

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของเทศบาลตำบลโพรงมะเดื่อ จังหวัดนครปฐม

FACTORS AFFECTING PUBLIC SECTOR MANAGEMENT QUALITY OF PHRONGMADUA SUBDISTRICT MUNICIPALITY, NAKHON PATHOM PROVINCE

บรรพต กิตติสุนทร¹⁾ และสมยศ สืบจากดี²⁾

^{1), 2)} คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

Banpot Kittosoon¹⁾ and Somyot Suejajadee²⁾

^{1), 2)} Lecturer of Faculty of Humanities and Social Sciences. Nakhon Pathom Rajabhat University

*Corresponding author e-mail: bikkbi@hotmail.co.th

Receive : AUGUST 31, 2023

Revised: October 24, 2023

Accepted: November 15, 2023

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของเทศบาลตำบลโพรงมะเดื่อ จังหวัดนครปฐม มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ ได้แก่ ประการที่หนึ่ง เพื่อศึกษาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ประการที่สอง เพื่อศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน และประการที่สาม เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของเทศบาลตำบลโพรงมะเดื่อ จังหวัดนครปฐม โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรของเทศบาลตำบลโพรงมะเดื่อ จำนวน 108 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าเฉลี่ย และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการศึกษาครั้งนี้พบว่า 1) ระดับคุณภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.59$, S.D. = .617) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ($\bar{x} = 3.86$, S.D. = .519) รองลงมาคือ ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน ($\bar{x} = 3.80$, S.D. = .527) ด้านความมั่นคงในงาน ($\bar{x} = 3.74$, S.D. = .527) ด้านบูรณาการสังคม ($\bar{x} = 3.73$, S.D. = .496) ด้านพัฒนาการและเจริญเติบโต ($\bar{x} = 3.66$, S.D. = .503) ด้านเสรีภาพในการร่วมเจรจาต่อรอง ($\bar{x} = 3.58$, S.D. = .625) ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร ($\bar{x} = 3.56$, S.D. = .611) ด้านเวลาว่างของชีวิต ($\bar{x} = 3.51$, S.D. = .585) ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ ($\bar{x} = 3.37$, S.D. = .782) และ ด้านผลประโยชน์เกื้อกูล ($\bar{x} = 3.09$, S.D. = .802) ตามลำดับ 2) ระดับคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.60$, S.D. = .517) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ($\bar{x} = 3.89$, S.D. = .575) รองลงมาคือ ด้านการจัดการกระบวนการ ($\bar{x} = 3.80$, S.D. = .509) ด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ ($\bar{x} = 3.74$, S.D. = .367) ด้านการนำองค์กร ($\bar{x} = 3.72$, S.D. = .468) ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล ($\bar{x} = 3.64$, S.D. = .520) ด้านผลลัพธ์การดำเนินการ ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ ($\bar{x} = 3.37$, S.D. = .514) ตามลำดับ และ 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ พบว่า ปัจจัยด้านประชาธิปไตยในการทำงาน ปัจจัยด้านพัฒนาการและการเจริญเติบโต และปัจจัยด้านผลประโยชน์เกื้อกูล

มีผลต่อคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของเทศบาลตำบลโพรงมะเดื่อ จังหวัดนครปฐม ร้อยละ 70.3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : การบริหารจัดการภาครัฐ คุณภาพ เทศบาลตำบลโพรงมะเดื่อ

ABSTRACT

The study of factors affecting the quality of public administration of Phrongmadua subdistrict municipality, Nakhon Pathom province, has three objectives: 1) to study the quality of public administration, 2) to study the quality of life factors in work performance, and 3) to study the factors affecting the quality of public administration of Phrongmadua subdistrict municipality, Nakhon Pathom province. A questionnaire was used as a tool to collect data from the population of Phrongmadua subdistrict municipality, totaling 108 people. The statistics used in the data analysis were frequency, percentage, standard deviation, mean, and stepwise multiple regression analysis.

