

คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดสระบุรี*

QUALITY OF WORKING LIFE THAT AFFECTS THE COMPETENCY OF
THE PERSONNEL OF THE SUB DISTRICT ADMINISTRATIVE
ORGANIZATION IN SARABURI PROVINCE

สมบุญ บัวศรี

Somboon Boursri

มหาวิทยาลัยปทุมธานี

Pathumthani University, Thailand

E-mail: centotocen@hotmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและสมรรถนะของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดสระบุรี 2) วิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดสระบุรี 3) เสนอแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดสระบุรี เป็นวิจัยแบบผสมผสานวิธี กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดสระบุรี จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เชิงลึก จำนวน 24 คน นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ การวิเคราะห์การถดถอย และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ ผลการศึกษา พบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดสระบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากโดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องและความมั่นคงในการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กรที่ทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานและชีวิตโดยรวม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงาน ด้านโอกาสที่จะได้ใช้และพัฒนาความสามารถของบุคคล และด้านสิทธิส่วนบุคคลในองค์กร 2) คุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า ด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กรที่ทำงาน และด้านสิทธิส่วนบุคคลในองค์กร ส่งผลต่อสมรรถนะของบุคลากร

* Received April 28, 2022; Revised May 30, 2022; Accepted June 20, 2022



ของเทศบาลตำบล ในจังหวัดสระบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 3) พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานพร้อมทั้งส่งเสริมสมรรถนะของบุคลากรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ตลอดจนส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้งานจากผู้มีประสบการณ์

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน, สมรรถนะของบุคลากร, องค์การบริหารส่วนตำบล

Abstract

The objectives of this research article were to 1) study quality of working life level and personnel competency of Sub District Administration Organization in Saraburi province. 2) quality of working life affecting personnel competency of Sub District Administration Organization in Saraburi province and 3) to propose the guideline on quality of working life affecting personnel competency of Sub District Administration Organization in Saraburi province. The research methodology was a mixed method. The study samples size were 400 personnel of Sub District Administration Organization in Saraburi province. The research instruments were questionnaire and in-depth interview guide with 24 scholars and analyzed by content analysis. The statistic used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, multiple regression analysis , regression analysis and correlation analysis. The study results revealed that 1) quality of working life level and personnel competency of Sub District Administration Organization in Saraburi province as a whole was at much level from the highest to the lowest that opportunity to continue to thrive and job security aspect ,social integration within the workplace organization aspect, relationship between work and life as a whole aspect, safe working conditions and promoting health aspect, appropriate and fair compensation aspect, the social benefits of the work aspect, opportunities to use and develop the competence of individuals aspect and individual rights in the organization aspect.2) quality of working life found that social integration within the workplace organization aspect and individual rights in the organization aspect affecting personnel competency of Sub District Administration Organization in Saraburi province significantly the level at .05. 3)quality of working life development with competency promotion of personnel to most efficient as well as learning promotion from experienced.

Keywords: Quality of Working Life, Personnel Competency, The Sub District Administrative Organization

บทนำ

การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง อาจกล่าวได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใด ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมอุตสาหกรรม คาดกันว่ามนุษย์ได้ใช้เวลาถึงหนึ่งในสามของชีวิตเป็นอย่งน้อยอยู่ในโรงงานหรือสำนักงาน และยังเชื่อว่าในอนาคตอันใกล้นี้ มนุษย์จำเป็นต้องใช้เวลาของชีวิตเกี่ยวข้องกับการทำงานเพิ่มขึ้นไปอีก อีกทั้งการทำงานเป็นสิ่งที่ให้ประสบการณ์ที่มีคุณค่าต่อชีวิตมนุษย์ เพราะเป็นโอกาสที่ทำให้เกิดการพบปะสังสรรค์ระหว่างผู้ใช้แรงงานกับบุคคลอื่น ๆ กับสถานที่กับขั้นตอนและเรื่องราวต่างๆ ตลอดจนความคิดเห็นทั้งหลายจากผู้เกี่ยวข้อง ดังนั้น การทำงานจึงเป็นการเปิดโอกาสให้แสดงออกถึงเขาว์ ปัญญา ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อันจะนำมาซึ่งเกียรติภูมิและความพึงพอใจในชีวิต ในขณะที่ประเทศไทยก้าวเข้าสู่ภาวะของความเป็นประเทศอุตสาหกรรมใหม่ (nics) เชื่อว่าในอนาคตอันใกล้นี้ จะมีคนเป็นจำนวนมากเข้ามาใช้เวลาของชีวิตเกี่ยวข้องกับการทำงานในภาคอุตสาหกรรมเพิ่มขึ้นในทุกระดับของการจ้างแรงงาน และถ้าหากว่าเวลาส่วนมากของชีวิตในการทำงานนี้ มนุษย์ได้อยู่กับสิ่งที่ตนเองพอใจ ก็จะช่วยให้มีสภาพจิตใจและอารมณ์ที่จะส่งเสริมให้เกิดสภาพการทำงานที่ดี ซึ่งย่อมถือได้ว่ามีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี และจะส่งผลต่อชีวิตโดยส่วนรวมของบุคคลผู้นั้นให้เป็นสุข ซึ่งแสดงถึงการมีคุณภาพชีวิตที่ดีด้วย อันเป็นเป้าหมายสำคัญในการพัฒนาประเทศด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2560)

