

คุณภาพชีวิตในการทำงานและเจตคติที่มีต่อการปฏิบัติงาน
ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
กรณีศึกษา สำนักสถาปัตยกรรม กรมโยธาธิการและผังเมือง¹

Sufficiency expenditure among Teenagers in Bangrak, Bangkok.

วีรเทพ สุทธิสุภา²

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร รวมถึงศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและเจตคติที่มีต่อการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักสถาปัตยกรรม กรมโยธาธิการและผังเมือง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษา ได้แก่ บุคลากรสำนักสถาปัตยกรรม กรมโยธาธิการและผังเมือง จำนวน 104 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบความสัมพันธ์ด้วย Correlation Analysis ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักสถาปัตยกรรม กรมโยธาธิการและผังเมือง ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยคุณภาพของงานและระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือปริมาณของงาน ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงานและเจตคติที่มีต่อการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักสถาปัตยกรรม กรมโยธาธิการและผังเมือง ในระดับปานกลาง

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตในการทำงาน , เจตคติที่มีต่อการปฏิบัติงาน , ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Abstract

This research aimed to study the level of personnel efficiency and how quality of work life and attitudes toward performance affect the efficiency of personnel performance in Architecture Bureau, Department of Public Works and Town & Country Planning. Examples of the study were 104 personnel of the Architecture Bureau, Department of Public Works and Town & Country Planning, using questionnaires as a tool for data collection. The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation and Correlation Analysis.

The data analysis showed that the overall performance efficiency of personnel in Architecture Bureau, Department of Public Works and Town & Country Planning was at high

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานและเจตคติที่มีต่อการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรณีศึกษา สำนักสถาปัตยกรรม กรมโยธาธิการและผังเมือง

² นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวีปริญญาโท หลักสูตรทวีปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

level. The quality and the duration of the work were at the highest level, followed by the quantity of work. For the results of hypothesis testing, it was found that quality of life at work and attitudes toward performance affect the efficiency of personnel performance, Architecture Bureau, Department of Public Works and Town & Country Planning at medium level.

Keywords : quality of life at work , attitudes toward performance , efficiency of personnel performance

บทนำ

“ประสิทธิภาพ” หมายถึง ความสามารถในการใช้ทรัพยากรต่างๆ ที่มีอยู่ได้อย่างคุ้มค่า ทรัพยากรต่างๆ คือปัจจัยที่ใช้ในการบริหารจัดการ ได้แก่ ต้นทุน แรงงาน พลังงาน เครื่องมือ วัสดุดิบ และเวลา เป็นเรื่องเกี่ยวกับความสามารถที่ทำให้เกิดผลในทางงาน มีความเกี่ยวข้องกับผลงานที่องค์การพึงประสงค์ ดังนั้น ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งหมายถึง ความสามารถของบุคคลและความพร้อมในการพยายามทุ่มเทที่จะปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จได้อย่างถูกต้อง มีระเบียบกฎเกณฑ์ รวดเร็ว ทันตามกำหนดเวลา มีคุณภาพและมาตรฐาน โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าและประหยัด จึงถือว่าเป็นสิ่งที่ทุกองค์การต่างให้ความสำคัญและต้องการให้องค์การของตนดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ทั้งนี้ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแต่ละองค์การนั้นก็ล้วนมีความแตกต่างกัน การนำปัจจัยที่เหมาะสมมาปฏิบัติและปรับใช้ย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพที่ดี สามารถพัฒนาองค์การเหล่านั้นให้มีการเจริญเติบโต ภายใต้สภาวะที่มีการแข่งขันกันอย่างสูงยิ่งดังเช่นในปัจจุบัน

กรมโยธาธิการและผังเมือง (Department of Public Works and Town & Country Planning) เป็นหน่วยงานราชการภายใต้สังกัดกระทรวงมหาดไทย มีความมุ่งหวังพัฒนาด้านการพัฒนาเมืองให้มีผลสัมฤทธิ์เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการผังเมือง โดยนำไปสู่คุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชนอย่างยั่งยืน มีสภาพแวดล้อมที่ดี เกิดมาตรฐานความปลอดภัยแห่งสาธารณชน ความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมืองและสิ่งปลูกสร้างตามระบบการผังเมืองที่ดี อันจะนำไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน

สำนักสถาปัตยกรรม (Architecture Bureau) เป็นหน่วยงานในสังกัดกรมโยธาธิการและผังเมือง มีหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินการออกแบบเพื่อการก่อสร้าง การบูรณะซ่อมแซม และบำรุงรักษา จัดทำข้อเสนอโครงการเพื่อกำหนดวงเงินงบประมาณ ตรวจสอบแบบและราคา การบริหารจัดการ กำกับดูแลโครงการก่อสร้างด้านสถาปัตยกรรม ภูมิสถาปัตยกรรม และมัณฑนศิลป์ ตลอดจนบริการให้คำปรึกษาในงานดังกล่าว และงานวางแผนและบริหารโครงการเพื่อวางผังแม่บท กำหนดและจัดทำแบบมาตรฐาน เกณฑ์การประมาณราคา และมาตรฐานงานด้านสถาปัตยกรรม ภูมิสถาปัตยกรรม และมัณฑนศิลป์ วิจัยและพัฒนาเผยแพร่งานสถาปัตยกรรม งานภูมิสถาปัตยกรรม และงานมัณฑนศิลป์ รวมถึงปฏิบัติงานอื่นหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ในปัจจุบัน สำนักสถาปัตยกรรม กรมโยธาธิการและผังเมือง ได้รับการขอความอนุเคราะห์ให้ดำเนินการออกแบบงานด้านสถาปัตยกรรม ภูมิสถาปัตยกรรม และมัณฑนศิลป์ เป็นจำนวนมาก

รวมถึงการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาเมือง และการบริหารสัญญาโครงการก่อสร้างงานพัฒนาเมืองของตนเอง ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ลดลง

ผู้วิจัยในฐานะเป็นผู้ปฏิบัติงานภายในสำนักสถาปัตยกรรม กรมโยธาธิการและผังเมือง ได้ตระหนักถึงปัญหาด้านการปฏิบัติงานของบุคลากร จึงมีความสนใจในการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักสถาปัตยกรรม กรมโยธาธิการและผังเมือง ดังกล่าว เนื่องจากต้องการทราบถึงระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและความสัมพันธ์ของตัวแปรในการปฏิบัติงาน เพื่อจะได้นำผลการศึกษาที่ได้นี้มาเสนอต่อผู้ที่เกี่ยวข้องหรือผู้ที่สนใจศึกษา นำไปปรับใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาองค์การ อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่สูงขึ้นในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักสถาปัตยกรรม กรมโยธาธิการและผังเมือง
2. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและเจตคติที่มีต่อการปฏิบัติงาน ว่ามีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักสถาปัตยกรรม กรมโยธาธิการและผังเมือง หรือไม่

สมมติฐานในการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักสถาปัตยกรรม กรมโยธาธิการและผังเมือง อยู่ในระดับสูง

สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักสถาปัตยกรรม กรมโยธาธิการและผังเมือง

สมมติฐานที่ 3 เจตคติที่มีต่อการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักสถาปัตยกรรม กรมโยธาธิการและผังเมือง

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานและเจตคติที่มีต่อการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักสถาปัตยกรรม กรมโยธาธิการและผังเมือง มากำหนดเป็นขอบเขตของการวิจัย โดยศึกษาจากแบบสอบถาม (Questionnaire) ของบุคลากร สำนักสถาปัตยกรรม กรมโยธาธิการและผังเมือง มีจำนวนทั้งสิ้น 104 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 มีนาคม 2564)

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษา เป็นบุคลากรของ สำนักสถาปัตยกรรม กรมโยธาธิการและผังเมือง จำนวน 104 คน โดยผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่างจากประชากรทั้งหมด

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และปัจจัยด้านเจตคติที่มีต่อการปฏิบัติงาน

2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

3. ขอบเขตด้านเวลา ช่วงเวลาศึกษา ตั้งแต่วันที่ 5 เมษายน 2564 ถึงวันที่ 19 เมษายน 2564

นิยามปฏิบัติการ

1. คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความเป็นอยู่และการทำงานที่ทำให้ชีวิตมีคุณค่าหรือมีชีวิตการทำงานที่สามารถตอบสนองความจำเป็นพื้นฐานของบุคคล ประกอบด้วยตัวชี้วัด 6 ด้าน คือ (1) ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเหมาะสม (2) สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย (3) โอกาสในการพัฒนาศักยภาพ (4) โอกาสในความก้าวหน้าและความมั่นคง (5) สิทธิของบุคลากร และ (6) ความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว มีความหมายดังนี้

1) ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเหมาะสม คือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อค่าครองชีพที่สมเหตุสมผลและยุติธรรม โดยตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบที่ใกล้เคียงกันต้องได้รับค่าตอบแทนที่เท่ากัน

2) สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัยคือ สภาพที่ไม่ก่อให้เกิดอันตรายและความเจ็บป่วยแก่พนักงาน

3) โอกาสในการพัฒนาศักยภาพ คือการให้พนักงานมีการพัฒนาตนเองและใช้ความสามารถทักษะความรู้อย่างเต็มที่ และมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