The results of this study found that: 1) The quality level of work performance is at a moderate level ($\bar{x} = 3.59$, S.D. = .617) and when considering each aspect, it is found that the aspect with the highest mean value was safe and hygienic environment ($\bar{x} = 3.86$, S.D. = .519), followed by work democracy ($\bar{x} = 3.80$, S.D. = .527), job security ($\bar{x} = 3.74$, S.D. = .527), social integration ($\bar{x} = 3.73$, S.D. = .496), development and growth ($\bar{x} = 3.66$, S.D. = .503), freedom to negotiate ($\bar{x} = 3.58$, S.D. = .625), participation in the organization ($\bar{x} = 3.56$, S.D. = .611), free time in life ($\bar{x} = 3.51$, S.D. = .585), appropriate and adequate compensation ($\bar{x} = 3.37$, S.D. = .782) and benefits ($\bar{x} = 3.09$, S.D. = .802) respectively; 2) The quality level of public administration is at a moderate level ($\bar{x} = 3.60$, S.D. = .517) and when considering each aspect, it is found that the aspect with the highest mean value was the aspect of giving importance to service recipients and stakeholders ($\bar{x} = 3.89$, S.D. = .575), followed by the aspect of process management ($\bar{x} = 3.80$, S.D. = .509), strategic planning ($\bar{x} = 3.74$, S.D. = .367), organizational leadership ($\bar{x} = 3.72$, S.D. = .468), human resource focus ($\bar{x} = 3.64$, S.D. = .520), operational results, measurement, analysis, and knowledge management ($\bar{x} = 3.37$, S.D. = .514), respectively; and 3) For the factors affecting the quality of public administration, it is found that democratic factors in work, development and growth factors, and benefits affect the quality of public administration of Phrongmadua subdistrict municipality, Nakhon Pathom Province, at 70.3 %, with the statistical significance at the .05 level.

Keywords : public administration, quality, Phrongmadua subdistrict municipality

บทนำ

การปฏิบัติงานมีความสำคัญต่อการดำรงชีวิต ผู้ที่อยู่ในวัยทำงานย่อมใช้เวลาส่วนใหญ่อยู่ที่ทำงาน เปรียบได้ว่าที่ทำงานเสมือนบ้านหลังที่สองที่ผู้คน ต้องปฏิบัติงานอยู่ร่วมกันภายใต้กฎระเบียบ และสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกันไป องค์กรต่าง ๆ จึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาสภาพแวดล้อม ในการปฏิบัติงานเพื่อจูงใจให้คนเข้ามาปฏิบัติงาน ในองค์กรและยังส่งผลต่อภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กรเอง โดยองค์กรส่วนใหญ่จะคำนึงถึงปัจจัยจูงใจเพื่อจะรักษา ทุนมนุษย์ไว้ในองค์กร เพราะ "ทุนมนุษย์" ถือเป็น สินทรัพย์ที่มีคุณค่าขององค์กรสามารถเพิ่มมูลค่า ในตัวตนได้ไร้ขีดจำกัดและเป็นปัจจัยสำคัญ ที่ช่วยเสริมสร้างศักยภาพ และประสิทธิภาพในการ ดำเนินงานให้กับองค์กรนำไปสู่ความสำเร็จและการ สร้างภาพลักษณ์ที่ดีแก่องค์กร (สายชล คงทิม, 2562 ,1) เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้และเพื่อตอบสนอง ความต้องการพื้นฐานของตนเอง ดังนั้นเมื่อคนต้องใช้ ชีวิตในการปฏิบัติงานเป็นส่วนใหญ่จึงควรมีสภาวะ ด้านต่าง ๆ ที่เหมาะสม คือ ควรมีความสุขทั้งด้านร่างกาย และจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคงในเรื่องต่าง ๆ อาทิ ความมั่นคงทางร่างกาย อารมณ์ และสังคม ถ้าเกิด ความรู้สึกที่ดีต่องานจะส่งผลดีต่อทั้งตัวบุคคล และองค์กร ซึ่งคุณภาพของบุคลากรที่ปฏิบัติงานเป็น ปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้ไปสู่ความสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์ขององค์กรนั้น (ปวันรัตน์ ตนานนท์, 2550, 1)

สำหรับเทศบาลตำบลโพรงมะเดื่อ จังหวัด นครปฐม มีการทำหน้าที่ในการจัดระบบบริการ สาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น หน่วยงานจึงต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรและพัฒนาองค์กรให้มีคุณภาพในการ บริหารจัดการภาครัฐเพื่อพร้อมสำหรับสถานการณ์ ต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต รวมทั้งในปัจจุบัน