คุณภาพชีวิตมีบทบาทสำคัญทั้งในด้านความผาสุกของมนุษย์ในการดำรงชีวิตและการสร้างผลงานที่มีคุณค่าเรื่องความสุขและคุณภาพชีวิต ไม่ใช่เป็นเรื่องใหม่ ความสุขของชีวิตได้มีการกล่าวกันมาตั้งแต่ยุค อริสโตเติล แต่ก็เป็นความหมายในเชิง “จริยธรรม” ซึ่งเป็นความหมายที่ได้รับอิทธิพลแนวความคิดของทางตะวันตก ในการให้ความหมายในเชิงระบบของ “ความสุข” อริสโตเติลได้ชี้ให้เห็นถึงแนวทางที่นำไปสู่ความผาสุกหรือที่เรียกว่า “eudaimonia” ซึ่งต่อมาได้เปลี่ยนให้เป็นคำศัพท์สมัยใหม่คือ “happiness” และได้นำมาหลอมรวมเข้ากับความคิดของนักปรัชญาตะวันตกด้วย ในช่วงปี พ.ศ. 2483-2492 (ทศวรรษ 1940) รัฐบาลของประเทศทางตะวันตกได้พัฒนานโยบายในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของประชาชน ตัวอย่างเช่น ในปี พ.ศ. 2478 ดร.เอส.ปาร์คส คัดแมน รัฐมนตรีผู้รับผิดชอบนิยายคริสเตียนแองโกลอเมริกันผู้มีชื่อเสียงได้ศึกษาความท้าทายของความสุขและค้นหา “ความสุข” ในมิติต่าง ๆ ของชีวิตไม่ว่าจะเป็นมิติทางด้านสุขภาพ การเมือง การทำงานและค่าจ้าง ความรัก



ชีวิตประจำวัน มิตรภาพ จินตนาการ ดนตรี วรรณกรรม สวัสดิการสังคม ตลอดจนด้านศาสนา (Oliver, M., 1996)

คุณภาพชีวิตงาน หมายถึง ทักษะหรือความรู้สึกรู้สึกของพนักงานซึ่งได้รับมาจากประสบการณ์การทำงานของเขา ทำให้เขามีความพึงพอใจ มีความสุขในการทำงาน และมีสุขภาพจิตที่สมบูรณ์ คุณภาพชีวิตงานเป็นการตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของพนักงาน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อองค์การและสมาชิกในรูปแบบต่างๆ หากองค์การใดสมาชิกมีคุณภาพชีวิตต่ำ ย่อมก่อให้เกิดปัญหาติดตามมามากมาย เช่น ความไม่พอใจในตัวเอง การถ่วงงาน การลดลงของผลิตผล พฤติกรรมองค์การในทางลบ ตลอดจนการลาออกจากองค์การ ซึ่งก่อให้เกิดความสูญเสียต่อองค์การในรูปแบบต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการสูญเสียทรัพยากรมนุษย์ สูญเสียค่าตอบแทนในกรณีที่บุคลากรไม่ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ กระทั่งสูญเสียเวลาที่ต้องฝึกฝนอบรมบุคลากรใหม่ให้มีความชำนาญขึ้น ในทางตรงกันข้ามหากองค์การได้ดำเนินการให้พนักงานได้มีระดับคุณภาพชีวิตงานที่เหมาะสมแล้ว ย่อมนำไปสู่ความพึงพอใจงานอันส่งผลต่อประสิทธิภาพของบุคลากรของงาน และขององค์การได้ (บุษยาณี จันทร์เจริญสุข, 2538) ดังนั้น การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานจึงเป็นหัวใจสำคัญในการทำให้ประสบความสำเร็จเริ่มต้นจากเราจะต้องศึกษาและเข้าใจความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน ตัวชี้วัดคุณภาพชีวิต และฝึกฝนทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานในอนาคตก่อน หลังจากนั้นต้องเข้าใจกระบวนการดำเนินการโดยอาศัยเทคนิคในการพัฒนาตนเอง เพื่อให้สามารถพัฒนาตนเองหรือคนในองค์กรให้สามารถรับมือกับสถานการณ์ในอนาคตได้ นอกจากนี้ความมุ่งมั่นของผู้บริหารสูงสุด การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานให้เกิดขึ้นในองค์กรนั้น ต้องอาศัยความร่วมมือกันระหว่างบุคลากรทุกระดับเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างเป็นระบบ และการทบทวนปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่องจึงจะประสบความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานและสร้างความผูกพันในองค์กรให้เกิดขึ้นได้อย่างจริงจัง พร้อมรับมือกับสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้อย่างมั่นคง

