ไขข้อบกพร่องระหว่างการวิจัย ได้รับการปรับปรุงจนสารนิพนธ์มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์สาขาวิชารัฐศาสตร์ทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้กับผู้วิจัย รวมถึงเจ้าของผลงานเขียนในหนังสือ วารสาร บทความในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสารนิพนธ์ฉบับนี้ทุกท่าน ที่ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าและได้อ้างอิงถึงผลงานทางวิชาการซึ่งเป็นประโยชน์ในการเรียบเรียงสารนิพนธ์ ตลอดจนขอขอบคุณที่ให้ข้อมูลสำคัญ คือ บุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่านที่ได้สละเวลาอันมีค่าให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม และให้ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาต่างๆ เพื่อให้การศึกษาในครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

สุดท้ายนี้ขอขอบคุณผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายที่สนับสนุนให้สารนิพนธ์ครั้งนี้สำเร็จไปด้วยดี สำหรับคุณงามความดีอันใดที่เกิดจากสารนิพนธ์เล่มนี้ ผู้ศึกษาขอมอบให้กับบิดา มารดา และครอบครัวอันเป็นที่รัก ตลอดจนครูอาจารย์ที่เคารพทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ถ่ายทอดประสบการณ์ที่ดีให้แก่ผู้ศึกษามาโดยตลอด ผู้ศึกษาขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

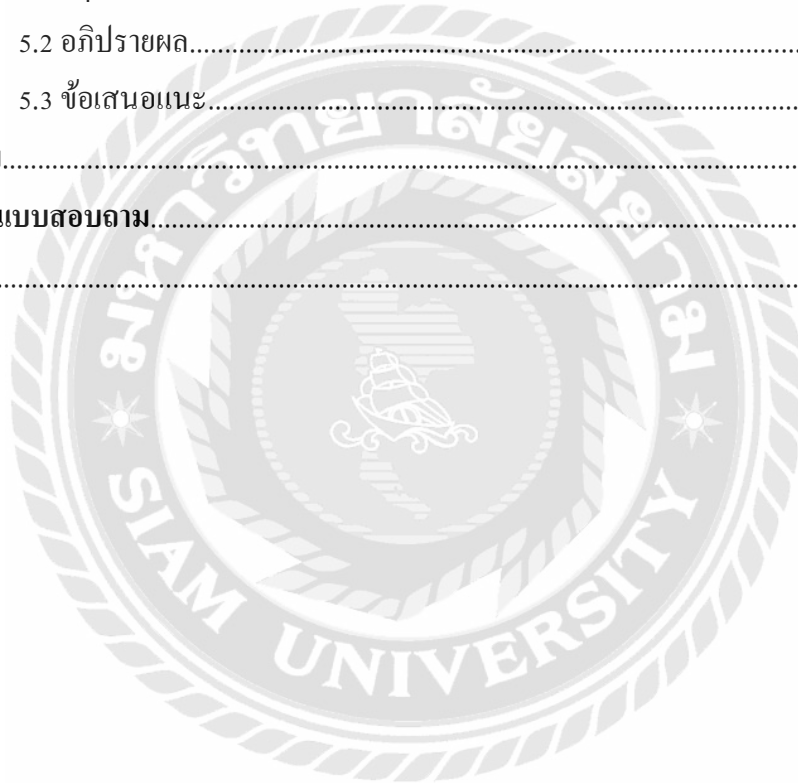
นายชลกานต์ ไช้ทะทองนพคุณ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(ก)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(ข)
กิตติกรรมประกาศ.....	(ค)
สารบัญ.....	(ง)
สารบัญตาราง.....	(ฉ)
สารบัญภาพ.....	(ช)
บทที่ 1	
บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
1.3 ขอบเขตการวิจัย.....	3
1.4 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	4
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
บทที่ 2	
แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	6
2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต.....	6
2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน.....	19
2.3 ข้อมูลเกี่ยวกับอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน.....	35
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	42
2.5 กรอบแนวคิด และสมมติฐานของการวิจัย.....	49
บทที่ 3	
วิธีดำเนินการวิจัย	51
3.1 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย.....	51
3.2 ประชากร.....	51
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	52
3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	52
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	53
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	54

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4	
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	56
4.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	56
4.2 การวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรที่ทำการปกครอง อำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน.....	57
4.3 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผล ในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอแม่ใจ.....	61
4.4 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย.....	65
บทที่ 5	
สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	69
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	69
5.2 อภิปรายผล.....	71
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	76
บรรณานุกรม.....	79
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม.....	85
ประวัติผู้วิจัย.....	91



สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	แสดงจำนวนและร้อยละปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม อายุงาน ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....	56
2	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน ในภาพรวม.....	57
3	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน ด้านสภาพการทำงาน.....	58
4	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน ด้านโอกาสความก้าวหน้า.....	59
5	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน ด้านค่าตอบแทน.....	60
6	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน โดยภาพรวม.....	61
7	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน ด้านการบรรลุเป้าหมาย	62
8	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน ด้านความพึงพอใจ	63
9	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน ด้านการทำงานเต็มความสามารถ.....	64
10	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน.....	65
11	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยโอกาสความก้าวหน้ากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน.....	66
12	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค่าตอบแทนกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน.....	67
13	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน.....	68

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	แสดงโครงสร้างที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน.....	36
2	กรอบแนวคิดและสมมติฐานของการวิจัย.....	50



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

คุณภาพชีวิตในการทำงานถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญที่องค์กรให้จะต้องตระหนักถึง เพราะบุคลากรเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการทำงานของบุคคลและต่อองค์กร เนื่องจากคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคคลแต่ละคน จะทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน แรงจูงใจทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ทั้งนี้ หากบุคคลในองค์กรได้รับแรงจูงใจที่เหมาะสม ย่อมทำให้เกิดขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงาน และทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเต็มใจ (ชงชัย สันติวงษ์ และ ชัยยศ สันติวงษ์, 2553, น. 295) นอกจากนี้ คุณภาพชีวิต ในการทำงาน ยังมีความเกี่ยวข้องกับการพัฒนาองค์กร เนื่องจากการพัฒนาองค์กรมีวัตถุประสงค์ที่จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นกับองค์กร ซึ่งส่งผลถึง การพัฒนาหน่วยงานและความสามารถขององค์กรโดยรวม (ทกร ไชยชงรัตน์ และ ลลิตา นิพิฐประศาสน์ สุนทรวิภาต, 2565, น.2) นอกจากนี้คุณภาพชีวิตส่งผลต่อองค์กรในการทำให้องค์กรมีการเพิ่มผลผลิต ทำให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจและแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น รวมทั้ง คุณภาพชีวิตการทำงานส่งเสริมให้บุคลากรดึงศักยภาพในการทำงานออกมาได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ อีกด้วย (ชัยสิทธิ์ เจริญสกุล, 2563, น.2)

ประสิทธิผลในการปฏิบัติการบริการของบุคลากรในองค์กรนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ ไม่ว่าจะเป็นปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในองค์กรในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือสภาพขององค์กรที่ตั้งไว้หรือปรารถนาให้เกิดขึ้น เป็นกระบวนการเปรียบเทียบผลงานจริงกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ ก่อให้เกิด ผลผลิต ผลลัพธ์ ที่ตรงตามความคาดหวัง ที่กำหนดล่วงหน้า โดยการที่องค์กรจะบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งใจไว้ได้นั้น จะต้องบริหารโดยให้ทุกคนมีส่วนร่วม ยึดหลักการทำงานร่วมกัน มีการสร้างการทำงานเป็นทีม โดยเน้นให้ทุกคนเห็นความสำคัญของกระบวนการทำงานเป็นทีม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการทำงานเป็นทีมเป็นรูปแบบหนึ่งของระบบองค์การและการทำงานสมัยใหม่ ที่ผู้บริหารขององค์กรนิยมนำมาใช้เพื่อปรับโครงสร้างการบริหารและการดำเนินการให้มีความแบนราบ (Flat Organization) และลดลำดับชั้น (Delaying) ในการจัดการให้น้อยลง ทำให้้องค์การสามารถตัดสินใจ แก้ไขปัญหา และตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมได้อย่างรวดเร็ว (ณัฐพันธ์ เชนนันท์, 2545, น.12)

การปฏิบัติงานของบุคลากรในที่ทำกรปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน จะบรรลุเป้าหมายได้นั้น จำเป็นที่จะต้องได้รับความร่วมมือจากทุกภาคส่วน โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาคประชาชนซึ่งถือว่าเป็นความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น นอกจากนี้ที่ทำกรปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน ได้ส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร โดยผู้บังคับบัญชาได้ให้ความสำคัญในการสร้างบรรยากาศในการทำงาน และดูแลคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร เพื่อเกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร แม้ว่าที่ทำกรปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน จะมีฝึกรอบรมบุคลากรเพื่อพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพการทำงานอยู่เสมอแล้วก็ตาม แต่ในสภาพความเป็นจริง เมื่อปฏิบัติหน้าที่ มักจะพบปัญหากำลังเจ้าหน้าที่มีไม่เพียงพอกับภารกิจที่ต้องรับผิดชอบ รวมทั้งลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติที่อาจเกิดความไม่สะดวกหรือเกิดความไม่คล่องตัว เนื่องจากอุปสรรคยังไม่ทันสมัย แม้ว่า บุคลากรจะพยายามปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถเพื่อให้บรรลุเป้าหมายก็ตาม แต่ด้วยโครงสร้างการบังคับบัญชาในปัจจุบันอาจไม่ส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ได้ในระยะเวลาที่ควรจะเป็น นอกจากนี้ จากสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ส่งผลให้ค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เพียงพอสำหรับการดำเนินชีวิต สภาพปัญหาต่างๆ เหล่านี้อาจทำให้บุคลากร เกิดความเบื่อหน่ายไม่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่เท่าที่ควร ไม่มีแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ ทำให้งานไม่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเท่าที่ควร ซึ่งกรณีเช่นนี้ ย่อมส่งผลให้ความสำเร็จขององค์กรเกิดขึ้นได้ยาก ไม่สามารถที่จะบรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงานได้ (ที่ทำกรปกครองอำเภอบ้านหลวง, 2566) คุณภาพชีวิตจึงมีความสำคัญต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กรมากที่สุด ดังนั้นการบริหารงานบุคคล ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ซึ่งส่งผลให้บุคลากรมีความสุข ในการทำงานและทำให้บุคลากร มีคุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานมากขึ้น อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานต่อไป

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้ศึกษาในฐานะที่ปฏิบัติงานในที่ทำกรปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน จึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำกรปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน เพื่อนำผลการวิจัยเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่ทำกรปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน อันจะก่อให้เกิดการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุตามเป้าหมายขององค์กรต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน

1.3 ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน

2. ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย

2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)

2.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน
ผู้ศึกษามุ่งศึกษาตัวแปร ดังนี้

2.1.1.1 อายุงาน

2.1.1.2 ระดับการวิจัย

2.1.1.3 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

2.1.2 คุณภาพชีวิตของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน
ผู้ศึกษามุ่งศึกษาตัวแปร ดังนี้

2.1.2.1 ด้านสภาพการทำงาน

(1) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ

(2) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

2.1.2.2 ด้านโอกาสความก้าวหน้า

(1) ความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง

(2) ความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง

2.1.2.3 ด้านค่าตอบแทน

(1) ค่าตอบแทน

(2) สวัสดิการ

2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน ผู้ศึกษามุ่งศึกษาตัวแปร ดังนี้

2.2.1 ด้านการบรรลุเป้าหมาย

2.2.2 ความพึงพอใจ

2.2.3 การทำงานเต็มความสามารถ

3. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ศึกษาครั้งนี้คือ บุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่านจำนวนทั้งสิ้น 134 คน (ที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง, 2566) ผู้วิจัยกำหนดให้เก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด

1.4 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1.4.1 นำข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตและระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานไปเป็นฐานในการวิเคราะห์หาสาเหตุและปัญหาที่แท้จริงเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน

1.4.2 นำข้อมูลจากผลการวิจัยที่ได้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน อันจะส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน ยิ่งขึ้น

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

คุณภาพชีวิต หมายถึง สภาวะการทำงานของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน ที่มีความสุขทั้งทางร่างกายและจิตใจ ทำให้มีความพึงพอใจในการทำงาน และกระตือรือร้นในการทำงาน อันส่งผลให้เกิดผลดีต่อตนเองและต่อหน่วยงาน โดยสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

ด้านสภาพการทำงาน หมายถึง การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การจัดสถานที่ทำงานให้มีความปลอดภัย การจัดเตรียมเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานที่เพียงพอ ความทันสมัยของเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน

ด้านโอกาสความก้าวหน้า หมายถึง การได้ใช้ความรู้ความสามารถ ความตั้งใจในการทำงานเพื่อสร้างผลงาน โดยได้รับความก้าวหน้าอย่างเป็นธรรม เช่น การได้รับการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ให้สูงขึ้นกว่าเดิม การพิจารณาความดีความชอบเป็นพิเศษ เป็นต้น

ด้านค่าตอบแทน หมายถึง เงินเดือนที่ได้รับตอบแทนจากการทำงาน ค่าล่วงเวลา เบี้ยเลี้ยง เงินเพิ่มพิเศษ และผลประโยชน์อื่นๆ เช่น ค่าเช่าบ้าน ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร อย่างเพียงพอ และเหมาะสมตามมาตรฐานทั่วไปและได้รับอย่างยุติธรรม

ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลสำเร็จ ผลที่เกิดขึ้นจากการทำงานในด้านต่างๆ ที่ได้รับมอบหมายของบุคลากร สังกัดที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน

การบรรลุเป้าหมาย หมายถึง การประสบผลสำเร็จในการกระทำที่ได้ตั้งใจ หรือวางแผนไว้ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

ความพึงพอใจ หมายถึง ความต้องการที่บุคคลมุ่งที่จะแสดงพฤติกรรมออกมาเพื่อตอบสนองความต้องการตามสถานที่ ตามสถานการณ์สิ่งแวดล้อมหนึ่งๆ ที่เป็นเรื่องเฉพาะอาจเปลี่ยนแปลงไปได้ตามการณ์ต่างๆ โดยอาศัยปัจจัยภายนอกเป็นส่วนร่วมในการที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจไปในทิศทางใด

การทำงานเต็มความสามารถ หมายถึง การแสดงออกถึงการทำงานอย่างใดอย่างออกมาที่สูงกว่าเกณฑ์เฉลี่ยหรือมาตรฐานทั่วไป อาจเกิดขึ้นได้จากการเรียนรู้ฝึกฝน จนกลายเป็นทักษะ ความชำนาญ



บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน นั้น ผู้ศึกษาได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวทางในการศึกษาดังนี้

- 2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต
- 2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน
- 2.3 ข้อมูลเกี่ยวกับอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.5 กรอบแนวคิด และสมมติฐาน

2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต

ความหมายของคุณภาพชีวิต

นักวิชาการและนักวิจัย ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิต ไว้หลายท่าน ดังนี้

ซัท เมืองโคตร (2550) กล่าวว่าคุณภาพชีวิต หมายถึง การดำรงชีวิตที่มีความสุข ทั้งทางร่างกาย ทางจิตใจ ทางสังคม อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี มีความสมดุลของจังหวะชีวิตและปรับตัวได้เหมาะสมในแต่ละช่วงเวลาชีวิต รวมทั้งการพัฒนาดตนเองและสังคมให้อยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข

สุนิธิ ศรีฉันทะมิตร (2551) ความพึงพอใจของบุคคลที่มีต่อการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย มีอิสระทางความคิด ซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการได้ทั้งทางร่างกายและจิตใจ ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานอันก่อให้เกิดผลดีกับตนเองและสามารถทำงานได้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังทำให้การดำเนินชีวิตของบุคคลมีความสุข มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

จากความหมายที่นักวิชาการได้ให้ไว้ จึงสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง ชีวิตที่มีความสุข และมีความสมบูรณ์ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ทำให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างเป็นประโยชน์ต่อตนเองและสังคมต่อไป

ความหมายของคุณภาพชีวิต

นักวิชาการและนักวิจัย ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิต ไว้หลายท่าน ดังนี้

Werther & Davis (1996 อ้างถึงใน วิสฤต อาดปาคม, 2562) กล่าวว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง การมีการจัดการที่ดี สภาพการทำงานที่ดี ค่าจ้างและผลประโยชน์ที่น่าสนใจ งานที่ท้าทายและคุ้มค่าที่จะทำ

Hackman & Suttle (1977 อ้างถึงใน วิสฤต อาดปาคม, 2562) กล่าวว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง สิ่งที่สามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรทุกระดับ อันจะเป็นการสร้างคามพึงพอใจและความผูกพันองค์กรได้ ช่วยให้อัตราการขาดงาน การลาออกและอุบัติเหตุลดน้อยลง

ซัท เมื่องโคตร (2550) กล่าวว่าคุณภาพชีวิต หมายถึง สภาพการปฏิบัติงานที่ดี สิ่งแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม ปลอดภัย มีความเป็นธรรม เสมอภาค

จากความหมายต่างๆข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง สภาพการทำงานที่มีความสุขทั้งทางร่างกายและจิตใจ ทำให้มีความพึงพอใจในการทำงานและกระตือรือร้นในการทำงาน อันส่งผลให้เกิดผลดีต่อตนเองและต่อหน่วยงาน โดยสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

ประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน

นักวิชาการและนักวิจัย ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตไว้ ดังนี้

Gordon (1985 อ้างถึงใน พัฒนาศักดิ์ พรหมชาติ, 2561) กล่าวว่าไว้ว่า การส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานจะเป็นการส่งเสริมให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและตัดสินใจกับฝ่ายบริหารและสร้างโอกาสในการทำงานมากขึ้น คุณภาพชีวิตในการทำงานเกี่ยวข้องกับ “งาน” จะมีผลโดยตรงต่อคน ทำให้เกิดประสิทธิผลขององค์กร การเปลี่ยนแปลงปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานของงาน และระบบการทำงาน ระบบการให้รางวัลให้สอดคล้องกับกระบวนการในการทำงานและผลผลิตรวมทั้งการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีหลายๆ บริษัท ได้นำแนวทางส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานมาใช้ โดยในระยะแรกเน้นการเพิ่มผลผลิต ปรับปรุงผลผลิต และลดต้นทุน โดยอาศัยวิธีการทำงานเป็นกลุ่ม คล้ายกับ ระบบกลุ่มคุณภาพ (quality circles) จะมีการประชุมกันภายในกลุ่ม ให้พนักงานเสนอแนะข้อคิดเห็นในการปรับปรุงการทำงาน การเพิ่มคุณค่างานที่ทำ ซึ่งจากการที่นำแนวทางส่งเสริมคุณภาพชีวิต ในการทำงานไปใช้ พบว่าพนักงานเกิดความพึงพอใจและผลผลิตเพิ่มมากขึ้น อัตราการขาดงานและการลาออกของพนักงานลดลงตามไปด้วย

Desslers (2000 อ้างถึงใน ดาลัด จันทรเสนา, 2550) กล่าวว่าไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน จะทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร เกิดวัฒนธรรมองค์กร (culture) เกิดขวัญกำลังใจ (morale) และเกิดผลดีในทางจิตวิทยาสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร (psychological environment)

Mondy & Noe (1999 อ้างถึงใน พัฒนาศักดิ์ พรหมชาติ, 2561) กล่าวถึงกลยุทธ์ต่าง ๆ ในการบริหาร ได้แก่ การออกแบบงานใหม่ การรวมกลุ่มกันอย่างอิสระในการทำงาน การบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยหลักการ พื้นฐานของคุณภาพชีวิตจะช่วยเพิ่มระดับความพึงพอใจในการทำงาน เป็นการเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มผลผลิต

Schuler (1984 อ้างถึงใน พัฒนาศักดิ์ พรหมชาติ, 2561) กล่าวสรุปถึงประโยชน์ของคุณภาพชีวิตว่า

1. เพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงาน ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น อย่างน้อยที่สุดก็เกิดจากอัตราการขาดงานที่ลดลง

2. ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น เนื่องจากอัตราการขาดงานลดน้อยลง

3. ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น จากการที่พนักงานมีส่วนร่วมและสนใจงานมากขึ้น

4. ลดความเครียด อุบัติเหตุ และความเจ็บป่วย จากการทำงาน ซึ่งจะส่งผลถึงการลดต้นทุนด้านค่ารักษาพยาบาล รวมถึงต้นทุนค่าประกันด้านสุขภาพ การลดอัตราการเรียกร้องสิทธิจากการทำประกัน ปริมาณของการเบิกจ่ายลดลง

5. ความยืดหยุ่นของกำลังคนมีมาก และความสามารถในการสับเปลี่ยนพนักงานมีมากขึ้น ซึ่งเป็นผลจากความรู้สึกในการเป็นเจ้าขององค์กร และการมีส่วนร่วมในการทำงานที่เพิ่มขึ้น

6. อัตราการสรรหาและคัดเลือกพนักงานดี เนื่องจากความน่าสนใจเพิ่มขึ้นขององค์กร จากความเชื่อเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขององค์กร

7. ลดอัตราการขาดงานและการลาออกของพนักงาน โดยเฉพาะพนักงานที่ดี

8. ทำให้พนักงานรู้สึกสนใจงานมากขึ้น จากการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การให้สิทธิออกเสียง การรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน การเคารพสิทธิของพนักงาน

9. ทำให้เกิดมาตรฐานคุณภาพชีวิตที่ดี ตามมาตรฐานความเป็นอยู่ที่ดี

วลัยพร ศิริภิมย์ (2541) กล่าวว่าไว้ว่าคุณภาพชีวิตมีส่วนส่งเสริมให้เกิดการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ได้ทั้งในลักษณะของการเป็นมรรควิธี (means) และมรรคผล (ends) ของกันและกันได้ อันส่งผลต่อการพัฒนาในที่สุด อีกทั้งยังเป็นส่วนส่งเสริมเกื้อหนุนให้คุณภาพชีวิตดีขึ้นได้

จากแนวคิดของบุคคลเหล่านี้ จึงสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตมีประโยชน์ดังนี้ คือ ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ต่องานและต่อองค์กร เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี ลดอัตราการขาดงานและการลาออกจากงานรวมทั้งเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้นด้วย

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

นักวิชาการและนักวิจัย ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิต ไว้หลายท่าน ดังนี้

Desslers (2000 อ้างถึงใน ดาลัด จันทรเสนา, 2550) ให้คำจำกัดความของคุณภาพชีวิตว่าเป็นระดับที่ซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานที่เป็นความต้องการที่สำคัญของบุคคลในที่ทำงานได้ ซึ่งเกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ตามมา ได้แก่

- 1) งานที่มีค่าพอที่จะทำ (A job worth doing)
- 2) สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตราย (Safe and secure working)
- 3) ผลประโยชน์และค่าตอบแทนที่เพียงพอ (Adequate pay and benefits) ความมั่นคงในงาน (Job security)
- 4) การนิเทศงานด้วยความชำนาญ (Competent supervision)
- 5) ผลการป้อนกลับจากการปฏิบัติงาน (Feedback on job performance)
- 6) โอกาสในการเรียนรู้และเจริญก้าวหน้าในงาน (Opportunities to learn and grow in the job)
- 7) ควรได้รับโอกาสที่จะประสบความสำเร็จ (A chance to get ahead on merit)
- 8) เป็นประโยชน์ตามแนวโน้มทั่วไปของสังคม (Positive social climate)
- 9) การปฏิบัติที่ซัดเจนและยุติธรรม (Justice and fair play)

Litwin & Stringer (1968 อ้างถึงใน พัฒนาศักดิ์ พรหมชาติ, 2561) กำหนดว่าบุคคลที่มีคุณภาพการทำงานต้องเป็นไปตามเกณฑ์ตัดสิน ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) ค่าตอบแทนเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตได้ เนื่องจากบุคคลทุกคนมีความต้องการทางเศรษฐกิจซึ่งความต้องการนี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการมีชีวิตอยู่รอด บุคคลนอกจากจะสร้างความคาดหวัง ในค่าตอบแทนสำหรับตนแล้ว บุคคลยังมองในเชิงเปรียบเทียบกับผู้อื่นในประเภทของงานแบบเดียวกัน ดังนั้นเกณฑ์ในการตัดสินเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่จะบ่งชี้ว่ามีคุณภาพชีวิตนั้น จะพิจารณาในเรื่อง

1.1 ความเพียงพอ คือค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงานนั้นเพียงพอที่จะดำรงชีพตามมาตรฐานของสังคม

1.2 ความยุติธรรม ซึ่งประเมินจากความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนกับลักษณะงานพิจารณาได้จากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนที่ได้จากงานของตนกับงานอื่นที่มีลักษณะคล้ายๆ กัน

2. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ คือ ผู้ปฏิบัติงานควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่ส่งเสริมสุขภาพ และความปลอดภัยที่มีบทบาทสำคัญต่องานเป็นอย่างมาก เพราะถ้าบุคคลมีสุขภาพร่างกายที่ไม่แข็งแรงก็ไม่สามารถ

ปฏิบัติงานใดๆให้ลุล่วงไปได้ ทำนองเดียวกัน ถ้าภาวะจิตใจของบุคลากรอยู่ในสภาพที่ไม่มั่นคง มีทุกข์ทางใจ ก็ไม่สามารถปฏิบัติงานในองค์กรได้เช่นกัน

3. โอกาสก้าวหน้าและมีความมั่นคงในการทำงาน (Opportunity for Continues Growth and Security) คืองานที่ผู้ปฏิบัติได้รับมอบหมาย จะมีผลต่อการคงไว้ และการขยายความสามารถของตนเอง ให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่ๆ มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น ในลักษณะของคุณภาพชีวิต ตัวบ่งชี้เรื่องความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานมีเกณฑ์การพิจารณา คือ

3.1 มีการทำงานที่พัฒนา หมายถึง ได้รับผิดชอบ ได้รับมอบหมายงานมากขึ้น

3.2 มีแนวทางก้าวหน้า หมายถึง มีความคาดหวังที่จะได้รับการเตรียมความรู้ ทักษะ เพื่องานในหน้าที่ที่สูงขึ้น

3.3 โอกาสความสำเร็จ เห็นความมากน้อยของโอกาสที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จ ในองค์กรหรือในสายงานอาชีพอันเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานสมาชิกครอบครัวหรือผู้ที่เกี่ยวข้องอื่นๆ

3.4 ความมั่นคง หมายถึง ความมั่นคงของการว่าจ้างและรายได้ที่ควรจะได้รับ

4. โอกาสได้รับการพัฒนาและการใช้ความสามารถของบุคคล (Opportunity for Developing and Using Human Capacity) การพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลในการทำงานนี้เป็นการให้ความสำคัญเกี่ยวกับการศึกษาอบรม การพัฒนาการทำงานและอาชีพของบุคคล เป็นสิ่งบ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตประการหนึ่ง ซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถทำหน้าที่โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ที่มีความเชื่อมั่นในตนเองและเมื่อมีปัญหาที่จะใช้การแก้ไขตอบสนองในรูปแบบการดำเนินชีวิตที่เหมาะสม ฟังกระทำเป็นผลให้บุคคลประสบความสำเร็จในชีวิต การพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลนี้ ในด้าน ทักษะ ความรู้ที่จะให้งานมีคุณภาพสามารถพิจารณาจากเรื่องต่างๆ ดังนี้

4.1 ความเป็นอิสระหรือการเป็นตัวของตัวเอง หมายถึง ความมากน้อยที่ผู้ปฏิบัติงาน อิสระ สามารถควบคุมงานด้วยตนเอง

4.2 ทักษะที่ซับซ้อน เป็นการพิจารณาจากความมากน้อยของงานที่ผู้ปฏิบัติได้ใช้ความรู้ ความชำนาญมากขึ้นกว่าที่จะปฏิบัติด้วยทักษะเดิม เป็นการขยายขีดความสามารถในการทำงาน

4.3 ความรู้ใหม่และความเป็นจริงที่เด่นชัด คือ บุคคลได้รับการพัฒนาให้รู้จักหาความรู้ เกี่ยวกับกระบวนการทำงานและแนวทางต่างๆ ในการปฏิบัติ ตลอดจนผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากแนวทางนั้นๆ เพื่อให้บุคคลมีการคาดคะเนเลือกแนวทางปฏิบัติงาน และผลที่จะเกิดขึ้นอย่างถูกต้อง เป็นที่ยอมรับ

4.4 การกิจทั้งหมดของงาน เป็นการพิจารณาสมรรถภาพของบุคคลที่เกี่ยวกับการทำงาน ผู้ปฏิบัติจะได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความชำนาญที่จะปฏิบัติงานนั้นได้ด้วยตนเองทุกขั้นตอน มิใช่ปฏิบัติได้เป็นบางส่วนของงาน

4.5 การวางแผน คือ บุคคลที่สมรรถภาพในการทำงานต้องมีการวางแผนที่ดีในการปฏิบัติกิจกรรมการทำงาน

