

วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

Organizational Culture and Quality of Work Life Affecting Employee Performance at Phra Nakhon Sri Ayutthaya Provincial Public Health Office

กชกร อินทโชติ¹, ภิญญดา รื่นสุข²

Kochakorn Intachot ¹ , Pinyada Ruensook ²

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของวัฒนธรรมองค์กรแบบราชการและวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์และคุณภาพชีวิตในการทำงาน (2) เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพระนครศรีอยุธยา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพระนครศรีอยุธยา และบุคลากรในสาธารณสุขอำเภอ ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 16 อำเภอ ทั้งหมด 316 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบสะดวก เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบตัวแปรเข้าทั้งหมด ผลการวิจัยพบว่า (1) ระดับความคิดเห็นวัฒนธรรมองค์กรแบบราชการและเชิงสร้างสรรค์คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก (2) วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการทุกด้าน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ส่วนด้านความกระตือรือร้น ด้านท้าทายความสามารถ ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 4) คุณภาพชีวิตในการทำงาน ทุกด้านส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมี

¹นักศึกษาปริญญาโท บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

¹ Master of Business Administration, Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology

Suvarnabhumi, e-mail ; meenexo@gmail.com

²ผู้ช่วยศาสตราจารย์ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจและ เทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

²Assistant Professor, Master of Business Administration Program, Management Major, Faculty of Business Administration and Information Technology, Rajamangala University of Technology Suvarnabhumi, e-mail ; pinyada3443@gmail.com

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตส่วนตัวที่ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

คำสำคัญ : วัฒนธรรมองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Abstract

This research aims to (1) study the level of opinions on bureaucratic organizational culture, creative organizational culture and quality of work life, and (2) study the effect of bureaucratic organizational culture, creative organizational culture and quality of work life on the work efficiency of personnel in the Phra Nakhon Si Ayutthaya Provincial Public Health Office. The sample included 316 staff members from the Provincial and District Public Health Offices (16 districts) in Phra Nakhon Si Ayutthaya. Using convenience sampling and questionnaire-based data collection, the study employed statistics such as mean, standard deviation, correlation, and multiple regression analysis. The research results found that (1) the level of opinions on bureaucratic and creative organizational culture on overall quality of work life was at a high level; (2) all aspects of bureaucratic organizational culture had a statistically significant effect on work efficiency at the 0.05 level; 3) creative organizational culture in terms of teamwork and creativity had an effect on work efficiency, while enthusiasm and challenge did not have a statistically significant effect on work efficiency at the 0.05 level; and 4) all aspects of quality of work life had a statistically significant effect on work efficiency at the 0.05 level, except for fair and adequate compensation. and the balance between work life and personal life that does not affect work performance.

Keywords: Organizational culture, Quality of Work Life, Performance

บทนำ

คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิตที่ให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์หรือคนทำงานเป็นหลักที่มีต่อการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวและลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นสิ่งที่จำเป็นและมี

ความสำคัญอย่างยิ่ง คุณภาพชีวิตในการทำงานในลักษณะของความพึงพอใจในการทำงานนั้น จะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน และยังเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความต้องการทำงาน ซึ่งนำไปสู่ประสิทธิภาพและเกิดการเพิ่มผลผลิตของบุคลากรในบริษัทหรือองค์กร

ทรัพยากรมนุษย์นับว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์กร เป็นปัจจัยสำคัญที่บ่งชี้ถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการดำเนินงานขององค์กร โดยที่องค์กรมักมีการคาดหวังผลจากการปฏิบัติงานที่ดีมีประสิทธิภาพจากบุคลากร ในขณะที่บุคลากรก็ย่อมคาดหวังในสิ่งที่จะได้รับจากองค์กรด้วยเช่นกัน ผู้บริหารจึงต้องนำศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด กระตุ้นให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงาน เพราะทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญ ที่จะช่วยให้องค์กรเจริญเติบโตโดยการได้บุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาทำงานกับองค์กร ดังนั้น การสร้างขวัญและกำลังใจที่ดี การปลูกฝังความจงรักภักดี และลดปัญหาความขัดแย้งภายในองค์กร (เวินา พิงวิวัฒน์ นิกุล, 2561 อ้างถึงใน นิรุต์ น้อยเมือง, 2567) ท่ามกลางกระแสของการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมืองและเทคโนโลยี การเชื่อมโยงระบบข้อมูลข่าวสารแบบเครือข่ายรวมถึงการพัฒนาความเป็นประชาธิปไตยที่เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมมากขึ้น เป็นผลให้คนในสังคมต่างได้รับผลกระทบก่อให้เกิดทั้งโอกาสและอุปสรรคต่อการพัฒนาที่ยั่งยืนของประเทศและมีความจำเป็นต้องแสวงหาแนวทางในการปรับตัวเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันจากผลที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลง (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2552) การดำเนินงานสาธารณสุขตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันเป็นผลสืบเนื่องมาจากการปฏิบัติงานของบุคลากร สาธารณสุขทั้งสิ้น ในการบริหารจัดการด้านสาธารณสุข บุคลากรสาธารณสุขผู้ปฏิบัติงานต่างปรารถนาคุณภาพ ชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น ได้รับความเป็นธรรม มีความพึงพอใจในการทำงานและได้รับการพัฒนาเพื่อให้สามารถ ก้าวหน้าตามสายงานหรือสายอาชีพของตน และเหนืออื่นใดมีความมั่นคงในการทำงาน (ดิน ปรัชญพฤทธิ และ อิสระ สุวรรณบล, 2543) สำหรับบุคลากรสาธารณสุขประกอบด้วยเจ้าหน้าที่หลายสาขาวิชาชีพ ปฏิบัติงานใน หลายระดับ ทั้งหน่วยบริหารและหน่วยบริการ ซึ่งมีหน้าที่แตกต่างกันออกไปแต่มีเป้าหมายเดียวกัน คือ 4 การบริการสาธารณสุขเพื่อประชาชน (หน่วยงานสาธารณสุขในระดับพื้นที่ อันได้แก่ สำนักงานสาธารณสุข อำเภอ ซึ่งเป็นหน่วยบริหาร เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) ที่มีบุคลากรสาธารณสุขเป็นผู้รับผิดชอบต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนโดยตรง ดังนั้นการพัฒนาคุณภาพชีวิต ความผูกพันองค์กร ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ และปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) จำเป็นต้องให้ความสำคัญเพื่อให้การปฏิบัติงาน เพื่อดำเนินงานขับเคลื่อนการดำเนินงานสาธารณสุขเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (พรรณี วัฒราเศรษฐ์, 2561)