4) โอกาสในความก้าวหน้าและความมั่นคง คือ การพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงาน มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถใหม่ๆ และการเลื่อนตำแหน่งงาน มีความมั่นคงในการทำงาน

5) สิทธิของบุคลากรคือ มีสิทธิในเรื่องส่วนตัวและมีอิสระในการพูด รวมถึงสิทธิที่จะได้รับการองค์การอย่างเสมอภาค เช่น สวัสดิการต่างๆ การแสดงความคิดเห็น การร้องเรียน เป็นต้น

6) ความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว คือลักษณะการทำงานมีผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวของพนักงานหรือไม่ เช่น การทำงานล่วงเวลาการปฏิบัติงานนอกสถานที่ เป็นต้น

2. เจตคติที่มีต่อการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่เห็นคุณค่าความสำคัญในการปฏิบัติงานอันเป็นผลมาจากประสบการณ์ การเรียนรู้ ซึ่งความรู้สึกดังกล่าวจะเป็นตัวกำหนดให้บุคคลนั้นแสดงพฤติกรรมหรือมีแนวโน้มตอบสนองต่อการปฏิบัติงานนั้นๆ สามารถแบ่งระดับเจตคติที่มีต่อการปฏิบัติงานได้ 3 ระดับ ได้แก่ (1) ความพึงพอใจในงาน (2) ความมีส่วนร่วมในงาน และ (3) ความผูกพันต่อองค์การ มีความหมายดังนี้

1) ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ระดับความรู้สึกเชิงบวกของบุคคลที่มีต่องาน มากหรือน้อยขึ้นอยู่กับว่าสิ่งที่แต่ละบุคคลคาดหวังได้รับการตอบสนองได้มากหรือน้อยเพียงใด

2) ความมีส่วนร่วมในงาน หมายถึง เจตคติของบุคคลที่มีจุดประสงค์เพื่อต้องการให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ จึงทำให้บุคคลเกิดความต้องการที่จะมีส่วนร่วมเพื่อให้รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของการทำให้นั้นบรรลุผลสำเร็จ

3) ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีเจตคติต่องานขั้นสูงสุด หรือเกิดความรักภักดีต่อองค์กร ทำให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอย่างแท้จริง และเกิดความรู้สึกอย่างแรงกล้าที่ต้องการให้องค์การบรรลุเป้าหมาย

3. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถของบุคคลและความพร้อมในการพยายามทุ่มเทที่จะปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จได้อย่างถูกต้อง มีระเบียบกฎเกณฑ์ รวดเร็ว ทันตามกำหนดเวลา มีคุณภาพและมาตรฐาน โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าและประหยัด จำแนกออกเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) คุณภาพของงาน (2) ปริมาณของงาน และ (3) เวลา มีความหมายดังนี้

1) คุณภาพของงาน (Quality) หมายถึง การที่ผู้ผลิตหรือผู้ปฏิบัติงานและผู้ใช้ได้ประโยชน์ คุ้มค่า และได้รับความพึงพอใจทั้ง 2 ฝ่าย โดยที่ผลการทำงานถูกต้องเป็นไปตามมาตรฐาน มีความรวดเร็ว และก่อให้เกิดผลประโยชน์แก่องค์กร

2) ปริมาณของงาน (Quantity) เป็นปริมาณงานที่ผู้ปฏิบัติสามารถทำได้ตามมาตรฐานที่องค์กรคาดหวังไว้ โดยที่มาตรฐานนั้นจะต้องมีความเหมาะสม สามารถทำได้จริงและอยู่บนพื้นฐานของความเป็นไปได้

3) เวลา (Time) เป็นสิ่งสำคัญและเป็นหน้าที่ที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องวางแผนและบริหารเวลาด้วยตนเอง ไม่ว่าจะเป็นการใช้เทคนิควิธีการต่างๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติได้อย่างรวดเร็วภายในเวลาที่เหมาะสม

4. บุคลากร สำนักสถาปัตยกรรม กรมโยธาธิการและผังเมือง หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักสถาปัตยกรรม กรมโยธาธิการและผังเมือง ที่อยู่ 218/1 ถนนพระรามที่ 6 แขวงพญาไท เขตพญาไท กรุงเทพฯ 10400 ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว/จ้างเหมาบริการ

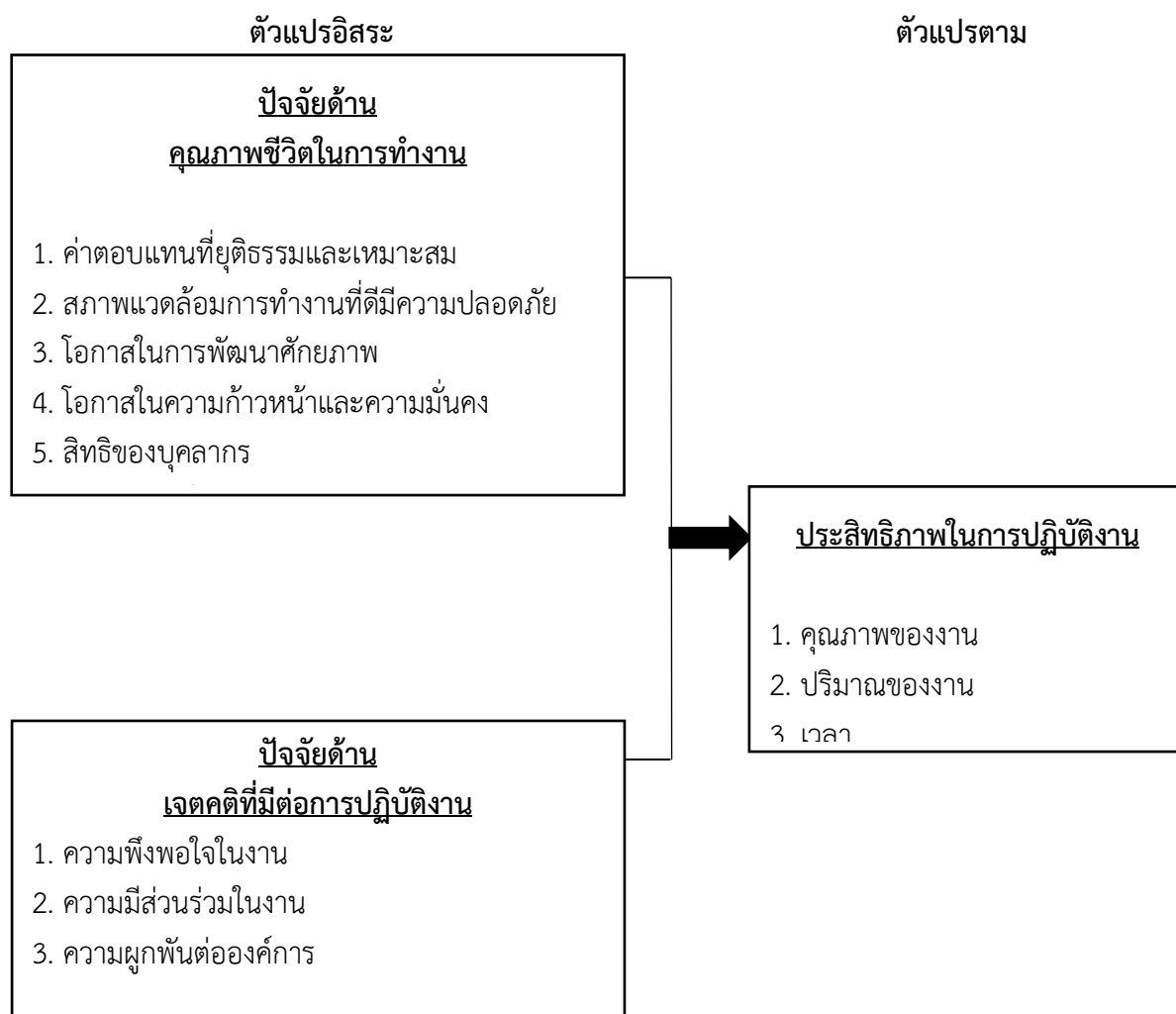
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักสถาปัตยกรรม กรมโยธาธิการและผังเมือง

2. ทราบถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานและเจตคติที่มีต่อการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักสถาปัตยกรรม กรมโยธาธิการและผังเมือง

3. สามารถนำผลที่ได้จากการวิจัยนำมาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงองค์การ ที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นในอนาคต

กรอบแนวคิดการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) นำมาใช้เพื่อศึกษาปัจจัยด้าน คุณภาพชีวิตในการทำงานและปัจจัยด้านเจตคติที่มีต่อการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักสถาปัตยกรรม กรมโยธาธิการและผังเมือง ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามปลายปิด (Close-ended Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล รายละเอียดวิธีการดำเนินการวิจัย มีดังต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรของสำนักสถาปัตยกรรม กรมโยธาธิการและผังเมือง จำนวน 104 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 มีนาคม 2564)

2. กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่างจากประชากรทั้งหมด จำนวน 104 คน สำหรับใช้ในการทำวิจัยครั้งนี้

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำมาพิจารณาเป็นตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ดังต่อไปนี้

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเหมาะสม สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย โอกาสในการพัฒนาศักยภาพ โอกาสในความก้าวหน้าและความมั่นคง สิทธิของบุคลากร และความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ปัจจัยด้านเจตคติที่มีต่อการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความพึงพอใจในงาน ความมีส่วนร่วมในงาน และความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย คุณภาพของงาน ปริมาณของงาน และเวลา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นแบบสอบถามซึ่งสร้างตามวัตถุประสงค์ จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งเนื้อหาออกเป็น 4 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลด้านบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร/ระดับตำแหน่ง อายุราชการ/ระยะเวลาการทำงาน และเงินเดือน/ค่าตอบแทน/ค่าจ้าง โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบปลายปิดหรือแบบตัวเลือก

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งต้องการสอบถามความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของท่านว่าเป็นอย่างไร ซึ่งประกอบไปด้วยข้อคำถาม จำนวน 18 ข้อ ที่ครอบคลุมคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักสถาปัตยกรรม กรมโยธาธิการและผังเมือง ทั้ง 6 ด้าน ดังนี้ คือ (1) ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเหมาะสม (2) สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย (3) โอกาสในการพัฒนาศักยภาพ (4) โอกาสในความก้าวหน้าและความมั่นคง (5) สิทธิของบุคลากร และ (6) ความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านเจตคติที่มีต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งต้องการสอบถามความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อปัจจัยด้านเจตคติที่มีต่อการปฏิบัติงานของตัวเอง ซึ่งประกอบไปด้วยข้อคำถาม จำนวน 9 ข้อ ที่ประยุกต์จากองค์ประกอบด้านเจตคติที่มีต่อการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรสำนักสถาปัตยกรรม กรมโยธาธิการและผังเมือง มาใช้ในแบบสอบถามที่เน้นถึงปัจจัยด้านเจตคติที่มีต่อการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ดังนี้ คือ (1) ความพึงพอใจในงาน (2) ความมีส่วนร่วมในงานและ (3) ความผูกพันต่อองค์กร

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งต้องการสอบถามความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของท่านว่าเป็นอย่างไร ซึ่งประกอบไปด้วยข้อคำถาม จำนวน 9 ข้อ ที่ครอบคลุมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักสถาปัตยกรรม กรมโยธาธิการและผังเมือง ทั้ง 3 ด้าน ดังนี้ คือ (1) คุณภาพของงาน (2) ปริมาณของงาน และ (3) เวลา

ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน แบ่งเป็น 5 ระดับ คือ 5 = เห็นด้วยมากที่สุด 4 = เห็นด้วยมาก 3 = เห็นด้วยปานกลาง 2 = เห็นด้วยน้อย และ 1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

การตรวจสอบความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

แบบสอบถามที่สร้างขึ้น ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ก่อนที่จะนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจริง โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) ผลลัพธ์ของค่าอัลฟาที่ได้จะแสดงถึงระดับของความคงที่ของแบบสอบถาม โดยจะมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 แสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง และผู้วิจัยกำหนดค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาที่ระดับ 0.7 ขึ้นไป ผลการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามภาพรวมมีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) เท่ากับ 0.945 ถือว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นและได้คุณภาพ สามารถแยกรายละเอียดได้ดังนี้ ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน เท่ากับ 0.91 ปัจจัยด้านเจตคติที่มีต่อการปฏิบัติงาน เท่ากับ 0.81 และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เท่ากับ 0.849

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรของสำนักสถาปัตยกรรม กรมโยธาธิการและผังเมือง ด้วยตนเอง โดยวิธีการแจกแบบสอบถามจำนวน 104 ชุด รวบรวมและตรวจสอบความสมบูรณ์ของคำตอบแล้วนำมาวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติสำหรับการวิจัย

ผลการวิจัย

จากการศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานและเจตคติที่มีต่อการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักสถาปัตยกรรม กรมโยธาธิการและผังเมือง มีผลการวิจัยดังนี้

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มประชากร พบว่า ประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 51 มีอายุในช่วง 41 - 50 ปี ร้อยละ 34 มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 51.9 เป็นข้าราชการตำแหน่งวิชาการร้อยละ 41.3 มีอายุราชการ/ระยะเวลาการทำงาน มากกว่า 10 ปี ร้อยละ 49 มีเงินเดือน/ค่าจ้าง 20,001 - 30,000 บาท ร้อยละ 33.7

ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากการศึกษาปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน บุคลากรมีความคิดเห็นในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3.84 รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย มีค่าเฉลี่ย 3.79 ด้านสิทธิของบุคลากร มีค่าเฉลี่ย 3.63 ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ มีค่าเฉลี่ย 3.54 ด้านโอกาสในความก้าวหน้าและความมั่นคง มีค่าเฉลี่ย 3.50 และด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย 3.51 ตามลำดับ

