



การสนับสนุนจากองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงาน และการบริหารราชการ
แบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร

วิทยานิพนธ์

ของ

เนตรนภา ยุทธเนตร

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

มีนาคม 2569

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

การสนับสนุนจากองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน และการบริหารราชการ
แบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร

วิทยานิพนธ์

ของ

เนตรนภา ยุทธเนตร

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มีนาคม 2569

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ORGANIZATIONAL SUPPORT QUALITY OF WORK LIFE AND PARTICIPATARY GOVERNANCE
AFFECTING THE EFFICIENCY OF LOCAL GOVERNMENT ORGANIZATIONS
IN KHAMTAKLA DISTRICT, SAKON NAKHON PROVINCE

BY
NETNAPA YUTTANET

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
The Master of Public Administration Degree in Public Administration
at Sakon Nakhon Rajabhat University

March 2026

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ การสนับสนุนจากองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงาน และการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผล
ต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร
ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ เนตรนภา ยุทธเนตร

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พ.ต.ท. ดร.ไวพจน์ กุลาชัย) และผู้ทรงคุณวุฒิ (รองศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร) ประธานที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

..... กรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น) แต่งตั้งเพิ่มเติม (รองศาสตราจารย์พิเศษ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล) กรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

..... กรรมการสอบ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง) แต่งตั้งเพิ่มเติม

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร)
ประธานหลักสูตร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 4 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2569
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้อย่างดี ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือ เป็นอย่างดีจาก รองศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร ประธานกรรมการที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล กรรมการที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาแนะนำ เสนอแนะ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความ เอาใจใส่ตลอดมาตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง และขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ให้การช่วยเหลือการทำวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณ ผู้เชี่ยวชาญ และคณะกรรมการสอบเค้าโครงและสอบป้องกัน ทุกท่าน ที่กรุณาตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย พร้อมให้คำแนะนำ การพัฒนาวิธีดำเนินการวิจัยให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รวมทั้งบุคคลที่ผู้วิจัยได้อ้างอิง ทางวิชาการตามที่ปรากฏในบรรณานุกรม

ขอขอบพระคุณนายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัด สกลนคร ที่ให้ความอนุเคราะห์และความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย ตลอดจนบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร ทุกท่าน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็น อย่างดี

ขอขอบพระคุณ ปิตา มารดา และญาติพี่น้องทุกท่านที่คอยช่วยเหลือสนับสนุน ทั้งด้านกำลังใจและกำลังทรัพย์ด้วยดีตลอดมา

ขอขอบคุณเพื่อนนักศึกษาสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำ และคอยให้กำลังใจตลอดมา นอกจากนี้ยังมีผู้ที่ให้ความร่วมมือช่วยเหลืออีกหลายท่าน ซึ่งผู้วิจัยไม่สามารถกล่าวนามในที่นี้ได้หมด จึงขอขอบคุณทุกท่านเหล่านั้นไว้ ณ โอกาส นี้ด้วย

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่ปิตา มารดาของ ผู้วิจัย และบูรพาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนจนผู้วิจัยสามารถดำรงตนและบรรลุผล สำเร็จในปัจจุบัน

เนตรนภา ยุทธเนตร

ชื่อเรื่อง	การสนับสนุนจากองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงาน และการบริหาร ราชการแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร
ผู้วิจัย	เนตรนภา ยุทธเนตร
กรรมการที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล
ปริญญา	รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2569

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับการสนับสนุนจากองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร การบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม และประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า 2) อิทธิพลของการสนับสนุนจากองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร และการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร จำนวน 153 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า

1. การสนับสนุนจากองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า การบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า และประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
2. การสนับสนุนจากองค์การ ด้านความยุติธรรม และด้านรางวัลและสภาพการทำงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถร่วมกันทำนายระดับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า ได้ร้อยละ 25.90 ($R^2=.259$)

คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านโอกาสความก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ และด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและมีอิทธิพล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถร่วมกันทำนายระดับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 34.80 ($R^2=.348$)

การบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม การบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน ด้านการไว้วางใจกัน และด้านความยึดมั่นผูกพัน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถร่วมกันทำนายระดับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า ได้ร้อยละ 73.40 ($R^2=.734$)

คำสำคัญ : การสนับสนุนจากองค์กร, คุณภาพชีวิตการทำงาน, การบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม, ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

TITLE	Organizational Support and Quality of Work Life and Participatory governance affecting the Efficiency of Local Government Organizations in khamtakla District, Sakon Nakhon Province
AUTHOR	Netnapa Yuttanet
ADVISORS	Assoc. Prof. Dr. Samart Aiyakorn Asst. Prof. Dr. Chartchai Udomgitmongkol
DEGREE	M.P.A. (Public Administration)
INSTITUTE	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2026

ABSTRACT

The purposes of the study included the follows to study: 1) Levels of organizational support, quality of working life of personnel, participatory governance, and efficiency of local administrative organizations in Kham Takla District. 2) The influence of organizational support, quality of working life of personnel, and participatory governance on the efficiency of local administrative organizations in Kham Takla District. Obtained through stratified random sampling technique, the samples consisted of 153 personnel of Local Government Organizations in khamtakla District, Sakon Nakhon Province. The tool used for data collection was a questionnaire and statistics employed for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, and Multiple Regression Analysis.

The study revealed these results:

1. The overall support from local administrative organizations in Kham Takla District, the quality of working life of local administrative personnel in Kham Takla District, participatory governance by local administrative organizations in Kham Takla District, and the efficiency of local administrative organizations in Kham Takla District are at a high level.
2. Support from organizations related to justice and rewards and working conditions significantly influenced the effectiveness of local administrative organizations at the .01 statistical level. These factors collectively predicted 25.90% of

the variance in the effectiveness of local administrative organizations in Kham Takla District ($R^2=.259$)

Quality of working life, in terms of social benefit, recognition from colleagues, career advancement and job security, opportunities for advancement and skill development, and personal rights in the workplace, had a statistically significant influence on the effectiveness of local administrative organizations at the .01 level. Adequate and fair compensation had a statistically significant influence at the .05 level, and together could predict 34.80% of the variance in the performance level of local administrative organizations in Kham Takla District ($R^2=.348$).

Participatory governance, in terms of setting shared goals and objectives, autonomy and accountability, trust, and commitment, significantly influenced the efficiency of local administrative organizations at the .01 statistical level. These factors collectively predicted 73.40% of the variance in the efficiency of local administrative organizations in Kham Takla District ($R^2=.734$)

Keywords: : Organizational Support, Quality of Work Life, Participatory governance, Efficiency of Local Government Organizations

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามของการวิจัย	6
ความมุ่งหมายของการวิจัย	6
สมมติฐานของการวิจัย	7
ความสำคัญของการวิจัย	7
ขอบเขตของการวิจัย	8
กรอบแนวคิดของการวิจัย	10
นิยามศัพท์เฉพาะ	11
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	18
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการสนับสนุนจากองค์การ	18
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน	28
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม	43
แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	48
บริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า	
จังหวัดสกลนคร	57
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	59
3 วิธีดำเนินการวิจัย	67
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	67
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	68
วิธีการสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ	70
การเก็บรวบรวมข้อมูล	73
การวิเคราะห์ข้อมูล	73
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	75

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	78
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	78
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	80
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	120
สรุปผลการวิจัย	120
อภิปรายผลการวิจัย	122
ข้อเสนอแนะการวิจัย	132
บรรณานุกรม	137
ภาคผนวก	145
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์	146
ภาคผนวก ข รายนามผู้เชี่ยวชาญ	158
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	160
ภาคผนวก ง ค่าความเชื่อมั่นและค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม	177
ประวัติย่อของผู้วิจัย	180

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 ขนาดของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ...	68
2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล	81
3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการสนับสนุนจากองค์กรของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมและรายด้าน	82
4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการสนับสนุนจากองค์กรของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร ด้านความยุติธรรม รายข้อ	83
5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการสนับสนุนจากองค์กรของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา รายข้อ	84
6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการสนับสนุนจากองค์กรของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร ด้านรางวัลและสภาพการทำงาน รายข้อ	85
7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมและรายด้าน	87
8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม รายข้อ	88
9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย รายข้อ	89
10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร ด้านโอกาสความก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ รายข้อ	90

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร ด้านการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน รายข้อ	91
12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร ด้านความสมดุลระหว่างภาระงานกับชีวิตส่วนตัว รายข้อ	92
13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน รายข้อ	93
14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน รายข้อ	94
15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม รายข้อ	95
16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวม และรายด้าน	96
17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน รายข้อ	97
18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร ด้านความยึดมั่นผูกพัน รายข้อ	98

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการบริหารราชการแบบมีส่วนรวมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน รายข้อ	99
20 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการบริหารราชการแบบมีส่วนรวมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร ด้านการไว้วางใจกัน รายข้อ	100
21 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวม และรายด้าน	101
22 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร ด้านการบริหารจัดการ รายข้อ	102
23 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร ด้านการบริหารงานบุคคลและกิจการสภา รายข้อ	103
24 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร ด้านการบริหารงานการเงินและการคลัง รายข้อ	104
25 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร ด้านการบริการสาธารณะ รายข้อ	105
26 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร ด้านธรรมาภิบาล รายข้อ	106

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
27 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างการสนับสนุนจากองค์กรกับ ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร	107
28 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างการคุณภาพชีวิตการทำงานกับ ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร	109
29 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมกับ ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร	110
30 ผลการวิเคราะห์หัตถิพผลของการสนับสนุนจากองค์กร ที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร	112
31 ผลการวิเคราะห์หัตถิพผลของคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร	114
32 ผลการวิเคราะห์หัตถิพผลของการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม ที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร	116
33 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	117

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดของการวิจัย	11
2 แผนที่อำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร	58

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การปกครองส่วนท้องถิ่น หรือการปกครองท้องถิ่น เป็นรูปแบบการปกครองที่จำเป็นและมีความสำคัญในทางการเมืองการปกครองของชุมชนต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งชุมชนที่มีการปกครองระบบประชาธิปไตย ซึ่งกล่าวในทางทฤษฎีและแนวความคิดทางปกครอง จะเห็นได้ว่า รัฐบาลซึ่งเป็นกลไกในการบริหารการปกครองของรัฐบาลนั้น ย่อมมีภาระหน้าที่อย่างมากมาในการบริหารประเทศให้ประชาชนได้รับความสุข ความสะดวกสบายในการดำรงชีวิต (Well Being) อีกทั้งความมั่นคงแห่งชาติทั้งในทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม (National Security) แต่ย่อมเป็นไปไม่ได้ที่รัฐบาลจะดูแลและจัดทำบริการให้กับประชาชนได้ทั่วถึงทุกชุมชนของประเทศ เพราะอาจเกิดปัญหาเกี่ยวกับความล่าช้าในการดำเนินงาน การที่อาจจะไม่สนองตอบต่อความต้องการของแต่ละชุมชนได้ และรวมทั้งข้อจำกัดเกี่ยวกับงบประมาณ (Budget) และตัวบุคคลหรือเจ้าหน้าที่ดำเนินงานให้ทั่วถึงได้ เมื่อเป็นดังนี้ การลดภาระของรัฐบาลโดยการให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองตนเองเพื่อการสนองตอบต่อความต้องการของชุมชน จะได้เกิดความสะดวก รวดเร็ว และตรงกับความต้องการของชุมชนนั้น ๆ จึงเป็นผลให้การปกครองท้องถิ่นมีบทบาทและความสำคัญเกิดขึ้น (สิวพร สุขเอียด, 2567)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่และอำนาจดูแลจัดทำบริการสาธารณะและกิจกรรมสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น ตามหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืน รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น ตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายบัญญัติ อีกทั้งการจัดทำบริการสาธารณะและกิจกรรมสาธารณะใดที่สมควรให้เป็นหน้าที่และอำนาจโดยเฉพาะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละรูปแบบ หรือให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานหลักในการดำเนินการใดให้เป็นไปตามที่กฎหมายบัญญัติ ซึ่งจะต้องสอดคล้องกับรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น และกฎหมายดังกล่าวจะต้องมีบทบัญญัติเกี่ยวกับกลไกและขั้นตอนในการกระจายหน้าที่และอำนาจ ตลอดจนงบประมาณและบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่และอำนาจดังกล่าวของส่วน

ราชการ ได้แก่ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นด้วย (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560, มาตรา 250 วรรคหนึ่ง วรรคสอง)

การสนับสนุนจากองค์การเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งการสนับสนุนจากองค์การเป็นการสะท้อนถึงคุณภาพความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับองค์การ โดย Rhoades & Eisenberger (2002) ได้ให้ความเห็นไว้ว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ จะสร้างความรู้สึกลึกต่างตอบแทน ทำให้บุคลากรเข้าร่วมเป็นสมาชิกขององค์การและมีบทบาททางสังคม ส่งเสริมความคิดของบุคลากรที่ว่า องค์การตระหนักรู้และให้รางวัลเพื่อเพิ่มการปฏิบัติงาน ซึ่งจะให้ประโยชน์ที่ดีทั้งต่อบุคลากรในแง่ของการมีความพึงพอใจในงานเพิ่มมากขึ้นและต่อองค์การในแง่ของการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น การสนับสนุนจากหัวหน้างานและรางวัลจากองค์การและสภาพการทำงานเป็นส่วนหนึ่งที่ส่งผลต่อการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ซึ่งจะส่งผลกับองค์การในหลาย ๆ ด้าน เช่น เพิ่มความผูกพันกับองค์การ การรู้สึกถึงความเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในงาน ผลการปฏิบัติงานที่เพิ่มขึ้น ความตั้งใจใฝ่ฝันน้อยลง ซึ่งส่งผลให้การทำงานดีตามไปด้วย (Eisenberger, Armeli, Rexwinkel, Lynch & Rhoades, 2002 อ้างถึงใน มาริสสา อินทเรศ และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์, 2559)

ในปัจจุบันคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) มีความสำคัญต่อการทำงานในยุคปัจจุบันเป็นอย่างมาก เนื่องจากคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญและเป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า คนส่วนใหญ่ต้องทำงาน เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้และเพื่อตอบสนองความต้องการพื้นฐาน ดังนั้น เมื่อคนต้องใช้ชีวิตในที่ทำงานเป็นส่วนใหญ่ จึงควรมีสภาวะด้านต่าง ๆ ที่เหมาะสมทำให้เกิดความสุขทั้งทางร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคงทั้งสภาวะทางกาย ทางอารมณ์ สุขทางจิตวิญญาณ และทางสังคม คุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อการทำงานเป็นอย่างมาก เนื่องจากจะทำให้เกิดความรู้สึก ที่ดีต่อตนเอง ความรู้สึกที่ดีต่องาน และความรู้สึกที่ดีต่อองค์การ นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมสุขภาพจิต เพื่อให้เกิดการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์การ นอกจากนี้ยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก ลดอุบัติเหตุ และส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริการที่ดีทั้งคุณภาพและปริมาณ การส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานให้กับบุคลากร เช่น สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในสถานที่ทำงานต้องมีความเหมาะสม ะเอื้อต่อการทำงาน ความพร้อมของอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้สำนักงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน รวมทั้งค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม เป็นต้น นอกจากนี้คุณภาพชีวิต การทำงานยัง

แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน ประกอบด้วยการให้ความช่วยเหลือให้คำปรึกษาซึ่งกันและกัน และความสามัคคีกันในการทำงาน ผู้บังคับบัญชายังเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่สำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ด้วยเหตุนี้คุณภาพชีวิตในการทำงานจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะในองค์การใดบุคลากร มีคุณภาพชีวิตในการทำงานดี องค์การนั้น ก็จะบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ได้ง่ายขึ้นเพราะบุคลากรจะมีความเชื่อมั่นต่อนโยบาย กลยุทธ์ เป้าหมาย และค่านิยมขององค์การก่อให้เกิดความทุ่มเทความพยายาม เพื่อให้องค์การไปสู่ความสำเร็จ ที่ได้ตั้งไว้ และการทำให้เกิดความรู้สึกที่จะรักษาสถานะของบุคลากรในองค์การไว้ ไม่คิดลาออก หรือโยกย้ายไปที่อื่น (ทิพวัลย์ นามศิริ, 2566) เมื่อแต่ละบุคคลได้ใช้ชีวิตการทำงานอยู่กับสิ่งที่ตนเองพอใจก็จะทำให้มีสภาพจิตใจ และอารมณ์ที่ดี ซึ่งส่งผลให้การทำงานดีตามไปด้วย

การบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมของประชาชน คือ การกำหนดรูปแบบการบริหารราชการของส่วนราชการที่เปิดให้ประชาชนทุกภาคส่วนซึ่งรวมถึงผู้มีส่วนได้เสียและผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งในภาครัฐ เอกชนและประชาชนโดยรวมมีช่องทางและโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในการรับทราบข้อมูลการดำเนินงานของส่วนราชการ ร่วมคิด ร่วมเสนอความเห็น ร่วมกำหนดทิศทาง และร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อความเป็นอยู่และความมั่นคงของชีวิตของคนในสังคม ซึ่งขณะนี้การบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นรูปแบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่เป็นกระแสหลักของการบริหารจัดการภาครัฐและระบบราชการทั่วโลกในอันที่จะให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นก่อนดำเนินการตามแผนงานโครงการ นโยบาย เพื่อมิให้เกิดความขัดแย้งของการดำเนินนโยบายของรัฐ หรือเพื่อให้เกิดการยอมรับการดำเนินการของรัฐ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2557) การบริหารงานราชการแบบมีส่วนร่วมส่งผลให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเป็นอย่างมาก ซึ่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ได้บัญญัติสิทธิของประชาชนไว้ในหลาย ๆ มาตรา ให้ประชาชนมีสิทธิในการเข้าร่วมดำเนินการใด ๆ ของรัฐที่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของประชาชนและการมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศด้านต่าง ๆ ดังนั้น ภาครัฐต้องปรับตัวและเปิดระบบราชการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารราชการที่เป็นรูปธรรม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2562) เพราะการที่ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารราชการ ถือว่าเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญต่อการสร้างความสำเร็จในการดำเนินงานตามนโยบายแผนโครงการต่าง ๆ ของภาครัฐช่วยสนับสนุน

และมีความสอดคล้องกับการปกครองที่ใช้หลักธรรมาภิบาล ที่ให้ความสำคัญกับความโปร่งใสและการตรวจสอบได้จากทุกภาคส่วนของสังคม ซึ่งเป็นการบริหารราชการที่รับผิดชอบต่อสาธารณะและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนโดยรวม (สำนักวิชาการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2560)

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบการส่งเสริมสนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มีความเข้มแข็งสามารถจัดบริการสาธารณะให้แก่ประชาชนได้อย่างมีคุณภาพและเป็นที่ยอมรับของสังคม (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, 2567) จึงได้ดำเนินการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) อย่างต่อเนื่อง เป็นประจำทุกปี ซึ่งการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

1) ด้านการบริหารจัดการ-องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและพร้อมในการดำเนินการเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น 2) ด้านการบริหารงานบุคคลและกิจการสภา-องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งการวางแผน การส่งเสริมการพัฒนา การถ่ายทอดความรู้ พร้อมทั้งมีช่องทางในการรับฟังความคิดเห็นและข้อร้องเรียนของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน และส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่พร้อมกับส่งเสริม และสนับสนุนให้สภาท้องถิ่นดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3) ด้านการบริหารงานการเงินและการคลัง-องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการบริหารงานการเงินการคลังที่มีประสิทธิภาพ สามารถจัดเก็บรายได้ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีรายได้เพิ่มขึ้น ลูกหนี้ลดลง มีการดำเนินการด้านงบประมาณและพัสดุถูกต้องตามระเบียบกฎหมาย โปร่งใส ไม่มีข้อทักท้วงที่เกี่ยวข้องกับด้านการบริหารงานการเงินและการคลัง จากหน่วยงานตรวจสอบ 4) ด้านการบริการสาธารณะ-องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการบริหารงานตามแผนปฏิบัติการกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชนในท้องถิ่นในด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว ด้านศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี ศาสนา และภูมิปัญญาท้องถิ่น ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านการบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม และ 5) ด้านธรรมาภิบาล (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, 2567)

อำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร ประกอบด้วยองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจำนวน 5 แห่ง ประกอบด้วย 1) เทศบาลตำบลคำตากล้า ครอบคลุมพื้นที่บางส่วนของตำบลคำตากล้า 2) เทศบาลตำบลแพด ครอบคลุมพื้นที่ตำบลแพดทั้งตำบล 3) องค์การบริหารส่วนตำบลคำตากล้า ครอบคลุมพื้นที่ตำบลคำตากล้า (นอกเขตเทศบาลตำบลคำตากล้า) 4) องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวลิม ครอบคลุมพื้นที่ตำบลหนองบัวลิมทั้งตำบล และ 5) องค์การบริหารส่วนตำบลนาแต่ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลนาแต่ทั้งตำบล การดำเนินงานหรือกิจกรรมใด ๆ ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร จะประสบผลสำเร็จสอดคล้องตามตามยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้นั้น ส่วนหนึ่งย่อมขึ้นอยู่กับ การสนับสนุนจากองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม (สำนักวิชาการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2560)

ดังนั้นจะเห็นได้ว่า องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นถ้ามีการนำหลักการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมมาใช้ จะทำให้การปฏิบัติงานมีแนวโน้มสูงขึ้น นอกจากนั้น ถ้าบุคลากรในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ได้รับการสนับสนุนจากองค์การ และบุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ก็จะมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในองค์การ ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัย จึงสนใจที่จะศึกษา การสนับสนุนจากองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร และการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร เพื่อศึกษาว่าการสนับสนุนจากองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร และการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร มากน้อยเพียงใด ซึ่งที่ผ่านมา แม้ว่าจะมีงานวิจัยจำนวนมากที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ส่วนใหญ่นเน้นการศึกษาในปัจจัยอื่น เช่น การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปัจจัยทางการบริหาร วัฒนธรรมองค์การ ยังไม่มีการศึกษาเกี่ยวกับการสนับสนุนจากองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร และการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น มากนัก รวมทั้งในเขตพื้นที่อำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร ยังมีงานวิจัยที่ศึกษาเฉพาะเจาะจงค่อนข้างจำกัด นอกจากนี้ แนวคิดเรื่อง การบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม มักถูกนำมาศึกษาในเชิงนโยบายและการมีส่วนร่วมของประชาชน แต่ยังไม่ค่อยมีงานที่บูรณาการร่วมกับมิติด้าน การสนับสนุนจากองค์การ และ คุณภาพชีวิตการ

ทำงาน เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยตรง ดังนั้น จึงยังเป็นช่องว่างการวิจัย (Research Gap) ที่สำคัญในการศึกษาความเชื่อมโยงของทั้งสามปัจจัย คือ การสนับสนุนจากองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน และการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม ว่ามีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างไร โดยเฉพาะในพื้นที่อำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร ซึ่งมีบริบททางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมที่แตกต่างจากเขตเมืองใหญ่ และยังไม่ค่อยมีงานวิจัยเชิงประจักษ์มารองรับอย่างเพียงพอ ซึ่งข้อมูลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นข้อมูลพื้นฐานการพัฒนา และเป็นแนวทางสำหรับการพัฒนาปรับปรุงการสนับสนุนจากองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร และการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม ให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลอย่างแท้จริง รวมทั้งเพื่อนำผลการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางสำหรับ การวางแผนกลยุทธ์ กำหนดทิศทางในการดำเนินงานการปรับกลยุทธ์ในการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า ให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน ประชาชนได้รับความสะดวก และได้รับบริการจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างรวดเร็ว ถูกต้อง ต่อไป

คำถามของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัย ดังนี้

1. การสนับสนุนจากองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร การบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม และประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร อยู่ในระดับใด
2. การสนับสนุนจากองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร และการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร หรือไม่

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับการสนับสนุนจากองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร การบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม และประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร

2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของการสนับสนุนจากองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร และการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานของการวิจัย คือ

1. การสนับสนุนจากองค์การมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร
2. คุณภาพชีวิตการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร
3. การบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร

ความสำคัญของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ มีความสำคัญของการวิจัย ดังนี้

1. ทำให้ทราบระดับสนับสนุนจากองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร การบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม และประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร ซึ่งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการวิจัยที่ได้มาเป็นแนวทางในการพัฒนาสนับสนุนจากองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร การบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม และประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร ให้ดียิ่งขึ้น
2. ทำให้ทราบถึงอิทธิพลของสนับสนุนจากองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร และการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร ซึ่งจะช่วยให้เกิดสนับสนุนจากองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร และการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร ที่ดียิ่งขึ้น

3. ผลจากการวิจัยทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอดำตาล จังหวัดสกลนคร ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปเป็นสารสนเทศและประยุกต์ใช้ในการพัฒนาสนับสนุนจากองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร การบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม และประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอดำตาล จังหวัดสกลนคร ให้มีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอดำตาล จังหวัดสกลนคร จำนวน 252 คน (ที่มา : สำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอดำตาล ข้อมูล ณ วันที่ 31 มกราคม พ.ศ. 2568)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอดำตาล จังหวัดสกลนคร จำนวน 153 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการเทียบตารางสำเร็จรูปคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan (1986 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560) จะทำการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

2. ขอบเขตด้านตัวแปร

2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ได้แก่

2.1.1 การสนับสนุนจากองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอดำตาล จังหวัดสกลนคร ตามทฤษฎีการสนับสนุนขององค์การ (Organizational Support Theory) ของ Rhoades & Eisenberger (2002) ประกอบด้วย

- 1) ด้านความยุติธรรม (Fairness)
- 2) ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา (Supervisor Support)

3) ด้านรางวัลและสภาพการทำงาน (Organization Rewards & Job Conditions)

2.1.2 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร ตามองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน ของ Walton (1973) ประกอบด้วย

- 1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
- 2) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย
- 3) ด้านโอกาสความก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ
- 4) ด้านการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน
- 5) ด้านความสมดุลระหว่างภาระงานกับชีวิตส่วนตัว
- 6) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
- 7) ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน
- 8) ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

2.1.3 การบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร ตามแนวคิดการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม ของ Swans burg (1996) ประกอบด้วย

- 1) การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน
- 2) ความยึดมั่นผูกพัน
- 3) ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน
- 4) การไว้วางใจกัน

2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (LPA) ในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร (เกณฑ์การประเมิน ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ประจำปี 2565) ประกอบด้วย (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, 2567)

- 2.2.1 การบริหารจัดการ
- 2.2.2 การบริหารงานบุคคลและกิจการสภา
- 2.2.3 การบริหารงานการเงินและการคลัง
- 2.2.4 การบริการสาธารณะ
- 2.2.5 ธรรมเนียมปฏิบัติ

3. ขอบเขตด้านพื้นที่

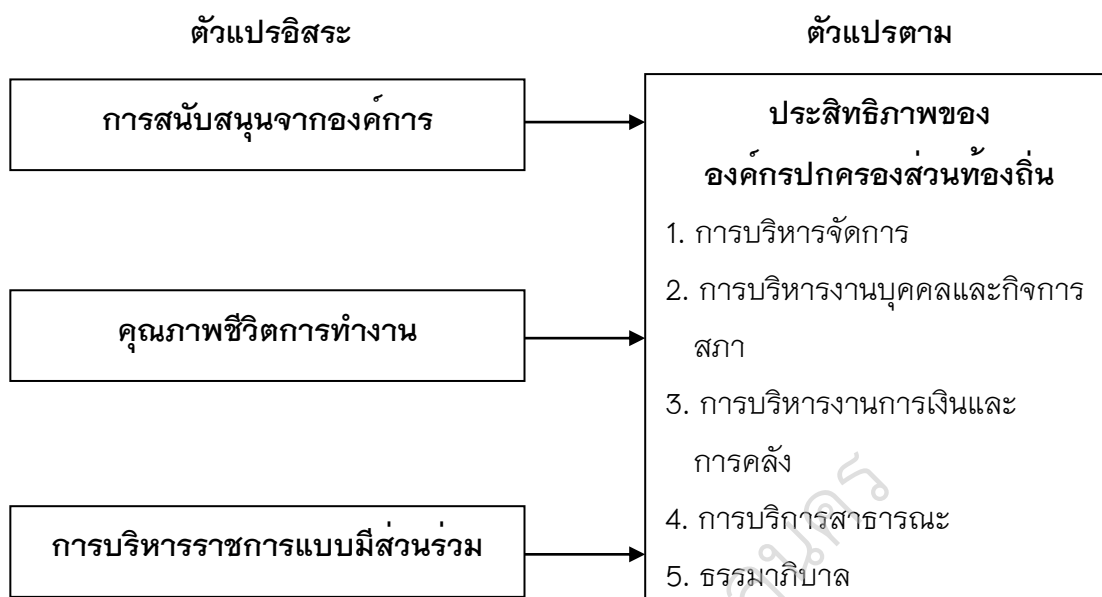
การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยทำการจัดเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย ในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร จำนวน 5 แห่ง ประกอบด้วย 1) เทศบาลตำบลคำตากล้า 2) เทศบาลตำบลแพต 3) องค์การบริหารส่วนตำบลคำตากล้า 4) องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวลิม และ 5) องค์การบริหารส่วนตำบลนาแต่ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลนาแต่ทั้งตำบล

