

อิทธิพลคั่นกลางของสมรรถนะหลักที่เชื่อมโยงระหว่างสภาพแวดล้อมขององค์กร
สู่คุณภาพชีวิตในงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในอำเภ่อูทอง จังหวัดสุพรรณบุรี

Mediated Effects of Core Competence Correlated Between Organizational
Environment and Quality of Work Life of Local Administration Officials
in U-Thong, Suphan Buri

¹ปาริชาติ สุวรรณพร และ ²ธัญนันท์ บุญอยู่

¹Parichat Suwannaporn and ²Thanyanan Boonyoo

^{1,2}หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

^{1,2}Master of Business Administration Program, Graduate School, Southeast Asia University

¹Corresponding Author. E-mail: parichat231232@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับของสภาพแวดล้อมขององค์กร สมรรถนะหลัก และคุณภาพชีวิต
ในงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภ่อูทอง จังหวัดสุพรรณบุรี และ (2) อิทธิพลของสมรรถนะหลัก
ที่อยู่ในฐานะตัวแปรคั่นกลางระหว่างสภาพแวดล้อมขององค์กรกับคุณภาพชีวิตในงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่นในอำเภ่อูทองจังหวัดสุพรรณบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในอำเภ่อูทอง จังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 100 ตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม และสถิติที่ใช้ในการวิจัย
คือ การวิเคราะห์ด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง ผลการวิจัยพบว่า
(1) ข้าราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภ่อูทอง จังหวัดสุพรรณบุรี มีระดับของสภาพแวดล้อมขององค์กร
สมรรถนะหลัก และคุณภาพชีวิตในงานมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14, 4.18 และ 4.20 ตามลำดับ
และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.583, 0.548 และ 0.549 ตามลำดับ และ (2) สมรรถนะหลักเป็นตัวแปรคั่นกลาง
ระหว่างสภาพแวดล้อมขององค์กรกับคุณภาพชีวิตในงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภ่อูทองจังหวัดสุพรรณบุรี
โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.206 และขอบเขตบนเท่ากับ 0.517

คำสำคัญ: สภาพแวดล้อมขององค์กร; สมรรถนะหลัก; คุณภาพชีวิตในงาน

Abstract

The objectives of this study were to investigate: (1) levels of organizational environment, core competence, and quality of work life of Local Administration officials in U-thong, Suphan Buri; and (2) effects of core competence as a mediated factor between organizational environment and quality of work life of Local Administration officials in U-thong, Suphan Buri. Samples in the study were 100 of Local

Administration officials in U-thong, Suphan Buri. Research instrument was a questionnaire; which was statically analyzed by percentage, means, standard deviation, and structural equation model (SEM) analysis. Results of the study were: (1) level of organizational environment, core competence, and quality of work life of Local Administration officials in U-thong, Suphan Buri was at a high level, ranging at 4.14, 4.18, and 4.20 respectively; whereas the standard deviation was at 0.583, 0.548, and 0.549 respectively; and (2) the coefficient scales of Boot LLCI for core competence as a mediated factor between organizational environment and quality of work life of Local Administration officials in U-thong, Suphan Buri was at 0.206; whereas the coefficient scales of Boot ULCI was at 0.517.