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากการแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานด้านต่าง ๆ กับคุณภาพชีวิตการทำงาน เนื่องจากลักษณะของงานแต่ละงานมีความแตกต่างกัน ได้แก่ ความหลากหลายของงาน ความมีอิสระในการตัดสินใจ โอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงานที่สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ต้องเอื้ออำนวยต่อการทำงาน และความพร้อมของอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้สำนักงาน ที่แต่ละหน่วยงานจัดสรรให้กับผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งแตกต่างกัน ตามนโยบายของหน่วยงานหรืองบประมาณที่ได้รับ นอกจากนี้คุณภาพชีวิตการทำงานยังแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน อันประกอบด้วย การให้ความช่วยเหลือให้คำปรึกษาซึ่งกันและกัน ความสนิทสนมกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน และความสามัคคีกัน ในการทำงาน การทำงานของบุคลากรในลักษณะที่มักจะทำ

ให้งาน ประสบความสำเร็จได้ และการปกครองบังคับบัญชาเป็นปัจจัยสำคัญอีกปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิด ความพึงพอใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน และมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านทั้ง ด้าน ความก้าวหน้าในงาน ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ และส่วนด้านสิทธิส่วนบุคคล (สุนทร นามโคตรศรี, 2553)

องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นหน่วยงานที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาประเทศคุณค่าและความสำคัญ คือ เป็นหน่วยงานที่ใกล้ชิดกับประชาชน สามารถรับรู้หรือรับทราบปัญหาของท้องถิ่นที่แท้จริงและสามารถหาแนวทางแก้ไข ปัญหาได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพได้ เนื่องจากเป็นหน่วยงานที่อำนาจในการบริหารงาน ได้อย่างมีอิสระภายใต้การกำกับดูแลผู้ควบคุมดูแลและภายใต้กรอบของกฎหมายที่ กระทรวงมหาดไทยได้บัญญัติไว้ ซึ่งการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล จะ ประกอบด้วยผู้บริหารที่มาจากการเลือกตั้งของประชาชน คือ นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วยทีมผู้บริหาร ได้แก่ รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ที่ปรึกษานายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ในการบริหารงานใน องค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ และเป้าหมายขององค์การ มี พนักงานส่วนตำบลเป็นผู้ปฏิบัติตามกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ และเป้าหมายขององค์การ โดยการสรรหา คัดเลือก บรรจุแต่งตั้งตาม job description ซึ่งตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลได้ถูก กำหนดบทบาทหน้าที่ภารกิจงานไว้อย่างชัดเจน ดังนั้นในการสรรหาบุคคลเข้ามาทำงานใน องค์การโดยยึดแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับเลือกสรรคนให้เหมาะสมกับงาน (put the right man on the right job) (รัชนิวรรณ วณิชยธนม, 2549)

จากการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดสระบุรี ยังมีปัญหาสำคัญ ในเรื่องของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่อาจจะส่งผลกระทบต่อสมรรถนะในการทำงาน ที่ยังไม่สอดคล้องกับความต้องการขององค์การ ในการที่จะพัฒนาองค์การให้มีประสิทธิผลสูงสุด จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี โดยการ วิเคราะห์หาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ข้อมูลและผลการศึกษา นี้ อาจนำไปใช้เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนทรัพยากรบุคคล หรือวางแผนแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับ ทรัพยากรบุคคลที่เกิดขึ้นในองค์กร เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี เมื่อองค์กรมีทรัพยากร บุคคลที่มีคุณภาพแล้ว ย่อมจะส่งผลให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้สอดคล้องต่อ ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน อันจะนำไปสู่แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดสระบุรี ต่อไป



วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและสมรรถนะของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดสระบุรี
2. เพื่อวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดสระบุรี
3. เพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดสระบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดสระบุรี ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสานวิธีระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ (mixed method research) โดยผู้วิจัยได้กำหนดวิธีดำเนินการการวิจัย ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยเชิงปริมาณ

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดสระบุรี จำนวน 3,488 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดสระบุรี จำนวน 400 คน โดยนำแนวคิดการกำหนดขนาดตัวอย่างของ ทาโร ยามาเน (Yamane, T., 1973)

การวิจัยเชิงคุณภาพ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดสระบุรี ทำการสัมภาษณ์บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดสระบุรี ทั้งหมดจำนวน 24 คน จำแนกเป็น ระดับหัวหน้า 7 คน ระดับเจ้าหน้าที่ 17 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเชิงปริมาณ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานและสมรรถนะของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดสระบุรี โดยมีเนื้อหาในการสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานและสมรรถนะของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดสระบุรี ประกอบด้วย 1) ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม 2) ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) ด้านโอกาสที่จะได้ใช้และพัฒนาความสามารถของบุคคล 4) ด้านโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องและความมั่นคง

ในการทำงาน 5) ด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กรที่ทำงาน 6) ด้านสิทธิส่วนบุคคลในองค์กร 7) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานและชีวิตโดยรวม 8) ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดสระบุรี ประกอบด้วย 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) บริการที่ดี 3) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 4) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม 5) การทำงานเป็นทีม

ลักษณะของข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) แบบสอบถามที่เป็นมาตราส่วน (rating scale) จะเป็นข้อความที่ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นโดยจำแนกออกเป็น 5 ระดับ