5. การบูรณาการทางสังคม เป็นการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น การที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่า สามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จได้ มีการยอมรับและร่วมมือกันทำงานดี ซึ่งเป็นการเกี่ยวข้องกับสังคมองค์กร ธรรมชาติความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรมีผลต่อบรรยากาศในการทำงาน ซึ่งลักษณะดังกล่าวนี้พิจารณาได้จาก

5.1 ความเป็นอิสระจากอคติ เป็นการพิจารณาการทำงานร่วมกัน โดยคำนึงถึงทักษะความสามารถ ศักยภาพของบุคคล ไม่ควรมีอคติหรือไม่คำนึงถึงพวกพ้อง และยึดถือเรื่องส่วนตัวมากกว่าความสามารถในการทำงาน

5.2 ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในองค์กรหรือทีมงาน

5.3 การเปลี่ยนแปลงในการทำงานร่วมกัน คือ ควรมีความรู้สึกว่าบุคคลทุกคนมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีกว่าเดิมได้

5.4 มีการสนับสนุนในกลุ่ม คือ มีลักษณะการทำงานที่ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความเข้าใจในลักษณะของบุคคล ให้การสนับสนุนทางอารมณ์ สังคม

5.5 มีความรู้สึกว่าการทำงานร่วมกันที่ดีในองค์กรมีความสำคัญ

5.6 มีการติดต่อสื่อสารในลักษณะเปิดเผย คือ สมาชิกในองค์กร หรือบุคคลทำงาน ควรแสดงความคิดเห็นความรู้สึกรู้สึกของตนอย่างแท้จริงต่อกัน

6. สิทธิส่วนบุคคล (Employee rights) หมายถึง การบริหารจัดการที่ให้เจ้าหน้าที่/พนักงาน ได้มีสิทธิในการปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย และแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกัน หรือการกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกัน บุคคลต้องได้รับการเคารพสิทธิส่วนตัว เป็นองค์ประกอบหนึ่งของการบ่งชี้คุณภาพชีวิต ซึ่งสามารถพิจารณาได้จาก

6.1 ความสามารถเฉพาะของตน เป็นการปกป้องข้อมูลเฉพาะของตนในลักษณะการปฏิบัติงาน ผู้บริหารอาจต้องการข้อมูลต่างๆ เพื่อการดำเนินงานซึ่งผู้ปฏิบัติก็ให้ข้อมูลเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

6.2 มีอิสระในการพูด คือการมีสิทธิที่จะพูดถึงการปฏิบัติงาน นโยบาย เศรษฐกิจและสังคมขององค์กรต่อผู้บริหาร โดยปราศจากความกลัวว่าจะมีผลต่อการพิจารณาความดีความชอบของตน

6.3 มีความเสมอภาค เป็นการพิจารณาถึง ความต้องการ รักษาความเสมอภาคในเรื่องบุคคล กฎ ระเบียบ ผลที่พึงได้รับ ค่าตอบแทน และความมั่นคงในงาน

6.4 ให้ความเคารพต่อหน้าที่ ความเป็นมนุษย์ของผู้ร่วมงาน

7. จังหวะชีวิต (Work and life space) คือการที่บุคคลจัดเวลาในการทำงานของตนเอง ให้เหมาะสม และมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของตนเอง ครอบคลุม กิจกรรมอื่นๆ

8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social relevance of work life) คือ กิจกรรมการทำงาน ที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งจะก่อให้เกิดการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของงาน และอาชีพของผู้ปฏิบัติ เช่น ความรู้สึกของกลุ่มที่ปฏิบัติงานที่รับรู้ ว่า องค์กรของตนได้มีส่วนร่วม เกี่ยวกับผลผลิต การกำจัดของเสีย เทคนิคทางการตลาด การมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมือง และอื่นๆ ทั้งนี้ เมื่อคนรู้สึกว่าการปฏิบัติงาน มีคุณค่า ก็จะเป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลทำงานเพื่อให้บรรลุ จุดมุ่งหมายได้ ซึ่งการทำงานของบุคคลมีส่วนที่สนับสนุน ให้ความเป็นอยู่และฐานะทางสังคมของตนเองอยู่ในระดับดีขึ้น บุคคลจึงมีความรู้สึกถึงคุณค่าในตนเอง ตามแนวทฤษฎีคุณภาพชีวิต

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคคลมีดังนี้

Werther & Davis (1996 อ้างถึงใน วิสรุต อาตปาคม 2562) กล่าวไว้ว่า ปัจจัยด้านบุคคลซึ่งพิจารณาจากสิ่งที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน ความต้องการของบุคคล และการจูงใจของบุคคลในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ การทำงาน ตำแหน่ง รายได้ และสถานที่ทำงาน ปัจจัยเหล่านี้ มีผลต่อความพึงพอใจในงาน หรือคุณภาพชีวิตของบุคคล ซึ่งในการศึกษาคั้งนี้ผู้ศึกษา ได้ศึกษาตัวแปรปัจจัยด้านบุคคล ดังนี้

1. เพศ เพศชายและหญิงมีความแตกต่างกันในเรื่องวัฒนธรรมการอบรมเลี้ยงดู โดยเฉพาะแบบแผนของสังคมไทยซึ่งหล่อหลอมให้ชายและหญิงมีบทบาทที่แตกต่างกัน ผู้ชายมักถูกคาดหวังให้เป็นผู้นำมีการริเริ่ม สร้างสรรค์ วิเคราะห์แยกแยะ มีความมั่นใจมากกว่าเพศหญิง แต่เพศชายก็ยอมจำนนต่อกฎเกณฑ์ต่างๆ ได้น้อยกว่าเพศหญิง

2. อายุ เป็นตัวแปรทางประชากรศาสตร์ตัวแปรหนึ่ง ที่นิยมนำมาศึกษาเพื่อทดสอบว่าอายุ มีผลต่อความพึงพอใจในงานของบุคคลหรือไม่ ทั้งนี้เนื่องจากอายุมีความสัมพันธ์โดยรวมกับพัฒนาการ และระดับวุฒิภาวะ กล่าวคือ เมื่อบุคคลมีอายุมากขึ้น จะมีระดับวุฒิภาวะสูงขึ้นด้วยตามวัย มีประสบการณ์เพิ่มขึ้น ความคิดอ่าน ความรู้สึกและการกระทำจะปรับเปลี่ยนไปตามวัย ทำให้มองเห็นปัญหาได้ชัดเจนถูกต้องตามความเป็นจริงมากขึ้น สามารถปรับตัวให้เข้ากับงานได้ดี ปรับความคาดหวังให้เหมาะสมกับสถานการณ์การทำงานได้ดีขึ้นซึ่งแตกต่างจากบุคคลที่มีอายุน้อย

มีประสบการณ์น้อย มีความคาดหวังต่อเรื่องต่างๆ สูง เมื่อมีปัญหาที่ไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ได้ มีแนวโน้มที่จะมีความพึงพอใจในงานต่ำกว่า

3. อายุราชการ หรือ ประสบการณ์ทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับอายุ เนื่องจากเป็นสิ่งที่แสดงถึงความมีวุฒิภาวะทั้งโดยชีวิตและการทำงาน ประสบการณ์ทำงานจะทำให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ มีความเข้าใจ เกิดทักษะในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพ บุคคลที่มีประสบการณ์ในอาชีพนานกว่า ย่อมมีความสามารถในการปฏิบัติอาชีพนั้นๆ มากกว่า และจะประสบความสำเร็จในงานมากกว่าผู้ปฏิบัติงานที่อายุน้อย เพราะประสบการณ์ในอดีตมีส่วนสำคัญช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ทำให้ผู้ปฏิบัติงานได้เรียนรู้และเข้าใจว่าสิ่งใดดีหรือไม่ดี สิ่งใดที่ควรเสี่ยงหรือไม่ควรเสี่ยง สามารถพิจารณาและวิเคราะห์แก้ปัญหาที่เผชิญได้ดี การมีประสบการณ์มาก มักจะมีโอกาสเผชิญกับปัญหาต่างๆ มากมาย ทำให้เป็นคนกล้าคิด กล้าตัดสินใจเมื่อเผชิญกับปัญหา อีกทั้งยังช่วยให้บุคคลสามารถจินตนาการได้กว้างไกล รอบคอบ มีเหตุผล ตลอดจนสามารถเลือกทางเลือกต่างๆ ได้รวดเร็ว ถูกต้องและเหมาะสม

4. ระดับตำแหน่ง เป็นสถานะส่วนบุคคลทางวิชาชีพในการทำงานในศูนย์สุขภาพชุมชน บุคลากรสาธารณสุข มีตำแหน่งที่แตกต่างกันและพบว่า แต่ละตำแหน่งมีความพึงพอใจต่องานสาธารณสุขที่แตกต่างกัน Werther & Davis (1996 อ้างถึงใน วิสรุต อาตปาคม, 2562) กล่าวไว้ว่า ปัจจัยด้านบุคคลในเรื่องตำแหน่งหน้าที่ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตและ Zajac (1990 อ้างถึงใน พัฒนศักดิ์ พรหมชาติ, 2561) พบว่า สถานะทางวิชาชีพทำนายความพึงพอใจในงานของพยาบาลได้ ซึ่งความพึงพอใจในงานเป็นองค์ประกอบของคุณภาพชีวิต การเลื่อนตำแหน่งจะทำให้ระดับงานสูงขึ้น ความรับผิดชอบ ความเป็นอิสระ ความท้าทายและผลตอบแทนสูงขึ้น ผลตอบแทนจะเป็นสิ่งที่สามารถใช้ตอบสนองความต้องการของคนได้หลายอย่าง เช่น อาหาร เสื้อผ้า ที่พักอาศัย การพักผ่อนและอื่นๆ ยิ่งกว่านั้นผลตอบแทนจะเป็นเครื่องหมายความสำเร็จและเป็นแหล่งของการยกย่องอย่างหนึ่ง พนักงานมักจะมองผลตอบแทนจะเป็นเครื่องสะท้อนการยกย่องของผู้บริหารต่อการมีส่วนร่วมของพวกเขาต่อองค์กร ซึ่งจะมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในงาน

5. ระดับการศึกษา ความแตกต่างจากการศึกษา ทำให้คนมีความสามารถในการทำงานและการพัฒนาตนเองไม่เท่ากัน การศึกษาช่วยให้บุคคลมีวุฒิภาวะสูงขึ้น มีความคิดอ่านและมีทัศนคติที่ดี รู้จักตนเองเข้าใจสังคมและสิ่งแวดล้อมที่ตนเองอยู่ สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ และช่วยให้ประสบความสำเร็จตามศักยภาพของตน โดยการศึกษามีผลต่อการปฏิบัติงานในองค์กร และการศึกษาสอนให้คนรู้จักคิด วิเคราะห์ และแสวงหาความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ ผู้ที่มีระดับการศึกษาสูง ย่อมได้รับการถ่ายทอด ความรู้ ความคิด และความสามารถมากกว่า จึงเชื่อว่าระดับการศึกษาน่าจะมีผลต่อความพึงพอใจในงานของบุคคล ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งแสดงถึงการมีคุณภาพชีวิต

บุญแสง ชีระภากร (2533 อ้างถึงใน อนันตชาติ เฟ็งสุทธิ, 2560) กล่าวว่าองค์ประกอบที่ถือว่าเป็นสาระสำคัญในการนำมาพิจารณาเพื่อปรับปรุงคุณภาพชีวิต มี 10 ประการ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ (Adequate And Fair Pay) ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ซึ่งพิจารณาได้ 2 ประเด็น คือ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและค่าตอบแทนที่เพียงพอ ค่าตอบแทนที่เหมาะสม คือ การจ่ายค่าจ้างและเงินเดือนตามหลักงานที่เท่ากันเงินเท่ากัน (Equal Pay Of Equal Work) ซึ่งเป็นหลักการที่ต้องใช้เทคนิคการบริหารค่าจ้างเงินเดือน เช่น การวิเคราะห์งานการประเมินค่างาน (Job Evaluation) การจัดทำโครงสร้างเงินเดือน มาประยุกต์ให้มีความเหมาะสมกับแต่ละองค์การ โดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจภายนอกองค์การด้วย ส่วนค่าตอบแทนที่เพียงพอ การจ่ายค่าจ้างและเงินเดือนตามสภาพการทางเศรษฐกิจ ค่าครองชีพ ภาวะเงินเฟ้อ อัตราเงินเดือนที่เหมาะสม เป็นต้น

2. ผลประโยชน์เกื้อกูล (Fringe Benefits) เป็นค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินที่องค์กรให้แต่ละบุคคลในองค์กร เช่น วันหยุด วันลา เวลาพัก ฯลฯ ซึ่งถือเป็นสิ่งที่ยอมรับให้แก่บุคคลในองค์กร โดยไม่มีข้อผูกพัน เพราะไม่ถือเป็นค่าตอบแทนในการจ้างงาน แต่เป็นค่าตอบแทนที่ให้เพื่อเป็นผลประโยชน์ในการเสริมสร้างชีวิตความเป็นอยู่และความสะดวกสบายในการทำงานเท่านั้น ผลประโยชน์เกื้อกูลเป็นสิ่งที่มียุทธูปสงค์มากในการสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคคล เพราะโดยทั่วไปแล้ว การจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน มักมีความแตกต่างในแต่ละองค์การไม่มากนัก แต่ผลประโยชน์เกื้อกูลมีความแตกต่างกันมาก องค์กรใดมีประโยชน์เกื้อกูลสูงก็จะมีแรงดึงดูดใจให้มีผู้มาสมัครทำงานกับองค์กรนั้นมาก บุคคลจำนวนไม่น้อยที่มีความรู้สึกว่ามีคุณภาพชีวิตดี เพราะองค์กรจัดผลประโยชน์เกื้อกูลให้มากกว่าองค์กรอื่นๆ จึงเป็นข้อคำนึงที่สำคัญที่สุดที่ผู้บริหารองค์กรต้องคำนึงถึงในการสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้นกับบุคคลในองค์กร

3. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (A Safe And Healthy Environment) การจัดสภาพแวดล้อมของการทำงานให้สะอาดถูกสุขลักษณะต่อร่างกาย ทั้งในด้านแสงสว่าง เสียง ตลอดจนความสะอาดทั่วไปและมีมาตรการในการรักษาความปลอดภัยในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการป้องกันการบาดเจ็บในระหว่างการทำงาน หรือผลกระทบต่อสุขภาพในระยะยาว เป็นสิ่งที่ควรต้องทำเพื่อรักษาชีวิตและสุขภาพของคนในองค์กร ในปัจจุบันปัญหาเรื่องมลภาวะ (Pollution) เป็นปัญหาที่ภาครัฐและเอกชนให้ความสนใจเป็นอย่างมาก จึงควรที่ฝ่ายจัดการของแต่ละองค์การต้องจัดให้มีขึ้นเพื่อบำรุงรักษาทรัพยากรบุคคลซึ่งถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดไว้ ในสภาพความเป็นจริงแล้ว ก็ได้มีกฎหมายกำหนดไว้ในเรื่องเหล่านี้อยู่แล้ว การจัดให้มีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะจึงเป็นผลดีทั้งในแง่กฎหมาย แง่ศีลธรรมและเป็นการสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรด้วย และสิ่งแวดลอมในที่ทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ เครื่องมือเครื่องใช้ที่เพียงพอ นับเป็นสิ่งที่

สำคัญที่มีผลกระทบต่อสุขภาพและความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงาน การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีมีความเหมาะสม จะช่วยให้บุคคลปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลดอุบัติเหตุได้เป็นอย่างดี หน่วยงานจึงควรเอาใจใส่ เพราะจะทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

4. ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) ในที่นี้ความหมายในด้านของการจ้างงานและความเป็นธรรมในการเลิกจ้าง องค์กรที่ให้ความมั่นคงในการจ้างงานสูง เช่น ระบบราชการ มีการจ้างงานจนอายุครบ 60 ปี และไม่มีการเลิกจ้างโดยไม่มีสาเหตุอันสมควร เช่น ทุจริตหรือหยุดงานโดยไม่มีสาเหตุ จึงเป็นตัวอย่างขององค์กรที่มีความมั่นคงสูง จนมีผู้นิยมเข้าทำงานโดยเหตุผลของความมั่นคงนี้ ส่วนขององค์กรเอกชนที่มีขนาดใหญ่ และมีสถานภาพความมั่นคงในการจ้างงานสูงมาก เช่นเดียวกัน แม้มีการปลดพนักงานออกก่อนเกษียณอายุก็ตาม แต่ก็มีมีการจ่ายเงินชดเชยตามที่กฎหมายกำหนด จึงมีผู้นิยมทำงานในองค์กรแบบนี้มาก ความมั่นคง จึงเป็นสิ่งที่ดึงดูดใจและสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้แก่บุคคลในองค์กรสูง องค์กรที่มีขนาดเล็กและมีความมั่นคงในการจ้างงานต่ำ มักใช้วิธีเพิ่มค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน คือค่าจ้างหรือเงินเดือนให้สูงกว่า องค์กร ที่มีความมั่นคงในการทำงานสูง เพื่อเป็นการสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรทดแทนกันไป แต่ความมั่นคงในการจ้างงานมักมีผลเสียถ้าไม่มีมาตรการในการป้องกันที่ดี กล่าวคือเมื่อบุคคลได้รับความมั่นคงในการจ้างงานสูง จะเกิดความเฉื่อย (Inert) ในการทำงาน เพราะถือว่าตนเองจะไม่ถูกเลิกจ้างถ้าไม่ทำความผิดร้ายแรง ซึ่งแทนที่จะสร้างความพึงพอใจและมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีกลับกลายเป็นผลเสียแก่องค์กรเอง

5. เสรีภาพในการเจรจาต่อรอง (Free Collective Bargaining) การร่วมเจรจาต่อรองเป็นสิทธิและเสรีภาพของพนักงานในองค์กรตามขอบเขตที่กฎหมายกำหนดไว้ให้ การร่วมเจรจาต่อรองโดยทั่วไปมักเป็นเรื่องของผลประโยชน์ที่บุคคลในองค์กรพึงได้รับจากองค์กร เช่น การเรียกร้องให้เพิ่มค่าจ้าง การเรียกร้องให้เพิ่มสวัสดิการ การต่อรองไม่ให้เลิกจ้าง เป็นต้น การร่วมเจรจาต่อรองตามปกติจะเป็นเรื่องระหว่าง 2 ฝ่าย คือนายจ้างและลูกจ้าง แต่ถ้าต่อรองแล้วไม่สามารถหาข้อยุติได้ก็นำไปสู่การนัดหยุดงาน ซึ่งต้องมีฝ่ายที่สาม คือ ฝ่ายรัฐบาลเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย เพื่อมิให้เกิดผลเสียร้ายขึ้นแก่ทุกๆฝ่าย การร่วมเจรจาต่อรองทุกครั้งมักมองไปในแง่ที่ไม่ดี แต่ถ้าเราพิจารณาทั้งในด้านจิตวิทยา และด้านเศรษฐกิจแล้ว จะพบว่าเราสามารถนำเอาการร่วมเจรจาต่อรองมาใช้ให้เป็นประโยชน์ในการสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรได้เป็นอย่างดี ในแง่ของจิตวิทยาของพนักงานหรือลูกจ้างมักเกิดความรู้สึกกดดันต่อการทำงาน ในฐานะเป็นผู้ปฏิบัติภายใต้การบังคับบัญชา การอนุญาตให้มีการรวมตัวกันเจรจาต่อรองอย่างอิสระภายใต้ขอบเขตของกฎหมายทำให้กลุ่มของพนักงานหรือลูกจ้างมีอำนาจต่อรองกับผู้บริหารขององค์กรได้ การมีอำนาจต่อรองกับผู้บังคับบัญชาของตนเอง จะทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกมีศักดิ์ศรีเกิดความพึงพอใจในตำแหน่งหน้าที่ ความรู้สึก

ที่เกิดขึ้นนี้สามารถนำมาใช้ให้เป็นประโยชน์ในการทำงานแล้ว จะสร้างประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้น เพราะเมื่อบุคคลเกิดความรู้สึกถึงความสำคัญของตนเอง ความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่แล้วก็จะเอาใจใส่ในงาน ตั้งใจทำงานให้ดีที่สุด เพื่อสร้างผลงานและความสำคัญของตำแหน่งหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ส่วนทางด้านเศรษฐกิจ การร่วมเจรจาต่อรองมีผลกระทบโดยตรงถึงเศรษฐกิจของทั้งองค์กรและกลุ่มพนักงาน ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับผลงานของการเจรจา องค์กรจึงควรหาข้อมูลในเรื่องผลประโยชน์ที่บุคคลในองค์กรควรจะได้รับและต้องการจะได้รับ เพื่อนำมาใช้ในการเจรจาต่อรองแต่ละครั้ง ซึ่งเป็นมาตรการที่เหมาะสมที่จะใช้ในการเจรจาต่อรองตามข้อจำกัดที่องค์กรมีอยู่ ทั้งเป็นการสกัดกั้นมิให้มีการนัดหยุดงาน และช่วยเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคคลในองค์กรอีกด้วย

6. พัฒนาการและการเจริญเติบโต (Growth And Development) พัฒนาการและความเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ มีความสัมพันธ์กันอย่างแยกไม่ออก เพราะการที่บุคคลใดจะมีการเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ได้นั้น จะต้องมีการพัฒนาทั้งทางด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ที่เกี่ยวข้องกับงานเป็นอย่างดี พัฒนาการ จึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับตัวบุคคล ซึ่งเป็นกระบวนการที่ต้องทำต่อเนื่องกันไปตลอดระยะเวลาที่คนทำงานอยู่ในองค์กร เพราะวิทยาการและเทคโนโลยีในการทำงานได้พัฒนาไปอย่างรวดเร็ว ตลอดจนหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงานก็จำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา จึงต้องพัฒนาบุคคล ให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ และถ้าบุคคลได้พัฒนาและใช้ทักษะต่างๆของเขาอย่างสูงสุดและเต็มความสามารถแล้ว เขาก็จะมีโอกาสที่จะได้พัฒนาตนเอง มีช่องทางให้ได้ทำงานที่ใช้ทักษะสูงขึ้น และมีความรับผิดชอบมากขึ้น ส่วนการเจริญเติบโตเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ แต่โดยสรุปแล้วทั้งพัฒนาการและความเจริญเติบโตเป็นความต้องการของมนุษย์ทุกคน ซึ่งแต่ละบุคคลอาจมีระดับของความต้องการที่แตกต่างกันออกไป แต่ทั้งนี้ต้องเป็นไปตามที่ได้กล่าวมาแล้วว่าต้องมีกระบวนการพัฒนาที่เหมาะสมกับการเจริญเติบโต จึงสามารถเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ได้ ซึ่งเงื่อนไขนี้ ในบางองค์กรถือเป็นเงื่อนไขสำคัญในการที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น การที่บุคคลมีความต้องการของตนเป็นมูลเหตุจูงใจในการทำงาน และเป็นที่ยอมรับกันทั่วไปว่างานเป็นสิ่งสำคัญของชีวิต โดยบางคนทำงานเพียงงานเพราะงานนั้น เป็นสิ่งซึ่งทำให้ได้มีการแสดงออกและมีคุณค่าภายในตัวของมันเอง แต่สำหรับบางคนการทำงานเป็นเพียงเครื่องมือเพื่อที่จะหาเงินได้มากขึ้น ให้ได้มาซึ่งความมั่นคงในงานมากขึ้นหรือบางคนก็ทำงานเพราะเป็นสิ่งที่น่าสนใจหรือท้าทายความสามารถ จุดมุ่งหมายของการทำงานจึงเปลี่ยนไปตามแต่ละบุคคล แต่ไม่ว่าจะเป็นพนักงาน คนงาน หรือ เจ้าหน้าที่ส่วนต่างๆ ต่างก็มีความพยายามให้ได้มาซึ่งความสำเร็จแห่งตนและคุณภาพชีวิตของตนเพราะทุกคนย่อมต้องการความก้าวหน้าในการทำงาน ต้องการมีตำแหน่งที่สูงขึ้น เพราะการได้รับความก้าวหน้า นั้น เป็นเครื่องหมาย

หรือสัญลักษณ์ ของการประกอบคุณงามความดี ที่คนอื่นสามารถมองเห็นได้ และตำแหน่งยังเป็น สิ่งที่แสดงถึงสถานภาพทางสังคมประการหนึ่ง การได้รับความก้าวหน้าแสดงถึงการที่องค์กร ให้การยอมรับ และเห็นถึงความสำคัญ ก่อให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและได้รับการยอมรับ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความพอใจและมีคุณภาพชีวิตที่ดีอีกด้วย

7. การบูรณาการทางสังคม (social integration) หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลใน องค์กร ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ สำหรับในรูปแบบที่เป็นทางการมักจะไม่ใช่จุด ที่เป็นปัญหาสำคัญ เพราะมีโครงสร้าง ตลอดจนกฎข้อบังคับต่างๆ เป็นตัวกำหนดรูปแบบของความ สัมพันธ์อยู่แล้ว ส่วนความสัมพันธ์ในรูปแบบที่ไม่เป็นทางการถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะเป็นตัวชี้ ว่า องค์กรมีบูรณาการทางสังคมหรือไม่ การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรมักเต็มไปด้วย ขั้นตอนล่าช้า เมื่อนำเอาความสัมพันธ์ในรูปแบบที่ไม่เป็นทางการมาใช้ จะช่วยให้ระบบงาน ขององค์กรคล่องตัวขึ้น ซึ่งในสังคมที่มีลักษณะของภราดรภาพ แบบสังคมไทย ความสัมพันธ์แบบ ไม่เป็นทางการจะมีประโยชน์มาก แต่ทั้งนี้จะต้องไม่ใช่จนเลยเถิด กลายเป็นระบบพรรคพวกไป วิธีการเสริมสร้างบูรณาการสังคมในองค์กรที่ดีที่สุด คือ การจัดกิจกรรมกลุ่มที่ไม่เกี่ยวกับงาน เช่น กลุ่มกีฬา กลุ่มสวัสดิการ เป็นต้นแล้วค่อยนำเอากิจกรรมเหล่านั้นเข้ามาประยุกต์ใช้ให้เกิด ประโยชน์แก่องค์การ

8. การมีส่วนร่วมในองค์กร (Participation) การมีส่วนร่วมในองค์กรในที่นี้ หมายถึง การมีส่วนร่วมทางการบริหาร ซึ่งฝ่ายบริหารขององค์กรได้ยอมรับและเปิดโอกาสให้พนักงานของ องค์กรมีส่วนร่วมได้ รูปแบบของการมีส่วนร่วมอาจมีแตกต่างกันไปตามลักษณะขององค์กร เช่น ถ้าองค์กรมีการบริหารแบบคณะกรรมการ ก็อาจให้มีผู้แทนของพนักงานร่วมเป็นกรรมการบริหาร ด้วย หรือถ้าองค์กรมีผู้บริหารสูงสุดคนเดียว การกำหนดนโยบายบริหาร อาจรับฟังความคิดเห็น ของผู้แทนพนักงาน หรืออาจอยู่ในฐานะสมาชิกของคณะที่ปรึกษาผู้บริหาร เป็นต้น นอกจากนี้ การบริหารงานที่ต้องการให้พนักงานในองค์กรมีส่วนร่วมไปพร้อมกันทั้งหมด อาจทำได้ในการ ปฏิบัติงานของหน่วยงานที่เล็กลงมา คือ แต่ละส่วนงานอาจใช้วิธีการรับฟังความคิดเห็นหรือมอบหมาย ให้พนักงานแต่ละกลุ่มจัดวางเป้าหมายเฉพาะกลุ่มในการทำงาน โดยอาศัยกรอบนโยบายหลักของ องค์กรเป็นแนวทาง การบริหารงานที่ให้พนักงานมีส่วนร่วมที่นิยมใช้กันอยู่ในปัจจุบัน คือ การบริหาร โดยยึดวัตถุประสงค์ (Management by objective) และวงจรรควบคุมคุณภาพ (Quality control circle)

9. ประชาธิปไตยในการทำงาน (Democracy at work) ความหมายของคำว่าประชาธิปไตย ในที่นี้หมายถึง การให้ความสำคัญกับบุคคลในองค์กรทุกคน ในการทำงานร่วมกันอย่างเสมอ หน้ากัน ไม่ว่าจะอยู่ในระดับใดขององค์กร เพราะถือว่าทุกคนคือองค์ประกอบของความสำเร็จ ตามเป้าหมายขององค์กร ไม่ว่าจะมิกรณีใดๆเกิดขึ้นในระหว่างการทำงาน การประชุมกลุ่ม

การทำงานเป็นทีมจะต้องฟังเสียงของทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน และแก้ปัญหาด้วยเหตุผลที่ดีที่สุด การเผด็จการด้วยอำนาจในองค์กร ใช้ในกรณีที่มีความจำเป็นอย่างมากจริงๆเท่านั้น ประชาธิปไตยในการทำงานจะมีความสอดคล้องกับการมีส่วนร่วมในองค์กรสูง ทุกคนกล้าแสดงความคิดเห็น กล้าแสดงออก เพราะได้รับการยกย่องให้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งถือได้ว่าเป็นความต้องการขั้นตอนหนึ่ง ของมนุษย์ทุกคน อันเป็นส่วนเสริมสร้างให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น