Keywords: organizational environment; core competence; quality of work life

บทนำ

การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นการจัด รูปแบบการปกครองที่มีลักษณะการกระจายอำนาจจากรัฐบาลส่วนกลางให้แก่ส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นได้มีโอกาสปกครองและบริหารงานท้องถิ่นด้วยตนเอง ซึ่งการกระจายอำนาจการปกครองจะกระจายให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีแนวความคิดมานานนับตั้งแต่เริ่มมีรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ซึ่งถือว่าเป็นรัฐธรรมนูญที่ให้ความสำคัญและมีเจตนารมณ์มุ่งเน้นให้มีการกระจายอำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้บัญญัติไว้อย่างชัดเจนในหมวดที่ 9 ว่าด้วยการปกครองส่วนท้องถิ่น มาตรา 282-290 ทั้งนี้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยต้องการให้การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นการปกครอง โดยให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองตนเองภายในท้องถิ่นอย่างแท้จริง (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2559) จึงทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งถือเป็นหนึ่งในหน่วยการปกครองท้องถิ่น (Local Administration) ที่มีจำนวนมากกว่หมื่นแห่งทั่วประเทศไทยได้แปรเปลี่ยนเป็นองค์กรปกครองที่มีความสำคัญและใกล้ชิดกับประชาชนในท้องถิ่นโดยตรงมีฐานเป็นตัวแทนของประชาชนในท้องถิ่นที่ทำหน้าที่เป็นกระบอกเสียงแทนประชาชนในพื้นที่ การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารกิจการของท้องถิ่น จึงถือว่าเป็นหน่วยงานที่สำคัญที่มีการลดอำนาจหน้าที่ของรัฐส่วนกลางทางหนึ่งทั้งยังเป็นการเพิ่มอำนาจของท้องถิ่นให้เข้มแข็งขึ้น (กลุ่มงานคณะกรรมการการปกครอง, สำนักกรรมการ 2, 2557) เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนให้ตรงจุด สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว สร้างความโปร่งใสรวมทั้งสามารถเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน โดยชุมชนเป็นเจ้าของและเสริมสร้างประชาธิปไตยท้องถิ่นได้ (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2558)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการใช้ระบบการปกครองระบอบแบบประชาธิปไตยจำเป็นต้องมีความพยายามอย่างเต็มที่ในการที่จะพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพชีวิตของประชาชนให้สูงขึ้นจนถึงระดับมาตรฐานที่สังคมต้องการ ทั้งนี้เพื่อช่วยให้สังคมมีความกินดี อยู่ดี มีความสุข (นิศาภัทร ม่วงคำ, 2559) ซึ่งในการปรับปรุงและพัฒนาให้ประชาชนมีคุณภาพที่ดีได้นั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมีการบริหารจัดการ

ทรัพยากรขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลสูงสุด เนื่องจากการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรทางการบริหารที่ดีและมีความสำคัญลำดับต้น ๆ ขององค์การ ที่สามารถสร้างคุณภาพการแก่งัดการอย่างมหาศาล (สุตารัตน์ ครุฑสีก, 2557) โดยผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับปัญหาและหาแนวทางแก้ไข ปัญหาให้ทรัพยากรมนุษย์สามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ และมุ่งเน้นสร้างคุณภาพชีวิตในงานที่ดีให้แก่บุคลากรด้วยเช่นกัน ซึ่งคุณภาพชีวิตในงานจะเป็นความสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงานกับความต้องการส่วนบุคคลที่มุ่งเน้นให้เกิดความพึงพอใจที่หลากหลายผ่านทรัพยากรทางกิจกรรมที่เป็นผลลัพธ์ของการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมสภาพของบุคคลและสังคมให้เกิดกระบวนการทำงาน เพื่อสรรค์สร้างผลงานที่เป็นคุณค่าและเป็นประโยชน์ต่อองค์การ (ธัญนันท์ บุญอยู่, 2562) อย่างไรก็ตามเมื่อผู้บริหารต้องการให้บุคลากรภายในองค์การมีคุณภาพชีวิตในงานที่ดีได้นั้น จำเป็นต้องสร้างให้องค์การให้เกิดสภาพแวดล้อมขององค์การที่เป็นทั้งกายภาพและการรวมกลุ่มสังคมให้เกิดประสิทธิภาพต่อการสร้างสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน การมีส่วนร่วมของพนักงาน และคุณภาพชีวิตในงานที่จะเสริมสร้างความสมดุลที่ดีที่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน (Kiriago & Bwisa, 2013) ซึ่งจากการศึกษาวิจัยของอลิซา กำแพงเงิน, ธัญนันท์ บุญอยู่ และสมใจ บุญทานนท์ (2562) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมขององค์การมีอิทธิพลโดยรวมกับคุณภาพชีวิตในงานด้านผลตอบแทนที่เพียงพอ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ตลอดจนมุ่งเน้นการเสริมสร้างและพัฒนาความเป็นอยู่ของบุคคลให้ดีขึ้น และจากการศึกษาของ Lestari et al. (2018) ก็กล่าวเช่นกันว่าสภาพแวดล้อมขององค์การก็มีอิทธิพลต่อสมรรถนะหลักขององค์การเช่นกัน โดยสภาพแวดล้อม ขององค์การจะเป็นสภาพแวดล้อมที่อยู่รอบ ๆ ตัวของบุคคลในองค์การที่เกี่ยวข้องกับการทำงานทั้งทางร่างกายและทางกายภาพที่สามารถสร้างคุณภาพชีวิตในงานที่เป็นความปลอดภัยและความมั่นใจให้แก่บุคคลในองค์การได้อย่างต่อเนื่องเช่นกัน (Parashakti et al., 2019)

