

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ในเทศบาลนครในจังหวัดชลบุรี Factors Affecting Performance Effectiveness of City Municipality Officers in Chonburi Province

ธัญพิชชา สามารถ¹

Thanpitcha Sarmart

Received: July 13, 2022 Revised: July 27, 2022 Accepted: October 8, 2022

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1)ศึกษาระดับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครจังหวัดชลบุรี 2)เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในเทศบาลนคร จังหวัดชลบุรี เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรและกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลนครแหลมฉบัง และเทศบาลนครเจ้าพระยาสุรศักดิ์ จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตรวัด 5 ระดับ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนาประกอบด้วยค่าสถิติ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (SEM)

ผลการวิจัยสรุปได้ว่า 1)ระดับประสิทธิภาพในการทำงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.82 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.51 2) การทดสอบปัจจัยส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในเทศบาลนคร ด้วยการวิเคราะห์ตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ พบว่า ตัวแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ที่ดี ค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 40.88 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 28 ค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ (χ^2 / df) เท่ากับ 1.46 ค่าความน่าจะเป็น (p-value) เท่ากับ .055 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index: GFI) มีค่าเท่ากับ .998 ดัชนี

¹ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, Faculty of Political Science and Law Burapha University, E-mail: thanpitcha@buu.ac.th

วัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index: AGFI) เท่ากับ .96 ดัชนีวัดความกลมกลืนเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index: CFI) เท่ากับ .99 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษเหลือในรูปคะแนนมาตรฐาน (Standardized Root Mean Square Residual: SRMR) เท่ากับ .028 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) เท่ากับ .03 ตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ร่วมกันอธิบายประสิทธิผลในการทำงานได้ร้อยละ 46

คำสำคัญ : ประสิทธิภาพในการทำงาน เทศบาลนคร ชลบุรี

Abstract

The objectives of this research are: 1) to study the performance effectiveness of city municipality officers in Chonburi province, 2) to examine the factors which affect the performance effectiveness of city municipality officers in Chonburi province. This research is quantitative research. The population and sample group consisted of 400 officers in Laem Chabang city municipality office and Chaopraya Surasak city municipality office. The research instrument is five-level scale questionnaires. The data were analyzed by descriptive statistics using structural equation model (SEM) to examine the causal relationship of the variables.

The results can be concluded that 1) the level of performance effectiveness is at the high level, 2) the causal relationship model is well-consistent with the empirical data. The chi-square value (χ^2) is equivalent to 40.88 with the degrees of freedom (df) at 28. The relative chi-square value (χ^2/df) is equivalent to 1.46. The probability (p-value) is equivalent to .055. The Goodness of Fit Index (GFI) is equivalent to .998. The Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) is equivalent to .96. The Comparative Fit Index (CFI) is equivalent to .99. The Standardized Root Mean Square Residual (SRMR) is equivalent to .028. The Root Mean Square Error of

Approximation (RMSEA) is equivalent to .03. All model variables indicate the performance effectiveness at 46 percent.

Keywords: performance effectiveness, city municipality, Chonburi province

บทนำ (Introduction)

การบริหารราชการส่วนท้องถิ่น หมายถึง การบริหารราชการที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยการปกครองท้องถิ่นรูปแบบต่างๆ โดยรัฐบาลในส่วนกลางจะทำการกระจายอำนาจบางส่วนให้แก่ประชาชนหรือ หน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ประชาชนมีอำนาจในการบริหารและตัดสินใจเกี่ยวกับกิจการสาธารณะต่างๆ ได้ด้วยตนเองตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดให้ ซึ่งการบริหารราชการในส่วนท้องถิ่นนี้เป็นไปตามหลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) (สมาน รังสิโยภุชฌ์, 2540: 25-32)

เทศบาลนคร เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่ มีหน้าที่ตามกฎหมายในการบริหารและพัฒนาความเจริญก้าวหน้าทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคม ตลอดจนส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชนในท้องถิ่นให้ได้รับความผาสุกและสะดวกสบาย ในจังหวัดชลบุรีมีเทศบาลนคร 2 แห่ง คือ เทศบาลนครแหลมฉบัง และเทศบาลนครเจ้าพระยาสุรศักดิ์ เป็นหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่ มีบุคลากรจำนวนมากในปฏิบัติหน้าที่และให้บริการประชาชนในพื้นที่เศรษฐกิจที่ประกอบไปด้วย ท่าเรือน้ำลึกซึ่งเป็นท่าเรือพาณิชย์หลักของประเทศ ตลอดจนเป็นเขตพัฒนาอุตสาหกรรม มีนิคมอุตสาหกรรมและศูนย์พณิชยกรรมเพื่อการส่งออกตามโครงการพัฒนาพื้นที่บริเวณชายฝั่งทะเลตะวันออก และโครงการเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก จากภาระหน้าที่ดังกล่าวเทศบาลนครจึงทำหน้าที่ควบคุมและบังคับใช้แผนพัฒนาเมือง ตลอดจนเป็นหน่วยงานที่จะให้บริการสังคมแก่ชุมชน และการดำเนินกิจการของอุตสาหกรรมต่าง ๆ ให้ประชาชนได้ปกครองดูแล และทำนุบำรุงท้องถิ่นของตนตามระบบของเทศบาล ดังนั้นประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากร จึงเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างยิ่งในการชี้วัดผลการปฏิบัติงาน

ประสิทธิผล (Effectiveness) เป็นเรื่องของการกระทำใดๆ หรือพยายามที่จะมีความมุ่งหมายที่จะได้รับผลอะไรสักอย่างให้เกิดขึ้น การกระทำหรือความพยายามจะมีประสิทธิผลสูงต่ำเพียงใด ขึ้นอยู่กับว่า ผลที่ได้รับนั้น ครบถ้วน ในด้านปริมาณ และคุณภาพ และใช้พลังงานไปมากน้อยเพียงใด (Gibson Ivancevich and Donnelly, 2000) ประสิทธิผลของบุคคล คือ ลักษณะ

ของบุคคลที่มีความสามารถปฏิบัติงานใด ๆ หรือปฏิบัติกิจกรรมใด ๆ ที่ประสบความสำเร็จ ทำให้เกิดผลตรงและครบถ้วนตามที่มีวัตถุประสงค์กำหนดไว้ ผลที่เกิดขึ้นมีลักษณะคุณภาพ เช่น มีความถูกต้อง มีคุณค่า มีความเหมาะสม ตรงกับความคาดหวัง และความต้องการของหมู่คณะ สังคม และผู้นำผลนั้นไปใช้เป็นผลที่ได้จากการปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ คือเป็นการปฏิบัติด้วยความพึงพอใจ เต็มใจ เต็มความสามารถ ปฏิบัติด้วยการเลือกวิธีและเทคนิคที่เหมาะสมที่สุด ที่จะทำให้บรรลุในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพอย่างสูงสุด และใช้ทุนทรัพย์ ทรัพยากร และระยะเวลาน้อยที่สุด

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาว่า ในส่วนของบุคลากรของเทศบาลทั้งสองแห่ง มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับใด และมีปัจจัยอะไรบ้างที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรของเทศบาลทั้งสองแห่ง ทั้งนี้ เพื่อนำผลการศึกษาวินิจฉัยไปปรับใช้ในการพัฒนาประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลนครให้มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับของประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลนครจังหวัดชลบุรี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลนครจังหวัดชลบุรี

สมมติฐานการวิจัย (Research Hypothesis)

โมเดล ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการทำงานของบุคลากรในเทศบาลนครในจังหวัดชลบุรี ฉบับที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในเทศบาลนครในจังหวัดชลบุรี เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นบุคลากรของเทศบาลนครแหลมฉบัง 1,215 คน และเทศบาลนครเจ้าพระยาสุรศักดิ์ 659 คน รวมทั้งหมด 1,874 คน การสุ่มตัวอย่าง บุคลากรของเทศบาลนครแหลมฉบัง และเทศบาลนครเจ้าพระยาสุรศักดิ์ ที่ได้จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยวิธีการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (1967) จากประชากร 1,874 คน เมื่อคำนวณแล้วได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างสำหรับการศึกษาเป็นจำนวน 330 คน ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการสุ่มจำนวนตัวอย่างเพิ่มจาก 330 คน เพิ่มเป็น 400 คน เพื่อลดความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) ที่เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ 1) คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ความปลอดภัยในการทำงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงของงาน และความสมดุลของชีวิตในการทำงาน มีความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .83 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบไปด้วย แรงจูงใจภายใน และแรงจูงใจภายนอก มีความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .85 และ 3) ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบไปด้วย ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร ความทุ่มเทเพื่อความสำเร็จขององค์กร และความตั้งใจที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร มีความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .79

แบบสอบถามประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบไปด้วย ผลสำเร็จตามเป้าหมายของเทศบาล การทำงานได้เสร็จทันเวลา ผลงานสำเร็จด้านปริมาณ และผลงานประสพผลสำเร็จในด้านคุณภาพ มีความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .88 ซึ่งไม่ต่ำกว่า .70 นำแบบสอบถามนี้ไปใช้ได้ (ไข่มพร กาญจนกิจสกุล, 2555, หน้า 122)

การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงอนุมานเพื่อทดสอบโมเดลได้แก่ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และการวิเคราะห์ความสอดคล้องของตัวแบบที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยผลการทดสอบมีดังนี้

1. ตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปรแฝงโดยวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) เพื่อตรวจสอบว่าตัวแปรสังเกตได้แต่ละกลุ่มนั้นเป็นตัวบ่งชี้ที่เหมาะสมกับตัวแปรแฝงที่กำหนดไว้หรือไม่

2. ทดสอบโมเดล พิจารณาจากค่าสถิติวัดระดับความสอดคล้อง ดังนี้ (Hair et al., 2010, p.672)

2.1 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index: CFI) มีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1.00 ถ้ามากกว่า .95 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2.2 ดัชนีวัดความสัมพันธ์ (Relative Fit Index) มีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1.00 ถ้ามากกว่า .95 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2.3 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) ค่า RMSEA อยู่ระหว่าง 0 ถึง 1.00 ถ้ามีค่าต่ำกว่า .07 โดย CFI ไม่ต่ำกว่า .97 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

และได้ใช้เกณฑ์เพิ่มเติมจากที่ เสรี ชัดแจ้ง (2547, หน้า 15-42) ได้อธิบายในการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดังนี้

2.4 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index: GFI) ดัชนี GFI มีค่าอยู่ระหว่าง 0 และ 1 ถ้าค่าดัชนี GFI มีค่ามากกว่า .90 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2.5 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index: AGFI) ดัชนี AGFI เป็นค่าที่ได้จากการปรับแก้ดัชนี GFI โดยคำนึงถึงขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวนตัวแปร และขนาดขององศาอิสระ ซึ่งดัชนี AGFI มีคุณสมบัติเหมือนกับดัชนี GFI ค่าดัชนีที่มีค่ามากกว่า .90 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2.6 ค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ (Relative Chi-Square: χ^2 / df) เป็นค่าสถิติที่ใช้เปรียบเทียบระดับความกลมกลืนระหว่างโมเดลที่มีองศาอิสระไม่เท่ากัน โดยมีค่าไค-สแควร์สัมพันธ์น้อยกว่า 3.00

ผลการวิจัย (Research Results)

1.ระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลนครจังหวัดชลบุรี

การศึกษาระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลนครจังหวัดชลบุรีมีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน (n = 400)

ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน	จำนวน	MIN	MAX	$\bar{X}$	S.D.
ท่านพัฒนาแนวคิดและวิธีในการทำงานให้เท่าทันต่อเหตุการณ์ในปัจจุบันอยู่เสมอ	400	2	5	3.77	.64
ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้อง สมบูรณ์ และเป็นที่ไว้วางใจได้เสมอ	400	2	5	3.77	0.65
ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จทันตามเวลาที่กำหนดไว้เสมอ	400	2	5	3.86	0.57
ท่านมักจะมีวิธีในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน	400	2	5	3.54	0.66
ทีมมักจะทำงานได้ดีกว่าโดยเฉลี่ย เมื่อเทียบกับคนส่วนใหญ่	400	2	5	3.83	0.65
ท่านมักจะมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม	400	2	5	4.17	0.65
ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน				3.82	0.51

จากตารางที่ 1 กลุ่มตัวอย่างมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.82 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.51 โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม การทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามเวลา และการทำงานได้ดีกว่าเมื่อเทียบกับคนส่วนใหญ่ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.17, 3.86 และ 3.83 ตามลำดับ

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลนครจังหวัดชลบุรี

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลนครจังหวัดชลบุรี ใช้การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง มีขั้นตอนการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้
ผลการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงาน (n = 400)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.
การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม	3.96	0.62

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.
ความปลอดภัยในการทำงาน	3.78	0.60
ความก้าวหน้าในการทำงาน	3.92	0.57
ความสมดุลของชีวิตในการทำงาน	4.08	0.65

จากตารางที่ 2 กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในเรื่องความสมดุลของชีวิตในการทำงานมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.08 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.65 รองลงมาคือ การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีค่าเฉลี่ย 3.96 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.62 และ ความก้าวหน้าในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.92 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.57 คุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (n = 400)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.
ปัจจัยจูงใจภายใน	4.44	0.66
ปัจจัยจูงใจภายนอก	4.47	0.67

จากตารางที่ 3 กลุ่มตัวอย่างได้รับแรงจูงใจจากปัจจัยภายนอกมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.47 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.67 รองลงมาคือ ปัจจัยจูงใจภายใน มีค่าเฉลี่ย 4.44 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.66 ทั้งสองปัจจัยอยู่ในระดับมากที่สุด

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กร (n = 400)

ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.
ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร	3.84	0.61
ความทุ่มเทเพื่อความสำเร็จขององค์กร	3.76	0.60
ความตั้งใจที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร	3.47	0.72

จากตารางที่ 4 กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กร ในเรื่องความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายในองค์กรมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 3.84 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.61 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ความทุ่มเทเพื่อความสำเร็จขององค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.76 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.60

อยู่ในระดับมาก และความตั้งใจที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.47 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.72 อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 51 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในตัวแบบที่ใช้ในการศึกษา
(n = 400)

ตัวแปรสังเกตได้	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
(1) คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม	1.000									
(2) คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน	0.631	1.000								
(3) คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	0.534	0.632	1.000							
(4) คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลของชีวิตในการทำงาน	0.714	0.559	0.541	1.000						
(5) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจภายใน	0.191	0.287	0.234	0.172	1.000					
(6) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจภายนอก	0.223	0.327	0.254	0.188	0.900	1.000				
(7) ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร	0.497	0.534	0.543	0.424	0.322	0.349	1.00			
(8) ความผูกพันต่อองค์กรด้านความทุ่มเทเพื่อความสำเร็จขององค์กร	0.462	0.489	0.527	0.406	0.322	0.325	0.78	1.00		
							0	0		

	ตัวแปรสังเกตได้	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
ค่า	(9) ความผูกพันต่อองค์กร										
	ด้านความตั้งใจที่จะคง										
	ความเป็นสมาชิกของ							0.52	0.54	1.00	
	องค์กร	0.400	0.428	0.414	0.365	0.385	0.394	3	1	0	
	(10) ประสิทธิภาพในการ							0.55	0.56	0.41	
	ปฏิบัติงาน	0.451	0.439	0.379	0.363	0.285	0.284	5	6	6	1.000

Bartlett's Test of Sphericity Chi-Square = 2,429.2, df = 45, p = .00 และค่า Kaiser-Mayer-Olkin measure of Sampling Adequacy (KMO) = .84

จากตารางที่ 5 เมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้จำนวน 10 ตัว 45 คู่ พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทั้งหมดมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 45 คู่ และความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแต่ละคู่เป็นบวกทั้งหมด

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ที่อยู่ในตัวแปรแฝงเดียวกัน 10 ตัว พบว่า

1) ตัวแปรแฝงคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร คือ การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ความปลอดภัยในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน และความสมดุลของชีวิตในการทำงาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้อยู่ระหว่าง .534-.714 และความสัมพันธ์ของตัวแปรทุกคู่มีทิศทางเดียวกันในทางบวก

1) ตัวแปรแฝงแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 2 ตัวแปร คือ ด้านปัจจัยจูงใจภายใน และปัจจัยจูงใจภายนอก ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ 2 ตัวแปร คือ .90 และความสัมพันธ์ของตัวแปรมีทิศทางเดียวกันในทางบวก

3) ตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร คือ ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ความทุ่มเทเพื่อความสำเร็จขององค์กร และความตั้งใจที่จะคงสภาพความเป็นสมาชิกขององค์กร ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้อยู่ระหว่าง .523-.780 และความสัมพันธ์ของตัวแปรทุกคู่มีทิศทางเดียวกันในทางบวก

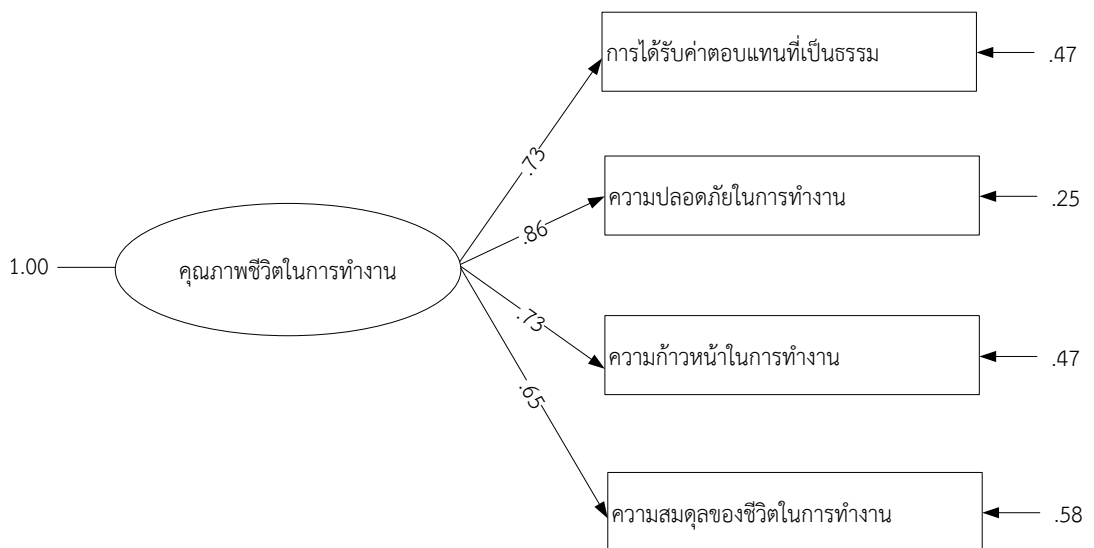
เมื่อพิจารณาผลการทดสอบค่าสถิติ Bartlett's Test of Sphericity Chi-Square ซึ่งเป็นค่าสถิติเพื่อทดสอบสมมติฐานว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์เป็นเมทริกซ์เอกลักษณ์หรือไม่ ปรากฏว่า มีค่าเท่ากับ 2,429.2, df = 45, p = .00 ($p < .01$) แสดงว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์มีความแตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเหมาะสมที่จะนำมาใช้ในการวิเคราะห์

องค์ประกอบ (Lawrence, Glenn and Guarino, 2006: 520) สอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ค่าดัชนี Kaiser-Mayer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO) ปรากฏว่า มีค่าเท่ากับ .84 ซึ่งมีค่ามากกว่า .70 (Lawrence, Glenn and Guarino, 2006: 521) และเข้าใกล้ 1 เหมาะสมที่จะนำมาใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบ

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงจำนวน 3 ตัว คือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กร มีผลการศึกษาดังนี้

ตัวแปรแฝงคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 4 ตัว ได้แก่ การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ความปลอดภัยในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน และความสมดุลของชีวิตในการทำงาน



$\chi^2=0.00036$, $df=1$, $p=.98$, $CFI=1.00$, $GFI=1.00$, $AGFI=1.00$, $RMSEA=.00$, $SRMR=.00$

ภาพที่ 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตัวแปรแฝงคุณภาพชีวิตในการทำงาน

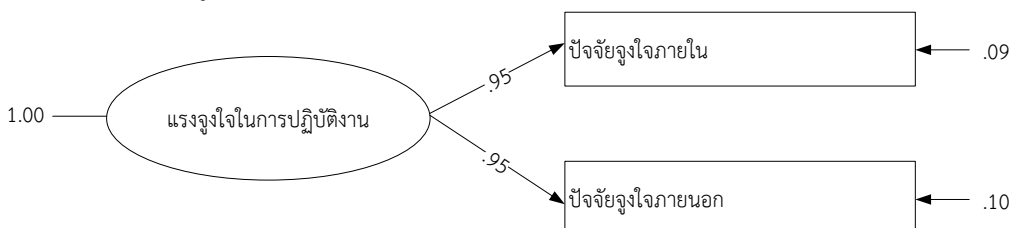
ตารางที่ 6 ค่าสถิติประเมินความกลมกลืนของตัวแปรแฝงคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตัวแปรสังเกตได้	น้ำหนักองค์ประกอบ	SE	t	R ²
การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม	.73**	.04	17.22	.53
ความปลอดภัยในการทำงาน	.86**	.05	16.84	.75
ความก้าวหน้าในการทำงาน	.73**	.05	17.22	.53
ความสมดุลของชีวิตในการทำงาน	.65**	.04	11.86	.42

**p<.01

จากภาพที่ 1 และตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์หองค์ประกอบของตัวแปรแฝงคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า ตัวแบบตัวแปรแฝงมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากค่า $\chi^2=0.000036$, $df=1$, $p=.98$, $CFI=1.00$, $GFI=1.00$, $AGFI=1.00$, $RMSEA=.00$, $SRMR=.00$ เมื่อพิจารณาจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ในตัวแบบ ปรากฏว่า ตัวบ่งชี้มีน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง .42-.75 และทุกตัวบ่งชี้มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัวเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญของตัวแปรแฝงคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยความปลอดภัยในการทำงาน มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุด รองลงมาคือ การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และความปลอดภัยในการทำงาน และความสมดุลของชีวิตในการทำงาน ตามลำดับ โดยตัวแปรความปลอดภัยในการทำงาน ร้อยละ 75 มีความแปรผันร่วมกับคุณภาพชีวิตในการำทำงาน การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และความก้าวหน้าในงาน ร้อยละ .53 มีความแปรผันร่วมกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และตัวแปรความสมดุลของชีวิตในการทำงานร้อยละ 42 มีความแปรผันร่วมกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวแปรเหล่านี้ต่างเป็นตัวแปรที่สำคัญขององค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตัวแปรแฝงการแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 2 ตัว ได้แก่ ปังจัยจูงใจภายใน และปังจัยจูงใจภายนอก



$\chi^2=.55$, $df=1$, $p=.45$, $CFI=1.00$, $GFI=1.00$, $AGFI=1.00$, $RMSEA=.00$, $SRMR=.0025$

ภาพที่ 2 การวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยันตัวแปรแฝงแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

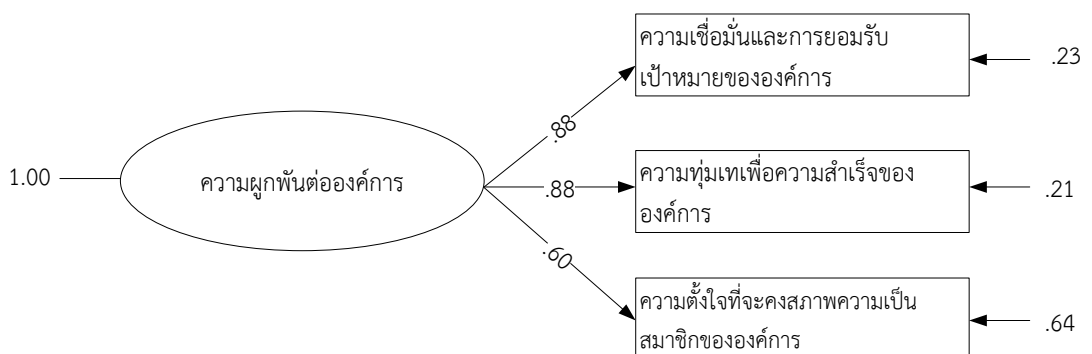
ตารางที่ 7 ค่าสถิติประเมินความกลมกลืนของตัวแปรแฝงแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ตัวแปรสังเกตได้	น้ำหนักองค์ประกอบ	SE	t	R ²
ปัจจัยจูงใจภายใน	.95**	.04	25.72	.91
ปัจจัยจูงใจภายนอก	.95**	.04	25.45	.90

**p<.01

จากภาพที่ 2 และตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของตัวแปรแฝงแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ตัวแบบตัวแปรแฝงมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากค่า $\chi^2=.55$, $df=1$, $p=.45$, $CFI=1.00$, $GFI=1.00$, $AGFI=1.00$, $RMSEA=.00$, $SRMR=.0025$ เมื่อพิจารณาจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ในตัวแบบ ปรากฏว่า ตัวบ่งชี้มีน้ำหนักองค์ประกอบ .95 ทุกองค์ประกอบ และทุกตัวบ่งชี้มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัวเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญของตัวแปรแฝงแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยทั้งสองปัจจัยมีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากัน โดยตัวแปรปัจจัยจูงใจภายนอกร้อยละ 90 มีความแปรผันร่วมกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ตัวแปรปัจจัยจูงใจภายในร้อยละ 91 มีความแปรผันร่วมกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวแปรเหล่านี้ต่างเป็นตัวแปรที่สำคัญขององค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 3 ตัว ได้แก่ ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ความทุ่มเทเพื่อความสำเร็จขององค์กร และความตั้งใจที่จะคงสภาพความเป็นสมาชิกขององค์กร



$\chi^2=0.29$, $df=1$, $p=.58$, $CFI=1.00$, $GFI=1.00$, $AGFI=1.00$, $RMSEA=.00$, $SRMR=.01$

ภาพที่ 3 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์กร

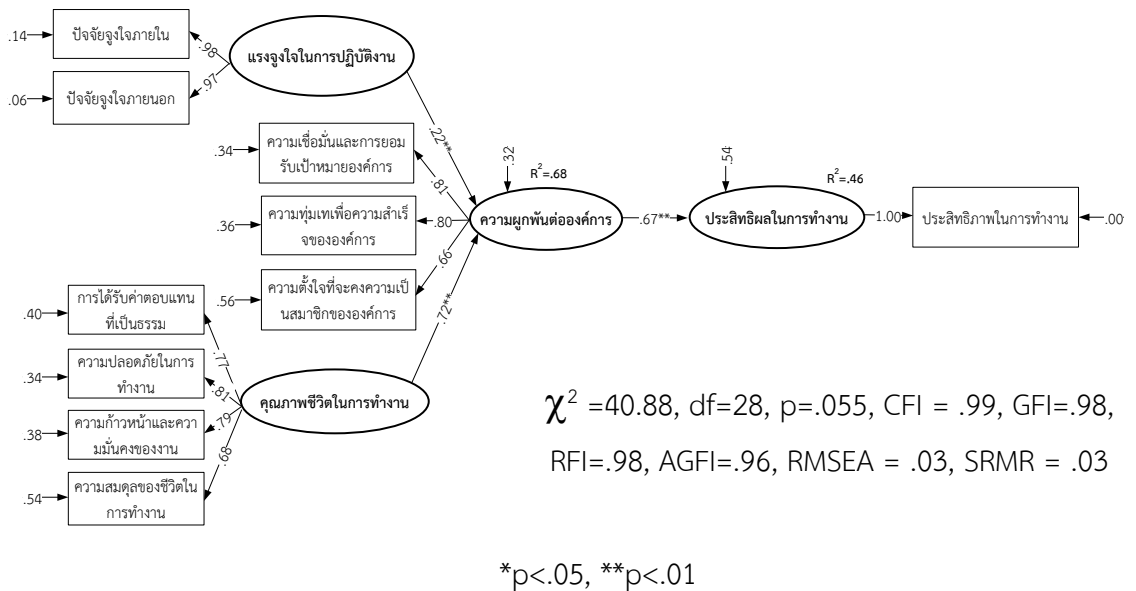
ตารางที่ 8 ค่าสถิติประเมินความกลมกลืนของตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปรสังเกตได้	น้ำหนักองค์ประกอบ	SE	t	R ²
ความเชื่อมั่นและการยอมรับ เป้าหมายขององค์กร	.88**	.04	24.57	.77
ความทุ่มเทเพื่อความสำเร็จของ องค์กร	.88**	.04	24.57	.79
ความตั้งใจที่จะคงสภาพความเป็น สมาชิกขององค์กร	.60**	.05	12.58	.36

**p<.01

จากภาพที่ 3 และตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ตัวแบบตัวแปรแฝงมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากค่า $\chi^2=0.29$, $df=1$, $p=.58$ CFI=1.00, GFI=1.00, AGFI=1.00, RMSEA=.00, SRMR=.01 เมื่อพิจารณาจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ในตัวแบบ ปรากฏว่า ตัวบ่งชี้มีน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง .60-.88 และทุกตัวบ่งชี้มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัวเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญของตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์กร โดยความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร และความทุ่มเทเพื่อความสำเร็จขององค์กร มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุด รองลงมาคือความตั้งใจที่จะคงสภาพความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยความทุ่มเทเพื่อความสำเร็จขององค์กร ร้อยละ 79 มีความแปรผันร่วมกับความผูกพันต่อองค์กร ตัวแปรความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ร้อยละ 77 มีความแปรผันร่วมกับความผูกพันต่อองค์กร และตัวแปรความตั้งใจที่จะคงสภาพความเป็นสมาชิกขององค์กร ร้อยละ 36 มีความแปรผันร่วมกับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวแปรเหล่านี้ต่างเป็นตัวแปรที่สำคัญขององค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กร

ผลการทดสอบความสอดคล้องของตัวแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์



ภาพที่ 4 การวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบเชิงยืนยันประสิทธิผลในการทำงาน

ตารางที่ 9 ค่าสถิติประเมินความกลมกลืนของตัวแบบประสิทธิผลในการทำงาน

ดัชนี	เกณฑ์	ค่าสถิติ	ผลการทดสอบ
ไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df)	<3.00	1.46	ผ่านเกณฑ์
Comparative Fit Index: CFI	>.95	.99	ผ่านเกณฑ์
Relative Fit Index: RFI	>.95	.98	ผ่านเกณฑ์
Standard Root Mean Square Residual: SRMR	$\leq .08$	.03	ผ่านเกณฑ์
Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA	<.07	.03	ผ่านเกณฑ์
Goodness of Fit Index: GFI	>.90	.98	ผ่านเกณฑ์
Adjust Goodness of Fit Index: AGFI	>.90	.96	ผ่านเกณฑ์

จากภาพที่ 4 และตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์ตัวแบบที่ปรับค่าความคลาดเคลื่อนให้มีความสัมพันธ์กันแล้ว พบว่า ตัวแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี ผลการทดสอบค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) มีค่าเท่ากับ 1.46 ดัชนีวัดความกลมกลืนเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index: CFI) มีค่าเท่ากับ .99 ค่าดัชนีความสัมพันธ์ (Relative Fit Index: RFI) มีค่าเท่ากับ .98 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษเหลือในรูปคะแนนมาตรฐาน (Standard Root Mean Square Residual: SRMR) มีค่าเท่ากับ .03 และค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) มีค่าเท่ากับ .03 และค่าความน่าจะเป็น (p-Value) มากกว่า .05 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index: GFI) มีค่าเท่ากับ .98 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index: AGFI) มีค่าเท่ากับ .96 และ จากผลการพิจารณาดัชนีเข้าเกณฑ์การวัดทุกเกณฑ์แสดงว่าตัวแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

จากเกณฑ์ดังกล่าวสรุปได้ว่า ตัวแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี และปัจจัยทั้งหมดร่วมกันอธิบายประสิทธิผลในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 46

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

1. ระดับของประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลนครจังหวัดชลบุรี

ระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลนครจังหวัดชลบุรีในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกประเด็น สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ธนพล แสงจันทร์ และวิโรจน์ เจษฎา ลักษณะ (2556) ที่ได้ศึกษาอิทธิพลคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานผ่านความผูกพันขององค์การของพนักงานบริษัทประกันภัย ผลการศึกษาประสิทธิผลและประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับมากทุกประเด็น ในเรื่องของการทำงานเป็นทีม การทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันเวลา การทำงานได้ดีกว่าคนส่วนใหญ่ การพัฒนาแนวคิดและวิธีในการทำงานให้เท่าทันต่อเหตุการณ์ในปัจจุบัน การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องสมบูรณ์ และวิธีในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน และงานวิจัยของ คณิสร์ พรไกรเนตร (2557) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิต วัฒนธรรมองค์กร กับประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรกลุ่มบริหารทั่วไป สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครปฐม ผลการศึกษาระดับประสิทธิผลในการทำงานอยู่ในภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลนครจังหวัดชลบุรี
คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร และคุณภาพชีวิต
ในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานผ่านความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับผล
การศึกษาของ ธนพล แสงจันทร์ (2556) ชนิตา เล็บครุฑ (2554) คณิศร พรไกรเนตร (2557) และ
Farid, H., Izadi, Z., Ismail, I. A. and Alipour, F. (2015) โดยผลการศึกษาค้นพบอิทธิพล
ทางบวก แสดงว่า หากบุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน ได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีความ
ปลอดภัยในการทำงาน ได้รับการพัฒนาความสามารถมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และมีความ
สมดุลของชีวิตในการทำงาน โดยมีเวลาในการใช้ชีวิตส่วนตัวกับเวลาในการทำงานมีความสอดคล้อง
กัน กับสภาพความเป็นอยู่ ก็จะเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรมี
อิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลในการทำงาน เมื่อบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร จากความ
เชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ความทุ่มเทเพื่อความสำเร็จขององค์กร และความตั้งใจที่
จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร มากขึ้น ทำให้ประสิทธิผลในการทำงานเพิ่มขึ้นด้วยเช่นเดียวกัน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร และแรงจูงใจใน
การปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการทำงานผ่านความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับผล
การศึกษาของ สุจินต์ พูลปั้น (2553) Alniacik, Alniacik, Akcin and Erat (2012) และ Bang
Ross and Reio (2012) เมื่อบุคลากรได้รับแรงจูงใจจากปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอก ก็จะทำให้
ให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรก็จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน
ด้วยเช่นเดียวกัน

ลำดับของอิทธิพลของตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานมากที่สุด คือ ความผูกพัน
ต่อองค์กร รองลงมาคือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความ
ผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการทำงานโดยตรง เพียงตัวแปรเดียว ดังนั้น
ประสิทธิผลของการทำงานจะเพิ่มขึ้นหรือลดลง จะขึ้นอยู่กับระดับความผูกพันต่อองค์กรเป็นส่วน
ใหญ่ ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ถึงแม้ว่าจะไม่ได้ส่งผลทางตรง
ต่อประสิทธิผลในการทำงาน แต่ก็ส่งผลทางอ้อมผ่านตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร และยังเป็น
ปัจจัยที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร เมื่อความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นก็จะส่งผล
ต่อไปยังประสิทธิผลในการทำงานนั่นเอง

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

จากผลการศึกษาในเชิงปริมาณได้ข้อสรุปว่า ตัวแปร คุณภาพชีวิตในการทำงาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร ส่วนตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิผลในการทำงาน ดังนั้นเพื่อเป็นการส่งเสริมประสิทธิผลในการทำงาน จึงสรุปว่าผู้บริหารเทศบาลนครควรมีแนวทางในการบริหารจัดการ ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) เทศบาลควรมหาแนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานให้กับบุคลากร ในเรื่องของการส่งเสริมความก้าวหน้าในการทำงาน ค่าตอบแทนที่เหมาะสม ความปลอดภัยในการทำงาน และให้บุคลากรมีเวลาในการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัวที่สมดุลกัน ซึ่งจะช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานให้ดีขึ้น และจะส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อไปยังประสิทธิผลในการทำงาน

2) เทศบาลนครควรมหาแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยให้บุคลากรได้รับผิดชอบงานที่ตนเองถนัด ประกอบกับให้อิสระในการปฏิบัติงาน จะทำให้บุคลากรรู้สึก ว่าตนเองมีคุณค่าและมีความสำคัญต่อเทศบาล ซึ่งจะส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น และนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กรที่สูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อไปยังประสิทธิผลในการทำงานให้สูงขึ้นด้วยเช่นเดียวกัน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัย

1) การวิจัยในครั้งนี้ ได้นำตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรมาเป็นตัวแปรอธิบายประสิทธิผลในการทำงาน โดยร่วมกันอธิบายได้ร้อยละ 46 แสดงว่ายังอาจจะมีตัวแปรอื่นๆ อีกที่ยังไม่ได้ทำการศึกษาในงานวิจัยนี้ เช่น ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ความพึงพอใจในการทำงาน และบรรยากาศองค์กร ซึ่งจะทำได้องค์ความรู้ใหม่ที่ น่าสนใจและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางานวิจัยต่อไป

2) ควรมีการศึกษาในเชิงเปรียบเทียบกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นๆ เพื่อตรวจสอบถึงความสอดคล้องของตัวแบบที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ว่าจะได้ผลออกมาแตกต่างกันหรือไม่

3) ควรมีการศึกษาเรื่องนี้ซ้ำเป็นระยะ ๆ ตามเวลาที่เหมาะสม เพื่อตรวจสอบว่ามีปัจจัยใดบ้างที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน เมื่อบริบทของสภาพแวดล้อมมีการเปลี่ยนแปลงไปตามช่วงเวลาที่เปลี่ยนแปลง

เอกสารอ้างอิง (References)

- คณิศร พรไกรเนตร. (2557). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิต วัฒนธรรมองค์กรกับ ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร กลุ่มงานบริหารทั่วไป สังกัดสำนักงาน สาธารณสุขจังหวัดนครปฐม. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ จัดการทั่วไป. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.**
- ชไมพร กาญจนกิจสกุล. (2555). **ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์. ตาก: โพธิ์เจ็ทท์ ไฟฟ์-โพลี.**
- ชนิดา เล็บครุฑ. (2554). **รายงานการวิจัยเรื่อง ผลกระทบของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหาร ศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: สำนักวิจัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.**
- ธนพล แสงจันทร์ และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. (2556). **อิทธิพลคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การทำงานผ่านความผูกพันขององค์กรของพนักงานบริษัทประกันภัย. วารสารวิชาการ Veridian E-Journal. 6 (3): 395-412.**
- วรรณิ์ แกมเกตุ. (2551). **วิธีวิทยาการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.**
- สมาน รังสิโยภุชฎ. **ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 18. กรุงเทพมหานคร : นานกการพิมพ์, 2540.**
- สุจินต์ พูลปั้น. (2553). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อ องค์กรของบุคลากรในโรงเรียนสังกัดมูลนิธิสภาคริสตจักรในประเทศไทย ในเขต กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.**
- เสรี ชัดเข้ม. (2547). **การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน. วารสารวิจัยและวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, 2(1), 15-42.**
- Alniacik, U. Alniacik, E. Akcin, K. and Erat, S. (2012). Relationships between Carrier Motivation, Affective Commitment and Job Satisfaction. **Procedia – Social and Behavioral Sciences. 58 (October): 352-362.**
- Bang, H., Ross, S. and Reio, T. G. Jr. (2012). From Motivation to Organizational Commitment of Volunteers in Non Profit Sport Organizations. **Journal of Management Development. 32 (1): 96-112.**

- Farid, H., Izadi, Z., Ismail, I. A. and Alipour, F. (2015). Relationship Between Quality of Work Life and Organizational Commitment Among Lecturers in A Malaysiam Public Research University. **The Social Science Journal.** 52 (1): 54-61.
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M. and Donnelly, J.H. (2000). **Organization: Behavior Structure Process.** 10th ed.. Boston: McGraw-Hill.
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J. and Anderson, R.E. (2010). **Multivariate Data Analysis.** 7th ed. Upper Saddle River, NJ.: Prentice Hall.
- Lawrence, S.M., Glenn, G. & Guarino, A.J. (2006). **Applied multivariate research : design and interpretation.** Thousand Oaks: Sage Publications.
- Yamane, T. (1967). **Statics: An Introductory Analysis.** New York: Harper and Row.