หน่วยงานต่าง ๆ เริ่มมีการพัฒนาสิ่งเหล่านี้เพื่อที่ จะทำให้การดำเนินการจัดการในด้านต่าง ๆ ประสบ ความสำเร็จและมีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งเทศบาล ตำบลโพรงมะเดื่อ จังหวัดนครปฐมนั้นประสบ กับปัญหาการบริหารงาน เช่น ปัญหาการประสานงาน ระหว่างฝ่าย ปัญหาความไม่สมดุลระหว่างบุคลากร บางส่วนราชการในสังกัดกับปริมาณงานและการกิจ ของเทศบาล ซึ่งทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และคุณภาพงานไม่เป็นไปตามเป้าหมาย ประกอบกับ การเผชิญกับปัญหาการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อ ไวรัสโคโรนา (โควิด-19) ในด้านการป้องกันควบคุม ความเสี่ยงในพื้นที่เขตเทศบาล เช่น การตรวจวัด อุณหภูมิและล้างแอลกอฮอล์ก่อนเข้าปฏิบัติงาน การตรวจ ATK เบื้องต้น ทำให้ปัญหาการปฏิบัติงาน ของบุคลากรให้ ประสบผลสำเร็จตามหน้าที่ หรือความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายไม่เป็นไปตาม เป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งอาจมีสาเหตุมาจากปัจจัย จูงใจในการปฏิบัติงาน เช่น ค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม ความมั่นคงในอาชีพ โอกาสความก้าวหน้า ในตำแหน่งงาน รวมไปถึงสภาพแวดล้อมในการ ปฏิบัติงาน เทศบาลจึงต้องมีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง องค์กรให้มีความทันสมัย ปรับเปลี่ยนกระบวนการทศน์ ในการปฏิบัติงาน เน้นการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ พัฒนา ขีดสมรรถนะของบุคลากร รวมทั้งพัฒนาขีด ความสามารถในการเทียบเคียงสมรรถนะกับองค์กรอื่น เพื่อความได้เปรียบในการแข่งขันซึ่งองค์กรเหล่านั้น ยึดยุทธศาสตร์ในการขับเคลื่อนเพื่อมุ่งไปสู่คุณภาพ การบริหารจัดการภาครัฐ โดยนำเครื่องมือการบริหาร จัดการแนวใหม่เข้ามาใช้ในองค์กรเพื่อช่วยสร้าง สมรรถนะองค์กร และส่งเสริมให้การดำเนินงานเป็นไป ตามยุทธศาสตร์บรรลุเป้าหมายหรือวิสัยทัศน์ที่กำหนด (สุรศักดิ์ ชะมารัมย์, 2559, 1) จากการศึกษาเบื้องต้น ผู้วิจัยพบว่า บุคลากรจะมีคุณภาพชีวิตในการ ปฏิบัติงานที่ดีขึ้นขึ้นอยู่กับการพัฒนาขีดสมรรถนะ ของบุคลากรในองค์กร ซึ่งเน้นการปฏิบัติงานที่มี

ประสิทธิภาพสร้างคุณค่าในการปฏิบัติ เพื่อมุ่งไปสู่คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐรวมถึงสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในสถานที่ปฏิบัติงานต้องมีความเหมาะสมและเอื้อต่อการปฏิบัติงานทำให้เกิดความสุข โดยจะส่งผลที่ดีทั้งตัวบุคคลและองค์กรจากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว จึงเป็นที่มาของการศึกษาวิจัยในครั้งนี้เพื่อแสวงหาปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อการบริการงานภาครัฐได้อย่างมีคุณภาพสูงสุดอันจะเป็นประโยชน์ต่อการจัดบริการสาธารณะและการบริการตามความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง

ทั้งนี้ จากการศึกษาเอกสาร ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำแนวคิดคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของ บุญแสง ชีระภัก (2553) เป็นตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย 1) ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ 2) ด้านผลประโยชน์เกื้อกูล 3) ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ 4) ด้านความมั่นคงในงาน 5) ด้านเสรีภาพในการร่วมเจรจาต่อรอง 6) ด้านพัฒนาการและการเจริญเติบโต 7) ด้านบูรณาการสังคม 8) ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร 9) ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน และ 10) ด้านเวลาว่างของชีวิต ส่วนของตัวแปรตามแนวคิดคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2562) มาศึกษาประกอบด้วย คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ 7 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการนำองค์กร 2) ด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ 3) ด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 4) ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ 5) ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล 6) ด้านการจัดการกระบวนการ และ 7) ด้านผลลัพธ์การดำเนินการ มาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของเทศบาลตำบลโพรงมะเดื่อ จังหวัดนครปฐม
2. เพื่อศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลโพรงมะเดื่อ จังหวัดนครปฐม
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของเทศบาลตำบลโพรงมะเดื่อ จังหวัดนครปฐม