ดังนั้นจากประเด็นข้างต้นจึงเป็นเหตุให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาอิทธิพลคั่นกลางของ สมรรถนะหลักที่เชื่อมโยงระหว่างสภาพแวดล้อมในองค์การสู่คุณภาพชีวิตในงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี โดยจะศึกษาประเด็นที่ว่า จะมีปัจจัยใดที่จะนำไปสู่คุณภาพชีวิตในงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี และจะมีปัจจัยใดที่เป็นตัวแปรเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเหตุและตัวแปรผลอย่างเหมาะสม เพื่อทำให้ทราบอิทธิพลคั่นกลางของสมรรถนะหลักในด้านสมรรถนะหลักเฉพาะองค์การ สมรรถนะหลักตามหน้าที่ และสมรรถนะหลักของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี ที่สามารถนำไปใช้ในการสร้างกระบวนการที่ก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตในงานที่ดี และสามารถประยุกต์ใช้ให้เกิดเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายของการปฏิบัติงานในองค์การ และสภาพแวดล้อมในองค์การให้ข้าราชการมีคุณภาพชีวิตในงานที่ดีได้อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของสภาพแวดล้อมขององค์การ สมรรถนะหลัก และคุณภาพชีวิตในงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภออุ้มผาง จังหวัดสุพรรณบุรี
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของสมรรถนะหลักที่อยู่ในฐานะตัวแปรต้นกลางระหว่างสภาพแวดล้อมขององค์การ กับคุณภาพชีวิตในงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภออุ้มผาง จังหวัดสุพรรณบุรี

สมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 (H1) สภาพแวดล้อมขององค์การมีอิทธิพลต่อสมรรถนะหลัก

สมมติฐานที่ 1.1 (H1.1) สภาพแวดล้อมขององค์การมีอิทธิพลต่อสมรรถนะหลักเฉพาะองค์การ

สมมติฐานที่ 1.2 (H1.2) สภาพแวดล้อมขององค์การมีอิทธิพลต่อสมรรถนะหลักตามหน้าที่

สมมติฐานที่ 1.3 (H1.3) สภาพแวดล้อมขององค์การมีอิทธิพลต่อสมรรถนะหลักของบุคคล

สมมติฐานที่ 2 (H2) สภาพแวดล้อมขององค์การมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในงาน

สมมติฐานที่ 3 (H3) สมรรถนะหลักมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในงาน

สมมติฐานที่ 3.1 (H3.1) สมรรถนะหลักเฉพาะองค์การมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในงาน

สมมติฐานที่ 3.2 (H3.2) สมรรถนะหลักตามหน้าที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในงาน

สมมติฐานที่ 3.3 (H3.3) สมรรถนะหลักของบุคคลมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในงาน

สมมติฐานที่ 4 (H4) สมรรถนะหลักเป็นปัจจัยคั่นกลางระหว่างสภาพแวดล้อมขององค์การกับคุณภาพชีวิตในงาน

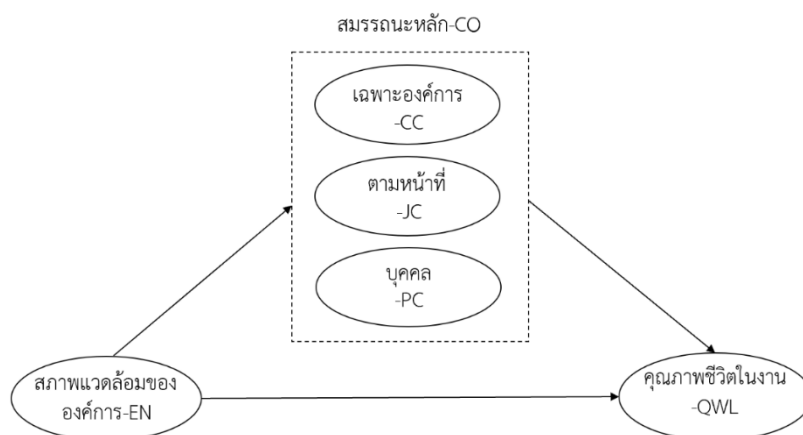
สมมติฐานที่ 4.1 (H4.1) สมรรถนะหลักเฉพาะองค์การเป็นปัจจัยคั่นกลางระหว่างสภาพแวดล้อมขององค์การกับคุณภาพชีวิตในงาน

สมมติฐานที่ 4.2 (H4.2) สมรรถนะหลักตามหน้าที่เป็นปัจจัยคั่นกลางระหว่างสภาพแวดล้อมขององค์การกับคุณภาพชีวิตในงาน

สมมติฐานที่ 4.3 (H4.3) สมรรถนะหลักของบุคคลเป็นปัจจัยคั่นกลางระหว่างสภาพแวดล้อมขององค์การกับคุณภาพชีวิตในงาน