10. เวลาว่างของชีวิต (Total Life Space) การทำงานในองค์กรมิได้เป็นเพียงปัจจัยเดียวในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ มนุษย์ทุกคนย่อมต้องการเวลาว่างเพื่อพักผ่อน เป็นของตัวเอง หรือทำกิจกรรมนันทนาการ องค์กรที่ต้องการเสริมสร้างให้บุคคลในองค์กรมีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งอาจมีเป็นเวลาสั้นๆ ในระหว่างการทำงาน เช่น มีเวลาหยุดพักระหว่างงาน หรือเวลาพักระยะยาว เช่น กำหนดวันลาพักผ่อนประจำปี ตลอดจนวันหยุดตามปกติประจำสัปดาห์ และวันหยุดพิเศษ เนื่องในงานเทศกาลต่างๆ การจัดให้มีวันหยุดถือเป็นช่วงว่างที่พนักงานทุกคนได้ละจากงานประจำ นี้ถือเป็นผลประโยชน์ที่เกื้อกูลชนิดหนึ่งในประเภทที่ไม่เป็นตัวเงินที่จัดขึ้นเพื่อวัตถุประสงค์ในการสร้างคุณค่าของตัวบุคคลที่ได้มีการทำงานเหมือนเครื่องจักรที่ไม่มีชีวิตจิตใจ

จากองค์ประกอบของคุณภาพชีวิต ตามแนวคิด ทฤษฎีของนักวิชาการต่างๆ ที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นว่า แนวคิดของวอลตัน ที่มีข้อบ่งชี้คุณภาพชีวิต 8 ประการ มีองค์ประกอบที่ครอบคลุมทั้งด้านสังคม ด้านจิตวิทยา ด้านเศรษฐศาสตร์ และด้านสิ่งแวดล้อม ผู้วิจัยเห็นว่ามีความเหมาะสมที่จะนำมาใช้เป็นเกณฑ์ชี้วัดคุณภาพชีวิตของบุคลากร สังกัด กรมกิจการพลเรือนทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ซึ่งมีข้อบ่งชี้ของคุณภาพชีวิต ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและการส่งเสริมคุณภาพ
3. โอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน
4. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของตนเอง
5. การบูรณาการทางสังคม
6. สิทธิส่วนบุคคล
7. จังหวะชีวิตที่เหมาะสม
8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ทฤษฎีความต้องการขั้นพื้นฐานของมาสโลว์

Maslow (1970 อ้างถึงใน ฌ็อง-ฌัก อ็องรี, 2562) ได้เสนอทฤษฎีลำดับความต้องการของมนุษย์ (Hierarchy of needs Theory) ทฤษฎีนี้ได้จำแนก ความต้องการของมนุษย์ ออกเป็น 5 ลำดับ คือ

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) ซึ่งเป็นแรงผลักดันด้านชีวภาพขั้นพื้นฐาน อาทิ น้ำ อาหาร ที่อยู่อาศัย เพื่อให้ชีวิตได้ดำรงอยู่ต่อไปได้

2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) เกิดขึ้นเป็นลำดับต่อมา เมื่อความต้องการลำดับแรกได้รับการตอบสนอง เป็นความต้องการที่มนุษย์มุ่งหวังที่จะอยู่ในสังคมที่มีสภาพแวดล้อมไม่เป็นอันตรายต่อชีวิตของตนเองและครอบครัว

3. ความต้องการทางสังคม (Social Needs) เป็นแรงปรารถนาที่สะท้อนการเป็นสัตว์สังคมของมนุษย์ที่ต้องการมีเพื่อน และได้รับการยอมรับขั้นพื้นฐานจากบุคคลอื่นในฐานะที่ตนเป็นส่วนหนึ่งของสังคมที่ตนเองสังกัดอยู่

4. ความต้องการได้รับความนับถือ (Esteem Needs) เป็นความต้องการที่มนุษย์จะให้ผู้อื่นยอมรับนับถือและเคารพตนเอง ซึ่งได้แก่การมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับและนับหน้าถือตาในสังคม รวมไปถึงการที่มนุษย์มุ่งหวังที่จะมีความภาคภูมิใจในตนเองว่ามีความสามารถในการปฏิบัติงานต่าง ๆ

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization Needs) เป็นความต้องการระดับสูงสุด ซึ่งได้แก่ การที่บุคคลผู้นั้นได้ใช้ความสามารถในทุกด้าน และเป็นทุกอย่างที่ตัวเองอยากจะเป็น ซึ่งแต่ละคนจะไม่เหมือนกัน สุดแล้วแต่ความสามารถและความต้องการของเขา

ทฤษฎีของ Maslow เป็นทฤษฎีที่แสดงถึงความต้องการของมนุษย์ ที่มีความต้องการตั้งแต่ระดับต่ำที่ได้รับการตอบสนอง คือ ความต้องการทางด้านร่างกาย ความปลอดภัยและความต้องการทางสังคม จนไปถึงความต้องการในระดับที่สูงขึ้นไป คือ ความพึงพอใจภายในของบุคคล ซึ่งบางคนก็สามารถได้รับการตอบสนองได้ครบ บางคนก็ได้ไม่ครบ ซึ่งการที่บุคคลที่ได้รับการตอบสนองความต้องการไม่ว่าระดับใดระดับหนึ่งก็ตาม ความต้องการในระดับของคุณภาพชีวิตของมนุษย์ซึ่งก็อาจมีการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา แต่ถ้าบุคคลได้รับการตอบสนองแล้ว ก็สามารถที่จะดำเนินชีวิตในการปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ

2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

ความหมายของประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

คำว่าประสิทธิผล (Effectiveness) มีความหมายแตกต่างจากคำว่าประสิทธิภาพค่อนข้างมาก ประสิทธิผล หมายถึง การปฏิบัติการ (Performance) ที่ทำให้เกิดปริมาณและคุณภาพสูงสุดทั้งนั้น เพราะแต่ละกิจกรรมหรือกิจการจะมีวัตถุประสงค์เป้าหมาย ซึ่งการปฏิบัติการที่บรรลุถึงวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ ทั้งในด้านปริมาณ และคุณภาพ ก็คือ การปฏิบัติการที่มีประสิทธิผลนั่นเอง ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาทั้งหลายจึงมีความปรารถนาที่จะได้รับหรือ

ได้เห็นประสิทธิผล ของกิจการก่อนสิ่งอื่นใด จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องปรากฏว่ามีนักวิชาการได้กล่าวถึงความหมาย ของประสิทธิผลไว้ ดังนี้

ราชบัณฑิตยสถาน (2542) ได้ให้ความหมายของคำว่าประสิทธิผล หมายถึง ผลสำเร็จ หรือผลที่เกิดขึ้นตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

Katz & Kahn (1978 อ้างถึงใน อิศวิน บุญนาค, 2549) นั้นได้ระบุไว้นอกเหนือจากการที่องค์กรจำเป็นต้องมีประสิทธิภาพแล้วองค์กรยังจำเป็นต้องธำรงรักษาสภาพความเป็นองค์กร ไว้ให้ได้ ซึ่งการรักษาสภาพนี้วัดได้จากตัวแปรที่สำคัญ เช่น ขวัญของคนในองค์กร ภาพพจน์ต่อสาธารณะขององค์กร ข้อจำกัดทางกฎหมาย ความพึงพอใจของลูกค้าขององค์กร เป็นต้น

Friedlander & Pickle (1984 อ้างถึงใน รัตนา มั่นหาด, 2549) ได้ให้ทัศนะว่าองค์ประกอบสำคัญ ที่องค์กรสนองต่อความต้องการของสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งลูกค้า ซึ่งวัดได้จากสิ่งที่ลูกค้าได้รับจากหน่วยงานในแง่ของคุณภาพสินค้าหรือบริการความเร็วของการบริการ ความเต็มใจช่วยเหลือ ความเป็นมิตรและลักษณะท่าทีของพนักงานหรือพฤติกรรมของพนักงานนั่นเอง ซึ่งจากความหมาย ดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงการให้บริการสาธารณะได้อย่างดี โดยมองประสิทธิผล ไม่ใช่มองในกรอบของการบรรลุเป้าหมายของหน่วยงานเท่านั้น แต่เป็นการมองในกรอบที่กว้างขวางขึ้น โดยเน้นการที่หน่วยงานสามารถสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการได้ด้วย ซึ่งก็ไม่ใช่เพียงในแง่ของเชิงปริมาณเท่านั้น แต่ครอบคลุมถึงคุณภาพ ความรวดเร็วและการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีด้วย

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่าประสิทธิผล หมายถึง ความสามารถในการบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยพิจารณาจากผลลัพธ์ของการบรรลุวัตถุประสงค์ (Objective Attainment) และการประเมินผล โดยประชาชน (Public Evaluation of Policy Effectiveness) ซึ่งประเมินจากความพึงพอใจของประชาชน ซึ่งโครงการที่นิยมประเมินประสิทธิผลนั้น มักเป็นโครงการที่เกี่ยวกับด้านสังคม เช่นการศึกษา และการสาธารณสุข

กล่าวโดยสรุป ประสิทธิภาพจะใช้วัดอัตราส่วนระหว่างผลผลิตที่ได้กับปัจจัยที่นำเข้ามา อันที่ก่อให้เกิดผลผลิตนั้น และมักจะเป็นเรื่องทางเศรษฐกิจ แต่ประสิทธิผลจะไม่คำนึงถึงปัจจัยนำเข้าหรือต้นทุน มุ่งหวังเพียงให้ผลของการปฏิบัติการสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้สูงสุดทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ เท่านั้น

การวัดประสิทธิผล

การประเมินประสิทธิผลขององค์การเป็นสิ่งที่จำเป็นและสำคัญยิ่งเพราะจะทำให้ทราบถึงผลสำเร็จของการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายมีนักวิชาการให้ทรรศนะเกี่ยวกับการประเมินประสิทธิผลดังนี้

กรณี มหานนท์ (2554) ได้ให้ความเห็นว่าแนวทางการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนมี 3 แนวทาง ดังนี้

2.1 การประเมินประสิทธิผลในแง่เป้าหมาย (The Goal Approach) เป็นการพิจารณาว่าองค์การมีประสิทธิผลหรือไม่โดยใช้เป้าหมายขององค์การเป็นเกณฑ์ เช่น วัดความสำเร็จและความสามารถในการผลิตวัดความสำเร็จจากผลกำไร เป็นต้น

2.2 การประเมินประสิทธิผลในแง่ของระบบทรัพยากร (The System Resource Approach) เป็นการประเมินประสิทธิผลขององค์การโดยอาศัยแนวคิดว่าองค์การเป็นระบบเปิดซึ่งมีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมในการแลกเปลี่ยน และแข่งขันกันจึงประเมินโดยพิจารณาความสามารถขององค์การในการแสวงหาผลประโยชน์จากสภาพแวดล้อมเพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรที่ต้องการ

2.3 การประเมินประสิทธิผลโดยใช้หลายเกณฑ์ (The Multi of Effectiveness) เป็นการวัดประสิทธิผลขององค์การโดยใช้หลายเกณฑ์ ซึ่งพิจารณาจากตัวแปรหลักที่มีผลสำเร็จต่อองค์การและพยายามให้เห็นว่าตัวแปรต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กัน

Mott (1972 อ้างถึงใน วิสชุด อาตปาคม, 2562) ได้กำหนดเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลขององค์การโดยพิจารณาจาก 1. ปริมาณและคุณภาพของผลผลิต 2. ประสิทธิภาพ 3. ความสามารถในการปรับตัว และ 4. ความสามารถในการยืดหยุ่น

Hoy & Miskel (1991 อ้างถึงใน สมยศ นาวิการ, 2544) ได้เสนอแนวคิดในการประเมินประสิทธิผลขององค์การโดยพิจารณาจาก 1. ความสามารถในการปรับเปลี่ยน 2. การบรรลุเป้าหมาย 3. ความพึงพอใจ และ 4. ความสนใจในชีวิต

Steers (1991 อ้างถึงในพิทยา พิทยา บวรวัฒนา, 2546) ได้ให้ความเห็นว่า การประเมินประสิทธิผลขององค์การโดยใช้เกณฑ์หลายเกณฑ์ซึ่งสามารถประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนได้ครอบคลุมกว่าการประเมินโดยใช้เกณฑ์ใดเกณฑ์หนึ่ง โดยพิจารณาจากการบรรลุเป้าหมายของโรงเรียนซึ่งดูจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนการวัดและการใช้ทรัพยากรกระบวนการดำเนินงานที่ราบรื่นและความพึงพอใจในงานของผู้ร่วมงาน

พิทยา บวรพัฒนา (2546) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับการวัดประสิทธิผล ขององค์กรแบ่งเป็น 4 วิธีดังนี้

1. ความสามารถในการบรรลุเป้าหมายและประสิทธิผลควรวัดได้จากความสามารถขององค์กรในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย ใช้วิธีวัดประสิทธิผลขององค์กรได้ก็ต่อเมื่อลักษณะขององค์กรและเป้าหมายมีลักษณะตามข้อสันนิษฐาน คือ องค์กรมีเป้าหมายที่แท้จริง มีปริมาณไม่มากจนเกินความสามารถที่เราจะวัดได้ สามารถมองเห็นและเข้าใจเป้าหมายเหล่านั้น ตลอดจนสามารถวัดได้ว่าองค์กรบรรลุเป้าหมายเพียงใด

2. โดยใช้ความคิดระบบการวัดประสิทธิผลขององค์กรจากเป้าหมายนั้นจำเป็นต้องพิจารณา ถึงปัจจัยนำออกขององค์กรเป็นสำคัญ การวัดประสิทธิผลจากส่วนอื่นขององค์กร เช่น ปัจจัยนำเข้ากระบวนการแปรปัจจัยนำเข้าให้เป็นปัจจัยนำออกจะทำให้สามารถสร้างกฎเกณฑ์การวัดประสิทธิผลเกณฑ์ใหม่ขึ้น

3. โดยดูจากความสามารถขององค์กร ซึ่งเป้าหมายขององค์กรให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคคลและกลุ่มผลประโยชน์ในสภาพแวดล้อม

4. จากคำนิยาม เกณฑ์การวัดประสิทธิผลในเรื่องของแต่ละบุคคล หรือจิตวิสัยซึ่งจะเลือกเกณฑ์การวัดประสิทธิผลขององค์กรเป็นเรื่องของแต่ละบุคคลนั้น ผลประโยชน์ที่ได้รับ เป็นต้น จึงวัดจากผู้ประเมินเป็นตั้งเกณฑ์การวัดเช่นการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรใน ระดับผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

จากแนวคิดการวัดประสิทธิผลผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่าจากแนวความคิดการประเมินประสิทธิผลดังที่ได้กล่าวมาแสดงให้เห็นว่าการประเมินประสิทธิผลขององค์กรสามารถประเมินได้หลายเกณฑ์การวัดคือ การพิจารณาเป้าหมายระบบทรัพยากร ประสิทธิภาพ ความสามารถในการผลิตความสามารถในการปรับเปลี่ยนความพึงพอใจและการใช้เกณฑ์หลายเกณฑ์มาบูรณาการกันเพื่อกำหนดเป็นเกณฑ์ในการประเมินขององค์กรได้อย่างเหมาะสม การวัดประสิทธิผลทำได้หลายด้านได้แก่การวัดการบรรลุเป้าหมายการวัดแนวความคิดด้านระบบและการวัดพฤติกรรม ของบุคคลในเรื่องสมรรถนะ เป็นการเปรียบเทียบความแตกต่างของบุคคล ที่สามารถพัฒนาได้ยากและง่ายขึ้นอยู่กับความรู้และทักษะของแต่ละคน และได้ใช้วิธีวัดพฤติกรรมในการทำงานเป็นการวัดส่วนของความรู้ความสามารถ

3. การศึกษาประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน

Becker & Neuhauser (1975 อ้างถึงใน ประดิษฐ์ สุนทรสวัสดิ์, 2540) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์กรนอกจากจะพิจารณาถึงทรัพยากร เช่น คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ที่เป็นปัจจัยนำเข้า

และผลผลิตขององค์กรคือ การบรรลุเป้าหมายแล้วยังมีปัจจัยอื่น ๆ อีกคือผลการทำงานที่มองเห็นได้ สัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิภาพและสามารถมองเห็นได้ชัดเจนจะมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

McClelland (1962 อ้างถึงใน พิภพ วงษ์เงิน, 2547) ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็น ตัวสะท้อนให้เห็น รับผิดชอบการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน ต้องการผลจากงานที่ปฏิบัติมีแรงกระตุ้นภายในตัว และกำกับพฤติกรรมของคนให้ไปสู่เป้าหมายที่ต้องการเขาจะ เป็นคนที่มีคุณลักษณะ 3 ประการ

3.1 ต้องการกำหนดเป้าหมายเอง

3.2 ไม่กำหนดเป้าหมายง่ายหรือยากเกินไป

3.3 ต้องการสิ่งย้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน ต้องการรู้ว่าตนทำงานได้ดี เพียงใดแค่ไหน

ความต้องการความสำเร็จของ McClelland หมายถึงว่ามนุษย์เราต้องการทำสิ่งต่าง ๆ ให้ เต็มที่และดีที่สุดเพื่อความสำเร็จคนที่ปรารถนาความสำเร็จมักจะชอบการแข่งขัน ชอบงานที่ท้าทาย ต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับ เพื่อประเมินผลงาน มีความรับผิดชอบสูง มีความชำนาญในการ วางแผน และพบว่าผู้ที่ประสบความสำเร็จ ย่อมมีความปรารถนาจะทำสิ่งต่าง ๆ ให้ดีขึ้น แสวงหา คำตอบของปัญหาโดยการป้อนกลับอย่างรวดเร็วเพื่อปรับปรุงตั้งเป้าหมาย พอใจทำงานที่มีปัญหา ฝ่าฟันและชนะอุปสรรคจนกว่าจะบรรลุความสำเร็จ และมีการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันซึ่ง พฤติกรรมของคนต้องการความสำเร็จจึงทำให้ผลการปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายได้

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า องค์กรประกอบที่มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน ได้แก่ เพศ อายุระดับการศึกษาและฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจ มีความสัมพันธ์กับ ความสำเร็จและประสิทธิภาพขององค์กรตลอดจนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบรรลุเป้าหมาย

Snyder (2003 อ้างถึงใน ตันติกร ชื่นเกษม, 2562) เป้าหมาย หมายถึง วัตถุประสงค์ใด ๆ ก็ได้ประสบการณ์ หรือผลลัพธ์ที่เราใฝ่ฝัน และปรารถนาในใจเรา ดังนั้นเป้าหมายก็คือบางสิ่ง บางอย่างที่คุณต้องการได้รับ หรือเข้าไปมีส่วนร่วม

Schienze (2005 อ้างถึงใน คม สุวรรณพิมล, 2551) ได้กล่าวไว้ว่า “ความใฝ่ฝัน เป็นเรื่อง ของความปรารถนา ความประสงค์ ความต้องการ ความอยาก ซึ่งเป็นสิ่งจูงใจภายในตนเองที่มีพลัง แต่ความฝันอาจจะไม่บรรลุผลสำเร็จ แต่สำหรับเป้าหมาย จะมีลักษณะเฉพาะเจาะจงสอดคล้องกับ ความเป็นจริง และสามารถทำให้ได้สำเร็จ ทั้งความฝัน ความปรารถนา และการตั้งเป้าหมายเป็นสิ่งที่ เชื่อมโยงมีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องกัน ถึงจะประสบผลสำเร็จได้ คนเราต้องมีความฝัน ความ ปรารถนา ความต้องการก่อน คนเราต้องมีแรงผลักดันภายในตนเองก่อน แล้วตามมาด้วยอยากให้ ความปรารถนาจะบรรลุผลสำเร็จนั้นได้อย่างไร จริง ๆ แล้วการตั้งเป้าหมายไม่ใช่แค่การคิด หรือร่าง

รายการสิ่งที่เราปรารถนาจะทำเท่านั้น แต่ต้องเป็นการตั้งปณิธานกับตนเองด้วย เป้าหมายจะเป็นตัวกระตุ้นความฝัน หรือความต้องการของเราให้เป็นจริงขึ้นมา

เบญจลักษณ์ ศกุนะสิงห์ (2552) ได้กล่าวไว้ว่า ทำอย่างไรให้บรรลุเป้าหมาย เมื่อได้กำหนดเป้าหมายหลักเชิงกลยุทธ์ขององค์กรแล้ว ขั้นตอนต่อไปก็คือ การค้นหา และคัดเลือกปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จ หรือบรรลุผลเชิงกลยุทธ์ขององค์กร (Key Success Factors) และตัวชี้วัดผลงานหลัก (Key Performance Indicators : KPIs) ผู้บริหาร สามารถใช้วิธีการตั้งคำถามเพื่อค้นหาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ หรือ Key Success Factors ด้วยการตั้งคำถามว่า มีปัจจัยอะไรบ้างที่จะช่วยให้สามารถบรรลุเป้าหมายนั้น ๆ ขององค์กร โดยในครั้งแรกอาจใช้วิธีระดมสมองเพื่อให้ได้มาซึ่งปัจจัยต่าง ๆ โดยไม่ต้องคำนึงว่า ปัจจัยใด สำคัญกว่ากัน จากนั้นจึงคัดเลือกเฉพาะปัจจัยที่สำคัญๆ และเรียงลำดับความสำคัญของปัจจัย โดยพิจารณาถึงความเป็นไปได้ และระดับของผลกระทบต่อเป้าหมายจากปัจจัยนั้นๆ เช่น ความเป็นไปได้ว่า ปัจจัยการจัดรายการส่งเสริมการขายจะช่วยให้ยอดขายสินค้าเพิ่มขึ้น แต่ผลกระทบต่อความสำเร็จจากปัจจัยการจัดรายการส่งเสริมการขายต่อการเพิ่มของยอดขาย อาจมีไม่มากนัก เมื่อเทียบกับผลกระทบต่อความสำเร็จจากปัจจัยการหาลูกค้าใหม่ ซึ่งอาจทำให้ ยอดขายเพิ่มขึ้น ได้มากกว่า ทั้งนี้เกณฑ์การพิจารณาว่า จะเลือกหรือไม่เลือกปัจจัยใด ควรกระทำอย่างมีหลักเกณฑ์โดยผนวกทั้งการวิเคราะห์เชิงตัวเลข ดุลยพินิจ และประสบการณ์ เข้าด้วยกัน แต่เนื่องจากปัจจัยสำคัญๆ หรือ Key Success Factors ที่ได้คัดเลือกและ เรียงลำดับมาแล้ว ยังไม่สามารถบอกได้ว่าปัจจัยสำคัญนั้น จะประสบความสำเร็จ หรือล้มเหลว ประการใด จึงต้องเอาปัจจัยสำคัญต่าง ๆ เหล่านี้มาพิจารณาหาตัวชี้วัดผลงานหลัก (Key Performance Indicators : KPIs) โดยพยายามตอบคำถามที่ว่า เราจะทราบได้อย่างไรว่า ปัจจัยสำคัญเรื่องนั้น ๆ จะประสบผลสำเร็จ หรือล้มเหลว

องค์ประกอบของการบรรลุเป้าหมาย

วรรัตน์ บุญธนะ (2550) ได้ดัดแปลงตัวชี้แบบวัดเป้าหมายส่วนบุคคลจากงานวิจัยของลือค และลาธาม ในปี 1990 แล้วนำมาออกแบบตัวชี้วัดเป้าหมายส่วนบุคคล ประกอบด้วย

1. การตั้งเป้าหมายทางความมีอิสระในการทำงาน (Professional Autonomy) หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลในการแสดงออกด้านความคิด การกระทำอย่างเป็นอิสระในขอบเขตของตนเองความสามารถในการทำงานด้วยความสุขุมรอบคอบตามวิชาชีพของตน โดยไม่ต้องพึ่งพาคณะอื่นในการทำงาน และสามารถตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นอิสระเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการทำงานโดยปราศจากการตรวจสอบ หรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

2. การตั้งเป้าหมายทางด้านความต้องการด้านรายได้ (Sufficient Wage) หมายถึง ความต้องการที่มีต่อผลตอบแทน หรือค่าจ้างที่คนได้รับรวมถึงความพยายามแสวงหารายได้เพิ่มเพื่อให้เพียงพอ กับความต้องการในการใช้จ่าย และเก็บออม

3. การตั้งเป้าหมายทางด้านความต้องการด้านการใช้เวลาว่าง (Time Off) หมายถึง ความรู้สึกสมคูลของระยะเวลาที่ใช้ในการทำงาน ช่วงเวลาที่ได้รับการผ่อนคลายจากความรับผิดชอบ และความเครียดในงาน มีความเป็นส่วนตัว เช่น การใช้เวลาพักผ่อนทำกิจกรรมนอกเหนืองาน หรือท่องเที่ยว

4. การตั้งเป้าหมายทางด้านความต้องการดำเนินชีวิตด้านครอบครัว (Family Life) หมายถึง ความรู้สึก และคาดหวังในเรื่องการดำเนินชีวิตครอบครัวทั้งในปัจจุบัน และอนาคต ที่ต้องการมีครอบครัวที่อบอุ่น สามารถปฏิบัติกิจกรรม หรือหน้าที่ต่าง ๆ ในครอบครัวได้โดยไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน

5. การตั้งเป้าหมายทางด้านความมั่นคงทางอาชีพ (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกมั่นคงต่ออาชีพ และการทำงานในปัจจุบัน รู้สึกว่าตนเองมีค่าต่อหน่วยงาน สามารถเชื่อมั่นได้ว่าหากปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและผลงานได้มาตรฐานก็จะสามารถปฏิบัติงานได้ตลอดไปโดยไม่ถูกเลิกจ้าง

6. การได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน (Recognition) ความต้องการในการทำงานร่วมกัน ได้รับความยอมรับนับถือ ให้เกียรติจากเพื่อนร่วมงาน และสามารถแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานเมื่อเป็นข้อเสนอแนะที่สมควรได้รับคำชมเชย และมีความไว้วางใจในการทำงานร่วมกัน

7. การตั้งเป้าหมายทางด้านความต้องการความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Development) หมายถึง โอกาสที่จะได้รับแผนงานต่าง ๆ ของหน่วยงาน มีการวางแผนเพื่อความต้องการในการแสวงหาความรู้และโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถเพิ่มเติม เพื่อให้ได้ความรู้อย่างต่อเนื่อง ส่งผลต่อความก้าวหน้าของการทำงานในอนาคตของแต่ละบุคคล

8. การได้รับการยอมรับจากหัวหน้างาน (Trust Between Supervisor) ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อลักษณะการบริหารงานที่มีความยุติธรรม การมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้บังคับบัญชา จากวิธีการบังคับบัญชาของหัวหน้าและการดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา เอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพ และความก้าวหน้าของผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยวิธีการสร้างขวัญกำลังใจให้กับแต่ละบุคคล

ลักษณะของเป้าหมายที่ดี (Characteristic Of Goals) ประกอบด้วย ฌรณคัสส์คี่ จันทร์นวล (2546)

1. เป็นเป้าหมายที่พอใจอยากจะทำเมื่อจุดหมายใด ๆ เป็นสิ่งที่บุคคลนั้นต้องการ และพึงพอใจ จะส่งผลให้เกิดแรงบันดาลใจ ความสุขใจที่มุ่งมั่นทุ่มเทให้เป้าหมายนั้นประสบผลสำเร็จ

2. มีลักษณะเฉพาะ เป้าหมายที่ดีควรมีลักษณะเฉพาะเจาะจง ไม่เลื่อนลอยหรือกว้างเกินไป

3. สามารถวัดได้ เป็นเป้าหมายที่บุคคลตั้งขึ้นมานั้นต้องสามารถวัดได้ คือสามารถตรวจสอบเพื่อต้องการทราบปริมาณ จำนวนหรือคุณภาพได้

4. สามารถทำให้สำเร็จได้ การตั้งเป้าหมายที่ดีบุคคลจะต้องมีความสามารถที่จะทำให้เป้าหมายนั้นสำเร็จได้ บรรลุได้

5. มีความเป็นไปได้ เป้าหมายที่ตั้งขึ้นควรอยู่บนพื้นฐานของความเป็นจริง มีความเป็นไปได้ที่จะทำให้ประสบความสำเร็จ ไม่เพื่อฝันจนเกินจริง

6. กำหนด ระยะเวลาที่จะทำให้สำเร็จ หากบุคคลมีเป้าหมายของตนแต่ไม่เคยกำหนด ระยะเวลาที่แน่นอนในการดำเนินการ ให้เกิดผลสำเร็จแล้วเป้าหมายที่ตั้งใจไว้จะเลื่อนลอยไร้ทิศทางทำให้สูญเสียเวลา และประสบความสำเร็จได้ยาก