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากร

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการและพนักงานประจำของเทศบาลตำบลโพรงมะเดื่อ จังหวัดนครปฐม จำนวนทั้งหมด 108 คน

2. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

- 2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน 10 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ 2) ด้านผลประโยชน์เกื้อกูล 3) ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ 4) ด้านความมั่นคงในงาน 5) ด้านเสรีภาพในการร่วมเจรจาต่อรอง 6) ด้านพัฒนาการและการเจริญเติบโต 7) ด้านบูรณาการสังคม 8) ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร 9) ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน และ 10) ด้านเวลาว่างของชีวิต

- 2.2) ตัวแปรตาม ได้แก่ คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ 7 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการนำองค์กร 2) ด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ 3) ด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 4) ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ 5) ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล 6) ด้านการจัดการกระบวนการ และ 7) ด้านผลลัพธ์การดำเนินการ

ขอบเขตด้านพื้นที่และด้านระยะเวลา

1. พื้นที่ที่ใช้ในการศึกษา คือ เทศบาลตำบลโพธิ์มะเดื่อ จังหวัดนครปฐม
2. ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา คือ ธันวาคม 2564 – เมษายน 2565

วิธีดำเนินการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการในการปฏิบัติงานของบุคลากร และส่วนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

ผู้วิจัยใช้ Likert's scale เป็นมาตรวัด มีเกณฑ์การให้คะแนน แบ่งออกเป็น 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2542, 56) เมื่อรวบรวมข้อมูลและแจกแจงความถี่ แล้วจะใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างแบ่งระดับของปัจจัย ออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับน้อย ระดับปานกลาง ระดับมาก

2. การหาคุณภาพของเครื่องมือ

2.1 การหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม ดำเนินการโดยนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ไปเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน เพื่อทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของคำถามในแต่ละข้อว่าตรงตามจุดมุ่งหมายของการศึกษาค้างหรือไม่ หลังจากนั้นนำมาแก้ไขปรับปรุง โดยมีค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.97 ซึ่งผ่านเกณฑ์การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาในระดับ 0.5 ขึ้นไป

2.2 การหาค่าความเชื่อมั่น โดยผู้ศึกษาจะนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับบุคคลที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างแต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน และนำมาวิเคราะห์เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นเป็นรายข้อและใช้วิธีการหาความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency Method) ใช้สูตร Pearson's

Product Moment Correlation Coefficient และหาค่าความเชื่อมั่นรวมโดยใช้วิธีการของ Combrash โดยมี การปรับปรุงแบบสอบถามสำหรับ คำถามข้อที่มีค่า Item Total Correlation ต่ำเรียบร้อยแล้ว ซึ่งผลการวิเคราะห์ทำให้ได้แบบสอบถามรวมสัมประสิทธิ์อัลฟา .903

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลจากมหาวิทยาลัย

3.2 นำหนังสือขออนุญาตไปยื่นต่อ นายกเทศมนตรีตำบลโพธิ์มะเดื่อ

3.3 ทำการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสมการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) ซึ่งใช้ทดสอบระหว่างตัวแปรต้นทุกตัวกับตัวแปรตาม โดยผู้วิจัยได้กำหนดระดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2552, 85)

4.1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.71 – 1.00 หมายถึง ตัวต้นและตัวแปรตามมีความสัมพันธ์กันมาก

4.2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.31 – 0.70 หมายถึง ตัวแปรต้นและตัวแปรตามมีความสัมพันธ์กันปานกลาง

4.3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.00 – 0.30 หมายถึง ตัวแปรต้นและตัวแปรตามมีความสัมพันธ์กันน้อย สำหรับค่านี้สำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้กำหนดไว้ที่ระดับ .05

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า บุคลากรทั้งหมดของเทศบาลตำบลโพธิ์มะเดื่อ จังหวัดนครปฐม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 58.3) มีช่วงอายุ 36 – 45 ปี (ร้อยละ 37) มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 49.1) มีรายได้

เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 15,001 บาท (ร้อยละ 38.9) ปฏิบัติงานอยู่ที่สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นส่วนใหญ่ (ร้อยละ 33.3) และมีอายุงานอยู่ที่ 2 – 5 (ร้อยละ 46.3)

2. ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.59$, S.D. = .617) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ($\bar{x} = 3.86$, S.D. = .519) รองลงมา คือ ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน ($\bar{x} = 3.80$, S.D. = .527) ด้านความมั่นคงในงาน ($\bar{x} = 3.74$, S.D. = .527) ด้านบูรณาการสังคม ($\bar{x} = 3.73$, S.D. = .496) ด้านพัฒนาการและเจริญเติบโต ($\bar{x} = 3.66$, S.D. = .503) ด้านเสรีภาพในการร่วมเจรจาต่อรอง ($\bar{x} = 3.58$, S.D. = .625) ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร ($\bar{x} = 3.56$, S.D. = .611) ด้านเวลาว่างของชีวิต ($\bar{x} = 3.51$, S.D. = .585) ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ ($\bar{x} = 3.37$, S.D. = .782) และด้านผลประโยชน์เกื้อกูล ($\bar{x} = 3.09$, S.D. = .802) ตามลำดับ

3. ปัจจัยด้านคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.60$, S.D. = .517) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ($\bar{x} = 3.89$, S.D. = .575) รองลงมา คือ ด้านการจัดการกระบวนการ ($\bar{x} = 3.80$, S.D. = .509) ด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ ($\bar{x} = 3.74$, S.D. = .367) ด้านการนำองค์กร ($\bar{x} = 3.72$, S.D. = .468) ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล ($\bar{x} = 3.64$, S.D. = .520) ด้านผลลัพธ์การดำเนินการ ด้านการวัดการวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ ($\bar{x} = 3.37$, S.D. = .514) ตามลำดับ

4. ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ของเทศบาลตำบลโพรงมะเดื่อ จังหวัดนครปฐม มีความเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางและมีความเห็นเกี่ยวกับคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 1 แสดงตัวแปรที่มีประสิทธิภาพเข้าสมการพยากรณ์หรืออธิบายคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของเทศบาลตำบลโพรงมะเดื่อ จังหวัดนครปฐม

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	R ² change	F
X_9	.440	.663	.440	77.023***
X_9X_6	.472	.687	.032	5.874*
$X_9X_6X_2$	.494	.703	.022	4.242*

* P < .05 *** P < .001

จากตารางที่ 1 พบว่า ตัวแปรที่มีประสิทธิภาพเข้าสมการพยากรณ์หรืออธิบายปัจจัยที่ส่งผล

ต่อคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของเทศบาลตำบลโพรงมะเดื่อ จังหวัดนครปฐม มี 3 ตัวแปร ได้แก่

ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน (X_9) ด้านพัฒนาการและการเจริญเติบโต (X_6) และด้านผลประโยชน์เกื้อกูล (X_2) โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างกลุ่มตัวแปรพยากรณ์ทั้งหมดสามตัวแปรกับคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของเทศบาลตำบลโพรงมะเดื่อ จังหวัดนครปฐม อยู่ในระดับปานกลาง ($R = .494$) แสดงว่าตัวแปรทั้ง 3 ตัวดังกล่าวข้างต้น มีความสัมพันธ์กับคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของเทศบาลตำบล

โพรงมะเดื่อ จังหวัดนครปฐม และสามารถร่วมกันอธิบายพยากรณ์ความแปรปรวนของคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของเทศบาลตำบลโพรงมะเดื่อ จังหวัดนครปฐม ได้ร้อยละ 70.3 ($R^2 = .703$) และมีค่า Sig. F change = .010 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับ .05 ที่กำหนดในการทดสอบ แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างชุดตัวแปรพยากรณ์และตัวแปรตามเกิดขึ้นจริงในกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 2 แสดงรูปแบบสมการพยากรณ์และตัวแปรที่มีผลต่อระดับคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของเทศบาลตำบลโพรงมะเดื่อ จังหวัดนครปฐม

ตัวแปรพยากรณ์	β	Std.Error	Beta	t
ค่าคงที่ (Constant)	1.892	.214		8.562***
ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน (X_9)	.327	.047	.563	6.961***
ด้านพัฒนาการและการเจริญเติบโต (X_6)	.129	.054	.191	2.367*
ด้านผลประโยชน์เกื้อกูล (X_2)	.063	.031	.151	2.060*

$R = .494$ $R^2 = .70.3$ $Adj. R^2 = .479$ * $P < .05$, ** $P < 0.01$ *** $P < .001$

จากตารางที่ 2 พบว่า ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน ($\beta = .327$, $t = 6.961$) ด้านพัฒนาการและการเจริญเติบโต ($\beta = .129$, $t = 2.367$) และด้านผลประโยชน์เกื้อกูล ($\beta = .063$, $t = 2.060$) ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐเทศบาลตำบลโพรงมะเดื่อ จังหวัดนครปฐม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

สมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของเทศบาลตำบลโพรงมะเดื่อ จังหวัดนครปฐม โดยใช้คะแนนดิบสามารถเขียนได้ดังนี้

$$\text{Unstandardized } \hat{Y} = 1.892 + 0.327X_9 + 0.129X_6 + 0.063X_2$$

จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบสามารถอธิบายความหมายได้ว่า ถ้าตัวแปรด้านประชาธิปไตยในการทำงาน ด้านพัฒนาการและการเติบโต และด้านผลประโยชน์เกื้อกูล มีหน่วยเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ระดับคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของเทศบาลตำบลโพรงมะเดื่อ จังหวัดนครปฐม เพิ่มขึ้น .327, .129, .063 หน่วย ตามลำดับโดยให้ตัวแปรอื่น ๆ มีค่าคงที่

สมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของเทศบาลตำบลโพรงมะเดื่อ จังหวัดนครปฐม โดยใช้คะแนนมาตรฐานสามารถเขียนได้ ดังนี้

$$\text{Standardized } \hat{Y} = .563X_9 + .191X_6 + .151X_2$$

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

1. สรุปผลการวิจัย

1.1 คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง

1.2 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของเทศบาลตำบลโพรงมะเดื่อ จังหวัดนครปฐม ได้แก่ ปัจจัยด้านประชาธิปไตยในการทำงาน ปัจจัยด้านพัฒนาการ และการเจริญเติบโต และปัจจัยด้านผลประโยชน์เกื้อกูล ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ร้อยละ 70.3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. อภิปรายผลการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัยครั้งนี้ คือ ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานมีผลต่อคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของเทศบาลตำบลโพรงมะเดื่อ จังหวัดนครปฐม โดยผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ตัวแปรที่จะพยากรณ์ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของเทศบาลตำบลโพรงมะเดื่อ จังหวัดนครปฐม มี 3 ตัวแปร คือ 1) ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน 2) ด้านพัฒนาการและการเจริญเติบโต 3) ด้านผลประโยชน์เกื้อกูล ตัวแปรทั้ง 3 ตัวนี้ สามารถร่วมกันอธิบายพยากรณ์ความแปรปรวนของคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของเทศบาลตำบลโพรงมะเดื่อ จังหวัดนครปฐม ได้ร้อยละ 70.3 ทั้งนี้ จึงอธิบายได้ว่าสาเหตุที่ปัจจัย 3 ตัวแปรที่ได้กล่าวมาข้างต้น ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของเทศบาลตำบลโพรงมะเดื่อ อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม ดังนี้

ตัวแปรที่ 1 ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน เนื่องจากเทศบาลตำบลโพรงมะเดื่อให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกคนภายในองค์กร มีการกำหนดนโยบายที่มีความชัดเจนในการเสริมสร้างประชาธิปไตยในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร เช่น การแบ่งงาน

