



บทความวิจัย

**คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรกรมการขนส่งจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง***
**QUALITY OF WORKING LIFE AFFECTING PERFORMANCE
EFFECTIVENESS ON PERSONNEL OF PROVINCIAL TRANSPORT OFFICE
IN THE LOWER NORTHEAST PART**

ปริญ กัญจนาทิพย์

Prinn Kanchanatip

มหาวิทยาลัยปทุมธานี

Pathumthani University, Thailand

E-mail: centotocen@hotmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมการขนส่งจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 2) วิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมการขนส่งจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 3) เพื่อศึกษาแนวทางในการเพิ่มประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมการขนส่งจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง เป็นวิจัยแบบผสมผสาน ระหว่างวิจัยเชิงปริมาณและวิจัยเชิงคุณภาพ วิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรของกรมการขนส่ง สำนักงานขนส่งในจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง จำนวน 238 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ การวิเคราะห์การถดถอย และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ วิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ บุคลากรสำนักงานขนส่งในจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง จำนวน 24 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสัมภาษณ์เชิงลึก ใช้วิธีวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ผลการศึกษพบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมการขนส่งจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของกรมการขนส่งจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมการขนส่งจังหวัด ด้านการได้รับ

* Received April 22, 2022; Revised May 8, 2022; Accepted June 18, 2022

ค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการขนส่งจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 3) ควรมีการสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความก้าวหน้าในงาน และคำนึงถึงค่าตอบแทนที่เพียงพอ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่อันเป็นประโยชน์ต่อสังคมต่อไป

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน, ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน, กรมการขนส่งจังหวัด

Abstract

The objectives of this research article were 1) to study level of performance effectiveness on personnel of provincial transport Department in the lower northeastern region. 2) analyze the quality of work life affecting the operational efficiency of personnel of the Provincial Transport Department in the lower northeastern region 3) to study guideline for increase the effectiveness of the personnel of provincial transport office in the lower northeast part. The research methodology was mixed method. The sample consisted of 238 personnel in provincial transport office in the lower northeast part. The research instruments were questionnaire and depth interview by 24 experts. The statistic used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, One-way ANOVA, Multiple regression analysis and correlation analysis. The study results revealed that 1) the quality of working life affecting the effectiveness of the work performance of the personnel of the Provincial Transport Department. In the lower Northeastern region as a whole, the overall level is at a high level. and the effectiveness of the operation of the provincial transport department in the lower Northeast. The overall picture was at a high level. 2) Quality of working life on personnel of provincial transport office in compensation for working that was sufficient and fair aspect, stability and job advancement aspect and job description that was beneficial to society aspect affecting performance effectiveness on personnel of provincial transport office in the lower northeast part with statistically significant level of .05. 3) There should be support for personnel to progress in the work. and taking into account adequate compensation so that personnel can continue to perform duties that are beneficial to society.



Keywords: Quality of Working Life, Performance Effectiveness, Provincial Transport Office

บทนำ

สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบันส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงในการพัฒนาประเทศจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 - 2559) ที่มุ่งเน้นความเชื่อมโยงของทุน ซึ่งเป็นความท้าทายและโอกาสของการพัฒนาระบบเศรษฐกิจให้ปรับตัวเข้ากับบริบทของโลกและแนวโน้มของการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาดังกล่าวส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของมนุษย์ในทุกมิติ การสร้างเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานจึงเป็นเป้าหมายสำคัญของหน่วยงานทุกภาคส่วนที่ต้องส่งเสริมให้ มีการทำงานอย่างมีคุณภาพและมีสุขภาวะที่ดีทั้งร่างกาย จิตใจ และจิตวิญญาณ โดยเน้นความสำคัญในการสร้างภูมิคุ้มกันที่มีอยู่ให้เข้มแข็งเพื่อเตรียมความพร้อมให้แก่คน สังคม และระบบเศรษฐกิจของประเทศให้สามารถปรับตัวรองรับกับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม การพัฒนาประเทศให้ก้าวหน้าต่อไปเพื่อประโยชน์สุขที่ยั่งยืนของสังคมตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงนั้น การบริหารบุคคลต้องสามารถเข้าถึงความต้องการของบุคลากรและผสมผสานความต้องการให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรนอกจากนี้บทบาทที่สำคัญ ยิ่งประการหนึ่งของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คือ การมุ่งให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการสร้างแรงจูงใจและส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในองค์กร (ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ, 2556)

คุณภาพชีวิต การทำงานเป็นกระบวนการทำงานเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล แนวคิดในการทำงานดังกล่าวเป็นการพัฒนาจากแนวคิดการบริหาร จากอดีตจนถึงปัจจุบัน และเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่างานเป็นสิ่งสำคัญ ต่อการดำเนินชีวิตเนื่องจากการทำงานมีความสัมพันธ์กับการตอบสนองความต้องการพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต ดังนั้นการทำงานที่เหมาะสมและการมีองค์กรที่ให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคลจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยส่งเสริมให้บุคคลมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคุณลักษณะแนวทางความเป็นบุคคลและสังคม การที่องค์กรประสบความสำเร็จสามารถวัดได้จากเกณฑ์ชีวิต ประการ คือค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกันสิทธิส่วนบุคคล จังหวะชีวิตโดยรวม และการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (Walton, R. E., 1975)

การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน (quality of working life) เป็นการศึกษาสภาพปัญหาที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของสังคมไทยที่มีการเปลี่ยนแปลงมาทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและวัฒนธรรม ซึ่งเป็นเหตุให้วิถีชีวิตของคนในสังคมต้องเปลี่ยนแปลงไป ผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลในการกำหนดบทบาท หน้าที่และคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคคลมากขึ้นด้วย ดังนั้นการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานจึงเป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาองค์การ บุคคลที่มีคุณภาพเป็นทรัพยากรที่สำคัญยิ่งขององค์การ เพราะคุณภาพของคนย่อมเป็นสิ่งบ่งชี้โอกาสในการเจริญเติบโตขององค์การนั่นเองด้วยเหตุที่กล่าวมา จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร เพื่อที่จะทราบว่า จากการที่ต้องทำงานมากขึ้น ความรับผิดชอบที่มากขึ้นของบุคลากรจะมีคุณภาพชีวิตอย่างไร และมีปัจจัยอะไรบ้างที่มี อิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร นอกจากนี้เพื่อจะได้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมและพัฒนาระบบการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นคำที่มีความหมายกว้างครอบคลุมไปในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงานของแต่ละบุคคลโดยมีเป้าหมายสำคัญอยู่ที่การลดความตึงเครียดทางจิตใจ เพื่อเพิ่มความพึงพอใจในงานที่ทำถือเป็นกลไกสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในสถานที่ทำงาน (บดีนทร์วิจารณ์, 2550)

ดังนั้น การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง อาจกล่าวได้ว่าการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใด ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในหน่วยงานราชการ คาดกันว่ามนุษย์ได้ใช้เวลาถึงหนึ่งในสามของชีวิตเป็นอย่างน้อยอยู่ในสำนักงาน และยังเชื่อว่าในอนาคตอันใกล้นี้มนุษย์จำเป็นต้องใช้เวลาของชีวิตเกี่ยวข้องกับการทำงานเพิ่มขึ้นไปอีก การทำงานเป็นสิ่งที่ให้ประสบการณ์ที่มีคุณค่าต่อชีวิตมนุษย์ เพราะเป็นโอกาสที่ทำให้เกิดการพบปะสังสรรค์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับบุคคลอื่น ๆ กับสถานที่กับขั้นตอนและเรื่องราวต่าง ๆ ตลอดจนความคิดเห็นทั้งหลายจากผู้เกี่ยวข้อง ดังนั้นการทำงานจึงเป็นการเปิดโอกาสให้แสดงออกถึงเขี้ยว ปัญหา ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อันจะนำมาซึ่งเกียรติภูมิและความพึงพอใจในชีวิต ในการบริหารองค์การให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ขององค์การจะต้องมีการบริหารจัดการทรัพยากรขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด มีปัจจัยในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรทางการบริหารที่ดีมีความสำคัญลำดับต้นขององค์การ ดังคำกล่าวคนนั้นเป็นทรัพยากรที่มีค่ายิ่งขององค์การที่สามารถสร้างคุณูปการแก่องค์การอย่างมหาศาล และการที่จะให้ทรัพยากรมนุษย์ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่เต็มความรู้ความสามารถ นั้นมีปัจจัยหลายประการ ทั้งปัจจัยในด้านผู้ปฏิบัติงาน ปัจจัยองค์การและปัจจัยภายนอกองค์การ ของแต่ละบุคคลผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญกับปัญหาและหาแนวทางแก้ไขให้ทรัพยากรมนุษย์สามารถทำงานได้เต็มที่ประสิทธิภาพและสิ่งสำคัญที่จะทำให้บุคลากรในองค์กรมีความพึงพอใจในการทำงานแล้วก็จะเกิดความตั้งใจในการทำงาน เต็มใจที่จะอุทิศเวลา แรงกาย ความคิดของ



ตอบสนองต่อความต้องการของหน่วยงานการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญและมีความสัมพันธ์กับการบริหารทรัพยากรขององค์กรต่าง ๆ เป็นอย่างมาก เช่น การบริหารเงินเดือน การพัฒนาโอกาสและความก้าวหน้าในสายงาน สวัสดิการ และแรงงานสัมพันธ์ความปลอดภัยในการทำงาน การมีพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีไม่เพียงแต่จะทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานของพนักงานในองค์กร แต่ยังส่งผลต่อทัศนคติและพฤติกรรมในการทำงานอีกด้วยผลกระทบจากปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นโลกาภิวัตน์ เทคโนโลยีสารสนเทศ ได้เปลี่ยนมุมมองและความคาดหวังของประชาชนในการให้ความหมายขององค์กรที่ดี คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความพึงพอใจในงาน กำลังถูกระบุว่าเป็นดัชนีความก้าวหน้าที่สัมพันธ์กับหน้าที่และความยั่งยืน ซึ่งการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับองค์กรเป็นการช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานให้บุคลากรดึงศักยภาพที่มีอยู่มาใช้อย่างเต็มที่ กำลังความสามารถส่งผลต่อความสำเร็จตามภารกิจงานขององค์กรได้อย่างเป็นรูปธรรม จากความเป็นมาและเหตุผลข้างต้นจะเห็นได้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานจึงเป็นเรื่องที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งผู้บริหารควรให้ความสำคัญ เพราะบุคลากรเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีความสำคัญที่สุดที่จะต้องได้รับการบริหารและใช้อย่างมีคุณค่าเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด หากบุคลากรสำนักงานคุณภาพชีวิตที่ดีย่อมส่งผลต่อการให้บริการประชาชนและการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลบรรลุเป้าหมายของสำนักงาน (มาลินี ธรรมบุตร, 2550)

ในสภาพการณ์ปัจจุบันโลกมีลักษณะไร้พรมแดน ซึ่งเป็นผลมาจากการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม ทำให้เกิดระเบียบทางเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นสากลมากขึ้น ประกอบกับประชาชนมีความรู้ มีการศึกษามากขึ้น ทำให้ต้องการมีส่วนร่วม และมีความคาดหวังจากรัฐบาลมากขึ้น องค์กรภาคเอกชนมีบทบาทและมีการพัฒนามากขึ้นเรื่องราวของการเปลี่ยนแปลงพัฒนาการดำรงชีวิต ความเป็นอยู่ของประชาชนต่าง ๆ เป็นที่รับรู้อย่างกว้างขวางผ่านการสื่อสารโทรคมนาคมที่ทันสมัย มีการพัฒนาเครื่องมืออิเล็กทรอนิกส์และเทคโนโลยีสารสนเทศทำให้การทำงานต่าง ๆ เป็นไปอย่างสะดวกรวดเร็ว และถูกต้องความสามารถขององค์กรที่จะสามารถบรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้แต่สิ่งที่สำคัญที่ควบคู่กับประสิทธิผลคือความมีประสิทธิภาพ จากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวนี้ทำให้ระบบราชการไม่สามารถรองรับความต้องการของประชาชนและสังคมไทยได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ธงชัย สันติวงษ์, 2550) แนวคิดสำคัญประการหนึ่งที่มีบทบาทในการพัฒนาองค์กร ทั้งในการบริหารจัดการและการปรับปรุงคุณภาพการทำงานในองค์กร ได้มุ่งให้ความสนใจไปที่คุณภาพชีวิตการทำงาน (quality of working life) เนื่องจากการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานจะเป็นการจูงใจให้บุคลากรในองค์กรนั้นทำงานอย่างมีความสุข และนำมาซึ่งการเพิ่มผลผลิต (productivity) ที่มีคุณภาพและเพิ่มมากขึ้นคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นสิ่งสนองความผาสุกและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานทุก ๆ คนในองค์กร การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี

นอกจากทำให้บุคลากรพึงพอใจแล้วยังอาจส่งผลต่อความเจริญรุ่งเรืองด้านอื่น ๆ เช่น สภาพสังคม เศรษฐกิจ หรือผลผลิตต่าง ๆ และสิ่งสำคัญคุณภาพชีวิตการทำงานจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันในองค์กรได้ นอกจากนี้ยังช่วยให้อัตราการขาดงาน การลาออกลดน้อยลง เกิดประสิทธิผลขององค์กรในแง่ขวัญกำลังใจ ความพึงพอใจในงาน ตลอดจนคุณภาพและปริมาณของผลผลิตที่เพิ่มสูงขึ้น (Hackman, R. J., & Suttle, L. J., 1977)

ในปัจจุบันพบว่าการทำงานของข้าราชการที่ผ่านมา มักประสบปัญหาความล่าช้าในการดำเนินการการแก้ไขปัญหาหรือการกำหนดนโยบายไม่ตรงตามความต้องการของประชาชน องค์กรและผู้ที่เกี่ยวข้อง อีกทั้ง วัฒนธรรมองค์กรที่ก่อให้เกิดปัญหาความไม่โปร่งใส ซึ่งเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการพัฒนาประเทศเป็นอย่างมาก ถ้าระบบราชการยังทำงานบริหารล่าช้าและไร้การตรวจสอบจากสังคมแล้วการแก้ปัญหาคงเคลื่อนไหวไปได้อย่างเชื่องช้าไร้ประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพในการทำงานไม่สามารถพัฒนาให้ข้าราชการมีคุณภาพชีวิตที่ดี ดังนั้น การที่องค์กรมีบุคลากรที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีเท่ากับเป็นการสร้างประสิทธิภาพของงานและทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งที่จำเป็นและมีความสำคัญยิ่งคุณภาพชีวิตการทำงานในลักษณะของความพึงพอใจในการทำงานนั้นจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานและยังเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความต้องการทำงานนำไปสู่ประสิทธิภาพของผลการปฏิบัติงานในที่สุดก็บรรลุเป้าหมาย (งทิพย์ วัฒนชัย, 2550) ความสำคัญของปัญหา บุคลากรยังขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน ค่าตอบแทนและความยุติธรรม สภาพการทำงานต้องคำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน ประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างงาน และชีวิตส่วนตัว จากเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทำการวิจัย เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมการขนส่งจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำข้อมูลที่ได้ไปเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมการขนส่งจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง
2. เพื่อวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมการขนส่งจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง
3. เพื่อศึกษาแนวทางในการเพิ่มประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมการขนส่งจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสาน (mixed methods research) ระหว่างวิจัยเชิงปริมาณและวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการวิจัยดำเนินการวิจัยโดยมีรายละเอียด

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยเชิงปริมาณ

1. ประชากร คือ บุคลากรของกรมการขนส่ง สำนักงานขนส่งในจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง จำนวน 623 คน รวม 8 จังหวัด ซึ่งประกอบด้วย จังหวัดนครราชสีมา จังหวัดชัยภูมิ จังหวัดบุรีรัมย์ จังหวัดสุรินทร์ จังหวัดอุบลราชธานี จังหวัดอำนาจเจริญ จังหวัดศรีสะเกษ และจังหวัดยโสธร

2. กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 238 คน โดยทำการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ของ เครซี่และมอร์แกน (Krejcie, Robert V. & Daryle W. Morgan., 1970)

การวิจัยเชิงคุณภาพ

ผู้วิจัยใช้แนวทางการสัมภาษณ์ เพื่อเสริมให้มีความน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น การเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญเชิงคุณภาพเป็นแบบเจาะจง จังหวัดละ 3 คน คือ บุคลากรสำนักงานขนส่งในจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ทั้งหมดจำนวน 24 คน แบ่งเป็นระดับบริหารงานจำนวน 8 คน และระดับปฏิบัติงาน จำนวน 16 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเชิงปริมาณ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ซึ่งแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรของกรมการขนส่งสำนักงานขนส่งในจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ประกอบด้วย 1) การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม 2) สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน 4) การพัฒนาความสามารถของบุคคล 5) การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน 6) ประชาธิปไตยในองค์กร 7) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว 8) ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมการขนส่งจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ประกอบด้วย 1) ประสิทธิภาพระดับบุคคล 2) ประสิทธิภาพระดับกลุ่ม 3) ประสิทธิภาพระดับองค์กร

การวิจัยเชิงคุณภาพ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสัมภาษณ์ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรของกรมการขนส่ง สำนักงานขนส่งในจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ประกอบด้วย 1) การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม 2) สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน 4) การพัฒนาความสามารถของบุคคล 5) การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน 6) ประสิทธิภาพในองค์กร 7) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว 8) ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

ตอนที่ 2 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมการขนส่งจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ประกอบด้วย ได้แก่ 1) ประสิทธิภาพระดับบุคคล 2) ประสิทธิภาพระดับกลุ่ม 3) ประสิทธิภาพระดับองค์การ

3. การสร้างและการทดสอบเครื่องมือ

การวิจัยเชิงปริมาณ

เพื่อเป็นการสร้างความเชื่อมั่นว่า ข้อมูลที่ได้รับจากเครื่องมือที่ผู้วิจัยได้ออกแบบจะเป็นข้อมูลที่มีคุณค่า ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความน่าเชื่อถือและความแม่นยำของแบบสอบถาม ดังนี้

1. ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือ โดยกระบวนการตรวจสอบผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญทำการตรวจสอบ มีจำนวน 3 ท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญที่สัมพันธ์กับเรื่องที่วิจัย โดยให้ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ทำการตรวจสอบประเมินโดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง IOC (item-objective congruence index) เป็นรายบุคคลว่าข้อคำถามแต่ละข้อสามารถวัดได้ตรงกับจุดประสงค์ที่กำหนดหรือไม่ ซึ่งผู้เชี่ยวชาญได้ทำการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา และได้ให้คำแนะนำในการปรับแก้ไข หลังจากนั้นผู้วิจัยได้ดำเนินการปรับแก้ไขตามคำแนะนำจนได้แบบสอบถามที่มีความตรงเชิงเนื้อหา โดยผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถามกับจุดประสงค์ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดทุกข้อ จากนั้นนำไปสู่กระบวนการตรวจสอบความเที่ยงตรงต่อไป

2. การหาความเที่ยงตรงของเครื่องมือภายหลังจากที่นำเครื่องมือแบบสอบถามไปผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา และนำไปทดลองใช้ (try-out) กับบุคลากรกรมการขนส่งในจังหวัดสระบุรี และจังหวัดลพบุรี เพื่อหาค่าความเที่ยง จำนวน 30 ชุด

3. การวิเคราะห์ความเที่ยงของแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมวิจัยทางสังคมศาสตร์ หาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (alpha coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, L. J., 1970) โดยเลือกข้อที่มีค่าความเที่ยงตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป ถือว่าเพียงพอสำหรับใช้เป็นมาตรฐานของมาตรวัด



4. การหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามเชิงปริมาณ ผู้วิจัยหาค่าความเที่ยงของแบบสอบถามทั้งชุด โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (alpha coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, L. J., 1970) โดยได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .89

การวิจัยเชิงคุณภาพ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาจากเอกสารผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยเป็นไปตามโครงสร้างตัวแปรที่ได้กำหนดไว้ กำหนดข้อคำถามเป็นลักษณะปลายเปิด โดยพัฒนาจากตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม

4. วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยเชิงปริมาณ

การเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการใน 3 ลักษณะ ดังนี้

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลทางทฤษฎี แนวคิดจากผลงานวิจัย ซึ่งเป็นสิ่งที่มีความสำคัญสูงสุดอันแสดงให้เห็นถึงตัวแนวความคิด ทฤษฎี เพื่อการเลือกสรรตัวแปรที่มีความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมการขนส่งจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง มาใช้เป็นเกณฑ์ในการชี้วัดได้อย่างถูกต้อง และหาตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

2. ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรกรมการขนส่งจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง

3. ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (quantitative research) จากที่เก็บแบบสอบถามได้ทั้งหมดจากกลุ่มตัวอย่าง โดยนำข้อมูลมาทำการวิเคราะห์ตามหลักการเชิงเนื้อหา และเหตุผลทางวิชาการโดยเชื่อมโยงความสัมพันธ์ในส่วนต่าง ๆ ตามข้อเท็จจริงโดยใช้กรอบแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเชิงคุณภาพ

ผู้วิจัยจึงทำการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 24 คน ผู้วิจัยได้ทำการนัดหมายวันเวลา และสถานที่สัมภาษณ์ โดยผู้วิจัยได้ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อขอสัมภาษณ์เชิงลึกจากมหาวิทยาลัยโดยผู้วิจัยเป็นผู้สัมภาษณ์ด้วยตนเอง ในขณะที่สัมภาษณ์มีการจดบันทึกข้อความสำคัญ และขออนุญาตบันทึกด้วยเครื่องบันทึกเสียง ภายหลังจากการสัมภาษณ์แต่ละรายเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้นำบทสัมภาษณ์นำมาถอดเทปรวบรวมประเด็นคำตอบต่าง ๆ และวิเคราะห์เนื้อหา เพื่อสรุปและใช้เป็นข้อมูลสนับสนุนบทสรุปงานวิจัยในครั้งนี้

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจนครบ จำนวน 238 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 100 และนำข้อมูลมาแจกแจงตามประเด็นต่างๆ จากนั้นทำการวิเคราะห์ค่าทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

5.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

5.2.1 จากการสังเกตและการสัมภาษณ์ที่ได้จัดบันทึกไว้จากสิ่งที่เป็นรูปธรรมหรือปรากฏการณ์ที่มองเห็น

5.2.2 ลงมือเขียนประโยคหรือข้อความเพื่อสร้างข้อสรุปได้ตามกรอบแนวคิดทฤษฎีหรือเพื่อตอบปัญหาของงานวิจัย

5.2.3 ผู้วิจัยนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) นำมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้วิธีวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) และสรุปผลโดยภาพรวม

ผลการวิจัย

1. ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมการขนส่งจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมการขนส่งจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมการขนส่งจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างโดยภาพรวม (n=238)

	คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมการขนส่งจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง	ระดับความคิดเห็น			ลำดับที่
		$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	
1	ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม	3.76	0.39	มาก	3
2	ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.22	0.39	ปานกลาง	8
3	ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	3.95	0.42	มาก	1
4	ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	3.79	0.45	มาก	2
5	ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	3.49	0.38	มาก	6
6	ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	3.71	0.4	มาก	4
7	ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	3.47	0.42	มาก	7
8	ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.61	0.4	มาก	5
รวม		3.63	0.16	มาก	



จากตารางที่ 1 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมการขนส่งจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = 0.16) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 7 ข้อ และระดับปานกลาง 1 ข้อ ซึ่งเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.42) รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = 0.45) ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.39) ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$, S.D. = 0.40) ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.61$, S.D. = 0.40) ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.49$, S.D. = 0.38) ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.47$, S.D. = 0.42) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.22$, S.D. = 0.39)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของกรมการขนส่งจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของกรมการขนส่งจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง โดยภาพรวม (n=238)

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของกรมการขนส่งจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง	ระดับความคิดเห็น			ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	
1. ด้านประสิทธิผลของแต่ละบุคคล	3.81	0.40	มาก	1
2. ด้านประสิทธิผลของกลุ่ม	3.75	0.34	มาก	2
3. ด้านประสิทธิผลขององค์การ	3.62	0.43	มาก	3
รวม	3.74	0.27	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของกรมการขนส่งจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = 0.27) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 3 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านประสิทธิผลของแต่ละบุคคล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.40) รองลงมา คือ ด้านประสิทธิผลของกลุ่ม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.34) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านประสิทธิผลขององค์การ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62$, S.D. = 0.43)

2. ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมการขนส่งจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง

คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมการขนส่งจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบขั้นตอน (multiple linear regression analysis- enter) ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมการขนส่งจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมการขนส่งจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง

ตัวแปรอิสระ	B	Std. Error	Beta	t	Sig
ค่าคงที่	2.876	.377		7.623	.000
ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม(X ₁)	.124	.045	.181	2.771	.006*
ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ(X ₂)	.007	.045	.011	.165	.869
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน(X ₃)	.130	.041	.204	3.134	.002*
ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล(X ₄)	.031	.040	.051	.763	.446
ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน(X ₅)	.008	.046	.012	.180	.857
ด้านประชาธิปไตยในองค์กร(X ₆)	.026	.043	.039	.609	.543
ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว(X ₇)	.058	.041	.091	1.396	.164
ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม(X ₈)	.112	.044	.166	2.518	.012*

R = 0.334, R Square = 0.112, Adjusted R Square = .081
Std. Error of the Estimate = 0.25802 F = 3.595, Sig = 0.001

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ พบว่าผลลัพธ์ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 เมื่อเปรียบเทียบความสัมพันธ์ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (Sig มีค่าน้อยกว่า 0.05) แสดงว่ามีตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัว (คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมการขนส่งจังหวัด) ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมการขนส่งจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง (Y) พบว่า คะแนนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมการขนส่งจังหวัด ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม



(X_1) มีความสัมพันธ์เชิงลบ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (X_3) และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม(X_8) มีความสัมพันธ์เชิงบวก กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมการขนส่งจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง (Y) (Bata) มีค่าเท่ากับ .181, .204 , และ .166

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมการขนส่งจังหวัด ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม (X_1) (Sig =0.006) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (X_3) (Sig =0.002) และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (X_8) (Sig =0.012) ทั้ง 3 ด้าน ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมการขนส่งจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมการขนส่งจังหวัด ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (X_2) (Sig =0.869) ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล (X_4) (Sig =0.446) ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (X_5) (Sig =0.857) ด้านประชาธิปไตยในองค์กร (X_6) (Sig =0.543) และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (X_7) (Sig =0.164) โดยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมการขนส่งจังหวัด ทั้ง 5 ด้าน ไม่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมการขนส่งจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง (Y) ไม่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ

3. แนวทางในการเพิ่มประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมการขนส่งจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง

ส่วนที่ 1 คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมการขนส่งจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม สรุปได้ว่า พนักงานในองค์กรได้รับค่าตอบแทนที่มีความเหมาะสมกับปริมาณงาน และมีความรู้สึกเป็นธรรมในการกระจายงาน ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ สรุปได้ว่า พนักงานมีความรอบคอบในการปฏิบัติงานเพื่อลดการเกิดอุบัติเหตุระหว่างการทำงาน มีการปลูกฝังการทำงานอย่างปลอดภัยให้แก่พนักงานในองค์กรทุกคน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน สรุปได้ว่า พนักงานเข้าถึงการศึกษาค้นคว้าข้อมูลเพื่อเพิ่มพูนความรู้แก่ตนเองได้ทุกระดับ มีการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างพนักงานในองค์กรเนื่องจากระบบการทำงานที่มุ่งเน้นการถ่ายทอดองค์ความรู้แก่กันและกัน และมีการส่งเสริมการเข้าถึงการอบรมการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อให้พนักงานได้นำมาปรับใช้ในการทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล สรุปได้ว่า พนักงานที่มีเป้าหมายเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นมักจะพัฒนาตนเองเพื่อให้สอดคล้องกับคุณสมบัติของเป้าหมายตนเองเสมอ มีการให้คำปรึกษาแนะนำจากผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในองค์กร มีลักษณะการทำงานที่ส่งเสริมให้พนักงานทุกคนพัฒนาความสามารถตนเองอย่างต่อเนื่อง ไม่หยุดนิ่ง และแสดง

ศักยภาพในการทำงานที่มีพัฒนาที่ดีขึ้นตามโอกาสการทำงานในองค์กร ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน สรุปได้ว่า มีรูปแบบการทำงานกลุ่มที่ส่งเสริมการเคารพสิทธิส่วนบุคคล ไม่ก้าวร้าวความรับผิดชอบในงานระดับบุคคลของผู้อื่น ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดการทำกิจกรรมแบบกลุ่มร่วมกันของสมาชิกในองค์กรเพื่อพัฒนาสัมพันธภาพพนักงานทุกคน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร สรุปได้ว่า ผู้บริหารส่งเสริมการปฏิบัติงานอย่างเป็นอิสระ พนักงานทุกระดับสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการได้ ไม่เลือกปฏิบัติ รวมไปถึงมีระบบการตัดสินใจปฏิบัติงานที่ใช้เสียงข้างมากของพนักงานในองค์กรมาตัดสินใจเกี่ยวกับงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว สรุปได้ว่า พนักงานมีสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว เนื่องจากองค์กรมีวัฒนธรรมการทำงานที่ส่งเสริมการแยกแยะระหว่างเวลาการทำงานและเวลาการใช้ชีวิตส่วนตัว โดยหากมีใช้เรื่องด่วนจะไม่มีภาระงานในวันหยุด ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม สรุปได้ว่า ผู้บริหารจะมุ่งเน้นการทำงานที่ให้ความสำคัญต่อการรับผิดชอบต่อสังคม สภาพแวดล้อมขององค์กร เพื่อเป็นการสร้างจิตสำนึกให้แก่พนักงานให้เห็นความสำคัญของการรับผิดชอบต่อสังคมในภาพรวมขององค์กร ตลอดจนเป็นการสร้างภาพลักษณ์องค์กรที่ดีมีความรับผิดชอบต่อการใช้งาน

ส่วนที่ 2 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรมการขนส่งจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ด้านประสิทธิภาพของแต่ละบุคคล สรุปได้ว่า พนักงานทุกคนในองค์กรให้ความสำคัญกับการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงาน และการเพิ่มพูนองค์ความรู้ที่เกี่ยวกับงาน มีการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกัน เพื่อนำไปพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานที่ตนเองรับผิดชอบ ด้านประสิทธิภาพของกลุ่ม สรุปได้ว่า องค์กรมีรูปแบบการทำงานกลุ่มที่มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของสมาชิกกลุ่ม มีการสื่อสารระหว่างกันเสมอเพื่อให้ทราบถึงการเปลี่ยนแปลงของงานในแต่ละครั้ง และเป็นการป้องกันการสื่อสารที่ผิดพลาด หรือไม่ต่อเนื่อง ด้านประสิทธิภาพขององค์กร สรุปได้ว่า ผู้บริหารองค์กรมีแนวทางการบริหารงานที่กำหนดขอบเขตของการทำงานไว้ชัดเจน ทำให้บุคลากรรับทราบถึงบทบาทหน้าที่ของตนเองและเป็นการสร้างความกระตือรือร้นในการทำงานแก่พนักงานทุกคนซึ่งจะมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรโดยรวม ตลอดจนการส่งเสริมการใช้ทรัพยากรอย่างเกิดประโยชน์สูงสุด และบรรลุเป้าหมายของงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

อภิปรายผล

1. ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมการขนส่งจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง

1.1 ความคิดเห็นของบุคลากรต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมการขนส่งจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ



ตอนล่างโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 7 ข้อ และระดับปานกลาง 1 ข้อ ซึ่งเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ เชื่อมโยงกับผลการศึกษาของ ศิริวรรณ จันรจนา และกฤษฎา เขียววัฒนสุข ซึ่งได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยด้านความมั่นคงปลอดภัยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอยู่ในระดับมาก โดยความผูกพันด้านจิตใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ศิริวรรณ จันรจนา และกฤษฎา เขียววัฒนสุข, 2563)

1.2 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของกรมการขนส่งจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทั้ง 3 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านประสิทธิผลของแต่ละบุคคล ด้านประสิทธิผลของกลุ่ม และด้านประสิทธิผลขององค์กร ตามที่ผลการศึกษาของ นิเวศ ธรรมชัยชูศักดิ์ และการุณันท์ รัตนแสนวงษ์ เรื่องประสิทธิผลของการพัฒนาขีดความสามารถทางด้านระบบความปลอดภัย ในการขนส่งสินค้าอันตรายของประเทศไทย พบว่ากลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจะปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัดเพื่อรักษาผลประโยชน์ของตน การเพิ่มขีดความสามารถของพนักงานก็ช่วยให้การปฏิบัติงานมีความปลอดภัยมากขึ้น ประสิทธิผลการพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานที่มีต่องานก็จะสูงขึ้นด้วย กล่าวคือ การที่องค์กรส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงานนั้นจะทำให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น โดยเฉพาะการกำหนดขอบเขตของการทำงานไว้อย่างชัดเจนจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานใส่ใจต่อประสิทธิผลของงานมากขึ้นเนื่องจากเป็นความรับผิดชอบงานของตนเอง (นิเวศ ธรรมชัยชูศักดิ์, การุณันท์ รัตนแสนวงษ์, 2561)

2. ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมการขนส่งจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมการขนส่งจังหวัด ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม (X_1) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (X_3) และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (X_8) ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมการขนส่งจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 ส่วนคุณภาพชีวิต

การทำงานของบุคลากรกรมการขนส่งจังหวัดด้านอื่น ไม่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ ดังที่การศึกษาเรื่อง การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ผลการศึกษาพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในเกณฑ์ที่ดี โดยพนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ อายุงาน พื้นที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีสาขาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยรวมพนักงานมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อศึกษาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานเพศชายกับเพศหญิงมีความคิดเห็นในด้านสวัสดิการที่ได้รับแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเพศหญิงเห็นว่าทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าเพศชาย พนักงานสาขาบางปะอินกับสาขานวนครมีความคิดเห็นในด้านสถานที่ทำงานมีความปลอดภัย (อุมพร มูลมณี, 2555)

3. แนวทางในการเพิ่มประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมการขนส่งจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 3.1) คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมการขนส่งจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง บุคลากรในองค์กรได้รับค่าตอบแทนที่มีความเหมาะสมกับปริมาณงาน และมีความรู้สึกเป็นธรรมในการกระจายงาน และบุคลากรที่มีเป้าหมายเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นมักจะพัฒนาตนเองเพื่อให้สอดคล้องกับคุณสมบัติของเป้าหมายตนเองเสมอ มีการให้คำปรึกษาแนะนำจากผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในองค์กร มีลักษณะการทำงานที่ส่งเสริมให้พนักงานทุกคนพัฒนาความสามารถตนเองอย่างต่อเนื่อง ไม่หยุดนิ่ง และแสดงศักยภาพในการทำงานที่มีพัฒนาที่ดีขึ้นตามโอกาสการทำงานในองค์กร 3.2) ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของกรมการขนส่งจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง บุคลากรทุกคนในองค์กรให้ความสำคัญกับการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงาน และการเพิ่มพูนองค์ความรู้ที่เกี่ยวกับงาน มีการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกัน มีรูปแบบการทำงานกลุ่มที่มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของสมาชิกกลุ่ม มีการสื่อสารระหว่างกันเสมอเพื่อนำไปพัฒนาประสิทธิผลการทำงานที่ตนเองรับผิดชอบ ดังคำกล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานจะทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร เสริมสร้างขวัญและกำลังใจ วัฒนธรรมองค์กร และจิตวิทยา สภาพแวดล้อมทางจิตวิทยาในการทำงานให้เป็นไปในทางบวก โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อความต้องการของพนักงานได้รับการตอบสนองในระดับสูง (ปณิชา ดิษฐ์สวัสดิ์, 2550)

สรุป/ข้อเสนอแนะ

1) ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมการขนส่งจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมการขนส่งจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ส่วน



ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของกรรมการขนส่งจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรรมการขนส่งจังหวัด ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรกรรมการขนส่งจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 3) แนวทางในการเพิ่มประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรกรรมการขนส่งจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง พนักงานในองค์กรได้รับค่าตอบแทนที่มีความเหมาะสมกับปริมาณงาน และมีความรู้สึกเป็นธรรมในการกระจายงาน สามารถเข้าถึงการศึกษาหาข้อมูลเพื่อเพิ่มพูนความรู้แก่ตนเองได้ทุกระดับ มีรูปแบบการทำงานกลุ่มที่ส่งเสริมการเคารพสิทธิส่วนบุคคล ไม่ก้าวก่ายความรับผิดชอบในงานระดับบุคคลของผู้อื่น ในส่วนของผู้บริหารส่งเสริมการปฏิบัติงานอย่างเป็นอิสระ พนักงานทุกระดับสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการได้ ไม่เลือกปฏิบัติ ตลอดจนการส่งเสริมการใช้ทรัพยากรอย่างเกิดประโยชน์สูงสุด และบรรลุเป้าหมายของงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีข้อเสนอแนะดังนี้ 1) ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย มีการจัดอบรมพัฒนาความสามารถของบุคลากร จัดงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรให้ต่อเนื่อง การประเมินผลการปฏิบัติงานควรเป็นการประเมินแบบรอบด้านโดยประเมินทั้งจากผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้เกิดความโปร่งใสและตรวจสอบได้ 2) ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งถัดไป ควรศึกษาเกี่ยวกับความคาดหวังจากการปฏิบัติงานของพนักงานในกรรมการขนส่งจังหวัด ที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากหน่วยงานเดิม หรือปัจจัยความคาดหวังที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้ารับการคัดเลือกเป็นพนักงานของหน่วยงานดังกล่าว

เอกสารอ้างอิง

- ธงชัย สันติวงษ์. (2550). องค์การและการบริหาร. (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงทิพย์ วัฒนชัย. (2550). คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลพิจิตร. วารสารพยาบาลสาร: 34(2), 29-38.
- นิเวศ ธรรมชัยชูศักดิ์, การุณนันทน์ รัตนแสนวงษ์. (2561). ประสิทธิภาพของการพัฒนาขีดความสามารถทางด้านระบบความปลอดภัย ในการขนส่งสินค้าอันตรายของประเทศไทย. วารสารการพัฒนาชุมชนและคุณภาพชีวิต, 4(1), 45-59.
- บดีนทร์ วิจารณ์. (2550). การจัดการความรู้สู่ปัญญาปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร: ธรรมการพิมพ์.

- ปณิชา ดีสวัสดิ์. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง แรงจูงใจในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลทหารผ่านศึก. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- มาลินี ธรรมบุตร. (2550). การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ. (2556). คุณภาพชีวิตการทำงานและความสุข. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ธรรมดาเพรส จำกัด.
- ศิริวรรณ จันรจนา และกฤษฎา เขียววัฒนสุข. (2563). คุณภาพชีวิตในการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน. วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยวิทยาเชิงพุทธ, 5(4), 160-174.
- อุมาพร มูลมณี. (2555). การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เวส เทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- Cronbach, L. J. (1970). *Essentials of Psychological Test*. 5th ed. New York: Harper Collins.
- Hackman, R. J., & Suttle, L. J. (1977). *Improving Life at Work; Behavioral. Science Approach to Organization Change*. Santa Monica. Calif: Goodyear.
- Krejcie, Robert V. & Daryle W. Morgan. (1970). Determining Sampling Size for Research Activities. *Journal of Education and Psychological Measurement*, 30(1), 607-610.
- Walton, R. E. (1975). Criteria for Quality of Working Life. In Loues E. Davis and Albert B. Cherns (eds.) *The Quality of Working Life* (p. 109). New York: Free Press.