

คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิผลขององค์กร : กรณีศึกษาสำนักงานพัฒนาชุมชน
จังหวัดฉะเชิงเทรา

Quality of Working Life and Organization Effectiveness: A Case Study of
Community Development Chachoengsao Provincial Office

รพีพัฒน์ ยวงสุวรรณ
Rapeepat Yongsuwan

มหาวิทยาลัยรามคำแหง
Ramkhamhaeng University, Thailand.
Email: yannakorn1978@gmail.com

Received May 10, 2019; Revised July 3, 2019; Accepted July 29, 2019

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดฉะเชิงเทรา 2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดฉะเชิงเทรา และ 3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผล ของสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดฉะเชิงเทรา ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากร ในสังกัด สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 65 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัยการวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการวิเคราะห์หาค่าความถี่ จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่าง 2 ตัวแปร โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และการทดสอบสมมติฐานคุณภาพการให้บริการโดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็น พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดฉะเชิงเทราในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมากที่สุด ซึ่งอยู่ในระดับมาก ลำดับถัดมาคือด้านโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก และ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ และระดับความคิดเห็นประสิทธิผลของสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดฉะเชิงเทราในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการบรรลุเป้าหมายอยู่ในระดับมาก ด้านการบูรณาการอยู่ในระดับมาก ด้านการคงสภาพสมบูรณ์ของระบบค่านิยมอยู่ในระดับมาก และ ด้านการปรับตัวอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ และระดับความคิดเห็นความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิผลของสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดฉะเชิงเทรา อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดฉะเชิงเทรา มีระดับความคิดเห็นความสัมพันธ์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิผลขององค์กร พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อประสิทธิผลของสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดฉะเชิงเทรา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการทำงาน; ประสิทธิผลขององค์กร; สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดฉะเชิงเทรา

Abstract

This independent study have the purposes of this study were 1. To examine the quality of working life of the personnel in Community Development Chachoengsao Provincial Office 2. To examine the Effectiveness of Community Development Chachoengsao Provincial Office and 3. to examine the relationship between Quality Of Working Life and Organization Effectiveness of Community Development Chachoengsao Provincial Office. The population is 65 personnel in Community Development Chachoengsao Provincial Office. This survey study used questionnaires as the data gathering instrument. The statistics used for the data analysis comprising frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, pearson's product moment correlation and multiple regression analysis at the statistical significant level of 0.05

The result of hypothesis testing showed that quality of qorking life consist of Relationship with colleagues, Opportunities for progress and stability in work, and Fair and sufficient compensation influence to the organization effectiveness of Community Development Chachoengsao Provincial Office at the statistical significant level of 0.05

Keywords: Quality of Working Life; Organization Effectiveness; Community Development Chachoengsao Provincial Office

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีค่ามากในการขับเคลื่อนองค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์ เจริญก้าวหน้าและมั่นคง องค์การใดที่มีทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพสูงและสามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในทางสร้างสรรค์แล้ว องค์การนั้นก็ประสบความสำเร็จ เจริญก้าวหน้าและมั่นคง แต่ถ้าหากองค์การใดขาดทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าหรือไม่สามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การได้ องค์การก็พัฒนาไปได้อย่างความเจริญหรือความล้มเหลวขององค์การจึงขึ้นอยู่กับปัจจัยทรัพยากรมนุษย์เป็นสำคัญ

ด้วยเหตุนี้ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ ไม่ว่าจะเป็นทั้งภาครัฐ และภาคเอกชน ควรผลักดันให้ทรัพยากรมนุษย์ในสังกัดมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี เสริมสร้างสัมพันธภาพที่ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา หรือระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน เพื่อลดปัญหาความขัดแย้งในหน่วยงาน อันจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของงาน

สำหรับในจังหวัดฉะเชิงเทรา สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดฉะเชิงเทรา มีบุคลากร ในสังกัดจำนวน 76 คน ซึ่งกระจายกระจายออกไปดำเนินงานในพื้นที่ทั้งส่วนจังหวัด และอำเภอ 11 อำเภอ โดยแต่ละอำเภอนั้นมีลักษณะที่แตกต่างกันในหลาย ๆ ด้านทั้งสภาพแวดล้อมภายนอก เช่น สภาพเศรษฐกิจ สภาพสังคม สภาพการเมือง และวัฒนธรรม และสภาพแวดล้อมภายในที่ต้องพบเจอ เช่น ค่าตอบแทนที่ไม่เหมาะสมกับสภาพงาน ความก้าวหน้าในสายอาชีพ และปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานหรือภาคีเครือข่ายที่ต้องเกี่ยวข้องซึ่งพัฒนาการจะต้องปรับตัวอย่างมาก เพื่อที่จะขับเคลื่อนงานให้เกิดประสิทธิภาพได้

