บทความวิจัย

การศึกษาปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรกองคลัง องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย

A Study of Internal Organizational Factors affecting the Quality of Work Life of Personnel at the Division of Finance of the Chiang Rai Provincial Administrative Organization

ศักดิ์สิทธิ์ ศรีรัตน์
Saksit Srirat
คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย
Faculty of Political Science and Public Administration, Chiang Rai Rajabhat University
E-mail: Saksit.sri086@gmail.com
Corresponding E-mail: *Waraduang@hotmail.com*[*]

Received: February 13, 2025; Revised: April 11, 2025; Accepted: April 11, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยภายในองค์กรของบุคลากร 2) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร และ 3) เพื่อศึกษาปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กองคลัง องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วยบุคลากรกองคลัง องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย จำนวน 63 คน เครื่องมือ ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย การวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนและการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับปัจจัยภายในองค์กรของบุคลากร ภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.46, SD = 0.13) 2) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.48, SD = 0.13) และ 3) ผลการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กองคลัง องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงรายโดยเฉพาะ ด้านโครงสร้าง (structure) ด้านทักษะความสามารถ (skills) ด้านค่านิยมร่วมในองค์กร (shared values) และบุคลากร (staff) ซึ่งทั้งสี่ปัจจัยนี้มีผลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

คำสำคัญ: ปัจจัยภายในองค์กร; คุณภาพชีวิตการทำงาน; บุคลากรกองคลัง; องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย

[*]ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วราดวง สมณาศักดิ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นวลนภา จุลสุทธิ และรองศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิมิวัตร์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

*Asst.Prof.Dr. Waraduang Sommanasak, Asst.Prof.Dr. Nualnapa Chulsutthi and Assoc.Prof.Dr. Prayoon Imiwat, Thesis Advisor, Faculty of Political Science and Public Administration, Chiang Rai Rajabhat University

Abstract

This research aimed to: (1) examine the level of internal organizational factors among personnel, (2) investigate the level of quality of work life among personnel, and (3) study the internal organizational factors that affect the quality of work life of personnel in the Treasury Division of the Chiang Rai Provincial Administrative Organization. The sample consisted of 63 personnel selected from the Treasury Division. The research instrument used was a questionnaire. Data analysis was conducted using mean, standard deviation, stepwise multiple regression analysis, and correlation analysis. The results showed that: (1) the overall level of internal organizational factors was high (Mean = 4.46, SD = 0.13) (2) the overall level of quality of work life was also high (Mean = 4.48, SD = 0.13) and (3) the internal organizational factors that significantly influenced the quality of work life at the 0.01 level were organizational structure, skills, shared values, and staff. These four factors had a statistically significant positive effect on the quality of work life among personnel in the organization.

Keywords: Internal organizational factors; Quality of Work Life; Personnel at the division of finance; Chiang Rai provincial administrative organization

บทนำ

คุณภาพชีวิตการทำงาน (quality of work life) มีความสำคัญอย่างมากกับการทำงานเพราะมนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญ และเป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า ในปัจจุบันนี้มนุษย์ส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงาน เพื่อต้องการให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน เมื่อมนุษย์ต้องการทำงานในที่ทำงานเป็นส่วนใหญ่ จึงควรมีสภาวะที่เหมาะสม ทำให้เกิดความสุขทางด้านร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคงทั้งสุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางจิต วิญญาณ และสุขภาวะทางสังคม คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นคำที่มีความหมายกว้างครอบคลุมไปในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงานของมนุษย์และสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร แต่มีเป้าหมายสำคัญร่วมกันอยู่ที่ลดความตึงเครียดทางจิตใจ เพื่อเพิ่มความพึงพอใจในการงาน ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการปรับปรุง คุณภาพชีวิตในสถานที่ทำงาน [1]

ปัจจัยภายในองค์กร นั้นมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยการตรวจสอบถึงความสัมพันธ์แบ่งออกเป็น **7** ปัจจัยตามแนวคิดของแมคคินซีย์ [2] ได้แก่ 1. กลยุทธ์ (strategy) 2. โครงสร้าง (structure) 3. ระบบการปฏิบัติการ (system) 4. รูปแบบการบริหาร (style) 5. บุคลากร (staff) 6. ความสามารถ (skills) และ 7. ค่านิยมร่วมในองค์กร (shared values) ทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกัน เช่น ค่านิยมร่วมกับการบูรณาการทางสังคม การสร้างค่านิยมที่ดีและบูรณาการทางสังคมภายในองค์กรช่วยเพิ่มความสามัคคีและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรจะเป็นสิ่งสะท้อนความสำเร็จของหน่วยงานผ่านการบริหารจัดการภายในองค์กร โดยเฉพาะหน่วยงานภาครัฐที่จะต้องดำเนินการ ในการแก้ไขปัญหาและดูแลประชาชน มีเป้าหมายให้ประชาชนอยู่ดีกินดี ผู้วิจัยจึงสนใจปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามแนวคิดของแมคคินซีย์ ในครั้งนี้ จึงได้ประยุกต์ใช้ตามโครงสร้างปัจจัยภายในองค์กรของแมคคินซีย์

กองคลังประสบปัญหาการทำงานที่มีปริมาณงานมากกว่าปริมาณคน ทำให้การทำงานมีความล่าช้าและไม่เป็นไปตามแผนการดำเนินงาน รวมไปถึงเป็นกองที่ดูแลทั้งหมด 5 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายบริหารงานคลัง ฝ่ายการเงินและบัญชี ฝ่ายพัฒนารายได้ ฝ่ายจัดหาพัสดุ ฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน ซึ่งดูแลในเรื่องการเงินการคลัง