ปัจจัยด้านเจตคติที่มีต่อการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาปัจจัยด้านเจตคติที่มีต่อการปฏิบัติงานภาพรวม พบว่า บุคลากรมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 โดยบุคลากรมีความพึงพอใจในงานมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 3.85 รองลงมาคือ ด้านความผูกพันต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.79 และด้านความมีส่วนร่วมในงาน มีค่าเฉลี่ย 3.69

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาวิจัยด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาพรวม พบว่า บุคลากรมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 โดยคุณภาพของงาน และเวลา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3.89 รองลงมาคือ ปริมาณของงาน มีค่าเฉลี่ย 3.81

ผลการทดสอบสมมติฐาน

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และเจตคติที่มีต่อการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา สำนักสถาปัตยกรรม กรมโยธาธิการและผังเมือง สามารถสรุปได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักสถาปัตยกรรม กรมโยธาธิการและผังเมือง อยู่ในระดับมาก

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักสถาปัตยกรรม กรมโยธาธิการและผังเมือง อยู่ในระดับมาก โดยระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 ซึ่งอยู่ในระดับมาก

สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักสถาปัตยกรรม กรมโยธาธิการและผังเมือง

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักสถาปัตยกรรม กรมโยธาธิการและผังเมือง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี จะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานดีขึ้นในระดับปานกลาง ($r = .567, \text{Sig.} < 0.01$)

สมมติฐานที่ 3 เจตคติที่มีต่อการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักสถาปัตยกรรม กรมโยธาธิการและผังเมือง

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยด้านเจตคติที่มีต่อการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักสถาปัตยกรรม กรมโยธาธิการและผังเมือง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าบุคลากรมีเจตคติที่มีต่อการปฏิบัติงานที่ดี จะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานดีขึ้นในระดับปานกลาง ($r = .685, \text{Sig.} < 0.01$)

อภิปรายผล

ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากการศึกษาปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สำนักสถาปัตยกรรม กรมโยธาธิการและผังเมือง พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นต่อความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเหมาะสม สิทธิของบุคลากร โอกาสในการพัฒนาศักยภาพ โอกาสในความก้าวหน้าและความมั่นคง และค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ เนื่องจากการปฏิบัติงานส่วนใหญ่จะต้องอาศัยสภาพแวดล้อมที่ดี เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ทั้งในด้านของความเหมาะสมของสถานที่ ค่าตอบแทนที่เหมาะสม การได้รับสิทธิที่ควรจะได้รับ รวมทั้งโอกาสต่างๆ ในการพัฒนาศักยภาพของตนเองเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพ อีกทั้งงานที่ปฏิบัติจะต้องมีสมดุล และมีความเหมาะสม ไม่กระทบกับเวลาส่วนตัว ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ญัฐพันธ์ เขจรนนท์ (2551) ได้กล่าวไว้ว่า การประเมินสถานการณ์ของงานมีความเกี่ยวข้องกับ การสร้างความสมดุลระหว่างงานและชีวิต คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานนั้นส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพ ทั้งในเรื่องของประสิทธิภาพของงานและประสิทธิผลขององค์การ

ปัจจัยด้านเจตคติที่มีต่อการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาปัจจัยด้านเจตคติที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักสถาปัตยกรรม กรมโยธาธิการและผังเมือง พบว่า บุคลากรมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 โดยบุคลากรมีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์การ ความมีส่วนร่วมในงานอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ จะเห็นได้ว่าเมื่อบุคลากรมีเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของความพึงพอใจในงาน ปริมาณที่ได้รับนั้นมีความเหมาะสม การรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร สามารถเสนอแนะความคิดเห็นได้ รวมทั้ง ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่ปฏิบัติ ส่งผลให้เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีมงานและองค์การ เกิดความรัก ความผูกพันต่อองค์การ รวมทั้ง ช่วยให้เกิดความรู้สึกกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานมากขึ้น ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับ การศึกษาของ พงษ์สันต์ ต้นหยง (2560) ซึ่งได้ทำการศึกษา อิทธิพลการรับรู้

การสนับสนุนจากองค์การต่อความพึงพอใจในการทำงานและประสิทธิผลการปฏิบัติงานวิชาการ จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานนั้น เป็นปัจจัยหนึ่งที่จะสามารถช่วยให้องค์การก้าวไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ หากบุคลากรนั้นมีความพึงพอใจในงานที่ตนรับผิดชอบอยู่ จะทำให้การปฏิบัติงานนั้นได้ผลผลิตสูง ส่งผลให้องค์การมีผลประกอบการที่เพิ่มขึ้น

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานภาพรวม พบว่าบุคลากรสำนักสถาปัตยกรรม กรมโยธาธิการและผังเมือง มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คุณภาพของงานและปริมาณของงาน อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า เมื่อบุคลากรมีการบริหารการปฏิบัติงาน สามารถวางแผนและจัดการงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ มีการส่งงานภายในระยะเวลาที่กำหนด ชิ้นงานมีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วน ตรงตามมาตรฐาน สิ่งเหล่านี้จะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับความหมายของประสิทธิภาพในราชบัณฑิตยสถาน (2554) ที่ได้ให้ความหมายของคำว่าประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถที่ทำให้เกิดผลในการทำงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้น คือ ผลสำเร็จอันเป็นผลเนื่องมาจากการปฏิบัติงานตามโครงการที่ทำให้เกิดปริมาณและคุณภาพสูงสุดหรือแผนงานนั้น ตามวัตถุประสงค์ขององค์การที่ได้ตั้งไว้หรือได้คาดหวังไว้

ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

สมมติฐานที่ 1 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักสถาปัตยกรรม กรมโยธาธิการและผังเมือง อยู่ในระดับมาก

จากผลการวิจัยพบว่า ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักสถาปัตยกรรม กรมโยธาธิการและผังเมือง ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 3.86 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ กล่าวคือ ถ้าบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ผลดีจะส่งผลถึงระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่มากขึ้น ตรงกับผลการศึกษาของ พงศ์สิทธิ์ อุทุม (2559) ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากปัจจัยสิ่งแวดล้อมต่างๆ ล้วนส่งผลถึงประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมนั่นเอง

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักสถาปัตยกรรม กรมโยธาธิการและผังเมือง

จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักสถาปัตยกรรม กรมโยธาธิการและผังเมือง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ กล่าวคือ ถ้าบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการ

ทำงานที่ดีจะส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นด้วย ทั้งนี้ เป็นเพราะสภาพแวดล้อมที่ดี จะมีส่วนช่วยในการสนับสนุนการให้การปฏิบัติงานของบุคลากรสำเร็จลุล่วงด้วยดีและมีประสิทธิภาพ หากสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน บุคลากรจะเกิดความรู้สึกผ่อนคลาย ไม่ตึงเครียด และไม่มีความกังวลใจในเรื่องที่อาจมากระทบต่อการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ อีรณัย ศิริเลขอนันต์ (2552) ซึ่งจากผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้นมีความสัมพันธ์กัน และตรงกับผลการศึกษาของ ประภาพร ตั้งตรงไพโรจน์ (2545) ที่ได้กล่าวไว้ว่า การปฏิบัติงานต่างๆ ภายในองค์กรนั้น บุคลากรจะต้องปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ได้วางไว้อย่างรวดเร็ว ประหยัด และมีประสิทธิภาพ สูงสุด ผู้บริหารจึงควรที่จะต้องมียุทธวิธีในการปฏิบัติงาน โดยควรมีการจัดสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้เหมาะสม เพื่อให้เกิดประสิทธิผลและมีผลลัพธ์ที่ดี

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านเจตคติที่มีต่อการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

สมมติฐานที่ 3 เจตคติที่มีต่อการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักสถาปัตยกรรม กรมโยธาธิการและผังเมือง

จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านเจตคติที่มีต่อการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักสถาปัตยกรรม กรมโยธาธิการและผังเมือง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ กล่าวคือ หากบุคลากรมีเจตคติที่มีต่อการปฏิบัติงานที่ดีจะส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นด้วย การที่บุคลากรมีความพึงพอใจในงาน ได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ หรือการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่สำคัญ หรืองานที่ผู้บังคับบัญชาได้มอบหมาย ทำให้เกิดเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน อยากรที่จะปฏิบัติงานให้ออกมาดี รวมทั้ง ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร สิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยที่ล้วนส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุดารัตน์ พิมลรัตนกานต์ และ วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ (2560) ที่กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางบวกกับผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้

จากผลการศึกษาวิจัยที่พบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานและปัจจัยด้านเจตคติที่มีต่อการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะดังนี้

1) ผู้บริหารหรือผู้เกี่ยวข้องควรมีการกำหนดกลยุทธ์หรือนโยบายในด้านของการจัดการสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ให้เหมาะสมแก่การปฏิบัติงานของบุคลากรในด้านต่างๆ ให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน เพื่อกระตุ้น และช่วยส่งเสริมให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นการสร้างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานและเจตคติที่ดีของบุคลากร ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่เพิ่มขึ้นและสามารถพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นไป

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาเพิ่มเติมในปัจจัยที่มีอิทธิพลหรือมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน นอกเหนือจากตัวแปรด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานและปัจจัยด้านเจตคติที่มีต่อการปฏิบัติงาน เช่น แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ภาวะผู้นำ หรือความผูกพันต่อองค์กร เป็นต้น และควรศึกษาเพิ่มเติมในเรื่องของประสิทธิผลทั้ง 3 ระดับ คือ ระดับองค์กร (corporate) ระดับหน่วยงาน (departmental) และระดับบุคคล (managerial) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจนและครอบคลุมครบทุกด้าน เพื่อนำผลการศึกษาวิจัยมาพัฒนาองค์การ และเพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล บรรลุเป้าประสงค์ขององค์การ

2) ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาเพียงในมิติของบุคลากร สำนักสถาปัตยกรรม กรมโยธาธิการและผังเมือง ในครั้งต่อไปควรมีการศึกษาในมิติของภาพรวมทั้งองค์การ เพื่อให้ครอบคลุม รอบด้าน สามารถนำผลการศึกษาวิจัยไปใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ หรือนโยบายในการบริหารงานต่อไป และเพื่อเป็นการส่งเสริมพัฒนาให้องค์การก้าวสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะ

3) การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ ดังนั้น ในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาวิจัยในเชิงคุณภาพด้วย เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึก และข้อมูลเพิ่มเติมในประเด็นที่การศึกษาเชิงปริมาณไม่สามารถอธิบายได้ และควรมีการศึกษาวิจัยซ้ำ ทุกๆ 1 - 2 ปี เพื่อทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานและปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

เอกสารอ้างอิง

- Anastasi, Anne. (1976). *Psychological Testing*. New York : Macmillan.
- Bluestone, Irving. (1977). Implementating Quality-of-worklife Programs. *Management Review*, 6 (9), pp. 43-46.
- Drafke, M.W. and Kossen, S. (2002). *The Human Side of Organizations*. 8th ed. New Jersey : Prentice – Hall.
- Delamotte, Y. and Takezawa, S.I. (1984). *Quality of Work Life in international Perspective*. Geneva : International Labour Office.
- Georgopoulos, B.S., & Tannenbaum, A.S. (1957). The study of organizational effectiveness. *American Sociological Review*, 22(8), 534 – 540.
- Gibson and others. (1982). *Organizations : Behavior structure and processes*. 4th ed. Texas : Business.
- _____. (1988). *Organizations : Behavior, Structure, Process*. 6th ed. Texas Business Publications.
- Greenberg, J. and Baron, A.R. (1995). *Behavior in organizations : Understanding and managing the human side of work*. 5th ed. Boston : Prentice – Hall.
- Hoy, Wayne. K and Cecil G. Miskel. (1991). *Educational Administration : Theory Research and Practice* : 4th ed. New York : Harper Collins.
- Huse, E.F. Cummings, T.G. (1985). *Organizational development and change* : 2nd ed. St. Paul : West Publishing.
- James, L.R., & Jones, A.P. (1974). Organizations Climate : A Review of theory and research. *Psychological Bulletin*, 81. 1096 – 1112.
- Neuman, W.L. (2006). *Social research methods : Qualitative and quantitative approaches*. Toronto : Pearson.
- NL Munn; LD Fernald; & Ps Fernald. (1972). *Introduction to Psychology*. Houghton Mifflin Company.
- Parsons, Talcott. (1964). *Administrative Science Quarterly*. Effective of Size, Complexity and Ownerships in Administrative Intensity. New York : Holt, Rinehart & Winston.
- Peterson, Elmore and E. Grosvenor Plowman. (1953). *Business Organization and Management*. Homewood, Ill. : Richard D. Irwin.
- Robbins, Stephen P. and Coulter, Mary. (2005). *Management*. 8th ed. Prentice – Hall.
- Schuler, R.S., Butell, N.J. & Youngblood., S.A. (1989). *Effective Personnel Management*.

3rd ed. Minnesota: Nest Publishing.

Steers, R.M. (1977). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment.

Administrative Science Quarterly. 22. (March 1977) : 46 – 56.

Thurstone, L.L. (1967). Reading in Attitude Theory and Measurement. New York : John

Wiley and Sons, Inc.

Triandis, H.C. (1973). Attitude and Attitude Change. New York : John Wiley and Sons Inc.

Walton, R.E. (1973). Quality of Working Life: What is it?. Sloan Management Review,

4 (7), 20-23.

_____. (1975). Quality of Working Life: What is it?. Sloan Management Review, 15(1), pp. 11-21.