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับอิทธิพลคั่นกลางของสมรรถนะหลักที่เชื่อมโยงระหว่างสภาพแวดล้อมขององค์การสู่คุณภาพชีวิตในงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภออุทอง จังหวัดสุพรรณบุรี ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์สร้างเป็นกรอบแนวความคิดในการวิจัยดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ โดยผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเพื่อยืนยันสมมติฐาน ซึ่งผู้วิจัยมีขั้นตอนวิธีการวิจัยดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการในเทศบาลตำบลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออุทอง จังหวัดสุพรรณบุรี จำนวนทั้งสิ้น 166 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการในเทศบาลตำบลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออุทอง จังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 100 คน โดยผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามแนวคิดของมณตรี พิริยะกุล (2553) ซึ่งได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างดังนี้

ถ้า	$\frac{\text{จำนวนตัวแปรสมการมาตรฐานวัด}}{\text{จำนวนตัวแปรแฝง}} \geq 2$	กำหนดให้ขนาดตัวอย่าง (n) $\geq$ 200
ถ้า	$\frac{\text{จำนวนตัวแปรสมการมาตรฐานวัด}}{\text{จำนวนตัวแปรแฝง}} > 3$	กำหนดให้ขนาดตัวอย่าง (n) $\geq$ 100
ในที่นี้	$\frac{\text{จำนวนตัวแปรสมการมาตรฐานวัด}}{\text{จำนวนตัวแปรแฝง}} = \frac{30}{6} = 5$	

ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำให้การวิจัยในครั้งนี้มีกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 100 คน ตามแนวคิดของมนตรี พิริยะกุล (2553) เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นและความเพียงพอที่เหมาะสมต่อการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้าง (SEM) โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม (Cluster Sampling) และการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งเป็น 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) และส่วนที่ 2-4 แบบสอบถามประเมินสภาพแวดล้อมขององค์การ สมรรถนะหลัก ประกอบด้วย สมรรถนะหลักเฉพาะองค์การ สมรรถนะหลักตามหน้าที่ และสมรรถนะหลักของบุคคล และคุณภาพชีวิตในงาน โดยลักษณะของข้อคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามแบบของ Likert (1932) ซึ่งจะมีให้เลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียวที่ใช้ข้อคำถามที่แสดงระดับการวัดข้อมูลอันตรภาค (Interval Scale)

4. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือก่อนสำรวจจริงออกเป็น 2 ขั้นตอน คือ (1) การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) รายข้อเพื่อพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับตัวแปรที่ต้องการวัด โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ที่มากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 มาเป็นข้อคำถาม และ (2) การตรวจสอบความเที่ยง (Reliability) เป็นการตรวจสอบเพื่อวัดความสอดคล้องภายในของคุณภาพโดยรวมของเครื่องมือทั้งฉบับ ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach (Cronbach's Alpha Coefficient) จะต้องไม่ค่าน้อยกว่า 0.70 ซึ่งผลการวิเคราะห์ครั้งนี้ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α)
สภาพแวดล้อมขององค์การ (EN)	0.911
สมรรถนะหลัก (CO)	
- สมรรถนะหลักเฉพาะองค์การ (CC)	0.905
- สมรรถนะหลักตามหน้าที่ (JC)	0.932
- สมรรถนะหลักของบุคคล (PC)	0.934
คุณภาพชีวิตในงาน (QWL)	0.901

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 100 คน และได้นำแบบสอบถามที่ดำเนินการเก็บรวบรวมแล้วมาตรวจสอบและวิเคราะห์ข้อมูล

6. การวิเคราะห์ข้อมูลวิจัย ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ โดยผู้วิจัยได้ใช้สถิติการวิเคราะห์ คือ (1) สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และ (2) สถิติการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้าง (SEM) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยมีเกณฑ์ในการแปลความหมายตามแนวความคิดของ Best (1981)

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 67.00) มีอายุระหว่าง 30-40 ปี (ร้อยละ 52.00) มีสถานภาพโสด (ร้อยละ 52.00) มีระดับการศึกษาปริญญาตรี (ร้อยละ 58.00) และมีระยะเวลาการทำงาน 1-5 ปี (ร้อยละ 47.00)

2. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของข้าราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออุทง จังหวัดสุพรรณบุรี ที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมขององค์การ สมรรถนะหลัก ประกอบด้วย สมรรถนะหลักเฉพาะองค์การ สมรรถนะหลักตามหน้าที่ และสมรรถนะหลักของบุคคล และคุณภาพชีวิตในงาน โดยผลการวิเคราะห์ปรากฏในตารางดังตารางที่ 2

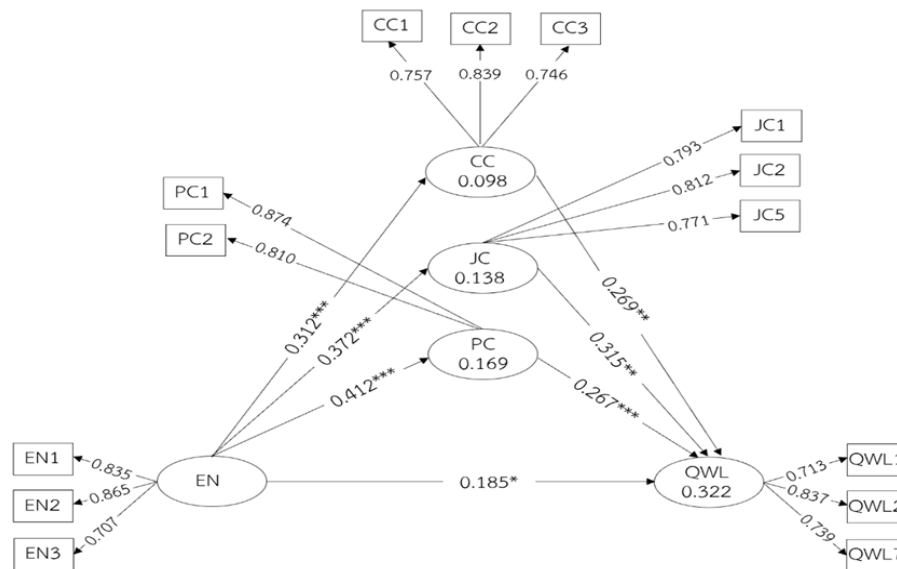
ตารางที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์สถิติพรรณนาของปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในงาน

ตัวแปร	$\bar{X}$	SD	แปลผล
สภาพแวดล้อมขององค์การ (EN)	4.14	0.583	มาก
สมรรถนะหลัก (CO)	4.18	0.548	มาก
- สมรรถนะหลักเฉพาะองค์การ (CC)	4.23	0.611	มาก
- สมรรถนะหลักตามหน้าที่ (JC)	4.14	0.613	มาก
- สมรรถนะหลักของบุคคล (PC)	4.17	0.606	มาก
คุณภาพชีวิตในงาน (QWL)	4.08	0.549	มาก

จากตารางที่ 2 ผลการสำรวจความคิดเห็นของข้าราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออุทง จังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า ข้าราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออุทง จังหวัดสุพรรณบุรี อยู่ในระดับมากทุกประการ เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามปัจจัย พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมขององค์การ ปัจจัยสมรรถนะหลักด้านสมรรถนะหลักเฉพาะองค์การ ด้านสมรรถนะหลักตามหน้าที่ ด้านสมรรถนะหลักของบุคคล และปัจจัยคุณภาพชีวิตในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14, 4.18, 4.23, 4.14, 4.17 และ 4.08 ตามลำดับ และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.583, 0.548, 0.611, 0.613, 0.606 และ 0.549 ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์เพื่อหาความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุของอิทธิพลคั่นกลางของสมรรถนะหลักที่เชื่อมโยงระหว่างสภาพแวดล้อมขององค์การสู่คุณภาพชีวิตในงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ในอำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี ตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามมีความสัมพันธ์โดยตรงและโดยอ้อม ซึ่งความสัมพันธ์ของตัวแบบสมการโครงสร้างจะปรากฏดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 เส้นทางความสัมพันธ์ตัวแบบสมการโครงสร้าง

จากภาพที่ 2 แสดงเส้นทางความสัมพันธ์ตัวแบบสมการโครงสร้าง พบว่า (1) ปัจจัยที่มีผลโดยรวมต่อคุณภาพชีวิตในงาน (QWL) พบว่า สมรรถนะหลัก (CO) ด้านสมรรถนะหลักเฉพาะองค์กร (CC) ด้านสมรรถนะหลักตามหน้าที่ (JC) และด้านสมรรถนะหลักของบุคคล (PC) มีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพชีวิตในงาน (QWL) มีค่าเท่ากับ 0.269 0.315 และ 0.267 ตามลำดับ ส่วนสภาพแวดล้อมในองค์กร (EN) มีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพชีวิตในงาน (QWL) มีค่าเท่ากับ 0.185 และสภาพแวดล้อมในองค์กร (EN) ก็มีอิทธิพลทางอ้อมต่อคุณภาพชีวิตในงาน (QWL) มีค่าเท่ากับ 0.311 และ (2) ปัจจัยที่มีผลโดยรวมต่อสมรรถนะหลัก (CO) พบว่า สภาพแวดล้อมขององค์กร (EN) มีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะหลัก (CO) ด้านสมรรถนะหลักเฉพาะองค์กร (CC) ด้านสมรรถนะหลักตามหน้าที่ (JC) และด้านสมรรถนะหลักของบุคคล (PC) มีค่าเท่ากับ 0.312, 0.372 และ 0.412 ตามลำดับ

