

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร
ที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน

THE RELATIONSHIP BETWEEN QUALITY OF LIFE AND OPERATIONAL
EFFECTIVENESS OF PERSONNEL IN BAN LUANG PROVINCIAL
ADMINISTRATION OFFICE, NAN PROVINCE

¹ชลกานต์ โต๊ะทองนพคุณ, ²ชาญชัย จิตรเหล้าอาพร และ ³จิตาภา ถิรศิริกุล

¹Chornrakarn Totongnoppacun, ²Chanchai Chitlaoarporn and ³Jidapa Thirasirikul

¹สาขาวิชาการปกครอง มหาวิทยาลัยสยาม

¹Master of Political Science (Government) Siam University, Thailand

¹Corresponding Author's Email: onn_122@hotmail.com

Received:2023-11-07

Revised:2023-11-24

Accepted:2023-12-25

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอ บ้านหลวง จังหวัดน่าน (2) ศึกษาระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอ บ้านหลวง จังหวัดน่าน (3) ศึกษาความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้าน หลวง จังหวัดน่านจำนวนทั้งสิ้น 134 คน ใช้รูปแบบการแจกแบบสอบถามในการเก็บข้อมูล ใช้สถิติ หาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ผลการวิจัย ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีอายุงานไม่เกิน 2 ปี สำเร็จการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท คุณภาพชีวิตของบุคลากรอยู่ในระดับมาก ระดับประสิทธิผล การปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับมาก และความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากร พบว่า คุณภาพชีวิตทุกด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยด้านที่ มีค่าระดับความสัมพันธ์สูงสุด คือ ปัจจัยค่าตอบแทน มีค่าระดับความสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.89 รองลงมา คือ ปัจจัยสภาพการทำงานมีค่าระดับความสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.85 และ น้อยที่สุด คือ ปัจจัยโอกาส ความก้าวหน้า มีค่าระดับความสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.81 ตามลำดับ

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิต; ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน; ที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง

Abstract

The primary goal of this study was to investigate the staff members' quality of life at the Ban Luang Provincial Administration Office in Nan Province. (2) Examine how well-functioning the Ban Luang Provincial Administration Office staff is. (3) Research the connection between employees' operational efficacy and quality of life at the Provincial Administration Office of Ban Luang. The study in question was quantitative. The study's population comprises 134 employees of the Provincial Administration Office of Ban Luang. Frequencies, percentages, means, standard deviations, and correlation coefficient analysis were the statistical methods employed for the data analysis.

The majority of the respondents, according to the research's findings, had less than a bachelor's degree, no more than two years of job experience, and an average monthly income of less than 15,000 baht. The staff members' standard of living is excellent. Personnel have a high degree of operational effectiveness. Every facet of life quality is correlated with employee performance, as seen by the link between the two variables. With a relationship level (r) of 0.89, the remuneration factor has the highest relationship level (followed by the working conditions component with a r of 0.85), while the advancement potential factor has the lowest.

Keywords: Quality of Life; Operational Effectiveness; Ban Luang Provincial Administration Office

บทนำ

คุณภาพชีวิตในการทำงานถือว่าเป็นสิ่งสำคัญที่องค์กรให้จะต้องตระหนักถึง เพราะบุคลากรเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการทำงานของบุคคลและต่อองค์กร เนื่องจากคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคคลแต่ละคน จะทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน แรงจูงใจทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ทั้งนี้ หากบุคคลในองค์กรได้รับแรงจูงใจที่เหมาะสม ย่อมทำให้เกิดขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงาน และทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเต็มใจ (Santiwong, 2010) นอกจากนี้ คุณภาพชีวิตในการทำงานยังมีความเกี่ยวข้องกับการพัฒนาองค์กร เนื่องจากการพัฒนาองค์กรมีวัตถุประสงค์ที่จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นกับองค์กร ซึ่งส่งผลถึงการพัฒนากิจการและความสามารถขององค์กรโดยรวม (Chaithongrat and Soonthornvipar, 2022) นอกจากนี้คุณภาพชีวิตส่งผลต่อองค์กรในการทำให้องค์กรมีการเพิ่มผลผลิต ทำให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจและแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น รวมทั้ง คุณภาพชีวิตการทำงานส่งเสริมให้บุคลากรดึงศักยภาพในการทำงานออกมาได้อย่างเต็มประสิทธิภาพอีกด้วย (Chiamsakun, 2020)

ประสิทธิผลในการปฏิบัติการบริการของบุคลากรในองค์กรนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ ไม่ว่าจะเป็นปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในองค์กรในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือสภาพขององค์กรที่ตั้งไว้หรือปรารถนาให้เกิดขึ้น เป็นกระบวนการเปรียบเทียบผลงานจริงกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ ก่อให้เกิดผลผลิต ผลลัพธ์ ที่ตรงตามความคาดหวัง ที่กำหนดล่วงหน้า โดยการที่องค์กรจะบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งใจไว้ได้นั้น จะต้องบริหารโดยให้ทุกคนมีส่วนร่วม ยึดหลักการทำงานร่วมกัน มีการสร้างการทำงานเป็นทีม โดยเน้นให้ทุกคนเห็นความสำคัญของกระบวนการทำงานเป็นทีม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการทำงานเป็นทีมเป็นรูปแบบหนึ่งของระบบองค์การและการทำงานสมัยใหม่ ที่ผู้บริหารขององค์กรนิยมนำมาใช้เพื่อปรับโครงสร้างการบริหารและการดำเนินการให้มีความแบนราบ (Flat Organization) และลดลำดับชั้น (Delayering) ในการจัดการให้น้อยลง ทำให้องค์กรสามารถตัดสินใจ แก้ไขปัญหา และตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมได้อย่างรวดเร็ว (Kajornnan, 2002)