การวิจัยเชิงคุณภาพ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ คือ แบบสัมภาษณ์ เป็นการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยมีเนื้อหาในการสัมภาษณ์ 2 ประเด็น ได้แก่

ตอนที่ 1 ประเด็นสัมภาษณ์เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดสระบุรี ประกอบด้วย 1) ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม 2) ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) ด้านโอกาสที่จะได้ใช้และพัฒนาความสามารถของบุคคล 4) ด้านโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องและความมั่นคงในการทำงาน 5) ด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กรที่ทำงาน 6) ด้านสิทธิส่วนบุคคลในองค์กร 7) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานและชีวิตโดยรวม 8) ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงาน

ตอนที่ 2 ประเด็นสัมภาษณ์เกี่ยวกับสมรรถนะของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดสระบุรี ประกอบด้วย 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) บริการที่ดี 3) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 4) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม 5) การทำงานเป็นทีม

การสร้างและการทดสอบเครื่องมือ

การวิจัยเชิงปริมาณ

เพื่อเป็นการสร้างความเชื่อมั่นว่า ข้อมูลที่ได้รับจากเครื่องมือที่ผู้วิจัยได้ออกแบบจะเป็นข้อมูลที่มีคุณค่า ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความน่าเชื่อถือและความแม่นยำของแบบสอบถาม ดังนี้

1. ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือ หลังจากที่ได้สร้างเครื่องมือแบบสอบถามขึ้นมา ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปตรวจสอบว่า เมื่อนำแบบสอบถามไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มประชากรวิจัยแล้ว แบบสอบถามจะสามารถวัดในส่วนของเนื้อหาที่ผู้วิจัยต้องการวัดได้มากน้อยเพียงใด โดยกระบวนการตรวจสอบผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ทำการตรวจสอบประเมินโดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง IOC (item-objective congruence index) เป็นรายบุคคลว่าข้อคำถามแต่ละข้อสามารถวัดได้ตรงกับ



จุดประสงค์ที่กำหนดหรือไม่ เมื่อผู้เชี่ยวชาญทำการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา และให้คำแนะนำในการปรับปรุง แก้ไขแบบสอบถามแล้ว ผู้วิจัยจึงดำเนินการแก้ไขตามคำแนะนำที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญ และนำผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถามกับจุดประสงค์ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดทุกข้อ จากนั้นนำไปสู่กระบวนการตรวจสอบความเที่ยงตรงต่อไป

2. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try - out) กับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 30 คน

3. นำแบบสอบถามแต่ละข้อมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ วัดค่าคงที่ภายใน (internal consistency) โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .86 (Cronbach, L. J., 1970)

วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

การวิจัยเชิงปริมาณ

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลทางทฤษฎี แนวคิดจากผลงานวิจัย ซึ่งเป็นสิ่งที่มีความสำคัญสูงสุดอันแสดงให้เห็นถึงตัวแนวความคิด ทฤษฎี เพื่อการเลือกสรรตัวแปรที่มีความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดสระบุรี

2. ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถาม ดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตัวเองรวมทั้งได้พูดคุยสอบถามแลกเปลี่ยนข้อมูลกับผู้ตอบแบบสอบถาม

3. ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ก่อนจะนำไปลงรหัสในโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเชิงคุณภาพ

ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลสัมภาษณ์กับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยผู้วิจัยได้ขออนุญาตนำเทปบันทึกเสียง มาช่วยในการเก็บข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดสระบุรี มีขั้นตอนดังนี้

1. การวิเคราะห์เชิงปริมาณ ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่รวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน คิดเป็นร้อยละ 100 และแจกแจงตามประเด็นต่างๆจากนั้นมาทำการวิเคราะห์ทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยใช้แนวทางการสัมภาษณ์รายบุคคล โดยให้แบบสัมภาษณ์ มีโครงสร้างปลายเปิดเป็นเครื่องมือในการวิจัย เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์

เชิงลึก (in-depth interview) เป็นการสนทนาอย่างมีจุดมุ่งหมายตามหัวข้อแบบสอบถามที่สร้างขึ้น ผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งหมดจำนวน 24 คน จำแนกเป็น ระดับหัวหน้า 7 คน ระดับเจ้าหน้าที่ 17 คน

ผลการวิจัย

1. ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและสมรรถนะของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดสระบุรี

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดสระบุรีโดยภาพรวม (n=400)

ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดสระบุรี		ระดับคุณภาพชีวิต			ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	
1.	ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม	3.62	0.46	มาก	5
2.	ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.65	0.46	มาก	4
3.	ด้านโอกาสที่จะได้ใช้และพัฒนาความสามารถของ บุคคล	3.43	0.46	มาก	7
4.	ด้านโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องและความ มั่นคงในการทำงาน	3.76	0.62	มาก	1
5.	ด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กรที่ทำงาน	3.71	0.47	มาก	2
6.	ด้านสิทธิส่วนบุคคลในองค์กร	3.32	0.61	ปานกลาง	8
7.	ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานและชีวิตโดยรวม	3.66	0.39	มาก	3
8.	ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงาน	3.51	0.82	มาก	6
รวม		3.61	0.19	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดสระบุรีโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.61, S.D.=.19) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 7 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน โดยมีประชาชนที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดสระบุรี ด้านโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องและความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในอันดับแรก ($\bar{X}$ = 3.76, S.D.=.62) ถัดลงมาคือ ด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กรที่ทำงาน ($\bar{X}$ = 3.71, S.D.=.47) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานและชีวิตโดยรวม ($\bar{X}$ = 3.66, S.D.=.39) ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ($\bar{X}$ = 3.65, S.D.=.46) ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ($\bar{X}$ = 3.62, S.D.=.46) ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงาน ($\bar{X}$ = 3.51, S.D.=.82) ด้านโอกาสที่จะได้ใช้และพัฒนา



ความสามารถของบุคคล ($\bar{X}$ = 3.43, S.D.=.46) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านสิทธิส่วนบุคคลในองค์กร ($\bar{X}$ = 3.32, S.D.=.61)

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับสมรรถนะของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดสระบุรี โดยภาพรวม (n=400)

สมรรถนะของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดสระบุรี	ระดับสมรรถนะ			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	3.63	0.45	มาก	3
2. ด้านบริการที่ดี	3.75	0.52	มาก	1
3. ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	3.32	0.45	ปานกลาง	5
4. ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	3.65	0.41	มาก	2
5. ด้านการทำงานเป็นทีม	3.49	0.50	มาก	4
รวม	3.58	0.22	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า สมรรถนะของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดสระบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.58, S.D.=.22) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านบริการที่ดี ($\bar{X}$ = 3.75, S.D.=.52) ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ($\bar{X}$ = 3.65, S.D.=.41) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($\bar{X}$ = 3.63, S.D.=.45) ด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X}$ = 3.49, S.D.=.50) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ($\bar{X}$ = 3.32, S.D.=.45)

2. วิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดสระบุรี

ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดสระบุรีประกอบด้วย 1) ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม 2) ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) ด้านโอกาสที่จะได้ใช้และพัฒนาความสามารถของบุคคล 4) ด้านโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องและความมั่นคงในการทำงาน 5) ด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กรที่ทำงาน 6) ด้านสิทธิส่วนบุคคลในองค์กร 7) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานและชีวิตโดยรวม 8) ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงาน ส่งผลต่อสมรรถนะของบุคลากรของเทศบาลตำบล ในจังหวัดสระบุรี ได้ผลวิเคราะห์ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงซ้อน แบบขั้นตอน (multiple linear regression analysis- enter) ของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดสระบุรี

ตัวแปรอิสระ	B	Std. Error	Beta	t	Sig
ค่าคงที่	3.639	.240		15.177	.000
ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม(X ₁)	.025	.023	.055	1.104	.270
ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ(X ₂)	.027	.025	.056	1.064	.288
ด้านโอกาสที่จะได้ใช้และพัฒนาความสามารถของบุคคล(X ₃)	.030	.024	.065	1.262	.208
ด้านโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องและความมั่นคงในการทำงาน(X ₄)	.040	.023	.113	1.760	.079
ด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์การที่ทำงาน(X ₅)	.052	.025	.108	2.065	.040*
ด้านสิทธิส่วนบุคคลในองค์การ(X ₆)	.059	.022	.167	2.694	.007*
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานและชีวิตโดยรวม(X ₇)	.033	.028	.060	1.191	.235
ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงาน(X ₈)	.038	.023	.088	1.629	.104

R = 0.367, R Square = 0.135, Adjuster R Square = .115
Std. Error of the Estimate = 0.20365 F = 6.926, Sig = 0.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ พบว่าผลลัพธ์ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 เมื่อเปรียบเทียบกับระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 (Sig มีค่าน้อยกว่า .05) พบว่า มีตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัว (คุณภาพชีวิตการทำงาน) ส่งผลต่อสมรรถนะของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดสระบุรี (Y) พบว่า คะแนนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิทธิส่วนบุคคลในองค์การ (X₆) และด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์การที่ทำงาน (X₅) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับสมรรถนะของบุคลากรของเทศบาลตำบล ในจังหวัดสระบุรี (Y) (Bata) มีค่าเท่ากับ .167, .108 โดยมีค่าสหสัมพันธ์พหุคูณของสมรรถนะของบุคลากรของเทศบาลตำบล ในจังหวัดสระบุรี (Y) กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์การที่ทำงาน (X₅) และด้านสิทธิส่วนบุคคลในองค์การ (X₆) มีค่า (R) เท่ากับ .367 โดยที่ตัวพยากรณ์สามารถพยากรณ์สมรรถนะของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดสระบุรี (Y) (R Square) ได้ร้อยละ 13.50 มีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์ .240

ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม (X₁) (Sig =0.270) ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (X₂)(Sig =0.288) ด้านโอกาสที่จะได้ใช้และพัฒนาความสามารถของบุคคล (X₃)(Sig =0.208) ด้านโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้า



อย่างต่อเนื่องและความมั่นคงในการทำงาน (X_4) (Sig = 0.079) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานและชีวิตโดยรวม (X_7) (Sig = 0.235) และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงาน (X_8) (Sig = 0.104) โดยคุณภาพชีวิตการทำงาน ทั้ง 6 ด้านไม่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ ไม่สามารถพยากรณ์สมรรถนะบุคลากรของเทศบาลตำบล ในจังหวัดสระบุรี (Y)

3. แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดสระบุรี

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดสระบุรี ผู้ให้สัมภาษณ์ประกอบไปด้วยตำแหน่งระดับหัวหน้า จำนวน 7 คน และระดับเจ้าหน้าที่ จำนวน 17 คน จำนวนรวมทั้งสิ้น 24 คน สามารถสรุปผลจากการสัมภาษณ์ได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดสระบุรี

ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม พบว่า องค์กรมีการมอบหมายภาระงานให้แก่สมาชิกอย่างเป็นธรรม มีการคำนึงถึงบทบาทของพนักงานและปริมาณงานที่มีอยู่ร่วมด้วยระยะเวลาที่มีต่อการทำงาน เพื่อให้สมาชิกได้มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ จึงมุ่งเน้นการมอบหมายงานที่มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับผลตอบแทนที่ได้รับ

ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พบว่า องค์กรให้ความสำคัญต่อความปลอดภัยในการทำงานทั้งแก่พนักงานและประชาชนที่อาจจะได้รับผลกระทบจากการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ด้วยกัน เพื่อเป็นการป้องกันความขัดแย้ง หรือการร้องเรียนจากประชาชน ตลอดจนเป็นการสร้างความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรด้วย

ด้านโอกาสที่จะได้ใช้และพัฒนาความสามารถของบุคคล พบว่า องค์กรมีระบบการคัดเลือกพนักงานที่มีความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง และเป็นระบบที่เป็นธรรมสามารถตรวจสอบได้ นอกจากนี้ ยังมีการส่งเสริมให้พนักงานในองค์กรเข้ารับการอบรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะการทำงาน และการพัฒนาตนเอง การฝึกอบรม และศึกษาองค์ความรู้ใหม่ ๆ ที่สามารถมาต่อยอดในการทำงานได้

ด้านโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องและความมั่นคงในการทำงาน พบว่า องค์กรมีสายความก้าวหน้าในอาชีพ และมีการส่งเสริมให้พนักงานมุ่งมั่นในการศึกษา เรียนรู้หาประสบการณ์ในการทำงานใหม่ ๆ การให้คำแนะนำ คำปรึกษาเกี่ยวกับการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ตอบสนองต่อเป้าหมายขององค์กร

ด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กรที่ทำงาน พบว่า มีการส่งเสริมให้มีกิจกรรมร่วมกันระหว่างสมาชิกในองค์กร ให้เกิดการสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน เพื่อให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร อยู่ร่วมกันในองค์กรแบบพี่และน้อง ตลอดจนเป็นการลดความ



ตั้งเครือข่ายที่อาจจะเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน และเป็นการส่งเสริมให้เกิดการประสานงานที่รวดเร็ว เป็นกันเอง และเหมาะสม

ด้านสิทธิส่วนบุคคลในองค์กร พบว่า ส่งเสริมให้เกิดการเคารพต่อสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่น มุ่งเน้นการปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กรที่แยกแยะระหว่างเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวออกจากกันอย่างชัดเจน รวมไปถึงการไม่ก้าวล่วงต่อเรื่องส่วนตัวของบุคคล

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานและชีวิตโดยรวม พบว่า เปิดโอกาสให้กับสมาชิกในองค์กรได้ใช้เวลาว่างระหว่างวันหยุดจากการทำงานอย่างเต็มที่ ไม่สนับสนุนการทำงานที่จะรบกวนการพักผ่อนยามวันหยุดของพนักงาน ยกเว้นในกรณีที่จะต้องมีการปฏิบัติงานโดยด่วน อีกทั้ง ยังมีการส่งเสริมให้พนักงานใช้สิทธิวันลาพักผ่อนตามที่องค์กรกำหนดเพื่อสร้างความรับผิดชอบต่องานโดยต้องปฏิบัติตามระเบียบและไม่ทิ้งภาระงานแก่ผู้อื่น ฯลฯ

ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงาน พบว่า ส่งเสริมการปฏิบัติงานร่วมกับประชาชนในการกิจที่สามารถเปิดโอกาสให้กับประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมได้เพื่อสร้างความรู้สึกร่วมกันเป็นเจ้าของและรับผิดชอบต่อสังคมร่วมกัน ฯลฯ

ส่วนที่ 2 สมรรถนะของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดสระบุรี

ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ พบว่า มีการมอบหมายงานอย่างเหมาะสมกับทักษะความสามารถของพนักงาน มีการส่งเสริมการตัดสินใจในงานอย่างเป็นอิสระ มุ่งเน้นการบรรลุเป้าหมายการทำงานตามระยะเวลาที่กำหนด และการไม่ก้าวล่วงต่อการกิจการงานของผู้อื่น