4. ผลการทดสอบสมมติฐานอิทธิพลคั่นกลางของสมรรถนะหลักที่เชื่อมโยงระหว่างสภาพแวดล้อมขององค์กรสู่คุณภาพชีวิตในงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางมีความแตกต่างกัน ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย (Hypothesis)				สัมประสิทธิ์ เส้นทาง (Coef.)	ค่า t-test	ผลลัพธ์
H1	EN	→	CO	0.486***	6.018	สนับสนุน
H1.1	EN	→	CC	0.312***	2.986	สนับสนุน
H1.2	EN	→	JC	0.372***	4.006	สนับสนุน
H1.3	EN	→	PC	0.412***	4.508	สนับสนุน
H2	EN	→	QWL	0.179*	1.783	สนับสนุน
H3	CO	→	QWL	0.631***	7.180	สนับสนุน
H3.1	CC	→	QWL	0.269**	2.014	สนับสนุน
H3.2	JC	→	QWL	0.315**	2.353	สนับสนุน
H3.3	PC	→	QWL	0.267***	2.733	สนับสนุน

หมายเหตุ (* หมายถึง $p\text{-value} \leq 0.10$) (** หมายถึง $p\text{-value} \leq 0.05$) (***) หมายถึง $p\text{-value} \leq 0.01$) (EN หมายถึง สภาพแวดล้อมขององค์กร; CO หมายถึง สมรรถนะหลัก; CC หมายถึง สมรรถนะหลักเฉพาะองค์กร ; JC หมายถึง สมรรถนะหลักตามหน้าที่; PC หมายถึง สมรรถนะหลักของบุคคล; QWL หมายถึง คุณภาพชีวิตในงาน)

จากตารางที่ 3 พบว่า (1) สภาพแวดล้อมขององค์กร (EN) มีอิทธิพลต่อสมรรถนะหลัก (CO) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า t-test เท่ากับ 6.018 และสภาพแวดล้อมขององค์กร (EN) มีอิทธิพลต่อสมรรถนะหลักด้านสมรรถนะหลักเฉพาะองค์กร (CC) ด้านสมรรถนะหลักตามหน้าที่ (JC) และด้านสมรรถนะหลักของบุคคล (PC) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า t-test เท่ากับ 2.986, 4.006 และ 4.508 ตามลำดับ (2) สภาพแวดล้อมขององค์กร (EN) มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในงาน (QWL) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.10 โดยมีค่า t-test เท่ากับ 1.783 และ (3) สมรรถนะหลัก (CO) มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในงาน (QWL) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า t-test เท่ากับ 7.180 และสมรรถนะหลักเฉพาะองค์กร (CC) ด้านสมรรถนะหลักตามหน้าที่ (JC) และด้านสมรรถนะหลักของบุคคล (PC) มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในงาน (QWL) มีค่าเท่ากับ 2.014, 2.353 และ 2.733 ตามลำดับ

5. ผลการทดสอบสมมติฐานการวิเคราะห์อิทธิพลตัวแปรคั่นกลาง (Mediation Variables) ซึ่งเป็นตัวแปรที่เข้ามาเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม ผลที่ได้จะปรากฏดังตาราง ที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรคั่นกลาง

สมมติฐานการวิจัย (Hypothesis)						Effect	Boot SE	Boot LLCI	Boot ULCI
H4	EN	→	CO	→	QWL	0.339	0.079	0.207	0.517
H4.1	EN	→	CC	→	QWL	0.120	0.056	0.373	0.260
H4.2	EN	→	JC	→	QWL	0.233	0.062	0.125	0.368
H4.3	EN	→	PC	→	QWL	0.296	0.061	0.189	0.428

จากตารางที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรคั่นกลาง พบว่า (1) สมรรถนะหลักเป็นปัจจัยคั่นกลางที่เชื่อมโยงความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างสภาพแวดล้อมขององค์การและคุณภาพชีวิตในงานมีค่าผลคูณของสัมประสิทธิ์ขอบเขตล่าง (Boot LLCI) เท่ากับ 0.207 ถึงขอบเขตบน (Boot ULCI) เท่ากับ 0.517 และ (2) สมรรถนะหลักด้านสมรรถนะหลักเฉพาะองค์การ ด้านสมรรถนะหลักตามหน้าที่ และสมรรถนะหลักของบุคคลเป็นปัจจัยคั่นกลางที่เชื่อมโยงความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างสภาพแวดล้อมขององค์การและคุณภาพชีวิตในงานมีค่าผลคูณของสัมประสิทธิ์ขอบเขตล่าง (Boot LLCI) เท่ากับ 0.373, 0.125 และ 0.189 ตามลำดับ ถึงขอบเขตบน (Boot ULCI) เท่ากับ 0.260, 0.368 และ 0.428 ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

โดยจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถอภิปรายผลการวิจัยได้เป็น 2 ปัจจัย คือ

1. สภาพแวดล้อมในองค์การ จากผลการวิจัยพบว่า สภาพแวดล้อมขององค์การมีอิทธิพลต่อสมรรถนะหลักในด้านสมรรถนะหลักเฉพาะองค์การ สมรรถนะหลักตามหน้าที่ และสมรรถนะหลักของบุคคล เนื่องจากสภาพแวดล้อมขององค์การมีการจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมสำหรับผู้มาขอรับบริการ มีการจัดสถานที่ทำงานอย่างเป็นระเบียบ การจัดผังโครงสร้างการทำงานที่เหมาะสม และมีที่ตั้งอยู่ในสถานที่ที่เหมาะสมต่อการคมนาคม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Kiriago & Bwisa (2013) และอลิษา กำแพงเงิน, ธีรนนท์ บุญอยู่ และสมใจ บุญทานนท์ (2562) ที่กล่าวว่า สภาพแวดล้อมภายนอกของการทำให้เกิดกิจกรรมการทำงานก็ส่งผลต่อการรับรู้และอุปสรรคของการทำงาน หรือการเคลื่อนย้ายไปในสภาพแวดล้อมภายนอกที่เป็นอุปสรรคในความคล่องตัวในการใช้ชีวิต แต่อย่างไรก็ตามสภาพแวดล้อมนี้ก็ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของในการทำงานได้เช่นกัน (Rantakokko et al., 2011; ปนัดดา ปิ่นทัศน์, 2556)

2. สมรรถนะหลัก จากผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะหลักในด้านสมรรถนะหลักเฉพาะองค์การ ด้านสมรรถนะหลักตามหน้าที่ และด้านสมรรถนะหลักของบุคคลมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในงาน เนื่องจาก คุณภาพชีวิตในงาานนั้น มาจากความสัมพันธ์เชิงบวกของบุคลากรที่มีต่อองค์การ ซึ่งการให้บริการแก่ผู้มาขอรับบริการได้อย่างเป็นระบบ

สร้างความประทับใจให้แก่ผู้มาขอรับบริการอย่างต่อเนื่อง และสามารถสร้างความเชื่อมั่นในการบริการให้แก่ผู้มาขอรับบริการเป็นอย่างดี รวมทั้งปฏิบัติงานได้ตรงกับความต้องการของผู้มาขอรับบริการของหน่วยงานได้อย่างถูกต้อง แล้วนำความรู้ที่มีมาใช้แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ทันที เพื่อตอบสนองต่อนโยบายของหน่วยงานได้ครบถ้วน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ Parashakti et al., (2019) ที่ว่า สมรรถนะหลักขององค์การเป็นสิ่งที่โน้มน้าวใจให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจต่อการพัฒนาความรู้ ความสามารถ การดำเนินงานให้องค์การมีประสิทธิภาพ ตลอดจนเกิดการพัฒนางานที่ปฏิบัติที่ก่อให้เกิดการสร้างคุณภาพชีวิตในงานที่ดีให้แก่บุคคลในองค์การ และสามารถส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานที่ทำให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่สามารถพัฒนาทักษะของพนักงานให้มีความชำนาญได้อย่างต่อเนื่อง (Kurniawan, 2017)

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1) จากผลการวิจัยสภาพแวดล้อมในองค์การ เมื่อพิจารณาจากผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรแฝงของสภาพแวดล้อมในองค์การ พบว่า องค์การควรมีการจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สำหรับผู้มาขอรับบริการ และมีการจัดสถานที่ในการทำงานอย่างเป็นระเบียบเรียบร้อย

2) จากผลการวิจัยสมรรถนะหลักที่ประกอบด้วย สมรรถนะหลักเฉพาะองค์การ สมรรถนะหลักตามหน้าที่และสมรรถนะหลักของบุคคลเมื่อพิจารณาจากผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรแฝงของสมรรถนะหลักเฉพาะองค์การ สมรรถนะหลักตามหน้าที่ และสมรรถนะหลักของบุคคล พบว่า สมรรถนะหลักด้านสมรรถนะหลักเฉพาะองค์การควรสร้างความเชื่อมั่นในการบริการให้แก่ผู้มาขอรับบริการเป็นอย่างดี ด้านสมรรถนะหลักตามหน้าที่ควรลดกระบวนการการทำงาน และสร้างความรวดเร็วในการทำงานให้มากขึ้น และด้านสมรรถนะหลักของบุคคลควรปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานตามสถานการณ์ ที่เกิดขึ้นเฉพาะหน้าที่ให้เหมาะสม

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติม นอกเหนือจากข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภออุทุมพร จังหวัดสุพรรณบุรี ซึ่งควรนำไปศึกษาหรือเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อให้ข้าราชการมีคุณภาพชีวิตในงานที่ดี

2) ควรดำเนินการวิจัยมุ่งเน้นศึกษากลุ่มประชากรที่เป็นข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่อยู่ในภาวะใกล้เกษียณ อายุราชการเท่านั้น เพื่อให้ได้ทราบข้อมูลมาทำการปรับวางแผนให้กับข้าราชการที่ประจำอยู่ในงานให้มีคุณภาพชีวิตในงานที่ดีได้

เอกสารอ้างอิง

- กลุ่มงานคณะกรรมการการปกครอง, สำนักกรรมการ 2. (2557). *รูปแบบการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของประเทศไทยและต่างประเทศ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา.
- ณิศารักษ์ ม่วงคำ. (2559). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร: กรณีศึกษาเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ภัยมูลนิธิมิราเคิล ออฟไลฟ์ในทุลกระหม่อมหญิงอุบลรัตนราชกัญญาสิริวัฒนาพรรณวดี*. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารจัดการองค์การ. มหาวิทยาลัยเกริก.
- ธัญนันท์ บุญอยู่. (2562). อิทธิพลของวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพชีวิตในงานที่มีต่อความสุขในการทำงานของพนักงานวิสาหกิจขนาดย่อมของอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารการเมือง การบริหาร และกฎหมาย คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา*, 11(2), 191-207.
- ปนัดดา ปิ่นทัศน. (2556). *คุณลักษณะของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- มนตรี พิริยะกุล. (2553). *ตัวแบบเส้นทางกำลังสองน้อยที่สุดบางส่วน*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุดารัตน์ ครุทสิก. (2557). *ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการสื่อสารในองค์กรส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร*. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2558). *การมีส่วนร่วมของประชาชนกับการปกครองส่วนท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: กลุ่มงานบริการวิชาการ 1.
- สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2559). *การปฏิรูปโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบทั่วไป*. กรุงเทพฯ: กลุ่มงานบริการวิชาการ 1.
- อลิษา กำแพงเงิน, ธัญนันท์ บุญอยู่ และสมใจ บุญทานนท์. (2562). *ตัวแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุของสภาพแวดล้อมขององค์กรและคุณภาพชีวิตในงานที่มีผลต่อการรับรู้ความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ราชบุรีบูรณะ*. *วารสารปัญญาวิวัฒน์*, 11(3), 124-137.
- Best, J. W. (1981). *Research in education*. (4th ed.). Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.

- Kiriago, A. N., & Bwisa, H. M. (2013). Working environment factors that affect quality of work life among attendants in petrol stations in Kitale Town in Kenya. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 3(5), 289-296.
- Kumiawan, Z. (2017). Influence of competence, cultural organization, and job satisfaction of career development and implications on the performance of employees (Survey on state-owned enterprises in the region of Cirebon. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 6(12), 214-224.
- Lestari, S. D., Syabarudin, D. A., Zurnali, C., & Murad, D. F. (2018). The influence of work environment, competence and compensation on employee performance through intervening variable job satisfaction at Bank BJB Tangerang Branch. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8(11), 1572-1580.
- Likert, R. A. (1932). A technique for the measurement of attitudes. *Archives of Psychology*, 140, 5-53.
- Parashakti, R. D., Fahlevi, M., Ekhsan, M., & Hadinata, A. (2019). The influence of work environment and competence on motivation and its impact on employee performance in health sector. *Asia Pacific International Conference of Management and Business Science*, 135, 259-267.
- Rantakokko, M., Iwarsson, S., Manty, M., & Rantanen, T. (2011). Perceived barriers in the outdoor environment and development of walking difficulties in older people. *Age and Ageing Advance*, 14, 1-4.