จัดซื้อจัดจ้างที่มีระเบียบกฎเกณฑ์ที่มีความเข้มงวดในด้านกฎหมาย ทำให้บุคลากรกองคลัง มีการโอนย้าย 3 ราย ลาออก 1 ราย [3] จึงทำให้การทำงานในด้านนี้มีคุณภาพชีวิตที่ค่อนข้างมีความกดดันในการทำงานเมื่อเทียบกับสำนักกองอื่นหรือหน่วยงานอื่น ๆ

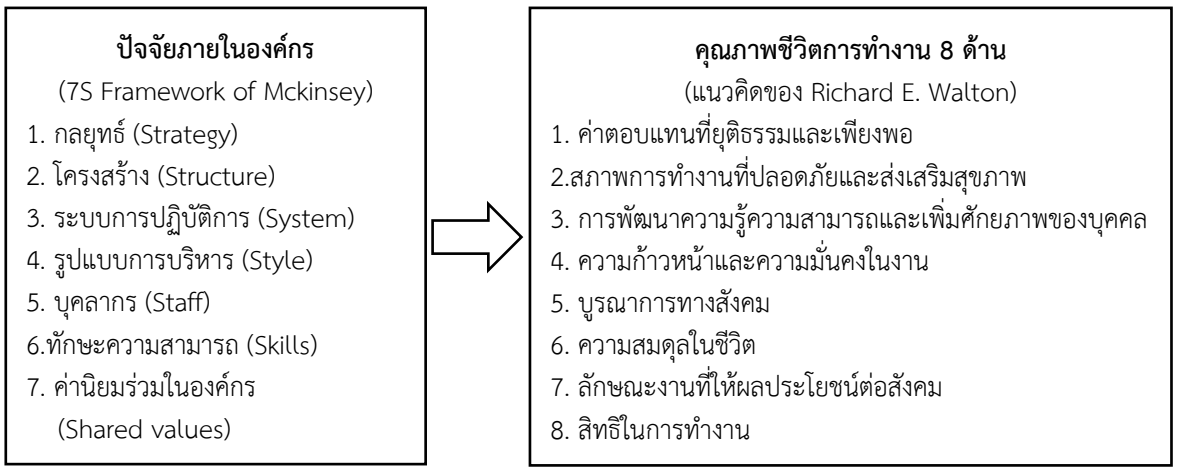
ด้วยเหตุนี้ทำให้ผู้วิจัยศึกษาปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กองคลัง องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย โดยผลการศึกษาจะทำให้ทราบระดับปัจจัยภายในองค์กร ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน และปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กองคลัง องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย ซึ่งสามารถนำข้อมูลดังกล่าวไปใช้เป็นแนวทางการปรับปรุงและส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กองคลัง องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีมากยิ่งขึ้นและส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานได้อย่างตรงจุด ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงานต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยภายในองค์กรของบุคลากร กองคลัง องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย
2. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กองคลัง องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย
3. เพื่อศึกษาปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กองคลัง องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย

กรอบแนวคิดการวิจัย

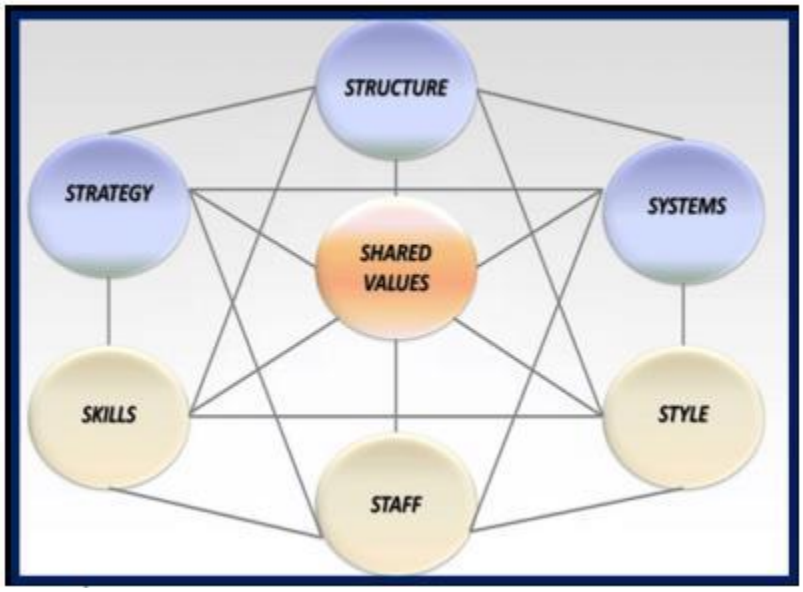
การศึกษาครั้งนี้ได้นำแนวคิด ปัจจัยภายในองค์กร 7S framework of Mckinsey ของแมคคินซีย์ [2] มาใช้ในการศึกษาปัจจัยภายในองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกองคลัง องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย ประกอบด้วย 1.กลยุทธ์ (strategy) 2.โครงสร้าง (structure) 3.ระบบการปฏิบัติการ (system) 4. รูปแบบการบริหาร (style) 5.บุคลากร (staff) 6.ทักษะความสามารถ (skills) 7.ค่านิยมร่วมในองค์กร (shared values) ในส่วนตัวแปรตามได้นำแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของ Richard E. Walton [4] ทั้ง 8 ด้าน ประกอบด้วย 1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ 2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3. การพัฒนาความรู้ความสามารถและเพิ่มศักยภาพของบุคคล 4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5. บูรณาการทางสังคม 6. ความสมดุลในชีวิต 7. ลักษณะงานที่ให้ผลประโยชน์ต่อสังคม 8. สิทธิในการทำงานเพื่อทราบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกองคลัง องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย



แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์กร (7S framework of Mckinsey)

จากการทบทวนวรรณกรรม ได้กล่าวถึงความสำคัญของแนวคิด 7S ของแมคคินซีย์ ดังที่ อำนาจ วัดจินดา [2] กล่าวว่าปัจจัยภายในองค์กร คือเครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์และปรับปรุงการทำงานภายในองค์กร โดยการตรวจสอบถึงความสัมพันธ์โดยแบ่งออกเป็น 7 ปัจจัย ได้แก่ 1. กลยุทธ์ (strategy) 2. โครงสร้าง (structure) 3. ระบบการปฏิบัติการ (system) 4. รูปแบบการบริหาร (style) 5. บุคลากร (staff) 6. ความสามารถ (skills) 7. ค่านิยมร่วมในองค์กร (shared values) ทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกัน ถ้ากลยุทธ์ขององค์กรไม่สอดคล้องกับค่านิยม หรือ ทักษะของบุคลากร การดำเนินงานอาจไม่ประสบความสำเร็จ หากโครงสร้างองค์กร ไม่สนับสนุนการทำงานร่วมกันตามระบบ หรือรูปแบบการบริหารที่มีอยู่ ทำให้เกิดความยุ่งยากในการประสานงาน ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ประกอบของแนวคิด 7S ของแมคคินซีย์
ที่มา: Perter & waterman (อ้างถึงใน กฤษติญา มูลศรี, 2562,) [5]

จากภาพจะเห็นได้ว่า ตัวแปรทั้ง 7 ปัจจัย ของ 7S framework of Mckinsey มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันและมีความเชื่อมโยงกันกับคุณภาพชีวิตการทำงาน เช่น ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอสอดคล้องกับหลักการด้านระบบ (System) เนื่องจากการกำหนดค่าตอบแทนเป็นการวางระบบการทำงานและการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่สอดคล้อง ปริมาณงานต้องสอดคล้องกับปริมาณเงินที่ได้รับ สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพเชื่อมโยงกับหลักการรูปแบบ (Styles) ในการบริหารการจัดการของผู้บริหารการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและสนับสนุนบุคลากรในทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านสุขภาพ ความปลอดภัย หรือการพัฒนาทักษะ จะช่วยให้บุคลากรรู้สึกมีคุณค่าและมีความสุขในการทำงาน ความพึงพอใจนี้ไม่เพียงแต่จะช่วยลดอัตราการลาออกและการขาดงาน แต่ยังเพิ่มความพร้อมของบุคลากรในการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างเต็มที่และส่งผลให้ผลงานขององค์กรดีขึ้น ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและความก้าวหน้ามั่นคงในการทำงานนั้น สอดคล้องกับหลักการความสามารถ (Skill) เนื่องจากการมีความสามารถในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีสามารถกระตุ้น

บุคลากรให้มีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น การนำเทคโนโลยีต่าง ๆ มาใช้ในการทำงาน เพิ่มประสิทธิภาพและลดภาระงานการพัฒนาทักษะและการเรียนรู้ พัฒนาความรู้ทางด้านเทคโนโลยีและพัฒนาทักษะ เช่น การเรียนรู้ผ่านออนไลน์ที่สามารถเรียนได้ทุกที่ทุกเวลา หรือการใช้ซอฟต์แวร์เพื่อพัฒนาทักษะเฉพาะทาง smart office บุคลากรที่รู้สึกว่าตนเองได้รับการสนับสนุนจากองค์กรและมีโอกาสเติบโตในหน้าที่การงานจะทำงานด้วยความกระตือรือร้นและเต็มใจที่จะทุ่มเทให้กับองค์กร ทำให้มีการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร

2. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน (quality of working life) ได้กำเนิดและแพร่หลายในประเทศอุตสาหกรรมที่มีการพัฒนาเศรษฐกิจอย่างรวดเร็ว ในแถบประเทศยุโรปและในประเทศญี่ปุ่น ในช่วงปลายศตวรรษที่ 21 โดยเป็นการศึกษาที่สืบเนื่องมาจากปัญหาด้านแรงงาน แนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานจึงเป็นเรื่องของการแก้ไขปัญหาแรงงานให้ผู้ทำงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น เป็นเรื่องที่แต่ละองค์การในแต่ละประเทศจะพิจารณาว่าจะใช้วิธีการอย่างไร การนำแนวคิดเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานไปปฏิบัติในองค์การใด จะต้องนิยามให้สอดคล้องกับภูมิหลังทางวัฒนธรรม เศรษฐกิจ และการเมืองของประเทศนั้น ๆ การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นวิธีหนึ่งในการพัฒนาองค์การ ซึ่งถือว่าเป็นเรื่องที่มีผลกระทบโดยตรงกับผู้ปฏิบัติงานในองค์การที่ผู้บริหารควรให้ความสนใจ และเอาใจใส่บุคลากรในองค์การถือว่าเป็นทรัพยากรอันสำคัญ การสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน จึงเป็นสิ่งที่จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน Richard E. Walton [4] ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคุณลักษณะแนวทางความสามารถ วัดได้จากเกณฑ์ชี้วัด ใน 8 ด้าน คือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานโอกาสพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล การบูรณาการทางสังคมประชาธิปไตยในองค์การความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ซึ่งสอดคล้องกับ พงศ์ภัค วิ่งเร็ว [1] กล่าวว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นความรู้สึกพึงพอใจที่แตกต่างกันออกไปตามมิติของการรับรู้ของแต่ละคน ในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวและลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

วิธีดำเนินการวิจัย

1. วิธีการศึกษา

ประชากรของการศึกษา ได้แก่บุคลากรข้าราชการ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป กองคลัง องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย จำนวนของบุคลากร 76 คน [6]

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ กลุ่มบุคลากรข้าราชการ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป โดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างจากการใช้สูตรของ Taro Yamane โดยกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างไม่เกินร้อยละ 5 จากบุคลากรข้าราชการ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป กำหนดสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างแต่ละตำแหน่ง รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 63 คน

2. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลปฐมภูมิจากการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยการ ตรวจสอบ ความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม เพื่อนำมาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ แอลฟา (Cronbach 's alpha coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค โดยแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่น ของแบบประเมิน ด้านปัจจัยภายในองค์กร เท่ากับ 0.805 และด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร เท่ากับ 0.928 ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามให้กับบุคลากร กองคลัง องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย ไปยังกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด โดยขอความร่วมมือให้กรอกข้อมูลตามความเป็นจริง เมื่อได้แบบสอบถามครบถ้วนแล้วจึงนำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์ต่อไป ในส่วนข้อมูลทุติยภูมิ ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลโดยศึกษาจากเอกสารและสื่อสิ่งพิมพ์ต่างๆเช่น บทความ หนังสือ ตำรา วารสารวิชาการ รายงานวิจัยและวิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้อง

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

1.การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ คือ ค่าความถี่ (Frequency: f) ค่าร้อยละ (percentage: %)

2.การวิเคราะห์ข้อมูลระดับปัจจัยภายในองค์กรและปัจจัยระดับคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กองคลัง องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย สถิติที่ใช้วิเคราะห์ คือ ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (population mean: $\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง (population standard deviation: SD)

3.การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กองคลัง องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย สถิติที่ใช้วิเคราะห์ ดังนี้ การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน ใช้ทดสอบสมมติฐาน โดยการตรวจสอบสหสัมพันธ์ระหว่าง ตัวแปรอิสระทุกตัว ตามเงื่อนไขที่วางเกณฑ์ไว้ในข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์ด้วยรูปสมการถดถอยเชิงเส้น (liner regression analysis) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (pearson product moment correlation coefficient) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเชิงปริมาณ ตรวจสอบความเหมาะสมตัวแบบของแบบสอบถาม โดยใช้ ค่า VIF (variance inflation factor) มีค่า ไม่เกิน 5 และค่า Tolerance มีค่าไม่ต่ำกว่า 0.2 เพื่อให้ตัวแปรอิสระทุกตัวไม่มีความสัมพันธ์กันและไม่เกิดความสัมพันธ์เชิงพหุระหว่างปัจจัย (multicollinearity) การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression) ถูกนำมาใช้เพื่อคัดเลือกตัวแปรที่มีความสำคัญและสร้างสมการพยากรณ์ โดยสมการที่ได้ แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในองค์กรในแต่ละด้านกับคุณภาพชีวิตการทำงานในการสร้างตัวแบบ ของแบบสอบถามโดยกำหนดสมการ (1**)** ดังนี้

$$Y = a + b_1 S_1 + b_2 S_2 + b_3 S_3 + b_4 S_4 + b_5 S_5 + b_6 S_6 + b_7 S_{7+} + e \quad (1)$$

แทนค่า Y **=** คุณภาพชีวิตการทำงาน

a **=** ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์

b1 b2, b3, b4, b5, b6, b7 = ค่าสัมประสิทธิการถดถอยของตัวแปรพยากรณ์

S1 = กลยุทธ์ (strategy)

S2 = โครงสร้างองค์กร (structure)

S3 = ระบบการปฏิบัติงาน (system)

S4 = รูปแบบการบริหาร (style)

S5 = บุคลากร (staff)

S6 = ทักษะความสามารถ (skills)
S7 = ค่านิยมร่วมในองค์กร (shared Values)
e = ค่าความคลาดเคลื่อน

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	12	19.05
หญิง	51	80.95
รวม	**63**	**100.00**

จากตารางที่ 1 พบว่าบุคลากรกองคลัง องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย เป็นเพศหญิงมากที่สุด จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 80.95 รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 19.05

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 25 ปี	4	6.35
26 – 35 ปี	16	25.40
36 – 45 ปี	31	49.20
46 – 55 ปี	9	14.29
56 - 60 ปี	3	4.76
รวม	**63**	**100.00**

จากตารางที่ 2 ด้านอายุ พบว่า บุคลากรกองคลัง องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย มีอายุอยู่ในช่วง 36 – 45 ปี มากที่สุด จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 49.20 รองลงมาอยู่ในช่วง 26 – 35 ปีจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 25.40 ถัดมาอยู่ในช่วง 46 – 55 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 14.29 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
มัธยมศึกษา	1	1.59
ปวช. / ปวส	23	36.51
ปริญญาตรี	35	55.56
สูงกว่าปริญญาตรี	4	6.34
รวม	**63**	**100.00**

จากตารางที่ 3 ระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรกองคลัง องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 55.56 รองลงมาอยู่ในระดับปวช. / ปวส

จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 36.51 ถัดมาระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 6.34 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของตำแหน่งหน้าที่

ตำแหน่งตำแหน่ง	จำนวน	ร้อยละ
ข้าราชการ	47	74.60
บุคลากรจ้างภารกิจ	15	23.81
บุคลากรจ้างทั่วไป	1	1.59
รวม	**63**	**100.00**

จากตารางที่ 4 ด้านตำแหน่งหน้าที่ของบุคลากรกองคลัง องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย พบว่า บุคลากรกองคลัง ดำรงตำแหน่งเป็นข้าราชการมากที่สุด จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 74.60 รองลงมาคือ ตำแหน่งบุคลากรจ้างตามภารกิจ จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 23.81 ถัดมา ตำแหน่งบุคลากรจ้างทั่วไป จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.59 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ระดับปัจจัยภายในองค์กรของบุคลากรกองคลัง องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย

ตารางที่ 5 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยภายในองค์กรของบุคลากรกองคลัง องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย โดยภาพรวม

ปัจจัยภายในองค์กร	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)	แปลผล
1. ด้านกลยุทธ์ (strategy)	4.46	0.28	มาก
2. ด้านโครงสร้าง (structure)	4.39	0.28	มาก
3. ด้านระบบการปฏิบัติงาน (system)	4.45	0.26	มาก
4. ด้านรูปแบบการบริหาร (style)	4.50	0.26	มากที่สุด
5. ด้านบุคลากร (staff)	4.46	0.26	มาก
6. ด้านทักษะความสามารถ (skills)	4.44	0.26	มาก
7. ด้านค่านิยมร่วมในองค์กร (shared Values)	4.49	0.25	มาก
ผล	**4.46**	**0.13**	**มาก**

จากตารางที่ 5 ผลการศึกษาของวัตถุประสงค์ที่หนึ่งเพื่อศึกษาระดับปัจจัยภายในองค์กรของบุคลากรกองคลัง องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย

ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยภายในองค์กรของบุคลากรกองคลัง องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.46, SD = 0.13) และหากพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านรูปแบบการบริหาร (style) มีระดับความคิดเห็นสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.50, SD = 0.31) รองลงมาคือด้านค่านิยมร่วมในองค์กร (shared values) ($\overline{X}$ = 4.49, SD = 0.25) ด้านกลยุทธ์ (strategy) ($\overline{X}$ = 4.46, SD= 0.28) ด้านบุคลากร (staff) ($\overline{X}$ = 4.46, SD = 0.26) ด้านระบบการปฏิบัติงาน (system) ($\overline{X}$ = 4.45,

SD = 0.26) ด้านทักษะความสามารถ (skills) ($\overline{X}$ = 4.44, SD = 0.26) และสุดท้ายคือด้านโครงสร้าง (structure) ($\overline{X}$ = 4.39, SD = 0.28)

ส่วนที่ 3 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของของบุคลากร กองคลัง องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย

ตารางที่ 6 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกองคลัง องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย โดยภาพรวม

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)	แปลผล
1. ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	4.42	0.34	มาก
2. ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	4.48	0.25	มาก
3. ด้านการพัฒนาความรู้ทักษะความสามารถ และเพิ่มศักยภาพของบุคคล	4.46	0.34	มาก
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	4.46	0.29	มาก
5. ด้านบูรณาการทางสังคม	4.50	0.26	มากที่สุด
6. ด้านความสมดุลในชีวิต	4.54	0.20	มากที่สุด
7. ด้านลักษณะงานที่ให้ผลประโยชน์ต่อสังคม	4.50	0.23	มากที่สุด
8. ด้านสิทธิในการทำงาน	4.46	0.25	มาก
ผล	**4.48**	**0.13**	**มาก**

จากตารางที่ 6 ผลการศึกษาของวัตถุประสงค์ที่สองเพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกองคลัง องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย

ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กองคลัง องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงรายพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.48, SD = 0.13) และหากพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานแต่ละด้านมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานใกล้เคียงกัน โดยด้านความสมดุลในชีวิตมีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงสุดอยู่ที่ ($\overline{X}$ = 4.54, SD = 0.20) รองลงมาคือ ด้านบูรณาการทางสังคมมีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ ($\overline{X}$ = 4.50, SD = 0.26) ถัดมาด้านลักษณะงานที่ให้ผลประโยชน์ต่อสังคมมีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ ($\overline{X}$ = 4.50, SD = 0.23) ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร กองคลัง องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย

งานวิจัยนี้ศึกษาปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร กองคลัง องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย โดยแบ่งปัจจัยภายในองค์กร 7 ปัจจัย ได้แก่ 1. กลยุทธ์ (strategy) 2. โครงสร้าง (structure) 3. ระบบการปฏิบัติการ (system) 4. รูปแบบการบริหาร (style) 5. บุคลากร (staff) 6. ทักษะความสามารถ (skills) 7. ค่านิยมร่วมในองค์กร (shared values) ผลการวิเคราะห์การถดถอย

เชิงพหุคูณพบว่าปัจจัยด้านโครงสร้าง (structure) ด้านบุคลากร (staff) ด้านทักษะความสามารถ (skills) และด้านค่านิยมร่วมในองค์กร (shared values) มีผลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

สถิติที่คณะผู้วิจัยใช้ทดสอบ คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (pearson product moment correlation coefficient) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเชิงปริมาณ 8 ตัว ได้แก่ 1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ 2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3. การพัฒนาความรู้ทักษะความสามารถและเพิ่มศักยภาพของบุคคล 4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5. บูรณาการทางสังคม 6. ความสมดุลในชีวิต 7. ลักษณะงานที่ให้ผลประโยชน์ต่อสังคม 8. สิทธิในการทำงาน

ตารางที่ 7 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร กองคลัง องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย

ปัจจัยภายในองค์กร	strategy	structure	system	style	staff	skills	shared values
1. strategy	1	0.30*	0.07	0.35*	0.08	0.09	0.04
2. structure		1	0.46	0.21	0.23	0.01	0.21
3. system			1	0.02	0.20	0.22	0.12
4 style				1	0.06	0.34**	0.11
5.staff					1	0.17	0.06
6.skills						1	0.04
7.shared values							1

จากตารางที่ 7 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร กองคลัง องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย โดยมีการแบ่งปัจจัยภายในองค์กร 7 ปัจจัย ได้แก่ 1. กลยุทธ์ (strategy) 2. โครงสร้าง (structure) 3. ระบบการปฏิบัติการ (system) 4. รูปแบบการบริหาร (style) 5. บุคลากร (staff) 6. ทักษะความสามารถ (skills) 7. ค่านิยมร่วมในองค์กร (shared values) ผลการศึกษาพบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.01$) ระหว่างปัจจัยภายในองค์กรแต่ละประเภท เช่น ด้านกลยุทธ์ (strategy) มีความสัมพันธ์สูงกับด้านโครงสร้าง (structure) (0.30) และด้านระบบการปฏิบัติการ (system) (0.07) ในขณะที่ด้านบุคลากร (staff) มีความสัมพันธ์สูงกับด้านทักษะความสามารถ (skills) (0.17) และด้านค่านิยมร่วมในองค์กร (shared values) (0.06) นอกจากนี้ด้านทักษะความสามารถ (skills) ยังมีความสัมพันธ์สูงสุดกับด้านค่านิยมร่วมในองค์กร (shared values) (0.04) การแสดงค่าสหสัมพันธ์นี้ช่วยให้เห็นภาพรวมของความสัมพันธ์ระหว่างประเภทของปัจจัยภายในองค์กรต่าง ๆ ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาปัจจัยภายในองค์กรเพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร กองคลัง องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร กองคลัง องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย พบว่า มีความสัมพันธ์ไม่เกิน 0.80 ทำให้ตัวแปรอิสระทุกตัวแปรในงานวิจัยนี้ ไม่เกิดความสัมพันธ์เชิงพหุระหว่างปัจจัย (multicollinearity) จึงสามารถใช้ตัวแปรอิสระทุกตัวในการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis) ได้ ซึ่งเป็นการนำตัวแปรเข้าไปพยากรณ์ในตัวแบบ (model) ทีละตัว การวิเคราะห์นี้ช่วยให้สามารถระบุปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของของบุคลากร กองคลัง องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย

ได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยปราศจากปัญหาความสัมพันธ์เชิงพหุระหว่างปัจจัยที่อาจทำให้ผลการวิเคราะห์เกิดข้อผิดพลาด

ตารางที่ 8 การวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกองคลัง องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย

ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน	B	S.E.	Beta	T	p-value
ค่าคงที่ (constant)	1.81	0.35		5.05	0.00
S2 โครงสร้าง (structure)	0.16	0.04	0.35	3.64	0.00
S6 ทักษะความสามารถ (skills)	0.15	0.04	0.30	3.24	0.00
S7 ค่านิยมร่วมในองค์กร (shared values)	0.15	0.04	0.29	3.05	0.00
S5 บุคลากร (staff)	0.13	0.04	0.26	2.74	0.00
					R= 0.70, R^2 = 0.49, Adj R^2 = 0.46, SE= 0.09, D.W.= 1.71

จากตารางที่ 8 ผลการศึกษาของวัตถุประสงค์ที่สาม เพื่อศึกษาปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกองคลัง องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย

ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมของตัวแบบพบว่าค่า R เท่ากับ .70 และค่า R Square เท่ากับ .49 หมายถึงตัวแปรอิสระสามารถอธิบายความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตในการทำงานได้ถึง 49.9 % ค่า Adjusted R Square เท่ากับ .46 ซึ่งเป็นค่าที่ปรับปรุงแล้วของ R Square โดยลดความคลาดเคลื่อนในการทำนาย ค่า Std. Error of the Estimate เท่ากับ .09 หมายถึงค่าเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนในการทำนาย ค่า Durbin-Watson เท่ากับ 1.71 แสดงถึงความสัมพันธ์เชิงเส้นที่ไม่เป็นอิสระระหว่างความคลาดเคลื่อน โดยค่า Durbin-Watson อยู่ในช่วง 1.5 ถึง 2.5 ซึ่งบ่งชี้ว่าไม่มีปัญหาความสัมพันธ์เชิงลำดับ (Autocorrelation) ที่มีนัยสำคัญ การตรวจสอบค่า Tolerance และ VIF ยังยืนยันว่าไม่มีปัญหาความสัมพันธ์เชิงพหุระหว่างปัจจัย (multicollinearity) สมการ การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณสามารถแสดงในรูปแบบ สมการได้ดังนี้

$$Y = 1.81 + 0.16\ S2 + 0.15\ S6 + 0.15\ S7 + 0.13\ S5$$

โดยที่ :

Y คือ คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร กองคลัง องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย

S2 คือ โครงสร้าง (structure)

S6 คือ ทักษะความสามารถ (skills)

S7 คือ ค่านิยมร่วมในองค์กร (shared values)

S5 คือ บุคลากร (staff)

สมการนี้แสดงให้เห็นว่าเมื่อค่าสัมประสิทธิ์ของโครงสร้าง (structure) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย คุณภาพชีวิตในการทำงานจะเพิ่มขึ้น 0.16 หน่วย เมื่อค่าทักษะความสามารถ (skills) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย คุณภาพชีวิตในการทำงานจะเพิ่มขึ้น 0.15 หน่วย เมื่อค่าค่านิยมร่วมในองค์กร (shared values) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย คุณภาพชีวิตในการทำงานจะเพิ่มขึ้น 0.15 หน่วย และเมื่อค่าบุคลากร (staff) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย คุณภาพชีวิตในการทำงานจะเพิ่มขึ้น 0.132 หน่วย ค่าเฉลี่ยเริ่มต้นของคุณภาพชีวิตในการทำงาน (constant) คือ 1.81

การทดสอบสมมติฐานที่ได้แสดงให้เห็นว่าทั้งสี่ปัจจัยนี้มีผลเชิงบวกและมีนัยสำคัญต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร กองคลัง องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย ซึ่งบ่งชี้ว่าปัจจัยภายในองค์กรมีบทบาทสำคัญในการสร้างความพึงพอใจและสภาพแวดล้อมการทำงาน การสร้างองค์กรที่เน้นโครงสร้างที่ชัดเจน บุคลากรมีความสามารถ และมีค่านิยมร่วมกันในการทำงาน สามารถนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณในรูปแบบสมการมาตรฐาน (standardized equation) สามารถแสดงได้ดังนี้ :

$$Y = 0.35\ S2+0.30\ S6+0.29\ S7\ +0.26\ S5$$

โดยที่ :

Y คือ คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร กองคลัง องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย

S2 คือ โครงสร้าง (structure)

S6 คือ ทักษะความสามารถ (skills)

S7 คือ ค่านิยมร่วมในองค์กร (shared values)

S5 คือ บุคลากร (staff)

ในสมการมาตรฐานนี้แสดงให้เห็นว่า โครงสร้าง (structure) (S2) มีค่าสัมประสิทธิ์ Beta เท่ากับ 0.35 หมายความว่า ด้านโครงสร้าง (structure) มีผลเชิงบวกต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับสูง ส่วนด้านทักษะความสามารถ (skills) (S6) ด้านค่านิยมร่วมในองค์กร (shared values) (S7) และด้านบุคลากร (staff) (S5) มีค่า Beta เท่ากับ 0.35,0.30,0.29 และ 0.26 ตามลำดับ ซึ่งแสดงถึงผลกระทบเชิงบวกต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับที่แตกต่างกันออกไป

สมการมาตรฐานนี้ช่วยให้เราเข้าใจได้ว่าปัจจัยใดมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานมากที่สุด โดยกำจัดปัญหาความแปรปรวนที่อาจเกิดขึ้นในสมการเดิม ซึ่งทำให้ผลการทดสอบสมมติฐานมีความน่าเชื่อถือมากขึ้นและสามารถนำไปใช้ในการวิเคราะห์และพัฒนากลยุทธ์ในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานเพื่อเพิ่มการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุป และอภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง “การศึกษาปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกองคลัง องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย” คณะผู้วิจัยได้ค้นพบประเด็นสำคัญโดยนำมาอภิปรายผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับปัจจัยภายในองค์กรของบุคลากร กองคลัง องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย แสดงให้เห็นว่าปัจจัยภายในองค์กรส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นความสำคัญในระดับสูงแสดงให้เห็นว่าบุคลากรกองคลัง องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย มีปัจจัยภายในองค์กรที่ผสมผสานอย่างลงตัว ระหว่างกลยุทธ์ โครงสร้าง ระบบการปฏิบัติงาน รวมไปถึงบุคลากร ซึ่งสะท้อนผ่านค่าเฉลี่ยที่สูงในทุกมิติของปัจจัยภายองค์กรโดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านรูปแบบการบริหาร (style) ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด การบูรณาการในการทำงานนี้สร้างสมดุลระหว่างการเป็นองค์กรที่มีกลยุทธ์ชัดเจนและมีระบบการปฏิบัติงาน ซึ่งเอื้อต่อการพัฒนาองค์กรควบคู่ไปกับการรักษามาตรฐานการทำงาน ส่งผลให้องค์กรมีความพร้อมในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานและพัฒนาของบุคลากร ขณะเดียวกันก็ยังคงรักษาความเป็น

ระบบและมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ที่ชัดเจน ด้วยเหตุนี้ กองคลัง องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงรายจึงมีพื้นฐานปัจจัยภายในองค์กรที่เข้มแข็งสำหรับการพัฒนาเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองต่อความท้าทายในการทำงานในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทของการเงินการคลังที่ต้องการทั้งการปรับตัวและความเป็นระบบควบคู่กัน

นอกจากนี้ ผลการศึกษายังสอดคล้องกับงานวิจัยของสิทธิสาต เลิศสิริมงคลชัย [7] ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการบริการในยุค 4.0 ของภาครัฐ : กรณีศึกษาสำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร พบว่าด้านรูปแบบการบริหาร (style) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงลักษณะสำคัญของปัจจัยภายในองค์กรดังกล่าว โดยด้านรูปแบบการบริหาร (style) แสดงให้เห็นถึงการให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร การสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นกันเอง และการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างสมาชิกในองค์การ ซึ่งอาจนำไปสู่การสื่อสารที่เปิดกว้าง ความไว้วางใจ และความผูกพันต่อองค์การที่สูงขึ้น

และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนภรณ์ พรรณราย [8] ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา พบว่าปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ ด้านโครงสร้าง และด้านความสามารถ แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของปัจจัยภายในองค์กรที่มีบทบาทสำคัญในการทำงาน ความร่วมมือและความยืดหยุ่นจะส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร

2. ผลการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกองคลัง องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย ตามแนวคิดของ Richard E.Walton แสดงให้เห็นถึงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่สูง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยนี้บ่งชี้ว่าองค์กรได้ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากรในหลากหลายมิติมีการบูรณาการร่วมในองค์กรในแต่ละด้าน เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความสมดุลในชีวิต แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของความสัมพันธ์ในการทำงานและชีวิตส่วนตัว สอดคล้องกับแนวคิดเรื่องความสมดุลกับชีวิตการทำงาน ที่เน้นความสำคัญของการมีชีวิตที่สมดุลทั้งในด้านการทำงานและชีวิตส่วนตัว การที่องค์กรสามารถตอบสนองความต้องการเหล่านี้ได้จะส่งผลโดยตรงต่อความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร ด้านบูรณาการทางสังคม และด้านลักษณะงานที่ให้ผลประโยชน์ต่อสังคม การได้รับความร่วมมือและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ แสดงให้เห็นถึงปัจจัยภายในองค์กรที่ให้ความสำคัญกับการบูรณาการทางสังคม ควบคู่ไปกับการพัฒนาทักษะในการทำงาน สะท้อนให้เห็นถึงการให้ความสำคัญกับความมั่นคงทางการทำงานและสุขภาพของบุคลากร ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานในการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี สอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (maslow's hierarchy of needs) ที่ระบุว่าความต้องการด้านสุขภาพและการเป็นส่วนหนึ่งของสังคมเป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ การที่องค์กรสามารถสร้างสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตทั้ง 8 ด้านได้อย่างมีประสิทธิภาพ สะท้อนให้เห็นถึงการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีกลยุทธ์และเข้าใจถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร

สอดคล้องกับงานวิจัยของนิภาพร มังคละ [9] ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานในวิถีปกติใหม่ต่อประสิทธิภาพในการทำงานภาครัฐ กรณีศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ โดยพบว่าปัจจัยด้านที่มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงานมาก คือด้านความสมดุลในชีวิตกับการทำงาน การสนับสนุนทางสังคมในองค์กร บรรยากาศองค์กร และคุณลักษณะงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

3. ผลศึกษาปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร กองคลัง องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย พบว่า ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณพบว่าปัจจัยภายในองค์กรด้านโครงสร้าง (structure) ด้านทักษะความสามารถ (skills) ด้านค่านิยมร่วมในองค์กร (shared values) และด้านบุคลากร (staff) มีผลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ผลการวิเคราะห์นี้ชี้ให้เห็นว่าปัจจัยภายในองค์กรมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน ปัจจัยภายในองค์กรด้านโครงสร้าง (structure) นั้นมีปัจจัยต่อคุณภาพชีวิตในแต่ละด้านโดยเฉพาะด้านความสมดุลในชีวิต การจัดโครงสร้างที่ให้ความสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตจะช่วยให้งานมีประสิทธิภาพที่ดี บุคลากรมีเวลาพักผ่อนที่เพียงพอจะส่งผลต่อการทำงานที่มีคุณภาพ ในด้านทักษะความสามารถนั้นมีผลกับด้านการพัฒนาความรู้ทักษะความสามารถ และเพิ่มศักยภาพของบุคคล ซึ่งการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเป็นหัวใจสำคัญที่ช่วยเพิ่มความมั่นใจ ความพึงพอใจและโอกาสในความก้าวหน้าในงาน ด้านค่านิยมร่วมในองค์กร (shared values) เป็นปัจจัยที่ส่งผลโดยตรงกับด้านการบูรณาการทางสังคม ข้อมูลเหล่านี้มีความสำคัญในการวางแผนและดำเนินนโยบายในการปรับปรุงปัจจัยภายในองค์กรเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงานและประสิทธิภาพขององค์กรโดยรวม

และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัณฑารีย์ ฟองแพร่ [10] ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพการทำงานสูง: กรณีศึกษาธนาคารยูโอบี โดยผลการวิจัย ปัจจัยด้านค่านิยมร่วม ด้านทักษะความสามารถ ด้านโครงสร้าง มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพการทำงานสูงของพนักงานที่ปฏิบัติงานในธนาคารยูโอบี

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1.ควรมีการศึกษาเชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกองคลัง โดยเฉพาะในโครงสร้าง (Structure) และด้านทักษะความสามารถ (Skills) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด เพื่อให้เข้าใจถึงกลไกและวิธีการส่งเสริมปัจจัยเหล่านี้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่นการจัดอบรมเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการจัดหาพัสดุ เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถให้สอดคล้องกับ พระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ ๒๕๖๐

2.ควรมีการศึกษาวิจัยเปรียบเทียบข้ามหน่วยงาน เกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์กรของสำนัก/กอง ต่าง ๆ เพื่อวิเคราะห์ความเหมือนและความต่างของปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละสำนัก กอง ในบริบทที่แตกต่างกัน

กิตติกรรมประกาศ

บทความวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ เรื่องการศึกษาปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กองคลัง องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย ซึ่งไม่อาจสำเร็จลุล่วงได้หากไม่ได้รับความอนุเคราะห์จาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วราดวง สมณาศักดิ์ อาจารย์ที่ปรึกษาที่กรุณาชี้แนะแนวทางให้คำปรึกษา ความรู้ ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงในการศึกษาครั้งนี้ รวมถึงคณาจารย์และบุคลากรคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงรายทุกท่านที่คอยช่วยเหลือตลอดจนผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานกองคลัง องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงรายที่กรุณาสละเวลาให้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์ต่อการศึกษา รวมไปถึงครอบครัว และเพื่อนนักศึกษาสาขาวิชาการบริหารงานภาครัฐ รุ่นที่ 14 ทุกคนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษาของผู้เขียนที่คอยให้กำลังใจและช่วยเหลือตลอดการค้นคว้า ทำให้

ได้ผลงานการศึกษาปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กองคลัง องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย

เอกสารอ้างอิง

[1] พงศ์ภัค วิ่งเร็ว (2559). *คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติ จังหวัดสมุทรปราการ*. (วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา.

[2] อำนาจ วัดจินดา (2558). *การประเมินองค์การด้วย McKinsey 7S.* https://www.hrcenter.co.th/file/columns/hr_f_20170512_102402.pdf

[3] องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย. (2566). *รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566 รอบ 6 เดือน ตุลาคม 2565 - มีนาคม 2566.* https://chiangraipao.go.th/files/com_news_hr/2024-05_8c378280506272d.pdf.

[4] Walton. R.E. (1973). Improving the Quality of Work Life. *Harvard Business review, 4*(7), 12-14.

[5] กฤษติญา มูลศรี. (2562). กรอบแนวคิดแมคคินซีย์ 7s และการจัดการคุณภาพโดยรวมที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ธุรกิจ. *วารสารสหวิทยาการและความยั่งยืนปริทัศน์ไทย, 8*(1), 40-53.

[6] องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย. (2566). *แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2569 องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย*. https://chiangraipao.go.th/files/com_news_hr/2024-05_4743738e1400448.pdf.

[7] สิทธิสาต เลิศสิริมงคลชัย (2563). *ประสิทธิภาพการบริการในยุค 4.0 ของภาครัฐ: กรณีศึกษาสำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

[8] ธนภรณ์ พรรณราย (2565). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

[9] นิภาพร มังคละ (2564).*คุณภาพชีวิตการทำงานในวิถีปกติใหม่ต่อประสิทธิภาพในการทำงานภาครัฐ กรณีศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์.* (การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

[10] ปัณฑารีย์ ฟองแพร่ (2559). *ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพการทำงานสูง: กรณีศึกษาธนาคาร ยูโอบี*. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา.