

คุณภาพชีวิตในการทำงานและบรรยากาศองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคเขต 8

Quality of Work Life and Organizational Climate Affecting Employees' Efficiency of
the Provincial Waterworks Authority Region 8

อนุสรณ์ ศรีหารัตน์^{1*} อโนทัย ทหารสาร² ปิยกนิษฐ์ โชติวนิช³

^{1,2,3}คณะบริหารธุรกิจและการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

Anusorn Sriharat^{1*} Anothai Harasarn² Piyakanit Chotivanich³

^{1,2,3}Faculty of Business Administration and Management, Ubon Ratchathani Rajabhat University.

*Corresponding Author E-mail: Anusorn.sg65@ubru.ac.th

(Received: April 7, 2024; Revised: May 14, 2024; Accepted: May 20, 2024)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานและบรรยากาศองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคเขต 8 และเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและบรรยากาศองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคเขต 8 จำแนกตามปัจจัยทางประชากรศาสตร์ กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานการประปาส่วนภูมิภาคเขต 8 จำนวน 246 คน เครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลใช้แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการคำนวณหาค่าสถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณและการวิเคราะห์ความแปรปรวน

ผลการวิจัยพบว่า การยอมรับความขัดแย้ง โครงสร้างขององค์กร และการทำงานร่วมกันมีอิทธิพลทำให้เกิดประสิทธิภาพการทำงาน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนการให้รางวัลและการลงโทษ ค่าตอบแทน และความอบอุ่นและการสนับสนุนมีอิทธิพลทำให้เกิดประสิทธิภาพการทำงาน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตัวแปรทั้ง 6 ตัว สามารถร่วมกันพยากรณ์การเกิดประสิทธิภาพการทำงาน ได้ร้อยละ 74 เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและบรรยากาศองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคเขต 8 จำแนกตามประชากรศาสตร์ พบว่า อายุต่างกัน มีความคิดเห็นด้านการยอมรับความขัดแย้ง โครงสร้างขององค์กร การทำงานร่วมกัน ค่าตอบแทน และความอบอุ่นและการสนับสนุนแตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการให้รางวัลและการลงโทษแตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นด้านการยอมรับความขัดแย้ง โครงสร้างขององค์กร การทำงานร่วมกัน การให้รางวัลและการลงโทษ ค่าตอบแทน และความอบอุ่นและการสนับสนุนแตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นด้าน

โครงสร้างขององค์กร การทำงานร่วมกัน การให้รางวัลและการลงโทษแตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการยอมรับความขัดแย้ง ค่าตอบแทน และความอบอุ่นและการสนับสนุนแตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการทำงาน, บรรยากาศองค์กร, ประสิทธิภาพการทำงาน

Abstract

The study aimed to study the factors of Quality of Work Life and Organizational Climate affecting employees' efficiency at the Provincial Waterworks Authority Region 8 and compare the level of Quality of Work Life and Organizational Climate affecting employees' efficiency of the Provincial Waterworks Authority Region 8, classified by demographic factors. The sample consisted of 246 the employees from Provincial Waterworks Authority Region 8. Questionnaires were used for data collection, and data analysis involved calculating statistical values such as frequency, percentage, multiple regression analysis, and analysis of variance.

The research results found that organizational structure and teamwork have a significant influence on work efficiency, with statistical significance at the level of .01. Rewards and punishments, compensation, and warmth and support have a significant influence on work performance, with a statistical significance at the level of .05, All 6 variables collectively predicted 74 percent of work performance. When comparing the level of quality of work life and organizational atmosphere that influence the work efficiency of Provincial Waterworks Authority employees, Region 8, classified by demographics, it was found that different ages had opinions regarding accepting conflict. organizational structure There is a difference in collaboration, compensation, and warmth and support. with statistical significance at the level of .01. Regarding rewards and punishments, they are different. with statistical significance at the level of .05. Job positions and monthly income are different. There are opinions on accepting conflict. organizational structure working together Rewards and punishments, compensation, and warmth and support are different with statistical significance at the level of .01. Different educational levels Have opinions about the structure of the organization working together Rewards and punishments are different. with statistical significance at the level of .01. Concerning acceptance

of conflict, compensation, and warmth and support, they were different. with statistical significance at the the level of .05.

Keywords: Quality of Work Life, Organizational Climate, Employees' Efficiency

บทนำ

การประปาส่วนภูมิภาค เป็นรัฐวิสาหกิจในกระทรวงมหาดไทย มีหน้าที่หลักคือ จัดหาแหล่งน้ำดิบ ผลิต จัดส่งและจำหน่ายน้ำประปา โดยได้มีกำหนดแผนยุทธศาสตร์องค์กรเพื่อขับเคลื่อนให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ มุ่งมั่นที่จะพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศและยั่งยืนด้านการให้บริการ และบริหารจัดการน้ำประปา จากการศึกษาที่ผ่านมาปัจจัยที่เป็นส่วนผลักดันพนักงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นคือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่จะเป็นตัวตอบสนองความต้องการ โดยพิจารณาได้จากลักษณะของตัวบุคคลและองค์กรที่จะมีผลทำให้งานนั้น ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย (Walton, 1973) ซึ่งมีส่วนประกอบ ดังนี้ ค่าตอบแทนที่เพียงพอ การทำงานที่มีความปลอดภัย การพัฒนาความสามารถของพนักงาน ความก้าวหน้าในงาน ประโยชน์ต่อสังคม การบริหารงาน อิสระจากงาน และความภูมิใจในองค์กร (Huse & Cummings, 1985) นอกจากนี้ ปัจจัยที่จะเป็นส่วนช่วยตอบสนองความคาดหวังของพนักงานซึ่งจะมีผลโดยตรงต่อทัศนคติและความพึงพอใจ โดยให้ความสำคัญต่อการทำงานที่จะเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงาน และหากต้องการที่จะพัฒนาองค์กรก็จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงบรรยากาศองค์กรด้วย (Brown & Moberg, 1980) คุณภาพชีวิตในการทำงานและบรรยากาศองค์กรจึงถือได้ว่ามีส่วนสำคัญต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน และถือเป็นจุดมุ่งพัฒนาการเจริญเติบโตให้แก่องค์กรให้ประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้

การประปาส่วนภูมิภาคได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์ ปี พ.ศ. 2566-2570 เพื่อปรับเปลี่ยนองค์กรสร้างความพร้อมของพนักงานในการขับเคลื่อนองค์กร โดยมีเป้าหมายยกระดับความสามารถของพนักงานให้รองรับการเปลี่ยนแปลง อีกทั้งมุ่งสร้างจิตบริการ (Service Mind) ควบคู่กับการมีจิตสาธารณะ (Public Mind) คือการให้คุณประโยชน์ให้ส่วนรวม (การประปาส่วนภูมิภาค, 2566) ดังนั้น การเข้าใจ รับรู้ และสามารถตอบสนองความคาดหวังของลูกค้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงเป็นสิ่งสำคัญที่พนักงานจะต้องศึกษาทำความเข้าใจเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติที่ถูกต้องชัดเจนและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานและบรรยากาศองค์กรที่ดีในการทำงาน จะเป็นส่วนช่วยผลักดันสำคัญให้ก้าวสู่องค์กรที่ให้บริการประชาชนอย่างยั่งยืน ยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนด้วยการบริหารจัดการด้านคุณภาพ ปริมาณ ระยะเวลา และค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด รวมไปถึงการพัฒนาผลิตภัณฑ์ นวัตกรรม และการให้บริการสามารถตอบสนองต่อความ

คาดหวังลูกค้าที่ใช้บริการให้เกิดความประทับใจ ลดผลกระทบข้อร้องเรียนตลอดจนลูกค้าเกิดความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กรในที่สุด

ทั้งนี้ หากพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคเขต 8 ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องก็จะสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่องค์กรส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงมุ่งไปสู่ความสำเร็จ ดังนั้น จึงเป็นประเด็นที่น่าสนใจที่จะศึกษาวิจัยในส่วนของพนักงานนั้นมีประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับใด และมีปัจจัยด้านใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน เพื่อนำผลการศึกษาวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการปรับปรุงกระบวนการให้องค์กรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานและบรรยากาศองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคเขต 8
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและบรรยากาศองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคเขต 8 จำแนกตามปัจจัยทางประชากรศาสตร์

กรอบแนวคิดการวิจัย

แนวคิดที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความสอดคล้องระหว่างความพึงพอใจกับความคาดหวังที่จะทำให้การทำงานบรรลุเป้าหมายให้ผลลัพธ์ที่เพิ่มขึ้นพนักงานมีขวัญกำลังใจที่ดี ทั้งยังกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาความสามารถเพื่อเติบโตไปพร้อมกับองค์กร (Huse & Cummings, 1985) ส่งผลให้พนักงานมีการดำเนินชีวิตที่ดี ซึ่งมีองค์ประกอบ 8 ประการ ดังนี้ 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอ 2) สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและช่วยส่งเสริมสุขภาพ 3) ความก้าวหน้าในงาน 4) การพัฒนาความสามารถ 5) การทำงานร่วมกัน 6) ประชาธิปไตยภายในองค์กร 7) ความสมดุลในการทำงาน 8) งานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (Walton, 1973) กล่าวโดยสรุปคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่ส่งผลกระทบต่อความรู้สึกของพนักงานทั้งทางด้านร่างกาย และจิตใจ ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีจะช่วยสนับสนุนการทำงานของพนักงานให้มีผลลัพธ์ที่ออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นไปตามความคาดหวังขององค์กร จากผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีส่งต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าจากปัญหาเรื่องการขาดแคลนพนักงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานซึ่งไม่สามารถทำงานให้สำเร็จลุล่วงตามแผนงานที่กำหนดไว้ได้ (อรรวรา กล้าหาญ, 2563)

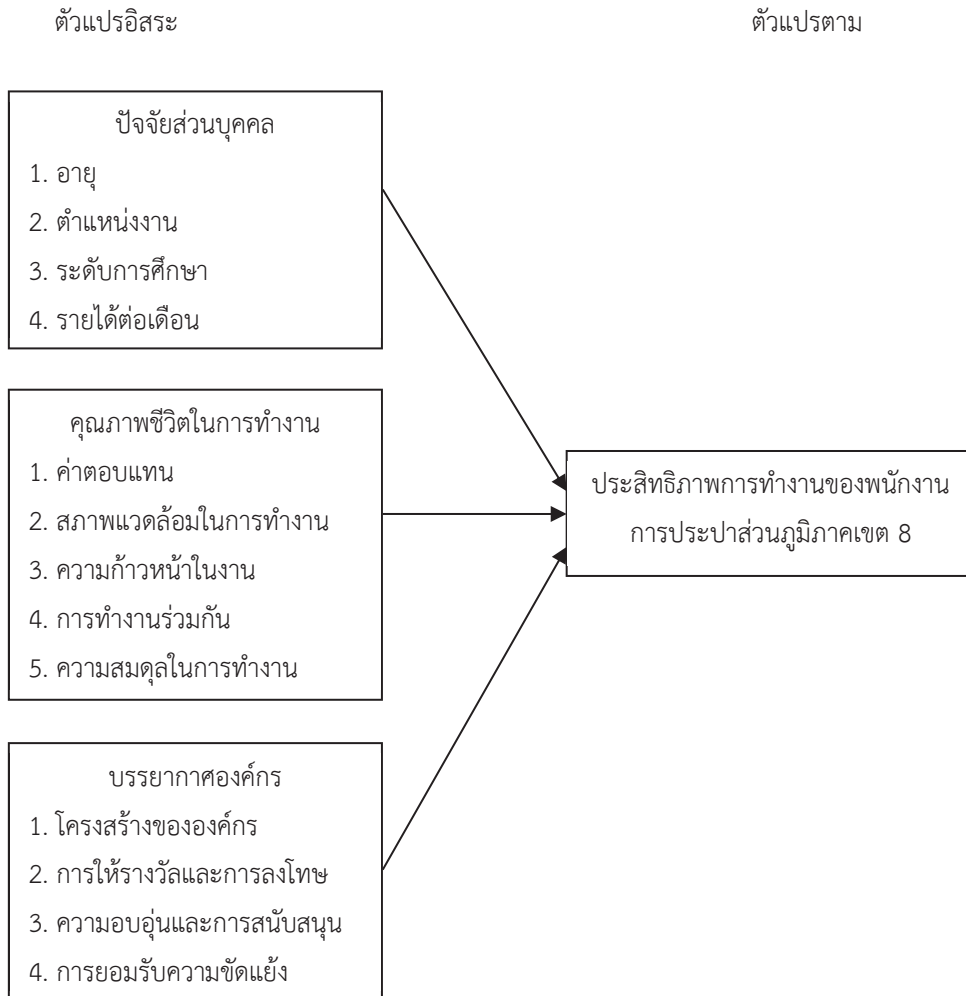
แนวคิดที่เกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร

บรรยากาศองค์กร หมายถึง องค์ประกอบที่ช่วยกำหนดความคาดหวังของพนักงาน ซึ่งจะมีผลต่อทัศนคติและความพอใจที่จะเป็นเครื่องมือให้ผู้บังคับบัญชาจัดวางรูปแบบขององค์กร โดยมีความสำคัญต่อการเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงาน (Brown & Moberg, 1980) พนักงานรับรู้เกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อความคาดหวังของพนักงาน โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้ 1) โครงสร้างขององค์กร 2) ความรับผิดชอบในการทำงาน 3) ความอบอุ่นและการสนับสนุน 4) รางวัลและการลงโทษ 5) ความอดทนต่อความขัดแย้ง 6) มาตรฐานการทำงาน 7) ด้านเอกลักษณ์ขององค์กร 8) ด้านความเสี่ยง (Litwin & Stringer, 1968) กล่าวโดยสรุป บรรยากาศองค์กร หมายถึง คุณลักษณะที่ส่งผลต่อความรู้สึกของพนักงานในองค์กร โดยเป็นสิ่งที่กระตุ้นต่อความรู้สึกทั้งทางตรงและทางอ้อม ทำให้พนักงานในองค์กรเกิดแรงจูงใจในการพัฒนาการทำงานที่ดีและมีประสิทธิภาพขึ้น จากผลการศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานคือ การยอมรับความขัดแย้ง เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นขัดแย้งกับผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาควรรับฟังเหตุผลและรับความขัดแย้งไปพิจารณา เปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นต่อความขัดแย้งที่เกิดขึ้น ในการทำงานสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นที่ต่างกันได้ซึ่งจะส่งผลที่ดีในการทำงานของพนักงานเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานที่ดียิ่งขึ้น ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ องค์กรมีนโยบายการให้รางวัลที่ชัดเจน มีการชมเชยพนักงานที่มีการทำงานดี และมีการพิจารณาโทษพนักงานที่กระทำผิดอย่างยุติธรรม (ลำไพ พรมชัย, 2562)

แนวคิดที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน

ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง การที่พนักงานทำงานได้ตามระยะเวลา มีคุณภาพ และตรงตามปริมาณที่กำหนด สามารถลดความซ้ำซ้อนของงาน มีการนำเทคโนโลยีมาช่วยในการทำงาน และสามารถบริหารจัดการทรัพยากรอย่างรู้คุณค่าที่สุด (ลำไพ พรมชัย, 2562) ที่สามารถผลิตสินค้าหรือบริการได้ตามปริมาณ และตามระยะเวลาที่กำหนด สินค้ามีคุณภาพควบคู่กับการลดต้นทุน โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้ 1) มีคุณภาพ 2) ตรงตามปริมาณ 3) ทันท่วงที 4) ลดค่าใช้จ่าย (Peterson & Plowman, 1953) กล่าวโดยสรุป ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง การนำวิชาความรู้ที่มีมาปรับใช้กับการทำงาน สามารถลดความเสี่ยงหรือความเสียหายที่เกิดกับการทำงาน และสามารถบริหารจัดการกับทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดตามเป้าหมายหรือเกินเป้าหมายที่ตั้งไว้ จากผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือ พนักงานตระหนักและกระตุ้นการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า มีความพึงพอใจในคุณภาพงาน มีการทำงานที่เสร็จและส่งมอบตามเวลาที่กำหนด และมีปริมาณงานที่เหมาะสมและได้ปริมาณงานเป็นไปตามที่กำหนด (นวัรัตน์ เพชรพรม, 2562)

กรอบแนวคิดงานวิจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานและบรรยากาศองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคเขต 8 ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานและบรรยากาศองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน
2. พนักงานที่มีอายุ ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือนต่างกันให้ความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและบรรยากาศองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ คือ พนักงานของการประปาส่วนภูมิภาคเขต 8 ในพื้นที่ 7 จังหวัด ประกอบด้วยพนักงานจำนวน 642 คน (การประปาส่วนภูมิภาค, 2566) กำหนดกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบกำหนดสัดส่วนโดยวิธีของทาโร่ ยามาเน่ ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95.00 มีค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ .05 ตัวอย่างที่ได้ครั้งนี้จำนวน 246 คน (Yamane, 1973)

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย 1) แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป จำนวน 4 ข้อ 2) แบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำนวน 25 ข้อ 3) แบบสอบถามบรรยากาศองค์กร จำนวน 20 ข้อ 4) แบบสอบถามประสิทธิภาพการทำงาน จำนวน 20 ข้อ ผลการประเมินความสอดคล้องของเครื่องมือวิจัย (Index of Item-Object Congruence: IOC) เท่ากับ 1.00 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้เครื่องมือวิจัย (Try Out) กับพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคเขต 6 จำนวน 50 ชุด นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของเครื่องมือในการวิจัยทั้งฉบับ (Reliability Analysis) เพื่อประเมินว่าเครื่องมือในการวิจัยแต่ละด้านมีคุณภาพพอที่จะนำไปใช้ได้หรือไม่ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ Alpha Coefficient ตามวิธีของ Cronbach จึงสามารถคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามได้ เท่ากับ .97 ถือว่าเป็นเครื่องมือที่มีคุณภาพ และนำไปใช้ในการวิจัยได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลทุติยภูมิรวบรวมจากเอกสารวิชาการ วารสาร วิทยานิพนธ์ และการค้นคว้าวิจัยจากห้องสมุดของมหาวิทยาลัยและทางอินเทอร์เน็ต ข้อมูลปฐมภูมิเก็บรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่างโดยใช้แบบสอบถามวิธีดำเนินการวิจัยเพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ในการสรุปผลการวิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้ 1) ดำเนินการจัดแบบสอบถามโดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) เพื่อเก็บข้อมูลจากพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคเขต 8 จำนวน 246 คน 2) นำแบบสอบถามออนไลน์มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ SPSS for windows version 26

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ด้วยการคำนวณหาค่าสถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณโดยการวิเคราะห์แบบ Stepwise และการวิเคราะห์ความแปรปรวน (F-test)

ผลการวิจัย

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุ 41–50 ปี จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 39.02 กลุ่มตำแหน่งงานส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มปฏิบัติการ จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 54.07

มีระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 55.28 และรายได้ต่อเดือนส่วนใหญ่ 15,001–30,000 บาท จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 43.50

2. การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของคุณภาพชีวิตในการทำงานและบรรยากาศองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคเขต 8 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์ค่าถดถอยพหุคูณของคุณภาพชีวิตในการทำงานและบรรยากาศองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคเขต 8

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย		t	P
	B	Beta		
การยอมรับความขัดแย้ง	.19	.25	5.09**	.00
โครงสร้างขององค์กร	.16	.20	4.33**	.00
การทำงานร่วมกัน	.18	.19	4.10**	.00
การให้รางวัลและการลงโทษ	.10	.14	2.57*	.02
ค่าตอบแทน	.07	.12	2.38*	.02
ความอบอุ่นและการสนับสนุน	.07	.10	2.00*	.04

Constant = .95 R = .86 R² = .74 R² adj = .73 df1 = 1 df2 = 239 F = 115.53

จากตารางที่ 1 เมื่อวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเพื่อพยากรณ์คุณภาพชีวิตในการทำงานและบรรยากาศองค์กร ด้วยตัวแปรอิสระ 9 ตัวแปร พบว่า มี 3 ตัวแปรที่ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน และความสมดุลในการทำงาน ส่วนอีก 6 ตัวแปร ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ได้แก่ ด้านการยอมรับความขัดแย้ง โครงสร้างขององค์กร และการทำงานร่วมกันมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนการให้รางวัลและการลงโทษ ค่าตอบแทน และความอบอุ่นและการสนับสนุนมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม (R) เท่ากับ .86 สามารถร่วมกันพยากรณ์การเกิดประสิทธิภาพการทำงาน ได้ร้อยละ 74 (R² = .74) สามารถเขียนสมการในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z = .25 (\text{การยอมรับความขัดแย้ง}) + .20 (\text{โครงสร้างขององค์กร}) + .19 (\text{การทำงานร่วมกัน}) + .14 (\text{การให้รางวัลและการลงโทษ}) + .12 (\text{ค่าตอบแทน}) + .10 (\text{ความอบอุ่นและการสนับสนุน})$$

3. การวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานและบรรยากาศองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคเขต 8 จำแนกตามปัจจัยทางประชากรศาสตร์ โดยใช้สถิติค่า F-test ดังสรุปในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 สรุปความแตกต่างทางความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและบรรยากาศองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคเขต 8 จำแนกตามปัจจัยทางประชากรศาสตร์

ตัวแปร	ปัจจัยทางประชากรศาสตร์							
	อายุ		ตำแหน่งงาน		ระดับการศึกษา		รายได้ต่อเดือน	
	F	P	F	P	F	P	F	P
การยอมรับความขัดแย้ง	7.14**	.00	12.74**	.00	2.69*	.03	8.15**	.00
โครงสร้างขององค์กร	7.14**	.00	5.92**	.00	4.79**	.00	7.12**	.00
การทำงานร่วมกัน	5.33**	.00	14.16**	.00	7.15**	.00	9.22**	.00
การให้รางวัลและการลงโทษ	2.66*	.04	11.05**	.00	3.58**	.00	8.71**	.00
ค่าตอบแทน	6.66**	.00	6.38**	.00	2.91*	.02	7.94**	.00
ความอบอุ่นและการสนับสนุน	4.01**	.00	10.12**	.00	3.14*	.01	6.75**	.00

จากตารางที่ 2 ผลการวิจัยพบว่า เมื่อจำแนกตามอายุ มีความคิดเห็นด้านการยอมรับความขัดแย้ง โครงสร้างขององค์กร การทำงานร่วมกัน ค่าตอบแทน และความอบอุ่นและการสนับสนุนแตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการให้รางวัลและการลงโทษแตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามตำแหน่งงานและรายได้ต่อเดือน มีความคิดเห็นด้านการยอมรับความขัดแย้ง โครงสร้างขององค์กร การทำงานร่วมกัน การให้รางวัลและการลงโทษ ค่าตอบแทน และความอบอุ่นและการสนับสนุนแตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา มีความคิดเห็นด้านโครงสร้างขององค์กร การทำงานร่วมกัน การให้รางวัลและการลงโทษแตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการยอมรับความขัดแย้ง ค่าตอบแทน และความอบอุ่นและการสนับสนุนแตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

ผลวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและบรรยากาศองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคเขต 8 สามารถสรุปได้ดังนี้

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานและบรรยากาศองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคเขต 8 พบว่า การยอมรับความขัดแย้ง โครงสร้างขององค์กร และการทำงานร่วมกันมีอิทธิพลทำให้เกิดประสิทธิภาพการทำงาน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนการให้รางวัลและการลงโทษ ค่าตอบแทน และความอบอุ่นและการสนับสนุนมีอิทธิพลทำให้เกิดประสิทธิภาพการทำงาน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและบรรยากาศองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคเขต 8 จำแนกตามประชากรศาสตร์ พบว่า อายุต่างกัน มีความคิดเห็นด้านการยอมรับความขัดแย้ง โครงสร้างขององค์กร การทำงานร่วมกัน ค่าตอบแทน และความอบอุ่นและการสนับสนุนแตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการให้รางวัลและการลงโทษแตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้านการยอมรับความขัดแย้ง โครงสร้างขององค์กร การทำงานร่วมกัน การให้รางวัลและการลงโทษ ค่าตอบแทน และความอบอุ่นและการสนับสนุนแตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นด้านโครงสร้างขององค์กร การทำงานร่วมกัน การให้รางวัลและการลงโทษ แตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการยอมรับความขัดแย้ง ค่าตอบแทน และความอบอุ่นและการสนับสนุนแตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นด้านการยอมรับความขัดแย้ง โครงสร้างขององค์กร การทำงานร่วมกัน การให้รางวัลและการลงโทษ ค่าตอบแทน และความอบอุ่นและการสนับสนุนแตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผลการวิจัย

คุณภาพชีวิตในการทำงานและบรรยากาศองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคเขต 8 สามารถอภิปรายผลได้ดังต่อไปนี้

ค่าตอบแทน แสดงให้เห็นว่า องค์กรควรคำนึงถึงการให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความสามารถหน้าที่รับผิดชอบของพนักงาน จัดให้มีสวัสดิการที่เหมาะสมจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานที่จะเป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้นตามมา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นวรัตน์ เพชรพรม (2562) พบว่า ด้านค่าตอบแทน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความสามารถ

การทำงานร่วมกัน แสดงให้เห็นว่า หากผู้บังคับบัญชาเพิ่มการมีส่วนร่วมของพนักงานในการนำเสนอความคิดใหม่ ๆ ในการวางแผนก่อนลงมือทำงานจะส่งผลให้เกิดความสามัคคี และเกิดการแลกเปลี่ยนความรู้

ส่งผลไปยังการทำงานที่มีประสิทธิภาพที่สูงขึ้นได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพจน์ อภิรักษ์ธรา และปฐมา ฤณิกาญ์ (2565) พบว่า ด้านการทำงานร่วมกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน พนักงานสามารถที่จะทำงานร่วมกันกับผู้อื่น กล้าแสดงออก และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงานต่าง ๆ ร่วมกับผู้อื่น

โครงสร้างขององค์กร แสดงให้เห็นว่า หากองค์กรเพิ่มการแจ้งข้อมูลข่าวสารให้พนักงานทราบอย่างชัดเจน และทั่วถึง มีการจัดประชุมระดับหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ กำหนดโครงสร้างขององค์กรและบทบาทหน้าที่รับผิดชอบของพนักงานตามมาตรฐานที่กำหนดก็จะส่งผลไปยังการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญจวรรณ ศฤงคาร, กฤษดา เขียววัฒนสุข และจุฑามาศ เจริญสุข (2561) พบว่า ด้านโครงสร้างขององค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อาจเนื่องมาจากพนักงานรับรู้ได้ถึงปัจจัยที่เกิดขึ้นภายในองค์กรมีความชัดเจนตลอดจน การสนับสนุน และการสร้างแรงจูงใจต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น

การให้รางวัลและการลงโทษ แสดงให้เห็นว่า หากองค์กรเพิ่มการให้รางวัลที่สอดคล้องกับผลการทำงานของพนักงานก็จะส่งผลให้การทำงานนั้นมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และในการลงโทษพนักงานที่กระทำความผิดต้องเป็นไปตามกฎระเบียบขององค์กรที่ใช้ร่วมกัน จะส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการทำงานให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลำไพ พรหมชัย (2562) พบว่า การให้รางวัลและการลงโทษมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเนื่องจากองค์กรมีนโยบายการให้รางวัลที่ชัดเจน มีการนำผลงานมาพิจารณาในการให้รางวัล และมีการพิจารณาลงโทษพนักงานที่กระทำความผิดอย่างยุติธรรม

ความอบอุ่นและการสนับสนุน แสดงให้เห็นว่า หากผู้บังคับบัญชาเพิ่มการกำกับดูแลการทำงานของพนักงานอย่างใกล้ชิด คอยช่วยเหลือให้คำปรึกษาแก่พนักงาน และสนับสนุนการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้พัฒนาความรู้ก็จะส่งผลต่อการทำงานของพนักงานไปในทิศทางที่ดีเกิดการประสานงาน และการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ สามารถสร้างผลงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพจน์ อภิรักษ์ธรา และปฐมา ฤณิกาญ์ (2565) พบว่า ด้านการให้การสนับสนุนส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน แสดงให้เห็นว่า พนักงานรับรู้ได้ถึงการได้รับการสนับสนุนโดยมีประกาศปรับเปลี่ยนการทำงานส่งเสริมและพัฒนาพนักงาน

การยอมรับความขัดแย้ง แสดงให้เห็นว่า หากผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นต่อกรณีความขัดแย้งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น มีการแก้ไขปัญหาด้วยเหตุผลตรงไปตรงมา และหาทางออกที่ดีที่สุดร่วมกัน พนักงานไม่มีอคติต่อกันก็จะเป็นส่วนช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานที่มากขึ้นต่อไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลำไพ พรหมชัย (2562) พบว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นที่ขัดแย้งกับผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาควรรับฟังเหตุผล และรับไปพิจารณาหาทางออกที่ดี เปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นต่อกรณีความขัดแย้งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น

พนักงานการประปาส่วนภูมิภาคเขต 8 ที่มี อายุ ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือนต่างกัน ให้ความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและบรรยากาศองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน อภิปรายผลได้ดังนี้

อายุ พบว่า พนักงานที่มีอายุมากยังมีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีอายุน้อย อาจเป็นเพราะช่วงห่างของอายุ (Gen X) กับ (Gen Y) ประสบการณ์ในการทำงานในองค์กร ค่าตอบแทนที่ได้รับ อายุงานที่ต่างกัน ทำให้การติดต่อประสานงาน การแสดงความคิดเห็น การรับรู้ถึงข่าวสารต่าง ๆ ตลอดจนรับรู้ถึงกฎระเบียบและข้อบังคับขององค์กรจึงทำให้พนักงานมีความคิดเห็นในการทำงานที่แตกต่างกัน ส่งผลให้มีประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิชชุตา ทรัพย์ภักดี (2565) พบว่า อายุแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน มีประสบการณ์การทำงาน และมุมมองความคิดไม่เท่ากัน

ตำแหน่งงาน พบว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะอายุงาน ความรับผิดชอบ ประสบการณ์ทำงาน และบทบาทภายในองค์กรทำให้มีความคิดเห็นในการทำงานที่แตกต่างกัน ส่งผลให้มีประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติศักดิ์ ทองหล้า และชินโสณ วิสิฐนิธิกิจ (2564) พบว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันทำให้มีความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่ต่างกันส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการ และบุคลากรนั้นแตกต่างกัน

ระดับการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อาจเป็นเพราะตำแหน่งงานแต่ละตำแหน่งมีการกำหนดคุณสมบัติของระดับการศึกษา จึงเป็นผลให้พนักงานมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบในแต่ละด้าน ส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรรวรา กล้าหาญ (2563) พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานต่างกัน ระดับสูงกว่าปริญญาตรีมีประสิทธิภาพในการทำงานมากที่สุด อาจเพราะช่วงระดับการศึกษาที่กล่าวคือ ผู้ที่ก้าวขึ้นสู่ระดับผู้บริหารซึ่งต้องมีความรับผิดชอบมากที่สุดส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานก็ต้องสอดคล้องตามไปด้วย

รายได้ต่อเดือน พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อาจเป็นเพราะองค์กรมีการกำหนดค่าตอบแทนตามตำแหน่งงาน ซึ่งส่วนใหญ่พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนมากจะอยู่ในตำแหน่งงานกลุ่มผู้บริหาร ส่วนรายได้ต่อเดือนน้อยส่วนใหญ่จะอยู่ในกลุ่มผู้ปฏิบัติการ ตำแหน่งจึงเป็นส่วนสำคัญในการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ ทำให้มีความคิดเห็นในการทำงานที่แตกต่างกัน ส่งผลให้มีประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นวรัตน์ เพชรพรหม (2562) พบว่า รายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน เนื่องจากพนักงานที่มีค่าตอบแทนสูงย่อมมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงตาม เพราะองค์กรพิจารณาปรับขึ้นเงินเดือน การเลื่อนขั้นประจำปีซึ่งดูจากผลงาน จึงทำให้ผลงานที่ออกมา นั้น ถูกต้องเรียบร้อยตามมาตรฐานที่กำหนด

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยจะเห็นได้ว่าการยอมรับความขัดแย้งสามารถแก้ไขได้ด้วยการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น โดยเมื่อเกิดความขัดแย้งกันในองค์กรผู้บังคับบัญชาต้องแก้ไขด้วยเหตุและผล และรับปัญหาไปพิจารณาหาทางออกที่ร่วมกัน จะส่งผลไปยังการทำงานร่วมกัน สามารถลดความขัดแย้งในองค์กรได้ทำให้การทำงานของพนักงานภายในองค์กรนั้นมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. จากผลการวิจัยจะเห็นได้ว่าโครงสร้างขององค์กรสามารถแก้ไขได้ด้วยการกำหนดโครงสร้างการบริหาร กฎระเบียบ มาตรฐาน บทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบในการทำงานอย่างชัดเจนและเหมาะสมที่สุด โดยมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ให้มากขึ้น มีการจ้างต่าง ๆ ให้พนักงานทราบอย่างชัดเจน มีการประชุมระดับหน่วยงานเพื่อวางแผนระดมความคิดสร้างความเข้าใจอย่างถูกต้องเป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างสม่ำเสมอ ตลอดจนให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐานการทำงาน การประเมินปัญหา อุปสรรค และแนวทางในการแก้ไขปัญหา ซึ่งจะก่อให้เกิดความชัดเจนในการทำงาน และสร้างความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่จะร่วมกันพัฒนาองค์กรต่อไป

3. จากผลการวิจัยจะเห็นได้ว่าการทำงานร่วมกันสามารถแก้ไขได้ด้วยการให้ความสำคัญในการลดความเหลื่อมล้ำไม่มีอคติเกิดความเสมอภาคในการทำงาน ส่งเสริมให้เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ตลอดจนให้พนักงานทุกคนได้มีส่วนร่วมในการวางแผนก่อนลงมือทำงานอยู่เสมอ ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานนั้นมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรทั้งยังเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานมากยิ่งขึ้นต่อไป

4. จากผลการวิจัยจะเห็นได้ว่าการให้รางวัลและการลงโทษสามารถแก้ไขได้ด้วยการมอบรางวัลเป็นสิ่งกระตุ้นความสนใจในการทำงานของพนักงาน ควรมีนโยบายการให้รางวัลที่ชัดเจนและสอดคล้องกับผลการทำงาน ส่วนเรื่องการพิจารณาโทษพนักงานที่กระทำความผิดควรเป็นไปตามกฎระเบียบข้อบังคับที่กำหนด และกระบวนการพิจารณาโทษอย่างยุติธรรมมากที่สุด

5. จากผลการวิจัยจะเห็นได้ว่าค่าตอบแทนสามารถแก้ไขได้ด้วยการจัดสวัสดิการให้แก่พนักงานอย่างเหมาะสม การพิจารณาปรับเงินเดือนให้เหมาะสมกับความสามารถและหน้าที่รับผิดชอบ กระบวนการประเมินผลงานสามารถสะท้อนความแตกต่างด้วยหลักฐานเชิงประจักษ์ เพื่อสร้างการยอมรับของพนักงานแต่ละบุคคล และเป็นขวัญกำลังใจที่ดีของพนักงานที่จะส่งผลที่ดีต่อประสิทธิภาพการทำงานมากยิ่งขึ้น

6. จากผลการวิจัยจะเห็นได้ว่าความอบอุ่นและการสนับสนุนสามารถแก้ไขได้ด้วยการให้ความสำคัญกับการพัฒนาความสามารถของพนักงาน ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการทำงานมากยิ่งขึ้น เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาและกล้าแสดงออกมากยิ่งขึ้น สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของพนักงานที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานมากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งถัดไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่จะมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน เช่น ปัจจัยองค์กร (7S) แรงจูงใจในการทำงาน การทำงานเป็นทีม สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน องค์กรประกอบ ความคาดหวัง เป็นต้น ดังนั้นงานวิจัยในอนาคตอาจศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ข้างต้น ที่อาจมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานเพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลายเพิ่มเติมจากงานวิจัยในครั้งนี้ นำผลที่ได้ไปกำหนดแนวทางในการทำงานขององค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ควรทำการศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานในส่วนตำแหน่งงานของระดับปฏิบัติการ วิชาชีพ วิชาชีพเฉพาะ และผู้บริหาร แยกจากกันเพื่อนำมาพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานได้อย่างตรงจุดต่อไปหรือศึกษาตามการแบ่งสายการบังคับบัญชา เพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างใช้เป็นแนวทางในการนำมาปรับปรุงองค์กรให้ดียิ่งขึ้น

3. การศึกษานี้เป็นการวิจัยในเชิงปริมาณ ดังนั้น งานวิจัยครั้งต่อไปอาจทำการศึกษาเชิงคุณภาพด้วยวิธีการสัมภาษณ์หรือสนทนาแบบกลุ่มเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเพิ่มเติมจากงานวิจัยในครั้งนี้

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้เพราะได้รับการสนับสนุนการช่วยเหลือจากหลายฝ่าย ผู้วิจัยจึงขอขอบพระคุณผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้องในมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือในทุก ๆ ด้าน รวมไปถึงผู้บริหารและพนักงานที่เกี่ยวข้องในการประสานส่วนภูมิภาคเขต 6 และ 8 ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเป็นอย่างดีส่งผลให้การวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วง

เอกสารอ้างอิง

การประสานส่วนภูมิภาค. (2566). แผนยุทธศาสตร์องค์กร พ.ศ. 2566-2570 ของ กปภ. (ทบพวน พ.ศ.2567).

กรุงเทพฯ: กองแผนและกลยุทธ์ฝ่ายพัฒนายุทธศาสตร์และพัฒนาธุรกิจ.

กิตติศักดิ์ ทองหล้า และชินโสณ วิสิฐนิธิกิจ. (2564). คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการและบุคลากร สังกัดสำนักการคลัง กรุงเทพมหานคร. *รำไพพรรณี*, 15(2), 121-126.

นวรรตน์ เพชรพรหม. (2562). *วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

- เบญจวรรณ ศฤงคาร, กฤษดา เขียววัฒนสุข และจุฑามาศ เจริญสุข. (2561). บรรยากาศองค์กรและคุณภาพชีวิต
การทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน. **สหวิทยาการวิจัย**, 7(1), 39-41.
- ลำไผ พรหมชัย. (2562). ปัจจัยแรงจูงใจและบรรยากาศองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร
การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดอุบลราชธานี. **รังสิตบัณฑิตศึกษาในกลุ่มธุรกิจและสังคมศาสตร์**, 5(1),
75-83.
- วิษุฒดา ทรัพย์ภักดี. (2565). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน
บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)**. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย
รามคำแหง.
- สุพจน์ อภิรักษ์ธรา และปฐิมา ภูมิภาณ. (2565). บรรยากาศองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.
วิทยาลัยนครราชสีมา (สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์), 16(2), 44-58.
- อรรรา กล้าหาญ. (2563). **คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน
การรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่**. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย
รามคำแหง.
- Brown, W. B. & Moberg, D. J. (1980). **Organizational Theory and Management: A Macro
Approach**. New York: John Wiley & Sons.
- Huse & Cummings. (1985). **Organization Development and Change**. (3rded.).
Minnesota: West Publishing.
- Litwin, G. H. & Stringer, R. A. (1968). **Motivation and Organization Climate**. (4th ed.).
Massachusetts: Harvard University.
- Peterson, E. & Plowman, G. E. (1953). **Business Organization and Management**. (3rd ed.).
Ill: Irwin.
- Walton, R. E. (1973). **Quality of Life at Work: What It**. **Sloan Management Review Cambridge**,
15(1), 11-21.
- Yamane, T. (1973). **Statistics an Introductory Analysis**. (3rd ed.). New York: Harper and Row.