การปฏิบัติงานของบุคลากรในที่ทำกรปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน จะบรรลุเป้าหมายได้นั้น จำเป็นที่จะต้องได้รับความร่วมมือจากทุกภาคส่วนโดยเฉพาะอย่างยิ่งภาคประชาชนซึ่งถือว่าเป็นความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น นอกจากนี้ ที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่านได้ส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโดยผู้บังคับบัญชาได้ให้ความสำคัญในการสร้างบรรยากาศในการทำงาน และดูแลคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร เพื่อเกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร แม้ว่าที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน จะได้มีฝึกอบรมบุคลากรเพื่อพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสภาพการทำงานอยู่เสมอแล้วก็ตาม แต่ในสภาพความเป็นจริง เมื่อปฏิบัติหน้าที่มักจะพบปัญหากำลังเจ้าหน้าที่ที่ไม่เพียงพอกับภารกิจที่ต้องรับผิดชอบ รวมทั้งลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติที่อาจเกิดความไม่สะดวกหรือเกิดความไม่คล่องตัว เนื่องจากอุปกรณ์ยังไม่ทันสมัย แม้ว่า บุคลากรจะพยายามปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถเพื่อให้บรรลุเป้าหมายก็ตาม แต่ด้วยโครงสร้างการบังคับบัญชาในปัจจุบันอาจไม่ส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ได้ในระยะเวลาที่ควรจะเป็น นอกจากนี้ จากสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ส่งผลให้ค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เพียงพอสำหรับการดำเนินชีวิต สภาพปัญหาต่างๆ เหล่านี้อาจทำให้บุคลากรเกิดความเบื่อหน่ายไม่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่เท่าที่ควร ไม่มีแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ ทำให้งานไม่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเท่าที่ควร ซึ่งกรณีเช่นนี้ย่อมส่งผลให้ความสำเร็จขององค์กรเกิดขึ้นได้ยาก ไม่สามารถที่จะบรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงานได้ คุณภาพชีวิตจึงมีความสำคัญต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กรมากที่สุด ดังนั้นการบริหารงานบุคคล ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ซึ่งส่งผลให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน และทำให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานมากขึ้น อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานต่อไป

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้ศึกษาในฐานะที่ปฏิบัติงานในที่ทำกรปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน จึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในที่ทำกรปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน เพื่อนำผลการวิจัยเป็นแนวทางในการปรับปรุง

และพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน อันจะก่อให้เกิดการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพบรรลุตามเป้าหมายองค์การต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

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

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยกำหนดวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาด้านเนื้อหาเอกสารแนวคิดทฤษฎี (Documentary Study)

- 1.การวางแผนการดำเนินการวิจัยผู้วิจัย ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดและเครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูลของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง
- 2.วิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้ได้กรอบแนวคิดสำหรับการวิจัยและเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือวิจัยเชิงปริมาณ

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาในภาคสนาม (Field Study)

รวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามโดยใช้การตั้งคำถามปลายปิดและให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบข้อใดข้อหนึ่งที่กำหนดไว้ในแบบสอบถามตามความคิดเห็นที่เป็นจริงของผู้ตอบแบบสอบถาม

ขั้นตอนที่ 3 การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยกำหนดขอบเขตกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตด้านประชากรที่ศึกษาครั้งนี้คือ บุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่านจำนวนทั้งสิ้น 134 คน ผู้วิจัยกำหนดให้เก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด

ขั้นตอนที่ 4 เครื่องมือและวิธีการที่ใช้ในการศึกษา

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่มีความเหมาะสมสอดคล้องกับตัวแปร เนื้อหา วัตถุประสงค์ โดยได้รับการเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน และผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา จากนั้นจึงนำเครื่องมือไปเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบบสอบถามได้แบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน ซึ่งเป็นแบบสอบถามให้เลือกตอบในประเด็นปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามตามตัวแปรที่กำหนด

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามปัจจัยคุณภาพชีวิตของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน เป็นแบบสอบถามให้เลือกตอบตามความคิดเห็น 5 ระดับ จากมากที่สุดถึงน้อยที่สุด ตามตัวแปรได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านโอกาสพัฒนาความสามารถของตนเองและด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน เป็นแบบสอบถามให้เลือกตอบตามความคิดเห็น 5 ระดับ จากมากที่สุดถึงน้อยที่สุด ตามตัวแปร

ตอนที่ 4 แบบสอบถามปลายเปิดแสดงข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะคุณภาพชีวิตที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน เป็นรายด้าน

ขั้นตอนที่ 5 การรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม 103 ชุด โดยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

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

ขั้นตอนที่ 6 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้ศึกษานำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาประมวลผลเพื่อหาค่าสถิติดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่และหาค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาประมวลผลเพื่อหาค่าสถิติ โดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลความหมายจากค่าเฉลี่ยโดยใช้เกณฑ์ของ Best (1977) 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) 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 หรือไม่มีเลย ถ้า r มีเครื่องหมาย + หมายถึง การมีความสัมพันธ์กันไปในทิศทางเดียวกัน (ตัวแปรหนึ่ง มีค่าสูง อีกตัวหนึ่งจะมีค่าสูงไปด้วย) ถ้า r มีเครื่องหมาย - หมายถึง การมีความสัมพันธ์กันไปในทิศทางตรงกันข้าม (ตัวแปรหนึ่งมีค่าสูง ตัวแปรอีกตัวหนึ่งจะมีค่าต่ำ)

สถิติพื้นฐานที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) เป็นการวิเคราะห์ทางสถิติ เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 ตัว และทดสอบขนาดหรือระดับของความสัมพันธ์

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน ผลวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน ในภาพรวมนั้นอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีระดับคุณภาพชีวิตลำดับแรก คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านโอกาสความก้าวหน้า และลำดับสุดท้าย คือ ด้านสภาพการทำงาน ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสรุปผลการศึกษาดังนี้

1. ด้านสภาพการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีระดับคุณภาพชีวิตลำดับแรก คือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และสภาพแวดล้อมทางกายภาพ

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

เมื่อพิจารณาสภาพแวดล้อมทางกายภาพ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หน่วยงานของท่านจัดสถานที่ทำงานจัดวางของใช้เป็นระเบียบ หยิบใช้ได้สะดวก รวดเร็ว คล่องตัว รองลงมา คือ หน่วยงานของ

ท่านมีการบำรุงรักษา ซ่อมแซมของใช้และอาคารสถานที่ให้มีสภาพดีใช้งานได้ และน้อยที่สุด คือ หน่วยงานมีการนำเครื่องมือและเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในหน่วยงาน ตามลำดับ

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

3. ด้านค่าตอบแทนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 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 รวดเร็วในการใช้สิทธิเบิกค่า รักษาพยาบาล และสวัสดิการต่างๆ และน้อยที่สุด คือ หน่วยงานจัดสวัสดิการต่าง ๆ เหมาะสมกับตำแหน่งงาน ภาระหน้าที่ และ ความรับผิดชอบของท่าน ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน ผลการวิจัยพบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานลำดับที่หนึ่งคือ ความพึงพอใจ ลำดับที่สองคือ การทำงานเต็มความสามารถ และลำดับสุดท้ายคือ การบรรลุเป้าหมาย ตามลำดับโดยมีรายละเอียดของผลการศึกษาในแต่ละด้านดังนี้

1. ด้านการบรรลุเป้าหมาย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานลำดับที่หนึ่งคือ หน่วยงานสามารถบริหารงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด ลำดับที่สองคือ หน่วยงานมีการติดตามประเมินผลการบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย การดำเนินงานของบุคลากรในหน่วยงานอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอและลำดับสุดท้ายคือ การดำเนินงานของหน่วยงานสามารถบรรลุผลสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ ตามลำดับ

2. ด้านความพึงพอใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานของท่าน รองลงมา คือ ท่านมีความพึงพอใจกับผลการปฏิบัติงานของหน่วยงาน และลำดับสุดท้าย คือ ท่านมีความสุขสนุกสนานในการทำงานตามลำดับ

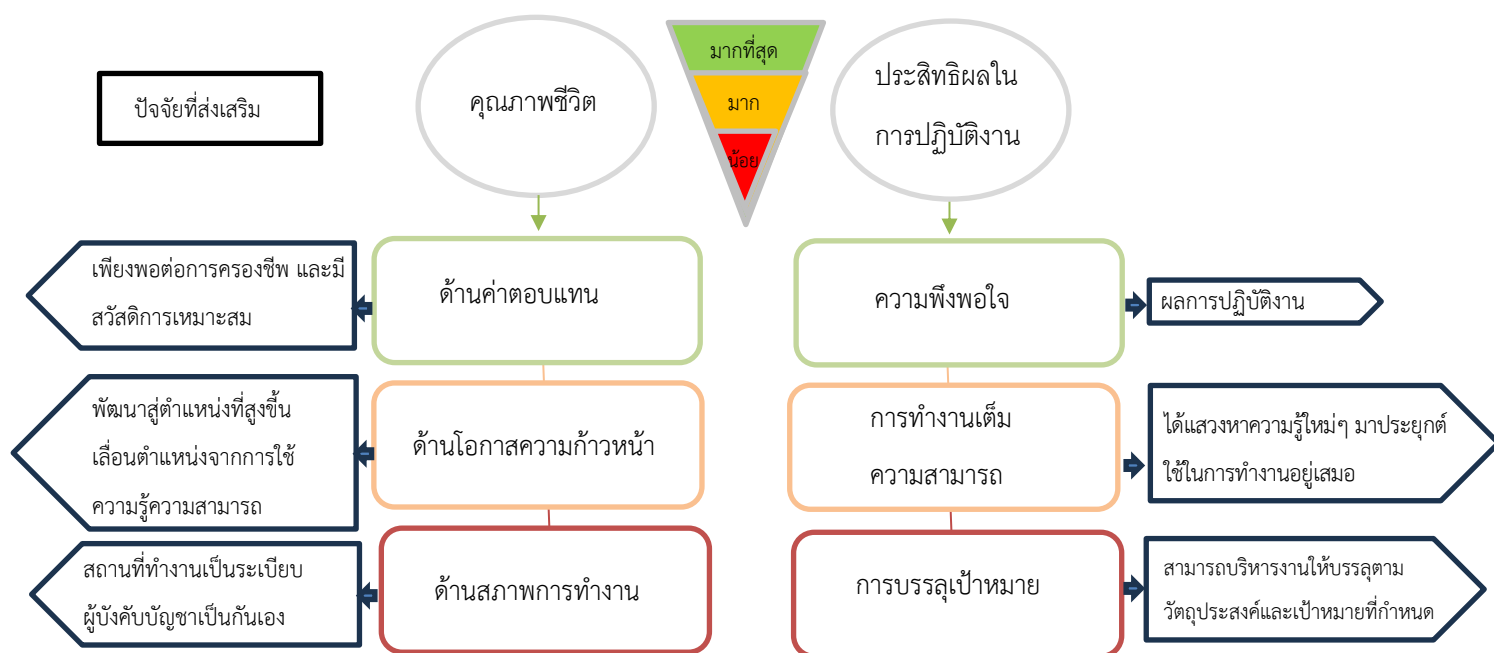
3. ด้านการทำงานเต็มความสามารถโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านได้แสวงหาความรู้ใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการทำงานอยู่เสมอ รองลงมา คือ ท่านได้ใช้ทักษะที่หลากหลายในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ และลำดับสุดท้าย คือ ท่านได้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน พบว่า คุณภาพชีวิตทุกด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน โดยด้านที่มีค่าระดับความสัมพันธ์สูงสุด คือ ปัจจัยค่าตอบแทน รองลงมา คือ ปัจจัยสภาพการทำงานมีค่าระดับความสัมพันธ์ และ น้อยที่สุด คือ ปัจจัยโอกาสความก้าวหน้า มีค่าระดับความสัมพันธ์ ตามลำดับ

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้จากผู้วิจัย เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน อภิปรายผลได้ ดังนี้

จากการรวบรวมข้อมูล การวิจัยครั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน จำนวนทั้งสิ้น 134 คน จากประชากรทั้งหมด โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือทำให้ทราบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากคำนึงถึงปัจจัยที่มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตลำดับแรก คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ต่อมาคือด้านโอกาสความก้าวหน้า และด้านสภาพการทำงาน ตามลำดับ จากมากลงไปในน้อย ทำให้ทราบถึงปัจจัยคุณภาพชีวิตจะเห็นได้ว่า บุคลากรให้ความสนใจกับปัจจัยด้านค่าตอบแทน โดยเฉพาะค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอต่อการครองชีพ นอกจากนี้ยังต้องมีสวัสดิการที่เหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร ส่วนในด้านโอกาสความก้าวหน้า บุคลากรต้องการได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะความรู้เพื่อขึ้นสู่ตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นมากที่สุด และยังคงคำนึงถึงการเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ารับการพัฒนาดตนเองในด้านต่างๆ จากหน่วยงานภายนอกและภายใน และในด้านสภาพการทำงาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อด้านนี้มากที่สุดคือความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในที่ทำงาน โดยเฉพาะผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นกันเอง และให้ความสนใจผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกันซึ่งทุกด้านส่งผลต่อประสิทธิผลของการปฏิบัติงานทั้งสิ้น ส่วนมากคำนึงถึงปัจจัยที่มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตลำดับแรก คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ต่อมาคือด้านโอกาสความก้าวหน้า และด้านสภาพการทำงาน และในส่วนของ ประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของบุคลากร ปัจจัยด้านความพึงพอใจ มาเป็นอันดับแรก ต่อมาเป็น การทำงานเต็มความสามารถ และการบรรลุเป้าหมาย จากมากลงไปในน้อยตามลำดับ



แผนภูมิที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

เมื่อสรุปผลออกมาเป็นค่าเฉลี่ยแล้วจะเห็นผลลัพธ์จากปัจจัยในด้านต่าง ๆ เพื่อให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิต ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน เพื่อนำข้อมูลดังกล่าวไปใช้ประโยชน์พัฒนาในทุกด้านไม่ว่าจะเป็นในด้านพัฒนาองค์กร เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาเรื่องค่าตอบแทนให้มีความเหมาะสมเพียงพอเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร นำไปพิจารณาแนวทางด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งของบุคลากรเป็นไปด้วยความยุติธรรมและเท่าเทียมยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานโดยตรง เมื่อผู้ปฏิบัติมีความพึงพอใจในหน้าที่ ส่งผลให้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ ทำให้องค์กรเกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงไปในระดับที่ดียิ่งขึ้น ทำให้สังคมส่วนรวมประชาชนผู้มารับบริการ มีบรรยากาศในสถานที่ทำงานที่ดี ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร และประชาชน และนำไปสู่การวางแผนงานวางนโยบายหรือมาตรการอื่นในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาองค์กรให้ดีขึ้นต่อไป

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน สามารถอภิปรายผลการศึกษาดังนี้

ผลการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่าคุณภาพชีวิตของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะสอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยของ Pengsut (2017) ที่ศึกษาปัจจัยบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การ

บริหารส่วนตำบลบางรักพัฒนา อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี ผลการศึกษาด้านคุณภาพชีวิตโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถอภิปรายผลการศึกษาดังนี้

1. ด้านสภาพการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Promchada (2018) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรคำฝักกุด อำเภอกุดชุม จังหวัดยโสธร ผลการศึกษาด้านสภาพการทำงานอยู่ในระดับมากเช่นกัน และจากประสบการณ์ของผู้ศึกษาในฐานะที่เป็นบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน มีความคิดเห็นสนับสนุนผลงานวิจัยดังกล่าวว่า สาเหตุที่ทำให้บุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน มีคุณภาพชีวิตด้านสภาพการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจาก มีอุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานที่เพียงพอ นำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน สภาพห้องปฏิบัติงานมีระเบียบเรียบร้อย มีแสงสว่าง และการถ่ายเทอากาศที่เหมาะสม ทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน จึงส่งผลให้คุณภาพชีวิตของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน ด้านสภาพการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ด้านโอกาสความก้าวหน้า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Atpakhom (2019) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลขององค์การศึกษารณการยาสูบแห่งประเทศไทย ผลการศึกษา ด้านโอกาสความก้าวหน้าอยู่ในระดับมากเช่นกัน และจากประสบการณ์ของผู้ศึกษาในฐานะที่เป็นบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน มีความคิดเห็นสนับสนุนผลงานวิจัยดังกล่าวว่า สาเหตุที่ทำให้บุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน มีคุณภาพชีวิตด้านโอกาสความก้าวหน้า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจาก โดยเท่าเทียมกัน และถือได้ว่าความสำเร็จขององค์การมีได้มาจากผู้บังคับบัญชาเพียงท่านเดียวเท่านั้น ดังนั้น จึงให้โอกาสแก่บุคลากรในการสร้างความมั่นคงของชีวิตการปฏิบัติงานพอสมควร หรือมีทางก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น เพราะการที่บุคลากรมีงานที่มั่นคงมีโอกาสนำหน้าจะเป็นสิ่งกระตุ้นให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น ทำให้มีความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้และประสบการณ์เพิ่มเติม พัฒนาความรู้ความสามารถ เพื่อเพิ่มโอกาสก้าวหน้า จึงส่งผลให้คุณภาพชีวิตของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน ด้านโอกาสความก้าวหน้า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ด้านค่าตอบแทนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Pengsut (2017) ที่ศึกษาปัจจัยบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางรักพัฒนา อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี ผลการศึกษาด้านค่าตอบแทนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน และจากประสบการณ์ของผู้ศึกษาในฐานะที่เป็นบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน มีความคิดเห็นสนับสนุนผลงานวิจัยดังกล่าวว่า สาเหตุที่ทำให้บุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน มีคุณภาพชีวิตด้านค่าตอบแทนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากบุคลากรมีค่าตอบแทนในปัจจุบันที่เหมาะสมและยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณงาน ความรับผิดชอบและความรู้ความสามารถ ตลอดจนผู้บังคับบัญชาได้พยายามจัดหาสวัสดิการต่างๆ ที่จำเป็นให้บุคลากรเพื่อช่วยเหลือค่าใช้จ่ายอื่นๆ ทำให้บุคลากรได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม จึงส่งผลให้

คุณภาพชีวิตของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน ด้านค่าตอบแทนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ผลการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่าประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะสอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยของ Nakwaree (2017) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดส่วนตรวจสภาพรถ สำนักงานขนส่งกรุงเทพมหานครพื้นที่ 5 ผลการศึกษา ด้านประสิทธิผลการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถอภิปรายผลการศึกษาได้ดังนี้

1. ด้านการบรรลุเป้าหมาย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Kongin (2019) ที่ศึกษาประสิทธิผลขององค์การภาครัฐ : ศึกษากรณีสำนักสิ่งแวดล้อม กรุงเทพมหานคร การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมประสิทธิผลการปฏิบัติงาน สำนักสิ่งแวดล้อม กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาด้านการบรรลุเป้าหมาย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน และจากประสบการณ์ของผู้ศึกษาในฐานะที่เป็นบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน มีความคิดเห็นสนับสนุนผลงานวิจัยดังกล่าวว่า สาเหตุที่ทำให้บุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านการบรรลุเป้าหมายโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากผู้บังคับบัญชามีนโยบายและกระบวนการในการบรรจุแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งและขึ้นเงินเดือน ตลอดจนมีการมอบหมายงานให้ตรงกับตามความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้การปฏิบัติงานสามารถบรรลุเป้าหมายได้ นอกจากนี้ ผู้บังคับบัญชายังมีแนวทางการดำเนินงานให้งานสามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นรายบุคคลและในภาพรวม ซึ่งการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้นั้นมีปัจจัยหลายด้านที่เข้ามามีส่วนเกี่ยวข้อง เช่น ด้านลักษณะงาน และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ หากผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ความสามารถ มีทักษะที่ดี มีการร่วมมือร่วมใจกันทำงานอย่างสามัคคีเป็นทีมเดียวกัน และมีบรรยากาศการทำงานที่ดี ย่อมส่งผลให้สามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมาย และมีประสิทธิภาพมากขึ้นตามไปด้วย จึงส่งผลให้ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน ด้านการบรรลุเป้าหมาย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ด้านความพึงพอใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Chaiphum (2019) ที่ศึกษาเรื่อง ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัท เซเว่นสตาร์ สตูดิโอ จำกัด ผลการศึกษาด้านความพึงพอใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน และจากประสบการณ์ของผู้ศึกษาในฐานะที่เป็นบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน มีความคิดเห็นสนับสนุนผลงานวิจัยดังกล่าวว่า สาเหตุที่ทำให้บุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจาก ผู้บังคับบัญชาได้สร้างความพึงพอใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการมอบหมายภาระหน้าที่ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความสามารถ และมีการยุติความขัดแย้งภายในหน่วยงาน มีการสนับสนุนด้านงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์สำหรับการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ตลอดจนจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ตลอดจนผู้บังคับบัญชา มีการจัดสรรบุคลากรในการปฏิบัติงานได้เหมาะสม และลักษณะงานที่ปฏิบัติตรงกับความรู้ความสามารถ

ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความท้าทายและสนุกกับงาน ตรงกับความรู้ความสามารถ จึงส่งผลให้ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน ด้านความพึงพอใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ด้านทำงานเต็มความสามารถ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Suwanchim (2019) ที่ศึกษาปัจจัยการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิผลการทำงานของบุคลากรสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการศึกษาด้านความพึงพอใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน และจากประสบการณ์ของผู้ศึกษาในฐานะที่เป็นบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน มีความคิดเห็นสนับสนุนผลงานวิจัยดังกล่าวว่า สาเหตุที่ทำให้บุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน มีประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ด้านทำงานเต็มความสามารถ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจาก ผู้บังคับบัญชาได้สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มความสามารถ โดยการสนับสนุนให้ได้รับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติงาน การกำหนดมาตรการเกี่ยวกับความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน การสร้างค่านิยมการทำงานเป็นทีมและเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของทีมงาน ตลอดจนการให้อิสระในการตัดสินใจในงานตามขอบเขตความรับผิดชอบส่งผลให้บุคลากรมีการปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถ มีการศึกษาหาความรู้และนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน และมีการใช้ทักษะจากการอบรมและจากประสบการณ์จากการทำงานที่หลากหลายมาใช้ในการปฏิบัติงานทำให้เกิดความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย จึงส่งผลให้ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน ด้านทำงานเต็มความสามารถโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ผลการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่าการศึกษาความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน จากการทดสอบสมมติฐานการวิจัยพบว่า 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 ตามลำดับเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถอภิปรายผลการศึกษาดังนี้

1. ปัจจัยค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Promchada (2018) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตในแนวทางความเป็นบุคคล (Humanistie) และสภาพแวดล้อมตัวบุคคลหรือสังคม เรื่องสังคมขององค์การที่ทำงานประสบผลสำเร็จ ผลผลิตของงาน และการเติบโตของภาวะเศรษฐกิจที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคลในการทำงาน โดยกำหนดว่าบุคคลที่มีคุณภาพการทำงานต้องมีข้อบ่งชี้ในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) ค่าตอบแทนเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตได้ เนื่องจากบุคคลทุกคนมีความต้องการทางเศรษฐกิจซึ่งความต้องการนี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการมีชีวิตอยู่รอด บุคคลนอกจากจะสร้างความคาดหวัง โดยจะพิจารณาในเรื่องความเพียงพอ คือค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงานนั้นเพียงพอที่จะดำรงชีพตามมาตรฐานของสังคมและพิจารณาในเรื่องความยุติธรรม

ซึ่งประเมินจากความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนกับลักษณะงาน พิจารณาได้จากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนที่ได้จากงานของตนกับงานอื่นที่มีลักษณะคล้ายๆ กัน และ Thianlom (2008) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของคนงานขึ้นอยู่กับปัจจัยค่าจ้างและค่าตอบแทน ได้แก่ จำนวนเงินรายได้ประจำที่ได้รับและรายได้ที่จ่ายตอบแทนพิเศษที่หน่วยงานให้ผู้ปฏิบัติงานด้วย

2. ปัจจัยสภาพการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Promchada (2018) ที่ได้กำหนดว่าบุคคลที่มีคุณภาพการชีวิตทำงานต้องมีสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและมีความสัมพันธ์กับคุณภาพ (Safe and Healthy Working Conditions) คือ ผู้ปฏิบัติงานควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่ป้องกันอุบัติเหตุ ไม่เกิดผลเสียต่อสุขภาพ และควรจะได้กำหนดมาตรฐานที่แน่นอน เกี่ยวกับการคงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมที่จะมีความสัมพันธ์กับสุขภาพ และความปลอดภัยซึ่งเป็นการควบคุมสภาพทางกายภาพ ซึ่งมีบทบาทสำคัญต่องานเป็นอย่างมาก เพราะถ้าบุคคลมีสุขภาพร่างกายที่ไม่แข็งแรงก็ไม่สามารถปฏิบัติงานใดๆ ให้ลุล่วงไปได้ ทำนองเดียวกัน ถ้าภาวะจิตใจของบุคลากรอยู่ในสภาพ ที่ไม่มั่นคง มีทุกข์ทางใจ ก็ไม่สามารถปฏิบัติงานในองค์กรได้เช่นกัน และ Thianlom (2008) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของคนงานขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ ได้แก่ สภาพการทำงาน แสง สี เสียง อากาศ เหมาะกับการทำงาน เป็นต้น

3. โอกาสความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Pengsut (2017) ได้นิยามความหมายของคุณภาพชีวิตว่า เป็นความสอดคล้องกันระหว่างความต้องการหรือความปรารถนาในงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง คุณภาพชีวิต คือประสิทธิผลขององค์การอันเนื่องมาจากความผาสุกในงานของผู้ปฏิบัติงาน เป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานนั้นๆ คุณภาพชีวิตจะส่งผลต่อองค์การ 3 ประการ คือ ประการแรก ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์การ ประการที่สอง ช่วยเพิ่มพูนขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานเป็นแรงจูงใจให้แก่พวกเขาในการทำงานด้วย และประการที่สาม คุณภาพชีวิตจะช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย และ Pantapalangura (2012) ได้ทำการวิจัยและศึกษาหาปัจจัยที่จะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกรักในงานและความปรารถนาที่จะทำงานในองค์กรนั้นอย่างเต็มใจ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยประการหนึ่งที่มีผล คือ Growth คือการมีโอกาสดีที่จะเติบโตในองค์กรได้ เมื่อพนักงานรู้ว่าสิ่งที่เขาทำนั้นสามารถทำให้เขาก้าวหน้าไปถึงไหน และองค์กรมีการมีความสัมพันธ์กับให้เขามีความก้าวหน้าสักเพียงใด ถ้าองค์กรใดพนักงานรู้ว่าทำงานแล้วมีความก้าวหน้าได้อย่างแน่นอน สิ่งที่เกิดขึ้นก็คือ เขาจะมีความรักและความทุ่มเทให้กับการทำงานมากขึ้น

สรุป

การศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน ในครั้งนี้ พบว่าปัจจัยด้านต่าง ๆ ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานมาก ไม่ว่าจะเป็นคุณภาพชีวิต สภาพการทำงาน การมีอุปกรณ์และเครื่องมือ

ที่ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่เพียงพอ สภาพแวดล้อมห้องทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ในที่ทำงานที่ดีระหว่างผู้ปฏิบัติงานมีค่าตอบแทนที่เหมาะสม ผู้บังคับบัญชาจัดหาสวัสดิการให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ประกอบกับ โอกาสความก้าวหน้าที่มีแนวทางชัดเจนช่วยส่งเสริมกำลังใจในการปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกรักในงานและมีทุ่มเทที่จะทำงานเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น องค์กรรวมเหล่าปัจจัยสภาพการทำงาน โอกาสความก้าวหน้า และค่าตอบแทนนี้ทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน จึงส่งผลให้คุณภาพชีวิตของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน อยู่ในระดับดีมาก

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

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 ผู้ศึกษามีความเห็น ว่า ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญกับบุคลากรโดยเฉพาะการมีความสัมพันธ์กับให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและเป็นที่ยอมรับในการปฏิบัติหน้าที่แก่บุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน ด้วยกันและบุคคลทั่วไป ทั้งนี้การมีความสัมพันธ์กับให้บุคลากรได้รับความก้าวหน้า นั้น ควรเป็นไปด้วยความยุติธรรมและเท่าเทียมกัน ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากร

1.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไข

1.2.1 ด้านการบรรลุเป้าหมาย ผู้ศึกษามีความเห็น ว่า ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมให้บุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน หาความรู้ใหม่ๆ มาปรับใช้ในการทำงานเสมอ และส่งเสริมการปฏิบัติงานแบบร่วมกันคิดร่วมกันสร้างผลผลิตในการทำงานให้มีประสิทธิภาพการทำงานที่เป็นทีมให้มากยิ่งขึ้นและผู้บังคับบัญชาควรมีการติดตามประเมินผลการบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายการดำเนินงานของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน ให้เป็นไปอย่างอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นการประเมินการทำงานของแต่ละบุคคล และภาพรวมของหน่วยงานว่าบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2.2 ด้านการทำงานเต็มความสามารถ ผู้ศึกษามีความเห็นว่าคุณสมบัติของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน เข้ามามีส่วนร่วมทางการบริหาร คือ การบริหารจัดการและการใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม และอบรมให้ความรู้แก่บุคลากร เพื่อจะได้เข้าใจว่าหลักความคุ้มค่าของการทำงานให้แก่หน่วยงานได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิผลมากที่สุด และผู้บังคับบัญชาควรเห็นถึงคุณค่าของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน ทุกคน โดยให้โอกาสในการแสดงความรู้ความสามารถออกมาและต่อยอดให้มีการเพิ่มทักษะในเรื่องของประสบการณ์ให้มากขึ้น เพื่อที่จะนำมาปฏิบัติหน้าที่ได้เต็มความรู้ความสามารถ และพัฒนาหน่วยงานให้มีความก้าวหน้าต่อไปในอนาคต

1.2.3 ด้านความพึงพอใจ ผู้ศึกษามีความเห็นว่าคุณสมบัติของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน ได้ใช้บทบาทหน้าที่ตามความถนัดและทักษะที่ตรงตามแต่ละบุคคล คือการจัดคนให้เหมาะสมกับงาน เพื่อให้งานออกมามีคุณภาพ และถ้าบุคลากรท่านใดปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างดี ควรได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติให้ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่อไป และควรมีนโยบายส่งเสริมด้านการศึกษาให้กับบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน เพื่อความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรในหน่วยงานอีกทางหนึ่ง

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับ

2.1 ควรดำเนินการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน เปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นๆ เพื่อนำมาเปรียบเทียบและปรับปรุงให้เกิดประสิทธิผลในการทำงาน ตลอดจนเป็นต้นแบบสำหรับการปฏิบัติหน้าที่ของหน่วยงานอื่นๆ ต่อไป

2.2 ควรศึกษาถึงปัจจัยด้านอื่นๆ ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานที่แท้จริงและนำผลที่ได้มาปรับปรุงเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2.3 เมื่อมีการปรับปรุงตามผลการศึกษาแล้ว ควรทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน ซ้ำอีกครั้ง เพื่อพิจารณาเปรียบเทียบความเปลี่ยนแปลงของหน่วยงาน

References

Atpakhom, W. (2019). *Quality of Life and Operational of Effectiveness Personnel of Organization of Tobacco Authority of Thailand*. (Master's Thesis). Bangkok Thonburi University. Bangkok.

- Best, J. W. (1977). *Research in Education*. (3rd e.d). New Jersey: Prentice Hall.
- Chaiphum, B. (2019). *Job Performance Efficiency of Employees in Seven Star Studio Company Limited*. (Master's Thesis). Thong Sook College. Bangkok.
- Chaithongrat, N., & Soonthornvipar, L., (2022). *Qualities and Happiness of Work Life of the Officials of Department of Foreign Trade, Ministry of Commerce*. (Research Report) Pathum Thani: Western University Research Journal of Humanities and Social Science.
- Chiamsakun, S. (2020). *Qualities of Working Life of Personnel in Chanthaburi Subdistrict Municipality, Chanthaburi District Chanthaburi Province*. (Master's Thesis). Thong Sook College. Bangkok.
- Kajornnan, N. (2002). *Goal Setting, Training Material on the Techniques of Life Skills Academic year 2003*. Chiang Mai: Chiang Mai University.
- Kongin, J. (2019). *The Effectiveness of Government Organization of Bangkok Environment Department*. (Master's Thesis). Bangkok Thonburi University. Bangkok.
- Nakwaree, C. (2017). *The Factor Affecting Performance Efficiency among Employees in Bangkok Land Transport Office Area 5*. (Master's Thesis). Thong Sook College. Bangkok.
- Pantapalangkura. P. (2012). *Employee Work Passion*. Retrieved July 10, 2023, from <https://prakal.wordpress.com/2012/01/30>.
- Pengsut, A. (2017). *Organizational Climate and Quality of Work Life of Effectiveness Personnel of Bangrakpattana Subdistrict Administrative Organization, Bangbuathong District Nonthaburi Province*. (Master's Thesis). Thong Sook College. Bangkok.
- Promchada, P. (2018). *Quality of Work Life Affecting Work Efficiency of Police Officers of Phakkut Provincial Police Station, Kut Chum District Yasothon Province*. (Master's Thesis). Thong Sook College. Bangkok.
- Santiwong, T. (2010). *Behavior in Organizations*. (6th ed.). Bangkok: THAI WATANA PANICH.
- Suwanchim, P. (2019). *Factors the Personnel of Affecting the Performance in office of Chachoengsao Department of Juvenile Observation and Protection*. (Master's Thesis). Bangkok Thonburi University. Bangkok.
- Thianlom, W. (2008). *The Studying of Affecting Motivation and Participate in University Student Activities of Suan Dusit University*. (Research Report). Student Development Division of SDU: Bangkok.