ในเดือน มกราคม พ.ศ. 2562 ตามหนังสือจังหวัดฉะเชิงเทราที่ ฉช0019/ 786 ลงวันที่ 10 มกราคม 2562 และ ฉช 0019/1665 ลงวันที่ 24 มกราคม 2562 มีข้าราชการสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดฉะเชิงเทรา ขอ ลาออกจากราชการรวมจำนวน 3 ราย โดยลาออกเนื่องจากไปประกอบอาชีพอื่น 2 ราย และ ลาออกเนื่องจากไปรับ ราชการสังกัดกรมอื่น 3 ราย จากภาพข่าวและปัญหาการลาออกจากราชการที่พบทำให้ผู้วิจัยต้องการศึกษาสำนักงาน พัฒนาชุมชนจังหวัดฉะเชิงเทรา เพื่อต้องการทราบถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในสังกัดฯ นั้นมีผลต่อ ประสิทธิภาพขององค์กร หรือไม่ เพียงใด และอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1 เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรในสังกัด สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดฉะเชิงเทรา
- 2 เพื่อศึกษาประสิทธิภาพของสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดฉะเชิงเทรา
- 3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพ ของสำนักงานพัฒนาชุมชน จังหวัดฉะเชิงเทรา

การทบทวนวรรณกรรม

ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับ แนวคิดและทฤษฎีต่างๆ ตลอดจนผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพขององค์กร
3. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
4. ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดฉะเชิงเทรา

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

Hodgetts (1993 : 192) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึงการออกแบบงานที่จะ ช่วยปรับปรุงให้คนทำงานอย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพโดยคำนึงถึงผลกระทบของงานที่มีต่อพนักงานและ ประสิทธิภาพขององค์กร และความพึงพอใจของพนักงานต่อการแก้ปัญหาและการตัดสินใจภายในองค์กร

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานที่นำมาศึกษามีด้วยกัน 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน โดย Walton (1974, อ้างถึงใน ธนินท์รัฐ ใจ สอาดพัฒนพร, 2555) ให้ความหมายคือ การให้บุคลากรรู้สึกถึงความเชื่อมั่นและความมั่นคงในงาน ให้รักษาและ เพิ่มศักยภาพในการทำงาน เพื่อใช้เป็นโอกาสในการปรับเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นไป และรายได้ที่มั่นคงใน อนาคต ซึ่งมีตัวบ่งชี้คือ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน , ความมั่นคง, โอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้ดีขึ้น , ได้รับการผลักดันให้ก้าวหน้าในหน้าที่การงานจากผู้บังคับบัญชา ได้รับการส่งเสริมให้มีความรู้ในการทำงานเพื่อให้ พร้อมในการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น และ ไม่มีความเสี่ยงที่จะถูกให้ออกจากงาน

2. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ โดย Walton (1974, อ้างถึงใน ธนินท์รัฐ ใจ สอาดพัฒนพร, 2555) ให้ความหมายคือ ค่าตอบแทนที่เป็นทั้งตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงิน ที่ได้จากการทำงาน ซึ่งต้องเพียงพอที่จะ ดำรงชีวิตประจำวัน ตามสภาพเศรษฐกิจและพื้นที่ ที่อาศัยในปัจจุบันอยู่อย่างเหมาะสม ซึ่งมีตัวบ่งชี้คือ รายรับจาก การทำงานในองค์กรเพียงพอสำหรับการใช้จ่ายในครอบครัว, ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับภาระงานและ ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย, ได้รับการพิจารณาให้ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือโบนัสพิเศษในอัตราที่ เหมาะสมกับผลการปฏิบัติงาน, ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความยุติธรรม, สวัสดิการในองค์กรมีความเหมาะสม และ รู้สึกพอใจกับสวัสดิการขององค์กร

3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน รวมถึงการช่วยเหลือหรือได้รับคำแนะนำจากเพื่อนร่วมงาน เช่น การยอมรับว่าบุคคลแต่ละคนเป็นส่วนสำคัญ ขององค์การ และมีส่วนช่วยเหลือต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การ เป็นต้น ซึ่งมีตัวบ่งชี้คือ รู้สึกดีเมื่อได้ทำงานร่วมกับผู้อื่น, สามารถปรึกษาปัญหาส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงานได้, เพื่อนร่วมงานเอาใจใส่ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน, การประสานงานกับเพื่อนร่วมงานช่วยให้ทำงานได้อย่างรวดเร็วขึ้น, เพื่อนร่วมงานมีน้ำใจ และสนับสนุนในการทำงาน และ มีบทบาทในการมีส่วนร่วมและการตัดสินใจในการทำงาน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์การ

อุทัย เลาหิเชียร (2556) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลว่า หมายถึง การบริหารงานให้บรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ตามที่กำหนด ประสิทธิผลจึงเป็นค่านิยมที่การบริหารงานภาครัฐให้ความสำคัญ เพราะการบริหารงานภาครัฐมักจะไม่เน้นกำไร ยกเว้นงานของรัฐวิสาหกิจโดยปกติการบริหารงานภาครัฐก็คือการให้บริการประชาชน ดังนั้นการปฏิบัติงานของภาครัฐก็คือการให้บริการแก่ประชาชนได้ดีตามเจตนารมณ์ที่กำหนด ถ้าบรรลุวัตถุประสงค์มากก็ถือว่ามีประสิทธิภาพ ซึ่งไม่มีการกำหนดไว้ว่าบรรลุมากน้อยเพียงใด จึงถือได้ว่ามีประสิทธิภาพ โดยปกติในการบริหารงานหากมีการกำหนดวัตถุประสงค์ไว้ 4 ข้อหากมีการบรรลุ 3 ข้อ ก็ถือได้ว่ามีการบริหารงานที่บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย 70% ก็ถือได้ว่ามีประสิทธิภาพ

ตัวแบบหน้าที่ทางสังคม (Social-function Models) พาร์สันส์ (Parsons, 1960 อ้างถึงใน สุทธิติ ชัตติยะ, 2545; ปิตินาย ตันปิติ, 2547) ตัวแบบหน้าที่ทางสังคมนี้เป็นผลงานที่สำคัญของพาร์สันส์ ได้เสนอแนวคิดการใช้ระบบขององค์การเป็นเครื่องวัดประสิทธิผลขององค์การ โดยใช้ตัวแบบทางสังคม (Social-function Models) โดยเขาเชื่อว่าระบบสังคมทุกระบบจำเป็นต้องแก้ไขปัญหาพื้นฐาน 4 ประการ คือ 1. การปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม (Adaptation) 2. การบรรลุเป้าหมาย (Goal Attainment) 3. การบูรณาการ (Integration) และ 4. การรักษารูปแบบหรือธำรงไว้ซึ่งสัญลักษณ์ทางวัฒนธรรม (Latency)

ผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุวรรณี ศรีโมรา (2557) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา : องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยเขา อำเภอดงหลวง จังหวัดสุพรรณบุรี มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยเขา เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยเขา และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยเขา ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันในทุกๆด้าน คุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

สมพงศ์ รัตนนพวงศ์ (2558) คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ข่าว SMM มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานศูนย์ข่าว SMM เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ข่าว SMM เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ข่าว SMM ผลการวิจัยพบว่าระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานศูนย์ข่าว SMM ทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิส่วนบุคคลและประชาธิปไตยในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่

ในระดับปานกลาง ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ข่าว SMM ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน และด้านความรวดเร็วในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก จากข้อมูลดังกล่าวสามารถอธิบายได้ว่า พนักงานจะให้ความสำคัญด้านความรวดเร็วในการทำงาน ในระดับมากที่สุด ด้วยอาชีพผู้สื่อข่าวการทำงานต้องทันต่อสถานการณ์ฉุกเฉินปัจจุบันสามารถนำเสนอข่าวสารได้ทันตามสถานการณ์ และการส่งงานได้ทัน ตามเวลาที่หน่วยงานกำหนดในแต่ละวัน โดยจะการวางแผนงาน ก่อนลงมือปฏิบัติ เพื่อให้งานเสร็จทันตามเวลาที่กำหนด และรองลงมาในด้านคุณภาพงานพนักงานจะให้ความสำคัญกับจรรยาบรรณในอาชีพสื่อมวลชนนั้นมีความสำคัญมาก และคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของพนักงานศูนย์ข่าว SMM พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม และเมื่อพิจารณารายด้านแล้วพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการให้คำตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมอยู่ในระดับที่น้อยนั้น ซึ่งเป็นผลมาจากการให้คำตอบแทนในปัจจุบัน พนักงานมีความคิดเห็นว่ายังไม่เพียงพอแม้จะมีการจัดสวัสดิการอื่น ๆ เพื่อทดแทนและนอกเหนือไปจากที่กฎหมายกำหนด และยังส่งผลไปยังความสมดุลของชีวิตส่วนตัว การทำงานที่ไม่มีเวลากำหนดแน่นอน แต่อย่างไรก็ตามการที่พนักงานได้ทำงานในอาชีพสื่อมวลชนด้านกีฬา เป็นการตอบสนองความต้องการในอาชีพที่ตนเองพึงพอใจ และมีความสุขในการทำงาน เพราะอาชีพสื่อมวลชนคืออาชีพที่มีคุณค่าทางจิตใจ และรู้สึกได้ถึงความภาคภูมิใจในองค์กร และงานที่ตนเองทำอยู่นั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม ได้รับการยกย่องและยอมรับจากสังคม เป็นสิ่งที่สำคัญประการหนึ่งที่ทำให้พนักงานมีความตั้งใจคงอยู่ในงาน และรวมไปถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านอื่น ๆ ที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอีกด้วย ดังนั้น หากพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ก็จะส่งผลไปยังประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่เช่นกัน

ณัฐธินิย์ พิศวรย์ (2555) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน กรณีศึกษาพนักงานธนาคารออมสิน ภาค 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน รวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จากผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพ พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ใน ด้านสภาพการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ด้านคำตอบแทนที่เหมาะสม ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมากส่วนด้านความสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ในส่วนด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งในด้านกระบวนการทำงาน ด้านผลผลิต ดังนั้นความสัมพันธ์กันระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในทิศทางเดียวกันแต่คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านคำตอบแทนที่ยุติธรรม ไม่มีความสัมพันธ์กันกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดฉะเชิงเทรา

สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดฉะเชิงเทรา ในปัจจุบันเป็นหนึ่งในหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน ซึ่งเกิดขึ้นตามกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย พ.ศ. 2552 ข้อ 3 ให้แบ่งส่วนราชการกรมการพัฒนาชุมชน ข. ราชการบริหารส่วนภูมิภาค (1) สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด ประกาศ ณ วันที่ 7 กันยายน พ.ศ. 2544 โดยพันตำรวจโท ทักษิณ ชินวัตร นายกรัฐมนตรี โดยตามกฎหมายกระทรวงการแบ่งส่วนราชการกรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย พ.ศ. 2552 ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 8 เมษายน 2552 ได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดไว้ ดังนั้นสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาชุมชนของจังหวัด ดำเนินการประสานงานเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชนในจังหวัด กำหนด กำกับดูแล ให้คำแนะนำและสนับสนุนการปฏิบัติงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ และปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ประชากรที่ศึกษา คือ บุคลากร ในสังกัด สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 65 คน (ข้อมูลจากฝ่ายอำนวยการ สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดฉะเชิงเทรา เดือน กุมภาพันธ์ 2562)

เครื่องมือที่ใช้การเก็บข้อมูล คือแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งเป็น 5 ส่วน ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ส่วนที่ 3 ประสิทธิภาพของสำนักงานพัฒนาชุมชน จังหวัดฉะเชิงเทรา ส่วนที่ 4 คุณภาพชีวิตส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสำนักงานพัฒนาชุมชน จังหวัดฉะเชิงเทรา และส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะอื่นๆ โดยใช้สถิติ ในการวิเคราะห์ ดังนี้ สถิติเชิงพรรณนา ใช้เพื่ออธิบายลักษณะของข้อมูลด้วยค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และ การทดสอบสมมติฐานคุณภาพชีวิต ได้แก่ โอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ และ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สามารถส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลขององค์กร โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดฉะเชิงเทรา ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 46 ปีขึ้นไป ระดับการศึกษาปริญญาตรี สถานภาพสมรส อัตราเงินเดือนระหว่าง 45,001 บาท - 50,000 บาท อายุราชการ/อายุงาน อยู่ระหว่าง 21 - 25 ปี ระยะเวลาในการทำงานในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดฉะเชิงเทรา 1-5 ปี

2. คุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชน จังหวัดฉะเชิงเทราในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.3282 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมากที่สุด ซึ่งอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.6718 ลำดับถัดมาคือ ด้านโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.3436 และ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 2.9692 ตามลำดับ

3. ประสิทธิภาพของสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ให้ระดับความคิดเห็นประสิทธิภาพของ สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดฉะเชิงเทราในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.7577 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการบูรณาการอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.0513 ด้านการบรรลุเป้าหมายอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.8103 ด้านการคงสภาพสมบูรณ์ของระบบค่านิยมอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.6846 และ ด้านการปรับตัวอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.4846 ตามลำดับ

4. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลของสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ให้ระดับความคิดเห็นความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลของสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดฉะเชิงเทราในภาพรวมอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.8821 หากพิจารณารายด้านพบว่าด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน สัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์กรในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.9308 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์กรอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.8654 และ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์กรในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.8500 ตามลำดับ

อภิปรายผล

การศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพขององค์กร กรณีศึกษา : สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดฉะเชิงเทรา สามารถอภิปรายผลโดยแยกประเด็นได้ดังต่อไปนี้

ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม คือ บุคลากรในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 45 ปีขึ้นไป ระดับการศึกษาปริญญาตรี สถานภาพสมรส อัตราเงินเดือนระหว่าง 45,001 บาท - 50,000 บาท อายุราชการ/อายุงาน อยู่ระหว่าง 21 - 25 ปี และ ระยะเวลาในการทำงานในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดฉะเชิงเทรา 1-5 ปี

ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยจะมีระดับความคิดเห็นในภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

1.คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน พบว่า ระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชน จังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดย สามารถสรุปได้ว่า บุคลากรในสังกัดรู้สึกมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน งานที่ทำได้มีความมั่นคง มีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้ดีขึ้น มักได้รับการผลักดันให้ก้าวหน้าในหน้าที่การงานจากผู้บังคับบัญชา และมักได้รับการส่งเสริมให้มีความรู้ในการทำงานเพื่อให้พร้อมในการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1974 อ้างถึงใน ธนินท์รัฐ ใจสะอาดพัฒนพร, 2555) ได้กล่าวถึงตัวชี้วัด คุณภาพชีวิตการทำงานที่ประกอบด้วยความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Future Opportunity for Continued Growth and Security) คือ การให้บุคลากรรู้สึกถึงความเชื่อมั่นและความมั่นคงในงาน ให้รักษาและเพิ่มศักยภาพในการทำงาน เพื่อใช้เป็นโอกาสในการปรับเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นไป และรายได้ที่มั่นคงในอนาคต

2. คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ พบว่า ระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชน จังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยสามารถสรุปได้ว่า ได้รับการพิจารณาให้ได้รับการเลื่อนขึ้นเงินเดือนหรือโบนัสพิเศษในอัตราที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน สวัสดิการในองค์กรมีความเหมาะสม และ รู้สึกพอใจกับสวัสดิการขององค์กร เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1974 อ้างถึงใน ธนินท์รัฐ ใจสะอาดพัฒนพร, 2555) ที่เสนอเกณฑ์ชี้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม คือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอ คือ ค่าตอบแทนที่เป็นทั้งตัวเงินและไม่ใช่ว่าตัวเงิน ที่ได้จากการทำงาน ซึ่งต้องเพียงพอที่จะดำรงชีวิตประจำวัน ตามสภาพเศรษฐกิจและพื้นที่ ที่อาศัยในปัจจุบันอยู่อย่างเหมาะสม ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม คือ ความเหมาะสมของค่าตอบแทนที่ได้รับ เมื่อเปรียบเทียบกับทักษะฝีมือ หน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานที่ทำ หรือความเท่าเทียมกันเมื่อเปรียบเทียบกับผลการปฏิบัติงาน หรือไม่ต่ำกว่าตามที่กฎหมายกำหนดไว้ และบุญเจือ วงษ์เกษม (2529 - 2530) ตัวบ่งชี้ของการได้รับรางวัลตอบแทนจากการทำงาน ซึ่งเป็นผลที่ได้มาจากการทำงาน เช่น เงินเดือนค่าจ้าง การเลื่อนตำแหน่งขึ้น ฐานะ รวมทั้งผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ เช่น สวัสดิการ เป็นต้น

3. คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า ระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงาน

พัฒนาชุมชน จังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยสามารถสรุปได้ว่า บุคลากรรู้สึกดีเมื่อได้ทำงานร่วมกับผู้อื่น สามารถปรึกษาปัญหาส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงานได้ เพื่อนร่วมงานเอาใจใส่ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การประสานงานกับเพื่อนร่วมงานช่วยให้ทำงานได้อย่างรวดเร็วขึ้น เพื่อนร่วมงานมีน้ำใจ และสนับสนุนในการทำงาน และมีบทบาทในการมีส่วนร่วมและการตัดสินใจในการทำงาน เป็นต้น ดังคำกล่าวของ ระวีวรรณ ฉัตรทอง (2543) คุณภาพชีวิต หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน และขึ้นอยู่กับมิติของการรับรู้ของบุคคลที่จะสามารถตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกายจิตใจได้อย่างมีความสุข ได้รับการยอมรับและสามารถแสดงออกในสิทธิส่วนบุคคล โดยอยู่บนพื้นฐาน ความสมดุลระหว่างการทำงานและการดำเนินชีวิตส่วนตัว ได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมมีความปลอดภัยในการทำงาน มีสุขภาพดี มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถ ได้รับการเจริญก้าวหน้าและมีความมั่นคง

ดังนั้น การที่บุคลากรในสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดฉะเชิงเทรา มีคุณภาพชีวิต ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ดีขึ้น จะส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การ ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลของสำนักงานพัฒนาชุมชน จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยจะมีระดับความคิดเห็นในภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

1. ประสิทธิผลของสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านการปรับตัว พบว่า ระดับความคิดเห็น ประสิทธิผลของสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดฉะเชิงเทราด้านการปรับตัวในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยสามารถสรุปได้ว่า องค์การสามารถปรับตัวต่อการทำงานรูปแบบใหม่ๆ ได้อยู่เสมอ องค์การมีการนำเทคโนโลยี และนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น องค์การมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอในการค้นคว้าหาความรู้ใหม่ๆ เกี่ยวกับการกิจขององค์การ องค์การมักใช้เครื่องมือสมัยใหม่ช่วยในการทำงาน องค์การมีการเปลี่ยนแปลงตามยุคตามสมัย และ องค์การพร้อมปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของพาร์สันส์ (Parsons, 1960 อ้างถึงใน สุทธิ ชัตติยะ, 2545; ปิตินาย ตันปิติ, 2547) ที่บอกว่าการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม (Adaptation) หมายถึง บุคคลในกลุ่มทำงานสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับสิ่งแวดล้อมภายนอก โดยการพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนการดำเนินงานภายในของกลุ่มทำงาน ตัวบ่งชี้ของการปรับตัว คือความสามารถในการปรับตัว (Adaptation) และสอดคล้องกับแนวคิดของ ฮอยและมิสเกล (Hoy & Miskel, 1991, pp. 382-383 อ้างถึงใน ปิตินาย ตันปิติ, 2547; สุทธิ ชัตติยะ, 2545) ที่กล่าวว่า การปรับตัว หมายถึง การที่องค์การจะต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับสิ่งแวดล้อมภายนอก โดยการปรับเปลี่ยนการดำเนินงานภายในองค์การให้สนองตอบต่อสภาพกาลใหม่ๆ ที่มีผลกระทบต่องค์การ ตัวบ่งชี้ที่จะใช้วัด ได้แก่ ความสามารถในการปรับเปลี่ยน, นวัตกรรม, ความเจริญเติบโต, การพัฒนา

2. ประสิทธิผลของสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านการบรรลุเป้าหมาย พบว่า ระดับความคิดเห็นประสิทธิผลของสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดฉะเชิงเทราด้านการบรรลุเป้าหมายในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยสามารถสรุปได้ว่า งาน/ภารกิจที่องค์การได้รับมอบหมาย มักจะสำเร็จลุล่วง ,องค์การใช้ทรัพยากร รวมถึงบริหารงบประมาณอย่างคุ้มค่า, ผลการดำเนินงานขององค์การ เป็นที่พอใจ ,องค์การสามารถใช้ทรัพยากรขององค์การให้เกิดประโยชน์, งานที่ปฏิบัติผ่านเกณฑ์ขององค์การที่กำหนดไว้ และ ขั้นตอนการปฏิบัติงานของคนในองค์การ ตรงตามแนวทางการดำเนินงานที่องค์การกำหนด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของพาร์สันส์ (Parsons, 1960 อ้างถึงใน สุทธิ ชัตติยะ, 2545; ปิตินาย ตันปิติ, 2547) ที่บอกว่าการบรรลุเป้าหมาย (Goal Attainment) หมายถึง บุคคลในกลุ่มทำงานได้ร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์ของการทำงาน การจัดหาและการใช้ทรัพยากรต่างๆ ภายในกลุ่มทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้การดำเนินงานของกลุ่มบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ตัวบ่งชี้ของการบรรลุเป้าหมาย คือ การบรรลุวัตถุประสงค์ (Goal Attainment) และสอดคล้องกับแนวคิดของ ฮอยและมิสเกล (Hoy & Miskel, 1991, pp. 382-383 อ้างถึงใน ปิตินาย ตันปิติ, 2547; สุทธิ ชัตติยะ, 2545) ที่กล่าวว่า การบรรลุเป้าหมาย หมายถึง การกำหนดวัตถุประสงค์ขององค์การ การจัดหาและการใช้ทรัพยากรต่างๆ ภายในองค์การ

เพื่อให้การดำเนินงานขององค์การบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ตัวบ่งชี้ที่จะใช้วัด ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ คุณภาพ การแสวงหาทรัพยากร ประสิทธิภาพ

3. ประสิทธิภาพของสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านการบูรณาการ พบว่า ระดับความคิดเห็นประสิทธิผลของสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดฉะเชิงเทราด้านการบูรณาการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยสามารถสรุปได้ว่า องค์การมักจะขับเคลื่อนงานแบบมีส่วนร่วม, องค์การพร้อมที่จะทำงานแบบมีส่วนร่วม, องค์การมักจะประสานงานกับองค์กรอื่นเพื่อให้ผลลัพธ์ของงานมีประสิทธิภาพ, องค์การไม่มีความขัดแย้งเมื่อต้องทำงานร่วมกับองค์กรอื่น, การดำเนินงานจะมีประสิทธิภาพ ถ้ามีการทำงานแบบบูรณาการร่วมกันกับคนในองค์กร และ ภาคี เครือข่าย ขององค์การ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อให้งานออกมาสำเร็จลุล่วง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของพาร์สันส์ (Parsons, 1960 อ้างถึงใน ปิตินาย ตันปิติ, 2547; สุทธิ ชัตติยะ, 2545) ที่บอกว่าการบูรณาการ (Integration) หมายถึง การประสานความสัมพันธ์สมาชิกภายในกลุ่มงาน เพื่อการรวมพลังให้มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติการกิจของกลุ่ม ตัวบ่งชี้ของบูรณาการ คือ ความกลมเกลียว (Cohesiveness) และสอดคล้องกับแนวคิดของ ฮอยและมิสเกล (Hoy & Miskel, 1991, pp. 382-383 อ้างถึงใน ปิตินาย ตันปิติ, 2547; สุทธิ ชัตติยะ, 2545) ที่กล่าวว่า การบูรณาการ หมายถึง การประสานความสัมพันธ์ของสมาชิกภายในองค์กร เพื่อการรวมพลังให้มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติการกิจขององค์การ ตัวบ่งชี้ที่จะใช้วัด ได้แก่ ความพอใจ บรรยากาศ การติดต่อสื่อสาร ความขัดแย้ง

4. ประสิทธิภาพของสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านการคงสภาพสมบูรณ์ของระบบค่านิยม พบว่า ระดับความคิดเห็นประสิทธิผลของสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดฉะเชิงเทราด้านการคงสภาพสมบูรณ์ของระบบค่านิยมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดย สามารถสรุปได้ว่าคนในองค์กรมีความรัก และภักดีต่อองค์การ, คนในองค์กรกล้าปฏิเสธในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง, คนในองค์กรมักปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเข้าอกเข้าใจอย่างมีเมตตา, คนในองค์กรมีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง, คนในองค์กรมัก แสดงออก พูด คิด ทำ เชิงสร้างสรรค์ และ คนในองค์กรมักค้นหาวิธีการดำเนินงานที่มีลักษณะเรียบง่าย ไม่ยุ่งยาก และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง แก้ปัญหาให้กับประชาชนได้จริง บรรลุเป้าหมายจริง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของพาร์สันส์ (Parsons, 1960 อ้างถึงในปิตินาย ตันปิติ, 2547; สุทธิ ชัตติยะ, 2545) ที่บอกว่าการรักษารูปแบบหรือธำรงไว้ซึ่งสัญลักษณ์ทางวัฒนธรรม (Latency) หมายถึง การดำรงและรักษาระบบค่านิยมของกลุ่ม ซึ่งประกอบด้วย รูปแบบทางด้านวัฒนธรรมกลุ่มและแรงจูงใจในการทำงานให้คงอยู่ในกลุ่ม ตัวบ่งชี้คือ ความผูกพันต่อองค์การและกลุ่ม การตระหนัก เข้าใจ ชื่นชมยินดี ยอมรับนับถือ ยกย่องให้เกียรติในคุณค่า และความสำคัญของผู้อื่น มีความสามารถในการเข้าใจ อารมณ์ ความรู้สึกนึกคิด หรือประสบการณ์ของผู้อื่น “โดยการเอาใจเราไปใส่ใจเขา” จินตนาการว่าหากอยู่ในสถานการณ์นั้นจะเป็นเช่นไร เอื้ออำนวย หมายถึง การทำให้ง่าย การทำให้งานนั้นเป็นไปได้ การเอื้ออำนวยความสะดวกให้ผู้อื่นทำงานในวิถีทางที่เหมาะสมกับตัวเขาเอง คิดให้ง่าย ชัดเจน หมายถึง การวางแผนออกแบบ ค้นหาวิธีการดำเนินงานที่มีลักษณะเรียบง่าย ไม่ยุ่งยาก สลับซับซ้อน ทั้งในด้านแนวคิด และด้านเทคนิควิชาการ มีความสมเหตุสมผล ง่ายต่อการปฏิบัติ สามารถทำได้จริง หมายถึง สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง แก้ปัญหาให้กับประชาชนได้จริง บรรลุเป้าหมายจริง (สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดสิงห์บุรี, 2562)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

ในการศึกษาหัวข้อคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิผลขององค์การ กรณีศึกษา : สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน และด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การแต่เนื่องจากมีนักทฤษฎีและ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้กล่าวไว้ ผู้ศึกษาจึงมีความเห็นว่าควรมีการศึกษาองค์ประกอบด้านโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน และด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอใหม่ โดยศึกษาปัจจัยให้ชัดเจนมากขึ้น และศึกษาตัวแปรอื่น ๆ เพิ่มมากขึ้น

ผู้บริหารสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดฉะเชิงเทรา ควรให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสังกัด ในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เช่น ทำให้บุคลากรรู้สึกดีเมื่อได้ทำงานร่วมกับผู้อื่น จัดกิจกรรมที่ทำให้สามารถปรึกษาปัญหาส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงานได้ ออกนโยบายให้เกิดการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เน้นออกแบบงานให้เกิดการประสานงานมากขึ้น ส่งเสริมให้บุคลากรมีน้ำใจ และสนับสนุนในการทำงาน และสนับสนุนให้บุคลากรมีบทบาทในการมีส่วนร่วมและการตัดสินใจในการทำงาน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยครั้งนี้ ได้ทำการศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตซึ่งมีตัวแปรเพียง 3 ด้านเท่านั้น จึงควรทำการศึกษาให้ครอบคลุมในหลายๆด้านออกไป อาจเพิ่มตัวแปร ด้าน สิทธิส่วนบุคคล ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ที่นักศึกษานิเทศการเสนอไว้ และนำผลการวิจัยมาเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดฉะเชิงเทราต่อไป และในส่วนของประสิทธิผลขององค์กรผู้วิจัยเสนอแนะให้เพิ่มตัวแปรให้มากขึ้นโดยยึดแนวคิดที่นักวิชาการได้เสนอไว้แต่ผู้วิจัยไม่ได้นำมาเป็นตัวแปรเพื่อใช้ในการวางแผนพัฒนาให้องค์กรประสิทธิผลเพิ่มขึ้นต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- ณัฐธนีย์ พิศวงษ์. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษา พนักงานธนาคารออมสิน ภาค 1(สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ธนินท์รัฐ ใจสะอาดพัฒนพร. (2555). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการบริษัทผลิตอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี*. (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นางสาวสุวรรณี ศรีโมรา. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา : องค์การบริหารส่วนตำบลหัวเขา อำเภอเดิมบางนางบวช จังหวัดสุพรรณบุรี(การค้นคว้าอิสระ)*. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- บุญเจือ วงษ์เกษม. (2530). *คุณภาพชีวิตการทำงานกับการเพิ่มผลผลิต*. วารสารเพิ่มผลผลิต, 26, 29-33.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2547). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- สมพงศ์ รัตนนพวงศ์. (2558). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ข่าว SMM* (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดสิงห์บุรี. (2562). *ค่านิยมคนกรมการพัฒนาชุมชน*. สืบค้นจาก: <http://singburi.cdd.go.th/wp-content/uploads/sites/65/2017/05/poster.pdf>
- สุทธิ ชัตติยะ. (2545). *ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: เพ็ญฟ้าพรินต์.
- Hodgett, M.R. (1993). *Modern Human Relation at Work*. (5th ed.). Fort Worth: Dryden Press.