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบรรลุเป้าหมาย

Locke & Latham (2012 อ้างถึงใน หทัยกร กิตติมานนท์, 2557) เจ้าของทฤษฎี Goal setting อธิบายว่าการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน โดยเฉพาะเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจง (Specific goal) และมีความลำบากหรือ มีความท้าทายที่จะทำได้ (Difficult or Challenging goal) จะกระตุ้นให้เกิดความพยายามและความมุ่งมั่นเพิ่มขึ้นและจะส่งผลการปฏิบัติงานสูงกว่าการกำหนดเป้าหมายทั่วไป ใดๆ ไป อย่างไรก็ตาม องค์ประกอบที่จะทำให้ Goal setting Theory ประสบความสำเร็จ คือ ได้ผลงานที่มีประสิทธิผลสูง จะต้องประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

1. Goal commitment เป้าหมายเป็นที่ยอมรับจากผู้ปฏิบัติ ซึ่งผู้บริหารอาจทำได้โดยการประกาศเป้าหมายให้เป็นที่ทราบโดยทั่วกัน (Goal are public) หรือผู้ปฏิบัติมีความเชื่อว่าผลงานเกิดจากการกระทำด้วยความอดสาหะมิใช่จากโชคช่วย (Internal locus of control) หรือเป็นเป้าหมายที่ผู้ปฏิบัติเป็นผู้กำหนดขึ้นเอง (Self-set goals) หรือมีส่วนร่วมในการกำหนด

2. Adequate self-efficacy คือ ความเชื่อมั่นของผู้ปฏิบัติงานว่าตนมีความสามารถที่จะทำงานนั้นได้สำเร็จ ผู้บริหารจะต้องสร้างความเชื่อมั่นให้พนักงานว่าจะสามารถปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ให้สำเร็จได้แน่นอน

3. National culture คือ วัฒนธรรมประจำชาติของผู้ปฏิบัติงาน ทฤษฎี Goal setting เหมาะที่จะใช้กับผู้ปฏิบัติงานที่มีวัฒนธรรมที่เปิดโอกาสให้พนักงานมีความคิดและการทำงานที่มีความอิสระเคารพเหตุผลผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชาต่างรับฟังความคิดเห็น และร่วมกันกำหนดเป้าหมายและวิธีการปฏิบัติรวมทั้งการควบคุม หลักการบริหารแบบ Management By Objectives หรือ MBO นับว่าเป็นรูปแบบหนึ่งของ Goal Setting Theory

ทฤษฎีการกำหนดเป้าหมาย (Goal Setting Theory) โดย Edwin Locke แนวความคิดนี้ เชื่อว่าการกำหนดเป้าหมายจะมีความสัมพันธ์กับผลงาน ซึ่งจะให้ความสำคัญกับเป้าหมายที่ท้าทาย

และเฉพาะเจาะจง เป้าหมายจะเป็นที่มาของแรงจูงใจเป็นเครื่องบอกถึงสิ่งที่จะต้องทำและความพยายามที่จะใช้ในการปฏิบัติ

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ

ความพึงพอใจได้มีผู้ให้คำจำกัดความหรือความหมายของความพึงพอใจไว้ ดังนี้

Morse (1953 อ้างถึงใน ประภาส เกตุแก้ว, 2546) ได้แสดงความเห็นไว้ว่า ความหมายของความพึงพอใจ หมายถึง การลดความเครียดของพนักงานให้น้อยลง ทั้งนี้เพราะธรรมชาติของมนุษย์นั้นมีความต้องการถ้าความต้องการนั้นได้รับการตอบสนองทั้งหมดหรือบางส่วนความเครียดจะน้อยลงความพอใจจะเกิดขึ้นและในทางกลับกันถ้าความต้องการไม่ได้รับการตอบสนองความเครียดและความไม่พอใจจะเกิดขึ้น

Strauss & Sayles (1960 อ้างถึงใน ฉวีพร แอบโธสง, 2558) ได้สรุปไว้ว่า ความพึงพอใจหมายถึง ความรู้สึกพอใจในงานที่ทำและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ตามหน่วยงานหรือองค์กร

Applewhite (1965 อ้างถึงใน เกษม คำศรี, 2547) ได้แสดงความคิดเห็นไว้ว่าความพึงพอใจ หมายถึง ความสุขความสบายที่ได้รับจากการทำงานความสุขที่ได้รับจากการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานและทัศนคติที่ดีต่องาน

Vroom (1990 อ้างถึงใน ฉัตรพงศ์ พิระวารสิทธิ์, 2549) ความพึงพอใจ หมายถึง สภาพคุณภาพหรือระดับความพึงพอใจซึ่งเป็นผลมาจาก ความสนใจต่างๆและทัศนคติที่บุคคลมีต่อสิ่งนั้นความพึงพอใจกับทัศนคติเป็นคำที่มีความหมายคล้ายคลึงกันมากจนสามารถใช้แทนกันได้โดยให้คำอธิบายความหมายของทั้งสองคำนี้ว่า หมายถึง ผลจากการที่บุคคลเข้าไปมีส่วนร่วมในสิ่งนั้นและทัศนคติด้านลบจะแสดงให้เห็นสภาพความไม่พึงพอใจ

แนวคิดความพึงพอใจที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ความพึงพอใจเป็นทัศนคติที่เป็นนามธรรม เกี่ยวกับจิตใจ อารมณ์ ความรู้สึกที่บุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ไม่สามารถมองเห็นรูปร่างได้นอกจากนี้ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกด้านบวกของบุคคล ที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง อาจเกิดขึ้นจากความคาดหวัง หรือเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อสิ่งนั้นสามารถ ตอบสนองความต้องการให้แก่บุคคลได้ซึ่งความพึงพอใจที่เกิดขึ้นสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามค่านิยมและประสบการณ์ของตัวบุคคล

องค์ประกอบเกี่ยวกับสิ่งจูงใจที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

สิ่งจูงใจเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ การที่บุคคลในองค์กรเกิดความรู้สึกพึงพอใจในงานมากหรือน้อยก็ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบของสิ่งจูงใจต่างๆที่ผู้บริหารงานในองค์กรจะนำมาใช้ถ้าผู้บริหารในองค์กรสามารถนำสิ่งจูงใจมาใช้กับบุคลากรแล้วตรงกับความต้องการของเขามูลค่าการนั้นย่อมเกิดความพึงพอใจใน

งานมาการปฏิบัติงานย่อมเกิดประสิทธิภาพสูงขึ้น ดังนั้นสิ่งจูงใจที่ก่อให้เกิดความพอใจในการทำงานจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างหนึ่งของผู้บริหารซึ่งสิ่งจูงใจที่ใ้บุคลากรเกิดความพอใจในงาน ได้มีนักวิชาการกล่าวถึงองค์ประกอบต่างๆ ไว้หลายท่าน ดังนี้

Gilmer et al. (1967 อ้างถึงใน วิสาขา เทียนลม, 2551) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของคณงานขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ คือ

1. ความมั่นคงปลอดภัย ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงานการได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา
2. โอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ได้แก่ การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น
3. การจัดการ ได้แก่ ความพอใจต่อสถานที่ที่ปฏิบัติงานอยู่รวมทั้งการดำเนินงานในการทำงานของหน่วยงานนั้น
4. ค่าจ้างและค่าตอบแทน ได้แก่ จำนวนเงินรายได้ประจำที่ได้รับและรายได้ ที่จ่ายตอบแทนพิเศษที่หน่วยงานให้ผู้ปฏิบัติงาน
5. ลักษณะงานที่ทำ ได้แก่ การได้ทำงานตรงกับความรู้ความสามารถ
6. การนิเทศงานหรือการอบรม ได้แก่ การให้โอกาสในการหาความรู้เพิ่มเติมโดยการศึกษาต่อ การฝึกอบรม การดูงาน
7. การติดต่อสื่อสาร ได้แก่ เป็นการติดต่อสัมพันธ์กันทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน
8. สภาพการทำงาน ได้แก่ แสง สี เสียง อากาศ เหมาะกับการทำงาน
9. ลักษณะทางสังคม ได้แก่ ความรู้สึกพอใจที่ผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข เกิดความพึงพอใจในการทำงาน
10. สิ่งตอบแทนหรือผลประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ เช่น เงินบำเหน็จบำนาญ สวัสดิการที่อยู่อาศัย ค่ารักษาพยาบาล

Barnard (1986 อ้างถึงใน สร้อยตระกูล อรรถมานะ, 2542) ได้กล่าวถึงสิ่งจูงใจที่หน่วยงานใช้เป็นเครื่องกระตุ้นใ้แก่ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน คือ

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ ได้แก่ เงินหรือสิ่งของหรือสภาวะทางกายภาพที่ใ้แก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นการตอบแทนในการปฏิบัติงาน
2. สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสของบุคคลซึ่งไม่เกี่ยวกับวัตถุ ได้แก่ โอกาสที่ผู้ปฏิบัติงานจะได้รับแตกต่างไปจากบุคคลอื่น เช่น ได้รับเกียรติ โอกาสที่จะมีชื่อเสียง โอกาสที่จะได้รับตำแหน่งสูงขึ้นกว่าเดิม ซึ่งโอกาสดังกล่าวจะมีความหมายต่อบุคลากรทุกคน ดังนั้นผู้บริหารควรที่จะกำหนดหลักเกณฑ์ที่แน่นอนเกี่ยวกับโอกาสพิเศษดังกล่าว เพื่อที่ จะใ้บุคลากรในองค์กรรู้อย่างทั่วถึงทุก

คน ซึ่งจะก่อให้เกิดความพยายามที่จะทำงาน ด้วยความขยัน และความตั้งใจ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพอย่างแท้จริง

3. สิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับสภาพทางกายภาพอันเป็นที่พึงปรารถนา ได้แก่ การปรับปรุงสภาพแวดล้อมเกี่ยวกับสถานที่ทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ในสำนักงาน วัสดุ อุปกรณ์ต่างๆให้อยู่ในสภาพที่พอใจของทุกคน

4. สิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับผลประโยชน์ทางอุดมคติ ซึ่งเป็นผลประโยชน์ที่มีอำนาจมาก คือ การที่หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคคลได้สนองอุดมคติหรืออุดมการณ์ของตนเอง เช่น ความภาคภูมิใจที่ได้แสดงฝีมือ ความรู้สึกพอใจที่ได้ทำงานอย่างเต็มที่ ฯลฯ ซึ่งผู้บริหารที่ดีควรจะให้อิสระแก่บุคลากรให้ได้ทำงานอย่างสุดฝีมือ เพื่อให้ได้ผลงานดี เป็นที่ยกย่องของบุคคลอื่น เพื่อที่บุคคลนั้นเกิดความภาคภูมิใจ มีความสุขมีความพึงพอใจ

5. สิ่งจูงใจที่เป็นความตั้งใจในสังคม หมายถึง สภาพการคบหาสมาคมกันเองในหมู่บุคลากรในองค์กร หน่วยงานใดมีการแบ่งพรรคแบ่งพวก คอยจับผิด ซึ่งกันและกัน ไม่นับถือซึ่งกันและกัน ไม่มีน้ำใจซึ่งกันและกัน ไม่คบหากันจนที่มิตร องค์กรนั้นก็จะเป็นองค์กรที่น่าเบื่อ ดังนั้นผู้บริหารต้องเข้าไปกำกับ ดูแล แก้ไขมิให้เกิดสภาพดังกล่าว

6. สิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับสภาพการทำงาน หมายถึง การปรับปรุงสภาพการทำงานและวิธีการทำงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากรในองค์กร รวมถึงตรงกับทัศนคติของบุคลากรด้วย ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

7. สิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับโอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการทำงาน หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในงานทุกอย่างที่จัดขึ้นในองค์กร เพื่อที่จะให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่าคุณเป็นบุคคลสำคัญในองค์กร

8. สิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับสภาพการอยู่ร่วมกันกันที่มิตร หมายถึง สภาพความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์กันที่ดี มีความเป็นมิตรรู้จักกันอย่างกว้างขวางสนิทสนมกลมเกลียวกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกันร่วมมือกันทำงานองค์กรนั้นก็จะได้ผลในด้านประสิทธิภาพของบุคลากร ทำให้เกิดผลสำเร็จขององค์กรตามที่ตั้งเป้าหมายไว้

Van Dersal (1968 อ้างถึงใน สร้อยตระกูล อรรถมานะ, 2542) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย

- 1.นโยบายและการบริหารองค์กร
- 2.การปกครองบังคับบัญชา
- 3.เงินเดือน
- 4.ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา

- 5.สภาพการทำงาน
- 6.ความสำเร็จในการทำงาน
- 7.การยอมรับทางสังคม
- 8.ลักษณะงาน
- 9.ความรับผิดชอบ
- 10.โอกาสความก้าวหน้า

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานเต็มความสามารถ

การทำงานเต็มความสามารถ มีนักวิชาการได้ให้ความหมายเกี่ยวกับ การปฏิบัติงานไว้หลายท่าน ดังนี้

บริพัทธ์ ชัยภูมิ (2562) สรุปว่าการทำงานในองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ นอกจากจะมีการแบ่งระดับการปฏิบัติงานแล้ว ยังต้องมีการแบ่งสันปันส่วนงานที่จะต้องปฏิบัติออกเป็นหน่วยงานย่อย ๆ ซึ่งมีหัวหน้าหน่วยหรือผู้นำหน่วยเป็นผู้รับผิดชอบงานตามลักษณะหน้าที่ของตนที่แตกต่างกันในการปฏิบัติงานที่ต่างชนิด ต่างหน้าที่ ก็เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรหรือ หน่วยงานนั้นซึ่งจะทำให้ผู้นำมีความสนใจ มีทักษะ มีความรู้มีทัศนคติและมีบทบาทหน้าที่ของแต่ละคนแตกต่างกันไป

ชลดา นาควารี (2560) กล่าวว่าการทำงานจำเป็นต้องมีทั้งศาสตร์และศิลป์ศาสตร์ คือ การศึกษาหาความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ทักษะ เทคนิควิธีทำงานต่าง ๆ ศิลป์ คือ การที่จะนำเอาความรู้ หลักการและทฤษฎีมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับคน สถานการณ์ และสิ่งแวดล้อม ตลอดจนขอบเขตจำกัดของทรัพยากรให้เป็นไปตามบทบาทหน้าที่ รับผิดชอบของ ตำแหน่งงานต่าง ๆ ที่กำหนดขึ้นในหน่วยงาน

ดังนั้น สรุปได้ว่า การทำงานหมายถึง ภารกิจหน้าที่ที่ถูกกำหนดขึ้นมาควบคุมกับตำแหน่งทางสังคมในสถาบัน ซึ่งบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ดำรงตำแหน่งใดก็ตามต้องปฏิบัติงานให้เป็นไปตามภารกิจหน้าที่ตามที่ได้กำหนดไว้เฉพาะตำแหน่งนั้น ๆ และบุคคลที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนั้น ๆ ต้องนำความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์หรือมโนทัศน์ของตนเองที่มีอยู่มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ให้เหมาะสมตามสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมอย่างมีศาสตร์และศิลป์ ในบทบาทหน้าที่ดังกล่าว เพื่อให้มีความรู้สึกที่ดีในการปฏิบัติงาน และพร้อมที่จะอุทิศตนเพื่อ ความสำเร็จของงาน และขององค์กรอย่างต่อเนื่องสมบูรณ์ จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารที่ต้องคำนึงถึงเพราะด้านความต้องการในการปฏิบัติงานย่อมส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพของงานดียิ่งขึ้นซึ่งมีทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการหรือสิ่งจูงใจผู้ปฏิบัติงาน โดยมุ่งอธิบายถึงองค์ประกอบต่าง ๆ ที่เป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรเกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน ทুমทศความรู้

ความสามารถมีความรับผิดชอบ และเอาใจใส่ในงานอย่างแท้จริง ไปสู่ความรักความผูกพัน และความซื่อสัตย์ในองค์กร

องค์ประกอบเกี่ยวกับการทำงานเต็มความสามารถ

การที่คนเรามีความรักในสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เราก็จะทำสิ่งนั้นอย่างเต็มที่โดยไม่ต้องมีเงื่อนไขใด ๆ มากมายพนักงานเองก็เช่นกัน ถ้าเขามีความรักในการทำงานที่เขาทำ เขาก็จะลงมือทำงานอย่างเต็มความสามารถ โดยที่ไม่มาสร้างเงื่อนไขต่าง ๆ วิธีในการสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน เพื่อให้เขาอยากที่จะทำงานสร้างผลงาน

Blanchard (1993 อ้างถึงใน ประคัลภ์ ปันตพลังกูร, 2555) ซึ่งเป็นอีกท่านหนึ่งที่ถือว่าเป็นแนวทางด้านการสร้างภาวะผู้นำ ได้ทำการวิจัยและศึกษาหาปัจจัยที่จะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกรักในงานและมีความปรารถนาที่จะทำงานในองค์กรนั้นอย่างเต็มที่ ซึ่งเขาใช้ชื่อภาษาอังกฤษว่า Employee Work Passion

สิ่งทีงานวิจัยนี้ได้ศึกษาไว้ก็คือ ศึกษาว่าอะไรที่เป็นปัจจัยทำให้พนักงานเกิดความรักและอยากที่จะทำงานให้กับบริษัทอย่างเต็มที่ ประเด็นแรกก็คือประเด็นในระดับองค์กร เพื่อดูว่าในองค์กรจะต้องมีอะไรบ้างที่ทำให้พนักงานรู้สึกมี Passion ในการทำงาน (Organizational Factors)

Collaboration องค์กรจะต้องมีการสนับสนุนให้พนักงานได้มีโอกาสได้ทำงานร่วมกัน เปิดใจ แสดงความคิดเห็นกันอย่างเปิดเผย มีการทำงานเป็นทีมที่ดี ไม่มีความขัดแย้งกันทั้งในระดับพนักงาน และระดับหน่วยงาน ทั้งนี้เพื่อส่งเสริมให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็น และมีความสัมพันธ์ที่ดีร่วมกับผู้อื่นที่ทำงานด้วยกัน ซึ่งความรู้สึกที่ดีตรงนี้เอง ที่จะทำให้พนักงานเกิด Passion ในการทำงานได้

Distributive Justice องค์กรจะต้องมีการกระจายความเป็นธรรมสู่พนักงานในทุกระดับ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องขอบเขตการทำงาน ค่าจ้างเงินเดือน การใช้กฎระเบียบข้อบังคับต่างๆ และการบริหารทรัพยากรต่างๆ ในองค์กรเพื่อให้พนักงานทุกคนได้เห็นว่าองค์กรต้องการสร้างความเป็นธรรมให้เกิดขึ้นกับพนักงานทุกคน ซึ่งความเป็นธรรมนี้เองที่จะส่งเสริมให้พนักงาน (โดยเฉพาะกลุ่ม Talent) เกิดความอยากที่จะทำงานในองค์กร ไม่มีการลำเอียง หรือการแบ่งสรรปันส่วนทรัพยากรเพื่อเอื้อผลประโยชน์ของหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง สังเกตมั้ยครับว่าถ้าองค์กรใดพนักงานมีความรู้สึกที่ไม่ได้รับความเป็นธรรมในเรื่องของการทำงานแล้ว สิ่งที่เกิดขึ้นก็คือพนักงานจะไม่รู้สึกรักงานที่ทำเลย ทำแค่อ้อยู่รอดไปวันๆ เท่านั้น

Growth คือมีโอกาสที่จะเติบโตในองค์กรได้ พนักงานจะเกิด work passion ได้ก็ต่อเมื่อรู้ว่าสิ่งที่เขาทำนั้นสามารถทำให้เขาก้าวหน้าไปถึงไหน และองค์กรมีการส่งเสริมให้เขามี

ความก้าวหน้าสักเพียงใด ถ้าองค์กรใดพนักงานรู้ว่าทำงานแล้วมีความก้าวหน้าได้อย่างแน่นอน สิ่งที่เกิดขึ้นก็คือ เขาจะมีความรักและความทุ่มเทให้กับการทำงานมากขึ้น

Performance Expectation คนจะรักงานที่ตนเองทำได้นั้นต้องรู้สึกว่าคุณค่าต่อองค์กร ดังนั้นถ้าองค์กรสามารถทำให้พนักงานรับรู้ว่าคุณค่าคาดหวังผลงานอะไรจากเขา และทำให้เขาเชื่อว่าองค์กรเราขาดเขาไม่ได้เพราะพนักงานคนนี้มีความสามารถที่จะทำให้องค์กรเจริญขึ้นไปอีก ดังนั้นสิ่งที่องค์กรต้องส่งเสริมให้เกิดก็คือ การบอกถึงความคาดหวังทางด้านผลงานแก่พนักงานแต่ละคน เพื่อให้พนักงานรับทราบว่าตนเองมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรอย่างไร เมื่อรู้ดังนี้แล้ว พนักงานจะเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของงาน และจะเกิด passion ในการทำงานมากขึ้น

4 ปัจจัยที่กล่าวไปข้างต้น ถือว่าเป็นปัจจัยในระดับองค์กร ซึ่งผู้บริหารทุกระดับที่ทำหน้าที่บริหารองค์กรจะต้องสร้างบรรยากาศ และวัฒนธรรมต่างๆ ขององค์กรให้เป็นที่ไปตามนั้นให้ได้ ผู้วิจัยได้กล่าวไว้อย่างชัดเจนว่า การที่จะสร้าง Work Passion ให้กับพนักงานได้นั้น จุดสำคัญในปัจจัยระดับองค์กรก็คือ ตัวผู้นำทั้งหลายจะต้องทำให้เกิดปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้เอง มันไม่ได้เกิดขึ้นโดยอัตโนมัติ ไม่ว่าจะทำให้เกิดบรรยากาศในการทำงานเป็นทีม การเปิดคุยกัน การสร้างความเป็นธรรมในรูปแบบต่าง ๆ ในองค์กร การสร้างความก้าวหน้าในการทำงาน และการบอกถึงความคาดหวังให้กับพนักงาน ล้วนแล้วแต่เป็นหน้าที่ของผู้บริหารทุกระดับในองค์กรที่จะต้องสร้างมันขึ้นมา

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเต็มความสามารถ

ทฤษฎีการจูงใจเบื้องต้น

ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจ ดังนั้นสิ่งจูงใจจึงเป็นพื้นฐานในการกำหนดองค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

1. ทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow's Hierachy of Needs) มาสโลว์กล่าวว่า มนุษย์เราทุกคนต่างพยายามดิ้นรนเพื่อต่อสู่จุดมุ่งหมายของตนเอง แต่เนื่องจากการที่มนุษย์มีความแตกต่างกัน ฉะนั้นการที่จะได้รับการตอบสนองถึงขั้นไหนย่อมขึ้นอยู่กับศักยภาพของแต่ละบุคคลจากรูปแบบที่แสดงลำดับขั้นความต้องการพื้นฐานของมาสโลว์ สามารถแบ่งได้ดังนี้

ขั้นที่ 1 ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นระดับความต้องการปัจจัยพื้นฐานของมนุษย์ ได้แก่ ปัจจัย 4 อาหาร เครื่องนุ่งห่ม เสื้อผ้า ยารักษาโรค และที่อยู่อาศัย

ขั้นที่ 2 ความต้องการความมั่นคงและความปลอดภัย (Security and Safety Needs) เช่น ปราศจากการประสพอุบัติเหตุ การบาดเจ็บ การเจ็บป่วย เศรษฐกิจตกต่ำ การถูกข่มขู่จากบุคคลอื่น และการถูกโจรกรรมทรัพย์สิน เป็นต้น

ขั้นที่ 3 ความต้องการทางสังคม (Social Needs) ได้แก่ ความต้องการการยอมรับ การเข้าเป็นสมาชิก การให้ความรัก การให้อภัย และความเป็นมิตร เป็นต้น

ขั้นที่ 4 ความต้องการการยอมรับนับถือและเห็นว่าตนเองมีคุณค่าต่อสังคม (Esteem or Ego Needs) มาสโลว์ ได้ให้ความหมายไว้ 2 ประการ คือ ประการที่ 1 ความต้องการการยกย่องนับถือ ประการที่ 2 ความต้องการที่เกี่ยวกับการมีชื่อเสียง

ขั้นที่ 5 ความต้องการความสำเร็จ (Actualization Needs) เป็นความต้องการระดับสูงสุดของมนุษย์ เป็นความพยายามของมนุษย์ที่จะให้บุคคลอื่นยอมรับนับถือตนเองรวมกับความต้องการและความสำเร็จของตนเอง ซึ่งมาสโลว์เรียกว่า ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth Needs)

มาสโลว์ได้กล่าวเน้นว่า ความต้องการต่าง ๆ เหล่านี้ต้องเกิดเป็นลำดับขั้น และจะไม่มี การข้ามขั้น ถ้าขั้นที่ 1 ไม่ได้รับการตอบสนอง ความต้องการในลำดับขั้นที่ 2-5 ก็ไม่อาจเกิดขึ้นได้ การตอบสนองที่ได้รับในแต่ละขั้น ไม่จำเป็นต้องได้รับทั้ง 100% แต่ต้องได้รับบ้างเพื่อจะได้เป็น บันไดนำไปสู่การพัฒนาความต้องการในระดับที่สูงขึ้นในลำดับขั้นต่อไป

แนวความคิดในการนำทฤษฎีของมาสโลว์มาใช้

ทฤษฎีของมาสโลว์ สามารถนำมาใช้ประโยชน์เพื่อการสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ โดยทำให้เราได้แง่คิดที่ว่า ก่อนที่เราจะสามารถจูงใจบุคคลให้เกิดพฤติกรรมอย่างหนึ่งอย่างใดนั้น เราได้คำนึงถึงลำดับขั้นของความต้องการของบุคคลเสียก่อนหรือไม่ เช่น ถ้าเราพยายามให้คนมาใช้ บริการท่องเที่ยว ในขณะที่คนนั้นยังไม่สามารถสนองความต้องการขั้นต่ำของตนเองได้ก็พอ เพราะรายได้ที่มีอยู่ยังต้องใช้จ่ายในการกินอยู่ในครอบครัวอันได้แก่ปัจจัยสี่ ซึ่งเป็นความต้องการ พื้นฐานของร่างกาย ถ้าเป็นเช่นนี้การจูงใจก็คงไร้ผล ดังนั้นการจูงใจจึงต้องคำนึงถึงความพร้อม ของบุคคลด้วย ประสิทธิภาพของการจูงใจจึงขึ้นอยู่กับข้อสำคัญที่ว่า เราได้ทำการจูงใจได้ถูก ช่วงจังหวะ หรือเหมาะสมกับเงื่อนไขหรือไม่

2. ทฤษฎีการตื่นตัว (An Arousal Theory) ทฤษฎีการตื่นตัวเป็นเรื่องที่ศึกษาเกี่ยวกับการทำงานของสมอง โดยเฉพาะสมองของคนเรามีส่วนที่เรียกว่า RAS. (Reticular Activating System) ซึ่งเป็นตัวที่ควบคุมการตื่นตัวได้ โดยอาศัย อิทธิพลของสิ่งเร้าทั้งภายในและภายนอก และทฤษฎีนี้ได้อธิบายอีกว่า คนเรานั้นจะมีการตื่นตัวอยู่เสมอจากระดับที่เฉื่อยที่สุดจนถึงระดับที่ตื่นตัวที่สุดตัวอย่าง ที่เห็นได้ ของการใช้ทฤษฎีการตื่นตัว เช่น ในกรณีที่ครูเรียกให้นักเรียนในชั้นลุกขึ้นตอบคำถาม หรือลุกขึ้นทำกิจกรรมร่วมกันเป็นการเปลี่ยนแปลงอิริยาบถ และกระตุ้นให้นักเรียนตื่นตัวอยู่เสมอ

ความคิดในการนำเอาหลักทฤษฎีการตื่นตัวมาใช้

การนำเอาทฤษฎีนี้ไปใช้ ก็คือ การหาวิธีการในการจูงใจให้บุคคลเกิดความตื่นตัวอยู่เสมอ โดยการใช้สิ่งเร้าต่าง ๆ ไม่ใช่เรื่องยากที่เราจะหาสิ่งเร้ามากระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมขึ้น ถ้าเราทราบว่าจะไรคือตัวเร้าที่เหมาะสม หรือสิ่งเร้าที่มีความแปลกใหม่จะช่วยกระตุ้นให้คนเรากเกิดการตื่นตัว เช่น สินค้าตัวใหม่ หรือประโยชน์ใช้สอยใหม่ ๆ จะทำให้ผู้บริโภคตื่นตัวและสนใจต่อข้อมูลอยู่เสมอ

สำหรับทฤษฎีการตื่นตัว สิ่งล่อใจต่าง ๆ มีบทบาทอย่างมากที่จะช่วยกระตุ้น นักจิตวิทยาเชื่อว่ามนุษย์สามารถควบคุมพฤติกรรมของตนได้อย่างดี แรงจูงใจที่จะมีผลจึงต้องมีอิทธิพลเหนือความสามารถในการควบคุมพฤติกรรมในตนเอง