ด้านบริการที่ดี พบว่า มีพนักงานปฏิบัติงานด้วยความเป็นมิตร และตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการได้อย่างรวดเร็ว

ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ พบว่า องค์กรให้ความสำคัญกับการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เกี่ยวกับการทำงาน การปรับปรุงแบบการทำงานให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ปัจจุบัน การนำข้อบกพร่องจากการทำงานครั้งก่อนมาปรับใช้ในการทำงานครั้งถัดไปให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ตลอดจนส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้งานจากผู้มีประสบการณ์ เกิดการแลกเปลี่ยนข้อมูล ความรู้ระหว่างกัน

ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม พบว่า พนักงานปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต องค์กรมีระบบการตรวจสอบความถูกต้องของการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม โปร่งใส เพื่อเป็นการป้องกันการเอื้อผลประโยชน์จากงานแก่ผลประโยชน์ส่วนตัวของบุคคล ตลอดจนการปลูกฝังจิตสำนึกที่ดีในการทำงานแก่พนักงานในองค์กร

ด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า มีการปฏิบัติงานเป็นทีมที่ให้ความเคารพต่อการแสดงความคิดเห็นของกันและกัน ใช้หลักการเหตุและผลในการหารือร่วมกัน และมีการตัดสินใจร่วมกัน รับผิดชอบร่วมกัน



อภิปรายผล

1. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและสมรรถนะของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดสระบุรี

1.1 จากการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดสระบุรีโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ซึ่งเชื่อมโยงกับผลการศึกษาของ แก้วตา ผู้พัฒนพงศ์ ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยไทย ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์เห็นว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูงและอยู่ในเกณฑ์น่าพอใจ ส่วนปัจจัยที่เป็นผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ ประกอบด้วย ระยะเวลาทำการสอน สมรรถนะของมหาวิทยาลัย นโยบายของมหาวิทยาลัย และเสรีภาพทางวิชาการ โดยตัวแปรสมรรถนะของมหาวิทยาลัยมีผลหรืออิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานมากที่สุด รองลงมาคือ เสรีภาพทางวิชาการ ตามด้วยระยะเวลาทำการสอนและนโยบายมหาวิทยาลัย ซึ่งสามารถอธิบายคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ ตลอดจนความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ ว่าเป็นไปตามที่ได้มีการทบทวนวรรณกรรมในส่วนสุดท้าย ผู้วิจัยได้มีข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยไทยให้ดียิ่งขึ้น โดยการเพิ่มสมรรถนะของมหาวิทยาลัยในทุกด้าน การบริหารแบบมีส่วนร่วม การเปิดโอกาสให้อาจารย์มีเสรีภาพทางวิชาการมากขึ้น และการตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของอาจารย์ ส่วนข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไปนั้น ผู้วิจัยเสนอว่า ควรที่จะมีการศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องให้ครอบคลุมกว้างขวางขึ้น การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ภายหลังมหาวิทยาลัยออกนอกระบบราชการแล้วและควรมีการศึกษาในเรื่องเดียวกันนี้ในลักษณะการวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อช่วยยืนยันหรือคัดค้านต่อข้อค้นพบจากการวิจัยครั้งนี้ต่อไป (แก้วตา ผู้พัฒนพงศ์, 2550)

1.2 จากผลการวิจัยสมรรถนะของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดสระบุรี พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านบริการที่ดี ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพตามลำดับ ซึ่งตามผลการศึกษาของ Boyne, G. A. & Walker, R. M. ได้นิยามถึงการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริการของหน่วยงานภาครัฐโดยจะต้องตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการ มีรูปแบบของเป้าหมายที่สอดคล้องกับความนิยมที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ตลอดจนการเปิดรายละเอียดเกี่ยวกับแบบแผนขององค์กรอย่างชัดเจน เปิดเผยเพื่อเป็นการสร้างโอกาสได้รับการสนับสนุนจากหลากหลายฝ่ายที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะการสร้างความประทับใจให้เกิดขึ้นกับประชาชน (Boyne, G. A. & Walker, R. M., 2010)



2. ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดสระบุรี พบว่า ด้านสิทธิส่วนบุคคลในองค์การ และด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์การที่ทำงาน ส่งผลต่อสมรรถนะของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดสระบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสที่จะได้ใช้และพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องและความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานและชีวิตโดยรวม และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงาน โดยคุณภาพชีวิตการทำงาน ทั้ง 6 ด้าน ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดสระบุรี ไม่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ จากผลการศึกษาของ ลาก ศรีสำอังก์ และไพฑูรย์ บุญวัฒน์ ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจกองบัญชาการตำรวจนครบาล พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจกองบัญชาการตำรวจนครบาลโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจกองบัญชาการตำรวจนครบาล โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ลาก ศรีสำอังก์ และไพฑูรย์ บุญวัฒน์, 2555)

3. แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดสระบุรี พบว่า แนวทางคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดสระบุรี มีการส่งเสริมให้พนักงานในองค์กรเข้ารับการอบรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะการทำงาน และการพัฒนาตนเอง การใฝ่เรียนรู้ และศึกษาองค์ความรู้ใหม่ ๆ ที่สามารถมาต่อยอดในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้ง ยังมีการส่งเสริมให้พนักงานใช้สิทธิวันลาพักผ่อนตามที่องค์กรกำหนดเพื่อสร้างความรับผิดชอบต่องานโดยต้องปฏิบัติตามระเบียบและไม่ทิ้งภาระงานแก่ผู้อื่น และแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดสระบุรี องค์กรมีการส่งเสริมการตัดสินใจในงานอย่างเป็นอิสระ ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เกี่ยวกับการทำงาน และส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้จากผู้มีประสบการณ์ เกิดการแลกเปลี่ยนข้อมูล ความรู้ระหว่างกัน อีกทั้งยังมีการปลูกฝังจิตสำนึกที่ดีในการทำงานแก่พนักงานในองค์กร ซึ่งแนวทางการส่งเสริมดังกล่าวจะสามารถช่วยให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมาย และการส่งเสริมดังกล่าวจะสามารถสร้างความรู้สึกรักพอใจให้แก่พนักงานในองค์กรได้ ดังคำกล่าวของ Dubrin, A. J. ที่ได้กล่าวว่า การสร้างความรู้สึกพึงพอใจในงานของพนักงานนั้นสามารถสร้างได้หลากหลายทาง สำหรับการที่พนักงานสามารถเข้าถึงอุปกรณ์เครื่องมือในการทำงานได้อย่างสะดวกจะช่วยให้เกิดการดำเนินงานได้รวดเร็วขึ้นซึ่งจะมีผลต่อการเลิกงาน ระยะเวลาต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร



เหล่านี้จะทำให้พนักงานมีความรู้สึกกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานอีกด้วย เนื่องจากตนสามารถเข้าถึงเครื่องมือ และสามารถเริ่มงานที่ตนเองรับผิดชอบได้โดยเร็ว (Dubrin, A. J., 1984)

สรุป/ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยสรุปได้ว่า 1) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดสระบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และระดับสมรรถนะของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดสระบุรีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดสระบุรี พบว่ามี 2 ด้าน ที่ส่งผลต่อสมรรถนะของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดสระบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านสิทธิส่วนบุคคลในองค์การ และด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์การที่ทำงาน 3) แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดสระบุรี องค์การมีการปลูกฝังจิตสำนึกที่ดีในการทำงานแก่พนักงานในองค์การ และส่งเสริมให้พนักงานได้เข้ารับการอบรมพัฒนาทักษะการทำงานและพัฒนาตนเอง ศึกษาองค์ความรู้ใหม่ ๆ ส่งเสริมการให้ความสำคัญกับการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เกี่ยวกับการทำงาน และส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้จากผู้มีประสบการณ์ เกิดการแลกเปลี่ยนข้อมูล ความรู้ระหว่างกัน เพื่อให้สามารถต่อยอดในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ และตอบสนองต่อเป้าหมายขององค์กร จากการวิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้ 1) ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ควรพัฒนาศักยภาพ โดยส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญของการทำงานเพื่อรับช่วงการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดสระบุรีให้ดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง 2) ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในจังหวัดใกล้เคียงเพื่อนำมาเปรียบเทียบกับมีความแตกต่างจากการวิจัยครั้งนี้อย่างไรพร้อมปรับปรุงพัฒนา และควรมีการศึกษาเกี่ยวกับด้านสิทธิส่วนบุคคลในองค์การและด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพที่คาดว่าจะส่งผลต่อสมรรถนะของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อนำผลไปปรับปรุงและพัฒนาให้มีความเหมาะสม

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2560). พระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พุทธศักราช 2546. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.
- แก้วตา ผู้พัฒนพงศ์. (2550). คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยไทย. ใน ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- บุษยาณี จันทร์เจริญสุข. (2538). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณภาพชีวิตงานกับความผูกพันองค์กร ศึกษากรณีข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พระนครเหนือ. ใน วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- รัชนีวรรณ วณิชย์ถนอม. (2549). สมรรถนะในระบบข้าราชการพลเรือนไทย (Competency). เรียกใช้เมื่อ 15 กุมภาพันธ์ 2565 จาก http://training.prd.go.th/document_public/
- लग श्रीसांगค์ และไพฑูรย์ บุญวัฒน์. (2555). คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจกองบัญชาการตำรวจนครบาล. วารสารครุศาสตร์อุตสาหกรรม, 11(2), 114-122.
- สุนทร นามโคตรศรี. (2553). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา. ใน โครงการงานวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิศวกรรมโยธา. สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- Boyne, G. A. & Walker, R. M. (2010). Strategic Management and Public Service Performance: The Way Ahead. *Public Administration Review*, 70(s1), 185-192.
- Cronbach, L. J. (1970). *Essentials of Psychological Test* (5th ed.). New York: Harper Collins.
- Dubrin, A. J. (1984). *Foundation of Organizational Behavior: An Applied perspective*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall.
- Oliver, M. (1996). *Understanding Disability: From Theory to Practice* (Chapter 3). New York: St. Martin's Press.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. (3rd ed). New York: Harper and Row.