ภายใต้การเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วในสังคมยุคปัจจุบันทำให้ทุกหน่วยงานในภาครัฐต้องมีการปรับตัว และกำหนดกลยุทธ์ในการปฏิบัติงาน ซึ่งระบบงานสาธารณสุขที่มีรูปแบบของการบริหารแบบราชการที่กำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ จึงจำเป็นต้องมีการปฏิรูปโครงสร้างและระบบบริหารจัดการของภาคสาธารณสุขด้วยการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างและระบบงานของวัฒนธรรมองค์กรสาธารณสุขจากความท้าทาย

ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในทำให้วัฒนธรรมองค์กรเริ่มมีการเปลี่ยนแปลงไปตามนโยบายของภาครัฐและข้อระเบียบแบบแผน ข้อบังคับ และข้อกฎหมายต่างๆ ที่ไม่สามารถปรับตัวได้ทันตามสถานการณ์ดังกล่าวข้างต้น จึงทำให้ระบบสาธารณสุขมีความล่าช้าในการปฏิบัติงานและมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่ำ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2564) ซึ่งมีสาเหตุมาจากการที่ข้าราชการและพนักงานส่วนใหญ่ยังขาดความกล้าแสดงออกต่อความคิดเห็น ขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะช่วยในการพัฒนารูปแบบในการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดแนวทางและองค์ความรู้ใหม่ที่มีความท้าทายต่อความสามารถ โดยมีความเคยชินกับการรับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชา ขาดความกระตือรือร้นต่องานที่ได้รับมอบหมาย โดยผู้บริหารได้มีการมอบนโยบายให้มีการผสมผสานระหว่างรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรแบบราชการกับวัฒนธรรมองค์กรแบบเชิงสร้างสรรค์เข้าด้วยกัน เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ (โกมาตร จึงเสถียรทรัพย์, 2558) ประกอบกับสภาพแวดล้อมและโรคระบาดในปัจจุบันมีความเสี่ยงต่อความปลอดภัยทั้งทางด้านสุขภาพร่างกายและจิตใจที่อาจทำให้บุคลากรมีการได้รับมอบหมายของภาระงานมากจนเกินไป และไม่สามารถบริหารจัดการเวลาให้เกิดความเครียดและความวิตกกังวลต่อการปฏิบัติงานที่มีข้อผิดพลาด จึงทำให้ขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จากปัญหาดังกล่าว

ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาวัฒนธรรมองค์กรแบบราชการและแบบสร้างสรรค์ รวมถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนารูปแบบการดำเนินงานขององค์กรให้เกิดประสิทธิภาพ ทั้งรูปแบบวัฒนธรรมขององค์กรที่ควรยึดเป็นแนวปฏิบัติและจัดการโครงสร้างการปฏิบัติงาน การเสริมสร้างทักษะความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน รวมไปถึงการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านต่างๆ ให้ดียิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของวัฒนธรรมองค์กรแบบราชการและวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ และคุณภาพชีวิตในการทำงาน
2. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

Smircich (1958) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรมีฐานความคิดมาจากแนวคิดพื้นฐาน 2 แนวทาง คือ แนวคิดเชิงปฏิฐานนิยม ซึ่งแสดงให้เห็นว่าวัฒนธรรมองค์กรเป็นพฤติกรรมของมนุษย์ที่สังเกตเห็นได้จึงจัดเป็นตัวแปรหนึ่งที่มีอยู่ในองค์กรนอกเหนือสภาพแวดล้อมอื่น ๆ ที่องค์การอยู่ และแนวคิดเชิงปรากฏการณ์นิยม ซึ่งชี้ให้เห็นว่าวัฒนธรรมองค์กรเป็นเรื่องของความคิด ความเชื่อที่อยู่ภายในจิตใจของกลุ่มบุคคลและไม่ได้เป็นเพียงตัวแปรหนึ่งในองค์กรเท่านั้น แต่องค์การเปรียบเสมือนวัฒนธรรมหรือกล่าวได้ว่าทุกสิ่งทุกอย่างในองค์การ

เป็นปรากฏการณ์ทางวัฒนธรรม จึงมักเรียกวัฒนธรรมองค์การว่าบางสิ่งท้องถิ่นนั้นเป็น สำหรับการศึกษา วัฒนธรรมองค์การโดยเฉพาะภาครัฐหรือที่เรียกว่า วัฒนธรรมองค์การระบบราชการ น่าจะมีฐานคิดจาก แนวความคิดอย่างหลัง เนื่องด้วยมีนักวิชาการมากมายได้แบ่งแยกเป็นประเภทหรือลักษณะที่แตกต่างเพื่อบ่งชี้ ของวัฒนธรรมองค์การระบบราชการหรือที่เรียกชื่อใกล้เคียงกันไว้เป็นจำนวนมาก

Robbins (1994, p. 245, 1997, p. 237, อ้างถึงใน วันชัย มีชาติ, 2548, น. 277-279) เสนอ แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การว่าเป็นเหมือนบุคลิกเฉพาะขององค์การขึ้นอยู่กับปัจจัยอันเป็น คุณลักษณะ ดังนี้ (1) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และความกล้าเสี่ยง (2) การให้ความสนใจในรายละเอียด (3) การมุ่งผลสำเร็จ หรือผลงาน (4) การให้ความสำคัญกับคนไม่ว่าองค์การจะตัดสินใจหรือดำเนินการใดๆ จะคำนึงและพิจารณาถึง ผลกระทบที่มีต่อบุคลากรในองค์การว่าอยู่ในระดับมากน้อยอย่างไร (5) การทำงานเป็นทีม (6) การทำงานเชิง รุก (7) ความมีเสถียรภาพ (8) ทิศทางขององค์การ เป้าหมายและผลการปฏิบัติงานที่วางไว้ชัดเจน (9) บุรณา การในองค์การ (10) การสนับสนุนจากผู้บริหาร (11) การควบคุม ได้แก่ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับตลอดจนการ บังคับบัญชาโดยตรง (12) การเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ระดับความเชื่อหรือเห็นว่าตนเป็นสมาชิกขององค์การ (13) ระบบการให้รางวัล (14) การจัดการกับความขัดแย้ง และ (15) รูปแบบการติดต่อสื่อสาร ส่วนสุพานิ สฤกษ์วานิช (2552, น. 412-414) แบ่งวัฒนธรรมองค์การออกเป็น 4 แบบ คือ เน้นการมองภายในเป็นสำคัญ (Internal Focus) กับการมุ่งเน้นไปสู่ภายนอก (Eternal Focus) และมีมิติของการยืดหยุ่น (Flexibility) กับการ รักษาสภาพที่เป็นอยู่ (Stability) ประกอบด้วย (1) วัฒนธรรมแบบญาติมิตร (Clan Culture) (2) วัฒนธรรม แบบราชการ (Bureaucratic Culture) (3) วัฒนธรรมแบบปรับตัว (Adaptability Culture) หรือวัฒนธรรม แบบผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Culture) และ (4) วัฒนธรรมที่เน้นความสำเร็จ (Achievement Culture)

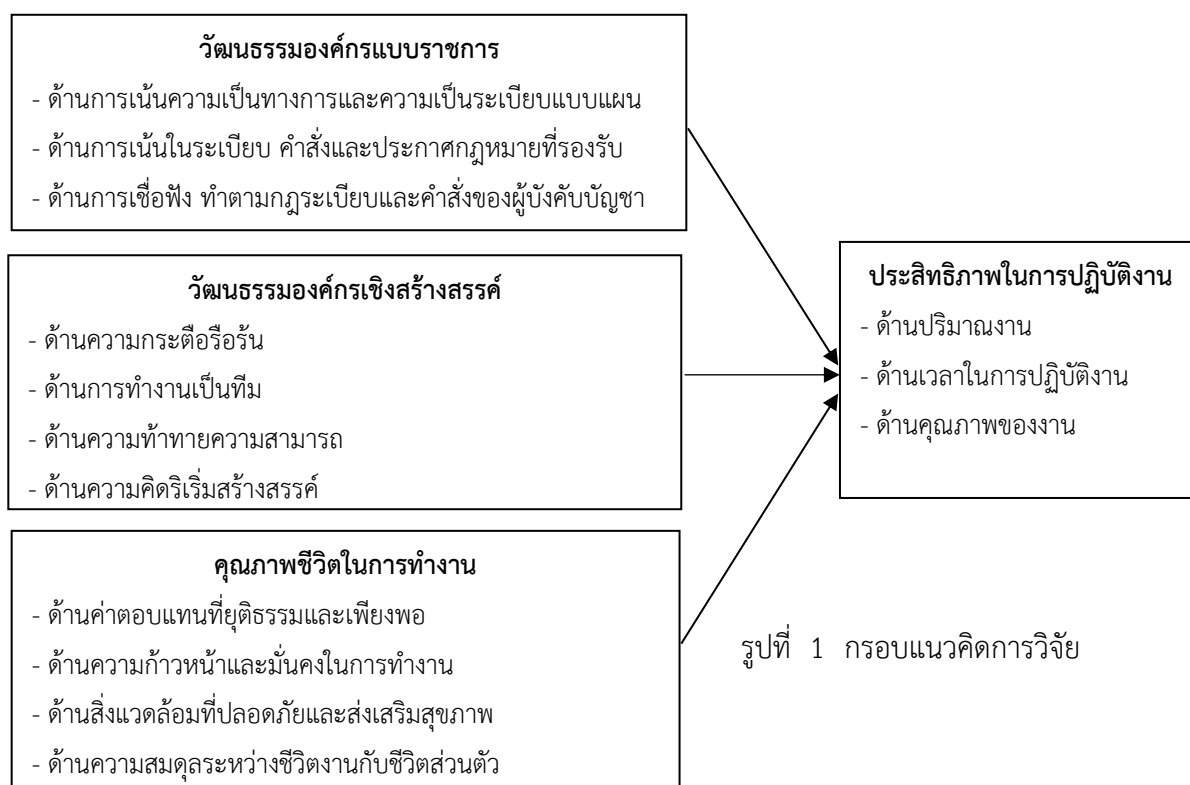
House, E.F., and Cummings, T.G. (1985) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน (quality of work life) หมายถึง ความสอดคล้องกันระหว่างความพึงพอใจในงานกับประสิทธิผลขององค์การ หรือ ประสิทธิภาพขององค์การ อันเนื่องมาจากความผาสุกในงานของผู้ปฏิบัติงาน เป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ ประสบการณ์ในการทำงาน ในขณะที่ Drafke & Kossen. (2002) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือการ ทำให้สภาพแวดล้อมในการทำงานมีประสิทธิภาพตอบสนองความต้องการ และเพิ่มคุณค่าให้กับพนักงานใน องค์การ

บุญแสง ชีระภากร (2557) ได้แสดงถึงองค์ประกอบในการกำหนดคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 10 ประการ คือ (1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอ (2) ผลประโยชน์เกื้อกูล (3) สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูก สุขลักษณะ (4) ความมั่นคงในงาน (5) เสรีภาพในการร่วมเจรจาต่อรอง (6) พันทนาการและการเจริญเติบโต (7) บุรณาการทางสังคม (8) การมีส่วนร่วมในองค์การ (9) ประชาธิปไตยในการทำงานและ (10) เวลาว่างของชีวิต ในขณะที่ชุติมา เทียนใส (2551) องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี เป็นที่ต้องการและปรารถนา ของบุคคลในองค์การ จะต้องประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่มีความ

ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพชีวิต โอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน โอกาสได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นสิทธิส่วนบุคคล จัดเวลาตนเองให้เหมาะสมและสมดุลกับบทบาทชีวิตของตนเอง ความเป็นประโยชน์ของงานที่ทำมีลักษณะที่มีส่วนรับผิดชอบต่อสังคม โดยองค์ประกอบเหล่านี้มีผลต่อการทำงานของบุคคลในองค์กร ซึ่งหากขาดองค์ประกอบอย่างใดอย่างหนึ่งหรือมีการจัดการไม่เหมาะสม อาจทำให้ประสิทธิภาพ ผลผลิตของงานลดลงได้

ศิริพงษ์ ศรีชัยมัยรัตน์ (2546, น. 20-23) ประสิทธิภาพ คือ การใช้ทรัพยากรนำเข้าอย่างประหยัดคุ้มค่า และมีคุณภาพได้เปรียบคู่แข่งขันในด้านต้นทุนต่ำกว่า สินค้ามีคุณภาพที่ดีกว่าและเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ส่วนหลวงวิจิตรวาทการ (2502, น. 1-2, อ้างถึงใน กันตยา เพิ่มผล, 2544, น. 38) งาน คือสิ่งที่ครอบครองเวลาส่วนใหญ่ของชีวิตคน เพราะการทำงานเป็นการแสดงถึงการดำรงอยู่ การมีส่วนร่วมของทุกๆ ชีวิตในสังคม งานทำให้เราใช้ศักยภาพของเราอย่างเต็มที่ เป็นการสะสมประสบการณ์การเรียนรู้ สิ่งสำคัญคือผลสำเร็จอันเกิดแก่ตัวเรา และประเทศชาติหรือองค์การที่เรามีหน้าที่รับผิดชอบอย่างเป็นส่วนรวม ดังนั้น การทำงานของบุคคลในองค์การ ซึ่งมีหน้าที่ ความรับผิดชอบ และตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน การรับรู้และการให้ความหมายการทำงานย่อมมีความแตกต่างกันตามสถานภาพของตนเป็นสำคัญ แต่สิ่งสำคัญคือทุกคนมีเป้าหมายการทำงานเพื่อสนองความต้องการ เพื่อให้เกิดความพึงพอใจ เพื่อขจัดปัญหาต่างๆ ที่ก่อให้เกิดความข้องใจ ส่วนพัชรา หาญเจริญกิจ (2560) ได้กล่าวถึงเรื่องมาตรฐานการปฏิบัติงานซึ่งเป็นตัวชี้วัดผลสำเร็จของงานว่า เกณฑ์ที่องค์การมักกำหนดเป็นมาตรฐานการปฏิบัติงาน ได้แก่ เกณฑ์ด้านปริมาณงานและระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน คุณภาพของงาน และลักษณะการแสดงผลงานปฏิบัติงาน

กรอบแนวคิดการวิจัย



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพระนครศรีอยุธยา และบุคลากรในสาธารณสุขอำเภอในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา 16 อำเภอ ใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจง คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยอาศัย สูตรของ Cochran (1977) เท่ากับ 316 ตัวอย่าง

เครื่องมือในการวิจัย

การวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือโดยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวัฒนธรรมองค์กร คุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพในการทำงาน ใช้เป็นกรอบในการสร้างแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 5 ส่วน ได้แก่ (1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (2) แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร (3) แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (4) แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งลักษณะเป็นมาตราวัดแบบ Likert Scale 5 (1 คือ ให้ความเห็นน้อยที่สุด และ 5 คือ ให้ความเห็นมากที่สุด) (Likert, 1967) และ (5) ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นอื่น ๆ ลักษณะคำถามปลายเปิดให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็น

การหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยนำร่างแบบสอบถามเสนอผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อพิจารณาความครบถ้วน ความเหมาะสม ความถูกต้องของการใช้ภาษาและครอบคลุมเนื้อหาของงานวิจัย จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try - out) กับผู้ให้ข้อมูลที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวนไม่น้อยกว่า 30 คน นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกตามรายข้อตามวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับ คัดเลือกข้อที่มีค่าอำนาจจำแนก (r) ตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไปได้ ซึ่งมีค่าระหว่าง .21 – 0.946 และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ Cronbach's Alpha Coefficient (Cronbach, 1970) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.859

วิธีการเก็บข้อมูล

ผู้วิจัยใช้วิธีการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพระนครศรีอยุธยา และบุคลากรในสาธารณสุขอำเภอในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาและรอรับแบบสอบถามกลับคืนครบถ้วนสมบูรณ์ 316 ตัวอย่าง

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลเรียบร้อยแล้ว นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาทำการกำหนดรหัส ลงรหัส บันทึกข้อมูล แล้วนำไปประมวลผลข้อมูล โดยอาศัยโปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อหาค่าทางสถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบนำเข้าตัวแปรทุกตัว

ผลการวิจัย

1. การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 190 คน คิดเป็นร้อยละ 60.10 มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 37.70 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 250 คน คิดเป็นร้อยละ 79.10 มีสถานภาพโสด จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 50.30 เป็นข้าราชการ จำนวน 224 คน คิดเป็นร้อยละ 70.90 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000–20,000 บาท เป็นนักวิชาการ สาธารณสุข จำนวน 103 คน คิด เป็น ร้อยละ 32.06 และปฏิบัติงานในสังกัดบริหารงานทั่วไป จำนวน 35 คน คิดเป็น ร้อยละ 6.45

2. การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของวัฒนธรรมองค์กรแบบราชการของบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ	$\bar{x}$	S.D	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
ด้านการเน้นความเป็นทางการและความเป็นระเบียบแบบแผน (AB)	4.20	0.29	มาก	1
ด้านการเชื่อฟังทำตามกฎระเบียบและคำสั่งของผู้บังคับบัญชา (AD)	3.97	0.35	มาก	2
ด้านการเน้นในระเบียบ คำสั่ง และประกาศกฎหมายที่รองรับ (AC)	3.86	0.77	มาก	3
รวม	3.75	4.01	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่าบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพระนครศรีอยุธยามีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 และเมื่อพิจารณาเรียงลำดับจากมากไปน้อย สรุปดังนี้ บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ ด้านการเน้นความเป็นทางการและความเป็นระเบียบแบบแผน ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 รองลงมาคือ ด้านการเชื่อฟังทำตามกฎระเบียบและคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 และ ด้านการเน้นในระเบียบ คำสั่ง และประกาศกฎหมายที่รองรับ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 ตามลำดับ

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ความเปี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์	$\bar{x}$	S.D	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
ด้านความกระตือรือร้น	3.60	0.38	มาก	1
ด้านการทำงานเป็นทีม	3.75	0.45	มาก	2
ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.72	0.54	ปานกลาง	3
ด้านความท้าทายความสามารถ	3.19	0.49	ปานกลาง	4
รวม	3.42	0.24	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพระนครศรีอยุธยามีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับจากมากไปน้อย สรุปดังนี้ บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพระนครศรีอยุธยามีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ ด้านความกระตือรือร้นในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 รองลงมาคือ ด้านการทำงานเป็นทีม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 และด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย ความเปี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{x}$	S.D	ระดับความ คิดเห็น	ลำดับ
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (CA)	3.90	0.39	มาก	1
ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน (CB)	3.61	0.38	มาก	2
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตส่วนตัว (CC)	3.59	0.39	ปานกลาง	3
ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (CD)	3.56	0.38	ปานกลาง	4
รวม	3.67	0.21	มาก	

จากตารางที่ 3 พบว่า บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพระนครศรีอยุธยามีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับจากมากไปน้อย สรุปดังนี้ บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพระนครศรีอยุธยามีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตส่วนตัว ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (DA)	$\bar{x}$	S.D	ระดับความ คิดเห็น	ลำดับ
ด้านคุณภาพของงาน	4.06	0.29	มาก	1
ด้านปริมาณงาน	3.74	0.38	มาก	2
ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน	3.57	0.39	มาก	3
รวม	3.79	0.20	มาก	

จากตารางที่ 4 บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพระนครศรีอยุธยามีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 เมื่อพิจารณาเรียงลำดับจากมากไปน้อย สรุปดังนี้บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพระนครศรีอยุธยามีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน มากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 รองลงมา คือ ด้านปริมาณงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 และ ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) ตัวแปร วัฒนธรรมองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ตัวแปร	DA	AB	AC	AD	BA	BB	BC	BD	CA	CB	CC	CD
DA	1	0.05	0.13*	0.07	-0.11*	0.14*	0.06	0.25*	0.08	0.12*	0.23*	0.10
AB		1	0.01	0.20	0.04	0.11	0.27	0.00	0.12	0.02	0.00	0.07
AC			1	0.01	0.07	0.20*	0.26*	0.27*	0.19*	0.08	0.01	0.05
AD				1	0.14*	0.25*	0.20*	0.35	0.07	0.01	0.20*	0.07
BA					1	0.31*	0.21*	0.35*	0.07	0.01	0.20*	0.07
BB						1	0.32*	0.48*	0.20	0.11	0.26	0.07
BC							1	0.53	0.30	0.07	0.34*	0.03
BD								1	0.26	0.09	0.46*	0.01
CA									1	0.06	0.22*	0.13
CB										1	0.08	0.00
CC											1	0.00
CD												1

จากตารางที่ 5 การทดสอบความสัมพันธ์เบื้องต้นระหว่างตัวแปรอิสระของวัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ คุณภาพชีวิตในการทำงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า

มีค่าอยู่ระหว่าง 0.00 ถึง 0.48 ซึ่งการทดสอบความเป็นอิสระระหว่างตัวแปรมีค่าน้อยกว่า 0.80 แสดงว่า ตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กันเองมากเกินไป

ตารางที่ 6 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ

วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ	สัมประสิทธิ์การถดถอย (β)	ความคาด เคลื่อนมาตรฐาน	t	P-Value
ค่าคงที่ (a)	1.503	0.254	14.306	0.000 **
ด้านการเน้นความเป็นทางการ และความ เป็นระเบียบแบบแผน	0.138	0.055	4.976	0.013*
ด้านการเน้นในระเบียบ คำสั่ง และ ประกาศกฎหมายที่รองรับ	0.370	0.029	2.304	0.0022*
ด้านการเชื่อฟัง ทำตามกฎระเบียบและ คำสั่งของผู้บังคับบัญชา	0.235	0.060	4.865	0.018*
Adjusted R	0.725			

จากตารางที่ 6 พบว่า วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ ประกอบด้วย ด้านการเน้นความเป็นทางการ และความเป็นระเบียบแบบแผน ด้านการเน้นในระเบียบ คำสั่ง และประกาศกฎหมายที่รองรับ ด้านการเชื่อฟัง ทำตามกฎระเบียบและคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ทุกด้านส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่ตัวแปรรวมกันพยากรณ์ได้ร้อยละที่ 72.5 โดยพิจารณาจากค่า Adjusted R Square เท่ากับ 0.725

ตารางที่ 7 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์

วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์	สัมประสิทธิ์การถดถอย (β)	ความคาด เคลื่อนมาตรฐาน	t	P-Value
ค่าคงที่ (a)	1.407	0.190	23.20	0.000**
ด้านความกระตือรือร้น	- 0.01	0.032	- 0.50	0.061
ด้านความท้าทายความสามารถ	- 0.12	0.026	- 0.46	0.064
ด้านการทำงานเป็นทีม	0.46	0.029	-1.59	0.011
ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	0.10	0.027	-3.91	0.000*
Adjusted R	0.772			

จากตารางที่ 7 พบว่า วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านความกระตือรือร้น และด้านความท้าทายความสามารถ ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยที่ตัวแปรร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 77.2 โดยพิจารณาจากค่า Adjusted R Square เท่ากับ 0.772

ตารางที่ 8 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) คุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	สัมประสิทธิ์การถดถอย (β)	ความคาดเคลื่อนมาตรฐาน	t	P-Value
ค่าคงที่ (a)	1.291	0.188	15.46	0.000**
ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	0.108	0.030	0.273	0.785
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	0.060	0.029	2.082	0.038*
ด้านสิ่งแวดล้อมที่สุขลักษณะและปลอดภัย	0.117	0.029	4.067	0.000**
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตส่วนตัว	0.050	0.028	1.806	0.072
Adjusted R	0.880			

จากตารางที่ 8 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านสิ่งแวดล้อมที่สุขลักษณะและปลอดภัย ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตส่วนตัว ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยที่ตัวแปรร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 88 โดยพิจารณาจากค่า Adjusted R Square เท่ากับ 0.880

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาวรรณกรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สรุปผลการวิจัย ดังนี้

วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ ประกอบด้วย ด้านการเน้นความเป็นทางการ และความเป็นระเบียบแบบแผน ด้านการเน้นในระเบียบ คำสั่ง และประกาศกฎหมายที่รองรับ ด้านการเชื่อฟังทำตามกฎระเบียบและคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ทุกด้านส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่ตัวแปรร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 72.5 โดยพิจารณาจากค่า Adjusted R Square เท่ากับ 0.725

วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย ด้านการทำงานเป็นทีมและด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านความกระตือรือร้น และด้านความท้าทายความสามารถไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยที่ตัวแปรร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 77.2 โดยพิจารณาจากค่า Adjusted R Square เท่ากับ 0.772

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตส่วนตัว ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยที่ตัวแปรร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 88 โดยพิจารณาจากค่า Adjusted R Square เท่ากับ 0.880

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษา วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สามารถสรุปประเด็นและอภิปรายผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ ด้านการเน้นความเป็นทางการ และความเป็นระเบียบแบบแผน ด้านการเน้นในระเบียบ คำสั่ง และประกาศกฎหมายที่รองรับ และด้านการเชื่อฟัง ทำตามกฎระเบียบและคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพระนครศรีอยุธยาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพินิจดา คำกรฤชา (2560) ได้ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัด ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อาทิตย์ จันทะรังศรี (25560) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทผลิตน้ำตาลในจังหวัดขอนแก่น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นวลละออ แสงสุข และวไลพรณ อาจารย์วัฒนา (2561) ได้ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายปฏิบัติการมหาวิทยาลัยรามคำแหง ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวเป็นไปในทิศทางเดียวกันทั้งนี้เพราะองค์กรมีการกำหนดโครงสร้างตำแหน่งงานไว้อย่างชัดเจน โดยผู้บังคับบัญชาจะมีหน้าที่ในการแบ่งและกระจายงานไปสู่ผู้ใต้บังคับบัญชาของแต่ละฝ่ายอย่างเป็นลำดับขั้น ซึ่งจะยึดถือหลักเกณฑ์การปฏิบัติงานที่เน้นความเป็น ทางการและความเป็นระเบียบแบบแผน อีกทั้งยังเน้นในเรื่องของการปฏิบัติงานตามระเบียบ คำสั่ง และ ประกาศ กฎหมายที่รองรับ เพื่อให้การปฏิบัติงานนั้นมีประสิทธิภาพโดยที่ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนจะต้องให้ความเคารพ เชื่อฟังคำสั่ง พร้อมทั้งปฏิบัติตามกฎระเบียบและคำสั่งด้วยความเต็มใจและไม่หลีกเลี่ยง

2. วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ ด้านการทำงานเป็นทีมและด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพระนครศรีอยุธยาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริขวัญ หงส์สุวรรณกุล (2562) ได้ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันและความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร สอดคล้องกับงานวิจัยของ มณฑิตา ศรีนคร และจุฑามาศ ทวีไพบูลย์วงศ์ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ผลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันยึดมั่นในงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังจังหวัดชลบุรี ส่วนด้านความกระตือรือร้น ด้านความท้าทายความสามารถ ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สอดคล้องกับงานวิจัยของ นวรัตน์ เพชรพรหม (2562) ได้ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทไปรษณีย์ไทยจำกัด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชย์ประภา บุญทะระ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เนื่องจาก ลักษณะของงานที่ปฏิบัติตามหน้าที่ในรูปแบบที่สม่ำเสมอตามลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมายรูปแบบของงานจึงไม่ได้มีความท้าทายต่อความสามารถมากจนเกินไป เพราะเป็นงานที่ไม่มีความแปลกใหม่ ซึ่งสามารถทำได้บรรลุได้โดยปกติวิสัย ซึ่งไม่จำเป็นต้องใช้ความท้าทายในการทำงาน ซึ่งบุคลากรก็สามารถทำงานให้บรรลุผลได้อย่างมีประสิทธิภาพได้โดยปกติ

3. คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน และด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัยส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพระนครศรีอยุธยา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐพร ฉายประเสริฐ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดปทุมธานี สอดคล้องกับงานวิจัยของ กลมรัตน์ จิวิเศษสกุล (2561) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการและความมั่นคงของมนุษย์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิวัช โชติกิจนุสรณ์ และ ตรีเนตร ดันตระกูล (2562) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริการลูกค้าของธนาคารพาณิชย์ ส่วนด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตส่วนตัว ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประพันธ์ ชัยกิจอุไรใจ (2561) ได้ศึกษา เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคม สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพศาล คำแก้ว และ คณะ (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ของพนักงานธนาคารพาณิชย์ เขตอำเภอเมืองจังหวัดสุราษฎร์ธานี ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เนื่องจากคำตอบแทนที่เป็นสิ่งที่บุคลากรส่วนใหญ่ทราบตามตำแหน่งงานในหน่วยราชการของภาครัฐ และทุกคนจะได้รับคำตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอต่อการดำรงชีพตามโครงสร้างของกระทรวงและด้วยในสังกัดของหน่วยงานนั้นที่ได้กำหนดการแบ่งระดับของขั้นเงินเดือนไว้อย่างชัดเจน และ บุคลากรส่วนใหญ่อาจเห็นว่าการปฏิบัติงานในภาครัฐไม่ได้กระทบกับวันเวลาในการทำงานมาก เนื่องจากการทำงานวันจันทร์ถึงวันศุกร์และเวลา 8.00 – 16.30 น. ซึ่งเป็นเวลาที่มีการปฏิบัติงานนั้นเกิดความสะดวกสบายในชีวิตในการปฏิบัติงานกับชีวิตส่วนตัว

ข้อเสนอแนะการวิจัย

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. หน่วยงานควรปรับปรุงรูปแบบของการทำงานให้มีความทันสมัยมากขึ้นโดยจัดหาระบบเทคโนโลยี หรือโปรแกรมคอมพิวเตอร์มาช่วยลดขั้นตอนการทำงานที่มีความเป็นทางการ เช่น ระบบการจัดการเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ และลดการใช้เอกสารกระดาษ ซึ่งการนำโปรแกรมเหล่านี้มาใช้จะช่วยให้การทำงานในระบบ ราชการมีความรวดเร็ว อีกทั้งยังเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและรวดเร็วมากยิ่งขึ้นอีกด้วย
2. หน่วยงานควรสร้างแรงจูงใจภายในองค์กรและการทำงาน โดยสร้างสรรค์โครงการหรือกิจกรรมการทำงานใหม่ๆ ที่มีความท้าทายต่อความสามารถ ซึ่งจะทำให้บุคลากรรู้สึกเกิดความกระตือรือร้นและก่อให้เกิดการทำงานเป็นทีมร่วมกันในทางด้านความคิดสร้างสรรค์ต่าง ๆ ซึ่งจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและเป็นการเสริมสร้างพัฒนาทักษะความรู้ในการทำงานให้กับบุคลากรภายในหน่วยงานอีกด้วย
3. หน่วยงานภายในควรมีการปรับปรุงสภาพบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมไม่เคร่งเครียดมากเกินไป และควรมีการปรับพิจารณาในเรื่องคำตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอต่อค่าครองชีพในปัจจุบันที่มีการปรับตัวเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว ควรมีการส่งเสริมสนับสนุนความก้าวหน้าในหน้าที่การงานโดยการส่งเสริมให้การพัฒนาทักษะในเรื่องของการเพิ่มพูนความรู้ในการทำงานอันก่อให้เกิดประโยชน์แก่หน่วยงานอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในวัฒนธรรมองค์กรหลังการเกิดโรคระบาดโควิด รวมถึงการปรับตัวของพนักงานและการบริหารจัดการในสถานการณ์ภายในหน่วยงานที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างไร
2. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ในด้านการมุ่งไม่ตรีสัมพันธ์ หรือการมุ่งความสำเร็จ เพื่อเป็นตัวแปรในการชี้วัดหรือวิเคราะห์ผลของรายบุคคลเพิ่มเติมของ การศึกษาวัฒนธรรมในองค์กรที่มีประสิทธิภาพการทำงานมากขึ้น

3. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านอื่นๆ ด้วย เช่น ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านบูรณาการทางสังคม เป็นต้น ซึ่งตัวแปรเหล่านี้จะช่วยวิเคราะห์คุณภาพชีวิตของพนักงาน ทำให้เห็นถึงสาเหตุและปัจจัยต่างๆที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กมลรัตน์ จิรวิเศษสกุล. (2561). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. *วารสารบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์*, 1(1), 35-52.
- กันตยา เพิ่มผล.(2544). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. ศูนย์หนังสือสถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- กันตยา เพิ่มผล.(2546).*การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. ศูนย์พัฒนาทรัพยากรบุคคล.
- โกมาตร จึงเสถียรทรัพย์.(2558).ความสุขและการสร้างสุขภาวะในองค์กร: มิติทางจิตวิญญาณและคุณภาพชีวิตในการทำงาน. สำนักวิจัยสังคมและสุขภาพ. <http://www.shi.or.th/container/62/>
- ชุตินา เทียนใส.(2551).*คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมพลธิการทหารบก จังหวัดนนทบุรี*.รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐพร ฉายประเสริฐ.(2560).คุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดปทุมธานี. *วิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี*, 11(25), 107–118.
<https://so05.tci-thaijo.org/index.php/trujournal/article/view/100488>
- ดิน ปรัชญพฤทธิ์ และอิสระ สุวรรณบล. (2543). *ทฤษฎีองค์การ*. ไทยวัฒนาพานิช.
- นวรรตน์ เพชรพรหม.(2564).วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด.บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- นวลลออ แสงสุข และวไลพรธ อาจารีวัฒนา.(2561).วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายปฏิบัติการมหาวิทยาลัยรามคำแหง. *วารสารสถาบันวิจัยญาณสังวร*, 11(2), 62–68.
<https://so04.tci-thaijo.org/index.php/yri/article/view/215759>
- นิรุตต์ น้อยเมือง.(2567).*คุณภาพชีวิต ความผูกพันองค์กร ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองนครนายก จังหวัดนครนายก*. สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองนครนายก.
- บุญแสง ชีระภาการ.(2557).การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน. *จุลสารพัฒนาข้าราชการพลเรือน*. 33(1), 5-12.

- ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ.(2561).คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคม (รายงานการวิจัย). วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- พรรณี วัตราศเรษฐ.(2561).คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสมุทรสงคราม. *วารสารศูนย์อนามัยที่ 9*, 12(29), 47-65.
https://he02.tci-thaijo.org/index.php/hp_moph/article/view/154734
- พัชรา หาญเจริญกิจ.(2560).การจัดการความรู้ (Knowledge management). *รังสิตสารสนเทศ*, 23(1), 1-13.
- พินิจดา คำกรฤชา.(2560).วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัดในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ไพศาล คำแก้ว, วรลักษณ์ ลลิตศิริวิมล, และเบญจวรรณ พลตรี.(2560).ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ เขตอำเภอเมืองจังหวัดสุราษฎร์ธานี. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- มณฑิตา ศรีนคร และจุฑามาศ ทวีไพบูลย์วงศ์.(2563).ผลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การและความผูกพันยึดมั่นในงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี. *วารสารพาณิชยศาสตร์บูรพาปริทัศน์*, 15(1), 120-133.
<https://so02.tci-thaijo.org/index.php/buraphabusiness/article/view/243734>
- รัมย์ประภา บุญทะระ.(2563).วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา. *วารสารการจัดการและการพัฒนา*, 7(2), 223-226. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/JMD/article/view/242273>
- วันชัย มีชาติ. (2548). *การบริหารองค์การ*. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริพงษ์ ศรีชัยมัยรัตน์. (2546). *การบริหารการผลิตและการปฏิบัติการ*. กรุงเทพฯ: ประชาชนชาวบ้าน.
- ศิวัช โชติกิจนุสรณ์ และตรีเนตร ต้นตรกุล.(2562).แนวทางการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริการลูกค้าธนาคารพาณิชย์. *วารสารการจัดการและการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี*, 6(1), 123-138.
<https://so02.tci-thaijo.org/index.php/JMD/article/view/194729>
- สิริขวัญ หงส์สุวรรณกุล.(2562).อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันและความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร.บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- สุพานี สฤกษ์วานิช.(2552). *พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่: แนวคิด และทฤษฎี* (พิมพ์ครั้งที่ 2). สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2552). *ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2552-2556*.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2564). *รายงานผลการดำเนินงานการปรับปรุงระบบราชการเพื่อรองรับสถานการณ์วิกฤตและการเปลี่ยนแปลง*.
- อาทิตย์ จันทะรังศรี. (2560). *ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตน้ำตาลในจังหวัดขอนแก่น.บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยรามคำแหง*.
- Cronbach, L. J. (1970). *Essentials of psychological testing*. Harper & Row.
- House, E. F., & Cummings, T. G. (1985). *Organizational development and change*. West.
- Likert, R. (1967). *The human organization: Its management and value*. McGraw-Hill.
- Michael Drafke, & Stan Kossen. (2002). *The human side of organization* (8th ed.). Prentice Hall.
- Smircich, M. (1985). *Is the concept of culture a paradigm for understanding organizational and ourselves?*. In *Organizational culture*. SAGE.