3. McClelland (1961 อ้างถึงใน ปารีชาติ สุวรรณฉิม, 2562) ทฤษฎีการจูงใจของแมคเคลิลล์แลนด (McClelland's Motivation Theory) ได้มีบทบาทช่วยในการพัฒนาการ จูงใจ โดยแบ่งการจูงใจตามความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคคลเป็น 3 แบบ ดังนี้

แบบที่ 1 ความต้องการอำนาจ (The Need For Power)

แมคเคลิลล์แลนดได้ค้นพบว่า บุคคลมีความต้องการการมีอำนาจเป็นอย่างมาก เพราะจะได้อาศัยการใช้อำนาจเพื่อสร้างอิทธิพลและควบคุมในการทำงาน

แบบที่ 2 ความต้องการความผูกพัน (The Need For Affiliation)

บุคคลมีความต้องการความผูกพันเป็นอย่างมาก แต่ละบุคคลชอบที่จะรักษาสัมพันธภาพที่ดีทางสังคม เพื่อทำให้เกิดความรู้สึกยินดี มีความคุ้นเคยกัน เข้าใจกัน พร้อมทั้งจะเป็นที่พึงในการปลอบใจให้ความช่วยเหลือผู้อื่นเมื่อเกิดความทุกข์ มีการติดต่อสัมพันธ์กันกับบุคคลอื่น อย่างเช่น เพื่อนสนิท

แบบที่ 3 ความต้องการความสำเร็จ (The Need For Achievement)

บุคคลมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะได้รับความสำเร็จมีความหวาดกลัวอย่างรุนแรงต่อการประสบความสำเร็จล้มเหลว และมีอารมณ์หงุดหงิดเมื่อได้รับความล้มเหลวหรือผิดหวัง และชอบการทำงานด้วยตนเองเสมอ

แมคเคลิลล์แลนดได้พบว่า รูปแบบการจูงใจที่ทำให้เกิดความสำเร็จที่สุดคือ บุคคลที่ทำงานอยู่ในบริษัทขนาดเล็ก มีประธานบริษัทที่มีการจูงใจทำให้เกิดความสำเร็จได้สูงมาก แต่ในบริษัทที่มีกิจการขนาดใหญ่พบว่า หัวหน้าผู้บริหารมีการจูงใจทำให้เกิดผลสำเร็จ ในระดับปานกลางเท่านั้น

จากการทบทวนวรรณกรรม ดังกล่าวข้างต้นผู้ศึกษาคัดเลือกตัวแปรที่สำคัญ ดังนี้ ปัจจัยคุณภาพชีวิต ประกอบด้วย 1) ด้านสภาพการทำงาน 2) ด้าน โอกาสความก้าวหน้า 3) ด้านโอกาสพัฒนาความสามารถของตนเองและ 4) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และปัจจัยประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย (1) ด้านการบรรลุเป้าหมาย และ (2) ด้านความพึงพอใจมาเป็นกรอบแนวคิดของการศึกษาครั้งนี้

2.3 ข้อมูลเกี่ยวกับอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน

ความเป็นมาของอำเภอบ้านหลวง

พื้นที่ของอำเภอบ้านหลวงเดิมเป็นที่รู้จักในชื่อ เมืองสวด อยู่ในเขตการปกครองของอำเภอปง จังหวัดน่านในขณะนั้น ต่อมาในวันที่ 30 ธันวาคม พ.ศ. 2495 มีพระราชบัญญัติเปลี่ยนแปลงเขตจังหวัดน่าน จังหวัดเชียงราย และจังหวัดแพร่ โดยโอนอำเภอปง ยกเว้นตำบลสระเียบและตำบลสวด ไปขึ้นจังหวัดเชียงราย โอนตำบลสระเียบไปขึ้นอำเภอสอง จังหวัดแพร่ และเมื่อวันที่ 17 มีนาคม พ.ศ. 2496 ได้มีพระราชกฤษฎีกาเปลี่ยนแปลงเขตอำเภอเมืองน่าน โดยโอนตำบลสวดมาขึ้นกับอำเภอเมืองน่าน

วันที่ 12 มกราคม พ.ศ. 2516 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชมหาราช ได้เสด็จพระราชดำเนิน พร้อมด้วยพระบรมโอรสาธิราชฯ(ในขณะนั้น) ทรงเยี่ยมเยือนราษฎรตำบลสวดเป็นครั้งแรก ได้มีพระราชดำริเห็นสมควรยกฐานะตำบลสวดขึ้นเป็นกิ่งอำเภอ เนื่องจากสภาพพื้นที่ภูเขาสูงชัน การคมนาคมระหว่างตำบลสวดกับอำเภอเมืองน่าน เป็นไปด้วยความยากลำบาก ดังนั้น ผู้ว่าราชการจังหวัดน่านในสมัยนั้น (นายสุกิจ จุลละนันท์) ได้กราบบังคมทูลถึงการขอยกฐานะตำบลสวดขึ้นเป็นกิ่งอำเภอ โดยใช้ชื่อว่า “กิ่งอำเภอบ้านหลวง” ซึ่งพระองค์ทรงเห็นชอบด้วย จึงทรงรับสั่งให้รับดำเนินการยกฐานะเป็นกิ่งอำเภอ จังหวัดน่านจึงได้ดำเนินการทำเรื่องเสนอกระทรวงมหาดไทย เพื่อประกาศยกฐานะตำบลสวดขึ้นเป็นกิ่งอำเภอบ้านหลวง ซึ่งต่อมาได้ตั้งตำบลป่าคาหลวง และตำบลบ้านฟ้าขึ้นในวันที่ 21 สิงหาคม ปีเดียวกัน โดยแยกบางหมู่บ้านออกมาจากการปกครองของตำบลสวด เพื่อเตรียมจัดตั้งกิ่งอำเภอ

ต่อมาเมื่อวันที่ 13 พฤษภาคม พ.ศ. 2518 ได้มีประกาศกระทรวงมหาดไทยให้แยกตำบลป่าคาหลวง ตำบลสวด และตำบลบ้านฟ้า ออกจากการปกครองของอำเภอเมืองน่าน รวมตั้งเป็น กิ่งอำเภอบ้านหลวง[4] และในวันที่ 26 สิงหาคม พ.ศ. 2523 มีประกาศกระทรวงมหาดไทยให้แยกบางหมู่บ้านออกมาจากการปกครองของตำบลป่าคาหลวง รวมตั้งเป็นตำบลบ้านฟ้า เนื่องจากหลักเกณฑ์ต้องมีตำบลไม่น้อยกว่า 4 ตำบล (ในกรณีพื้นที่ห่างไกล) จนกระทั่งเมื่อวันที่ 3 พฤศจิกายน พ.ศ. 2536 จึงมีพระราชกฤษฎีกา ยกฐานะขึ้นเป็น อำเภอบ้านหลวง จนถึงปัจจุบัน

ที่ตั้งและอาณาเขต

อำเภอบ้านหลวงมีอาณาเขตติดต่อกับเขตการปกครองข้างเคียง ดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับอำเภอเชียงม่วน (จังหวัดพะเยา)

ทิศตะวันออก ติดต่อกับอำเภอเมืองน่านและอำเภอเวียงสา

ทิศใต้ ติดต่อกับอำเภอเวียงสา และอำเภอสอง (จังหวัดแพร่)

ทิศตะวันตก ติดต่อกับอำเภอสอง (จังหวัดแพร่) และอำเภอเชียงม่วน(จังหวัดพะเยา)

การแบ่งเขตการปกครอง

อำเภอบ้านหลวงแบ่งเขตการปกครองย่อยออกเป็น 4 ตำบล 26 หมู่บ้าน ได้แก่

1. ตำบลบ้านฟ้า	8 หมู่บ้าน	ประชากร 3,546 คน
2. ตำบลป่าคาหลวง	5 หมู่บ้าน	ประชากร 2,641 คน
3. ตำบลสวด	8 หมู่บ้าน	ประชากร 2,827 คน
4. ตำบลบ้านฟ้า	5 หมู่บ้าน	ประชากร 2,413 คน

โครงสร้างที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน มีโครงสร้างและสายการบังคับบัญชา ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 1 แสดงโครงสร้างที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน
ที่มา : ปรับปรุงจากที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน, 2566.

4.1 กลุ่มงานบริหารงานปกครอง มีหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานปกครองท้องที่การบริหาร งานกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนันและผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน การบริหารงานบุคคล ของข้าราชการกรมการปกครอง การสนับสนุนการเลือกตั้งทุกระดับ งานการเงินและบัญชี การดูแลรักษาวัสดุครุภัณฑ์ที่อยู่ในความรับผิดชอบของที่ทำการปกครองอำเภอ งานในหน้าที่ของสำนักงานอำเภอ เช่น งานบริหารทั่วไป งานธุรการและสารบรรณ งานเลขานุการ นายอำเภอ การจัดทำแผน พัฒนา อำเภอ การจัดทำข้อมูลเพื่อการบริหาร การวางแผน และการประชาสัมพันธ์ การจัดงานรัฐพิธี และงานประเพณีต่างๆ เป็นต้น งานเกี่ยวกับการควบคุมกิจการที่มีผลกระทบต่อสังคม การดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยสถานบริการ โรงแรม และอาวูช และการปฏิบัติงานร่วมกับหรือการสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นหรือที่ได้รับมอบหมาย

4.2 ฝ่ายความมั่นคง มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงภายใน การจัดระเบียบสังคม การแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนและความขัดแย้งของประชาชนในพื้นที่งานกิจการชายแดนงานกิจการผู้อพยพ งานกิจการชนกลุ่มน้อยและสัญชาติ งานกิจการ

หมู่บ้านอาสาพัฒนาและป้องกันตนเอง งานการข่าว งานกิจการอาสารักษาดินแดน งานด้านการสื่อสารการดำเนินการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดที่อยู่ในความรับผิดชอบของกรมหรือที่ได้รับมอบหมายและการปฏิบัติงานหรือการสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นหรือที่ได้รับมอบหมาย

4.3 ฝ่ายอำนวยความสะดวกเป็นธรรมเนียม มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการอำนวยความสะดวก การสืบสวนสอบสวนคดีอาญา การเข้าร่วมสอบสวนและควบคุมการสอบสวนคดีอาญา การร่วมชั้นสูตรพลิกศพในหน้าที่ของพนักงานฝ่ายปกครองการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท งานรับเรื่องราวร้องทุกข์ และงานศูนย์ดำรงธรรม การแก้ไขปัญหาผู้มีอิทธิพลในพื้นที่และการปฏิบัติงานร่วมกับหรือการสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นหรือที่ได้รับมอบหมาย

4.4 ฝ่ายทะเบียนและบัตร มีหน้าที่ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการทะเบียนราษฎร บัตรประจำตัวประชาชนและการทะเบียนอื่นที่อยู่ในความรับผิดชอบของกรมการปกครอง การสนับสนุนการเลือกตั้งทุกระดับทางด้านการทะเบียนและการปฏิบัติงานร่วมกับหรือการสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

อำนาจหน้าที่

ข้าราชการในที่ทำกรปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

5.1 ด้านการอำนวยความสะดวก จะมีปลัดอำเภอด้านการอำนวยความสะดวกเป็นผู้รับผิดชอบโดยมีหน้าที่ปฏิบัติงานในฝ่ายบริหาร งานปกครอง ฝ่ายอำนวยความสะดวก ฝ่ายความมั่นคง และฝ่ายทะเบียนและบัตร เช่นเดียวกัน โครงสร้างของที่ทำกรปกครองอำเภอเดิม และมีหน้าที่รับผิดชอบประสานการปฏิบัติงานของปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบล และมีอัตรากำลังตามปริมาณงาน จำนวนประชากร และจำนวนตำบล กล่าวคือ

5.1.1 อำเภอที่มีจำนวนตำบล ตั้งแต่ 10 ตำบลขึ้นไป หรืออำเภอที่มีตำบลตั้งแต่ 5 ตำบลขึ้นไป และมีจุดผ่านแดนถาวร หรืออำเภอซึ่งเป็นที่ตั้งของศาลากลางจังหวัด หรืออำเภอที่มีจำนวนประชากรตั้งแต่ 65,000 คนขึ้นไป ให้มีปลัดอำเภอ (จพง.ปค. 3-5 / 6ว) เพิ่มอีก 2 อัตรา เพื่อปฏิบัติงานด้านการให้บริการประชาชน

5.1.2 สำหรับอำเภอที่ไม่เข้าหลักเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้นให้มีอัตรากำลังปลัดอำเภอปฏิบัติงาน ณ ที่ทำกรปกครองอำเภอ จำนวน 3 อัตราโดยที่ปลัดอำเภอทุกอัตราจะสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ในทุกฝ่ายของ ทปค.อ. / กิ่ง อ. (Matrix) ตามภารกิจของกรมการปกครอง

5.2 มีหน้าที่ปฏิบัติงานในฝ่ายบริหาร งานปกครอง ฝ่ายอำนวยความสะดวก ฝ่ายความมั่นคง และฝ่ายทะเบียนและบัตร จะมีปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลเป็นผู้รับผิดชอบ มี

อัตรากำลังตามจำนวนตำบลและมีเจ้าหน้าที่ปกครองเป็นผู้ช่วยเหลือ โดยปฏิบัติราชการใน 2 มิติควบคู่กันไป คือ มิติด้านอำนาจหน้าที่ (Function) และมิติด้านพื้นที่ (Area) มีลักษณะงาน ดังนี้

5.2.1 ปฏิบัติงานในฐานะปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบล กล่าวคือ จะต้องมีการสังเกต การเก็บรวบรวมข้อมูล รายละเอียด เกี่ยวกับสภาพพื้นที่สภาพบุคคลและครัวเรือน และข้อมูลอื่น ๆ ที่เป็นประโยชน์ในการบริหารการปกครองทุกประเภท จัดทำระบบข้อมูลวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกโดยประสานงานกับปลัดอำเภอด้านอำนาจการเพื่อนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ประโยชน์ทางการบริหารการปกครอง เป็นเจ้าภาพรับผิดชอบทุกเรื่องในพื้นที่ตำบล ไม่ว่าจะภารกิจนั้น ๆ จะเป็นของส่วนราชการใด ๆ ก็ตาม ประสานงานและปฏิบัติงานร่วมกับส่วนราชการที่ลงไปปฏิบัติงานในพื้นที่ตำบล สร้างความสัมพันธ์อันดีและใกล้ชิดประชาชน รวมทั้งเป็นที่พึ่งของประชาชนในพื้นที่

5.2.2 ปฏิบัติงานด้านรักษาความสงบเรียบร้อยและการอำนวยความสะดวก เช่น การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการรักษาความสงบเรียบร้อยร่วมกับตำรวจ เจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครอง อส. กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน การจัดระเบียบหมู่บ้าน ชุมชน ประชุมชี้แจงทำความเข้าใจและสร้างความร่วมมือจากประชาชน มวลชนในพื้นที่สำรวจข้อมูลและตรวจสอบบุคคลแปลกหน้าที่เข้ามาในตำบล หมู่บ้าน ตลอดจนติดตามพฤติการณ์บุคคลเป้าหมาย การจัดเวรยาม/ชุดรักษาความปลอดภัยตำบล/หมู่บ้าน การอำนวยความสะดวก และการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนให้แก่ประชาชน

5.2.3 ปฏิบัติงานด้านการรักษาความมั่นคงภายในเช่น ปฏิบัติงานด้านการข่าวการสื่อสารและด้านข่าวกรองในพื้นที่สำรวจตรวจสอบ จัดทำทะเบียนเกี่ยวกับบุคคล อาวุธปืน รถยนต์ รถจักรยานยนต์ติดตามผลคดีของผู้กระทำความผิดที่มีภูมิลำเนาในตำบล ดำเนินงานเกี่ยวกับกิจกรรมมวลชน และปฏิบัติการด้านจิตวิทยา ลดความหวาดระแวงของประชาชนต่อข้าราชการ

5.2.4 ปฏิบัติงานด้านพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม เช่น เป็นผู้ประสานงานของทีมงานจากส่วนราชการต่าง ๆ ปฏิบัติงานในตำบล ส่งเสริมความสัมพันธ์และความเข้าใจอันดีระหว่างภาครัฐและประชาชน จัดระเบียบด้านการศึกษา ศาสนสถาน และสถานบริการ บูรณาการการบริหารราชการในตำบล/ หมู่บ้าน ส่งเสริมและร่วมมือกับทุกภาคีทั้งภาคประชาชน ภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคเอกชนในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานการบริการอาชีพในเขตพื้นที่ตำบล หมู่บ้าน และที่สำคัญคือ การจัดเก็บข้อมูลพื้นฐานของตำบลเพื่อเป็นแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาตำบล ร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบล

นอกจากจะมีอำนาจหน้าที่บทบาทและภารกิจตามข้อ 5.2.1 – 5.2.4 แล้วยังต้องปฏิบัติหน้าที่ในลักษณะงานของปลัดอำเภอด้านการอำนวยความสะดวกบนที่ทำการปกครองอำเภอในพื้นที่ตำบล

และปฏิบัติงานแทนนายอำเภอและปลัดอำเภอด้านการอำนวยความสะดวก (Matrix) บนที่ทำการปกครองอำเภอได้อีกด้วย

สรุปได้ว่า ที่ทำการปกครองอำเภอมีอำนาจหน้าที่ 4 ประการ คือ ด้านการอำนวยความสะดวกฝ่ายบริหาร ด้านการรักษาความมั่นคงภายใน และด้านพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม

ประเภทการให้บริการของที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน

ที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน มีหน้าที่ในการบริการประชาชนดังต่อไปนี้ (ที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดชัยนาท, 2566)

6.1 การแจ้งย้ายออก เมื่อผู้อยู่ในบ้านย้ายที่อยู่จากบ้าน ให้เจ้าบ้านแจ้งการย้ายออกภายใน 15 วัน นับแต่วันที่อยู่ในบ้านย้ายออกเอกสารที่ใช้ในการติดต่อมีดังนี้

6.1.1 สำเนาทะเบียนบ้าน (ฉบับเจ้าบ้าน)

6.1.2 บัตรประจำตัวประชาชนของเจ้าบ้าน

6.1.3 หนังสือมอบหมายจากเจ้าบ้าน (กรณีผู้แจ้งย้ายไม่ใช่เจ้าบ้าน)

6.1.4 บัตรประจำตัวประชาชนของผู้ที่ได้รับมอบหมายจากเจ้าบ้าน (กรณีมอบหมาย)

6.1.5 บัตรประจำตัวประชาชนของผู้ย้ายที่อยู่กรณีแจ้งย้ายที่อยู่ของตนเอง

6.2 การแจ้งย้ายปลายทาง การแจ้งการย้ายที่อยู่ปลายทาง หมายความว่า การแจ้งการย้ายที่อยู่โดยผู้ขอแจ้งย้าย สามารถไปขอแจ้งย้ายออกและขอแจ้งย้ายเข้าต่อนายทะเบียนผู้รับแจ้งแห่งท้องที่ที่ไปอยู่ใหม่โดยไม่ต้องเดินทางกลับไปขอแจ้งย้ายออก ณ สำนักทะเบียนเดิมที่มีชื่ออยู่ในทะเบียนบ้านจากทะเบียนบ้าน เอกสารที่ใช้ในการติดต่อ มีดังนี้

6.2.1 สำเนาทะเบียนบ้าน (ฉบับเจ้าบ้าน) ของบ้านที่จะย้ายเข้า

6.2.2 บัตรประจำตัวประชาชนของผู้แจ้งย้าย หรือบัตรประจำตัวตามกฎหมายอื่น พร้อมสำเนาบัตรที่ลงชื่อเจ้าของบัตรกำกับไว้

6.2.3 เจ้าบ้านที่จะย้ายเข้าอยู่ใหม่

6.2.4 บัตรประจำตัวประชาชนของเจ้าบ้านที่จะย้ายเข้าอยู่ใหม่

6.2.5 หนังสือยินยอมให้แจ้งย้ายเข้าของเจ้าบ้านที่จะเข้าอยู่ใหม่ (กรณีเจ้าบ้านไม่สามารถไปดำเนินการแจ้งย้ายได้)

6.2.6 หนังสือมอบหมายจากผู้ย้ายที่อยู่ บัตรฯ พร้อมด้วยสำเนาบัตรฯ ที่ลงชื่อเจ้าของบัตรกำกับไว้ ทั้งผู้มอบและผู้รับมอบ (กรณีผู้แจ้งย้ายที่อยู่มอบผู้อื่นมาดำเนินการแทนผู้รับมอบหมาย 1 คน ควรดำเนินการแทนผู้ประสงค์จะแจ้งย้ายที่อยู่ปลายทางได้ ไม่เกิน 3 คน และทั้ง 2 ฝ่ายควรเป็นผู้ที่มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน ไม่ว่าจะเป็นญาติ คนรู้จัก ผู้มีส่วนได้เสีย หรือผู้ที่มีนิติสัมพันธ์)

6.3 การแจ้งย้ายปลายทางอัตโนมัติ ผู้ย้ายที่อยู่สามารถติดต่อขอแจ้งย้ายต่อนายทะเบียนแห่งท้องที่ที่ผู้นั้นอาศัยอยู่ใหม่ได้ โดยไม่ต้องกลับไปภูมิลำเนาเดิมที่ตนมีชื่ออยู่ในทะเบียนบ้านถ้าเป็นการย้ายที่อยู่ระหว่างสำนักทะเบียน ON-LINE ที่จัดทำทะเบียนบ้านแบบสมดุพจะสามารถแจ้งย้ายผ่านระบบคอมพิวเตอร์เสร็จภายในเวลา 15 นาที เสียค่าธรรมเนียม 10 บาท

6.4 การทำบัตรประจำตัวประชาชน คุณสมบัติของบุคคลที่ต้องทำบัตรผู้มีสัญชาติไทยซึ่งมีอายุตั้งแต่สิบห้าปีบริบูรณ์ แต่ไม่เกินสิบเจ็ดปีบริบูรณ์ และมีชื่ออยู่ในทะเบียนบ้านต้องมีบัตรประจำตัวประชาชนตามบทบัญญัติมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติบัตรประจำตัวประชาชน พ.ศ. 2526 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติม โดยพระราชบัญญัติบัตรประจำตัวประชาชน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2542 ผู้ซึ่งได้รับการยกเว้นไม่ต้องมีบัตร ซึ่งมีบัตรประจำตัวตามกฎหมายอื่น ให้ใช้บัตรประจำตัวนั้นแทนบัตรประจำตัวประชาชน แต่หากประสงค์จะขอมีบัตร (รวมทั้งผู้ซึ่งมีอายุเกินเจ็ดสิบปี) ก็สามารถทำได้ และต้องเสียค่าธรรมเนียมตามที่กฎหมายกำหนด

6.5 การแจ้งเกิด เมื่อมีคนเกิดต้องแจ้งชื่อคนเกิดให้ถูกต้องตามหลักการตั้งชื่อบุคคลพร้อมกับการแจ้ง การเกิด คนเกิดในบ้าน ให้เจ้าบ้านหรือบิดาหรือมารดาแจ้งต่อนายทะเบียนผู้รับแจ้งแห่งท้องที่ที่มีคนเกิดในบ้าน ภายในสิบหาวนนับแต่วันเกิดเอกสารที่ใช้ในการติดต่อดังนี้

6.5.1 สำเนาทะเบียนบ้านฉบับเจ้าบ้าน

6.5.2 บัตรประจำตัวประชาชนผู้แจ้ง

6.5.3 หนังสือรับรองการเกิดจากโรงพยาบาล (ถ้ามี)

6.6 การแจ้งตาย หลักเกณฑ์ เมื่อมีคนตายให้แจ้งการตาย

6.6.1 คนตายในบ้าน ให้เจ้าบ้านหรือผู้พบศพแจ้งต่อนายทะเบียนผู้รับแจ้งแห่งท้องที่ที่มีคนตาย ภายในยี่สิบสี่ชั่วโมง นับแต่เวลาตายหรือพบศพ

6.6.2 คนตายนอกบ้าน ให้คนที่ไปกับผู้ตายหรือผู้พบศพแจ้งต่อนายทะเบียนผู้รับแจ้งแห่งท้องที่ ที่มีการตายหรือพบศพ หรือแห่งท้องที่ที่จะพึงแจ้งได้ภายในยี่สิบสี่ชั่วโมงนับแต่เวลาตายหรือเวลาพบศพ กรณีเช่นนี้ จะแจ้งต่อพนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจก็ได้ กำหนดเวลาให้แจ้งตาย ในข้อ 6.6.1 และ 6.6.2 ถ้าท้องที่ใดการคมนาคมไม่สะดวก ผู้อำนวยการทะเบียนกลางอาจขยายเวลาออกไปตามที่เห็นสมควร แต่ต้องไม่เกินเจ็ดวันนับแต่เวลาตายหรือเวลาพบศพ หากไม่ปฏิบัติตาม ข้อ 6.6.1 และ 6.6.2 ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท โดยมีเอกสารที่ใช้ในการติดต่อ มีดังนี้

- 1) สำเนาทะเบียนบ้านฉบับเจ้าบ้านที่คนตายมีชื่อและรายการบุคคล (ถ้ามี)
- 2) หนังสือรับรองการตายจากโรงพยาบาล (ถ้ามี)
- 3) บัตรประจำตัวประชาชนของผู้แจ้ง

6.7 การแจ้งย้ายเข้า เมื่อมีผู้ย้ายที่อยู่เข้าอยู่ในบ้าน ให้เจ้าบ้านแจ้งการย้ายเข้าภายในสิบห้า วันนับแต่วันที่ย้ายเข้าอยู่ในบ้านหากไม่ปฏิบัติตามต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท เอกสารที่ใช้ในการติดต่อ มีดังนี้

6.7.1 สำเนาทะเบียนบ้าน (ฉบับเจ้าบ้าน)

6.7.2 บัตรประจำตัวประชาชนของเจ้าบ้าน

6.7.3 หนังสือมอบหมายจากเจ้าบ้าน (กรณีผู้แจ้งย้ายไม่ใช่เจ้าบ้าน)

6.7.4 บัตรประจำตัวประชาชนของผู้ที่ได้รับมอบหมายจากเจ้าบ้าน

6.7.5 ใบแจ้งการย้ายที่อยู่ (ท.ร.6) ตอนที่ 1 และ 2 ซึ่งเจ้าบ้านลงนามยินยอมให้ย้ายเข้าแล้ว

6.8 การจดทะเบียนสมรส เอกสารที่ใช้ในการจดทะเบียนสมรส มีดังนี้

6.8.1 บัตรประจำตัวประชาชนหรือบัตรอื่นที่ทางราชการออกให้

6.8.2 สำเนาหนังสือเดินทางกรณีชาวต่างประเทศ

6.8.3 หนังสือรับรองสถานภาพบุคคลจากสถานทูตหรือสถานกงสุลหรือองค์การของรัฐบาลประเทศนั้น มอบหมายพร้อมแปล (กรณีชาวต่างประเทศขอจดทะเบียนสมรส)

6.8.4 สำเนาทะเบียนบ้าน

6.9 การจดทะเบียนหย่า เอกสารที่ใช้เพื่อการจดทะเบียนหย่า คือ

6.9.1 บัตรประจำตัวประชาชน

6.9.2 ใบสำคัญการสมรส

6.9.3 หนังสือหย่าหรือหนังสือสัญญา

6.10 การเปลี่ยนชื่อตัวและชื่อรอง ตาม พ.ร.บ. ชื่อบุคคล พ.ศ. 2505 บุคคลสัญชาติไทย ต้องมีชื่อตัวและชื่อสกุลและจะมีชื่อรองด้วยก็ได้ ชื่อตัว คือ ชื่อประจำตัวบุคคล ชื่อรอง คือ ชื่อซึ่งประกอบถัดจากชื่อตัว ชื่อสกุล คือ ชื่อประจำวงศ์สกุล โดยมีเอกสารประกอบการดำเนินการ คือ

6.10.1 สำเนาทะเบียนบ้าน

6.10.2 บัตรประจำตัวประชาชน

6.10.3 ใบสำคัญประจำตัวคนต่างด้าว (กรณีบุคคลต่างด้าว)

6.11 การขอจดทะเบียนชื่อสกุล เอกสารประกอบการดำเนินการมีดังนี้

6.11.1 สำเนาทะเบียนบ้าน

6.11.2 บัตรประจำตัวประชาชน

6.11.3 ใบสำคัญประจำตัวคนต่างด้าว (กรณีบุคคลต่างด้าว)

6.12 การขอร่วมใช้ชื่อสกุล เอกสารประกอบการดำเนินการ มีดังนี้

6.12.1 ขั้นตอนที่ 1 (สำหรับเจ้าของผู้จดทะเบียนชื่อสกุล)

- 1) สำเนาทะเบียนบ้าน
- 2) บัตรประจำตัวประชาชน
- 3) หนังสือสำคัญแสดงการจดทะเบียนชื่อสกุล (แบบ ช.2)

6.12.2 ขั้นตอนที่ 2 (สำหรับผู้ขอร่วมชื่อสกุล)

- 1) สำเนาทะเบียนบ้าน
- 2) บัตรประจำตัวประชาชน
- 3) หนังสืออนุญาตให้ร่วมใช้ชื่อสกุล

6.13 การจดทะเบียนรับรองบุตร เอกสารที่ใช้ในการติดต่อ มีดังนี้

6.13.1 หนังสือแสดงความยินยอมของบุตร

6.13.2 หนังสือแสดงความยินยอมของมารดาของบุตร

6.14 การจดทะเบียนรับบุตรบุญธรรม เอกสารที่ใช้ในการติดต่อ มีดังนี้

6.14.1 บัตรประจำตัวประชาชน

6.14.2 หนังสืออนุมัติจากคณะกรรมการรับเด็กเป็นบุตรบุญธรรม (กรณีบุตร

บุญธรรมเป็นผู้เยาว์)

6.15 พินัยกรรมพินัยกรรม มี 5 แบบ คือพินัยกรรมแบบธรรมดา พินัยกรรมเขียนเอง ทั้งฉบับพินัยกรรมทำเป็นเอกสารฝ่ายเมือง พินัยกรรมทำเป็นเอกสารลับ พินัยกรรมทำด้วยวาจา

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาค้นคว้า ทบทวนวรรณกรรมและผลการวิจัยที่ผ่านมา ยังไม่พบการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอ บ้านหลวง จังหวัดน่าน มาก่อน มีแต่การวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยทั่วไปและใกล้เคียง ผู้ศึกษาขอเสนอเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาครั้งนี้ ดังต่อไปนี้

ประยูทธ ล่องสุวรรณ (2560) ศึกษาการใช้หลักธรรมาภิบาลที่ส่งเสริมประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร ส่วนตรวจสภาพรถ กรมการขนส่งทางบก กระทรวงคมนาคม ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้ มีทั้งหมดจำนวน 118 คน ผลการวิจัย พบว่า ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานโดยภาพรวมนั้นอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ลำดับแรกคือ ด้านการบรรลุเป้าหมาย รองลงมาคือ ด้านความพึงพอใจและลำดับท้ายสุด ด้านการทำงานเต็มความสามารถ ตามลำดับ

อนันตชาติ เฟ็งสุทธิ (2560) ศึกษาปัจจัยบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางรักพัฒนา อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับปัจจัยบรรยากาศองค์การของบุคลากร องค์การ

บริหารส่วนตำบล บางรักพัฒนา อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
 ของบุคลากร องค์กรบริหารส่วนตำบลบางรักพัฒนา อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรีและ
 ศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยบรรยากาศองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กร
 บริหารส่วนตำบลบางรักพัฒนา อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรีในด้านปัจจัยบรรยากาศองค์กร
 ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านความรับผิดชอบ ด้านการสนับสนุนและด้านรางวัล ส่วน ตัวแปร
 ตาม คือ คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร องค์กรบริหารส่วนตำบลบางรักพัฒนา อำเภอบางบัว
 ทอง จังหวัดนนทบุรี ได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน ด้าน โอกาสความก้าวหน้าด้าน โอกาสพัฒนา
 ความสามารถของตนเองและด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ประชากรที่ศึกษาครั้งนี้ คือ
 บุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบลบางรักพัฒนา อำเภอ บางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี จำนวนทั้งสิ้น
 78 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย
 หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ผลการศึกษา พบว่า
 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศชาย มีอายุ 25-30 ปี มีอายุราชการ 2-5 ปี และสำเร็จการศึกษา
 ระดับปริญญาตรี ระดับปัจจัยบรรยากาศองค์กรในภาพรวมนั้นอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นราย
 ด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยบรรยากาศองค์กรลำดับแรก
 คือ ด้านการสนับสนุน รองลงมา คือด้าน โครงสร้างองค์กรด้านความรับผิดชอบและลำดับสุดท้าย
 คือ ด้านรางวัล ตามลำดับ คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบลบางรัก
 พัฒนา อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี ในภาพรวมนั้นอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน
 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานลำดับแรก คือ ด้านโอกาสพัฒนา
 ความสามารถของตนเอง รองลงมา คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้าน โอกาส
 ความก้าวหน้า และลำดับสุดท้าย คือ ด้านสภาพการทำงาน ตามลำดับ ปัจจัยบรรยากาศองค์กร
 ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร องค์กรบริหารส่วนตำบลบางรักพัฒนา อำเภอบางบัว
 ทอง จังหวัดนนทบุรี ใน 2 ด้าน ได้แก่ ด้าน โอกาสความก้าวหน้า และด้าน โอกาสพัฒนา
 ความสามารถของตนเอง เมื่อพิจารณาจำแนกจะพบว่า ปัจจัยบรรยากาศองค์กร ด้านความ
 รับผิดชอบส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร องค์กรบริหารส่วนตำบลบางรักพัฒนา
 อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี ในด้าน โอกาสความก้าวหน้า และ ปัจจัยบรรยากาศองค์กรด้าน
 การสนับสนุนส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร องค์กรบริหารส่วนตำบลบางรัก
 พัฒนา อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี ด้าน โอกาสพัฒนาความสามารถของตนเอง

ชลดา นาควาริ (2560) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ
 สังกัดส่วนตรวจสภาพรถ สำนักงานขนส่งกรุงเทพมหานครพื้นที่ 5 การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์
 เพื่อศึกษาปัจจัยแวดล้อมในการการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดส่วนตรวจสภาพรถ สำนักงาน

ขนส่งกรุงเทพมหานครพื้นที่ 5 ศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดส่วนตรวจสภาพรถ สำนักงานขนส่งกรุงเทพมหานครพื้นที่ 5 และศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยแวดล้อมกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดส่วนตรวจสภาพรถ สำนักงานขนส่งกรุงเทพมหานครพื้นที่ 5 ในด้าน ปัจจัยแวดล้อม ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้าและด้านลักษณะงาน ส่วนตัวแปรตาม คือ ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดส่วนตรวจสภาพรถ สำนักงานขนส่งกรุงเทพมหานครพื้นที่ 5 ได้แก่ ด้านการบรรลุเป้าหมาย ด้านความพึงพอใจ และด้านการทำงานอย่างเต็มความสามารถ ประชากรที่ศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการสังกัดส่วนตรวจสภาพรถ สำนักงานขนส่งกรุงเทพมหานครพื้นที่ 5 จำนวนทั้งสิ้น 118 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศชาย มีอายุ 31 – 40 ปี สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 - 20,000 บาท ระดับปัจจัยแวดล้อมการปฏิบัติงานโดยภาพรวมนั้นอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีระดับปัจจัยแวดล้อมการปฏิบัติงาน ลำดับแรกคือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้า และลำดับท้ายสุด คือ ด้านลักษณะงาน ตามลำดับ ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานโดยภาพรวมนั้นอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ลำดับแรกคือ ด้านการบรรลุเป้าหมาย รองลงมาคือ ด้านความพึงพอใจและลำดับท้ายสุด ด้านการทำงานเต็มความสามารถตามลำดับ ปัจจัยแวดล้อมมีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดส่วนตรวจสภาพรถ สำนักงานขนส่งกรุงเทพมหานครพื้นที่ 5 ใน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความพึงพอใจและด้านการทำงานอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ข้อที่ 3

พัฒนศักดิ์ พรหมชาติ (2561) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลคำฝักกุด อำเภอกุดชุม จังหวัดยโสธร การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลคำฝักกุด อำเภอกุดชุม ศึกษาความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลคำฝักกุด อำเภอกุดชุม และศึกษาความสัมพันธของคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลคำฝักกุด อำเภอกุดชุม จังหวัดยโสธร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ มีทั้งหมดจำนวน 30 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติวิเคราะห์ คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการหาค่าสหสัมพันธ์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศชาย มีอายุ 41 – 50 ปี สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

10,000 -20,000 บาท คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรคำฝักกุด อำเภอกุดชุม จังหวัดยโสธร ในภาพรวมนั้นอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานลำดับแรก คือ ด้านโอกาสพัฒนาความสามารถของตนเอง รองลงมา คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านโอกาสความก้าวหน้าและลำดับสุดท้าย คือ ด้านสภาพการทำงาน ตามลำดับ ระดับประสิทธิผลการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรคำฝักกุด อำเภอกุดชุม จังหวัดยโสธรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานลำดับที่หนึ่งคือ ความพึงพอใจ ลำดับที่สองคือ การทำงานเต็มความสามารถ และลำดับสุดท้ายคือ การบรรลุเป้าหมาย ตามลำดับ การทดสอบสมมติฐานการศึกษา พบว่า สภาพการทำงาน และค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมจะส่งเสริมประสิทธิผลการทำงานในด้านความพึงพอใจ ส่วนโอกาสความก้าวหน้า ส่งเสริมประสิทธิผลการทำงานในด้านการทำงานเต็มความสามารถและโอกาสการพัฒนาความสามารถของตนเอง ส่งเสริมประสิทธิผลการทำงานในด้านการบรรลุเป้าหมาย

จตุพล คงอินทร์ (2562) ศึกษาประสิทธิผลขององค์การภาครัฐ : ศึกษากรณีสำนักสิ่งแวดล้อม กรุงเทพมหานคร การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมประสิทธิผลการปฏิบัติงาน สำนักสิ่งแวดล้อม กรุงเทพมหานคร ในด้านปัจจัยแวดล้อม คือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้าและด้านลักษณะงาน และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักสิ่งแวดล้อม กรุงเทพมหานคร คือ การวิจัยเชิงปริมาณด้านการบรรลุเป้าหมาย ด้านความพึงพอใจ และด้านการทำงานอย่างเต็มความสามารถ ประชากรและตัวอย่างการวิจัย คือ บุคลากรสังกัดสำนักสิ่งแวดล้อม กรุงเทพมหานคร จำนวน 105 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยแวดล้อมการที่ส่งเสริมประสิทธิผลการปฏิบัติงานของสำนักสิ่งแวดล้อม ลำดับแรกสุดคือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้า และลำดับท้ายสุด คือ ด้านลักษณะงาน ตามลำดับ ประสิทธิผลการปฏิบัติงานโดยภาพรวมนั้นอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ลำดับสูงสุดคือ ด้านการบรรลุเป้าหมาย รองลงมาคือ ด้านความพึงพอใจและลำดับท้ายสุด ด้านการทำงานเต็มความสามารถ ตามลำดับ

บริพันธ์ ชัยภูมิ (2562) ศึกษาเรื่อง ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัท เซเว่นสตาร์ สตูดิโอ จำกัด การศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับปัจจัยการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท เซเว่นสตาร์ สตูดิโอ จำกัด (2) ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท เซเว่นสตาร์ สตูดิโอ จำกัด และ (3) ประสิทธิผลการปฏิบัติงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัท เซเว่นสตาร์ สตูดิโอ จำกัด โดยการจำแนกตามตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล

ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ปัจจัยการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความสามารถในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานเป็นทีม สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และสวัสดิการในการปฏิบัติงาน ตัวแปรตามซึ่งประกอบด้วย การบรรลุเป้าหมาย ความพึงพอใจ และการปฏิบัติงานเต็มความสามารถ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษา คือ บุคลากร บริษัท เซเว่นสตาร์ สตูดิโอ จำกัด จำนวน 118 คน ใช้วิธีการศึกษาเชิงสำรวจ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศชาย มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ตามลำดับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท เซเว่นสตาร์ สตูดิโอ จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีปัจจัยการปฏิบัติงานลำดับที่หนึ่งคือ สวัสดิการในการปฏิบัติงาน ลำดับที่สองคือ ความสามารถในการปฏิบัติงาน ลำดับที่สามคือ การปฏิบัติงานเป็นทีมและลำดับสุดท้ายคือ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท เซเว่นสตาร์ สตูดิโอ จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานลำดับที่หนึ่งคือ ความพึงพอใจ ลำดับที่สองคือ การปฏิบัติงานเต็มความสามารถ และลำดับสุดท้ายคือ การบรรลุเป้าหมาย ตามลำดับ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท เซเว่นสตาร์ สตูดิโอ จำกัด ในภาพรวม เมื่อพิจารณาจำแนกพบว่า ปัจจัยการปฏิบัติงานด้านความสามารถในการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท เซเว่นสตาร์ สตูดิโอ จำกัด ด้านการบรรลุเป้าหมายและปัจจัยการปฏิบัติงานด้านสวัสดิการในการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท เซเว่นสตาร์ สตูดิโอ จำกัด ด้านการปฏิบัติงานเต็มความสามารถ

ปาริชาติ สุวรรณฉิม (2562) ศึกษาปัจจัยการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิผลการทำงานของบุคลากรสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจังหวัดฉะเชิงเทรา การศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับปัจจัยการปฏิบัติงานของบุคลากร สถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจังหวัดฉะเชิงเทรา ศึกษาประสิทธิผลการทำงานของบุคลากร สถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจังหวัดฉะเชิงเทรา และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการปฏิบัติงานกับประสิทธิผลการทำงานของบุคลากรสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจังหวัดฉะเชิงเทรา ประชากรที่ใช้ศึกษา คือ บุคลากร สถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 22 คน ใช้วิธีการศึกษาเชิงสำรวจ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศหญิง มีอายุ 35-40 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ตามลำดับ ปัจจัยการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิผลการทำงานของบุคลากรสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีปัจจัยการปฏิบัติงานลำดับที่หนึ่งคือ สวัสดิการในการทำงาน ลำดับที่สองคือ ความสามารถในการทำงาน ลำดับที่สามคือ การทำงานเป็นทีมและลำดับสุดท้ายคือสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามลำดับ ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร สถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานลำดับที่หนึ่งคือ ความพึงพอใจ ลำดับที่สองคือ การทำงานเต็มความสามารถ และลำดับสุดท้ายคือ การบรรลุเป้าหมาย ตามลำดับ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิผลการทำงานของบุคลากร สถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจังหวัดฉะเชิงเทราในภาพรวม เมื่อพิจารณาจำแนกจะพบว่า ปัจจัยการปฏิบัติงานด้านความสามารถในการทำงานมีผลต่อประสิทธิผลการทำงานของบุคลากร สถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านการบรรลุเป้าหมายและปัจจัยการปฏิบัติงานด้านสวัสดิการในการทำงานมีผลต่อประสิทธิผลการทำงานของบุคลากร สถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านการทำงานเต็มความสามารถ

วิสรุต อตปาคม (2562) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลขององค์การศึกษาศูนย์การยาสูบแห่งประเทศไทย เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เก็บข้อมูลภาคสนามโดยใช้แบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างวิจัยจำนวน 30 คนจากบุคลากรฝ่ายยุทธศาสตร์ของการยาสูบแห่งประเทศไทยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลขององค์การ ผลการวิจัย พบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในฐานะของพนักงานของการยาสูบแห่งประเทศไทยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณาเป็นรายด้านคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับสูงสุด รองลงมา คือ ด้านค่าตอบแทน ความก้าวหน้าและด้านสภาพการทำงาน ตามลำดับ ระดับประสิทธิผลขององค์การในภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน พิจารณาเป็นรายด้านการบรรลุเป้าหมาย อยู่ในระดับสูงสุด รองลงมา คือ ด้านความพึงพอใจและด้านความสามารถ ตามลำดับ

Chen et al. (2021) ดำเนินการศึกษาย่างเป็นระบบเพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน โดยการศึกษาจากบทความจำนวน 35 บทความ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ ประสิทธิภาพของพนักงานซึ่งบ่งชี้ว่าพนักงานที่รับรู้ถึงคุณภาพชีวิตการทำงานที่สูงขึ้นมีแนวโน้มที่จะทำงานได้ดีขึ้นในบทบาทหน้าที่การงานของพนักงาน

Li & Li (2019) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและการมีส่วนร่วมของพนักงานในสหรัฐอเมริกา การศึกษาใช้ข้อมูลการสำรวจจากพนักงาน 568 คน ผลการศึกษา พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการมีส่วนร่วมของพนักงาน ซึ่งชี้ให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้นสามารถนำไปสู่ระดับการมีส่วนร่วมของพนักงานมากขึ้น

Feng & Chen (2021) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในภาคบริการในประเทศจีน การศึกษารวบรวมข้อมูลจากพนักงานบริการ 259 คน ผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในภาคบริการในประเทศจีน ผลการศึกษา บ่งชี้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานที่สูงขึ้นสามารถนำไปสู่ประสิทธิภาพการให้บริการของพนักงานที่ดีขึ้น

Zhang et al. (2019) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในประเทศจีน การศึกษารวบรวมข้อมูลจากพนักงาน 380 คน ผลการศึกษา พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน มีข้อบ่งชี้ว่า พนักงานที่รับรู้ถึงคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้นมีแนวโน้มที่จะนำไปสู่ประสิทธิภาพการทำงานที่ดีขึ้น

Das & Tripathy (2020) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิภาพของพนักงานบริษัทเอกชนในประเทศอินเดีย การศึกษารวบรวมข้อมูลจากพนักงานที่มีความรู้ 204 คน และพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพของพนักงานบริษัทเอกชนในประเทศอินเดีย ซึ่งบ่งชี้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานที่สูงขึ้นสามารถนำไปสู่ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานที่ดีขึ้น

Kim & Lee (2019) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานในประเทศเกาหลีใต้ การศึกษารวบรวมข้อมูลจากพนักงาน 347 คน และพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานในประเทศเกาหลีใต้ ซึ่งชี้ให้เห็นว่าพนักงานที่รับรู้ถึงคุณภาพชีวิตการทำงานที่สูงขึ้นมีแนวโน้มที่จะมีความคิดสร้างสรรค์มากขึ้นในบทบาทงานของตน

Mohd Noor & Yusof (2019) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมค้าปลีกในประเทศมาเลเซีย การศึกษารวบรวมข้อมูลจากพนักงานค้าปลีก 232 คน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพของพนักงานในอุตสาหกรรมค้าปลีกในประเทศมาเลเซีย ซึ่งบ่งชี้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานที่สูงขึ้นสามารถนำไปสู่ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานที่ดีขึ้น

Al Tamimi & Alqarni (2020) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับความตั้งใจในการลาออกของพนักงานในสหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ การศึกษารวบรวมข้อมูลจากพนักงาน 245 คน ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความตั้งใจในการลาออกของพนักงานซึ่งบ่งชี้ว่าพนักงานที่รับรู้ถึงคุณภาพชีวิตการทำงานที่สูงขึ้นมีแนวโน้มที่จะมีความตั้งใจที่จะออกจากงานปัจจุบันในระดับต่ำ

Oyewunmi & Ogundele (2019) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในภาคสุขภาพในไนจีเรีย การศึกษารวบรวมข้อมูลจากเจ้าหน้าที่สาธารณสุข 324 คนและพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความตั้งใจในการลาออกของพนักงานซึ่งบ่งชี้ว่าพนักงานที่รับรู้ถึงคุณภาพชีวิตการทำงานที่สูงขึ้นมีแนวโน้มที่จะมีความตั้งใจที่จะออกจากงานปัจจุบันในระดับต่ำ

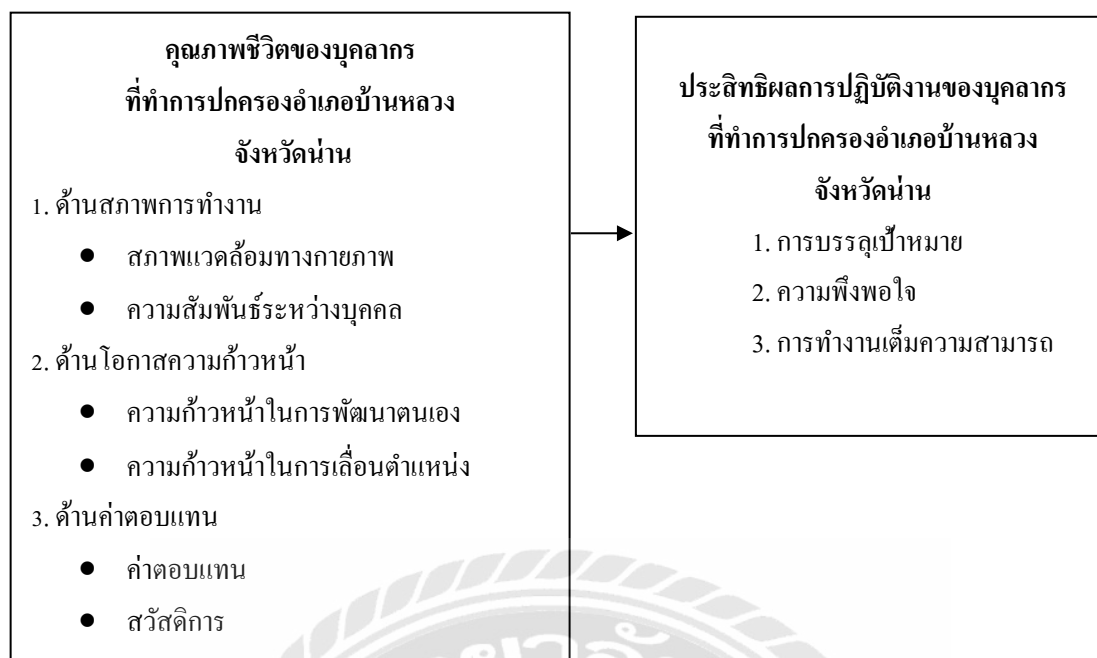
Petruzzellis & Valentinov (2019) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความพึงพอใจในงานของพนักงานและการคงอยู่ของพนักงานในประเทศแคนาดา การศึกษารวบรวมข้อมูลจากพนักงาน 364 คนและพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความตั้งใจในการลาออกของพนักงาน ซึ่งบ่งชี้ว่า พนักงานที่รับรู้ถึงคุณภาพชีวิตการทำงานที่สูงขึ้นมีแนวโน้มที่จะมีความตั้งใจที่จะออกจากงานในระดับต่ำ

2.5 กรอบแนวคิดและสมมติฐานของการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน นั้น ผู้ศึกษาได้กำหนดตัวแปรอิสระ ได้แก่ อายุ งานระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้านสภาพการทำงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านโอกาสพัฒนาความสามารถของตนเองและด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และ ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน ได้แก่ การบรรลุเป้าหมาย ความพึงพอใจ และการทำงานเต็มความสามารถ กำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการศึกษา ดังนี้

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 2 กรอบแนวคิดของการศึกษา

ที่มา ผู้วิจัย

สมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยสภาพการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยโอกาสความก้าวหน้ามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยกำหนดวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

- 3.1 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย
- 3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ขั้นตอนดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยผู้ศึกษาได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินการวิจัย โดยทำตามลำดับขั้นตอนไว้ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวางแผนการดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัย ศึกษาเอกสารและงานวิจัยเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดและเครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูล

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการวิจัย

รวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามใช้การตั้งคำถามปลายเปิดและให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบข้อใดข้อหนึ่งที่กำหนดไว้ในแบบสอบถามตามความคิดเห็นที่เป็นจริงของผู้ตอบแบบสอบถาม

ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย

นำเสนอผลการวิจัย สรุปและอภิปรายผลการวิจัย และจัดพิมพ์รูปเล่มนำเสนอ ศึกษานอมนุมัติ

3.2 ประชากร

ประชากรที่ศึกษาครั้งนี้คือ บุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน จำนวนทั้งสิ้น 134 คน (ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง, 2566) ผู้วิจัยกำหนดให้เก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล จากการทบทวนวรรณกรรม และงานวิจัยที่มีความเหมาะสมสอดคล้องกับตัวแปร เนื้อหา วัตถุประสงค์ โดยได้รับการเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน และผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา จากนั้นจึงนำเครื่องมือไปเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบบสอบถามได้แบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน ซึ่งเป็นแบบสอบถามให้เลือกตอบ ในประเด็นปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามตามตัวแปรที่กำหนด

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามปัจจัยคุณภาพชีวิตของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน เป็นแบบสอบถามให้เลือกตอบตามความคิดเห็น 5 ระดับ จากมากที่สุดถึงน้อยที่สุด ตามตัวแปร ได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านโอกาสพัฒนาความสามารถของตนเองและด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน เป็นแบบสอบถามให้เลือกตอบตามความคิดเห็น 5 ระดับ จากมากที่สุดถึงน้อยที่สุด ตามตัวแปร

ตอนที่ 4 แบบสอบถามปลายเปิดแสดงข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะคุณภาพชีวิตที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน เป็นรายด้าน

3.5 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม 103 ชุด โดยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. แจกแบบสอบถามและอธิบายวิธีการตอบแบบสอบถามให้ผู้ตอบแบบสอบถามเข้าใจ
2. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง
3. นำแบบสอบถามมาตรวจสอบหากไม่ครบถ้วน ผู้วิจัยจะดำเนินการแจกแบบสอบถามใหม่ให้จนครบตามจำนวนที่กำหนด
4. นำข้อมูลแบบสอบถามที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการวิจัยต่อไป

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้ศึกษานำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาประมวลผลเพื่อหาค่าสถิติดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ และหาค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาประมวลผลเพื่อหาค่าสถิติ โดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลความหมายจากค่าเฉลี่ยโดยใช้เกณฑ์ของ (Best, 1997) โดยมีรายละเอียดดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง ระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง ระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง ระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ปัจจัยด้านประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาประมวลผลเพื่อหาค่าสถิติ โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลความหมายจากค่าเฉลี่ยโดยใช้เกณฑ์ของ Best (1977, p. 14) โดยมีรายละเอียดดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง ระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง ระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง ระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 การหาค่าสหสัมพันธ์ (Correlation) เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตั้งแต่ 2 ตัว ขึ้นไป ตามสมมติฐานการวิจัย การบอกระดับหรือขนาดของความสัมพันธ์จะใช้ตัวเลขของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation coefficient) เป็นค่าที่วัดความสัมพันธ์

หากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเข้าใกล้ -1 หรือ 1 แสดงถึงการมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง แต่หากมีค่าเข้าใกล้ 0 แสดงถึงการมีความสัมพันธ์กันในระดับน้อย หรือ ไม่มีเลย

ถ้า r มีเครื่องหมาย + หมายถึง การมีความสัมพันธ์กันไปในทิศทางเดียวกัน (ตัวแปรหนึ่งมีค่าสูง อีกตัวหนึ่งจะมีค่าสูงไปด้วย)

ถ้า r มีเครื่องหมาย - หมายถึง การมีความสัมพันธ์กันไปในทิศทางตรงกันข้าม(ตัวแปรหนึ่งมีค่าสูง ตัวแปรอีกตัวหนึ่งจะมีค่าต่ำ)

3.7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติพื้นฐานที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) เป็นการวิเคราะห์ทางสถิติ เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 ตัว และทดสอบขนาดหรือระดับของความสัมพันธ์ (บุญชม ศรีสะอาด , 2545, น. 103)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน ในครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้แจกแบบสอบถามจำนวน 134 ชุด ผู้ศึกษาสามารถเก็บข้อมูลได้ทั้งหมด นำมาวิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุงาน ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน ในด้านสภาพการทำงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้า และด้านค่าตอบแทน

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน ในด้านการบรรลุเป้าหมาย ด้านความพึงพอใจและด้านการทำงานเต็มความสามารถ

ตอนที่ 4 การทดสอบสมมติฐานการศึกษา ด้วยการหาค่าความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน เป็นรายคู่ ด้วยค่าสหสัมพันธ์ (Correlation) และหาระดับหรือขนาดของความสัมพันธ์ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation coefficient)

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

r_{xy}	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร X กับ Y
$\sum X$	แทน	ผลรวมของค่าตัวแปร X
$\sum Y$	แทน	ผลรวมของค่าตัวแปร Y
$\sum XY$	แทน	ผลรวมของผลคูณระหว่างค่าตัวแปร X และ Y
$\sum X^2$	แทน	ผลรวมของกำลังสองของค่าตัวแปร X
$\sum Y^2$	แทน	ผลรวมของกำลังสองของค่าตัวแปร Y
N	แทน	จำนวนคู่ของค่าตัวแปรหรือจำนวนสมาชิกในกลุ่ม

การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ อายุงาน ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม จำนวนทั้งสิ้น 134 ชุด เมื่อจำแนกตาม อายุงาน ระดับการศึกษาและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ใช้สถิติการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ โดยนำเสนอในรูปแบบจำนวนและร้อยละดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม อายุงาน ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุงาน		
ไม่เกิน 2 ปี	65	48.51
มากกว่า 2 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี	26	19.40
มากกว่า 5 ปี แต่ไม่เกิน 8 ปี	20	14.93
ตั้งแต่ 8 ปีขึ้นไป	23	17.16
รวม	134	100.00
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	83	61.94
ปริญญาตรี	29	21.64
สูงกว่าปริญญาตรี	22	16.42
รวม	134	100.00
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
ต่ำกว่า 15,000 บาท	65	48.51
15,001 – 20,000 บาท	28	20.90
20,001 – 25,000 บาท	23	17.16
ตั้งแต่ 25,001 บาทขึ้นไป	18	13.43
รวม	134	100.00

จากตารางที่ 1 ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีอายุงานไม่เกิน 2 ปี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 48.51 รองลงมา มีอายุงานมากกว่า 2 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 19.40 มีอายุงาน ตั้งแต่ 8 ปีขึ้นไป จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 17.16 และน้อยที่สุด มีอายุงานมากกว่า 5 ปี แต่ไม่เกิน 8 ปีจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 14.93

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากสำเร็จการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 61.94 รองลงมาสำเร็จการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 21.64 และน้อยที่สุดสำเร็จการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 16.42

นอกจากนี้เมื่อพิจารณารายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 48.51 รองลงมามีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 20.90 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 25,000 บาท จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 17.16 และน้อยที่สุดมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนตั้งแต่ 25,001 บาทขึ้นไป จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 13.43 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน ในด้านสภาพการทำงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านโอกาสพัฒนาความสามารถของตนเองและด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามผู้ศึกษาใช้วิธีวิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) พิจารณาเป็นรายด้าน ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตารางที่ 2 – 6

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน ในภาพรวม

(N=134)				
ระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน ในภาพรวม	μ	σ	ระดับคุณภาพชีวิต	ลำดับที่
1. ด้านสภาพการทำงาน	3.93	0.17	มาก	3
2. ด้านโอกาสความก้าวหน้า	4.03	0.22	มาก	2
3. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	4.05	0.18	มาก	1
รวม	4.01	0.16	มาก	

จากตารางที่ 2 ผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน ในภาพรวมนั้นอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.01$, $\sigma = 0.16$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีระดับคุณภาพชีวิตลำดับแรก คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($\mu = 4.05$, $\sigma = 0.18$) ด้านโอกาสความก้าวหน้า ($\mu = 4.03$, $\sigma = 0.22$) และลำดับสุดท้าย คือ ด้านสภาพการทำงาน ($\mu = 3.93$, $\sigma = 0.17$) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากร
 ที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน ด้านสภาพการทำงาน

(N = 134)

ระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากร ที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน ด้านสภาพการทำงาน	μ	σ	ระดับคุณภาพชีวิต	ลำดับที่
1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ	3.92	0.18	มาก	2
1.1 หน่วยงานมีการนำเครื่องมือและเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในหน่วยงาน	3.93	0.16	มาก	3
1.2 หน่วยงานของท่านจัดสถานที่ทำงานจัดวางของใช้เป็นระเบียบ หยิบใช้ได้สะดวก รวดเร็ว คล่องตัว	3.98	0.13	มาก	1
1.3 หน่วยงานของท่านมีการบำรุงรักษา ซ่อมแซมของใช้และอาคารสถานที่ ให้มีสภาพดีใช้งานได้	3.95	0.24	มาก	2
2. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.94	0.16	มาก	1
(1) ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นกันเอง และให้ความสนใจผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกัน	3.99	0.19	มาก	1
(2) ภายในหน่วยงานของท่านมีการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ ในการทำงานซึ่งกันและกัน	3.93	0.23	มาก	3
(3) ท่านและเพื่อนร่วมงานยินดีช่วยเหลือกัน และแบ่งเบางานเมื่อมีความจำเป็น	3.96	0.17	มาก	2
รวม	3.93	0.17	มาก	

จากตารางที่ 3 ผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตของบุคลากร ที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน ด้านสภาพการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.93$, $\sigma = 0.17$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีระดับคุณภาพชีวิตลำดับแรก คือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\mu = 3.94$, $\sigma = 0.16$) และสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ($\mu = 3.92$, $\sigma = 0.18$)

เมื่อพิจารณาสภาพแวดล้อมทางกายภาพ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นกันเอง และให้ความสนใจผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกัน ($\mu = 3.99$, $\sigma = 0.19$) รองลงมา คือ ท่านและเพื่อนร่วมงานยินดีช่วยเหลือกัน และแบ่งเบางานเมื่อมีความจำเป็น ($\mu = 3.96$, $\sigma = 0.17$) และน้อยที่สุด คือ ภายในหน่วยงานของท่านมีการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ ในการทำงานซึ่งกันและกัน ($\mu = 3.93$, $\sigma = 0.23$) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาสภาพแวดล้อมทางกายภาพ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หน่วยงานของท่านจัดสถานที่ทำงานจัดวางของใช้เป็นระเบียบ หยิบใช้ได้สะดวก รวดเร็ว คล่องตัว ($\mu = 3.98$, $\sigma = 0.13$) รองลงมา คือ หน่วยงานของท่านมีการบำรุงรักษา ซ่อมแซมของใช้และอาคารสถานที่ ให้มีสภาพดีใช้งานได้ ($\mu = 3.95$, $\sigma = 0.24$) และน้อยที่สุด คือ หน่วยงานมีการนำเครื่องมือและเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในหน่วยงาน ($\mu = 3.93$, $\sigma = 0.16$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากร
ที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน ด้านโอกาสความก้าวหน้า

(N = 134)

ระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากร ที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน ด้านโอกาสความก้าวหน้า	μ	σ	ระดับคุณภาพชีวิต	ลำดับที่
1. ความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง	4.04	0.20	มาก	1
1.1 ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะความรู้เพื่อขึ้นสู่ตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น	4.04	0.35	มาก	1
1.2 หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ารับการพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ จากหน่วยงานภายนอกและภายใน	3.97	0.17	มาก	3
1.3 ท่านพอใจโอกาสที่จะก้าวหน้าจากการพัฒนาตนเอง	4.01	0.12	มาก	2
2. ความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง	4.02	0.26	มาก	2
2.1 การเลื่อนตำแหน่งจะพิจารณาจากการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน	3.97	0.31	มาก	1
2.2 เกณฑ์การประเมินเพื่อการเลื่อนตำแหน่งต่างๆ มีความเหมาะสม โปร่งใส และตรวจสอบได้	3.93	0.20	มาก	2
2.3 ท่านเห็นว่างานที่ปฏิบัติอยู่มีโอกาสนก้าวหน้าและมีความมั่นคงในชีวิต	3.91	0.23	มาก	3
รวม	4.03	0.22	มาก	

จากตารางที่ 4 ผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตของบุคลากร ที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน ด้านโอกาสความก้าวหน้าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.03$, $\sigma = 0.22$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีระดับคุณภาพชีวิตลำดับแรก คือ ความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง ($\mu = 4.04$, $\sigma = 0.20$) และด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง ($\mu = 4.02$, $\sigma = 0.26$)

เมื่อพิจารณาความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะความรู้เพื่อขึ้นสู่ตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น ($\mu = 4.04, \sigma = 0.35$) รองลงมา คือ ท่านพอใจโอกาสที่จะก้าวหน้าจากการพัฒนาตนเอง ($\mu = 4.01, \sigma = 0.12$) และน้อยที่สุด คือ หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ารับการพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ จากหน่วยงานภายนอกและภายใน ($\mu = 3.97, \sigma = 0.17$) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การเลื่อนตำแหน่งจะพิจารณาจากการใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน ($\mu = 3.97, \sigma = 0.31$) รองลงมา คือ เกณฑ์การประเมินเพื่อการเลื่อนตำแหน่งต่างๆ มีความเหมาะสม โปร่งใส และตรวจสอบได้ ($\mu = 3.93, \sigma = 0.20$) และน้อยที่สุด คือ ท่านเห็นว่างานที่ปฏิบัติอยู่มีโอกาสนก้าวหน้าและมีความมั่นคงในชีวิต ($\mu = 3.91, \sigma = 0.23$) ตามลำดับ

ตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากร
ที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน ด้านค่าตอบแทน

(N = 134)				
ระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากร ที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน ด้านค่าตอบแทน	μ	σ	ระดับคุณภาพชีวิต	ลำดับที่
1.ด้านค่าตอบแทน	4.06	0.23	มาก	1
1.1 ค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอต่อการครองชีพ	4.09	0.32	มาก	1
1.2 ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติอยู่	4.03	0.21	มาก	3
1.3 ค่าตอบแทนอย่างอื่นนอกเหนือจากเงินเดือน เช่น ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ หรือเงินเพิ่มตำแหน่งมีความเหมาะสม	4.05	0.25	มาก	2
2.ด้านสวัสดิการ	4.04	0.34	มาก	2
2.1 การจัดสวัสดิการต่างๆ มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของท่าน	4.08	0.32	มาก	1
2.2 ท่านได้รับความสะดวก รวดเร็วในการใช้สิทธิเบิกค่ารักษาพยาบาล และสวัสดิการต่างๆ	4.02	0.39	มาก	2
2.3 หน่วยงานจัดสวัสดิการต่าง ๆ เหมาะสมกับตำแหน่งงานภาระหน้าที่ และ ความรับผิดชอบของท่าน	4.01	0.41	มาก	3
รวม	4.05	0.18	มาก	

จากตารางที่ 5 ผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตของบุคลากร ที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน ด้านค่าตอบแทนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.05$, $\sigma = 0.18$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีระดับคุณภาพชีวิตลำดับแรก คือ ด้านค่าตอบแทน ($\mu = 4.06$, $\sigma = 0.23$) และด้านสวัสดิการ ($\mu = 4.04$, $\sigma = 0.34$)

เมื่อพิจารณาด้านค่าตอบแทน พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอต่อการครองชีพ ($\mu = 4.09$, $\sigma = 0.32$) รองลงมา คือ ค่าตอบแทนอย่างอื่นนอกเหนือจากเงินเดือน เช่น ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ หรือเงินเพิ่มตำแหน่ง มีความเหมาะสม ($\mu = 4.05$, $\sigma = 0.25$) และน้อยที่สุด คือ ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติอยู่ ($\mu = 4.03$, $\sigma = 0.21$) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาด้านสวัสดิการ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือการจัดสวัสดิการต่างๆ มีความเหมาะสมและสอดคล้อง กับความต้องการของท่าน ($\mu = 4.08$, $\sigma = 0.32$) รองลงมา คือ ท่านได้รับความสะดวก รวดเร็วในการใช้สิทธิ์เบิกค่า รักษาพยาบาล และสวัสดิการต่างๆ ($\mu = 4.02$, $\sigma = 0.39$) และน้อยที่สุด คือ หน่วยงานจัดสวัสดิการต่าง ๆ เหมาะสมกับตำแหน่งงาน ภาระหน้าที่ และความรับผิดชอบของท่าน ($\mu = 4.01$, $\sigma = 0.41$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน ในด้านการบรรลุเป้าหมาย ด้านความพึงพอใจและด้านการทำงานเต็มความสามารถ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามผู้ศึกษาใช้วิธีวิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) พิจารณาเป็นรายด้าน ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตารางที่ 6 – 9

ตารางที่ 6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน โดยภาพรวม

(N = 134)

ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน โดยภาพรวม	μ	σ	ระดับประสิทธิผล การปฏิบัติงาน	ลำดับที่
1. การบรรลุเป้าหมาย	3.62	0.41	มาก	3
2. ความพึงพอใจ	3.83	0.52	มาก	1
3. การทำงานเต็มความสามารถ	3.77	0.39	มาก	2
รวม	3.74	0.46	มาก	

จากตารางที่ 6 ผลการศึกษา พบว่า ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.74, \sigma = 0.46$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความพึงพอใจ ($\mu = 3.83, \sigma = 0.52$) รองลงมา คือ การทำงานเต็มความสามารถ ($\mu = 3.77, \sigma = 0.39$) และลำดับสุดท้าย คือ การบรรลุเป้าหมาย ($\mu = 3.62, \sigma = 0.41$) ตามลำดับ

ตารางที่ 7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่านด้านการบรรลุเป้าหมาย

(N = 134)

ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน ด้านการบรรลุเป้าหมาย	μ	σ	ระดับประสิทธิผล	ลำดับที่
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่วางไว้	3.58	0.43	มาก	3
2. ท่านสามารถบริหารงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด	3.65	0.38	มาก	1
3. ท่านสามารถตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้อย่างอิสระเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการทำงาน	3.61	0.40	มาก	2
รวม	3.62	0.41	มาก	

จากตารางที่ 7 ผลการศึกษา พบว่า ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน ด้านการบรรลุเป้าหมายอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.62, \sigma = 0.41$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านสามารถบริหารงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด ($\mu = 3.65, \sigma = 0.38$) รองลงมา คือ ท่านสามารถตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้อย่างอิสระเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการทำงาน ($\mu = 3.61, \sigma = 0.40$) และลำดับสุดท้าย คือ ท่านสามารถปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ ($\mu = 3.58, \sigma = 0.43$) ตามลำดับ

ตารางที่ 8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่านด้านความพึงพอใจ

(N = 134)

ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน ด้านความพึงพอใจ	μ	σ	ระดับประสิทธิผล	ลำดับที่
1.ท่านมีความสุขสนุกสนานในการทำงาน	3.78	0.52	มาก	3
2.ท่านพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานของท่าน	3.90	0.58	มาก	1
3.ท่านมีความพึงพอใจกับผลการปฏิบัติงานของหน่วยงาน	3.81	0.44	มาก	2
รวม	3.83	0.52	มาก	

จากตารางที่ 8 ผลการศึกษา พบว่า ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน ด้านความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.83$, $\sigma = 0.52$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานของท่าน ($\mu = 3.90$, $\sigma = 0.58$) รองลงมา คือ ท่านมีความพึงพอใจกับผลการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ($\mu = 3.81$, $\sigma = 0.44$) และลำดับสุดท้าย คือ ท่านมีความสุขสนุกสนานในการทำงาน ($\mu = 3.78$, $\sigma = 0.52$) ตามลำดับ

ตารางที่ 9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน ด้านการทำงานเต็มความสามารถ

(N = 134)

ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน ด้านการทำงานเต็มความสามารถ	μ	σ	ระดับประสิทธิผล	ลำดับที่
การปฏิบัติงาน				
1. ท่านได้ทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ	3.79	0.42	มาก	3
2. ท่านได้แสวงหาความรู้ใหม่ๆมาประยุกต์ใช้ในการทำงานอยู่เสมอ	3.92	0.48	มาก	1
3. ท่านได้ใช้ทักษะที่หลากหลายในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ	3.85	0.34	มาก	2
รวม	3.77	0.39	มาก	

จากตารางที่ 9 ผลการศึกษา พบว่า ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน ด้านการทำงานเต็มความสามารถอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.77$, $\sigma = 0.39$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านได้แสวงหาความรู้ใหม่ๆมาประยุกต์ใช้ในการทำงานอยู่เสมอ ($\mu = 3.92$, $\sigma = 0.48$) รองลงมา คือ ท่านได้ใช้ทักษะที่หลากหลายในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ ($\mu = 3.85$, $\sigma = 0.34$) และลำดับสุดท้าย คือ ท่านได้ทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ ($\mu = 3.79$, $\sigma = 0.42$) ตามลำดับ

ตอนที่ 4 การทดสอบสมมติฐานการศึกษา ด้วยการหาค่าความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิต กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน เป็นรายคู่ ด้วยค่าสหสัมพันธ์ (Correlation) และหาระดับหรือขนาดของความสัมพันธ์ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation coefficient) ผลการศึกษาเป็นดังนี้

ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยสภาพการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน

ตารางที่ 10 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน

คุณภาพชีวิต	ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน		
	r	Sig	ระดับความสัมพันธ์
ด้านสภาพการทำงาน	.85	.000*	สูง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 10 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตด้านสภาพการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน พบว่า ด้านสภาพการทำงาน มีค่า sig น้อยกว่า 0.05 กับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1 หมายความว่า ปัจจัยสภาพการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาระดับความสัมพันธ์ พบว่า ปัจจัยสภาพการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระดับสูง คือ .85

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยโอกาสความก้าวหน้ามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน

ตารางที่ 11 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยโอกาสความก้าวหน้ากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน

คุณภาพชีวิต	ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน		
	r	Sig	ระดับความสัมพันธ์
ด้านโอกาสความก้าวหน้า	.81	.000*	สูง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 11 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตด้านโอกาสความก้าวหน้ากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน พบว่า ด้านโอกาสความก้าวหน้ามีค่า sig น้อยกว่า 0.05 กับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน จึงยอมรับสมมติฐานที่ 2 หมายความว่า ปัจจัยโอกาสความก้าวหน้ามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาระดับความสัมพันธ์ พบว่า ปัจจัยโอกาสความก้าวหน้ามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน ในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระดับสูง คือ .81

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยคำตอบแทนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน

ตารางที่ 12 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคำตอบแทนกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน

คุณภาพชีวิต	ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน		
	r	Sig	ระดับความสัมพันธ์
ด้านคำตอบแทน	.89	.000*	สูง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 12 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตด้านคำตอบแทนกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่านพบว่า ด้านคำตอบแทนมีค่า sig น้อยกว่า 0.05 กับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน จึงยอมรับสมมติฐานที่ 3 หมายความว่า ปัจจัยคำตอบแทนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาระดับความสัมพันธ์ พบว่า ปัจจัยคำตอบแทนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน ในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระดับสูง คือ .89

สรุปการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 13 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร
ที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน

คุณภาพชีวิต	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	
	ค่าความสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
ปัจจัยสภาพการทำงาน	.85	สูง
ปัจจัยโอกาสความก้าวหน้า	.81	สูง
ปัจจัยค่าตอบแทน	.89	สูง

จากตารางที่ 13 พบว่า คุณภาพชีวิตทุกด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน โดยด้านที่มีค่าระดับความสัมพันธ์
สูงสุด คือ ปัจจัยค่าตอบแทน มีค่าระดับความสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.89 รองลงมา คือ ปัจจัยสภาพ
การทำงานมีค่าระดับความสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.85 และ น้อยที่สุด คือ ปัจจัยโอกาสความก้าวหน้า
มีค่าระดับความสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.81 ตามลำดับ



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาครั้งนี้มีเป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Study) ทำการศึกษาโดยการเก็บรวบรวม ข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามซึ่งผู้ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติวิเคราะห์ คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานการวิจัย ผลสรุปมีดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีอายุงานไม่เกิน 2 ปี สำเร็จการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท

2. คุณภาพชีวิตของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน ในภาพรวมนี้อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีระดับคุณภาพชีวิตลำดับแรก คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้าน โอกาสความก้าวหน้า และลำดับสุดท้าย คือ ด้านสภาพการทำงาน ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสรุปผลการศึกษาดังนี้

2.1 ด้านสภาพการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีระดับคุณภาพชีวิตลำดับแรก คือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และสภาพแวดล้อมทางกายภาพ

เมื่อพิจารณาสภาพแวดล้อมทางกายภาพ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นกันเอง และให้ความสนใจผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกัน รองลงมา คือ ท่านและเพื่อนร่วมงานยินดีช่วยเหลือกัน และแบ่งเบางานเมื่อมีความจำเป็น และน้อยที่สุด คือ ภายในหน่วยงานของท่านมีการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ ในการทำงานซึ่งกันและกัน ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาสภาพแวดล้อมทางกายภาพ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หน่วยงานของท่านจัดสถานที่ทำงานจัดวางของใช้เป็นระเบียบ หยิบใช้ได้สะดวก รวดเร็ว คล่องตัว รองลงมา คือ หน่วยงานของท่านมีการบำรุงรักษา ซ่อมแซมของใช้และอาคารสถานที่ ให้มีสภาพดีใช้งานได้ และน้อยที่สุด คือ หน่วยงานมีการนำเครื่องมือและเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในหน่วยงาน ตามลำดับ

2.2 ด้านโอกาสความก้าวหน้า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีระดับคุณภาพชีวิตลำดับแรก คือ ความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองและด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง

เมื่อพิจารณาความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะความรู้เพื่อขึ้นสู่ตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น รองลงมา คือ ท่านพอใจโอกาสที่จะก้าวหน้าจากการพัฒนาตนเอง และน้อยที่สุด คือ หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ารับการพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ จากหน่วยงานภายนอกและภายใน ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การเลื่อนตำแหน่งจะพิจารณาจากการใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ เกณฑ์การประเมินเพื่อการเลื่อนตำแหน่งต่างๆ มีความเหมาะสม โปร่งใส และตรวจสอบได้ และน้อยที่สุด คือ ท่านเห็นว่างานที่ปฏิบัติอยู่มีโอกาสนำหน้าและมีความมั่นคงในชีวิต

2.3 ด้านค่าตอบแทน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีระดับคุณภาพชีวิตลำดับแรก คือ ด้านค่าตอบแทนและด้านสวัสดิการ

เมื่อพิจารณาด้านค่าตอบแทน พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอต่อการครองชีพ รองลงมา คือ ค่าตอบแทนอย่างอื่นนอกเหนือจากเงินเดือน เช่น ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ หรือเงินเพิ่มตำแหน่ง มีความเหมาะสม และน้อยที่สุด คือ ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติอยู่ ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาด้านสวัสดิการ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การจัดสวัสดิการต่างๆ มีความเหมาะสมและสอดคล้อง กับความต้องการของท่าน รองลงมา คือ ท่านได้รับความสะดวก รวดเร็วในการใช้สิทธิ์เบิกค่า รักษาพยาบาล และสวัสดิการต่างๆ และน้อยที่สุด คือ หน่วยงานจัดสวัสดิการต่าง ๆ เหมาะสมกับตำแหน่งงาน ภาระหน้าที่ และ ความรับผิดชอบของท่าน ตามลำดับ

3. ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอ บ้านหลวง จังหวัดน่าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานลำดับที่หนึ่งคือ ความพึงพอใจ ลำดับที่สองคือ การทำงานเต็มความสามารถ และลำดับสุดท้ายคือ การบรรลุเป้าหมาย ตามลำดับโดยมีรายละเอียดของผลการศึกษาในแต่ละด้านดังนี้

3.1 ด้านการบรรลุเป้าหมาย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานลำดับที่หนึ่งคือ หน่วยงานสามารถบริหารงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด ลำดับที่สองคือ หน่วยงานมีการติดตามประเมินผล

การบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายการดำเนินงานของบุคลากรในหน่วยงานอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอและลำดับสุดท้ายคือ การดำเนินงานของหน่วยงานสามารถบรรลุผลสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ ตามลำดับ

3.2 ด้านความพึงพอใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานของท่าน รองลงมา คือ ท่านมีความพึงพอใจกับผลการปฏิบัติงานของหน่วยงาน และลำดับสุดท้าย คือ ท่านมีความสุขสนุกสนานในการทำงานตามลำดับ

3.3 ด้านการทำงานเต็มความสามารถโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านได้แสวงหาความรู้ใหม่ๆมาประยุกต์ใช้ในการทำงานอยู่เสมอ รองลงมา คือ ท่านได้ใช้ทักษะที่หลากหลายในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ และลำดับสุดท้าย คือ ท่านได้ทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ ตามลำดับ

4. การทดสอบสมมติฐานการศึกษา ด้วยการหาค่าความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน เป็นรายคู่ด้วยค่าสหสัมพันธ์ (Correlation) และ หาระดับหรือขนาดของความสัมพันธ์ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(Correlation coefficient) พบว่า คุณภาพชีวิตทุกด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน โดยด้านที่มีค่าระดับความสัมพันธ์สูงสุด คือ ปัจจัยค่าตอบแทน มีค่าระดับความสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.89 รองลงมา คือ ปัจจัยสภาพการทำงานมีค่าระดับความสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.85 และ น้อยที่สุดคือ ปัจจัยโอกาสความก้าวหน้า มีค่าระดับความสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.81 ตามลำดับ

5.2 อภิปรายผล

การศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน สามารถอภิปรายผลการศึกษาได้ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อนันตชาติ เฟ็งสุทธิ (2560) ที่ศึกษาปัจจัยบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางรักพัฒนา อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี ผลการศึกษาด้านคุณภาพชีวิตโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถอภิปรายผลการศึกษาได้ดังนี้

1.1 ด้านสภาพการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ (พัฒนศักดิ์ พรหมชาติ, 2561, น.49) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ

ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรคำฝักกุด อำเภอภูซำ จังหวัดยโสธร ผลการศึกษาด้านสภาพการทำงานอยู่ในระดับมากเช่นกัน และจากประสบการณ์ของผู้ศึกษาในฐานะที่เป็นบุคลากร ที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน มีความคิดเห็นสนับสนุนผลงานวิจัยดังกล่าวว่า สาเหตุที่ทำให้บุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน มีคุณภาพชีวิต ด้านสภาพการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจาก มีอุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่เพียงพอ นำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน สภาพห้องปฏิบัติงานมีระเบียบเรียบร้อย มีแสงสว่างและการถ่ายเทอากาศที่เหมาะสม ทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน จึงส่งผลให้คุณภาพชีวิตของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่านด้านสภาพการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านโอกาสความก้าวหน้า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ (วิศรุต อาตปาคม, 2562, น.51) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลขององค์การศึกษาระดับการยาสูบแห่งประเทศไทย ผลการศึกษา ด้านโอกาสความก้าวหน้า อยู่ในระดับมากเช่นกัน และจากประสบการณ์ของผู้ศึกษาในฐานะที่เป็นบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน มีความคิดเห็นสนับสนุนผลงานวิจัยดังกล่าวว่า สาเหตุที่ทำให้บุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน มีคุณภาพชีวิตด้านโอกาสความก้าวหน้า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจาก โดยเท่าเทียมกัน และถือได้ว่าความสำเร็จขององค์การมิได้มาจากผู้บังคับบัญชาเพียงท่านเดียวเท่านั้น ดังนั้น จึงให้โอกาสแก่บุคลากรในการสร้างความมั่นคงของชีวิตการปฏิบัติงานพอสมควร หรือมีทางก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น เพราะการที่บุคลากรมีงานที่มั่นคงมีโอกาสก้าวหน้าจะเป็นสิ่งกระตุ้นให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น ทำให้มีความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้และประสบการณ์เพิ่มเติม พัฒนาคำแนะนำความสามารถ เพื่อเพิ่มโอกาสก้าวหน้า จึงส่งผลให้คุณภาพชีวิตของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน ด้านโอกาสความก้าวหน้า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านค่าตอบแทน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ (อนันตชาติ เฟ็งสุทธิ, 2560, น.61) ที่ศึกษาปัจจัยบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางรักพัฒนา อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี ผลการศึกษาด้านค่าตอบแทน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน และจากประสบการณ์ของผู้ศึกษาในฐานะที่เป็นบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน มีความคิดเห็นสนับสนุนผลงานวิจัยดังกล่าวว่า สาเหตุที่ทำให้บุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน มีคุณภาพชีวิต ด้านค่าตอบแทนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากบุคลากรมีค่าตอบแทนในปัจจุบันที่เหมาะสมและยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณงาน ความรับผิดชอบและความรู้ความสามารถ ตลอดจนผู้บังคับบัญชาได้พยายามจัดหาสวัสดิการต่างๆ ที่จำเป็นให้บุคลากรเพื่อ

ช่วยเหลือค่าใช้จ่ายอื่นๆ ทำให้บุคลากรได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม จึงส่งผลให้คุณภาพชีวิตของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน ด้านค่าตอบแทนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ (ชลดา นาควารี, 2560, น.53) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดส่วนตรวจสภาพรถ สำนักงานขนส่งกรุงเทพมหานครพื้นที่ 5 ผลการศึกษา ด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถอภิปรายผลการศึกษาดังนี้

2.1 ด้านการบรรลุเป้าหมาย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ (จตุพล คงอินทร์, 2562, น.63) ที่ศึกษาประสิทธิภาพขององค์การภาครัฐ : ศึกษากรณีสำนักงานสิ่งแวดล้อม กรุงเทพมหานคร การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน สำนักงานสิ่งแวดล้อม กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาด้านการบรรลุเป้าหมาย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน และจากประสบการณ์ของผู้ศึกษาในฐานะที่เป็นบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน มีความคิดเห็นสนับสนุนผลงานวิจัยดังกล่าวว่า สาเหตุที่ทำให้บุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการบรรลุเป้าหมายโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากผู้บังคับบัญชา มีนโยบายและกระบวนการในการบรรจุแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งและขึ้นเงินเดือน ตลอดจนมีการมอบหมายงานให้ตรงกับตามความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้การปฏิบัติงานสามารถบรรลุเป้าหมายได้ นอกจากนี้ ผู้บังคับบัญชายังมีแนวทางการดำเนินงานให้งานสามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นรายบุคคลและในภาพรวม ซึ่งการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ นั้นมีปัจจัยหลายด้านที่เข้ามามีส่วนเกี่ยวข้อง เช่น ด้านลักษณะงาน และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ หากผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ความสามารถ มีทักษะที่ดี มีการร่วมมือร่วมใจกันทำงานอย่างสามัคคี เป็นทีมเดียวกัน และมีบรรยากาศการทำงานที่ดี ย่อมส่งเสริมให้สามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมาย และมีประสิทธิภาพมากขึ้นตามไปด้วย จึงส่งผลให้ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน ด้านการบรรลุเป้าหมาย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2.2 ด้านความพึงพอใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ (บริพันธ์ ชัยภูมิ, 2562, น.59) ที่ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัท เซเว่น สตาร์ท สตูดิโอ จำกัด ผลการศึกษาด้านความพึงพอใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน และจากประสบการณ์ของผู้ศึกษาในฐานะที่เป็นบุคลากร ที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน มีความคิดเห็นสนับสนุนผลงานวิจัยดังกล่าวว่า สาเหตุที่ทำให้บุคลากรที่ทำการ

ปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจาก ผู้บังคับบัญชาได้สร้างความพึงพอใจ แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการมอบหมายภาระหน้าที่ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีการบวนการแก้ไขปัญหา และการยุติความขัดแย้งภายในหน่วยงาน มีการสนับสนุนด้านงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์สำหรับการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ตลอดจนจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ตลอดจนผู้บังคับบัญชามีการจัดสรรบุคลากรในการปฏิบัติงานได้เหมาะสม และลักษณะงานที่ปฏิบัติตรงกับความรู้ความสามารถ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความท้าทายและสนุกกับงาน ตรงกับความรู้ความสามารถ จึงส่งผลให้ ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน ด้านความพึงพอใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2.3 ด้านทำงานเต็มความสามารถ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ (ปาริชาติ สุวรรณนิม, 2562, น.62) ที่ศึกษาปัจจัยการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิผลการทำงานของบุคลากรสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการศึกษาด้านความพึงพอใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน และจากประสบการณ์ของผู้ศึกษาในฐานะที่เป็นบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน มีความคิดเห็นสนับสนุนผลงานวิจัยดังกล่าวว่า สาเหตุที่ทำให้บุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน มีประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ด้านทำงานเต็มความสามารถ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจาก ผู้บังคับบัญชาได้สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มความสามารถ โดยการสนับสนุนให้ได้รับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติงาน การกำหนดมาตรการเกี่ยวกับความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน การสร้างค่านิยมการทำงานเป็นทีมและเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของทีมงาน ตลอดจนการให้อิสระในการตัดสินใจในงานตามขอบเขตความรับผิดชอบส่งผลให้บุคลากรมีการปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถ มีการศึกษาหาความรู้และนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน และมีการใช้ทักษะจากการอบรม และจากประสบการณ์จากการทำงานที่หลากหลายมาใช้ในการปฏิบัติงานทำให้เกิดความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย จึงส่งผลให้ ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่านด้านทำงานเต็มความสามารถโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. การทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตทุกด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน โดยด้านที่มีค่าระดับความสัมพันธ์สูงสุด คือ ปัจจัยค่าตอบแทน มีค่าระดับความสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.89 รองลงมา คือ ปัจจัยสภาพการทำงานมีค่าระดับความสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.85 และ น้อยที่สุด

คือ ปัจจัยโอกาสความก้าวหน้า มีค่าระดับความสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.81 ตามลำดับเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถอภิปรายผลการศึกษาดังนี้

3.1 ปัจจัยค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Walton, Litwin & Stringer (อ้างถึงใน พัฒนาศักดิ์ พรหมชาติ, 2561) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตในแนวทางความเป็นบุคคล(Humanistic) และสภาพแวดล้อมตัวบุคคลหรือสังคม เรื่องสังคมขององค์การที่ทำงานประสบผลสำเร็จ ผลผลิตของงาน และการเติบโตของภาวะเศรษฐกิจที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคลในการทำงาน โดยกำหนดว่าบุคคลที่มีคุณภาพการทำงานต้องมีข้อบ่งชี้ในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) ค่าตอบแทนเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตได้ เนื่องจากบุคคลทุกคนมีความต้องการทางเศรษฐกิจซึ่งความต้องการนี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการมีชีวิตอยู่รอด บุคคลนอกจากจะสร้างความคาดหวัง โดยจะพิจารณาในเรื่องความเพียงพอคือค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงานนั้นเพียงพอที่จะดำรงชีพตามมาตรฐานของสังคม และพิจารณาในเรื่องความยุติธรรม ซึ่งประเมินจากความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนกับลักษณะงาน พิจารณาได้จากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนที่ได้จากงานของตนกับงานอื่นที่มีลักษณะคล้าย ๆ กัน และ Gilmer et al. (1967 อ้างถึงใน วิสาขา เทียนลม, 2551) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของคนงานขึ้นอยู่กับปัจจัยค่าจ้างและค่าตอบแทน ได้แก่ จำนวนเงินรายได้ประจำที่ได้รับและรายได้ ที่จ่ายตอบแทนพิเศษที่หน่วยงานให้ผู้ปฏิบัติงานด้วย

3.2 ปัจจัยสภาพการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Walton, Litwin & Stringer (อ้างถึงใน พัฒนาศักดิ์ พรหมชาติ, 2561) ที่ได้กำหนดว่าบุคคลที่มีคุณภาพการทำงานต้องมีสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและมีความสัมพันธ์กับคุณภาพ (Safe and Healthy Working Conditions) คือ ผู้ปฏิบัติงานควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่ป้องกันอุบัติเหตุ ไม่เกิดผลเสียต่อสุขภาพ และควรจะได้กำหนดมาตรฐานที่แน่นอน เกี่ยวกับ การคงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมที่จะมีความสัมพันธ์กับสุขภาพและความปลอดภัยซึ่งเป็นการควบคุมสภาพทางกายภาพ ซึ่งมีบทบาทสำคัญต่องานเป็นอย่างมาก เพราะถ้าบุคคลมีสุขภาพร่างกายที่ไม่แข็งแรงก็ไม่สามารถปฏิบัติงานใดๆให้ลุล่วงไปได้ ทำนองเดียวกัน ถ้าภาวะจิตใจของบุคลากรอยู่ในสภาพ ที่ไม่มั่นคง มีทุกข์ทางใจ ก็ไม่สามารถปฏิบัติงานในองค์การได้เช่นกัน และ Gilmer et al. (1967 อ้างถึงใน วิสาขา เทียนลม, 2551) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของคนงานขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ ได้แก่ สภาพการทำงาน ได้แก่ แสง สี เสียง อากาศ เหมาะกับการทำงาน เป็นต้น

3.3 โอกาสความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Huse & Cummings (อ้างถึงใน อนันตชาติ เฟ็งสุทธิ, 2560) ได้นิยามความหมายของคุณภาพชีวิตว่าเป็นความสอดคล้องกันระหว่างความต้องการหรือความปรารถนาในงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง คุณภาพชีวิต คือประสิทธิผลขององค์กรอันเนื่องมาจากความผาสุกในงานของผู้ปฏิบัติงาน เป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานนั้นๆ คุณภาพชีวิต จะส่งผลต่อองค์กร 3 ประการ คือ ประการแรก ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร ประการที่สอง ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานเป็นแรงจูงใจให้แก่วางเขาในการทำงานด้วย และประการที่สาม คุณภาพชีวิตจะช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย และ Blanchard (อ้างถึงใน ประคัลภ์ ปันทพลังกูร, 2555, น.5) ได้ทำการวิจัยและศึกษาหาปัจจัยที่จะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกรักในงานและมีความปรารถนาที่จะทำงานในองค์กรนั้นอย่างเต็มใจ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยประการหนึ่งที่มีผล คือ Growth คือการมีโอกาสที่จะเติบโตในองค์กรได้ เมื่อพนักงานรู้ว่าสิ่งที่เขานั้นสามารถทำให้เขาก้าวหน้าไปถึงไหน และองค์กรมีการมีความสัมพันธ์กับให้เขามีความก้าวหน้าสักเพียงใด ถ้าองค์กรใดพนักงานรู้ว่าทำงานแล้วมีความก้าวหน้าได้อย่างแน่นอน สิ่งที่เกิดขึ้นก็คือ เขาจะมีความรักและความทุ่มเทให้กับการทำงานมากขึ้น

5.3 ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา เพื่อมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน มากยิ่งขึ้น เห็นควรดำเนินการดังนี้

1.1 ข้อเสนอแนะเพื่อการส่งเสริม/สนับสนุน

1.1.1 ด้านค่าตอบแทน ผู้ศึกษามีความเห็น ว่า ควรปรับปรุงค่าตอบแทนของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน ให้เพียงพอกับค่าใช้จ่ายกับสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน โดยระบบเงินเดือนและระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน ควรเป็นระบบเดียวกับบุคลากรที่สังกัดประเภทอื่น เพื่อให้ได้รับความยุติธรรมและมีรายได้เพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน นอกจากนี้การเพิ่มค่าตอบแทนในรูปแบบเงินประจำตำแหน่งและการเพิ่มเบี้ยเลี้ยงในแต่ละเดือนให้กับบุคลากร ซึ่งจะเป็นวิธีการที่สามารถเพิ่มรายได้ให้เพียงพอต่อค่าครองชีพของบุคลากรและครอบครัวได้ อันจะส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานด้วย

1.1.2 ด้านโอกาสความก้าวหน้า ผู้ศึกษามีความเห็นที่ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญกับบุคลากร โดยเฉพาะการมีความสัมพันธ์กับให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และเป็นที่ยอมรับในการปฏิบัติหน้าที่แก่บุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน ด้วยกันและบุคคลทั่วไป ทั้งนี้ การมีความสัมพันธ์กับให้บุคลากรได้รับความก้าวหน้า นั้น ควรเป็นไปด้วยความยุติธรรมและเท่าเทียมกัน ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร

1.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไข

1.2.1 ด้านการบรรลุเป้าหมาย ผู้ศึกษามีความเห็นที่ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมให้บุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน หากความรู้ใหม่ๆ มาปรับใช้ในการทำงานเสมอ และส่งเสริมการปฏิบัติงานแบบร่วมกันคิดร่วมกันสร้างผลผลิตในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมีการทำงานที่เป็นทีมให้มากยิ่งขึ้นและผู้บังคับบัญชาควรมีการติดตามประเมินผลการบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายการดำเนินงานของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่านให้เป็นอย่างอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นการประเมินการทำงานของแต่ละบุคคล และภาพรวมของหน่วยงานว่าบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2.2 ด้านการทำงานเต็มความสามารถ ผู้ศึกษามีความเห็นที่ผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้บุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน เข้ามามีส่วนร่วมทางการบริหาร คือ การบริหารจัดการและการใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม และอบรมให้ความรู้แก่บุคลากร เพื่อจะได้เข้าใจว่าหลักความคุ้มค่าของการทำงานให้แก่หน่วยงานได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพมากที่สุดและผู้บังคับบัญชาควรเห็นถึงคุณค่าของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่านทุกคน โดยให้โอกาสในการแสดงความรู้ความสามารถออกมา และต่อยอดให้มีการเพิ่มทักษะในเรื่องของประสบการณ์ให้มากขึ้น เพื่อที่จะนำมาปฏิบัติหน้าที่ได้เต็มความรู้ความสามารถ และพัฒนาหน่วยงานให้มีความก้าวหน้าต่อไปในอนาคต

1.2.3 ด้านความพึงพอใจ ผู้ศึกษามีความเห็นที่ควรมีการมอบหมายหน้าที่ให้กับบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน ได้ใช้บทบาทหน้าที่ตามความถนัด และทักษะที่ตรงตามแต่ละบุคคล คือการจัดคนให้เหมาะสมกับงาน เพื่อให้งานออกมามีคุณภาพและถ้าบุคลากรท่านใดปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างดี ควรได้รับการยกย่อง เชิดชูเกียรติให้ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่อไปและควรมีนโยบายส่งเสริมด้านการศึกษาให้กับบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน เพื่อความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรในหน่วยงานอีกทางหนึ่ง

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรดำเนินการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่านเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นๆ เพื่อนำมาเปรียบเทียบและปรับปรุงให้เกิดประสิทธิผลในการทำงาน ตลอดจนเป็นต้นแบบสำหรับการปฏิบัติหน้าที่ของหน่วยงานอื่นๆ ต่อไป

2.2 ควรศึกษาถึงปัจจัยด้านอื่นๆ ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานที่แท้จริงและนำผลที่ได้มาปรับปรุงเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2.3 เมื่อมีการปรับปรุงตามผลการศึกษาแล้ว ควรทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน ซ้ำอีกครั้ง เพื่อพิจารณาเปรียบเทียบความเปลี่ยนแปลงของหน่วยงาน



บรรณานุกรม

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2549). *การใช้ SPSS for window ในการวิเคราะห์ข้อมูล*. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กุลรัศมี สิริกรวุฒิพงส์. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในเครือข่ายสารสนเทศ*. (การค้นคว้าอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เกษม คำศรี. (2547). *การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี*. (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิตที่ไม่มีการตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- คม สุวรรณพิมล. (2548). *การจูงใจคน*. ยูเรก้า.
- คม สุวรรณพิมล. (2551). *การบรรลุเป้าหมาย*. พิมพ์ครั้งที่ 2. เซ็นเตอร์.
- จตุพล คงอินทร์. (2562). *ประสิทธิผลขององค์การภาครัฐ : ศึกษากรณีสำนักสิ่งแวดล้อม กรุงเทพมหานคร*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.
- ฉัตรพงศ์ พิระวารสิทธิ์. (2549). *การเปรียบเทียบผลการเรียนรู้ด้วยบทเรียนบนเครือข่ายการฝึกอบรมด้วยการจัดการเรียนการสอนบนเครือข่ายระหว่างครูสังกัดเทศบาลเมืองกับครูสังกัดเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคามเขต 1 ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ*. (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, เทคโนโลยีการศึกษา). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ชลดา นาคาวรี. (2560). *ปัจจัยแวดล้อมที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดส่วนตรวจสภาพรถ สำนักงานขนส่งกรุงเทพมหานครพื้นที่ 5*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตที่ไม่มีการตีพิมพ์). วิทยาลัยทองสุข.
- ซัท เมืองโคตร. (2550). *ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรสาธารณสุขศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดขอนแก่น*. (วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิตที่ไม่มีการตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ชัยสิทธิ์ เจริญสกุล. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตที่ไม่มีการตีพิมพ์). วิทยาลัยทองสุข.
- ณรงค์ศักดิ์ จันทร์นวล. (2546). *การตั้งเป้าหมายเอกสารประกอบการฝึกอบรมทักษะชีวิต 2 ประจำปีการศึกษา 2546*. [เอกสารที่ไม่มีการตีพิมพ์] มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- ณัฐพัชร์ ลาภบำรุงวงศ์. (2562). การประยุกต์ทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน. *วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์*, 9(2), 167 – 168.
- ณัฐพันธ์ เจริญนันท์. (2545). การจัดการทรัพยากรมนุษย์ *Humanresourcemanagement*. ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ณัฐพงศ์ เคลือศิริ. (2554). *บรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตของบุคลากร โรงพยาบาลในเครืออบางปะกอก*. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี.
- ณัฐพร แอบไชสง. (2558). *การรับรู้ภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลง ความพึงพอใจในงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ: กรณีศึกษาพนักงาน โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร*. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, จิตวิทยา). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ครุณศรี สิริยศธารง. (2542). *คุณภาพชีวิตกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการพยาบาล)*. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ดาลัด จันทรเสนา. (2550). *ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดลำพูน*. (การค้นคว้าแบบอิสระสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ตันติกร ชื่นเกษม. (2562). *ความสัมพันธ์ของการเสพติดสื่อสังคมออนไลน์ที่มีต่อการใช้เวลากับครอบครัว ของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาในเขตประเวศกรุงเทพมหานคร (วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิตที่ไม่มีการตีพิมพ์)*. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ทกร ไชยธรัตน์ และ ลลิตา นิพิฐุประศาสน์ สุนทรวิภาต. (2565). *คุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานของบุคลากร กรมการค้าต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์*. *วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 8(3), 44-55.
- ทัศนา บุญทอง. (2529). *ยบาลกับการพัฒนาบุคลิกภาพ ในประสบการณ์วิชาชีพพยาบาล เล่ม 1*. รุ่งศิลป์การพิมพ์.
- เทพนม เมืองแทน และ สวิง สุวรรณ. (2540). *พฤติกรรมองค์การ*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงชัย สันติวงษ์ และ ชัยยศ สันติวงษ์. (2553). *พฤติกรรมบุคคลในองค์การ*. ประชุมช่าง.
- ธนบัตร ศรีสวัสดิ์. (2558). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองท่าผา อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี*. (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). วิทยาลัยทองสุข.
- นิภา ตั้งทรงจิตรากุล. (2551). *คุณภาพชีวิตของบุคลากร กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานใน ส่วนกลาง*. (ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, พัฒนาสังคม). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- บริพันธ์ ชัยภูมิ. (2562). *ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทเซเว่นสตาร์ สตูดิโอ จำกัด*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). วิทยาลัยทองสุข.

- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). สุวีริยาสาส์น.
- บุญทิวา สาริกะภูติ. (2554). *บรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิต : ภาพสะท้อนจากพนักงานบัตร โดยสาร บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)*. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- บุญสัน อนารัตน์. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตของนักวิชาการ สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย*. (วิทยานิพนธ์ สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เบญจลักษณ์ ศกุนะสิงห์. (2552). *มูลค่าเพิ่มขององค์กร สร้างได้อย่างไร*. โปรดักทีวิตี เวิลด์.
- ประคัลภ์ ปั้นทพหลังกูร. (2555, 30 มกราคม). *การทำให้พนักงานเกิดความรักในงาน*.
<https://prakal.wordpress.com/2012/01/30/การทำให้พนักงานเกิดความ-2/>
- ประยุทธ ล่องสุวรรณ. (2560). *การใช้หลักธรรมาภิบาลที่ส่งเสริมประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร ส่วนตรวจสภาพรถ กรมการขนส่งทางบก กระทรวงคมนาคม*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). วิทยาลัยทองสุข.
- ประดิษฐ์ สุคนธ์สวัสดิ์. (2540). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ สภาตำบลในการพัฒนาชนบท : ศึกษาเฉพาะกรณีกิ่งอำเภอเสืออำนาจ จังหวัด อุบลราชธานี*. (ภาคินพนธ์คณะพัฒนาสังคมที่ไม่มีการตีพิมพ์). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ประภาส เกตุแก้ว. (2546). *ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการที่มีต่อการให้บริการของฝ่าย ทะเบียนรถ สำนักงานขนส่งจังหวัดประจวบคีรีขันธ์*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระการศึกษา มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ประสพ อินสุวรรณ. (2554). *บรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลศรีรัตนะ จังหวัดศรีสะเกษ*. (วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต). วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2531). *จิตวิทยาอุตสาหกรรม*. สหमतออฟเซต.
- ปาริชาติ สุวรรณนิม. (2562). *ปัจจัยการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิผลการทำงานของบุคลากร สถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจังหวัดฉะเชิงเทรา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.
- พัฒนศักดิ์ พรหมชาติ. (2561). *คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรคำฝักกูด อำเภอภูคชุน จังหวัดยโสธร*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตที่ไม่มีการตีพิมพ์). วิทยาลัยทองสุข.
- พิทยา บวรวัฒนา. (2546). *ทฤษฎีองค์การสาธารณะ* (พิมพ์ครั้งที่ 6). ศักดิ์โสภากการพิมพ์.
- พิภพ วงษ์เงิน. (2547). *พฤติกรรมองค์กร*. รวมสาส์น.

- วิชาษา เทียนลม. (2551). *การศึกษาแรงจูงใจและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของนักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต*. (รายงานการวิจัย). กองพัฒนานักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- สร้อยตระกูล อรรถมานะ. (2542). *พฤติกรรมองค์กร*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สมยศ นาวิการ. (2544). *การบริหารเชิงกลยุทธ์*. สำนักงานพิมพ์บรรณกิจ.
- สุชานุช พันธนิยะ. (2555). *บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรครู*. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สุนิธิ ศรีฉันทะมิตร. (2551). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน อำเภอบ้านนา จังหวัดปทุมธานี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิตที่ไม่มีการตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- หทัยกร กิตติมานนท์. (2557). *รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของผลการปฏิบัติงานของบุคลากรวิชาชีพด้านสุขภาพ สังกัดโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในประเทศไทย*. (วิทยานิพนธ์ปริญญา ดุษฎีบัณฑิตที่ไม่มีการตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยคริสเตียน.
- อนันตชาติ เฟื่องสุทธิ. (2560). *ปัจจัยบรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร องค์กรบริหารส่วนตำบลบางรักพัฒนา อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). วิทยาลัยทองสุข.
- อัญญารัตน์ ญาติดาอิน. (2554). *ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อคุณภาพชีวิต ของบุคลากร สังกัดกรมกิจการพลเรือนทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย*. (วิทยานิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). สถาบันเทคโนโลยีแห่งเอเชีย.
- อัสวิน บุณนาค. (2549). *ประสิทธิผลการดำเนินงาน โครงการกองทุนชุมชนกองทัพบก : ศึกษากรณี กองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 31 รักษาพระองค์* (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตที่ไม่มีการตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Al Tamimi, S., & Alqarni, S. (2020). The impact of work-life quality on employee turnover intention: Evidence from the United Arab Emirates. *Journal of Management Development*, 39(4), 403-415.
- Best, John W. (1977). *Research in education*. (3rd ed.). Prentice Hall.
- Chen, Y., Zhang, Y., & Wang, J. (2021). Work-life quality and employee performance: A systematic review. *Journal of Business Research*, 124, 425-433.
- Das, R., & Tripathy, D. D. (2020). Work-life quality and employee performance in the knowledge economy: Evidence from India. *Journal of Knowledge Management*, 24(2), 396-414.

- Feng, L., & Chen, Q. (2021). Work-life quality and employee performance in the service sector: Evidence from China. *Journal of Service Theory and Practice*, 31(2), 191-206.
- Kim, S., & Lee, K. (2019). The relationship between work-life quality and employee creativity: Evidence from South Korea. *Sustainability*, 11(11), 3161.
- Li, H., & Li, J. (2019). The relationship between work-life quality and employee engagement: Evidence from the United States. *International Journal of Human Resource Management*, 30(2), 315-337.
- Mohd Noor, N. F., & Yusof, N. L. (2019). Work-life quality and employee performance in the retail industry: Evidence from Malaysia. *International Journal of Business and Society*, 20(S3), 531-543.
- Oyewunmi, F. O., & Ogundele, O. T. (2019). Work-life quality and employee performance in the health sector: Evidence from Nigeria. *Journal of Health Management*, 21(3), 347-360.
- Petruzzellis, A. M., & Valentinov, M. T. (2019). The effect of work-life quality on employee job satisfaction and retention: Evidence from Canada. *Journal of Business Research*, 104, 35-45.
- Zhang, X., Zhang, Y., & Jin, L. (2019). The mediating role of psychological capital in the relationship between work-life quality and employee performance. *Journal of Management Development*, 38(5), 357-369.

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามการวิจัย



เลขที่แบบสอบถาม.....

แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในระดับปริญญาโทเท่านั้น ผู้วิจัยขอความกรุณาให้ท่านตอบคำถามตามความเป็นจริงให้ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพื่อนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในทางวิชาการต่อไป

2. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน

ตอนที่ 4 ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณอย่างยิ่งในความกรุณาของท่าน ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามดังกล่าวมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ชลกานต์ ไต๊ะทองนพคุณ

นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์ สาขาการปกครอง

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม

แบบสอบถาม

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

โปรดทำเครื่องหมาย “✓” ลงใน หรือเติมข้อความลงในช่องว่างให้สมบูรณ์

1. อายุงาน

1. ไม่เกิน 2 ปี 2. มากกว่า 2 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี
3. มากกว่า 5 ปี แต่ไม่เกิน 8 ปี 4. ตั้งแต่ 8 ปีขึ้นไป

2. ระดับการศึกษา

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี 2. ปริญญาตรี 3. สูงกว่าปริญญาตรี

3. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

1. ต่ำกว่า 15,000 บาท 2. 15,001 – 20,000 บาท
3. 20,001 – 25,000 บาท 4. ตั้งแต่ 25,001 บาทขึ้นไป

ตอนที่ 2 คุณภาพชีวิตของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน

คำชี้แจง โปรดแสดงความคิดเห็นโดยใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด (5) หมายถึงมากที่สุด (4) หมายถึงมาก (3) หมายถึงปานกลาง (2) หมายถึงน้อย (1) หมายถึงน้อยที่สุด

คุณภาพชีวิต	ระดับ				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
1.ด้านสภาพการทำงาน					
1.1 สภาพแวดล้อมทางกายภาพ					
(1) หน่วยงานมีการนำเครื่องมือและเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในหน่วยงาน					
(2) หน่วยงานของท่านจัดสถานที่ทำงานจัดวางของใช้เป็นระเบียบ หยิบใช้ได้สะดวก รวดเร็ว คล่องตัว					
(3) หน่วยงานของท่านมีการบำรุงรักษา ซ่อมแซมของใช้และอาคารสถานที่ ให้มีสภาพดีใช้งานได้					

คุณภาพชีวิต	ระดับ				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
1.2 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล					
(1) ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเป็นกันเองและให้ความสนใจผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกัน					
(2) ภายในหน่วยงานของท่านมีการแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ในการทำงานซึ่งกันและกัน					
(3) ท่านและเพื่อนร่วมงานยินดีช่วยเหลือแบ่งเบางานเมื่อมีความจำเป็น					
2.ด้านโอกาสความก้าวหน้า					
2.1 ความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง					
(1) ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะความรู้เพื่อขึ้นสู่ตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น					
(2) หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ารับการพัฒนาตนเองในด้านต่างๆจากหน่วยงานภายในและภายนอก					
(3) ท่านได้รับการสนับสนุนงบประมาณให้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถในงานที่ปฏิบัติเป็นอย่างดี					
2.2 ความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง					
(1) การเลื่อนตำแหน่งจะพิจารณาจากการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน					
(2) เกณฑ์การประเมินเพื่อการเลื่อนตำแหน่งต่างๆ มีความเหมาะสม โปร่งใส และตรวจสอบได้					
(3) ท่านเห็นว่างานที่ปฏิบัติอยู่มีโอกาสก้าวหน้าและมีความมั่นคงในชีวิต					
3. ด้านค่าตอบแทน					
3.1 ค่าตอบแทน					
(1) ค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอต่อการครองชีพ					
(2) ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติอยู่					

คุณภาพชีวิต	ระดับ				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
(3) ค่าตอบแทนอย่างอื่นนอกเหนือจากเงินเดือน เช่น ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ หรือเงินเพิ่มตำแหน่ง มีความเหมาะสม					
3.2 สวัสดิการ					
(1) การจัดสวัสดิการต่างๆ มีความเหมาะสมสอดคล้อง กับความต้องการของท่าน					
(2) ท่านได้รับความสะดวก รวดเร็วในการใช้สิทธิ์เบิกค่ารักษาพยาบาล และสวัสดิการต่างๆ					
(3) หน่วยงานจัดสวัสดิการต่าง ๆ เหมาะสมกับตำแหน่งงาน ภาระหน้าที่ และ ความรับผิดชอบของท่าน					

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน
คำชี้แจง โปรดแสดงความคิดเห็นโดยใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
(5) หมายถึงมากที่สุด (4) หมายถึงมาก (3) หมายถึง ปานกลาง (2) หมายถึง น้อย (1) หมายถึง น้อยที่สุด

ข้อที่	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน	ระดับ				
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
การบรรลุเป้าหมาย						
1	ท่านสามารถปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่วางไว้					
2	ท่านสามารถบริหารงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด					
3	ท่านสามารถตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้อย่างอิสระเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการทำงาน					
ด้านความพึงพอใจ						
4	ท่านมีความสุขสนุกสนานในการทำงาน					
5	ท่านพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานของท่าน					
6	ท่านมีความพึงพอใจกับผลการปฏิบัติงานของหน่วยงาน					

การทำงานเต็มความสามารถ						
7	ท่านได้ทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ					
8	ท่านได้แสวงหาความรู้ใหม่ๆมาประยุกต์ใช้ในการทำงานอยู่เสมอ					
9	ท่านได้ใช้ทักษะที่หลากหลายในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ					

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

*** ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ได้กรุณาตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ ***



ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล : ชลกานต์ โต๊ะทองนพคุณ
 วัน เดือน ปีเกิด : 6 กันยายน 2538
 ที่อยู่ปัจจุบัน : 189 หมู่ 1 ตำบลน้ำปัว อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน 55110 วุฒิ
 การศึกษา : น.บ. (นิติศาสตร์) มหาวิทยาลัยพะเยา, 2561
 รัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสยาม, 2567

ตำแหน่งและสถานที่ทำงานปัจจุบัน

ตำแหน่ง : (ปลัดอำเภอ) เจ้าพนักงานปกครองปฏิบัติการ
 สถานที่ทำงาน : ที่ว่าการอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน

การเผยแพร่งานวิจัย

ชลกานต์ โต๊ะทองนพคุณ, ชาญชัย จิตรเหล่าอาพร และ จิดาภา ธีรศิริกุล. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน. วารสารวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง, 12(3), 114-129.