กันทำอย่างเหมาะสมของตำแหน่งงาน มีการกระจายอำนาจให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และประเมินวัดผลการประพฤติดนเป็นข้าราชการที่ดี เพื่อส่งผลให้มีหลักการบริหารที่ดีและนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วราพร เจริญสมบูรณ์นิติ (2558) ศึกษาอิทธิพลของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร การรับรู้บรรยากาศขององค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยมีคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นตัวแปรสื่อ พบว่า พนักงานมีพฤติกรรมที่สนับสนุนการปฏิบัติงานขององค์กรซึ่งพนักงานทำด้วยความสมัครใจ โดยไม่ได้ตระหนักถึงผลตอบแทนโดยตรง และเป็นพฤติกรรมที่พนักงานไม่ได้ถูกบังคับให้ปฏิบัติโดยบทบาทหน้าที่ภายในองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวิมล สุริยวงศ์ (2554) ซึ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และการรับรู้พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานโดยหัวหน้างาน พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านกระบวนการกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ด้านระหว่างบุคคลกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ตัวแปรที่ 2 ด้านพัฒนาการและการเจริญเติบโต เนื่องจากเทศบาลตำบลโพรงมะเดื่อ มีการกำกับติดตามผลการดำเนินงานและประเมินผลงานของบุคลากรทุก 3 เดือน เพื่อการเจริญเติบโตในหน้าที่ตำแหน่งของงานรวมทั้งมีการสนับสนุน ส่งเสริมและพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้บุคลากรสามารถทำหน้าที่ได้โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่และมีความเชื่อมั่นในตนเองซึ่งสอดคล้องกับ บุญส่ง สิละชาต (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะแพทยศาสตรมหาวิทาลัยธรรมศาสตร์ ซึ่งมีความต้องการในด้านการพัฒนาอยู่ในระดับมาก หน่วยงานมีการ

ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนางานของตนเองอย่างเสมอ รวมทั้งเมื่อมีการปฏิบัติงานจะมีการให้คำปรึกษาเพื่อให้เกิดความเข้าใจในการปฏิบัติงานและยังมีการมอบหมายงานพิเศษเพื่อให้ปฏิบัติงานในรูปแบบใหม่ ๆ และสอดคล้องกับ อนุชาติ ปยนราวิชญ์ (2558) ที่ศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพองค์กรพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพองค์กรของสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร พบว่า ด้านกิจกรรมการพัฒนา ด้านกิจกรรมการฝึกอบรม และด้านกิจกรรมการพัฒนาระดับสูง

ตัวแปรที่ 3 ด้านผลประโยชน์เกื้อกูล เนื่องจากเทศบาลตำบลโพรงมะเดื่อ มีการจัดทำเกียรติบัตรหรือโล่เกียรตินิยมให้กับบุคลากรที่ปฏิบัติงานและประพฤติดี เป็นอย่างดีในทุก ๆ ปี จากการประเมินผลงานของผู้บังคับบัญชา เช่น บุคลากรส่งผลการปฏิบัติงานตรงตามเวลาที่กำหนดทุกครั้ง บุคลากรแต่งกายตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด บุคลากรมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและช่วยเหลือเกื้อกูลกับเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น ซึ่งจะทำให้ตัวบุคลากรมีแรงจูงใจ มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานรวมทั้งสามารถสร้างผลงานให้ออกมามีประสิทธิภาพ และจะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์ตรงตามเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) ที่ศึกษาปัจจัยอิทธิพลและปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านค่าจ้างและผลตอบแทน และด้านผลประโยชน์เกื้อกูล มีเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับหน้าที่และด้านความรับผิดชอบ มีการจัดระบบสวัสดิการและเงินตอบแทนอื่น ๆ เช่น ค่าเดินทางไปราชการ ค่าตอบแทนการทำงานนอกเวลา เป็นต้น และการปรับปรุงระบบการจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับบุคลากรอย่างเหมาะสม

ดังนั้น ตัวแปรทั้ง 3 ตัวข้างต้น เทศบาลตำบลโพรงมะเดื่อ จังหวัดนครปฐม สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 เทศบาลตำบลโพรงมะเดื่อควรพิจารณาการกำหนดนโยบายในการส่งเสริมสวัสดิการหรือผลประโยชน์เกื้อกูลที่นอกเหนือจากค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน เพื่อตอบสนองการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ สร้างแรงจูงใจให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อส่งเสริมขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรภายในองค์กร เช่น มีนโยบายในการตั้งงบประมาณสนับสนุนค่าเช่าบ้าน มีเงินรางวัลประจำปีของเทศบาลจัดสรรให้กับข้าราชการ เพื่อเป็นแรงจูงใจในการพัฒนาการปฏิบัติงาน เป็นต้น

1.2 เทศบาลตำบลโพรงมะเดื่อควรติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากร และมีการวัดประเมินผลลัพธ์จากการปฏิบัติงานที่องค์กรดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาขององค์กรให้รับมือกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างสมดุล

1.3 เทศบาลตำบลโพรงมะเดื่อควรสำรวจความต้องการที่แท้จริงของประชาชนด้วยเครื่องมือและช่องทางที่หลากหลาย เพื่อให้มั่นใจว่าผลที่ได้มาสังเคราะห์เป็นแผนการให้บริหารของเทศบาล และนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาช่วยตอบสนองการให้บริการที่ซับซ้อนมากขึ้น พร้อมทั้งสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อประชาชนผู้รับบริการจากเทศบาลตำบลโพรงมะเดื่อทุกคน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการเปลี่ยนกลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาในองค์กรที่มีบริบทใกล้เคียงกัน เช่น เทศบาลตำบลบ่อพลับ เทศบาลตำบลดอนยายหอม และเทศบาลตำบลอื่น ๆ ซึ่งอยู่ในพื้นที่ใกล้เคียงกัน

2.2 ควรศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่อาจส่งผลต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารยุคประเทศไทย 4.0 แนวทางการพัฒนาทักษะการรู้ดิจิทัล การบริหารองค์กรภาครัฐในโลกอนาคตยุค 5G เป็นต้น

2.3 ควรมีการศึกษาด้วยวิธีการเชิงคุณภาพควบคู่ไปกับเชิงปริมาณ คือ เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกควบคู่กับแบบสอบถาม ซึ่งจะช่วยให้การวิเคราะห์ข้อมูลชัดเจนและครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

องค์ความรู้ทางวิชาการที่ได้จากการศึกษา

ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ได้แก่

ปัจจัยแรก ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน โดย ผู้บังคับบัญชาควรปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในองค์กรอย่างเสมอภาคและเท่าเทียม เช่น เปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมแสดงความคิดเห็นในการกำหนดนโยบายขององค์กร เน้นการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลและจริยธรรม ตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตนมุ่งประโยชน์ของประชาชน

เอกสารอ้างอิง

- นลพรรณ บุญฤทธิ์. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการสาธารณะ วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2542). วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญแสง ชีระภากร. (2553). การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน. จุลสารพัฒนาข้าราชการพลเรือน, 33(1), 5-12.
- บุญส่ง ลีละชาต. (2559). ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการเมืองการปกครองสำหรับนักบริหาร คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปวันรัตน์ ตนานนท์. (2550). คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วราพร เจริญสมบูรณ์นิติ. (2558). อิทธิพลของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร การรับรู้บรรยากาศขององค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยมีคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นตัวแปรสื่อ. วารสารสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, 9(1), 158-167.

สังคม ประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตน เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการสนับสนุนผลักดันให้ภารกิจหลักขององค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

ปัจจัยที่สอง ด้านพัฒนาการและการเจริญเติบโต โดยมุ่งเน้นการติดตามผลการพัฒนาบุคลากรหรือมีช่องทางในการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบอื่น ๆ เพิ่มเติม เช่น การอบรมออนไลน์ เพื่อให้บุคลากรพัฒนาตนเองได้หลากหลายมากยิ่งขึ้น การให้โอกาสบุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ และการนำความคิดไปปฏิบัติเพื่อปรับปรุงองค์กร

ปัจจัยที่สาม ด้านผลประโยชน์เกื้อกูล มีการจัดสวัสดิการผลประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ เช่น มีอาหารกลางวันจัดไว้ให้สำหรับข้าราชการและบุคลากร มีการจัดกิจกรรมสานสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานในวันสำคัญต่าง ๆ เพื่อเป็นค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ และสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ หากองค์กรสามารถพัฒนาตามแนวทางดังกล่าวได้แล้ว เชื่อได้ว่าจะส่งเสริมให้คุณภาพการบริหารงานภาครัฐเพิ่มสูงขึ้นตามไปด้วย

- สายชล คงทิม. (2562). **ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน.** วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกริก.
- สุรศักดิ์ ชะมารัมย์. (2554). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ใน การบริหารจัดการของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.** วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุวิมล สุริยวงศ์. (2554). **ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และการรับรู้พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานโดยหัวหน้างาน: กรณีศึกษาบริษัทโทรคมนาคมแห่งหนึ่ง.** การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2562). **เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ พ.ศ. 2562.** กรุงเทพฯ: ม.ป.พ.
- อนุชาติ ปยนราวิชญ. (2558). **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิผลองค์กรของสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก.