

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครอง อำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม¹

Factors Affecting The Performance Efficiency Of Administrative Staff In Tha Uthen District

Nakhon Phanom Province

ธนาคม เลิศศรี²

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครอง อำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ประชากรที่ศึกษาเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครอง อำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม จำนวน 105 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลทดสอบสมมติฐาน ใช้การวิเคราะห์ ใช้สถิติทดสอบสมมติฐาน (Inference Statistics) คือ t-Test , F-Test (Anova) และเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD) และสถิติสมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) โดยผลการศึกษาศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครอง อำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม พบว่าความสุขในการทำงานทั้ง 6 ด้านในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการครอบครัว ด้านสุขภาพ ด้านการมีน้ำใจ ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม ด้านการศึกษา ด้านการผ่อนคลาย ส่วนประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ใน ระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน และด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ อยู่ในระดับที่มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการ ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 เพศ อายุ อายุราชการ สถานภาพ ระดับการศึกษา และ รายได้ต่อเดือนของเจ้าหน้าที่มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 พบว่า ปัจจัยส่วนความสุขในการทำงาน ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านครอบครัว ด้านสุขภาพ ด้านการผ่อนคลาย ด้านการศึกษา ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม และด้านการมีน้ำใจ ไม่ส่งผลถึงประสิทธิผลการปฏิบัติงาน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

¹บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครอง อำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม

²นักศึกษาระดับปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโท หลักสูตรปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Abstract

The purpose of this study was to study the factors affecting the performance efficiency of administrative staff in Tha Uthen District Nakhon Phanom Province. The population was studied on the relation between happiness at work and the effectiveness of the work performance of the administrative staff in Tha Uthen District Nakhon Phanom Province. The questionnaire was used as a tool. To collect hypothesis testing data, analysis was conducted by using inference statistics (t-Test, F-Test(Anova)) and comparing pairs by the Least Significant Difference (LSD) and Multiple Regression statistic. According to the results of this study of factors affecting the performance efficiency of administrative staff in Tha Uthen District Nakhon Phanom Province. It was found that the happiness in working in all 6 aspects as a whole was at a high level. When considering each aspect in descending order as follows: family, health, kindness, social environment, education, relaxation. The effectiveness of the work is in the highest level. When considering each aspect in order of average value, it was found that the job achievement aspect and the efficiency of government service was at the highest level, followed by the behavior of government service. The results of the hypothesis test 1, gender, age, service age, status, educational level and monthly income of the officers had no difference in overall performance effectiveness. The results of the hypothesis test found that the happiness at work in 6 aspects were family, health, relaxation, education, social environment, and kindness do not affect the operational efficiency therefore the research hypothesis is rejected.

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี ทำให้คนทำงานในทุกวิชาชีพได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนี้อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้การปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงจึงจำเป็นอย่างยิ่งในสังคมที่มีการแข่งขันสูงนี้ นอกจากนี้จากสภาพเศรษฐกิจที่ถดถอย สถานการณ์การเมือง ปัญหาความไม่สงบ ทำให้คนทำงานเกิดความเครียด วิตกกังวล และไม่มีความสุขในการทำงาน ส่งผลกระทบต่อองค์กร ทั้งภาครัฐและเอกชน ทำให้ต้องมีการปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดี สุขภาพจิตดี สามารถปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงาน ค่านิยมวัฒนธรรมองค์กร และมีความสุขในการทำงาน ซึ่งที่ผ่านมามีงานวิจัยที่ศึกษาแนวความคิดและปัจจัยที่สร้างคนในองค์กรให้มีความสุข สะท้อนให้เห็นถึงค่านิยมในการมองความสุขในองค์กรที่ต่างกัน เช่น องค์กรแห่งสุขภาวะที่ดี(Healthy Organization) องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) จิตวิญญาณแห่งองค์กร (Spirituality Organization) คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work life) ภาวะอยู่เย็นเป็นสุข (Well-being) การจัดการกับความเครียด (StressManagement) ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร (Employee Engagement) ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) องค์กรที่มีความยืดหยุ่น (Flexible Organization) และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Work-life Balance) (นฤมล แสงผล, 2554) ปัจจุบันนี้หลายองค์กรได้ให้ความสนใจในเรื่องของการทำให้บุคลากรในองค์กรมีความสุขในการทำงาน เห็นได้จากการที่สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้กำหนดตัวชี้วัดความก้าวหน้าของมนุษย์ เรียกว่าความสุข 8 ประการ โดยนำมาพัฒนาเป็นองค์กรแห่งความสุข ซึ่งประกอบด้วยความสุข 8 มิติ ได้แก่ สุขภาพดี ผ่อนคลายดี น้ำใจดี จิตวิญญาณดี ครอบครัวยุติ สันติ ใฝ่รู้ดี สุขภาพเงินดี และได้เพิ่มอีก 1 มิติ เป็นความสุข 9 มิติ โดยมิติที่ 9 คือ การเงินดี

การจัดการองค์กรนี้เริ่มตั้งแต่การกำหนดโครงสร้างองค์กรกำหนดตำแหน่งงาน จัดสรรทรัพยากรบุคคลเพื่อลงในแต่ละงานต่าง ๆ รวมถึงจัดระบบระเบียบในการทำงานทั้งหมดด้วย สิ่งที่ต้องคำนึงถึงในการจัดโครงสร้างองค์กรนั้นก็คือการแบ่งหน้าที่แต่ละส่วนให้ชัดเจน ไม่ทำงานซ้ำซ้อนกัน และต้องทำงานประสานกันให้ราบรื่น ครอบคลุมการทำงานทั้งหมดไม่ให้เกิดปัญหา ประเมินจำนวนพนักงานให้เพียงพอ ไม่มากหรือน้อยจนเกินไป และต้องลำดับความสำคัญของตำแหน่งและบทบาทหน้าที่ให้ชัดเจน ตลอดจนให้อำนาจในการสั่งการที่เหมาะสมด้วย

ความสุขในการทำงานของคนในองค์กรนั้นมีความสำคัญต่อการทำงาน และองค์กรอย่างแท้จริง การศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานจึงมีนักวิชาการได้ให้คำนิยามว่า “ความสุขในการทำงาน” ไว้หลายท่าน โดยความหมายดังกล่าวสามารถอธิบายได้ดังต่อไปนี้ ความสุขในการทำงาน คือ การรับรู้ของบุคลากรหรือ อารมณ์ความรู้สึกชื่นชอบหรือเป็นสุขกับ ภารกิจหลัก ต้องการให้ตนเองเป็นที่ยกย่องและยอมรับจากคนทั่วไป ได้ทำงานในที่ทำงานที่มั่นคง มีความก้าวหน้า เข้าถึงโอกาสในการพัฒนา มีผู้บังคับบัญชาที่มีความเมตตากรุณา เพื่อนร่วมงานที่ดี มีความจริงใจ ได้รับสวัสดิการที่พอเพียง และได้รับความปลอดภัยจากการทำงาน ซึ่งเป็น ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจ ของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือประสบการณ์ ของบุคคลในการทำงาน

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครอง อำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม จึงเป็นไปเพื่อทราบถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่าย ปกครอง อำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ว่ามีมากน้อยเพียงใด และความสุขในการทำงานจะส่งผลกระทบต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานหรือไม่เพียงใด เพื่อนำผลการศึกษาดังนี้ไปใช้ในการพัฒนา ปรับปรุงการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรให้เกิดความสุขในการทำงานแก่เจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครอง อำเภอท่าอุเทน จังหวัด นครพนม ซึ่งส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและนำองค์กร ไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ต่อไป

คำถามวิจัย

- 1) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองในเขตพื้นที่อำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม เป็นอย่างไร
- 2) ปัจจัยส่วนบุคคลและมีความสุขในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครอง ในเขตพื้นที่อำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครอง ในเขตพื้นที่อำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม
- 2) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและมีความสุขในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการ ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครอง ในเขตพื้นที่อำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม

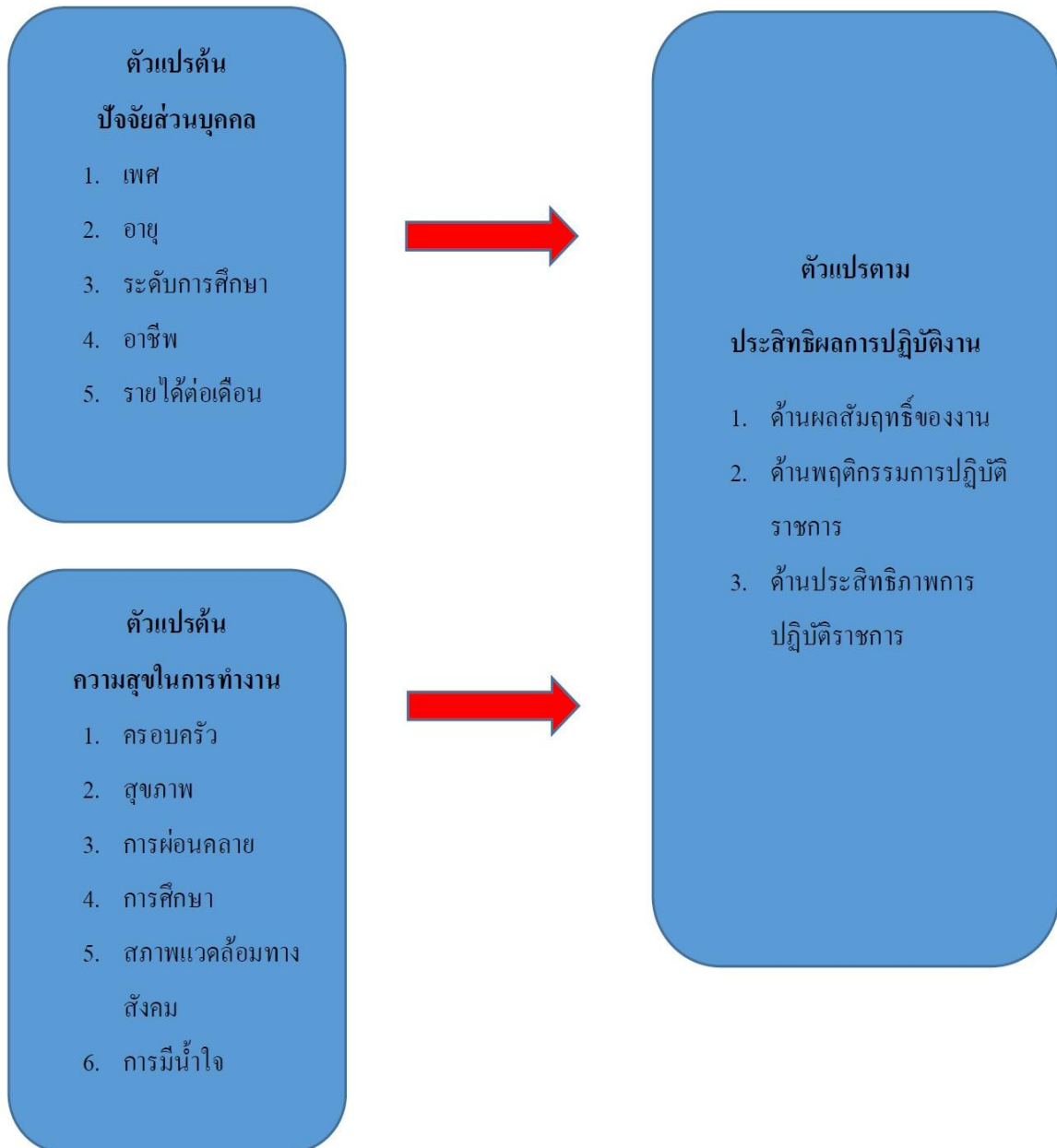
แนวคิด ทฤษฎี วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ผู้ศึกษาได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยทั้งในและต่างประเทศ รวมทั้งวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดและสมมติฐานการวิจัย มีหลายทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แนวคิดของ Manion (2003) กล่าวถึงความสุขในการทำงาน คือ ผลที่เกิดขึ้น โดยเป็นการตอบสนองจากการกระทำการสร้างสรรค์ของตนเองมีความปลาบปลื้มใจ นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ สำหรับความสุขในการทำงานเป็นการแสดงอารมณ์ในทางบวก แสดงพฤติกรรมให้การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เกิดความรักในงานและมีความยึดมั่นในองค์กรสูง นอกจากนั้น ยังมีแนวคิดของ Opener (2003) ซึ่งได้กล่าวไว้ว่าการทำงานอย่างมีความสุข (Happiness at Work) หมายถึง ส่วนผสมพื้นฐานของความสำเร็จทั้งในระดับปัจเจกบุคคล และระดับองค์กร โดยเป็นปัจจัยพื้นฐานที่จะขับเคลื่อนความสำเร็จของธุรกิจใ้องค์กรที่ประสบความสำเร็จเข้าใจถึงความสัมพันธ์ ที่สำคัญระหว่างความสุข ผลผลิต และกำไร ซึ่งกล่าวได้ว่าการทำงานอย่างมีความสุขนั้นเป็นส่วนหนึ่งของความพึงพอใจในการทำงาน แต่เป็นเครื่องมือในการทำนายที่ดีกว่าทั้งในด้านผลิตผลความผูกพันกับองค์กรและแรงจูงใจในการทำงาน หากพนักงานรู้สึกมีความสุขในสิ่งที่เขาได้ทำแล้วเขาจะมีความผูกพันและจะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น เป็นที่แน่นอนว่าองค์กรเมื่อประสบความสำเร็จแล้ว ความสุขภายในองค์กรย่อมเกิดขึ้น

และมีแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน Yuchman, E. and Seashor;S.E. (1967) ให้ความหมายของประสิทธิผลขององค์กรในแง่ของตำแหน่งการต่อรองขององค์กร หมายถึง ความสามารถขององค์กรในการได้มาซึ่งทรัพยากรที่หายากและมีค่า จากสภาพแวดล้อม คือการได้มาซึ่งทรัพยากร และแนวคิดของ Steers (1977) ที่ได้อธิบายความหมายของ ประสิทธิผล เป็นการที่ผู้นำได้ใช้ความสามารถในการแยกแยะการบริหารงาน และการใช้ทรัพยากรให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยมีตัวบ่งชี้ความมีประสิทธิภาพขององค์กร 5 อย่าง คือ 1) ความสามารถในการผลิต 2) ขวัญกำลังใจ 3) การปฏิบัติตามแบบอย่าง 4) การปรับตัว และ 5)ความเป็นปึกแผ่นขององค์กร

จากการทบทวนแนวและคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ทำให้ผู้ศึกษาวิจัย เห็นถึงปัจจัยที่สัมพันธ์กันของความสุขในการทำงานและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน สรุปได้ว่าเมื่อพนักงานมีความสุขและเกิดแรงจูงใจในการทำงาน สร้างความผูกพันให้กับองค์กร เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ รวมไปถึงการสร้างแรงจูงใจเพื่อการพัฒนาขีดความสามารถของตัวพนักงานให้สามารถต่อ ยอดความสำเร็จขององค์กร ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดอย่างต่อเนื่อง

กรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครอง อำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนมในครั้งนี้ เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล (Questionnaire) ซึ่งผู้ศึกษาได้กำหนดแนวทางในการศึกษาโดยมีรายละเอียดในเรื่องการกำหนดประชากรการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. แหล่งที่มาของข้อมูล

1.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Source) ที่ได้จากการวิจัย โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ตั้งคำถามแบบปลายปิดมีการกำหนดคำตอบไว้ล่วงหน้าเพื่อให้ ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบคำถามที่ใกล้เคียงกับความ เป็นจริงมากที่สุด

1.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Source) เป็นข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้า รวบรวมจากหนังสือ ผลงานวิจัยและเอกสารต่างๆที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาและสร้าง เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

ประชากรในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครอง อำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม จำนวน 105 คน ที่ปฏิบัติงานภายในอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม จังหวัดขอนแก่น โดยผู้ศึกษาจะใช้กลุ่มตัวอย่างจาก ประชากรทั้งหมด

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้ศึกษาเอามาจากการศึกษาแนวคิดทฤษฎี ตลอดจนผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งคำถามออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ อายุราชการ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ เป็นคำถามแบบให้เลือกตอบจำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครอง อำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม เป็นข้อคำถามแบบมาตรวัด (Rating Scale) ตามรูปแบบของ Likert's Scale แบ่ง ระดับการประเมินออกเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด มีจำนวนทั้งสิ้น 30 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครอง อำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม เป็นข้อคำถามแบบมาตรวัด (Rating Scale) ตามรูปแบบของ Likert's Scale มีจำนวนทั้งสิ้น 15 ข้อ

4. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาจากอาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบไปทดลองใช้ในการทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) หลังจากผ่านการทดสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือแล้ว ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามไปแจกให้เจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครอง อำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม เพื่อทำการทดสอบ ความเชื่อมั่นจำนวน 20 ชุด จากนั้นนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ (Reliability Analysis) เพื่อหา Nominal , Ordinal Scale (Descriptive Statistics ร้อยละ) Interval Scale (Descriptive Statistics ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน)

จากการทดสอบความเชื่อมั่น ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.855 ซึ่งจากผลการทดสอบได้ค่าความเชื่อมั่นมากกว่า 0.80 แสดงว่าแบบทดสอบมีความน่าเชื่อถือมากที่สุด

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

5.1 ผู้ศึกษานำแบบสอบถามทั้งหมดไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองจากประชากร ทั้งสิ้น 105 คน

5.2 เมื่อผู้ศึกษาได้รวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดแล้วทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามเพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนต่อไป

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดที่ผ่านการตอบแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว ผู้ศึกษานำแบบสอบถามทั้งหมดมาดำเนินการ ดังนี้

1) นำแบบสอบถามที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลมาตรวจสอบความสมบูรณ์ก่อนไปวิเคราะห์

2) นำแบบสอบถามที่ถูกต้องเรียบร้อยแล้วมาลงรหัสเพื่อประมวลผลข้อมูล

3) นำข้อมูลที่ลงรหัสแล้วมาบันทึกโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์เพื่อประมวลผลข้อมูล ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

6.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้การแจกแจงความถี่และร้อยละ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความสุขในการทำงาน โดยใช้ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิผลการปฏิบัติงาน โดยใช้ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

6.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน

ตอนที่ 4 การทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครอง อำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานแตกต่างกันใช้ การวิเคราะห์ทดสอบ t-Test , F-test (ANOVA) และทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธี Least Significant Difference (LSD)

ตอนที่ 5 การทดสอบสมมติฐานที่ 2 ความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครอง อำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ส่งผลถึงประสิทธิผลการปฏิบัติงานโดยใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป พบว่าเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครอง อำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม จำนวน 105 คน ส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 56.2 มีอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 36.2 มีอายุราชการระหว่าง 11-15 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 33.3 สถานภาพสมรส จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 52.4 จบระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 46.7 และมีรายได้เฉลี่ย 20,001-25,000 บาท จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 36.2

2. ผลการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครอง อำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ในภาพรวม พบว่าอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.17 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครอง อำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม อยู่ในระดับมากที่สุดและระดับมาก

3. ผลการศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครอง อำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.33

4. ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครอง อำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

5. ผลการทดสอบสมมุติฐานที่ 2 ความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครอง อำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ไม่ส่งผลถึงประสิทธิผลการปฏิบัติงาน จึงปฏิเสธสมมุติฐานการวิจัย

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากผลการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครอง อำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม” ทำให้ผู้ศึกษาได้สังเกตเห็นปัญหาต่าง ๆ ในทุก ๆ ด้านที่ได้ศึกษามา และมีข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งนี้ ดังนี้

1. ในการส่งเสริมให้มีความสุขในการทำงาน รัฐควรมีนโยบายส่งเสริมปัจจัย ทั้ง 6 ด้าน คือ ครอบครัว สุขภาพ การผ่อนคลาย สภาพแวดล้อมทางสังคม การศึกษาและการมีน้ำใจ ในองค์กร เพื่อให้เจ้าหน้าที่มีความสุขกับการทำงาน และสามารถพัฒนาการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. ในการเสริมสร้างประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ต้องมีการวางแผนการทำงาน การลำดับความสำคัญของงาน นอกจากนี้ยังต้องมีการวางแผนการทำงาน การลำดับความสำคัญของงาน ก่อน-หลัง ทำให้ได้ประสิทธิผลเป็นการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ และเกิดผลที่แท้จริง โดยใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด พร้อมทั้งปรับพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ ให้มีการศึกษาพัฒนาตนเองเพื่อการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องจนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้เข้ากับการปฏิบัติราชการให้เกิดประสิทธิภาพและผลสัมฤทธิ์

3. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป ควรศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ของเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครอง อำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ของผู้มาใช้บริการหน่วยงานราชการ ในพื้นที่อำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม เพื่อให้ทราบถึงแนวทางพัฒนาปรับปรุงความสุขในการทำงานอันจะนำไปสู่ ประสิทธิผลการปฏิบัติงานที่ดียิ่งขึ้นต่อไป

บรรณานุกรม

กัญชพร ผาสุก.(2552). “สุขภาวะในที่ทำงานตามทัศนคติของพนักงานบริษัท ไลอ้อน (ประเทศไทย) จำกัด”. สารนิพนธ์หลักสูตรพัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ฉัตรลัดดา เลิศจิตรการุณ.(2559). “องค์กรแห่งความสุขท่ามกลางความหลากหลาย”.(พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ : ศูนย์องค์กรสุขภาวะ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.

นฤมล แสงผล. (2554). “ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ” มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. การค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจ มหาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

นันทพันธ์ เป็รียน้อย.(2554). “ความสุขในการทำงานของพนักงานรับจ้างเหมาช่วง”. สารนิพนธ์หลักสูตร พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

พิทักษ์ พิสัยพันธุ์.(2553). “การศึกษาความสุขของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะของเขต 2”. วิทยานิพนธ์หลักสูตรสาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ : มหาวิทยาลัยบูรพา.

รัตนา เตชะวาริ.(2553). “ศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่”. วิทยานิพนธ์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ราชบัณฑิตยสถาน.(2542). “พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน”. กรุงเทพมหานคร : นานมีบุ๊คส์ พิมพ์ เลิศชั้น.

สุพักตร์ เวียงอินทร์.(2554). “ความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองร้อยตระเวนชายแดนที่ 236 อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม”. วิทยานิพนธ์หลักสูตร รัฐประศาสนศาสตร์ มหาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

Manion, J. (2003). “Joy at work creating a positive workplace.” *Journal of nursing administration*. 33, 12,652-659.

Campbell, Jhon R. (1976). *Reclaiming a lost heritage*. Ames: Iowa state University Publishing Company.

Lyubomirsky, S. (2001). “Why are some people happier than other. The role of cognitive and motivation process in well-being.” *American psychologist*. 56, 7, 239-249.

Diener, E. 2003. Subjective Well-Being. *Psychological Bulletin*, 95(3), pp. 542-575.

Dubrin .J. 1981. *Leadership research finding: Practice and skills*. Boston Houghton: Mifflin Company.

Gavin, J.H. & Mason, R.O. 2004. *The Virtuous Organization: The Value of Happiness in the Workplace*. *Organization Dynamics*, 33(1), 379 - 392.

Guest, Robert H. 1979. *Quality of Work Life : Learning from Tarrytown*. *Harvard Business Review*, 9 (7), pp. 76-87.

Frederickson. 2006. The Effects of Pro Forma Earnings Disclosures on Analysts' and Nonprofessional Investors Equity Valuation Judgments. *The Accountings Review* : 667- 686.

Kjeruft, A. .2007. Happy Hour is 9 to 5. Retrieved. September 13, 2014, from <http://positivesharing.com/happyhouris9to5/bookhtml/happyhouris9to54.html>.

Lewin, David. 1981. Collective Bargaining and the Quality of Work Life. *Organizational Dynamics*. 10, 2 (Autumn) : 37-53.

Makikangas, A, Feldt, T, & Kinnunen, U. 2007. Warr's scale of job-related affective wellbeing: A longitudinal examination of its structure and relationships with work haracteristics. *Work & Stress*, 21(3), 197-219.

Opener. 2003. Happiness at work. [Online]. Available: [http://www.iopener.co.uk/happiness at Work](http://www.iopener.co.uk/happiness%20at%20Work).

Warr, P. 1990. The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of Occupation Psychology*, 63,193-210.

Talcott Parsons.(1964). Suggestion for a Sociological Approach to the Theory of Organizations in *Complex Organizations: A Sociological. Reader by Amitai Etzioni*. New York: Holt, Rinchart & Winston.

WADE. H.W.R. (1980). *Administrative Law*. Fourth Edition . Oxford : Clarendon Press,

Yuchman, E. and Seashor,S.E. (1967) "A System Resource Approach to Organizational Effectiveness". *Adminstative Science Quarterly*. (Vol. 32, Dec, 1967). Reprinted in Gobson, et.al,op.cit., p. 154.