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือระหว่างเดือน มีนาคม พ.ศ. 2568–เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2569

กรอบแนวคิดของการวิจัย

จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำ 1) ทฤษฎีการสนับสนุนขององค์กร (Organizational Support Theory) ของ Rhoades & Eisenberger (2002) มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยเกี่ยวกับการสนับสนุนจากองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร 2) องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน ของ Walton (1973) มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร 3) แนวคิดการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมของ Swans burg (1996) มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร และ 4) เกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ประจำปี 2567 (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, 2567) มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (LPA) ในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร รายละเอียดดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ให้นิยามศัพท์เฉพาะไว้ดังนี้

1. การสนับสนุนของจากองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอดำตาตากล้า จังหวัดสกลนคร ว่าองค์กรได้ให้การสนับสนุนช่วยเหลือในด้านการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากร ด้วยการเสริมสร้างธรรมาภิบาลให้เกิดการรับรู้และปฏิบัติได้ทั่วทั้งองค์กร ยกกระดับคุณภาพการพัฒนาบุคลากรให้ได้ตามมาตรฐานสายงาน สร้างความสมดุลของชีวิตและการทำงานให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี ผ่านนโยบายและตัวแทนองค์กร ประกอบการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร 3 ด้าน ได้แก่

1.1 ด้านความยุติธรรม หมายถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอดำตาตากล้า จังหวัดสกลนคร มีความยุติธรรมในการพิจารณาเรื่องต่าง ๆ ที่จะส่งผลกระทบต่อบุคลากร ทั้งในแง่ของการประเมินผลงาน กฎระเบียบต่าง ๆ โดยมีการแจ้งให้บุคลากรทราบล่วงหน้าก่อนที่จะการบังคับใช้ ในกระบวนการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงานที่มีความโปร่งใส ผู้บังคับบัญชาสามารถชี้แจงข้อมูลให้ทราบได้ เมื่อต้องตัดสินใจใด ๆ เกี่ยวกับการทำงาน ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อบุคลากรด้วยการให้เกียรติ ให้คำปรึกษาหารือ

ปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างตรงไปตรงมาและเปิดเผย และมีการรับฟังข้อเสนอแนะของบุคลากรเพื่อประกอบในกระบวนการตัดสินใจ

1.2 ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา หมายถึง ผู้บังคับบัญชาเห็นคุณค่าต่อการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา การให้คำแนะนำปรึกษา และช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ สนับสนุนให้มีโอกาสก้าวหน้า เอาใจใส่ในความเป็นอยู่

1.3 ด้านรางวัลและสภาพการทำงาน หมายถึง การที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร แสดงการยอมรับและให้คุณค่าต่อการทำงานของบุคลากรผ่านระบบรางวัล ค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง ความมั่นคงในงาน รวมทั้งการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อประสิทธิภาพและคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยครอบคลุมถึงความเป็นอิสระในการตัดสินใจ การลดภาวะความเครียด การส่งเสริมการฝึกอบรมและพัฒนา ตลอดจนการกำหนดโครงสร้างองค์การที่เหมาะสม ทั้งหมดนี้สะท้อนให้พนักงานรับรู้ว่าการให้การสนับสนุนอย่างจริงจัง ส่งผลต่อการสร้างเจตคติที่ดี ความผูกพัน และความทุ่มเทในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ

2. คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สภาพการทำงานที่สามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากร และมีความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว ทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน ชีวิตมีคุณค่าจากการทำงาน โดยได้รับการยอมรับจากสังคม มีความผูกพันกับงาน มีแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ประเมินได้จากความรู้สึกของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร ที่แสดงออกจากการตอบแบบสอบถาม จำนวน 8 ด้าน ได้แก่

2.1 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร ที่มีต่อการรับเงินเดือน อัตราการขึ้นเงินเดือน สวัสดิการค่าตอบแทนที่เป็นธรรมเพียงพอเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ปริมาณงานที่รับผิดชอบ และเหมาะสมกับตำแหน่ง เพียงพอสำหรับใช้จ่ายภายในครอบครัว เพียงพอสำหรับเก็บออมเพื่อใช้จ่ายในอนาคต รวมทั้งเพียงพอและเหมาะสมต่อความต้องการขั้นพื้นฐาน

2.2 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัด

สกลนคร ที่มีต่อสถานที่ทำงานในด้านความสะดวกสบาย สะอาดปราศจากสิ่งรบกวนและมีการป้องกันรักษาความปลอดภัย การมีเครื่องมืออุปกรณ์ที่อำนวยความสะดวก อย่างเพียงพอ และทันสมัย มีการตรวจสุขภาพบุคลากรอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง และมีการตรวจสุขภาพอย่างต่อเนื่อง

2.3 ด้านโอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร ที่มีต่อโอกาสที่จะได้ดำรงตำแหน่งที่มีความสำคัญสูงขึ้น และการได้รับการส่งเสริมสนับสนุนโดยเปิดโอกาสให้ได้รับการพัฒนาความรู้และความสามารถของตนเอง

2.4 ด้านการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร ที่มีต่อการทำงานในด้านการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจ การได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา การได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน และได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาในการทำงานเป็นอย่างดี

2.5 ด้านความสมดุลระหว่างภาระงานกับชีวิตส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร ที่มีต่อปริมาณงานที่ปฏิบัติในแต่ละวันและที่ได้รับมอบหมาย ว่ามีความเหมาะสมกับช่วงเวลาของการทำงานและช่วงเวลาส่วนตัว

2.6 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร ได้รับการสนับสนุนให้มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น ได้รับโอกาสในการศึกษาอบรมในวิชาชีพเพิ่มเติม ผู้บังคับบัญชามีนโยบายสนับสนุนความก้าวหน้าของบุคลากรในหน่วยงานอย่างเหมาะสม มีการพิจารณาความดีความชอบ ปรับเปลี่ยน หรือเลื่อนตำแหน่ง ด้วยความเป็นธรรมและโปร่งใส โดยยึดหลักความรู้ความสามารถ ทำให้บุคลากรรู้สึกถึงความมั่นคงในงาน

2.7 ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน หมายถึง การที่บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร ได้มีสิทธิในการปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมายซึ่งองค์กรมีการกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกัน โดยบุคคลต้องได้รับการเคารพสิทธิส่วนตัว โดยองค์กรมีการประเมินการปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่กำหนดไว้และนำมาใช้ในการให้ทุนให้โทษกับบุคลากร มีนโยบาย

ระเบียบที่เป็นแนวทางปฏิบัติงานที่ดีสำหรับบุคลากร ผู้บังคับบัญชามีการปฏิบัติต่อบุคลากรทุกคนอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน มีการรับฟังความคิดเห็น ปัญหาและดำเนินการแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของบุคลากร ให้อำนาจการตัดสินใจในงานที่มอบหมายกับบุคลากรตามความเหมาะสม รวมทั้งเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน รวมถึงการเสียสละและมีความรับผิดชอบร่วมกันกับผู้ปฏิบัติงาน

2.8 ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง องค์การมีนโยบายและเป้าหมายการดำเนินงานเพื่อการช่วยเหลือสังคม ที่ไม่ใช่งานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร ซึ่งจะก่อให้เกิดการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพของผู้ปฏิบัติ เช่น การช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาทางสังคม การให้ความร่วมมือในการดำเนินโครงการต่าง ๆ ของส่วนราชการอื่น การให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม การสนับสนุนด้านการอนุรักษ์วัฒนธรรม และประเพณี รวมทั้งบุคลากรในองค์การช่วยกันรักษาภาพพจน์ที่ดีของหน่วยงาน

3. การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร มีกระบวนการที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องที่สำคัญต่อการบริหารหน่วยงาน โดยอยู่บนพื้นฐานของแนวความคิดของการแบ่งอำนาจหน้าที่ มีการตั้งเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ร่วมกัน และให้ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน โดยแบ่งองค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ดังนี้

3.1 การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน หมายถึง องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร มีการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันระหว่างผู้บริหารและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงการร่วมกันปรับปรุงพัฒนาเป้าหมายขององค์การ ทุกคนมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์เดียวกัน มีการทำงานที่มีทิศทางเดียวกัน และมีความรับผิดชอบร่วมกัน

3.2 ความยึดมั่นผูกพัน หมายถึง ผู้บริหารและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร มีความยึดมั่นผูกพัน โดยผู้บริหารมีการให้การสนับสนุนช่วยเหลือและฝึกอบรมแก่บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการปฏิบัติงานร่วมกับผู้บริหาร บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความขยันหมั่นเพียร อุทิศสละ ทำให้ผลผลิตในการทำงานมีมากขึ้น

3.3 ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน หมายถึง บุคลากร ผู้ปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร มีความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่และความสามารถในการทำงานของแต่ละบุคคล และมีความเป็นอิสระในการตัดสินใจในงานของตนเอง

3.4 การไว้วางใจกัน หมายถึง ผู้บริหารและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของได้รับการยอมรับไว้วางใจจากผู้บริหาร จนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์ เรียบร้อย

4. ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง ความสำเร็จของประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร ที่บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของแผนงานการปฏิบัติราชการตามที่ได้รับงบประมาณของรัฐบาลดำเนินการให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการพัฒนาท้องถิ่นส่งผลต่อการพัฒนาประเทศไทยอย่างยั่งยืนเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชนในประเทศ ประกอบด้วย

4.1 ด้านการบริหารจัดการ หมายถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและพร้อมในการดำเนินการเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนในท้องถิ่น โดยมีการวางแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี มีการจัดทำฐานข้อมูลที่สำคัญ มีการจัดการซื้อร้องเรียน มีการบริการประชาชน มีระบบการควบคุมภายในและการตรวจสอบภายใน มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน มีการปรับปรุงภารกิจ และมีการดำเนินงานตามนโยบายของจังหวัด

4.2 ด้านการบริหารงานบุคคลและกิจการสภา หมายถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งการวางแผน การส่งเสริม การพัฒนา การถ่ายทอดความรู้ และการสืบทอดตำแหน่ง พร้อมทั้งมีช่องทางในการรับฟังความคิดเห็นและข้อร้องเรียนของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน และส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่ พร้อมกับส่งเสริม และสนับสนุนให้สภาท้องถิ่นดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.3 ด้านการบริหารงานการเงินและการคลัง หมายถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการบริหารงานการเงินการคลังที่มีประสิทธิภาพ สามารถจัดเก็บรายได้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีรายได้เพิ่มขึ้น ลูกหนี้ลดลง มีการดำเนินการด้านงบประมาณ

และพัสดุถูกต้องตามระเบียบกฎหมาย โปร่งใส ไม่มีข้อทักท้วงที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานการเงินและการคลังจากหน่วยงานตรวจสอบ

4.4 ด้านการบริการสาธารณะ หมายถึง องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีการดำเนินการในการจัดหา รักษา และซ่อมบำรุงโครงสร้างพื้นฐานที่อยู่ในความรับผิดชอบขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อสร้างคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ทั้งด้านไฟฟ้า สาธารณะ ถนน ทางเดิน และทางเท้า น้ำประปา รวมถึงการควบคุมอาคารเพื่อสร้างความปลอดภัยในโครงสร้างพื้นฐานในพื้นที่ต่าง ๆ มีการดำเนินการในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตทั้งในด้านการศึกษาการสาธารณสุข การส่งเสริมการกีฬา การส่งเสริมเพื่อสร้างความเท่าเทียมกันในสังคมในการเข้าถึงโอกาสในด้านต่าง ๆ ทั้งในเด็ก และเยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการ และผู้ไร้ที่พึ่ง และคำนึงถึงการส่งเสริมความเท่าเทียมกันทางเพศ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีการดำเนินการเพื่อส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจทั้งในด้านกิจการตลาด การส่งเสริมการท่องเที่ยวและการส่งเสริมการประกอบอาชีพให้กับประชาชนในท้องถิ่น มีบทบาทในการส่งเสริม สร้างสรรค์ และอนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี ศาสนา และภูมิปัญญาในท้องถิ่น มีการเตรียมความพร้อมรับ สาธารณภัย มีบทบาทในการส่งเสริมประชาธิปไตย ในฐานะโรงเรียนสอนประชาธิปไตยขั้นพื้นฐานให้กับประชาชน และมีบทบาทในการป้องกันและแก้ไขยาเสพติดเพื่อร่วมรักษาความสงบเรียบร้อยในชุมชน มีการดำเนินการในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อสร้างความยั่งยืนในการพัฒนาและสร้างสภาพแวดล้อมในท้องถิ่นที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

4.5 ด้านธรรมาภิบาล หมายถึง องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นให้ความสำคัญกับการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การสร้างความโปร่งใส และการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในทุกรูปแบบ ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน มีนโยบายและการจัดกิจกรรม มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารมีมาตรฐานการให้บริการมีระบบ/กลไกจัดการกับเรื่องร้องเรียน และหน่วยงานไม่มีการถูกชี้มูลความผิด

5. องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง หน่วยงานราชการส่วนท้องถิ่นที่สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกระทรวงมหาดไทย ในพื้นที่อำเภอคำตาอกล้ำ จังหวัดสกลนคร จำนวน 5 แห่ง ประกอบไปด้วย 1) เทศบาลตำบลคำตาอกล้ำ 2) เทศบาลตำบลแพต 3) องค์การบริหารส่วนตำบลคำตาอกล้ำ 4) องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวลิ้ม และ 5) องค์การบริหารส่วนตำบลนาแต่

6. ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง ผู้บริหารท้องถิ่นของเทศบาลตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร จังหวัดสกลนคร ประกอบด้วย นายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี นายกองค์การบริหารส่วนตำบล และรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

7. บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และพนักงานจ้าง สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร ทั้ง 5 แห่ง ที่ปฏิบัติงานตามโครงสร้างการบริหารงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง การสนับสนุนจากองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน และการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร ผู้ศึกษาได้ทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการสนับสนุนจากองค์กร
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
3. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม
4. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
5. บริบทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัด

สกลนคร

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

โดยมีรายละเอียดในแต่ละประเด็น ดังนี้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการสนับสนุนจากองค์กร

ในยุคปัจจุบัน การดำเนินกิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านสังคม เศรษฐกิจ หรือการศึกษา มักต้องอาศัย การสนับสนุนจากองค์กร ทั้งภาครัฐ เอกชน หรือ องค์กรไม่แสวงหากำไร การสนับสนุนเหล่านี้มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการช่วยส่งเสริม ศักยภาพของกลุ่มเป้าหมาย และผลักดันให้เกิดความเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน การสนับสนุนจากองค์กรไม่เพียงแต่ช่วยให้เกิดการเริ่มต้นของโครงการต่าง ๆ เท่านั้น แต่ยัง เป็นแรงผลักดันสำคัญที่ช่วยให้กิจกรรมเหล่านั้นสามารถดำเนินต่อไปได้อย่างมี ประสิทธิภาพและยั่งยืน องค์กรจึงมีบทบาทสำคัญในการร่วมสร้างสรรค์สังคมที่ดีและเท่าเทียมสำหรับทุกคน

ความหมายของการสนับสนุนจากองค์กร

จากการศึกษาทางวิจัย พบว่า นักวิชาการหลายท่านได้อธิบายความหมายของการสนับสนุนจากองค์กรไว้ดังนี้

ปานชนก โชติวิวัฒน์กุล (2560) กล่าวว่า การรับรู้สนับสนุนจากองค์กร (Organizational Support) หมายถึง ความเข้าใจ และการรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับระดับที่องค์กรให้การดูแลความเป็นอยู่และความสุขรวมทั้งให้การช่วยเหลือตนเอง ซึ่งเป็นความเชื่อของพนักงานเกี่ยวกับความช่วยเหลือที่ได้รับจากองค์กรเมื่อ พนักงานต้องการ เพื่อก่อให้เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และการจัดการกับสิ่งที่ก่อให้เกิด ความเครียดต่าง ๆ ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ การรับรู้ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน ผลตอบแทนองค์กรและสภาพการทำงาน และความมั่นคงในการทำงาน

สรพงศ์ ตุลยากรณ์ (2562) กล่าวว่า การสนับสนุนจากองค์กร หมายถึง การรับรู้ของพนักงานจาก ประสบการณ์ที่มีต่อองค์กรว่า ยอมรับ สนับสนุน ตอบแทน ให้โอกาสกับพนักงานโดยมีจุดประสงค์ให้พนักงานมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นในการทำงาน ผ่านนโยบาย แนวทางปฏิบัติของ องค์กร 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความยุติธรรม (Fairness) ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา (Supervisor Support) ด้านรางวัลและสภาพการทำงาน (Organization Rewards & Job Conditions)

ชาลิดา รักเจริญ (2566) กล่าวว่า การสนับสนุนจากองค์กร หมายถึง การที่พนักงานรับรู้ถึงการมองเห็นคุณค่า และความสำคัญของตนเอง รับรู้ถึงความเมตตาที่องค์กรมีให้ได้รับการดูแลเอาใจใส่พร้อมทั้งแสดง ความห่วงใย ส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานมีความเป็นอยู่ที่ดี ให้การยอมรับแก่พนักงาน อีกทั้งได้รับการอำนวยความสะดวกในการทำงาน จึงทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานเป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้นต่อ องค์กร

George & Jones (2002) ได้ให้ความหมายการสนับสนุนจากองค์กรว่า คือ การที่องค์กรดูแลเอาใจใส่ความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน รับฟังข้อร้องเรียนของพนักงาน พยายามช่วยเหลือพนักงานในด้านต่าง ๆ และปฏิบัติต่อสมาชิกด้วยความเป็นธรรม

Eisenberger et al., (2002) ได้ให้ความหมายว่า การสนับสนุนจากองค์กร เป็นความเชื่อของพนักงานในเรื่องการดูแลเอาใจใส่ขององค์กรที่มีต่อพนักงาน ทั้งในด้านสวัสดิการและการดูแลในด้านความเป็นอยู่ของพนักงาน ตลอดจนรางวัลหรือค่าตอบแทนที่คุ้มค่าต่อการทุ่มเทในการทำงานของพนักงาน

Lamastro (2002) ให้ความหมายการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การว่า หมายถึง การรับรู้ของ พนักงานเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้บริหารที่ให้การสนับสนุน และจัดบรรยากาศขององค์การให้เอื้อต่อการ ทำงาน โดยที่พนักงานจะรับรู้การสนับสนุนจาก องค์การดังกล่าว ผ่านทางพฤติกรรมของผู้เป็น ตัวแทนองค์การ ที่ปฏิบัติต่อพวกเขาในด้าน ต่าง ๆ

Rhoades & Eisenberger (2002) ให้ความหมายการรับรู้การสนับสนุนจาก องค์การ หมายถึง ความเชื่อของพนักงานว่าองค์การเห็นคุณค่าในการทุ่มเททำงาน และ ห่วงใยในความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน

Wayne et al. (2002) ให้ความหมายการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ หมายถึง ความคิดเห็นของพนักงานจากประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานในองค์การว่า องค์การให้คุณค่าให้การยอมรับและเห็นความสำคัญในการทุ่มเททำงาน มีความห่วงใย และมีความผูกพันต่อพนักงาน โดยการให้การสนับสนุนการทำงานในด้านต่าง ๆ ผ่าน นโยบายและตัวแทนขององค์การเพื่อให้พนักงาน มีความเป็นอยู่ในการทำงานที่ดี

Peelle & Henry (2007) อธิบายว่า การสนับสนุนจากองค์การ หมายถึง ความเชื่อของพนักงานเกี่ยวกับการดูแลเอาใจใส่ขององค์การ เต็มใจให้การช่วยเหลือ เห็น ความพยายาม ตระหนักถึงคุณค่าและเป้าหมายของพนักงานที่ได้อุทิศตนเพื่อทำงานให้กับ องค์การ เพื่อให้พนักงานพึงพอใจในการทำงาน และทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ

จากคำนิยามของการสนับสนุนจากองค์การ ผู้วิจัยขอสรุปความหมายดังนี้ การ สนับสนุนจากองค์การ หมายถึง การที่พนักงานมีความเชื่อว่าตนเองได้รับการสนับสนุน จากองค์การให้คุณค่า ให้การยอมรับแก่พนักงาน ส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานมีความ เป็นอยู่ที่ดี มีการทำงานที่มีประสิทธิภาพ โดยพนักงานรับรู้การสนับสนุนจากองค์การผ่าน ทางนโยบายและการปฏิสัมพันธ์กับพนักงานในด้านต่าง ๆ อาทิ ค่าจ้างผลตอบแทน สวัสดิการความเป็นอยู่ในการทำงาน โอกาสในการเติบโตในสายอาชีพ โอกาสในการ พัฒนาตนเอง ความมั่นคงในการทำงาน เป็นต้น

ความสำคัญของการสนับสนุนจากองค์การ

เมื่อพนักงานเกิดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การแล้วพนักงานจะแสดงออก ทางพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ ดังนี้ (ปิยวรรณ สุกดิษฐ์, 2555)

1. การมีส่วนร่วมในงาน หมายถึง พนักงานมีความสนใจในการทำงานตาม หน้าที่ของตนมากขึ้นหรือกล่าวได้ว่าหากองค์การตระหนักถึงความสามารถของพนักงาน

ก็จะทำให้พนักงานเกิดความสนใจในการทำงานมากขึ้น

2. สภาพะอารมณ์ในการทำงาน โดยหากพนักงานรับรู้ว่าการให้การสนับสนุนและให้ความช่วยเหลือในการทำงานพนักงานจะเกิดความพึงพอใจในการทำงาน และเพิ่มความคาดหวังในการได้รับรางวัลจากการทำงานนั้น นอกจากนี้พนักงานจะมีอารมณ์ด้านบวกเพราะรู้สึกว่าคุณมีความสามารถและมีคุณค่ากับองค์กร

3. ความรู้สึกเป็นหนี้บุญคุณต่อองค์กรหรือกล่าวได้ว่าพนักงานจะมีความใส่ใจในความเป็นอยู่ขององค์กรมากขึ้น มีความผูกพันกับองค์กรทางจิตใจ ส่งผลให้พนักงานมีความต้องการที่จะอยู่กับองค์กรด้วยความเต็มใจ

4. ผลการปฏิบัติงาน และการทำงานนอกเหนือจากหน้าที่ความรับผิดชอบ เช่นการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน การกระทำเพื่อปกป้ององค์กรจากความเสี่ยง การให้ข้อเสนอแนะในการทำงานอย่างสร้างสรรค์ และเสาะหาความรู้และทักษะที่มีประโยชน์ต่อองค์กร

5. การลดความเครียด โดยการสนับสนุนจากองค์กรจะช่วยลดปฏิกิริยาที่ไม่ดีทางด้านจิตใจและร่างกาย ความเหนื่อยล้า ความวิตกกังวลของพนักงานลงได้

6. พฤติกรรมการและจากงาน เมื่อพนักงานรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรก็จะทำให้ลดพฤติกรรมและการจากงาน ในขณะที่หากไม่รับรู้การสนับสนุนจากองค์กรก็จะทำให้รู้สึกขาดแรงจูงใจในการทำงานซึ่งอาจเป็นสาเหตุให้ลาออกได้

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนจากองค์กร

ทฤษฎีการสนับสนุนจากองค์กร (Organizational Support Theory : OST) ที่เกิดจากแนวคิด ของ Eisenberger และคณะ (อ้างถึงใน วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์, 2553) ซึ่งมีความเชื่อว่าองค์กรจะมีความสามารถรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กรไว้ได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยความรู้สึก นึกคิด ความเชื่อต่าง ๆ ในสิ่งที่ดีต่อองค์กร ทำให้พนักงานในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กร และการแสดงพฤติกรรมสำคัญที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ดังนั้นต้องเกิดจากการที่องค์กรต้องให้การสนับสนุนในด้านต่าง ๆ แก่พนักงาน ไม่ว่าจะเป็นรางวัลที่เป็นตัวเงิน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การสนับสนุนในด้านการยกระดับสภาพชีวิตความเป็นอยู่ให้ดีขึ้น รวมทั้งการสนับสนุนในด้านการยอมรับความคิดเห็น การมีส่วนร่วม การพัฒนาระดับความรู้ความสามารถของพนักงานในองค์กร เป็นต้น ซึ่งเมื่อองค์กรมีการสนับสนุนในด้านต่าง ๆ ดังกล่าวแล้วก็จะสร้างการรับรู้ให้เกิดขึ้นกับพนักงาน ซึ่งเรียกว่าการสนับสนุนจากองค์กร

Rhoades & Eisenberger (2002) ได้กล่าวว่า การสนับสนุนจากองค์กร จะมีผลต่อกระบวนการทางจิตใจ ดังนี้ ประการที่หนึ่ง คือ จากบรรทัดฐานของการแลกเปลี่ยนตอบแทน การสนับสนุนจากองค์กรจะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกที่ต้องดูแลเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพขององค์กร รวมทั้งต้องช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จดังที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ ประการที่สอง คือ การดูแล การให้การยอมรับ และการให้ความเคารพ โดยการสนับสนุนจากองค์กรจะช่วยตอบสนองความต้องการด้านอารมณ์ สังคม ซึ่งส่งผลให้พนักงานประพฤติตนเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร และร่วมมือกันทำงานไปตามบทบาทหน้าที่ของตน ประการที่สาม คือ การสนับสนุนจากองค์กร จะส่งเสริมความเชื่อในเรื่องความคาดหวังในรางวัลที่เพิ่มมากขึ้นเมื่อผลงานมากขึ้น ไอเซนเบอร์เกอร์ และคณะ ได้กล่าวว่าระดับการสนับสนุนจากองค์กร จะมีผลทำให้พนักงานมีความคาดหวังต่อองค์กรแตกต่างกันไป รวมทั้งยังส่งผลต่อการขาดงาน การทำความผิด และผลงานของหัวหน้างาน พนักงานจะมี ความคาดหวังในรางวัลที่มากขึ้น ถ้าองค์กรประสบความสำเร็จดังที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ การแผ่ขยายการ รับรู้การสนับสนุนจากองค์กรจะต้องได้รับการยอมรับ และการให้ความร่วมมือจากสมาชิกในองค์กร ซึ่งสิ่ง เหล่านี้จะพัฒนาให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร โดยพนักงานจะมีความตั้งใจและทุ่มเทในการทำงานมากขึ้น จากที่กล่าวมาข้างต้นทั้งประสิทธิภาพ ความคาดหวังต่อรางวัล และการตอบแทนองค์กรด้วยการทุ่มเทในการทำงานของพนักงานจะเป็นสิ่งที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานและทำให้ องค์กรประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสนับสนุนจากองค์กร

แนวความคิดเกี่ยวกับการสนับสนุนจากองค์กร ได้รับความสนใจจากนักวิจัยมาเป็นเวลานาน ซึ่ง Rhoades & Eisenberger (2002) ได้พัฒนาแนวความคิดขึ้นเพื่ออธิบายปัจจัยที่ส่งผลต่อการสนับสนุนจากองค์กร และผลของการสนับสนุนจากองค์กร ดังนี้

1. การสนับสนุนจากหัวหน้างาน (Supervisor Support)

การสนับสนุนจากองค์กร จะเกิดจากการที่พนักงานพิจารณาว่าองค์กรเห็นคุณค่าต่อการ ทำงานของพวกเขาอย่างน้อยเพียงใด ซึ่งการพิจารณาดังกล่าวจะเกี่ยวเนื่องถึงการพิจารณาหัวหน้างานว่า เห็นคุณค่าต่อการทำงานของพวกเขาอย่างน้อยเพียงใดด้วยเช่นกัน การกระทำต่าง ๆ ของหัวหน้างานนั้น เปรียบเสมือนตัวแทนขององค์กรเพราะหัวหน้างานจะมีความรับผิดชอบโดยตรงต่อพนักงาน และมีหน้าที่ ในการประเมินผลงานของพนักงาน ดังนั้น การกระทำต่าง ๆ ของหัวหน้างานอาจส่งผลให้เกิดทั้ง

ความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจของพนักงาน ซึ่งพนักงานจะพิจารณาสิ่งเหล่านี้ คือการสนับสนุนจากองค์กร ดังเช่น จากการศึกษาของไอเซนเบอร์เกอร์และคณะ พบว่า การสนับสนุนจากหัวหน้างาน ทำให้เกิดการ รับรู้การสนับสนุนจากองค์กร โดยจากการศึกษากับพนักงานในองค์กรต่าง ๆ จำนวน 314 คน พบว่า การสนับสนุนจากหัวหน้างานกับการสนับสนุนจากองค์กรจะขึ้นอยู่กับสถานะภายในขององค์กรของหัวหน้างาน กล่าวคือ พนักงานจะมีระดับการสนับสนุนจากหัวหน้างานในระดับสูงต่อสถานะภายในองค์กรของหัวหน้างานที่มีระดับต่ำ เนื่องจากมีการทำงานที่ใกล้ชิดกับพนักงานมากกว่า หัวหน้างานที่มีสถานะภายในองค์กรระดับสูง และจากความเชื่อของพนักงานในเรื่องการประเมิณผลงานของพนักงานโดยหัวหน้างานนั้น ข้อมูลที่ได้ในการประเมินจะถูกส่งต่อไปใช้ในการจัดการระดับสูงของ องค์กรต่อไป ซึ่งเหตุผลนี้ทำให้พนักงานเชื่อมโยงการสนับสนุนจากหัวหน้างานกับการสนับสนุนจากองค์กร

2. ความยุติธรรมในองค์กร (Fairness)

กระบวนการยุติธรรม เป็นสิ่งที่แสดงถึงหนทางที่นำไปสู่ความยุติธรรมที่ใช้ในการพิจารณา ผลตอบแทนให้กับพนักงาน มอร์แมนและคณะ (Moorman et al., 1998) ได้ศึกษาเกี่ยวกับหัวหน้างาน และลูกน้องที่ทำงานในโรงพยาบาลทหาร จำนวน 157 คู่ พบว่าความยุติธรรมในองค์กรด้านกระบวนการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการสนับสนุนจากองค์กร อย่างไรก็ตามความยุติธรรมอาจจะไม่ส่งผลต่อการสนับสนุนจากองค์กรเสมอไป เนื่องจากองค์กรอาจจะปฏิบัติต่อพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่สนับสนุนพนักงานทุกคนในองค์กร เช่น การไม่ส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่ของ พนักงานทุกคนในองค์กร ในกรณีนี้องค์กรมีความยุติธรรม แต่ความยุติธรรมนี้ไม่ได้ทำให้พนักงานรับรู้ถึง การสนับสนุนจากองค์กร

3. รางวัลและสภาพการทำงาน (Organization Rewards & Job Conditions)

เป็นการปฏิบัติงานเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรจะเป็นการแสดงให้เห็นการรับรู้ของ องค์กรที่มีต่อการทุ่มเทในการทำงานของพนักงาน ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับการสนับสนุนจากองค์กร นอกจากนี้จากการศึกษา พบว่า รางวัลและสภาพการทำงานที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์ต่อการสนับสนุนจากองค์กร ซึ่งรางวัลและสภาพการทำงานดังกล่าวสามารถจำแนกได้ดังต่อไปนี้

3.1 การยอมรับและเห็นคุณค่า ค่าตอบแทน และการเลื่อนตำแหน่งงาน (Recognition, Pay & Promotion) จากทฤษฎีการสนับสนุนจากองค์กรของไอเซนเบอร์เกอร์

และคณะได้ศึกษา พบว่า รางวัลและผลตอบแทนสามารถทำให้พนักงานมีเจตคติในทางบวกต่อองค์กร และทำให้พนักงานมีความพยายามและทุ่มเทในการทำงานมากยิ่งขึ้น เนื่องจากพนักงานรับรู้ว่าการให้การสนับสนุนพนักงานเป็นอย่างดี ส่งผลให้เกิดความรู้สึกต้องตอบแทนบุญคุณขององค์กร จึงทำให้พนักงานทุ่มเทในการทำงาน เพื่อให้การประกอบการประสบผลสำเร็จตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้

3.2 ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) การสร้างความเชื่อมั่นว่าองค์กรจะยังคงจ้าง พนักงานให้ทำงานแก่องค์การนั้นเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นว่าพนักงานรู้สึกว่าการให้การสนับสนุนต่อพนักงานในระดับสูง

3.3 ความเป็นอิสระในการตัดสินใจ (Autonomy) คือ การที่พนักงานสามารถควบคุมการทำงานของตนเอง เช่น การวางตารางเวลาในการทำงาน กระบวนการทำงาน และความหลากหลายของงาน ความเป็นอิสระในการตัดสินใจ ทั้งหมดนี้เป็นสิ่งที่แสดงถึงความเชื่อใจขององค์กรที่มีต่อพนักงานว่าจะสามารถตัดสินใจในการทำงาน และสามารถวางระบบการทำงานได้ด้วยตนเอง ซึ่งจะทำงานประสบความสำเร็จได้ตามที่องค์กรคาดหวัง นอกจากนี้ความเป็นอิสระในการตัดสินใจในระดับที่สูงจะส่งผลให้การสนับสนุนจากองค์กรมีระดับที่เพิ่มขึ้นด้วย

3.4 ความเครียด (Role Stressors) หมายถึง การที่พนักงานไม่สามารถจัดการกับสภาพการทำงานของตนเองได้ ในปัจจุบันธุรกิจทั้งภาครัฐและเอกชนต่างต้องมีการแข่งขันกันสูงในทุก ๆ ด้าน ส่งผลให้เกิดแรงกดดันภายในองค์กร ในการที่เพิ่มประสิทธิภาพให้แก่องค์กรดังนั้นพนักงานจึงเกิดภาวะความเครียดขึ้น ความเครียดจะส่งผลให้การสนับสนุนจากองค์กรลดลง และแหล่งกำเนิดของความเครียดอาจเกิดมาจากภาวะดังต่อไปนี้ เช่น ภาระงานที่มากเกินไปและต้องทำให้สำเร็จตามเวลาที่ กำหนด และ ความไม่ชัดเจนของหน้าที่ความรับผิดชอบ เป็นต้น

3.5 การฝึกอบรม (Training) การฝึกอบรมเป็นการกระทำที่สื่อให้เห็นถึงการลงทุนขององค์กรที่มีต่อพนักงาน ซึ่งจะมีผลนำไปสู่การเพิ่มระดับการสนับสนุนจากองค์กรดังเช่น การศึกษาของ Wayne, Shore & Liden (1997) ซึ่งศึกษากับหัวหน้างานและลูกน้องจากบริษัทต่าง ๆ พบว่า จำนวนของการฝึกอบรมและพัฒนา มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับการสนับสนุนจากองค์กร

3.6 ขนาดขององค์กร (Organization Size) พนักงานจะมีความรู้สึกว่ามีคุณค่าน้อยลงในองค์กรที่มีขนาดใหญ่ เนื่องจากองค์กรที่มีขนาดใหญ่มักมีนโยบายที่เป็น

ทางการสูง และมีกระบวนการทำงานที่ไม่ยืดหยุ่น ทำให้ไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของพนักงาน ซึ่งส่งผลให้ระดับการสนับสนุนจากองค์กรของพนักงานลดลง

4. ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล

คุณลักษณะส่วนบุคคล เช่น อายุ การศึกษา เพศ และอายุงาน เป็นคุณลักษณะที่มีความสัมพันธ์ต่อการสนับสนุนจากองค์กร เช่น พนักงานที่มีอายุน้อยจะมีความรู้สึกไม่พอใจต่อองค์กร และมีแนวโน้มลาออกจากงานสูง ส่วนพนักงานที่มีอายุงานมาก จะมีการสนับสนุนจากองค์กรในระดับสูง มีความพอใจต่อการกระทำและสิ่งต่าง ๆ ที่ได้รับจากองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของโรเดส และไอเซนเบอร์เกอร์ พบว่าพนักงานที่มีอายุงานมากจะมีความรู้สึกที่ดีต่อการกระทำต่าง ๆ ที่ตนเองได้รับจากองค์กร โดยจะมีการสนับสนุนจากองค์กรสูง

จากทฤษฎีการสนับสนุนจากองค์กรของไอเซนเบอร์เกอร์และคณะ (Eisenberger et al., 1986) ได้เสนอว่า การกระทำขององค์กรโดยผ่านนโยบายขององค์กร กฎเกณฑ์และกระบวนการต่าง ๆ จะทำให้พนักงานเกิดเจตคติในทางที่ดีและไม่ดีต่อองค์กร โดยมีทัศนคติที่ดีและไม่ดีนั้นจะขึ้นอยู่กับมุมมองของแต่ละบุคคล ซึ่งทัศนคติที่ดีต่อองค์กรจะทำให้พนักงานมองการกระทำขององค์กรว่ามีความใจดี มีเมตตาต่อพนักงาน แต่ถ้าพนักงานมีเจตคติที่ไม่ดีต่อองค์กรก็จะทำให้พนักงานมองการกระทำขององค์กรว่า เป็นแบบโหดร้ายและไม่เอื้ออำนวยต่อพนักงาน จากเจตคติที่กล่าวในข้างต้นนั้น จะมีผลต่อการสนับสนุนจากองค์กร และในที่สุดจะส่งผลต่อพฤติกรรมของพนักงาน เช่น หากพนักงานมีเจตคติในทางที่ดีต่อองค์กร ก็จะนำไปสู่พฤติกรรมที่เป็นมิตร ซึ่งก็จะทำให้เกิดความประทับใจต่อเพื่อนร่วมงาน และเกิดความสัมพันธ์อันดีต่อเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน แต่ถ้าพนักงานมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อองค์กร จะส่งผลให้เกิด พฤติกรรมก้าวร้าว หรือพฤติกรรมขาดงาน ซึ่งส่งผลในทางลบต่อสัมพันธภาพที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและการสนับสนุนจากองค์กร

ผลจากการสนับสนุนขององค์กร

Rhoades & Eisenberger (2002 อ้างถึงใน สุพิมล มาลีสีรังสี, 2554) กล่าวถึงกระบวนการทางจิตวิทยา 7 ด้าน ซึ่งเป็นผลจากการรับรู้ การสนับสนุนขององค์กร ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร, ความรู้สึกที่เกี่ยวข้องกับงาน ความผูกพันในงาน ผลการปฏิบัติการ ความตึงเครียด ความต้องการที่จะทำงานต่อในองค์กร และพฤติกรรมหลีกเลี่ยงงาน ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment) จากแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับบรรทัดฐานของการตอบแทนซึ่งกันและกัน (The Reciprocity Norm) การสนับสนุนขององค์การจะสร้างให้เกิดความรู้สึกของการตอบแทนบุญคุณแก่กัน เช่น องค์การควรให้สวัสดิการที่ดีแก่พนักงาน และพนักงานควรทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ซึ่งจะช่วยเพิ่มความผูกพันด้านจิตใจ (Affective Commitment) ของพนักงานที่มีต่อองค์การเสมือน (The Personified Organization) นอกจากนี้การสนับสนุนขององค์การยังช่วยเพิ่มความผูกพันด้านจิตใจผ่านการเติมเต็มความต้องการ ทางด้านสังคมและอารมณ์ การเติมเต็มความต้องการ ในลักษณะนี้จะก่อให้เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ อย่างแน่นแฟ้น ตลอดจนเป็นเครื่องแสดงถึงสมาชิกภาพและสถานภาพตามบทบาท เช่น ตำแหน่งหัวหน้างานจัดเป็นสมาชิกคนหนึ่งขององค์การ แต่ในขณะตำแหน่งนี้ก็สิ่งบ่งบอกถึงอัตลักษณ์ทางสังคมเช่นกัน นอกจากนี้การสนับสนุนขององค์การยังกระตุ้นให้พนักงานเกิดสำนึกแห่งเป้าหมาย

2. ความรู้สึกที่เกี่ยวข้องกับงาน (Job-Related Affect) การสนับสนุนขององค์การถูกตั้งสมมุติฐานว่ามีความสัมพันธ์กับปฏิกิริยาโต้ตอบทางความรู้สึกของพนักงานที่มีต่องานพวกเขา รวมไปถึงความพึงพอใจในงานและอารมณ์ทางบวกของพวกเขาด้วยเช่นกัน ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ทศนคติทางด้านอารมณ์ความรู้สึกที่มีต่องาน (Witt, 1991) การสนับสนุนขององค์การจะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในงานโดยรวม หากพนักงานได้รับการตอบสนองความต้องการทางด้านสังคมและอารมณ์อย่างเต็มที่ และมีความคาดหวังระหว่างผลงานกับรางวัลตอบแทนสูงมากขึ้น รวมทั้งได้รับสัญญาณว่าองค์การพร้อมให้ความช่วยเหลือยามที่พวกเขาต้องการ แนวคิดเกี่ยวกับอารมณ์ทางบวกแตกต่างไปจากความพึงพอใจงานตรงที่อารมณ์ ทางบวกเป็นภาวะทางอารมณ์ทั่วไปที่ปราศจากภาวะวิสัยที่ชัดเจน (ซึ่งอารมณ์เป็น สภาวะที่เกิดขึ้นชั่วขณะหนึ่งเมื่อถูกกระทบจากสิ่งแวดล้อม และเป็นเพียงภาวะหนึ่งของความรู้สึก นอกจากนี้การสนับสนุนขององค์การยังส่งผลต่อความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อขีดความสามารถและคุณค่าในตัวของพวกเขา อีกทั้งยังช่วยส่งเสริมอารมณ์ทางบวกของพนักงานอีกด้วย

3. ความผูกพันในงาน (Job Involvement) ความผูกพันในงาน คือ การแสดงออกของพนักงานถึงความสนใจและความต้องการมีส่วนร่วมในการมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งโดยเฉพาะการศึกษาของ Eisenberger et al., (1999) พบว่าการรับรู้ขีดความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์กับความสนใจในงาน และ

มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการสนับสนุนขององค์การ รวมทั้งการศึกษาของ O' Driscoll & Randall (1999; Quoted in Zagenczyk, 2006, p. 25) แสดงให้เห็นว่าการสนับสนุนขององค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงานด้วย

4. ผลการปฏิบัติงาน (Performance) การสนับสนุนขององค์การ จะเพิ่มผลการ ปฏิบัติงานตามที่ George & Brief (1992) กล่าวไว้ว่า การทำงานที่นอกเหนือ บทบาท ของตนเอง แสดงให้เห็นจากการช่วยเหลืองานของผู้ร่วมงาน การลงมือทำ สิ่งใด สิ่งหนึ่งเพื่อป้องกัน องค์การจากความเสี่ยงต่าง ๆ การให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์และการ เพิ่มพูนทักษะความรู้ของตนเองเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์การ ซึ่งแตกต่างไปจาก พฤติกรรมที่แสดงออกนอกเหนือบทบาทที่ได้รับตรงที่พนักงานจะมุ่งเน้นไปที่การให้ความ ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานและองค์การในทุกสถานการณ์อย่างเท่าเทียมกัน ทั้งนี้การ สนับสนุนขององค์การจะช่วยตอกย้ำความเชื่อของพนักงานที่ว่าองค์การจะให้การรับรอง และให้รางวัลแก่พนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานดีสูงขึ้น

5. ความตึงเครียด (Strain) งานวิจัยของ George et al., (1993) และ Robblee (1998) พบว่า เมื่อพนักงานเผชิญหน้ากับความคาดหวังจากองค์การว่าจะต้อง สร้าง ผลงานให้ดีขึ้นและรับรู้ได้ว่าองค์การสนับสนุนพวกเขาเป็นอย่างดีด้วยการให้ความ ช่วยเหลือทั้ง ด้านทรัพยากรและด้านอารมณ์ความรู้สึก พวกเขาจะสามารถลดปฏิกิริยา ทางจิตใจที่ไม่พึงประสงค์ หรืออาการทางการเกิดจากสิ่งเร้าความเครียดของตนได้ เช่น ความเหนื่อยล้าทางร่างกาย ความเหนื่อยหน่ายทางจิต และอาการปวดศีรษะ นอกจากนี้ยัง มีการศึกษา พบว่า การสนับสนุนขององค์การสามารถลดระดับความเครียดทั่ว ๆ ไปของ พนักงานได้เช่นกัน (Viswesvaran, Sanchez, & Fisher, 1999)

6. ความต้องการที่จะทำงานต่อไปในองค์การ (Desire to Remain) Witt et al., (1991, 1992, 1993) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ของ องค์การกับความ ต้องการของพนักงานที่จะทำงานต่อไปในองค์การโดยใช้มาตรวัดของ Hrebiniak & Alutto (1972) เพื่อประเมินหาแนวโน้มการลาออกของพนักงานหากองค์การ เพิ่มค่าตอบแทนให้น้อยกว่าเพื่อนร่วมงานในสายตาเดียวกัน ซึ่งความต้องการที่จะทำงาน ต่อให้กับองค์การของพนักงานมีความแตกต่างจากความผูกพันด้านการคงอยู่ต่อเนื่อง อันเกิดจากความรู้สึกผูกติดกับองค์การ เพื่อไม่ให้องค์การต้องมีค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นหาก ตนเองลาออก

7. พฤติกรรมหลีกเลี่ยงงาน (Withdrawal Behavior) พฤติกรรมหลีกเลี่ยงงานของ พนักงานจะแสดงให้เห็นได้จากที่พนักงานเข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การน้อยลง มีงานวิจัยหลายชิ้น พบว่า การสนับสนุนขององค์การมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกของพนักงาน ซึ่งพฤติกรรมหลีกเลี่ยงงานที่แท้จริงจะเห็นได้จากความเชื่องช้าในการทำงาน (Tardiness) การขาดงานเป็นประจำ (Absenteeism) และการลาออกโดยสมัครใจ (Voluntary Turnover) ทั้งนี้หากเป็นองค์การสร้างการสนับสนุนขององค์การให้แก่พนักงานผ่านวิธีต่าง ๆ เช่น การพยายามรักษากพนักงานให้คงอยู่กับองค์การ การให้ความดูแลเอาใจใส่เป็นอย่างดีและสม่ำเสมอ ตลอดจนให้ผลตอบแทนตรงตามเวลา เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกอยากจะทำตอบแทน ให้กับองค์การ ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การทางด้านจิตใจสูงขึ้น และยังสามารถลดพฤติกรรมหลีกเลี่ยงงานของพนักงานได้ด้วย

สรุป จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่าการสนับสนุนของจากองค์การ หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร ว่าองค์การได้ให้การสนับสนุนช่วยเหลือในด้านการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากร ด้วยการเสริมสร้างธรรมาภิบาลให้เกิดการรับรู้และปฏิบัติได้ทั่วทั้งองค์การ ยกกระดับคุณภาพการพัฒนาบุคลากรให้ได้ตามมาตรฐานสายงาน สร้างความสมดุลของชีวิตและการทำงานให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีผ่านนโยบายและตัวแทนองค์การ ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกใช้แนวคิดของ Rhoades & Eisenberger (2002) มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยเกี่ยวกับการสนับสนุนจากองค์การขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ในยุคปัจจุบัน หน่วยงานราชการต้องเผชิญกับความคาดหวังจากประชาชนที่ต้องการการบริการที่รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ และโปร่งใส ดังนั้น การพัฒนาประสิทธิภาพของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐจึงเป็นสิ่งสำคัญ และหนึ่งในปัจจัยที่มีบทบาทสำคัญต่อประสิทธิภาพการทำงาน คือ คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life: QWL) ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) เป็นหน่วยงานภาครัฐที่มีบทบาทสำคัญในการให้บริการประชาชนในระดับพื้นที่ โดยมีหน้าที่หลักในการพัฒนาท้องถิ่นให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ไม่ว่าจะเป็นด้านโครงสร้างพื้นฐาน การศึกษา สาธารณสุข หรือการส่งเสริมเศรษฐกิจในชุมชน ดังนั้น “บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” จึงเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีบทบาท

สำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจเหล่านี้ให้สำเร็จ หนึ่งในปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรเหล่านี้คือ “คุณภาพชีวิตในการทำงาน” (Quality of Work Life: QWL) ซึ่งมีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าความสามารถทางวิชาชีพ

ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

นักทฤษฎีได้ให้นิยามความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับแนวคิดในเรื่องเกี่ยวกับการทำงานและความพึงพอใจในด้านต่าง ๆ อย่างไรก็ตามจากการศึกษา พบว่า มีผู้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้มากมาย ซึ่งมีทั้งนักวิชาการชาวต่างประเทศ และในประเทศ ดังเช่น

อัญชลีพร พูลเชตนคร (2557) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นความรู้สึกที่ดีของบุคคลต่อการทำงานซึ่งเกิดจากการรับรู้และยอมรับของแต่ละบุคคลว่าเป็นลักษณะงานที่ส่งผลให้เกิดการดำเนินชีวิตที่ดีตามการยอมรับของสังคม

รุ่งอรุณ ศิลป์ประกอบ (2558) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ชีวิตการทำงานที่มีความสุขทางกายและมีความสุขทางจิตใจ มีความพึงพอใจต่องานที่ทำทำงานอย่างมีความสุข รักในงานที่ทำ มีความก้าวหน้าและมั่นคงในงานที่ทำอยู่มีความเป็นธรรมชาติในการทำงานมีสิ่งแวดล้อมที่ดีและมีความปลอดภัยในการทำงาน

เอกลักษณ์ ชุมภูชัย(2561) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดีของพนักงาน ที่มีต่อการทำงาน ซึ่งได้รับการตอบสนองต่อความต้องการในด้านต่าง ๆ จากองค์กร ทั้งในรูปที่เป็นวัตถุ เช่น เงินเดือน ของขวัญ และไม่เป็นวัตถุ เช่น บรรยากาศที่เป็นมิตรในที่ทำงาน ความยุติธรรม สวัสดิการต่าง ๆ รวมไปถึงคำชื่นชมหรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะก่อให้เกิดความพึงพอใจ สร้างแรงจูงใจในการทำงานรวมถึง มีส่วนสร้างความสุขในที่ทำงานอีกด้วย

ทาริกา สระทองคำ (2563) ได้ให้ความหมายของความผูกพันของพนักงานองค์กรนั้น นับได้ว่าเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างมากสำหรับการประกอบกิจการหรือการทำงานภายในองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานยังนับว่าเป็นอีกหนึ่งองค์ประกอบของการดำเนินงานขององค์กรที่จะเป็นส่วนสำคัญที่ส่งผลให้พนักงานในองค์กรเกิดความผูกพันในเชิงบวกต่อองค์กร สามารถใช้ เป็นสิ่งที่จะทำให้บุคลากรในองค์กรมีความรัก ความสุข และความพึงพอใจต่องานที่จะต้องร่วมกันทำในที่ตนทำงานอยู่ การศึกษาเรื่องเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานที่จะส่งผลให้เกิดเป็นความผูกพันต่อตัวองค์กร

นั่นจะทำให้สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาไปใช้ในการทำการปรับปรุงและพัฒนา รวมทั้งใช้ในการวางแผนเพื่อที่จะทำการเสริมสร้างให้เกิดเป็นความผูกพันของผู้ปฏิบัติงาน กับองค์กร เพื่อให้บุคลากรในองค์กรสามารถรับรู้ได้ถึงความเปลี่ยนแปลงและยังก่อให้เกิด เป็นความร่วมมือร่วมใจในการที่จะพัฒนาให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายและสามารถที่ ประสบความสำเร็จได้

คมวรรณ มีสบาย (2566) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ ความรู้สึกที่ดีของพนักงานที่มีต่อองค์กรนั้น ๆ ที่ได้รับการตอบสนองต่อความต้องการ ด้านต่าง ๆ เช่น เงินเดือน ของขวัญ ความเป็นกันเองในที่ทำงาน ความยุติธรรม ซึ่งส่งผล โดยตรงต่อเกิดความพึงพอใจ และสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

สาคร วงศ์ศรี (2567) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานหมายถึง สภาพแวดล้อมและประสบการณ์ที่พนักงานได้รับในการทำงานที่มีความพึงพอใจและมี ความสุข เช่น การได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานที่เป็นธรรม ในองค์กรมีการบริหารงาน อย่างเป็นธรรม มีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงานมีโอกาสพัฒนาและเรียนรู้ ในที่ทำงานมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารและการมีความภาคภูมิใจใน องค์กร และมีความสุขและความพึงพอใจในการทำงานของตนเองและในองค์กร คุณภาพ ชีวิตในการทำงานมีผลต่อผลิตภัณท์และบริการที่สร้างขึ้น ความพึงพอใจของพนักงานมีผล ต่อผลการดำเนินงานขององค์กรทั้งในด้านผลิตภัณท์และบริการ และส่งผลต่อภาพลักษณ์ และสร้างความเชื่อมั่นให้กับลูกค้าและผู้บริโภค

Walton (1973) ให้ความหมายคำว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า ไม่ใช่แค่ การกำหนดระยะเวลาของการทำงานค่าตอบแทน แต่รวมถึงความต้องการ หรือ บรรารณาให้ชีวิตของบุคลากร หรือผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพสูงขึ้นด้วย

Umstot (1984) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานคือสิ่งที่เกี่ยวข้องของและ มีผลกระทบตอสภาพความเป็นอยู่ในการทำงานของแต่ละบุคคล และการปรับปรุง ประสิทธิภาพขององค์กร จุดเนนของคุณภาพชีวิตการทำงาน คือผลลัพธ์ที่ออกมาซึ่งจะสง ผลโดยตรงตอพนักงานแต่ละคน ที่จะส่งผลทำให้พนักงานรู้สึกและปฏิบัติงานได้ดีขึ้น

Huse & Cummings, (1985) ได้นิยามความหมายของคุณภาพชีวิตการ ทำงานว่าเป็นความสอดคล้องกันระหว่างความบรรารณาหรือความพึงพอใจในงานของ บุคคลกับประสิทธิผลขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่งคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ประสิทธิผล ขององค์กรสืบเนื่องมาจากการความผาสุก (well-being) ในงานของผู้ปฏิบัติงานซึ่งเป็นผล

สืบเนื่องมาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงานซึ่งทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานนั้น ๆ และยังได้อธิบายว่าคุณภาพชีวิตการทำงานจะส่งผลต่อองค์การ 3 ประการ คือ ประการแรก ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์การ ประการที่สอง ช่วยเพิ่มพูนขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนเป็นแรงจูงใจในการทำงาน และประการสุดท้ายช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย

Schermerhom, et al. (1991) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็น ภาวะที่ทำให้ลูกจ้างมีความพึงพอใจในงานสูง และเป็นตัวชี้วัดที่สำคัญของ ประสิทธิภาพ มนุษย์ในองค์การ เป็นแนวคิดที่คำนึงถึงความเป็นมนุษย์งาน และองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงานมีจุดหมายว่าการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและความพึงพอใจในงานที่จะต้องดำเนินควบคู่กันไป การมีพันธะร่วมกันระหว่างพนักงานและองค์การ หรือการแลกเปลี่ยนคุณค่ากัน

Stephen (1991) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า คือ กระบวนการซึ่งองค์การจะต้องตอบสนองต่อความต้องการของลูกจ้าง โดยการพัฒนาวิธีการทำงานและยินยอมให้ลูกจ้างมีส่วนร่วมในการตัดสินใจอย่างเต็มที่ในการออกแบบชีวิตการทำงานของพวกเขาเองและแนวคิดเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน ยังมีความหมายครอบคลุมไปถึงวิธีการจัดการในชีวิตการทำงานอีกด้วย โดยได้แบ่งออกเป็น 8 องค์ประกอบ คือ 1) ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ 2) มีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และถูกสุขลักษณะ 3) เป็นงานที่บุคคลได้พัฒนาความสามารถของตนเอง 4) บุคคลมี โอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและความมั่นคง 5) มีการจัดเตรียมสภาพแวดล้อมทางสังคม 6) เคารพการคัดค้านและการปฏิบัติตามสิทธิของปัจเจกบุคคล 7) กฎของการ ทำงานจะต้องละเมิดเวลาว่างของบุคคล และความต้องการของครอบครัวให้น้อยที่สุด และ 8) พฤติกรรมองค์การจะต้องตอบสนองต่อสังคม

Knox & Irving (1997) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึง ความสุขใจและความพึงพอใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานที่อยู่ในองค์การ การทำงานของผู้ปฏิบัติงานที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะมีความสุข รู้สึกว่างานมีความสำคัญ มีความผูกพันกับงาน รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า มีแรงจูงใจ เสียสละและทุ่มเท ให้กับการทำงาน มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เกิดความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การรวมถึงการมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคคลในองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคลมีความสัมพันธ์โดยตรงกับ

ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานในองค์การ

จากแนวคิดของนักวิชาการที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สภาพการทำงานที่สามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากร และมีความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว ทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน ชีวิตมีคุณค่าจากการทำงาน โดยได้รับการยอมรับจากสังคม มีความผูกพันกับงาน มีแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งสามารถวัดได้จากการรับรู้ของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร 8 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม 2) สภาพแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย 3) การพัฒนาความสามารถของบุคคล 4) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน 5) การบูรณาการด้านสังคม 6) ประชาธิปไตยในองค์การ 7) ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว และ 8) ความเกี่ยวข้องอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

ได้นักวิชาการหลายท่าน กล่าวถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้หลายทัศนะ ดังนี้

Walton (1973) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็น คุณภาพชีวิตการทำงาน แบ่งออกเป็น 8 องค์ประกอบ คือ

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate & Fair Compensation) ค่าตอบแทนเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานได้เนื่องจากทุกคนมีความต้องการทางเศรษฐกิจ และจะมุ่งทำงานเพื่อให้ได้รับค่าตอบแทนทางเศรษฐกิจซึ่งความต้องการนี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการมีชีวิตอยู่รอด บุคคลนอกจากจะสร้างความคาดหวังในค่าตอบแทนสำหรับตนแล้ว ยังมองในเชิงเปรียบเทียบกับผู้อื่นในประเภทงานแบบเดียวกัน ดังนั้น เกณฑ์ในการตัดสินใจ เกี่ยวกับค่าตอบแทนที่จะบ่งชี้ว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นจะพิจารณาในเรื่องดังต่อไปนี้

1.1 ความเพียงพอ คือ ค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงานนั้นเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานและสังคม

1.2 ความยุติธรรม คือ การประเมินความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนกับลักษณะงาน พิจารณาได้จากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนที่ได้รับจากงานของตนกับงานอื่นที่มีลักษณะคล้าย ๆ กัน

2. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe & Healthy Working Conditions) คือ ผู้ปฏิบัติงานควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่ป้องกันอุบัติเหตุและไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพและปลอดภัยซึ่งเป็นการควบคุมสภาพทางกายภาพ

3. โอกาสก้าวหน้าและมั่นคงในงาน (Opportunity for continued growth & security) คือ งานที่ปฏิบัติและได้รับมอบหมาย จะมีผลต่อการคงไว้และขยายความสามารถของตนเองให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่ มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นในลักษณะของคุณภาพการทำงานตัวเองซึ่งเรื่องความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานมีเกณฑ์การพิจารณา คือ

3.1 มีการพัฒนาการทำงาน หมายถึง ได้รับผิดชอบได้รับมอบหมายงานมากขึ้น

3.2 มีแนวทางก้าวหน้า หมายถึง มีความคาดหวังว่าจะได้รับการเตรียมความรู้สำหรับงานในหน้าที่ที่สูงขึ้น

3.3 โอกาสความสำเร็จ เป็นความก้าวหน้าของโอกาสที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จในองค์การหรือในสายงานอาชีพ อันเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน สมาชิกครอบครัวหรือผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ

3.4 ความมั่นคง หมายถึง มีความมั่นคงของการว่าจ้างและรายได้ที่จะได้รับ

4. โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล (Opportunity to use & Develop Human Capacities) การพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลในการทำงานนี้เป็นการให้ความสำคัญเกี่ยวกับการศึกษา อบรม การพัฒนาการทำงานและอาชีพของบุคคล เป็นสิ่งบ่งบอกถึงคุณภาพชีวิต การทำงานประการหนึ่งซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถทำหน้าที่โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ มีความเชื่อมั่นในตนเอง และเมื่อมีปัญหา ก็จะใช้การแก้ไขตอบสนองในรูปแบบของการดำเนินชีวิตที่เหมาะสม เป็นผลให้บุคคลประสบความสำเร็จในชีวิต การพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลนี้ในด้านทักษะ ความรู้ที่จะทำให้งานมีคุณภาพสามารถพิจารณาจากเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

4.1 ความเป็นอิสระหรือการเป็นตัวของตัวเอง หมายถึง ความมากน้อยที่ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระสามารถควบคุมงานด้วยตนเอง

4.2 ทักษะที่ซับซ้อน เป็นการพิจารณาจากความมากน้อยของงาน

ที่ผู้ปฏิบัติได้ใช้ความรู้ ความชำนาญมากขึ้นกว่าที่จะปฏิบัติด้วยทักษะของเดิม
เป็นการขยายขีดความสามารถในการทำงาน

4.3 ความรู้ใหม่และความเป็นจริงที่เด่นชัด คือ บุคคลได้รับการพัฒนา
ให้รู้จักหาความรู้เกี่ยวกับกระบวนการทำงานและแนวทางต่าง ๆ ในการปฏิบัติ ตลอดจน
ผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากแนวทางนั้น ทำให้บุคคลมีการคาดคะเนเลือกแนวทางปฏิบัติงาน
และผลที่จะเกิดขึ้นอย่างถูกต้องและเป็นที่ยอมรับ

4.4 ภารกิจทั้งหมดของงาน เป็นการพิจารณาสมรรถภาพของบุคคล
ที่เกี่ยวกับการทำงาน ผู้ปฏิบัติจะได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความชำนาญที่จะปฏิบัติงาน
นั้นได้ด้วยตนเองทุกขั้นตอนมิใช่ปฏิบัติได้เป็นบางส่วนของการงาน

5. การบูรณาการทางสังคม (Social integration) การทำงานร่วมกันเป็นสิ่งที่
ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่า สามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จได้ มีการยอมรับ
และร่วมมือกันทำงาน ด้วยดี ซึ่งเป็นการทำงานเกี่ยวข้องกับสังคมขององค์การ
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ มีผลต่อบรรยากาศในการทำงาน ซึ่งลักษณะ
ดังกล่าวพิจารณาได้ ดังนี้

5.1 ความเป็นอิสระจากอคติ เป็นการพิจารณาการทำงานร่วมกัน
โดยคำนึงถึงทักษะ ความสามารถ ศักยภาพของบุคคล ไม่ควรมีอคติหรือไม่ควรคำนึงถึง
พวกพ้อง และยึดถือเรื่องส่วนตัวมากกว่าความสามารถในการทำงาน

5.2 ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในองค์การหรือทีมงาน

5.3 การเปลี่ยนแปลงในการทำงานร่วมกัน คือ ควรมีความรู้สึกว่า
ทุกคนมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีกว่าเดิมได้

5.4 มีการสนับสนุนในกลุ่ม คือ มีลักษณะการทำงานที่ช่วยเหลือซึ่งกัน
และกัน มีความเข้าใจในลักษณะของบุคคลในการสนับสนุนทางอารมณ์และสังคม

5.5 มีการติดต่อสื่อสารในลักษณะเปิดเผย คือ สมาชิกในองค์การ
หรือบุคคลที่ทำงาน ควรแสดงความคิดเห็น ความรู้สึกของตนอย่างแท้จริงต่อกัน

6. สิทธิส่วนบุคคล (Constitutionalism) หมายถึง การบริหารจัดการที่ให้
เจ้าหน้าที่ ได้มีสิทธิในการปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมายและแสดงออกในสิทธิ
ซึ่งกันและกัน หรือการกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกัน บุคคลต้องได้รับการเคารพ
ในสิทธิส่วนบุคคลซึ่งสามารถพิจารณาได้ ดังนี้

6.1 ความเฉพาะตน เป็นการปกป้องข้อมูลเฉพาะของตนในลักษณะการปฏิบัติงาน ผู้บริหารอาจต้องการข้อมูลต่าง ๆ เพื่อการดำเนินงานซึ่งผู้ปฏิบัติก็จะให้ข้อมูลเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน มีสิทธิที่จะไม่ให้ข้อมูลอื่น ๆ ที่เป็นเฉพาะส่วนตน ครอบครัวซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

6.2 มีอิสระในการพูด คือ การมีสิทธิที่จะพูดถึงการปฏิบัติงานนโยบายเศรษฐกิจหรือสังคมขององค์การต่อผู้บริหาร โดยปราศจากความกลัวว่าจะมีผลต่อการพิจารณาความดีความชอบของตน

6.3 มีความเสมอภาค เป็นการพิจารณาถึงความต้องการรักษาความเสมอภาคในเรื่องของบุคคล กฎระเบียบ ผลที่พึงได้รับค่าตอบแทน และความมั่นคงในงาน

6.4 มีความเคารพต่อหน้าที่ ความเป็นมนุษย์ของผู้ร่วมงาน

7. การทำงานและการดำเนินชีวิตโดยรวม (Work & the total life space) คือ การที่บุคคลจัดเวลาในการทำงานของตนเองให้เหมาะสม และมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของตนเอง ครอบครัว และกิจกรรมอื่น ๆ

8. ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (Social Relevance) คือ กิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งจะก่อให้เกิดความเพิ่มพูนคุณค่า ความสำคัญของงานและอาชีพของผู้ปฏิบัติ เช่น ความรู้สึกของกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ว่าการของของตนได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคมเกี่ยวกับผลผลิต การกำจัดของเสีย เทคนิคทางการตลาด การมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่น ๆ

Huse & Cummings (1985) ได้เสนอว่าคุณภาพชีวิตการทำงานประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate & fair compensation) หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐานที่สังคมกำหนดไว้ โดยผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าจะมีความเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น ๆ

2. สภาพแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย (Safe & healthy environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย

3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of human capacities) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง โดยพนักงานมีโอกาสได้พัฒนา ความรู้ความสามารถของตนด้วยการฝึกอบรม และการเรียนรู้จากประสบการณ์ทำงานของพนักงานได้ด้วยความชำนาญจากงานที่ทำอยู่ จนเกิดทักษะความชำนาญในการทำงานอย่างสูงและนำกลับไปพัฒนาองค์การให้เกิดประโยชน์ยิ่งขึ้นไป

4. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (Growth & security) หมายถึง ลักษณะงานนั้นจะต้องส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงานนั้น ๆ ด้วยพนักงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพ โดยการพิจารณาตามความรู้ความสามารถ ตำแหน่งงาน ตลอดจนมีความมั่นใจต่อความมั่นคงในการทำงาน ต่อการทำงานที่ปฏิบัติอยู่

5. การบูรณาการด้านสังคม (Social integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับหรือรู้สึกว่ามีค่าสำคัญในการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมในการทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา ความเป็นกันเอง ช่วยเหลือซึ่งกัน และกันทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

6. ประชาธิปไตยในองค์การ (Constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม มีการเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ผู้บังคับบัญชา ยอมรับข้อคิดเห็นของบุคลากร บรรยาการขององค์การ มีความเสมอภาคและมีความยุติธรรม

7. ความสมดุลระหว่างการทำงาน และชีวิตส่วนตัว (The total life space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลของช่วงเวลาการทำงานกับช่วงเวลา การดำเนินชีวิตโดยส่วนรวม มีความสมดุลของการทำงานกับการใช้เวลาว่างที่ให้กับครอบครัว เวลาพักผ่อนและเวลาให้กับสังคม ไม่ให้มีผลกระทบต่อกัน เช่น การทำงานล่วงเวลามากเกินไปและมีช่วงเวลาที่ได้พักผ่อนคลายความเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ

8. ความเกี่ยวข้องอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social relevance) หมายถึง การทำงานนั้น ๆ ต้องมีส่วนเกี่ยวข้องกับสังคมและความรับผิดชอบต่อองค์การ ชุมชน มีกิจกรรมหรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม รวมทั้งหน่วยงานของตนได้ทำประโยชน์

ต่อสังคม ช่วยเหลือสังคมเพื่อเป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของอาชีพพนักงานโดยเกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์การของตนเอง

Bruce & Blackburn (1992) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับองค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 8 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้ 1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ 2) สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและไม่ทำลายสุขภาพ 3) การมีโอกาสในการพัฒนาความสามารถ โดยทำงานที่มีความหมายและแสวงหาแนวทางใหม่ ๆ ในการทำงาน 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคง ซึ่งหมายความว่ารวมถึงโอกาสในการพัฒนาความรู้ทักษะและความสามารถ รวมทั้งรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน 5) การบูรณาการทางสังคม ซึ่ง หมายถึง การมี โอกาสได้มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและผู้บริหาร 6) การที่พนักงานทำงานในสภาพการทำงานที่ปราศจากความวิตกกังวล และมีโอกาสก้าวหน้าอย่างเท่าเทียมกัน 7) การมีเวลาว่าง หมายถึง ความสามารถในการแบ่งเวลาให้กับเรื่องส่วนตัวและงานได้อย่างเหมาะสม และ 8) การยอมรับทางสังคม คือ มีความภูมิใจต่องานที่รับผิดชอบและต่อนายจ้าง

ประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน

บุคลากรทุกระดับในองค์การถือเป็นทรัพยากรหลักและมีความสำคัญในกระบวนการดำเนินงาน ฉะนั้นคุณภาพของกระบวนการและคุณภาพของผลงานขององค์การย่อมขึ้นอยู่กับชีวิตที่มี “คุณภาพ” ของ “คนทำงาน” ที่ต้องได้รับการเอาใจใส่ดูแลจากผู้บริหาร ประโยชน์ของการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์การ (สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย, 2552) ได้แก่

1. ประโยชน์ต่อพนักงาน พนักงานเป็นผู้ที่ได้รับประโยชน์โดยตรงในด้านของการมีคุณภาพชีวิตที่ดี คือ การได้รับการดูแลครอบคลุมสุขภาวะทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ สุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางสังคม และสุขภาวะทางจิตวิญญาณ ซึ่งแสดงผลลัพธ์ออกมาให้เห็น คือ มีความสุขกาย สบายใจ อารมณ์ดี ผลการปฏิบัติงานที่ดี มีความมั่นคงในอาชีพ ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดี มีความสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้า และได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน มีความรู้ในการสร้างเสริมสุขภาพที่ได้จากการทำงานสามารถนำไปเผยแพร่ต่อบุคคลในครอบครัว ตลอดจนชุมชนให้เกิดประโยชน์ได้

2. ประโยชน์ต่อองค์การ เมื่อพนักงานมีความสุขในการทำงานก็จะส่งผลให้เกิดศักยภาพในการทำงาน ซึ่งก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานตามมา โดยสามารถแสดงให้เห็นเป็นรูปธรรมได้ คือ ผลงานมีคุณภาพมากขึ้น องค์การมี

ภาพลักษณ์ที่ดีขึ้นลดอัตราการลา ขาด มาสายของพนักงาน และลดอัตราการลาออกของพนักงาน รวมทั้งจำนวนค่ารักษาพยาบาลที่ลดลง ความสัมพันธ์ของคนในองค์กรดีขึ้น พนักงานมีความรักดีต่อองค์กรมากขึ้น

3. ประโยชน์ต่อประเทศชาติ สังคมไทยโดยรวมจะเป็นสังคมแห่งสุขภาพถือเป็นสังคมที่มีสุขภาวะ ซึ่งประเทศชาติจะได้รับประโยชน์ คือ เกิดองค์การที่มีคุณภาพ เป็นแบบอย่างได้ องค์การเติบโต สร้างงาน สร้างรายได้ให้รัฐ ลดภาระของภาครัฐในการจัดสวัสดิการการรักษาโรคเรื้อรังและโรคที่ป้องกันได้ ประเทศชาติมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ

Schuler, Beutell, & Youngblood (1989) กล่าวสรุปถึงประโยชน์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคคลไว้ ดังนี้

1. เพิ่มความพึงพอใจในการทำงานสูงสุด เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงาน
 2. ลดการขาดงานและการลาออกจากงานของพนักงาน
 3. มีมาตรฐานความเป็นอยู่ที่ดี
 4. ได้ผลผลิตมากกว่า
 5. ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น
 6. ลดต้นทุนค่ารักษาพยาบาล และต้นทุนค่าประกันด้านสุขภาพ
 7. ลดอัตราการจ่ายค่าตอบแทน ในเรื่องของสิทธิจากการทำประกัน
 8. ความยืดหยุ่นของกำลังคนมีมากขึ้น และความสามารถในการปรับเปลี่ยนงานมีมากขึ้น
 9. อัตราการสรรหาและการคัดเลือกพนักงานดีขึ้น
 10. ลดอัตราการขาดงานและการเปลี่ยนพนักงาน โดยเฉพาะพนักงานที่ดี
- นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องของกาย สุขภาพจิต ช่วยให้เจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กรและยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก ลดอุบัติเหตุ และส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริการที่ดีทั้งคุณภาพและปริมาณ

Dessler (1991) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานจะทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร เกิดวัฒนธรรมองค์กร เกิดขวัญและกำลังใจ เกิดผลดีในทางจิตวิทยาและสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร

Fields & Thacker (1992) และ Buck (1992) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงานทำให้เกิดประโยชน์ที่ดี 3 ด้าน คือ

1. ผลโดยตรงต่อการเพิ่มความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน สร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร และลดอัตราการเปลี่ยนแปลง
2. ทำให้ผลผลิตสูงขึ้น
3. เพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร เช่น ผลกำไรเพิ่มขึ้น การบรรลุเป้าหมายขององค์กร

จะเห็นได้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่ง โดยจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ความเป็นอยู่ที่ดี และช่วยลดอัตราการลาออกหรือโอดนัย

มาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน

(Management System of Quality of Work Life : MS-QWL)

มาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน (Management System of Quality of Work Life : MS-QWL) (สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย, 2552) เป็นมาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กรซึ่งประกอบไปด้วยข้อกำหนด (Requirements) และแนวทางการปฏิบัติ (Guideline) เพื่อให้องค์กรสามารถนำไปใช้ควบคุม ปรับปรุง และใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาเพื่อให้เกิดระบบการบริหารจัดการด้านคุณภาพชีวิตของคนทำงานในองค์กรที่ต่อเนื่อง ยั่งยืน และครอบคลุมสุขภาวะทั้ง 4 ด้าน อัน ได้แก่ สุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางสังคม และสุขภาวะทางจิตวิญญาณ ซึ่งได้มีการพัฒนาร่างมาตรฐานระบบบริหารจัดการคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Management System of Quality of Work Life : MS-QWL) โดยอาศัยมาตรฐานที่ได้รับการยอมรับในระดับโลกเป็นแนวทางในการจัดทำ อัน ได้แก่ เครื่องมือชี้วัดคุณภาพชีวิตขององค์กรอนามัยโลก (WHOQOL-100) และข้อกำหนดในลักษณะของระบบการบริหารจัดการของระบบการจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (OHSAS 18001 : 1999) และมาตรฐานต่าง ๆ ที่มีอยู่มาประยุกต์กับร่างมาตรฐาน เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กร และสร้างมาตรฐานคุณภาพชีวิตในการทำงานของคนไทยให้เป็นที่ยอมรับและมีความเหมาะสม นำไปสู่การปฏิบัติอย่างแพร่หลาย

ทั้งนี้สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (2552, หน้า 25) ได้กำหนดปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน 6 ด้าน ดังนี้

1. ด้านร่างกาย หมายถึง ภาวะการรับรู้ และดำรงรักษาสุขภาพร่างกายให้มีความสมบูรณ์แข็งแรง ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ สามารถจัดการต่ออาการปวดหรือเจ็บป่วยเล็กน้อยได้สามารถผ่อนคลายความตึงเครียดหรืออาการปวดเมื่อยได้ มีความกระปรี้กระเปร่าและกระฉับกระเฉงในการทำงาน สามารถทำงานได้ตามสภาพร่างกายที่มี กำลังใจในการทำงานเพียงพอโดยไม่เป็นภาระผู้อื่น ได้รับอาหารดีและเพียงพอในแต่ละวัน มีเวลาออกกำลังกายและพักผ่อนอย่างเพียงพอ และสามารถดำรงชีวิตได้อย่างปกติสุข โดยมีการปฏิบัติกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพต่าง ๆ เพื่อรักษาสุขภาพร่างกายที่สมบูรณ์ไว้

2. ด้านจิตใจ หมายถึง ภาวะการรับรู้ของสภาพอารมณ์ ความรู้สึกของตนเองและผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมและสร้างสรรค์ กล่าวคือ การมีสุขภาพจิตที่ดี สบายใจ มีกลไกหรือวิธีจัดการความเครียดอย่างเหมาะสม ไม่ซึมเศร้า มีทัศนคติที่ดี มองโลกในแง่ดี รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเราพึงพอใจในตนเอง ยอมรับและเพียงพอในสิ่งที่มี มีความมั่นใจในตนเอง และทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จได้ มีสติปัญญา ความจำดี ไม่หลงลืม มีสมาธิในการทำงานสามารถผ่อนคลายและให้กำลังใจคนในครอบครัวและเพื่อนร่วมงาน และมีกำลังใจในการทำงานไม่มีความกดดัน และมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจเมื่อมีความทุกข์

3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม หมายถึง ภาวะการรับรู้การมีสัมพันธภาพของตนกับบุคคลอื่น ทั้งในกลุ่มเพื่อนร่วมงานและต่อสาธารณะชน กล่าวคือ การมีความเชื่อมั่นศรัทธาต่อเพื่อนร่วมงาน มีการพึ่งพาอาศัยและช่วยเหลือกันในการทำงาน สามารถทำบางอย่างแทนกันได้รู้จักบทบาทหน้าที่ในงานโดยไม่ต้องรอคำสั่งในการทำงาน มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่น ร่วมสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี มีการเสนอข้อคิดเห็นหรือแนวทางแก้ไขปัญหาในงานร่วมกัน และยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และเข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรได้

4. ด้านสิ่งแวดล้อม หมายถึง การมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินทั้งในสถานที่ทำงาน และระหว่างการเดินทางจากบ้านไปทำงาน มีที่ทำงานปลอดภัย สะอาด ถูกสุขลักษณะ อยู่ใกล้บ้าน สามารถเดินทางได้สะดวก มีแหล่งบริการและอำนวยความสะดวก

สะดวกในที่ทำงาน เช่น หน่วยรักษาพยาบาล มีแหล่งประโยชน์ด้านการเงินในหน่วยงาน มีช่องทางรับรู้ข้อมูล ข่าวสาร และความรู้ต่าง ๆ มีกฎระเบียบและวันหยุดที่เหมาะสม และมีอุปกรณ์ในการทำงานที่ทันสมัยเพียงพอ

5. ด้านจิตวิญญาณ หมายถึง ภาวะการณ์รับรู้ของความรู้สึกสุขสงบ และภูมิใจในงานที่ทำ มีความพึงพอใจในการดำรงชีวิตอย่างมีเป้าหมายเข้าใจธรรมชาติและความเป็นจริงของชีวิต รวมทั้งการมีสิ่งยึดเหนี่ยวที่มีความหมายสูงสุดในชีวิตนอกจากนี้ยังหมายรวมถึงการมีอิสระในการทำงาน การได้รับการยอมรับและชื่นชมจากผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงาน มีความภาคภูมิใจและพึงพอใจในงานที่ทำ มีความภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์การ มีความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน มีความเชื่อมั่นและศรัทธาในตัวองค์การ มีความตั้งใจทำงานอย่างเต็มกำลัง มีความรู้ความสามารถ ภูมิใจในงานที่มีประสิทธิภาพ มีส่วนร่วมเผยแพร่ความดีงามและปกป้องชื่อเสียงขององค์การ ตลอดจนมีโอกาสได้ใช้ และได้พัฒนาความรู้ความสามารถของตนในการทำงาน

6. ด้านความมั่นคงในชีวิต หมายถึง การมีความมั่นคงในเชิงเศรษฐกิจ อันได้แก่การมีรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และเพียงพอใช้จ่ายในยุคเศรษฐกิจปัจจุบัน ไม่มีภาระหนี้สินเกินกำลัง ไม่สร้างหนี้ที่ไม่จำเป็นและไม่ช่วยให้มีความมั่นคงในระยะยาว มีเงินออมเมื่อเกษียณจากงาน มีสวัสดิการที่ดี เหมาะสมและครอบคลุม มีการตรวจร่างกายประจำปี มีการเลื่อนปรับตำแหน่ง ขึ้นขั้นเงินเดือนตามความสามารถ เพื่อประกันความมั่นคงในงานตลอดจนงานที่ทำเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ สะดวกสบายไม่หนักหรือเหนื่อยเกินไป

ความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ไม่ควรละเลย เนื่องจากเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงาน และมีผลทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน และปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ (Rose, Beh, Uli & Idris, 2006) มีความรู้สึกที่ดีต่อองค์การ เกิดวัฒนธรรมองค์การ เกิดขวัญกำลังใจ (Desslers, 1991) รวมทั้งเอื้อให้พนักงานสามารถบริหารจัดการคุณภาพชีวิตของตนเองอย่างเหมาะสมอีกด้วย ในทางกลับกัน หากมีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำก็จะส่งผลให้เกิดความไม่มั่นใจในความมั่นคงของตนเอง ความพึงพอใจต่อองค์การลดลง ซึ่งส่งผลกระทบในแง่ลบต่อองค์การ (Saraji & Dargahi, 2006)

Hackman & Suttle (1977) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นสิ่งตอบสนองความผาสุกและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานทุก ๆ คนในองค์การ การมี

คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี นอกจากมีส่วนทำให้บุคลากรพึงพอใจแล้วยังอาจส่งผลต่อความเจริญทางด้านอื่น ๆ เช่น สภาพแวดล้อมทางสังคม เศรษฐกิจ หรือผลผลิตต่าง ๆ และที่สำคัญคุณภาพชีวิตในการทำงานจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การได้ นอกจากนี้ยังช่วยให้อัตราการขาดงาน การลาออก และอุบัติเหตุ น้อยลง ขณะที่ประสิทธิผลขององค์การในแง่ขวัญและกำลังใจ ความพึงพอใจในงาน ตลอดจนคุณภาพและปริมาณผลผลิตเพิ่มสูงขึ้น

ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานจะมีผลต่อการทำงานอย่างมากมาย ได้แก่

1. ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตัวเอง
2. ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน สร้างความพึงพอใจและมีส่วนร่วมในงาน
3. ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์การ เกิดความผูกพันต่อองค์การ

Schuler, Beutell & Youngblood (1989) สรุปถึงประโยชน์ของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า

1. เพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน สร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงาน
2. ผลผลิตเพิ่มขึ้น อย่างน้อยที่สุดก็เกิดจากอัตราการขาดงานที่ลดลง
3. ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น จากการที่พนักงานมีส่วนร่วมและมีความสนใจในงานมากขึ้น

ความสนใจในงานมากขึ้น

4. ลดความเครียด อุบัติเหตุ และความเจ็บป่วยจากการทำงาน ซึ่งจะส่งผล

ถึง

- 4.1 การลดต้นทุนด้านค่ารักษาพยาบาล รวมถึงต้นทุนประกันด้าน

สุขภาพ

- 4.2 ลดอัตราการจ่ายผลตอบแทน

5. ความยืดหยุ่นของกำลังคนมีมาก และความสามารถในการสลับ

สลับเปลี่ยนพนักงานมีมากขึ้น ซึ่งเป็นผลจากความรู้สึกในการเป็นเจ้าขององค์การ และการมีส่วนร่วมในการทำงานที่เพิ่มขึ้น

6. สรรหาและคัดเลือกพนักงานง่ายมากขึ้น เนื่องจากความน่าเชื่อถือเรื่อง

คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีต่อองค์การ

7. ลดอัตราการขาดงานและการลาออกของพนักงาน

8. ทำให้พนักงานรู้สึกสนใจงานมากขึ้น จากการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจการใช้สิทธิออกเสียง การรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน การเคารพในสิทธิ

ของพนักงาน

9. ทำให้เกิดมาตรฐานคุณภาพชีวิตที่ดี ตามมาตรฐานความเป็นอยู่ที่ดี
จากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการทั้งชาวไทยและชาวต่างประเทศข้างต้น
สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สภาพการทำงานที่สามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากร และมีความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว ทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน ชีวิตมีคุณค่าจากการทำงาน โดยได้รับการยอมรับจากสังคม มีความผูกพันกับงาน มีแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ประเมินได้จากความรู้สึกของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร ที่แสดงออกจากการตอบแบบสอบถาม จำนวน 8 ด้าน จากแนวคิด ทฤษฎี องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของ Walton (1973) เป็นแนวทางในการบ่งบอกและ เป็นตัวกำหนดระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย 3) ด้านโอกาสความก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ 4) ด้านการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน 5) ด้านความสมดุลระหว่างภาระงานกับชีวิตส่วนตัว 6) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการงาน 7) ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน และ 8) ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม

การบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม เป็นการบริหารราชการที่นำผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการวางแผน การตัดสินใจ การดำเนินงาน และการประเมินผล โดยมีการจัดระบบงาน/วิธีการทำงาน การจัดโครงสร้าง และการสร้างวัฒนธรรมการทำงานของ เจ้าหน้าที่รัฐ ที่เอื้อต่อการเปิดโอกาสให้ประชาชนหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารราชการ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ความหมายการบริหารแบบมีส่วนร่วม

การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นความพยายามที่จะจูงใจ ให้ผู้ที่ร่วมปฏิบัติงานในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ร่วมรับผิดชอบและร่วมมือกันพัฒนางานด้วยความเต็มใจ ลักษณะการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีผู้ทำการศึกษาไว้เป็นจำนวนมาก และให้คำนิยาม

ความหมายที่แตกต่างกัน

Argyris (1964) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการจูงใจให้ผู้ร่วมปฏิบัติงานในองค์การได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ร่วมรับผิดชอบ และร่วมมือในการพัฒนาองค์การที่ปฏิบัติอยู่ด้วยความเต็มใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานขององค์การควรประกอบด้วยสาระสำคัญอย่างน้อย 3 ประการ คือ

1. การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น สมาชิกขององค์การย่อมมีความผูกพันกับองค์การที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่ และมีความปรารถนาที่จะได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การแม้เพียงได้รับฟังความคิดเห็น ก็ทำให้รู้สึกว่าได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การแล้ว
2. การมีส่วนร่วมช่วยให้เกิดการยอมรับในเป้าหมาย เพราะนอกจากจะช่วยกระตุ้นให้สมาชิกแสดงความคิดเห็นแล้ว ยังช่วยให้เกิดความช่วยเหลือเกื้อกูลกันและกันระหว่างกลุ่มสมาชิก และความร่วมนั้นจะแพร่ขยายไปทั่วองค์การ ทำให้สมาชิกทั้งองค์การมีเป้าหมายเดียวกัน การมีส่วนร่วมเป็นการยินยอมและพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ ซึ่งจะมีผลทั้งทางใจ การยอมรับ การสนับสนุน และผลต่อการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

3. การมีส่วนร่วมช่วยให้เกิดความสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบ การที่บุคคลได้แสดงความคิดเห็นและยอมรับในเป้าหมายเดียวกัน จะช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานขององค์การ

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2547) ให้ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่า หมายถึง การตัดสินใจที่ผู้นำและพนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รูปแบบนี้เหมาะสมกับพนักงานที่ชอบทำงานโดยการควบคุมตนเอง (Internal locus of control) เพราะพนักงานชอบที่จะมีอำนาจในการกระทำของตนเอง

วันชัย โกลละสุต (2549) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การที่บุคคลในองค์กรหรือต่างองค์กรได้ร่วมกัน เพื่อจัดการทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและสำเร็จ ทั้งนี้การมีส่วนร่วมนั้น ๆ จะอยู่ในขั้นตอนใด ๆ ก็ตาม โดยขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ข้อจำกัดขององค์กรในแต่ละกระบวนการของการดำเนินการบริหารเป็นเกณฑ์

Robbins (1990) ให้ความหมายว่า เป็นการที่ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจกับผู้บริหาร การมีส่วนร่วมจะช่วยสร้างกำลังใจให้ร่วมกันปฏิบัติงาน

อย่างเต็มที่ มีประสิทธิภาพมากกว่าการยินยอมปฏิบัติตามคำสั่งยิ่งกว่านั้นการมีส่วนร่วมจะช่วยให้บุคคลสนับสนุนเป้าหมายของกลุ่ม ตลอดจนวัตถุประสงค์ร่วมขององค์การด้วย เทคนิคการบริหารตามแนวความคิดนี้ถือว่าการรวมเอาเป้าหมายของบุคคล และเป้าหมายขององค์การเข้าด้วยกัน (The integration of individual & organization goals) โดยผู้บริหารจะจัดสภาพการบริหารและวิธีการปฏิบัติต่อบุคคลในองค์การให้ประสบความสำเร็จตามความมุ่งหมายของเขาและควบคุมให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายขององค์การ

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร มีกระบวนการที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือผู้ได้บังคับบัญชาได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องที่สำคัญต่อการบริหารหน่วยงานอยู่บนพื้นฐานของแนวความคิดของการแบ่งอำนาจหน้าที่ มีการตั้งเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ร่วมกัน และให้ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน โดยแบ่งองค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

รูปแบบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

1. การมีส่วนร่วมที่สร้างสรรค์ (Constructive participation) คือ การมีส่วนร่วมที่ทั้งสองฝ่ายต่างมองโลกไปในทางที่ดีพร้อมที่จะร่วมกันสร้างสรรค์ด้วยการปรับทัศนคติเข้าหากันเกิดการเรียนรู้และสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกัน เพื่อที่จะแก้ไขปัญหาและหาข้อยุติต่าง ๆ อันจะนำไปสู่การร่วมมือร่วมใจบนพื้นฐานที่ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายพึงพอใจ การมีส่วนร่วมในลักษณะนี้จะนำมาซึ่งความเจริญก้าวหน้าและเป็นสิ่งที่สังคมพึงปรารถนา
2. การมีส่วนร่วมที่มีความขัดแย้ง (Conflictive participation) คือ การมีส่วนร่วมที่ทั้งสองฝ่ายมีอคติต่อกัน เป็นการมองโลกในแง่ร้าย เมื่อมีโอกาสเผชิญหน้ากันจะพยายามหักล้างความคิดซึ่งกันและกันโดยไม่มีการปรับทัศนคติเข้าหากัน จึงยากที่จะหาจุดร่วมให้เกิดความพึงพอใจกันได้ การร่วมมือร่วมใจจึงแอบแฝงไว้ซึ่งความไม่จริงใจต่อกันในการดำเนินกิจกรรม ความขัดแย้งเริ่มตั้งแต่มีคน 2 คน ขึ้นไป ทำงานร่วมกัน ดังนั้น ที่ใดมีสังคมมนุษย์ที่นั้นย่อมมีความขัดแย้งเกิดขึ้นเสมอ เพราะในแต่ละสังคมมีพื้นฐานหลายอย่างแตกต่างกัน เช่น เพศ วัย ความรู้ ความสามารถอาชีพ ศาสนา วัฒนธรรม เป็นต้น ปรัชญาของความขัดแย้งเห็นว่าความขัดแย้งไม่ใช่สิ่งเลวร้ายไม่ควรจะหลีกเลี่ยงแต่เราต้องเผชิญกับมันและยอมรับว่าความขัดแย้งเป็นสิ่งที่มิประโยชน์ช่วยกระตุ้นให้เกิดความคิดในการแก้ไขปัญหา

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม

แนวคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative management) เป็นแนวคิดที่ให้ความสำคัญกับบุคลากร ในฐานะที่เป็นทรัพยากรที่สำคัญ และควรค่าแก่การรักษาขององค์กรเป็นอย่างยิ่ง และเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร และจัดการองค์กรซึ่งแนวคิดนี้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม และสถานการณ์ปัจจุบัน และองค์กรต่างให้การยอมรับและนำมาประยุกต์ใช้กันอย่างแพร่หลาย นอกจากนี้แนวคิดการจัดการบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative management) ยังเกี่ยวข้องกับเรื่องต่าง ๆ ในองค์กร ได้แก่ เรื่องการตัดสินใจ การสื่อสารข้อมูล การกำหนดระบบการให้รางวัล การเสริมสร้างทักษะ และพัฒนาความรู้ ความสามารถโดยให้สมาชิกทุกคนในองค์กรเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดหรือ แสดงความคิดเห็น และความต้องการของตนในเรื่องต่าง ๆ การบริหารแบบมีส่วนร่วมเริ่มได้รับความสนใจ ตั้งแต่แนวคิดเชิงมนุษยสัมพันธ์เกิดขึ้น โดยก่อนหน้านี้แนวคิดการบริหารเชิงวิทยาศาสตร์มีอิทธิพลต่อการบริหารเป็นอย่างมาก ช่วงนั้นคนงานเป็นเพียงผู้ปฏิบัติตามที่ฝ่ายบริหารสั่งการ โดยฝ่ายบริหารไม่ใส่ใจต่อความรู้สึกนึกคิดของคนงานและมองคนงานเป็นเสมือนเครื่องจักร แม้ถึงช่วงที่แนวคิดเชิงมนุษยสัมพันธ์เกิดขึ้นอย่างชัดเจน แต่แนวคิดเชิงมนุษยสัมพันธ์ ก็เป็นจุดเริ่มต้นที่ทำให้ฝ่ายบริหารหันมาให้ความสำคัญกับคนงานมากขึ้น ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม ดังนี้

Swansburg (1996) ผู้บริหาร ทางการศึกษาของโรงเรียนพยาบาลแห่งวิทยาลัยทางการแพทย์จอร์เจีย ได้แบ่งองค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ดังนี้

1. การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน (Goals & objectives) ให้แนวคิดว่าการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงการร่วมกันปรับปรุงพัฒนาเป้าหมายขององค์กร ย่อมจะขจัดความขัดแย้งที่เกิดขึ้น ถ้าทุกคนมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์เดียวกัน มีการทำงานที่มีทิศทางเดียวกัน มีความรับผิดชอบร่วมกัน

2. ความยึดมั่นผูกพัน (Commitment) ให้แนวคิดว่าคุณค่าของบุคคลไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารหรือผู้ปฏิบัติงานต้องการความยึดมั่นผูกพัน ผู้บริหารควรที่จะให้การสนับสนุนช่วยเหลือ และฝึกอบรมแก่ผู้ปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานต้องมีโอกาสได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับผู้บริหาร ประสบการณ์ในการเข้ามามีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงานจะทำให้

ผู้ปฏิบัติงานมีความขยันหมั่นเพียร อุทิศหาผลผลิตในการทำงานมีมากขึ้น จะเห็นได้ว่า ภายใต้การบริหารแบบมีส่วนร่วม จะทำให้เกิดความยึดมั่นผูกพันโดยไม่ทำให้เกิดโทษ

3. ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน (Autonomy) ให้แนวคิดว่าเป็น ภาวะที่มีความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในการทำงาน ความมีอำนาจหน้าที่และ ความสามารถในการทำงานสำหรับงานของแต่ละบุคคล ผู้ปฏิบัติงานต้องการความเป็น อิสระต่อความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและในการตัดสินใจในงานของตนเอง ซึ่งจะทำให้ มีความทุ่มเทและเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ความรับผิดชอบที่ตนได้รับ

4. การไว้วางใจกัน (trust) ให้แนวคิดว่าเป็นปรัชญาพื้นฐานของการมีส่วนร่วม ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์ เรียบร้อย หากได้รับการ ยอมรับไว้วางใจจากผู้บริหาร

การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความเกี่ยวข้องกับความพอใจในงานอย่างยิ่ง ทั้งนี้ เพราะการบริหารดังกล่าวมีลักษณะที่เปิดโอกาสให้สมาชิกได้เข้ามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การยอมรับฟังข้อเสนอแนะจากฝ่ายผู้ใต้บังคับบัญชา การร่วมกันแก้ไขปัญหาตลอดจน ความรู้สึกถึงความเป็นอิสระในการทำงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีโอกาส ตอบสนองความต้องการของตนเองภายหลังจากที่ความต้องการได้รับการตอบสนองแล้ว ผู้ใต้บังคับบัญชาก็จะเกิดความพึงพอใจดังนั้น จึงสรุปได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็น สิ่งสำคัญในการบริหารงานในองค์กรเป็นอย่างมาก เพราะผู้บริหารระดับสูงเปิดโอกาสให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารมีอิสระในการทำงาน ตลอดจนมีสิทธิในการ เสนอแนะความคิดเห็นเพื่อร่วมกันแก้ปัญหาซึ่งลักษณะดังกล่าวย่อมเป็นแรงจูงใจให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกผูกพัน และร่วมรับผิดชอบต่อสิ่งที่ได้ร่วมกันตัดสินใจจะ นำพาให้สมาชิกทุกคนร่วมมือกันดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จ ต่อไป

ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมของ Swans burg (1996) มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารราชการ แบบมีส่วนร่วม ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร โดย การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร มีกระบวนการที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้เข้ามามี ส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องที่สำคัญต่อการบริหารหน่วยงาน โดยอยู่บนพื้นฐานของ แนวความคิดของการแบ่งอำนาจหน้าที่ มีการตั้งเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ร่วมกัน และให้ ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน โดยแบ่งองค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วน

รวม ประกอบด้วย 1) การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน 2) ความยึดมั่นผูกพัน 3) ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน และ 4) การไว้วางใจกัน

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ในหัวข้อนี้กล่าวถึงความเป็นมาและความสำคัญของการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (LPA) จุดประสงค์การประเมิน การดำเนินการ ผลที่คาดหวัง ขั้นตอนการประเมิน และประเด็นและเกณฑ์การประเมินดังนี้

ความเป็นมาและความสำคัญของการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (LPA) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2567)

ด้วยพระมหากรุณาธิคุณแห่งพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ที่ได้ทรงมีพระบรมราชโองการ ให้ยกฐานะตำบลท่าฉลอมขึ้นเป็นสุขาภิบาลท่าฉลอม เมื่อวันที่ 18 มีนาคม พุทธศักราช 2448 ถือเป็น “ปฐมบทแห่งการปกครองท้องถิ่นไทย” และเป็นรากฐานการปกครองระบอบประชาธิปไตยในระดับท้องถิ่น นับจากปีพุทธศักราช 2448 จวบจนถึงปัจจุบัน เป็นระยะเวลากว่า 115 ปี ประเทศไทยมีจำนวน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทุกรูปแบบ รวมทั้งสิ้น 7,851 แห่ง ถือเป็นหน่วยราชการแผ่นดินที่ใกล้ชิดกับพี่น้องประชาชน สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ตามความต้องการของพี่น้องประชาชนมากที่สุด ทั้งในด้านการพัฒนา คุณภาพชีวิต ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณสุข สาธารณูปการ ด้านพัฒนาเศรษฐกิจท้องถิ่น การให้บริการสาธารณะอื่น ๆ ไปจนถึงการแก้ไขปัญหาเร่งด่วน เช่น ปัญหาระยะพิบัติ ปัญหาระยะเร่ง ปัญหามลพิษ ด้านฝุ่นละออง หรือ PM2.5 และการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือ COVID-19 ทั้งนี้ จากการประมวลรางวัลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี ของหลายหน่วยงาน เช่น สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี สถาบันพระปกเกล้า กรมอนามัย และกรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำนวนมากได้แสดงศักยภาพในการจัดบริการสาธารณะ อย่างมีประสิทธิภาพ คุณภาพ และตอบสนองความจำเป็นพื้นฐานของประชาชนจนก่อให้เกิดแผนงาน โครงการ และกิจกรรมที่สะท้อนความเป็นนวัตกรรม การพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชน แต่ในขณะเดียวกัน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในบางพื้นที่ก็ยังจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการองค์กร เพื่อยกระดับการจัดบริการสาธารณะให้ได้มาตรฐาน จากวิสัยทัศน์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น “องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดบริการสาธารณะ ตามมาตรฐานไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 ได้

อย่างทั่วถึง เพื่อให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีภายในปี 2565” ถือเป็น การกำหนด เป้าหมายในการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นที่ต้องการให้องค์กร ปกครองส่วน ท้องถิ่นสามารถจัดบริการสาธารณะให้กับประชาชนในพื้นที่รับผิดชอบได้ สอดคล้องกับมาตรฐานและหลักธรรมาภิบาล ทั้งนี้ กรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่นจำเป็นต้องมี “เครื่องมือ” และ “ข้อมูล” ที่มีประสิทธิภาพ แม่นยำ และถูกต้องตาม หลักวิชาการในการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น

ด้วยเหตุนี้ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจึงได้กำหนดระบบการประเมิน มาตรฐานการปฏิบัติ ราชการและนิเทศองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยตั้งแต่ปี พ.ศ. 2549 เป็นต้นมาได้พัฒนาวิธีการ รูปแบบ และหลักเกณฑ์ การประเมินผลการดำเนินงาน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง จนเป็นที่รู้จักกัน โดยทั่วไปว่า “การประเมิน Core Team” หมายถึง คณะทำงานผู้ประเมินซึ่งเป็นบุคลากรของสำนักงาน ส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่นจังหวัดที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้มอบหมายให้จังหวัดแต่งตั้ง เพื่อลงพื้นที่ ตรวจสอบประเมินผล การดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ครอบคลุม ทั่วประเทศ ซึ่งมีคณะทำงานกว่า 600 ชุด หรือ Core Team ในแต่ละปี โดยการประเมินนี้มี วัตถุประสงค์เพื่อติดตามความคืบหน้าและอุปสรรคในการ ดำเนินงานขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในแต่ละปีงบประมาณ เพื่อจะได้จัดระบบและทรัพยากรสนับสนุน การ ปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น รวมทั้งได้ “ฐานข้อมูล” ผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั่วประเทศในทุก ปีงบประมาณที่สามารถนำมาประกอบการ กำหนดนโยบาย แผนงาน และโครงการของ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเพื่อยกระดับคุณภาพในการจัดบริการ สาธารณะของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถตอบสนองความต้องการและความจำเป็นพื้นฐาน ของประชาชนได้อย่างแท้จริงและทั่วถึง 3 ในปี พ.ศ. 2558 กรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่นได้เปลี่ยนชื่อระบบการประเมินผลการดำเนินงาน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็น “การประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (สธ.-อปท.) หรือ “Local Performance Assessment (LPA)” ต่อมาในปี พ.ศ. 2559 จึงได้พัฒนารูปแบบและวิธีการ ประเมินให้สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล โดยเพิ่มการประเมินผลการดำเนินงานด้วยความ โปร่งใสตรวจสอบ ได้ตามหลักธรรมาภิบาล ทำให้ในปัจจุบันการประเมิน LPA มี 5 ด้าน คือ ด้านที่ 1 การบริหารจัดการ ด้านที่ 2 การบริหารงานบุคคลและกิจการสภา ด้านที่ 3

การบริหารงานการเงินและการคลัง ด้านที่ 4 การบริการสาธารณะ ด้านที่ 5 ธรรมชาติบาล นอกจากนี้ ยังสามารถประเมินผลคะแนนสำหรับบางตัวชี้วัดโดยใช้ข้อมูลจากระบบสารสนเทศ ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น รวมทั้งเพิ่มตัวชี้วัดนาร่องที่สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล กระทรวงมหาดไทยและกรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น อย่างไรก็ตาม เนื่องจากตัวชี้วัดนาร่องเป็นภารกิจใหม่ ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั่วประเทศอาจ ยังไม่มีความรู้ความเข้าใจที่ครบถ้วนและยังไม่ได้ดำเนินการ อย่างเต็มที่ จึงไม่นำผลการ ดำเนินงานตามตัวชี้วัดนาร่องมาคิดคะแนน แต่เป็นเพียงการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อ วิเคราะห์จุดแข็งและจุดด้อยก่อนนำไปกำหนดแนวทางพัฒนา ส่งเสริม สนับสนุน และให้ คำปรึกษา เพื่อยกระดับศักยภาพและประสิทธิภาพ การทำงานขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นต่อไป

อนึ่ง ระบบการประเมิน LPA ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมีความ แตกต่างจากการประเมิน เพื่อรับรางวัลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ เนื่องจากเป็นการประเมินประสิทธิภาพภาคบังคับ ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่ง ต้องได้รับการประเมินเป็นประจำทุกปี ไม่ใช่โครงการประกวดเพื่อรับรางวัล จึงทำให้ระบบ การประเมิน LPA มีความต่อเนื่อง สามารถสะท้อนจุดอ่อนในการดำเนินงานขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง ทำให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นในฐานะหน่วยงาน ที่มีหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถกำหนด แนวทางให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน และส่งเสริม ได้อย่างเหมาะสมและทันท่วงที

จุดประสงค์การประเมิน

1. ส่งเสริมและสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการดำเนินงานและ จัดบริการสาธารณะที่มีมาตรฐาน ขึ้นพื้นฐานเช่นเดียวกันทั่วประเทศ

2. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งทราบสถานะของตนเองจากผล การประเมินประสิทธิภาพว่าอยู่ในระดับใดเมื่อเทียบกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประเภทเดียวกัน ในจังหวัดเดียวกัน ในภาคเดียวกัน หรือในระดับประเทศ เพื่อเป็นแรง กระตุ้นให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพัฒนาศักยภาพการดำเนินงานต่อไปโดยไม่หยุดนิ่ง

2.3 กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะได้นำ ผลการประเมินนี้ไปเป็นพื้นฐาน ในการดำเนินงานเพื่อปรับปรุง พัฒนา ส่งเสริมองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ

การดำเนินการ

นอกจากบุคลากรของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แล้วกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นยังมุ่งหวังให้ สถ-อปท หรือ LPA ได้รับความสนใจจากส่วนราชการ ที่เกี่ยวข้องในการส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยใช้ผลการประเมินดังกล่าวเป็นฐานข้อมูลสำคัญเพื่อกำหนดนโยบายสนับสนุนการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น สำนักงานคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำนักงานประมาณ สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน รวมถึงส่วนราชการที่สนับสนุนภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งได้ทราบปัญหา อุปสรรค และจุดอ่อนในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อช่วยส่งเสริมศักยภาพทั้งความรู้ ความสามารถ บุคลากร ทรัพยากร งบประมาณ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เหมาะสม กับภารกิจและหน้าที่ที่ต้องรับภายหลังการถ่ายโอน และร่วมกันหาแนวทางวิธีการช่วยเหลือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยรวมจัดทำแผนงาน โครงการ กับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นในอนาคตต่อไป

ผลที่คาดหวัง

ความคาดหวังในการดำเนินการ สถ-อปท ทั้งที่ผ่านมาและที่กำลังพัฒนาในช่วงต่อไป กรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่นมิได้คาดหวังเพียงให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งประเทศผ่านเกณฑ์มาตรฐานขั้นต่ำ ครบทุกแห่ง หรือสร้างแรงกระตุ้นให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพัฒนาศักยภาพของตนเองเท่านั้น เหนือสิ่งอื่นใดการเผยแพร่รายงานผลการวิเคราะห์เพื่อเป็นฐานข้อมูลการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จะจัดทำขึ้นทุกปีนับจากนี้ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นต้องการประชาสัมพันธ์การดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในมิติต่าง ๆ ให้แก่ประชาชนผ่านทางสื่อช่องทางต่าง ๆ เพื่อให้บุคคลทั่วไปทราบว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่วนใหญ่แท้จริงแล้วมีศักยภาพในการบริหารงานและตอบสนอง ความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้เพียงใด และสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งให้ผู้อ่านใช้ประโยชน์จากผลการประเมินนี้เปิดใจรับทราบมุมมองที่ดีของการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั่วประเทศ และเข้าใจบทบาทของประชาชนในการมีส่วนร่วมในการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมดำเนินการ ร่วมตรวจสอบการทำงานกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามวิถีทางประชาธิปไตยระดับท้องถิ่นอันจะก่อให้เกิด

ประโยชน์สุขแก่ประชาชนในพื้นที่ระดับ รากหญ้าด้วยตนเองอย่างแท้จริงต่อไป

ขั้นตอนการประเมิน

กระบวนการประเมินผล สถ-อปท (LPA) ในแต่ละปีงบประมาณประกอบด้วย กระบวนการ ดังนี้

1. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจัดการประชุมระหว่างสำนัก/กองที่เกี่ยวข้องเพื่อปรับปรุง แบบประเมินฯ (แบบ สถ-อปท) ให้สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และสถานการณ์ในปัจจุบันโดยอ้างอิงกับผลการประเมินฯ ในปีงบประมาณที่ผ่านมา
2. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นโดยกองพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่น จัดพิมพ์ แบบประเมินเพื่อส่งไปให้กับจังหวัด พร้อมจัดประชุมเพื่อชี้แจงการตรวจประเมินให้กับจังหวัดตามภาคต่าง ๆ ทั้ง 4 ภาค เพื่อเตรียมพร้อมในการตรวจประเมินองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
3. จังหวัดแต่งตั้งคณะทำงานตรวจประเมินประสิทธิภาพองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ทีม สถ-อปท) อย่างน้อยคณะละ 4 คน ประกอบด้วย บุคลากรในสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นในส่วนภูมิภาค จำนวน 2 คน ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 1 คนและผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้นำชุมชนจำนวน 1 คน โดยจังหวัดหนึ่งอาจมีได้มากกว่า 1 คณะ ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับจำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่แต่ละจังหวัด
4. คณะทำงานตรวจประเมินประสิทธิภาพองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดำเนินการตรวจประเมิน ในพื้นที่ตามคำสั่งของจังหวัดที่คณะได้รับมอบหมาย
5. จังหวัดรวบรวมผลการประเมินฯ ผ่านระบบที่กรมได้กำหนดขึ้น เพื่อประมวลผลและใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดแนวทาง รวมทั้งปรับปรุงการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นไป

ประเด็นและเกณฑ์การประเมิน

ปัจจุบันกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้แบ่งการประเมินให้คะแนน LPA ออกเป็น 5 ด้าน คือ

ด้านที่ 1 การบริหารจัดการ

ตัวชี้วัดที่ 1-24 จำนวน 24 ตัวชี้วัด ประกอบด้วย

1. ตัวชี้วัดจริง จำนวน 23 ตัวชี้วัด ตัวชี้วัดที่ 2-24 จำนวน 65 คะแนน
2. ตัวชี้วัดนาร่อง จำนวน 1 ตัวชี้วัด ตัวชี้วัดที่ 1 จำนวน 5 คะแนน (ไม่

นำไปนับเป็นคะแนน รวม)

เป้าหมายเชิงคุณภาพ : องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและพร้อมในการดำเนินการเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น

เป้าหมายเชิงปริมาณ : ร้อยละขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่ผ่านเกณฑ์การประเมินด้านที่ 1 ร้อยละ 70

ด้านที่ 2 การบริหารงานบุคคลและกิจการสภา

ตัวชี้วัดที่ 25-44 จำนวน 20 ตัวชี้วัด จำนวน 100 คะแนน

เป้าหมายเชิงคุณภาพ : องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งการวางแผน การส่งเสริม การพัฒนา การถ่ายทอดความรู้ พร้อมทั้งมีช่องทางในการรับฟังความคิดเห็นและ ขอร้องเรียนของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน และส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่ พร้อมกับส่งเสริม และสนับสนุนให้สภาท้องถิ่นดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าหมายเชิงปริมาณ : ร้อยละขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่ผ่านเกณฑ์การประเมินด้านที่ 2 ร้อยละ 70

ด้านที่ 3 การบริหารงานการเงินและการคลัง

ตัวชี้วัดที่ 45-90 จำนวน 46 ตัวชี้วัด ประกอบด้วย

1. ตัวชี้วัดจริง จำนวน 44 ตัวชี้วัด ตัวชี้วัดที่ 45-78, 81-90 จำนวน 220

คะแนน

2. ตัวชี้วัด นำร่อง จำนวน 2 ตัวชี้วัด ตัวชี้วัดที่ 79-80 จำนวน 10

คะแนน (ไม่นำไปนับเป็นคะแนนรวม)

เป้าหมายเชิงคุณภาพ: องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีการบริหารงานการเงินการคลังที่มีประสิทธิภาพ สามารถจัดเก็บรายได้ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีรายได้เพิ่มขึ้น ลูกหนี้ลดลง มีการดำเนินการด้านงบประมาณและพัสดุถูกต้องตามระเบียบกฎหมาย โปร่งใส ไม่มีข้อทักท้วงที่เกี่ยวข้องกับด้านการบริหารงานการเงินและการคลังจากหน่วยงานตรวจสอบ

เป้าหมายเชิงปริมาณ: ร้อยละขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่ผ่านเกณฑ์การประเมินด้านที่ 3 ร้อยละ 70

ด้านที่ 4 การบริการสาธารณะ

ตัวชี้วัดที่ 91-176 จำนวน 86 ตัวชี้วัด ประกอบด้วย

1. ตัวชี้วัดจริง จำนวน 85 ตัวชี้วัด ตัวชี้วัดที่ 91-175, 176 จำนวน 415

คะแนน

2. ตัวชี้วัดนํารอง จำนวน 1 ตัวชี้วัด ตัวชี้วัดที่ 174 จำนวน 5 คะแนน

(ไม่นํามาเป็นคะแนนรวม)

เป้าหมายเชิงคุณภาพ : องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีการบริหารงานตามแผนปฏิบัติการกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชนในท้องถิ่นในด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว ด้านศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี ศาสนา และภูมิปัญญาท้องถิ่น ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านการบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม

เป้าหมายเชิงปริมาณ: ร้อยละขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่ผ่านเกณฑ์การประเมินด้านที่ 4 ร้อยละ 70

ด้านที่ 5 ธรรมาภิบาล

ตัวชี้วัดที่ 177-190 จำนวน 14 ตัวชี้วัด ประกอบด้วย

1. ตัวชี้วัดจริง จำนวน 13 ตัวชี้วัด ตัวชี้วัดที่ 177-189 จำนวน 65 คะแนน

2. ตัวชี้วัดนํารอง จำนวน 1 ตัวชี้วัด ตัวชี้วัดที่ 190 จำนวน 5 คะแนน (ไม่นํามาเป็นคะแนนรวม)

เป้าหมายเชิงคุณภาพ : องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีการสร้างจิตสำนึกและตระหนักในการใช้อำนาจหน้าที่ให้บังเกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชนในท้องถิ่น การปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต มีคุณธรรม หรือจริยธรรม และการบริหารราชการท้องถิ่น ให้โปร่งใส เปิดเผยข้อมูลข่าวสาร เสริมสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในการเฝ้าระวังการทุจริตและยกย่องบุคคลต้นแบบ ด้านคุณธรรม จริยธรรมทั้งในและนอกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

เป้าหมายเชิงปริมาณ : ร้อยละขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่ผ่านเกณฑ์การประเมินด้านที่ 5 ร้อยละ 70

โดยด้านที่ 5 ธรรมาภิบาล ซึ่งเพิ่มขึ้นมาใหม่ในปีนี้เป็นตัวชี้วัดนํารองซึ่งยังไม่นำมาคิดคะแนนในการผ่านเกณฑ์การประเมินฯ แต่จะนำไปเป็นข้อมูลเพื่อพิจารณาในปี

ถัดไป เช่นเดียวกันกับการประเมินด้านที่ 1-4 ก็จะมีตัวชี้วัดนาร่องซึ่งยังไม่มี การคิด คำนวณแต่มีการวัดผลการดำเนินงาน เพื่อเก็บข้อมูลการดำเนินการที่ผ่านมาและเพื่อให้ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นได้มีการเตรียมพร้อมในการเข้ารับ การประเมินในปีถัดไป เมื่อ พิจารณาในแต่ละด้านจะประกอบด้วยหมวดต่าง ๆ รวมทั้งสิ้น 29 หมวด โดยแต่ละหมวด จะประกอบด้วยตัวชี้วัดที่ไม่เท่ากัน ดังนี้

ด้านที่ 1 มีจำนวนตัวชี้วัดทั้งสิ้น 25 ตัวชี้วัด (ตัวชี้วัดนาร่อง 4 ตัวชี้วัด)

ด้านที่ 2 มีตัวชี้วัดทั้งสิ้น 49 ตัวชี้วัด (ตัวชี้วัดนาร่อง 6 ตัวชี้วัด)

ด้านที่ 3 มีตัวชี้วัดทั้งสิ้น 57 ตัวชี้วัด (ตัวชี้วัดนาร่อง 2 ตัวชี้วัด)

ด้านที่ 4 มีตัวชี้วัดทั้งสิ้น 83 ตัวชี้วัด (ตัวชี้วัดนาร่อง 27 ตัวชี้วัด) และ

ด้านที่ 5 มีตัวชี้วัดทั้งสิ้น 14 ตัวชี้วัด รวมทั้งหมดเป็น 214 ตัวชี้วัด

(ตัวชี้วัดนาร่อง 53 ตัวชี้วัด)

โดยในแต่ละตัวชี้วัดจะมีระดับการให้ค่าคะแนนจากเดิม 4 ค่าคะแนน ได้แก่ ค่าคะแนนที่ระดับ 0 หมายถึง ไม่มีการดำเนินการ ค่าคะแนนที่ระดับ 1 หมายถึง เริ่ม มีการดำเนินการ ค่าคะแนนระดับที่ 3 หมายถึง มีการดำเนิน การแล้วแต่ยังไม่ครบถ้วน ตามเป้าหมายที่กำหนด และค่าคะแนนระดับที่ 5 หมายถึง มีการดำเนินการแล้วเสร็จ และ บรรลุตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ โดยในปี 2560 ได้มีการเพิ่มค่าคะแนนระดับที่ 2 และค่า คะแนนระดับที่ 4 เพิ่มเข้ามาเพื่อจำแนกระดับคะแนนให้ละเอียดขึ้นในบางตัวชี้วัด ทำให้มี ค่าคะแนนรวมทั้งสิ้น 6 ค่าคะแนน และ ในแต่ละตัวชี้วัดจะมีระดับการให้ค่าคะแนนที่ หลากหลายขึ้น เช่น บางตัวชี้วัดที่เป็นการดำเนินการตามระเบียบ กฎหมายที่วัดได้ว่าการ ดำเนินการหรือไม่มีการดำเนินการ ค่าคะแนนก็จะมีแค่ระดับ 0 ระดับ 3 และระดับ 5 เป็น ต้น นอกจากนี้การคิดคะแนนในแต่ละด้านจะมีการถ่วงน้ำหนักเป็นรายหมวดเพื่อเป็นการ จัดลำดับความสำคัญของค่าคะแนนแต่ละหมวดตามการให้ความสำคัญของนโยบายที่ เน้นหนักของรัฐบาล กระทรวงมหาดไทย และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น โดยในแต่ละ ด้านจะมีการให้น้ำหนักคะแนนของแต่ละหมวดที่ไม่เท่ากัน เช่น หมวดที่เป็นการวัดผล สัมฤทธิ์หรือเรื่องที่เป็นนโยบายสำคัญอย่างการบริหารจัดการขยะ, การเพิ่มขึ้นของรายได้ ก็จะมีค่าน้ำหนักที่มากกว่าหมวดที่เป็นการวัดกระบวนการทำงานทั่วไป ซึ่งค่าน้ำหนัก คะแนนของแต่ละหมวดจะปรากฏตามตาราง “ตัวชี้วัดในการประเมิน” ในหัวข้อถัดไป

คณะทำงานฯ จะตรวจประเมินจากหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-based Assessment) ที่แสดงให้เห็นถึงการดำเนินงานขององค์การปกครองท้องถิ่นในเนื้อหา

สาระที่ตรงตามเป้าประสงค์ของตัวชี้วัดที่กำหนด โดยเกณฑ์ที่ใช้กำหนดว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นผ่านการประเมินในตัวชี้วัดดังกล่าว อยู่ที่ค่าคะแนนระดับ 3 หรือคิดเป็นร้อยละ 60 ของผลการประเมิน

ระดับของผลการประเมิน

ผลการประเมิน LPA ดังกล่าว จะถูกนำมาวิเคราะห์ โดยมีการกำหนดเกณฑ์ในการแบ่งระดับ ผลการประเมินออกเป็น 5 ระดับ และในแต่ละระดับจะใช้สีเพื่อแทนระดับผลการประเมินต่าง ๆ ดังนี้

ระดับ “ดีเด่น” หมายถึง ผลการประเมินอยู่ที่ระดับร้อยละ 90 ถึง 100 ใช้แทนด้วย “สีเขียวเข้ม”

ระดับ “ดีมาก” หมายถึง ผลการประเมินอยู่ที่ระดับร้อยละ 80 ถึง 89.99 ใช้แทนด้วย “สีเขียวอ่อน”

ระดับ “ดี” หมายถึง ผลการประเมินอยู่ที่ระดับร้อยละ 70 ถึง 79.99 ใช้แทนด้วย “สีเหลือง”

ระดับ “พอใช้” หมายถึง ผลการประเมินอยู่ที่ระดับร้อยละ 60 ถึง 69.99 ใช้แทนด้วย “สีส้ม”

ระดับ “ควรปรับปรุง” หมายถึง ผลการประเมินอยู่ที่ระดับต่ำกว่าร้อยละ 60 ใช้แทนด้วย “สีแดง”

ทั้งนี้ ได้กำหนด “เกณฑ์มาตรฐานขั้นต่ำ” สำหรับผลการประเมินในแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอยู่ที่ระดับร้อยละ 60 ของคะแนนเต็ม เนื่องจากเป็นค่าคะแนนที่ตรงกับค่าคะแนนการประเมินฯ ในแต่ละตัวชี้วัดที่ผ่านระดับ 3 ซึ่งหมายถึงการที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการดำเนินการตามตัวชี้วัดนั้น ๆ แล้วแต่ยังไม่บรรลุเป้าหมายที่กำหนดอย่างครบถ้วน

ในการวิจัย ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (LPA) ในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาตาม เกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ประจำปี 2567 ซึ่ง ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง ความสำเร็จของประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม ที่บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของแผนงานการปฏิบัติราชการตามที่ได้รับงบประมาณของรัฐมาดำเนินการให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการพัฒนาท้องถิ่นส่งผลต่อการ

พัฒนาประเทศไทยอย่างยั่งยืนเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชนในประเทศ
ประกอบด้วย 1) การบริหารจัดการ 2) การบริหารงานบุคคลและกิจการสภา
3) การบริหารงานการเงินและการคลัง 4) การบริการสาธารณะ และ 5) ธรรมนูญศาล

บริบทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร

สภาพที่ตั้งและอาณาเขต

อำเภอคำตากล้า ตั้งอยู่ทางทิศเหนือของจังหวัดสกลนคร มีพื้นที่ 402.0 ตาราง
กิโลเมตร หรือประมาณ 251,250 ไร่ ห่างจากเทศบาลนครสกลนครประมาณ 111
กิโลเมตร แบ่งพื้นที่การปกครองออกเป็น 4 ตำบล 61 หมู่บ้าน มีอาณาเขตติดต่อกับเขต
การปกครองข้างเคียงดังต่อไปนี้

ทิศเหนือ ติดกับอำเภอเซกา และอำเภอพรเจริญ จังหวัดหนองคาย

ทิศใต้ ติดกับตำบลหนองแวง อำเภอวานรนิวาส จังหวัดสกลนคร

ทิศตะวันออก ติดกับตำบลท่าก้อน อำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร

ทิศตะวันตก ติดกับตำบลโนนสะอาด และตำบลบ่อแก้ว อำเภอบ้านม่วง

จังหวัดสกลนคร

การปกครองส่วนท้องถิ่น

อำเภอคำตากล้าประกอบไปด้วย 4 ตำบลดังนี้

1. ตำบลคำตากล้า
2. ตำบลนาแต้
3. ตำบลหนองบัวลิม
4. ตำบลแพด

5. องค์การบริหารส่วนตำบลนาแต่ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลนาแต่ทั้งตำบล

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

พัชรกัญญ์ เมธาจักรเกียรติ (2561) ได้ทำการศึกษาอิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ หัวหน้างาน และทีมงานที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการสร้างนวัตกรรมระดับบุคคลผ่านสมรรถนะ หลักของบุคลากร ในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ หัวหน้างาน และทีมงานมีความสัมพันธ์เชิง บวกกับสมรรถนะหลักของบุคลากร และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการสร้าง นวัตกรรมระดับบุคคลในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 2) การทดสอบความเป็นตัวแปรกลาง พบว่าสมรรถนะหลักของบุคลากรเป็นตัวแปรกลางในความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ หัวหน้างาน และทีมงาน ที่มีอิทธิพลอย่างสูงกับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการสร้างนวัตกรรมระดับบุคคลใน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ช่อพกา โถแก้ว (2562) ได้ทำการศึกษา การพัฒนาการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม ผลการศึกษา พบว่า 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านภาวะผู้นำ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านความรู้ความเข้าใจ ด้านทัศนคติ และด้านการจูงใจ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก 2) การพัฒนาการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม ในภาพรวมและรายด้านมีการพัฒนาอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านการรับฟังความคิดเห็น ด้านการสร้างความร่วมมือ ด้านการเข้ามามีบทบาทหรือเกี่ยวข้อง ด้านการเสริมอำนาจ และด้านการให้ข้อมูลข่าวสาร 3) ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อาชีพ ความสัมพันธ์กับการพัฒนาการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 4) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านภาวะผู้นำ ด้านความรู้ความเข้าใจ ด้านการจูงใจ และด้านทัศนคติ

ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

มูสตอฟา หมัดบินเฮด (2565) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐอำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง อยู่ในระดับมาก คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง อยู่ในระดับมาก การเปรียบเทียบประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐอำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผล ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐอำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุงอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถอธิบายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรภาครัฐอำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุงได้ร้อยละ 51.10 ($R^2=0.511$)

สุนิรัตน์ แก้ววิศิษฐ์ (2566) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการบริหารภาครัฐแนวใหม่ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก การบริหารงานตามหลักบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก การมีส่วนร่วมของประชาชน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (LPA) ในเขตอำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก 2) การบริหารภาครัฐแนวใหม่ มีอิทธิพลทางตรงกับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น 3) การบริหารงานตามหลักบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี มีอิทธิพลทางตรงกับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น 4) การมีส่วนร่วมของประชาชน ไม่มีอิทธิพลทางตรงกับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น

เสริมสิทธิ์ สร้อยสอดศรี (2566) ได้ทำการศึกษา การบริหารนโยบาย สาธารณะท้องถิ่นแบบมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสระแก้ว ผลการวิจัย พบว่า ประชาชนมีส่วนร่วมต่อการบริหารนโยบายสาธารณะท้องถิ่น ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของประชาชนและความคิดเห็นของประชาชน พบว่า ประชาชนที่ มีการดำรงตำแหน่งต่างกัน มีส่วนร่วมและมีความ คิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารนโยบายสาธารณะท้องถิ่น แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารนโยบายสาธารณะท้องถิ่น ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคคล (ความเป็นพลเมือง) ปัจจัยด้านชุมชน และปัจจัยด้านองค์การ (องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น) ($r_{xy} = 0.86$, $\text{sig.} = 0.00$) ผลการศึกษาเชิงคุณภาพ พบว่า นโยบายสาธารณะท้องถิ่นมีความเป็นลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละองค์กร ปกครองส่วน ท้องถิ่น ดังนั้น การบริหารนโยบายสาธารณะท้องถิ่นควรคำนึงถึงความต้องการของ ประชาชนเป็นหลัก เพื่อให้เป็นไปตามหลักการกระจายอำนาจเพื่อลดการผลิตนโยบายซ้ำที่ ท้องถิ่นไม่ต้องการ ในขณะที่ราชการ ส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค ที่มีความเกี่ยวข้องกับ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยตรง (กระทรวงมหาดไทย, กรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น) ต้องมีบทบาทในการสนับสนุนภารกิจขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นที่ปราศจาก การบังคับบัญชาหรือสั่งการตามแนวนโยบายที่ไม่มีกฎหมายรองรับเพื่อตอบสนองภารกิจ ของรัฐ ควรเปิดโอกาสให้ ประชาชนเข้ามามีบทบาทเพื่อที่จะสะท้อนปัญหาไปสู่การแก้ไข ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องส่งเสริม แนวทางส่งเสริมการบริหารนโยบาย สาธารณะท้องถิ่น ได้แก่ การสร้างรูปแบบกลไกการเข้าถึงการบริหารนโยบาย เพิ่มบทบาท หน้าที่ในการร่วมประเมินผลตรวจสอบนโยบายท้องถิ่น และเพิ่มช่องทางการประชาสัมพันธ์ การดำเนิน นโยบายด้านต่าง ๆ ทางสื่อสารออนไลน์ เพื่อความสะดวกและหลากหลายใน ติดตามความก้าวหน้าของนโยบายสาธารณะท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

ชาลิตา รักเจริญ (2566) ได้ทำการศึกษา อิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุน จากองค์การและจากผู้บังคับบัญชาและความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อผลการ ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงาน ในสำนักงานสรรพากรภาคแห่งหนึ่ง ผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายร้อยละ 65.70 มีช่วงอายุ ระหว่าง 30-40 ปีร้อยละ 58.27 มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 76.20 ระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 64.29 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 20,001- 30,000 บาท ร้อยละ 56.02 ระดับ การรับรู้ การสนับสนุนจากองค์การ การรับรู้การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ความผูกพัน

ต่อองค์การ และการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ของพนักงานในสำนักงานสรรพากรแห่งหนึ่ง อยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์การ และความผูกพันต่อองค์การ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อมรรัตน์ ตู่ไชย (2567) ได้ทำการศึกษาการสนับสนุนขององค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของลูกจ้างรายวันในเขตมินบุรี ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31-40 ปี ระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ประกอบอาชีพ ฟรีแลนซ์ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 10,001-20,000 บาท และมีสถานะโสด การศึกษาปัจจัยการสนับสนุนจากองค์การ พบว่าปัจจัยการสนับสนุนจากองค์การมีความสัมพันธ์ ในระดับสูงกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ที่ร้อยละ 80.00 ($R = 0.800$) และปัจจัยการสนับสนุนขององค์การ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของลูกจ้างในเขตมินบุรีที่ร้อยละ 64.00 ($R \text{ Square} = 0.640$) โดยปัจจัยด้านด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้า ด้านความมั่นคงในงาน และด้านการปฏิบัติงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 ในขณะที่ปัจจัยด้านผลตอบแทนและ สวัสดิการ และด้านจิตอาารมณไม่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

สุกิจ แก้วพินิจ และ นริศรา ภาควิธิ (2567) ได้ทำการศึกษาความสุขในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอากาศยาน จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า 1) ความสุขในการทำงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) คุณภาพชีวิตในการทำงาน การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและเป็นธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านคุณภาพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า 1) ความสุขในการทำงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ และด้านความรักในงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอากาศยานจังหวัดชลบุรี และความสุขในการทำงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอากาศยานจังหวัดชลบุรี

2) คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอากาศยานจังหวัดชลบุรี และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถให้ผู้ปฏิบัติงาน และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอากาศยานจังหวัดชลบุรี

2. งานวิจัยต่างประเทศ

Carolyn C. Lenng (2005) ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของ ประชาชนในพื้นที่ : ยุทธศาสตร์การสร้างชุมชนในบริเวณที่ประชาชนมีรายได้ต่ำ พบว่า ความร่วมมือของประชาชนในท้องถิ่น กำลังเป็นแนวทางพัฒนาชุมชนที่มุ่งหาความร่วมมือของผู้อยู่อาศัยในการพัฒนาที่อยู่ อาศัยการจัดการและการสร้างชุมชน แต่บทบาทและกลไกของการร่วมมือของประชาชนและปฏิสัมพันธ์กับปัจจัยอื่น ๆ ที่ขับเคลื่อนความเข้มแข็งของชุมชน เมื่อเข้าใจเงื่อนไขหลักและปัจจัยรวมทั้งตัวแปรอื่น ๆ ที่สร้างความเข้มแข็งของการมีส่วนร่วมของประชาชน นโยบายของรัฐสามารถช่วยประชากรที่มีรายได้ต่ำได้แสดงผล และสร้างความก้าวหน้าให้แก่ชุมชนของพวกเขา รายงานวิจัยนี้มีผลการวิจัยสนับสนุนความร่วมมือของประชาชนในการพัฒนาที่อยู่อาศัย การจัดการและการสร้างชุมชนอย่างกว้างขวางกลับมีผลการวิจัยด้านการวัดประสิทธิภาพน้อยมาก งานวิจัยนี้บรรยายถึงประสิทธิภาพของความร่วมมือของประชาชน โดยดูจากระดับบุคคล การสร้างและระดับชุมชนซึ่งจะชัดเจนเข้มแข็งขึ้นถ้ามีมาตรการที่เข้มแข็งของการร่วมมือของประชาชนถูกนำมาใช้

Harrington (2008) ได้ศึกษาการบริหารการมีส่วนร่วมในองค์กร ก่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ผลการศึกษาพบว่า สิ่งที่สำคัญที่สุด ในการกระตุ้นให้เกิดกระบวนการปรับปรุงองค์กร เมื่อองค์กรประสบปัญหา คือการบริหารจัดการทีมให้เกิดการมีส่วนร่วมอย่างทั่วทั้งองค์กร ก่อนที่จะจัดการไม่ได้ และกลายเป็นปัญหาที่เรื้อรังเกิดขึ้นในกระบวนการต่าง ๆ โดยมีปัจจัยที่สำคัญคือ ผู้บริหารต้องทุ่มเททั้งร่างกาย แรงใจ ให้เป็นตัวอย่างแก่พนักงาน อีกทั้งต้องสร้างแรงบันดาลใจให้กับพนักงานทุกระดับ เพื่อ

กระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วมในกระบวนการปรับปรุงองค์กรเพื่อแก้ปัญหาทุกปัญหาที่เกิดขึ้นในทุกกระบวนการ ซึ่งการจัดการแบบนี้ในทุกระดับ ก่อให้เกิดการยอมรับในความรับผิดชอบ และความโปร่งใส ในผลผลิตต่าง ๆ และเมื่อผู้บริหารแต่ละคนดำเนินการแบบเดียวกัน จะทำให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการปรับปรุงองค์กรโดยไม่เกิดการต่อต้าน ก่อให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพในที่สุด

Piyadeth (2010) ศึกษาบรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลส่วนกลาง ประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พยาบาลประจำการ จำนวน 288 คนที่ทำงานอยู่ในโรงพยาบาลส่วนกลาง 3 แห่ง ของประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า บรรยากาศองค์การตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการโดยรวมอยู่ในระดับต่ำ คุณภาพชีวิตการทำงานตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการโดยรวมอยู่ในระดับต่ำ ส่วนบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 การศึกษาครั้งนี้ผู้บริหารสามารถนำไปทำแผนปรับปรุงองค์การเพื่อให้พยาบาลประจำการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น ต่อไป

Chouchane et al., (2021) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การสนับสนุนขององค์กรและพฤติกรรมของผู้ประกอบการภายในองค์กร : บทบาทของความตั้งใจในการเป็นผู้ประกอบการภายในของพนักงานและการรับรู้ความสามารถของตนเอง เพื่อดูผลกระทบทางอ้อมของการรับรู้ถึงการสนับสนุนขององค์กรที่มีผลพฤติกรรมการเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กร ผ่านความตั้งใจเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กรที่ถูกควบคุมโดยการรับรู้ความสามารถของตนเองในการที่จะเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กร โดยรวบรวมข้อมูลจาก พนักงาน 179 คน จากองค์กรขนาดกลางและขนาดย่อม (SME) ในประเทศแคนาดา ผลการศึกษาพบว่า สมมติฐานแรก การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ พฤติกรรมการเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กรของพนักงาน สมมติฐานที่ 2 ความตั้งใจในการเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กรของพนักงาน มีผลทางอ้อม กับความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร กับ พฤติกรรมการเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กรของพนักงาน สมมติฐานที่ 3 ผลคือ ความตั้งใจในการเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กรของพนักงาน มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยยะทางสถิติ กับการรับรู้การเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กรของตัวเอง

Okwor H et al.,(2022) ได้ทำการวิจัยเรื่องสมรรถนะของผู้ประกอบการภายในและการเติบโตขององค์กรโดยมีตัวแปรส่งผ่านคือ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร เพื่อดูความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ โดยใช้ทฤษฎีผลระหว่างทฤษฎีฐานทรัพยากร และทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม ทำการเก็บข้อมูลจากพนักงาน 480 คนในบริษัทขนาดเล็กจำนวน 34 บริษัท จากประเทศไนจีเรีย ผลการศึกษาพบว่า จากสมมติฐานแรก สมรรถนะของผู้ประกอบการภายใน ในด้านความกระตือรือร้น,ความยืดหยุ่น แรงผลักดันทางธุรกิจ และการรับความเสี่ยง มีความสัมพันธ์กับการเติบโตขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สมมติฐานที่ 2 สมรรถนะของผู้ประกอบการภายใน ในด้านความกระตือรือร้น,ความยืดหยุ่น แรงผลักดันทางธุรกิจ และการรับความเสี่ยง มีความสัมพันธ์กับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสมมติฐานสุดท้ายผล คือ สมรรถนะของผู้ประกอบการภายใน ในด้านความกระตือรือร้น ,ความยืดหยุ่นแรงผลักดันทางธุรกิจ และการรับความเสี่ยง มีความสัมพันธ์กับการเติบโตขององค์กรโดยผ่านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ในการวิจัยปัจจัยทางการบริหารและการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำ

1. ทฤษฎีการสนับสนุนขององค์กร (Organizational Support Theory)

ของ Rhoades & Eisenberger (2002) มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยเกี่ยวกับการสนับสนุนจากองค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร ประกอบด้วย

1.1 ด้านความยุติธรรม (Fairness)

1.2 ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา (Supervisor Support)

1.3 ด้านรางวัลและสภาพการทำงาน (Organization Rewards & Job Conditions)

2. องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน ของ Walton (1973) มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร

2.1 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

- 2.2 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย
- 2.3 ด้านโอกาสความก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ
- 2.4 ด้านการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน
- 2.5 ด้านความสมดุลระหว่างภาระงานกับชีวิตส่วนตัว
- 2.6 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
- 2.7 ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน
- 2.8 ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

3. แนวคิดการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมของ Swans burg (1996) มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร ประกอบด้วย

- 3.1 การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน
- 3.2 ความยืดหยุ่นผูกพัน
- 3.3 ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน
- 3.4 การไว้วางใจกัน

4. เกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ประจำปี 2567) (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, 2567) มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (LPA) ในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร ประกอบด้วย

- 4.1 การบริหารจัดการ
- 4.2 การบริหารงานบุคคลและกิจการสภา
- 4.3 การบริหารงานการเงินและการคลัง
- 4.4 การบริการสาธารณะ
- 4.5 ธรรมนูญตำบล

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง การสนับสนุนจากองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน และ การบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. วิธีการสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร จำนวน 252 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 31 มกราคม พ.ศ. 2568)

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร จำนวน 153 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการเทียบตารางสำเร็จรูปคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan (1986 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560) จะทำการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) โดยแยกประชากรจากแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้วิจัยสามารถกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนขนาดของประชากรกลุ่มตัวอย่างในแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ดังตาราง 1

ตาราง 1 ขนาดของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
1. เทศบาลตำบลคำตากลา	120	73
2. เทศบาลตำบลแพด	39	24
3. องค์การบริหารส่วนตำบลคำตากลา	31	19
4. องค์การบริหารส่วนตำบลนาแต่	29	17
5. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวลิ้ม	33	20
รวม	252	153

ที่มา : สำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอคำตากลา (2567)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากลา จังหวัดสกลนคร ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 การสนับสนุนจากองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอคำตากลา จังหวัดสกลนคร แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยผู้วิจัยกำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถาม ระบุระดับการสนับสนุนจากองค์การ ทั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดคะแนนในการตอบแบบสอบถามออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมาก
- 3 หมายถึง เห็นด้วยในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อย

1 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยผู้วิจัยกำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถาม ระบุระดับคุณภาพชีวิต การทำงานของตนเอง ทั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดคะแนนในการตอบแบบสอบถามออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมาก

3 หมายถึง เห็นด้วยในระดับปานกลาง

2 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อย

1 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 การบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยผู้วิจัยกำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถาม ระบุระดับการบริหาร ราชการแบบมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัด สกลนคร ทั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนด คะแนนในการตอบแบบสอบถามออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมาก

3 หมายถึง เห็นด้วยในระดับปานกลาง

2 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อย

1 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 5 ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยผู้วิจัยกำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถาม ระบุระดับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร ทั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนด คะแนนในการตอบ แบบสอบถามออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมาก

3 หมายถึง เห็นด้วยในระดับปานกลาง

- 2 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อย
- 1 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

วิธีการสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ

1. ทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร นิยามศัพท์เฉพาะ และงานวิจัยเกี่ยวข้อง รวมทั้งระเบียบวิธีวิจัย เพื่อหาแนวทางในการกำหนดรูปแบบของแบบสอบถาม และข้อคำถาม

2. สร้างกรอบแนวคิดของการวิจัยจากการสังเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยนำ 1) การสนับสนุนจากองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า และการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า มากำหนดเป็นตัวแปรอิสระ 2) ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า มากำหนดเป็นตัวแปรตาม เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างทำการประเมินค่าตามความคิดเห็น

3. กำหนดองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของข้อคำถามโดยการสังเคราะห์

3.1 ทฤษฎีการสนับสนุนขององค์กร (Organizational Support Theory) ของ Rhoades & Eisenberger (2002) ออกมาเป็นข้อคำถามวัดระดับเกี่ยวกับการสนับสนุนจากองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร

3.2 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของ Walton (1973) ออกมาเป็นข้อคำถามวัดระดับเกี่ยวกับเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร

3.3 แนวคิดการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมของ Swans burg (1996) ออกมาเป็นข้อคำถามวัดระดับเกี่ยวกับการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร

3.4 เกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ประจำปี 2567) (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, 2565) ออกมาเป็นข้อคำถามวัดระดับเกี่ยวกับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (LPA) ในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร

4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจแก้ไขเนื้อหา และความถูกต้อง

5. การหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) ของเครื่องมือ กระทำโดยนำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) หลังจากนั้นนำมาหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยใช้สูตร ดังนี้ (Roviovelli & Hambleton, 1997 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC หมายถึง ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item congruency)

R หมายถึง ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ โดยที่ ค่า +1 หมายถึงข้อคำถามสามารถนำไปวัดได้อย่างแน่นอน, ค่า 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าจะวัดได้ และค่า -1 หมายถึง ข้อคำถามไม่สามารถนำไปวัดได้อย่างแน่นอน

N หมายถึง จำนวนทรงคุณวุฒิ

โดยเลือกข้อที่มีค่า IOC มากกว่า 0.5 ส่วนข้อใดมีค่าน้อยกว่า 0.50 ผู้วิจัยนำมาปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนั้น ข้อคำถามทุกข้อ จึงผ่านความเห็นชอบจากผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่านที่ได้ตรวจสอบและเห็นว่ามีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ครอบคลุมในแต่ละด้านและครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยแล้ว โดยข้อคำถามมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80-1.00

โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วย

1) รองศาสตราจารย์ ดร.ชนินทร์ วะสินนท์ ตำแหน่ง อาจารย์ประจำคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2) รองศาสตราจารย์ ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง กรรมการบริหารหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น กรรมการบริหารหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4) นายอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร

5) ท้องถิ่นอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร

6. นำแบบสอบถามไปเสนอขอการรับรองจริยธรรมวิจัยในมนุษย์ จากสถาบันวิจัยและพัฒนาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามที่คณะกรรมการจริยธรรมวิจัยในมนุษย์ ให้ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจก่อนนำไปทดลองใช้ (Try Out)

7. การขอรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ แม้ว่าการวิจัยนี้จะได้ผ่านกระบวนการขอรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์อย่างเป็นทางการ แต่ผู้วิจัยได้ให้ความสำคัญและปฏิบัติตามหลักจริยธรรมการวิจัยที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัดตลอดกระบวนการวิจัย โดยยึดหลักการสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ หลักความเคารพต่อบุคคล (Respect for persons) หลักประโยชน์ (Beneficence) และหลักความยุติธรรม (Justice) ตามรายงานของ Belmont (1978) รวมทั้งมีมาตรการในการคุ้มครองข้อมูลและความเป็นส่วนตัวของผู้เข้าร่วมการวิจัย เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินการวิจัยจะก่อประโยชน์สูงสุดและไม่ก่อให้เกิดอันตรายใด ๆ ต่อผู้เข้าร่วมการวิจัยและสังคม

8. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษาจำนวน 30 ชุด

9. นำข้อคำถามที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก โดยคิดข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.361 ขึ้นไป ค่าวิกฤตของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สันที่ระดับนัยสำคัญ .05 (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

10. นำข้อคำถามที่ได้ มาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ด้วยวิธีการของ Cronbach ทั้งนี้ทำการวิเคราะห์แบบสอบถามด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ต้องมากกว่า 0.70 จึงจะถือว่าแบบสอบถามนั้นใช้ได้ (Alpha Coefficient Method)

11. นำแบบสอบถามดังกล่าว ที่ผ่านการทดลองใช้ และหาค่าความเชื่อมั่น มาทำการปรับปรุงเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจะเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ถึงนายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร เพื่อขอความร่วมมือและอำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ดังกล่าว จำนวน 153 คน โดยมีการระบุวัตถุประสงค์ของการวิจัยและขอบเขตของการเก็บข้อมูลอย่างชัดเจน

2. ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยการลงพื้นที่จริงในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร เพื่อนำแบบสอบถามไปแจกจ่ายให้แก่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 153 คน พร้อมทั้งชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีการตอบแบบสอบถาม และการรักษาความลับของข้อมูล เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามเกิดความเข้าใจที่ถูกต้องและให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามอย่างครบถ้วน

3. ภายหลังจากการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกฉบับอย่างละเอียด เพื่อคัดกรองข้อมูลที่ไม่สมบูรณ์หรือมีข้อผิดพลาดออก จากนั้นจึงนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไปทำการบันทึกข้อมูล ประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนทางสถิติ เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่มีความถูกต้องและน่าเชื่อถือ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยทำการคำนวณโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยดำเนินการ ดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถาม
2. ตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วลงรหัส (Coding form)
3. ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 การวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคล ตามแบบสอบถาม ตอนที่ 1
คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การแจกแจงความถี่ (Frequencies) และ
ร้อยละ (Percentage)

3.2 การวิเคราะห์ระดับการสนับสนุนจากองค์การขององค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า (แบบสอบถามตอนที่ 2) ลักษณะของแบบสอบถามเป็น
แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย
และน้อยที่สุด วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
(Standard deviation) ของคำถามเป็นรายข้อและรายด้าน โดยผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การแปล
ความหมายตามแนวคิดของ Best (1993) ดังนี้

4.51–5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด

3.51–4.50 หมายถึง ระดับมาก

2.51–3.50 หมายถึง ระดับปานกลาง

1.51–2.50 หมายถึง ระดับน้อย

1.00–1.50 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

3.3 การวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร (แบบสอบถามตอนที่ 3)
ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ
มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และ
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ของคำถามเป็นรายข้อและรายด้าน โดย
ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายตามแนวคิดของ Best (1993) ดังนี้

4.51–5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด

3.51–4.50 หมายถึง ระดับมาก

2.51–3.50 หมายถึง ระดับปานกลาง

1.51–2.50 หมายถึง ระดับน้อย

1.00–1.50 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

3.4 การวิเคราะห์ระดับการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมขององค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร (แบบสอบถามตอนที่ 4)
ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ
มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และ

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ของคำถามเป็นรายข้อและรายด้าน โดยผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายตามแนวคิดของ Best (1993) ดังนี้

4.51–5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด

3.51–4.50 หมายถึง ระดับมาก

2.51–3.50 หมายถึง ระดับปานกลาง

1.51–2.50 หมายถึง ระดับน้อย

1.00–1.50 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

3.5 การวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร (แบบสอบถามตอนที่ 5) ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ของคำถามเป็นรายข้อและรายด้าน โดยผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายตามแนวคิดของ Best (1993) ดังนี้

4.51–5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด

3.51–4.50 หมายถึง ระดับมาก

2.51–3.50 หมายถึง ระดับปานกลาง

1.51–2.50 หมายถึง ระดับน้อย

1.00–1.50 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

3.6 การทดสอบสมมติฐานเพื่อศึกษาอิทธิพลของการสนับสนุนจากองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร และการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล ใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. การวิเคราะห์ระดับ 1) การสนับสนุนจากองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า 2) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า 3) การบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า 4) ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า ใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

3. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยใช้สถิติดังนี้

3.1 ในเบื้องต้นจะทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรในตัวแบบที่ใช้ในการศึกษา เพื่อป้องกันการเกิด Multicollinearity หรือการมีสหสัมพันธ์กันระหว่างตัวแปรอิสระ ซึ่งหากมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงอาจส่งผลให้สมการพยากรณ์ตัวแปรตามเกิดความคลาดเคลื่อน ดังนั้นจึงต้องตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระ เพื่อให้มั่นใจว่าสามารถคงอยู่ในสมการได้ โดยกำหนดระดับนัยสำคัญที่ 0.05

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนจากองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร และการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม กับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) หลังจากนั้นจึงจะทำการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรโดยจะพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

3.2 ตรวจสอบตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กันเอง (Multicollinearity) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2553) พิจารณาจากค่า Variance Inflation Factor (VIF) ซึ่งต้องมีค่าไม่เกิน 10 และพิจารณาค่า Tolerance ซึ่งต้องมีค่าอยู่ระหว่าง $0 < 1$ จึงจะแสดงว่าตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กันเอง

3.2.1 กราฟ Normal Prob. Plot มีการแจกแจงแบบปกติ มีการเรียงตัวใกล้เคียงตรงเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น

3.2.2 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0 โดยพิจารณาจากค่า Residual มีค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อน (Residual) เท่ากับ .000 ซึ่งใกล้เคียงกับหรือเท่ากับศูนย์ เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น

3.2.3 มีความแปรปรวนคงที่ โดยพิจารณาจากกราฟ Scatterplot ความคลาดเคลื่อนเป็นอิสระกัน (Autocorrelation) พิจารณาค่า Durbin-Watson ซึ่งต้องมีค่าไม่เกิน 2 จึงสรุปได้ว่าความคลาดเคลื่อนเป็นอิสระกัน เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น

3.3 การศึกษาอิทธิพลของการสนับสนุนจากองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร และการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยเรื่อง การสนับสนุนจากองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน และการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยได้อันดับการวิเคราะห์ข้อมูล ไว้ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมาย ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

$\bar{X}$	แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
r	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
R	แทน ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ
R^{2Adj}	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจที่ปรับแล้ว
b	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์
β	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานของตัวพยากรณ์
OS	แทน ผลรวมของการสนับสนุนจากองค์กร
OS ₁	แทน ด้านความยุติธรรม
OS ₂	แทน ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา
OS ₃	แทน ด้านรางวัลและสภาพการทำงาน
QL	แทน ผลรวมของคุณภาพชีวิตการทำงาน

QL ₁	แทน ด้านคำตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
QL ₂	แทน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย
QL ₃	แทน ด้านโอกาสความก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ
QL ₄	แทน ด้านการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน
QL ₅	แทน ด้านความสมดุลระหว่างภาระงานกับชีวิตส่วนตัว
QL ₆	แทน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
QL ₇	แทน ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน
QL ₈	แทน ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม
PG	แทน ผลรวมของการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม
PG ₁	แทน การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน
PG ₂	แทน ความยึดมั่นผูกพัน
PG ₃	แทน ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน
PG ₄	แทน การไว้วางใจกัน
EF	แทน ผลรวมของประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
EF ₁	แทน การบริหารจัดการ
EF ₂	แทน การบริหารงานบุคคลและกิจการสภา
EF ₃	แทน การบริหารงานการเงินและการคลัง
EF ₄	แทน การบริการสาธารณะ
EF ₅	แทน ธรรมภิบาล
P-Value	แทน คำนัยสำคัญทางสถิติ/ค่าความน่าจะเป็น
Sig.	แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับขั้นตอน แยกออกเป็น 6 ตอน
ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับการสนับสนุนจากองค์การขององค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมของ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร

ตอนที่ 6 ผลการทดสอบสมมติฐาน
สำหรับรายละเอียดในแต่ละตอน มีดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็น
บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร
อันประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานในหน่วยงานนี้
และหน่วยงานที่สังกัด รายละเอียดดังตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

(n=153)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวนคน	ร้อยละ
1. เพศ		
-ชาย	86	56.21
-หญิง	67	43.79
2. อายุ		
-ไม่เกิน 30 ปี	24	15.69
-31-40 ปี	59	38.56
-41-50 ปี	44	28.76
-51-60 ปี	26	16.99
3. ระดับการศึกษา		
-ต่ำกว่าปริญญาตรี	25	16.34
-ปริญญาตรี	114	74.51
-สูงกว่าปริญญาตรี	14	9.15
4. ประสบการณ์การทำงานในหน่วยงานนี้		
-1-5 ปี	25	16.34
-6-10 ปี	68	44.44
-11-20 ปี	50	32.68
-21 ปี ขึ้นไป	10	6.54
5. หน่วยงานที่สังกัด		
-เทศบาลตำบลคำตากลา	73	47.71
-เทศบาลตำบลแพด	24	15.69
-องค์การบริหารส่วนตำบลคำตากลา	19	12.42
-องค์การบริหารส่วนตำบลนาแต่	17	11.11
-องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวลิ้ม	20	13.07
รวม	153	100.00

จากตาราง 2 พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร มีจำนวนทั้งสิ้น 153 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 56.21 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 38.56 มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 74.51 มีประสบการณ์การทำงานในหน่วยงาน 6-10 ปี จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 44.44 และสังกัดเทศบาลตำบลคำตากล้า มากที่สุด จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 47.71

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับการสนับสนุนจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร

ผลการวิเคราะห์ระดับการสนับสนุนจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร รายละเอียดดังตาราง 3-6

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการสนับสนุนจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมและรายด้าน

(n=153)

ด้านที่	การสนับสนุนจากองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ด้านความยุติธรรม	3.99	0.39	มาก
2	ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา	3.91	0.43	มาก
3	ด้านรางวัลและสภาพการทำงาน	4.02	0.41	มาก
รวม		3.98	0.29	มาก

จากตาราง 3 พบว่า การสนับสนุนจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.83$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านรางวัลและสภาพการทำงาน ($\bar{X}=4.02$) รองลงมาคือ

ด้านความยุติธรรม ($\bar{X} = 3.99$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.91$)

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการสนับสนุนจากองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร
ด้านความยุติธรรม รายข้อ

(n=153)

ข้อที่	ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	หน่วยงานของท่านมีความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	3.70	0.75	มาก
2	เมื่อมีกฎระเบียบ ข้อบังคับ หรือมาตรการใหม่ ๆ หน่วยงานของท่านมีการแจ้งให้บุคลากรทราบล่วงหน้าก่อนการบังคับใช้	3.75	0.70	มาก
3	กระบวนการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงานในหน่วยงานของท่านเป็นไปอย่างโปร่งใสตรวจสอบได้	3.58	0.82	มาก
4	ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถอธิบายเหตุผลหรือชี้แจงข้อมูลได้อย่างชัดเจน เมื่อมีการตัดสินใจใด ๆ เกี่ยวกับงานของท่าน	4.16	0.70	มาก
5	ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อท่านด้วยการให้เกียรติและความเป็นธรรม	4.20	0.72	มาก
6	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านเข้าปรึกษาหารือเกี่ยวกับประเด็นที่เกี่ยวข้องกับงาน	4.16	0.69	มาก
7	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความตรงไปตรงมาและเปิดเผยในการทำงาน	4.21	0.76	มาก
8	หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น และรับฟังข้อเสนอแนะเพื่อนำมาประกอบการตัดสินใจ	4.19	0.67	มาก
รวม		3.99	0.39	มาก

จากตาราง 4 พบว่า การสนับสนุนจากองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร ด้านความยุติธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.83$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ได้รับการสนับสนุนจากองค์การในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความตรงไปตรงมาและเปิดเผยในการทำงาน ($\bar{X}=4.21$) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อท่านด้วยการให้เกียรติและความเป็นธรรม ($\bar{X}=4.20$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ กระบวนการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงานในหน่วยงานของท่านเป็นไปอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ ($\bar{X}=3.58$)

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการสนับสนุนจากองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา รายข้อ

(n=153)

ข้อที่	ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับและเห็นคุณค่าต่องานที่ท่านปฏิบัติ	3.99	0.73	มาก
2	ผู้บังคับบัญชามีความพร้อมที่จะให้คำปรึกษาและช่วยเหลือเมื่อท่านเผชิญปัญหาในการทำงาน	3.86	0.82	มาก
3	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานได้อย่างอิสระ	3.86	0.80	มาก
4	ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ท่านได้รับการพัฒนาและฝึกอบรมเพื่อความรู้ความก้าวหน้าในสายงาน	3.93	0.78	มาก
5	ผู้บังคับบัญชาแสดงความเอาใจใส่ในสภาพความเป็นอยู่และความเป็นส่วนตัวของท่าน	3.93	0.84	มาก
รวม		3.91	0.43	มาก

จากตาราง 5 พบว่า การสนับสนุนจากองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.91$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ได้รับการสนับสนุนจากองค์การในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ บังคับบัญชา

ให้การยอมรับและเห็นคุณค่าต่องานที่ท่านปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.99$) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ท่านได้รับการพัฒนาและฝึกอบรมเพื่อความก้าวหน้าในสายงาน ($\bar{X} = 3.93$) ผู้บังคับบัญชาแสดงความเอาใจใส่ในสภาพความเป็นอยู่และความเป็นส่วนตัวของท่าน ($\bar{X} = 3.93$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานได้อย่างอิสระ ($\bar{X} = 3.86$) และผู้บังคับบัญชามีความพร้อมที่จะให้คำปรึกษาและช่วยเหลือเมื่อท่านเผชิญปัญหาในการทำงาน ($\bar{X} = 3.86$)

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการสนับสนุนจากองค์การของ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร
ด้านรางวัลและสภาพการทำงาน รายข้อ

(n=153)

ข้อที่	ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	หน่วยงานของท่านมีระบบรางวัลและการยกย่องที่สะท้อนคุณค่าของการทำงานของคุณ	3.61	1.04	มาก
2	หน่วยงานของท่านจัดสรรค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมกับภาระงานและความรับผิดชอบ	4.17	0.67	มาก
3	สภาพแวดล้อมการทำงานในหน่วยงานของท่านมีความสะดวก ปลอดภัย และเอื้อต่อการเพิ่มประสิทธิภาพ	4.20	0.69	มาก
4	หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านมีอิสระในการตัดสินใจและแสดงความคิดสร้างสรรค์	4.22	0.76	มาก
5	หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญกับการลดภาระความเครียดในการทำงานของท่าน	4.19	0.71	มาก
6	โครงสร้างองค์กรในหน่วยงานของท่านมีความเหมาะสม ชัดเจน และเอื้อต่อการปฏิบัติงานร่วมกัน	3.97	0.81	มาก

ตาราง 6 (ต่อ)

(n=153)

ข้อที่	ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
7	ท่านรู้สึกว่าการสนับสนุนอย่างจริงจัง ส่งผลให้เกิดความผูกพันและทุ่มเทในการทำงาน	3.81	0.82	มาก
รวม		4.02	0.41	มาก

จากตาราง 6 พบว่า การสนับสนุนจากองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร ด้านรางวัลและสภาพการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ได้รับการสนับสนุนจากองค์การในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านมีอิสระในการตัดสินใจและแสดงความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.22$) รองลงมาคือ สภาพแวดล้อมการทำงานในหน่วยงานของท่านมีความสะดวก ปลอดภัย และเอื้อต่อการเพิ่มประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.20$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ หน่วยงานของท่านมีระบบรางวัลและการยกย่องที่สะท้อนคุณค่าของการทำงานของบุคลากร ($\bar{X} = 3.61$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร

ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร รายละเอียดดังตาราง 7-15

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมและรายด้าน

(n=153)

ด้านที่	คุณภาพชีวิตการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.16	0.75	ปานกลาง
2	สภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย	4.02	0.56	มาก
3	โอกาสความก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ	3.54	0.64	มาก
4	การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.88	0.62	มาก
5	ความสมดุลระหว่างภาระงานกับชีวิตส่วนตัว	3.65	0.55	มาก
6	ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.82	0.64	มาก
7	สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน	3.69	0.64	มาก
8	ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.90	0.49	มาก
รวม		3.70	0.48	มาก

จากตาราง 7 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ สภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย ($\bar{X} = 4.02$) มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\bar{X} = 3.90$) การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.88$) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ($\bar{X} = 3.82$) สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน ($\bar{X} = 3.69$) ความสมดุลระหว่างภาระงานกับชีวิตส่วนตัว ($\bar{X} = 3.65$) โอกาสความก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ ($\bar{X} = 3.54$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($\bar{X} = 3.16$) มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม รายข้อ

(n=153)

ข้อที่	ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดค่าตอบแทนเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	3.10	1.00	ปานกลาง
2	ในแต่ละเดือนของท่านกำหนดค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ	2.84	0.97	ปานกลาง
3	ในแต่ละเดือนของท่านกำหนดค่าตอบแทนเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ของท่าน	3.29	.0.84	ปานกลาง
4	รายได้ในแต่ละเดือนของท่านเพียงพอต่อใช้จ่ายภายในครอบครัว	3.31	0.93	ปานกลาง
5	รายได้ในแต่ละเดือนของท่านเพียงพอสำหรับเก็บออมเพื่อใช้จ่ายในอนาคต	3.16	0..85	ปานกลาง
6	รายได้ในแต่ละเดือนของท่านเพียงพอและเหมาะสมต่อความต้องการขั้นพื้นฐาน	3.25	0.81	ปานกลาง
รวม		3.16	0.75	ปานกลาง

จากตาราง 8 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.16$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ รายได้ในแต่ละเดือนของท่านเพียงพอต่อใช้จ่ายภายในครอบครัว ($\bar{X}=3.31$) รองลงมาคือ ในแต่ละเดือนของท่านกำหนดค่าตอบแทนเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ของท่าน ($\bar{X}=3.29$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ในแต่ละเดือนของท่านกำหนดค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ ($\bar{X}=2.84$)

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย รายข้อ

(n=153)

ข้อที่	ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	หน่วยงานของท่านมีการตรวจสอบสุขภาพบุคลากรอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง และมีการตรวจสอบสุขภาพอย่างต่อเนื่อง	4.58	0.72	มากที่สุด
2	หน่วยงานของท่านมีระบบการรักษาความปลอดภัยที่เหมาะสม	3.95	0.70	มาก
3	หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์ เครื่องมือ ที่มีคุณภาพ และไม่เป็นอันตรายต่อการทำงาน	3.75	0.90	มาก
4	หน่วยงานของท่านให้ความใส่ใจต่อความปลอดภัยของสถานที่ทำงาน	3.86	0.78	มาก
5	หน่วยงานของท่านมีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ และเสียง อย่างเหมาะสม	3.96	0.73	มาก
รวม		4.02	0.56	มาก

จากตาราง 9 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.20$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า หน่วยงานของท่านมีการตรวจสอบสุขภาพบุคลากรอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง และมีการตรวจสอบสุขภาพอย่างต่อเนื่อง มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านมีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ และเสียง อย่างเหมาะสม ($\bar{X}=3.96$) มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์ เครื่องมือ ที่มีคุณภาพ และไม่เป็นอันตรายต่อการทำงาน ($\bar{X}=3.75$) มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร ด้านโอกาสความก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ รายข้อ

(n=153)

ข้อที่	ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ท่านได้รับมอบหมายงานที่มีความสำคัญ และช่วยพัฒนาความรู้ความสามารถ ความคิด และทักษะ	3.51	0.90	มาก
2	ท่านมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่	3.56	0.88	มาก
3	หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้ท่านไปอบรมหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงาน	3.56	0.94	มาก
4	หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมความรู้ความสามารถของท่านในการปฏิบัติงาน	3.55	0.79	มาก
5	หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้ท่านมีโอกาสดำรงตำแหน่งที่มีความสำคัญสูงขึ้น	3.54	0.79	มาก
รวม		3.54	0.64	มาก

จากตาราง 10 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร ด้านโอกาสความก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.54$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ ($\bar{X}=3.56$) หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้ท่านไปอบรมหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการทำงาน ($\bar{X}=3.56$) รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมความรู้ความสามารถของท่านในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.55$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านได้รับมอบหมายงานที่มีความสำคัญ และช่วยพัฒนาความรู้ความสามารถ ความคิด และทักษะ ($\bar{X}=3.51$)

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร
ด้านการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน รายข้อ

(n=153)

ข้อที่	ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	เพื่อนร่วมงานเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงาน	4.07	0.67	มาก
2	ท่านได้รับโอกาสเข้าร่วมในการตัดสินใจร่วมกับเพื่อนร่วมงานในเรื่องสำคัญของงาน	3.98	0.78	มาก
3	เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับและนับถือในผลงานและความสามารถของท่าน	3.82	0.74	มาก
4	ท่านรู้สึกว่าการได้รับการยอมรับและให้เกียรติจากผู้บังคับบัญชา	3.76	0.82	มาก
5	เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการทำงานร่วมกันอย่างเต็มที่	3.75	0.75	มาก
6	เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาพร้อมที่จะช่วยเหลือเมื่อท่านเผชิญปัญหาในการทำงาน	3.89	0.81	มาก
รวม		3.88	0.62	มาก

จากตาราง 11 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.16$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด เพื่อนร่วมงานเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงาน คือ ($\bar{X} = 4.07$) รองลงมาคือ ท่านได้รับโอกาสเข้าร่วมในการตัดสินใจร่วมกับเพื่อนร่วมงานในเรื่องสำคัญของงาน ($\bar{X} = 3.98$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการทำงานร่วมกันอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 3.75$)

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของ
บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร
ด้านความสมดุลระหว่างภาระงานกับชีวิตส่วนตัว รายข้อ

(n=153)

ข้อที่	ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ท่านไม่ได้ทำงานนอกเวลาปฏิบัติงานหรือนำงานกลับไปทำที่บ้าน	3.54	1.02	มาก
2	ท่านมีความพึงพอใจในวันหยุดปฏิบัติงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน	3.50	0.84	ปานกลาง
3	การปฏิบัติงานของท่านไม่มีผลกระทบต่อเวลาที่เป็นส่วนตัวในการดูแลสุขภาพหรือพักผ่อน	3.76	0.79	มาก
4	ปัจจุบันท่านพอใจกับการมีเวลาให้ครอบครัว สังคม และการมีเวลาเป็นส่วนตัวของท่าน	3.63	0.84	มาก
5	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดเวลาการทำงานที่เหมาะสมในแต่ละวัน	3.83	0.78	มาก
รวม		3.65	0.55	มาก

จากตาราง 12 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร ด้านความสมดุลระหว่างภาระงานกับชีวิตส่วนตัว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ หน่วยงานของท่านมีการกำหนดเวลาการทำงานที่เหมาะสมในแต่ละวัน ($\bar{X} = 3.83$) มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ การปฏิบัติงานของท่านไม่มีผลกระทบต่อเวลาที่เป็นส่วนตัวในการดูแลสุขภาพหรือพักผ่อน ($\bar{X} = 3.76$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านมีความพึงพอใจในวันหยุดปฏิบัติงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน ($\bar{X} = 3.50$) มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน รายข้อ

(n=153)

ข้อที่	ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ท่านได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหรือตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างเหมาะสม	3.71	0.68	มาก
2	ท่านได้รับโอกาสเข้าร่วมการฝึกอบรมหรือศึกษาต่อเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ	3.85	0.68	มาก
3	ผู้บังคับบัญชามีนโยบายชัดเจนในการสนับสนุนความก้าวหน้าของบุคลากรในหน่วยงาน	3.83	0.76	มาก
4	การพิจารณาความดีความชอบ การปรับเปลี่ยนหรือเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานของท่านเป็นไปอย่างยุติธรรมและโปร่งใส	3.76	0.89	มาก
5	หน่วยงานของท่านมีระบบหรือแนวทางที่ชัดเจนในการพัฒนาบุคลากรเพื่อความก้าวหน้าในสายงาน	3.91	0.74	มาก
6	ท่านรู้สึกมีความมั่นคงในการปฏิบัติงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต	3.84	0.72	มาก
รวม		3.82	0.64	มาก

จากตาราง 13 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ หน่วยงานของท่านมีระบบหรือแนวทางที่ชัดเจนในการพัฒนาบุคลากรเพื่อความก้าวหน้าในสายงาน ($\bar{X} = 3.91$) รองลงมาคือ ท่านได้รับโอกาสเข้าร่วมการฝึกอบรมหรือศึกษาต่อเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 3.85$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหรือตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.71$)

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน รายข้อ

(n=153)

ข้อที่	ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ท่านได้รับการเคารพสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงานอย่างเหมาะสม	3.75	0.69	มาก
2	ท่านสามารถปฏิบัติงานตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย โดยมีแนวทางที่ชัดเจนจากองค์กร	3.69	0.71	มาก
3	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการปฏิบัติต่อบุคลากรทุกคนอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน	3.71	0.70	มาก
4	หน่วยงานของท่านมีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่ชัดเจน และใช้ผลประเมินในการให้คุณให้โทษอย่างเป็นธรรม	3.66	0.83	มาก
5	ท่านได้รับโอกาสในการแสดงความคิดเห็น ปัญหา และข้อเสนอแนะ ซึ่งผู้บังคับบัญชานำไปพิจารณาแก้ไขปรับปรุงจริง	3.66	0.76	มาก
6	ท่านได้รับอำนาจการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมายตามความเหมาะสม	3.72	0.76	มาก
7	ผู้บังคับบัญชาของท่านเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงาน และร่วมรับผิดชอบกับบุคลากรอย่างเป็นธรรม	3.67	0.82	มาก
รวม		3.69	0.64	มาก

จากตาราง 14 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านได้รับการเคารพสิทธิส่วนบุคคล

ในสถานที่ทำงานอย่างเหมาะสม ($\bar{X}=3.75$) รองลงมาคือ ท่านได้รับอำนาจการตัดสินใจ
ในงานที่ได้รับมอบหมายตามความเหมาะสม ($\bar{X}=3.72$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ
ท่านได้รับโอกาสในการแสดงความคิดเห็น ปัญหา และข้อเสนอแนะ ซึ่งผู้บังคับบัญชานำไป
พิจารณาแก้ไขปรับปรุงจริง ($\bar{X}=3.66$) และหน่วยงานของท่านมีการประเมินผลการ
ปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่ชัดเจน และใช้ผลประเมินในการให้คุณให้โทษอย่างเป็น
ธรรม ($\bar{X}=3.66$)

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของ
บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม รายข้อ

(n=153)

ข้อที่	ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	หน่วยงานของท่านมีนโยบายและเป้าหมายการดำเนินงานเพื่อการช่วยเหลือสังคม	3.87	0.62	มาก
2	หน่วยงานของท่านมีส่วนช่วยเหลือสังคมในด้านต่าง ๆ เช่น ช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาทางสังคม	3.83	0.69	มาก
3	หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือในการดำเนินโครงการต่าง ๆ ของส่วนราชการอื่น	3.91	0.75	มาก
4	หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.99	0.69	มาก
5	หน่วยงานของท่านให้การสนับสนุนด้านการอนุรักษ์วัฒนธรรม และประเพณี	3.93	0.67	มาก
6	บุคลากรในหน่วยงานของท่านช่วยกันรักษาภาพพจน์ที่ดีของหน่วยงาน	3.85	0.81	มาก
รวม		3.90	0.49	มาก

จากตาราง 15 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.90$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงาน

อยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\bar{X} = 3.79$) รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านให้การสนับสนุนด้านการอนุรักษ์วัฒนธรรม และประเพณี ($\bar{X} = 3.93$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ หน่วยงานของท่านมีส่วนช่วยเหลือสังคมในด้านต่าง ๆ เช่น ช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาทางสังคม ($\bar{X} = 3.83$)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร

ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร รายละเอียดดังตาราง 16-20

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวม และรายด้าน

(n=153)

ด้านที่	การบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน	3.57	0.69	มาก
2	ความยึดมั่นผูกพัน	3.79	0.55	มาก
3	ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน	4.00	0.55	มาก
4	การไว้วางใจกัน	3.82	0.53	มาก
รวม		3.78	0.47	มาก

จากตาราง 16 พบว่า การบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน ($\bar{X} = 4.00$) รองลงมาคือ การไว้วางใจกัน ($\bar{X} = 3.82$) ความยึดมั่นผูกพัน ($\bar{X} = 3.79$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ($\bar{X} = 3.57$)

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน รายข้อ

(n=153)

ข้อที่	ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันระหว่างผู้บริหารและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน	3.57	0.96	มาก
2	ท่านมีส่วนร่วมในการปรับปรุงและพัฒนาเป้าหมายขององค์กรให้เหมาะสมกับสถานการณ์	3.54	0.94	มาก
3	บุคลากรทุกคนในหน่วยงานของท่านมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์การทำงานไปในทิศทางเดียวกัน	3.58	0.90	มาก
4	บุคลากรทุกคนในหน่วยงานของท่านมีความรับผิดชอบร่วมกันต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน	3.59	0.89	มาก
รวม		3.57	0.69	มาก

จากตาราง 17 พบว่า การบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ บุคลากรทุกคนในหน่วยงานของท่านมีความรับผิดชอบร่วมกันต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน ($\bar{X} = 3.59$) รองลงมาคือ บุคลากรทุกคนในหน่วยงานของท่านมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์การทำงานไปในทิศทางเดียวกัน ($\bar{X} = 3.58$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านมีส่วนร่วมในการปรับปรุงและพัฒนาเป้าหมายขององค์กรให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ($\bar{X} = 3.54$)

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร ด้านความยืดหยุ่นผูกพัน รายข้อ

(n=153)

ข้อที่	ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ผู้บริหารของท่านมีการสนับสนุน ช่วยเหลือ และฝึกอบรมบุคลากรผู้ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม	3.69	0.70	มาก
2	ท่านมีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการปฏิบัติงานร่วมกับผู้บริหาร	3.93	0.74	มาก
3	ท่านรู้สึกผูกพันและยึดมั่นต่อองค์กรและเป้าหมายขององค์กร	3.82	0.76	มาก
4	ท่านปฏิบัติงานด้วยความขยันหมั่นเพียร อุตสาหะ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุด	3.73	0.88	มาก
รวม		3.79	0.55	มาก

จากตาราง 18 พบว่า การบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร ด้านความยืดหยุ่นผูกพัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.79$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านมีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการปฏิบัติงานร่วมกับผู้บริหาร ($\bar{X}=3.93$) รองลงมาคือ ท่านรู้สึกผูกพันและยึดมั่นต่อองค์กรและเป้าหมายขององค์กร ($\bar{X}=3.82$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารของท่านมีการสนับสนุน ช่วยเหลือ และฝึกอบรมบุคลากรผู้ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม ($\bar{X}=3.69$)

ตาราง 19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน รายข้อ

(n=153)

ข้อที่	ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ท่านมีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	3.97	0.71	มาก
2	ท่านมีอำนาจและความสามารถในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานของตนเอง	3.99	0.91	มาก
3	การบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมทำให้ท่านสามารถทำงานได้อย่างอิสระแต่ไม่มีผลกระทบต่อนหน่วยงาน	4.04	0.71	มาก
รวม		4.00	0.55	มาก

จากตาราง 19 พบว่า การบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมทำให้ท่านสามารถทำงานได้อย่างอิสระแต่ไม่มีผลกระทบต่อนหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.04$) รองลงมาคือ ท่านมีอำนาจและความสามารถในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานของตนเอง ($\bar{X} = 3.99$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านมีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 3.97$)

ตาราง 20 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร ด้านการไว้วางใจกัน รายข้อ

(n=153)

ข้อที่	ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ผู้บริหารของท่านให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเหมาะสม	3.92	0.67	มาก
2	บุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีความไว้วางใจและยอมรับผู้บริหารในการตัดสินใจ	3.84	0.72	มาก
3	ท่านรู้สึกว่าคุณบริหารให้ความเชื่อถือและสนับสนุนการปฏิบัติงานของท่าน	3.68	0.79	มาก
4	ความสำเร็จของงานในองค์การเกิดขึ้นบนพื้นฐานของความไว้วางใจระหว่างผู้บริหารและบุคลากรทุกคน	3.84	0.74	มาก
รวม		3.82	0.53	มาก

จากตาราง 20 พบว่า การบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร ด้านการไว้วางใจกัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารของท่านให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.92$) รองลงมาคือ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีความไว้วางใจและยอมรับผู้บริหารในการตัดสินใจ ($\bar{X} = 3.84$) ความสำเร็จของงานในองค์การเกิดขึ้นบนพื้นฐานของความไว้วางใจระหว่างผู้บริหารและบุคลากรทุกคน ($\bar{X} = 3.84$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านรู้สึกว่าคุณบริหารให้ความเชื่อถือและสนับสนุนการปฏิบัติงานของท่าน ($\bar{X} = 3.68$)

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร

ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร รายละเอียดดังตาราง 21-26

ตาราง 21 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมและรายด้าน

(n=153)

ด้านที่	ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	การบริหารจัดการ	4.06	0.62	มาก
2	การบริหารงานบุคคลและกิจการสภา	3.94	0.65	มาก
3	การบริหารงานการเงินและการคลัง	3.67	0.73	มาก
4	การบริการสาธารณะ	3.96	0.64	มาก
5	ธรรมาภิบาล	3.65	0.76	มาก
รวม		3.88	0.59	มาก

จากตาราง 21 พบว่า ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการบริหารจัดการ ($\bar{X} = 4.06$) รองลงมาคือ ด้านการบริการสาธารณะ ($\bar{X} = 3.96$) ด้านการบริหารงานบุคคลและกิจการสภา ($\bar{X} = 3.94$) ด้านการบริหารงานการเงินและการคลัง ($\bar{X} = 3.67$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านธรรมาภิบาล ($\bar{X} = 3.65$)

ตาราง 22 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร
ด้านการบริหารจัดการ รายข้อ

(n=153)

ข้อที่	ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	หน่วยงานของท่านมีการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นที่มีประสิทธิภาพ	4.03	0.80	มาก
2	หน่วยงานของท่านมีการจัดเก็บฐานข้อมูลที่สำคัญ	4.08	0.67	มาก
3	หน่วยงานของท่านมีการจัดการขอเรียนที่มีประสิทธิภาพ	3.93	0.75	มาก
4	หน่วยงานของท่านมีการบริการประชาชนที่มีประสิทธิภาพ	4.20	0.72	มาก
5	หน่วยงานของท่านมีการควบคุมภายในและการตรวจสอบภายในที่มีประสิทธิภาพ	4.03	0.80	มาก
6	หน่วยงานของท่านมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.01	0.76	มาก
7	หน่วยงานของท่านมีการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน	4.09	0.71	มาก
8	หน่วยงานของท่านมีการปรับปรุงภารกิจอยู่เสมอ	4.09	0.85	มาก
9	หน่วยงานของท่านมีการดำเนินงานตามนโยบายของจังหวัด	4.09	0.85	มาก
รวม		4.06	0.62	มาก

จากตาราง 22 พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร ด้านการบริหารจัดการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ หน่วยงานของท่านมีการบริการประชาชนที่มีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.20$) รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านมีการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน ($\bar{X} = 4.09$) หน่วยงานของ

ท่านมีการปรับปรุงการกิจอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.09$) หน่วยงานของท่านมีการดำเนินงานตามนโยบายของจังหวัด ($\bar{X} = 4.09$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ หน่วยงานของท่านมีการจัดการข้อร้องเรียนที่มีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.93$)

ตาราง 23 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร
ด้านการบริหารงานบุคคลและกิจการสภา รายข้อ

(n=153)

ข้อที่	ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	หน่วยงานของท่านมีการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ	4.04	0.72	มาก
2	บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีคุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน	4.05	0.79	มาก
3	หน่วยงานของท่านมีช่องทางในการรับฟังความคิดเห็นและข้อร้องเรียนของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน	3.83	0.73	มาก
4	หน่วยงานของท่านมีการวางแผน การส่งเสริม การพัฒนา การถ่ายทอดความรู้ และการสืบทอดตำแหน่ง	3.98	0.73	มาก
5	หน่วยงานของท่านมีการดำเนินกิจการของสภาท้องถิ่นที่มีประสิทธิภาพ	3.82	0.76	มาก
รวม		3.94	0.65	มาก

จากตาราง 23 พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร ด้านการบริหารงานบุคคลและกิจการสภา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีคุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน ($\bar{X} = 4.05$) รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านมีการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.04$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ หน่วยงานของท่านมีการดำเนิน

กิจการของสหภาพท้องถิ่นที่มีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.82$)

ตาราง 24 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพขององค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร
ด้านการบริหารงานการเงินและการคลัง รายข้อ

(n=153)

ข้อที่	ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	หน่วยงานของท่านมีการบริหารงานการเงินการคลังที่มีประสิทธิภาพ	3.67	0.81	มาก
2	หน่วยงานของท่านมีการจัดเก็บรายได้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพ	3.72	0.84	มาก
3	หน่วยงานของท่านมีการเพิ่มขึ้นของการจัดเก็บรายได้	3.65	0.85	มาก
4	หน่วยงานของท่านมีลูกหนี้ลดลง	3.67	0.83	มาก
5	หน่วยงานของท่านมีการดำเนินการด้านงบประมาณและพัสดุถูกต้องตามระเบียบกฎหมาย โปร่งใส	3.68	0.82	มาก
6	หน่วยงานของท่านมีการบริหารงานการเงินและการคลังจากหน่วยงานตรวจสอบโดยไม่มีข้อทักท้วงจากหน่วยงานตรวจสอบ	3.64	0.82	มาก
รวม		3.67	0.73	มาก

จากตาราง 24 พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร ด้านการบริหารงานการเงินและการคลัง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ หน่วยงานของท่านมีการจัดเก็บรายได้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.72$) รองลงมา คือ หน่วยงานของท่านมีการดำเนินการด้านงบประมาณและพัสดุถูกต้องตามระเบียบกฎหมาย โปร่งใส ($\bar{X} = 3.68$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ หน่วยงานของท่านมีการ

บริหารงานการเงินและการคลังจากหน่วยงานตรวจสอบโดยไม่มีข้อทักท้วงจากหน่วยงานตรวจสอบ ($\bar{X}=3.54$)

ตาราง 25 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร
ด้านการบริการสาธารณะ รายข้อ

(n=153)

ข้อที่	ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	หน่วยงานของท่านมีการบริการงานโครงสร้างพื้นฐานที่มีประสิทธิภาพ	3.95	0.70	มาก
2	หน่วยงานของท่านมีการบริหารงานส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่มีประสิทธิภาพ	4.00	0.70	มาก
3	หน่วยงานของท่านมีการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชยกรรมและการท่องเที่ยวที่มีประสิทธิภาพ	3.93	0.69	มาก
4	หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ศาสนา และภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีประสิทธิภาพ	4.01	0.72	มาก
5	หน่วยงานของท่านมีการจัดระเบียบชุมชน และรักษาความสงบเรียบร้อยที่มีประสิทธิภาพ	3.95	0.70	มาก
6	หน่วยงานของท่านมีการบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมที่มีประสิทธิภาพ	3.93	0.69	มาก
รวม		3.96	0.64	มาก

จากตาราง 25 พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร ด้านการบริการสาธารณะ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.96$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริม ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ศาสนา และภูมิปัญญา

ท้องถิ่นที่มีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.01$) รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านมีการบริหารงานส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่มีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.00$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ หน่วยงานของท่านมีการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชยกรรมและการท่องเที่ยวที่มีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.93$) และหน่วยงานของท่านมีการบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมที่มีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.93$)

ตาราง 26 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร
ด้านธรรมาภิบาล รายข้อ

(n=153)

ข้อที่	ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	หน่วยงานของท่านมีนโยบายและการจัดกิจกรรมธรรมาภิบาล	3.59	0.91	มาก
2	หน่วยงานของท่านเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร	3.69	0.90	มาก
3	ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารของหน่วยงานท่าน	3.74	0.79	มาก
4	หน่วยงานของท่านมีมาตรฐานการให้บริการ	3.60	0.95	มาก
5	หน่วยงานของท่านมีการจัดการกับเรื่องร้องเรียน	3.73	0.80	มาก
6	หน่วยงานของท่านไม่มีการถูกข่มขู่ความผิด	3.59	0.89	มาก
รวม		3.65	0.76	มาก

จากตาราง 26 พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร ด้านธรรมาภิบาล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารของหน่วยงานท่าน ($\bar{X} = 3.74$) รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านมีการจัดการกับเรื่องร้องเรียน ($\bar{X} = 3.73$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ หน่วยงานของท่านมีนโยบายและการจัดกิจกรรมธรรมาภิบาล ($\bar{X} = 3.59$)

ตอนที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน 1) การสนับสนุนจากองค์การมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร 2) คุณภาพชีวิตการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร 3) การบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร รายละเอียดดังตาราง 27-32

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนจากองค์การกับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร รายละเอียดดังตาราง 27

ตาราง 27 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างการสนับสนุนจากองค์การกับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร

ตัวแปร	OS ₁	OS ₂	OS ₃	OS	EF
Mean	3.99	3.91	4.02	3.98	3.88
S.D.	0.39	0.43	0.41	0.29	0.59
OS ₁	1	.200**	.305**	.754**	.419**
OS ₂		2	.281**	.615**	.266**
OS ₃			3	.758**	.374**
OS				4	.504**
EF					5

จากตาราง 27 พบว่า การสนับสนุนจากองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนครโดยภาพรวม (OS) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวม (EF) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.504$)

การทดสอบลักษณะการแจกแจงเป็นโค้งปกติของข้อมูล (Normality) พิจารณาจากกราฟ Normal Probability Plot พบว่า ข้อมูลส่วนใหญ่อยู่รอบเส้นตรง และค่าความเบ้ (Skewness) เท่ากับ -0.232 ค่าความโด่ง (Kurtosis) เท่ากับ -0.218 แสดงว่าลักษณะของข้อมูลมีการแจกแจงแบบปกติ มีการเรียงตัวใกล้เคียงเส้นตรงเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น

การตรวจสอบคะแนนความคลาดเคลื่อนจากการพยากรณ์ (Residual) พบว่า ค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อน (Residual) = 0.000 ซึ่งใกล้เคียงกับหรือเท่ากับศูนย์ เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น

การตรวจสอบความเป็นอิสระของความคลาดเคลื่อนสถิติของ Durbin-Watson เมื่อ Durbin-Watson มีค่า 1.610 โดยค่า Durbin-Watson ควรมีค่าในช่วง $1.5 - 2.5$ แสดงให้เห็นว่า ความคลาดเคลื่อนมีความเป็นอิสระระหว่างกันอยู่ในเกณฑ์ที่ดี หรือข้อมูลของตัวแปร ณ ระดับใด ๆ ของตัวแปรอิสระมีความเป็นอิสระจากกัน ความคลาดเคลื่อนไม่มีปัญหาสหสัมพันธ์กัน

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร รายละเอียดดังตาราง 28

ตาราง 28 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างการคุณภาพชีวิตการทำงานกับ
ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอดำตาล
จังหวัดสกลนคร

ตัวแปร	QL ₁	QL ₂	QL ₃	QL ₄	QL ₅	QL ₆	QL ₇	QL ₈	QL	EF
Mean	3.16	4.02	3.54	3.88	3.65	3.82	3.69	3.90	3.70	3.88
S.D.	0.75	0.56	0.64	0.62	0.35	0.64	0.64	0.49	0.48	0.59
QL ₁	1	.501**	.612**	.346**	.516**	.528**	.384**	.403**	.700**	.436**
QL ₂		1	.557**	.541**	.483**	.571**	.439**	.617**	.729**	.465**
QL ₃			1	.586**	.582**	.677**	.595**	.586**	.725**	.493**
QL ₄				1	.467**	.721**	.730**	.672**	.711**	.344**
QL ₅					1	.598**	.498**	.549**	.730**	.401**
QL ₆						1	.735**	.627**	.777**	.397**
QL ₇							1	.571	.709**	.391**
QL ₈								1	.782**	.404**
QL									1	.454**
EF										1

จากตาราง 28 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอดำตาล จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวม (QL) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอดำตาล จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวม (EF) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.454$)

การทดสอบลักษณะการแจกแจงเป็นโค้งปกติของข้อมูล (Normality) พิจารณาจากกราฟ Normal Probability Plot พบว่า ข้อมูลส่วนใหญ่อยู่รอบเส้นตรง และค่าความเบ้ (Skewness) เท่ากับ .083 ค่าความโด่ง (Kurtosis) เท่ากับ -.188 แสดงว่าลักษณะของข้อมูลมีการแจกแจงแบบปกติ มีการเรียงตัวใกล้เคียงเส้นตรงเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น

การตรวจสอบคะแนนความคลาดเคลื่อนจากการพยากรณ์ (Residual) พบว่า ค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อน (Residual) = .000 ซึ่งใกล้เคียงกับหรือเท่ากับศูนย์ เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น

การตรวจสอบความเป็นอิสระของความคลาดเคลื่อนสถิติของ Durbin-Watson เมื่อ Durbin-Watson มีค่า 1.607 โดยค่า Durbin-Watson ควรมีค่าในช่วง 1.5 – 2.5 แสดงให้เห็นว่า ความคลาดเคลื่อนมีความเป็นอิสระระหว่างกันอยู่ในเกณฑ์ที่ดี หรือข้อมูลของตัวแปร ณ ระดับใด ๆ ของตัวแปรอิสระมีความเป็นอิสระจากกัน ความคลาดเคลื่อนไม่มีปัญหาสหสัมพันธ์กัน

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม กับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร รายละเอียดดังตาราง 29

ตาราง 29 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม กับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร

ตัวแปร	PR ₁	PR ₂	PR ₃	PR ₄	PR	EF
Mean	3.57	3.79	4.00	3.82	3.78	3.88
S.D.	0.69	0.55	0.55	0.53	0.47	0.59
PR ₁	1	.397**	.609**	.543**	.820**	.759**
PR ₁		1	.490**	.520**	.736**	.272**
PR ₁			1	.726**	.843**	.723**
PR ₁				1	.845**	.656**
PR					1	.748**
EF						1

จากตาราง 29 พบว่า การบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวม (PR) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวม (EF) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.748$)

การทดสอบลักษณะการแจกแจงเป็นโค้งปกติของข้อมูล (Normality) พิจารณาจากกราฟ Normal Probability Plot พบว่า ข้อมูลส่วนใหญ่อยู่รอบเส้นตรง และค่าความเบ้

(Skewness) เท่ากับ -0.243 ค่าความโด่ง (Kurtosis) เท่ากับ -0.202 แสดงว่าลักษณะของข้อมูลมีการแจกแจงแบบปกติ มีการเรียงตัวใกล้เคียงตรงเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น

การตรวจสอบคะแนนความคลาดเคลื่อนจากการพยากรณ์ (Residual) พบว่าค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อน (Residual) = 0.000 ซึ่งใกล้เคียงกับหรือเท่ากับศูนย์ เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น

การตรวจสอบความเป็นอิสระของความคลาดเคลื่อนสถิติของ Durbin-Watson เมื่อ Durbin-Watson มีค่า 1.526 โดยค่า Durbin-Watson ควรมีค่าในช่วง $1.5 - 2.5$ แสดงให้เห็นว่า ความคลาดเคลื่อนมีความเป็นอิสระระหว่างกันอยู่ในเกณฑ์ที่ดี หรือข้อมูลของตัวแปร ณ ระดับใด ๆ ของตัวแปรอิสระมีความเป็นอิสระจากกัน ความคลาดเคลื่อนไม่มีปัญหาสหสัมพันธ์กัน

จากข้อมูลดังกล่าว พบว่า การสนับสนุนจากองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวม (OS) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวม (EF) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.01$ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=0.504$) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวม (QL) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวม (EF) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.01$ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=0.454$) การบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวม (PR) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวม (EF) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.01$ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=0.748$) ซึ่งตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันในระดับที่อยู่ในเกณฑ์ข้อจำกัดหรือต่ำกว่า 0.80 (Stevens, 2002, p. 189) ไม่ทำให้เกิดปัญหาภาวะพหุสัมพันธ์ร่วม (Multicollinearity) ซึ่งไม่ส่งผลกระทบรุนแรงในการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ และไม่ส่งผลให้สมการตัวแบบที่ใช้ในการพยากรณ์ตัวแปร ขณะเดียวกันตัวแปรอิสระไม่เกิดปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ เนื่องจากค่า VIF (Variance inflation factor) ไม่เกิน 10 และค่า Tolerance เข้าใกล้ 1 จึงสามารถนำไปวิเคราะห์หาการถดถอยพหุคูณได้

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของการสนับสนุนจากองค์กร ที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร
แสดงรายละเอียดดังตาราง 30

ตาราง 30 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของการสนับสนุนจากองค์กร ที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า
จังหวัดสกลนคร

ตัวแปรพยากรณ์	B	Std.error	(β)	t	P-value	Collinearity	
						Tolerance	VIF
(Constant)	.163	.570		.286	.776		
ความยุติธรรม (OS ₁)	.486	.114	.319	4.272	.000**	.893	1.120
การสนับสนุนจาก หัวหน้างานหรือ ผู้บังคับบัญชา (OS ₂)	.184	.101	.135	1.829	.069	.907	1.103
รางวัลและสภาพการ ทำงาน (OS ₃)	.342	.109	.239	3.132	.002**	.857	1.167
R=509, R ² =.259, R ² _{adj} =.259, F=17.343, Sig.=.000							

จากตาราง 30 การวิเคราะห์อิทธิพลของการสนับสนุนจากองค์กร ที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร
พบว่า การสนับสนุนจากองค์กรด้านความยุติธรรม ($\beta=.319$) และด้านรางวัลและสภาพ
การทำงาน ($\beta=.239$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต
อำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถ
ทำนายระดับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัด
สกลนคร ได้ร้อยละ 25.90 (R²=.259) ขณะเดียวกันตัวแปรอิสระไม่เกิดปัญหา
ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ เนื่องจากค่า VIF (Variance inflation factor) ไม่เกิน 10
พบว่า ค่า VIF สูงสุดที่ได้มีค่าเท่ากับ 1.167 และ พิจารณาค่า Tolerance ซึ่งต้องมีค่าอยู่
ระหว่าง 0 > 1 พบว่า ค่า Tolerance มีค่าน้อยที่สุดคือ .857 แสดงว่าตัวแปรอิสระไม่มี

ความสัมพันธ์กันเอง ดังนั้น จึงนำมาเขียนเป็นสมการถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังต่อไปนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 0.163 + .486(OS_1) + .342(OS_3)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z_Y = .319(OS_1) + .239(OS_3)$$

ส่วนการสนับสนุนจากองค์การด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากลา จังหวัดสกลนคร

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากลา จังหวัดสกลนคร แสดงรายละเอียดดังตาราง 31

ตาราง 31 ผลการวิเคราะห์หัตถิพของคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากลา จังหวัดสกลนคร

ตัวแปรพยากรณ์	B	Std.error	(β)	t	P-value	Collinearity	
						Tolerance	VIF
(Constant)	1.973	.352		5.611	.000		
ค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม (QL ₁)	.155	.072	.196	2.141	.034*	.538	1.859
สภาพแวดล้อมการ ทำงานที่สะดวกและ ปลอดภัย (QL ₂)	.059	.099	.057	.598	.551	.506	1.975
โอกาสความก้าวหน้า และพัฒนา ความสามารถ (QL ₃)	.310	.098	.339	3.161	.002**	.394	2.541
การได้รับการยอมรับ จากเพื่อนร่วมงาน (QL ₄)	.416	.111	.440	3.742	.000**	.328	3.049
ความสมดุลระหว่าง ภาระงานกับชีวิต ส่วนตัว (QL ₅)	.094	.099	.088	.949	.344	.531	1.883
ความก้าวหน้าและ ความมั่นคงในงาน (QL ₆)	.382	.114	.414	3.341	.001**	.295	3.392
สิทธิส่วนบุคคลใน สถานที่ทำงาน (QL ₇)	.292	.102	.319	2.856	.005**	.364	2.747
ความเป็นประโยชน์ต่อ สังคม (QL ₈)	.419	.126	.347	3.324	.001**	.415	2.410

R=590, R²=.348, R²_{Sj}=.311, F=9.593, Sig.=.000

จากตาราง 31 การวิเคราะห์อิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ($\beta=.440$) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ($\beta=.414$) ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\beta=.347$) โอกาสความก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ ($\beta=.339$) และสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน ($\beta=.319$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($\beta=.196$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถร่วมกันทำนายระดับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 34.80 ($R^2=.348$) ขณะเดียวกันตัวแปรอิสระไม่เกิดปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ เนื่องจากค่า VIF (Variance inflation factor) ไม่เกิน 10 พบว่า ค่า VIF สูงสุดที่ได้มีค่าเท่ากับ 3.392 และ พิจารณาว่า Tolerance ซึ่งต้องมีค่าอยู่ระหว่าง $0 < 1$ พบว่า ค่า Tolerance มีค่าน้อยที่สุดคือ .295 แสดงว่าตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กันเอง ดังนั้น จึงนำมาเขียนเป็นสมการถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังต่อไปนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 1.373 + .155(QL_1) + .310(QL_3) + .416(QL_4) + .382(QL_6) + .292(QL_7) + .419(QL_8)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z_Y = .196(QL_1) + .339(QL_3) + .440(QL_4) + .414(QL_6) + .319(QL_7) + .347(QL_8)$$

ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย และด้านความสมดุลระหว่างภาระงานกับชีวิตส่วนตัว ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร แสดงรายละเอียดดังตาราง 32

ตาราง 32 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม ที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า
จังหวัดสกลนคร

ตัวแปรพยากรณ์	B	Std.error	(β)	t	P-value	Collinearity	
						Tolerance	VIF
(Constant)	.737	.211		3.484	.001		
การตั้งเป้าหมายและ วัตถุประสงค์ร่วมกัน (PR ₁)	.428	.047	.502	9.187	.000**	.602	1.660
ความยึดมั่นผูกพัน (PR ₂)	.245	.055	.228	4.479	.000**	.696	1.437
ความเป็นอิสระต่อความ รับผิดชอบในงาน (PR ₃)	.373	.072	.349	5.204	.000**	.399	2.506
การไว้วางใจกัน (PR ₄)	.275	.072	.249	3.832	.000**	.427	2.343
R=.857, R ² =.734, R ² adj=.727, F=102.203, Sig.=.000							

จากตาราง 32 การวิเคราะห์อิทธิพลของการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร พบว่า การบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ($\beta=.502$) ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน ($\beta=.349$) การไว้วางใจกัน ($\beta=.249$) และความยึดมั่นผูกพัน ($\beta=.228$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถร่วมกันทำนายระดับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 73.40 ($R^2=.734$) ขณะเดียวกันตัวแปรอิสระไม่เกิดปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ เนื่องจากค่า VIF (Variance inflation factor) ไม่เกิน 10 พบว่า ค่า VIF สูงสุดที่ได้มีค่าเท่ากับ 2.506 และ พิจารณาค่า Tolerance ซึ่งต้องมีค่าอยู่ระหว่าง $0 < 1$ พบว่า ค่า Tolerance มีค่าน้อยที่สุดคือ .399 แสดงว่าตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กันเอง ดังนั้น จึงนำมาเขียนเป็นสมการถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังต่อไปนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = .737 + .428(PR_1) + .243(PR_2) + .373(PR_3) + .275(PR_4)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z_Y = .502(PR_1) + .228(PR_2) + .343(PR_3) + .243(PR_4)$$

ทั้งนี้ จากผลการวิจัยสามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

รายละเอียดดังตาราง 33

ตาราง 33 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
การสนับสนุนจากองค์การด้านความยุติธรรม มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร	ยอมรับ
การสนับสนุนจากองค์การด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร	ปฏิเสธ
การสนับสนุนจากองค์การด้านรางวัลและสภาพการทำงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร	ยอมรับ
คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร	ยอมรับ
คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัยมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร	ปฏิเสธ
คุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสความก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร	ยอมรับ
คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร	ยอมรับ

ตาราง 33 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างภาระงานกับชีวิตส่วนตัวมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร	ปฏิเสธ
คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร	ยอมรับ
คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร	ยอมรับ
คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร	ยอมรับ
การบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร	ยอมรับ
การบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมด้านความยืดหยุ่นผูกพันมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร	ยอมรับ
การบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร	ยอมรับ
การบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมด้านการไว้วางใจกันมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร	ยอมรับ

จากตาราง 33 ผลการทดสอบสมมติฐาน สรุปได้ว่า

1. การสนับสนุนจากองค์การด้านความยุติธรรม และด้านรางวัลและสภาพการทำงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร จึงยอมรับสมมติฐาน

การสนับสนุนจากองค์การด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร จึงปฏิเสธสมมติฐาน

2. คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร จึงยอมรับสมมติฐาน

ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย และด้านความสมดุลระหว่างภาระงานกับชีวิตส่วนตัว ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร จึงปฏิเสธสมมติฐาน

3. การบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน ด้านการไว้วางใจกัน และด้านความยืดหยุ่นผูกพัน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร จึงยอมรับสมมติฐาน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การสนับสนุนจากองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน และการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร ได้ผลสรุป ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผลการวิจัย
3. ข้อเสนอแนะการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. ผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร มีจำนวนทั้งสิ้น 153 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 56.21 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.56 มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 74.51 มีประสบการณ์การทำงานในหน่วยงาน 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 44.44 และสังกัดเทศบาลตำบลคำตากล้า คิดเป็นร้อยละ 47.71

2. การสนับสนุนจากองค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านรางวัลและสภาพการทำงาน ($\bar{X} = 4.02$) รองลงมาคือ ด้านความยุติธรรม ($\bar{X} = 3.99$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.91$)

3. คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ สภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย ($\bar{X} = 4.06$) มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ

ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\bar{X}=3.90$) การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}=3.88$) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ($\bar{X}=3.82$) สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน ($\bar{X}=3.69$) ความสมดุลระหว่างภาระงานกับชีวิตส่วนตัว ($\bar{X}=3.65$) โอกาสความก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ ($\bar{X}=3.54$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($\bar{X}=3.16$) มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

4. การบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.78$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน ($\bar{X}=4.00$) รองลงมาคือ การไว้วางใจกัน ($\bar{X}=3.82$) ความยึดมั่นผูกพัน ($\bar{X}=3.79$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ($\bar{X}=3.57$)

5. ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.85$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการบริหารจัดการ ($\bar{X}=4.06$) รองลงมาคือ ด้านการบริการสาธารณะ ($\bar{X}=3.96$) ด้านการบริหารงานบุคคลและกิจการสภา ($\bar{X}=3.94$) ด้านการบริหารงานการเงินและการคลัง ($\bar{X}=3.67$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านธรรมาภิบาล ($\bar{X}=3.65$)

6. การสนับสนุนจากองค์การด้านความยุติธรรม ($\beta=.319$) และด้านรางวัลและสภาพการทำงาน ($\beta=.239$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถทำนายระดับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 25.90 ($R^2=.259$) ส่วนการสนับสนุนจากองค์การด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร

7. คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ($\beta=.440$) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ($\beta=.414$) ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\beta=.347$) โอกาสความก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ ($\beta=.339$) และสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน ($\beta=.319$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน

เขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($\beta=.196$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถร่วมกันทำนายระดับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 34.80 ($R^2=.348$) ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย และด้านความสมดุลระหว่างภาระงานกับชีวิตส่วนตัว ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร

8. การบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม การบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ($\beta=.502$) ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน ($\beta=.349$) การไว้วางใจกัน ($\beta=.249$) และความยึดมั่นผูกพัน ($\beta=.228$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถร่วมกันทำนายระดับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 73.40 ($R^2=.734$)

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลสรุปการวิจัย สามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาอิทธิพลของการสนับสนุนจากองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร พบว่า การสนับสนุนจากองค์การด้านความยุติธรรม ($\beta=.319$) และด้านรางวัลและสภาพการทำงาน ($\beta=.239$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถทำนายระดับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 25.90 ($R^2=.259$)

จากผลการวิจัยในครั้งนี้แสดงให้เห็นว่า การที่บุคลากรรับรู้ถึงความเป็นธรรมในการบริหารจัดการภายในองค์กร เช่น ความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ การมอบหมายงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนความเท่าเทียมกันในการปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชา ย่อมส่งผลให้บุคลากรเกิดความไว้วางใจ ความผูกพัน และ

มีทัศนคติที่ดีต่อองค์การ ซึ่งนำไปสู่ความตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และส่งผลให้ประสิทธิภาพขององค์การเพิ่มสูงขึ้น ซึ่งเหตุผลที่ ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากการที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร เป็นหน่วยงานภาครัฐที่มีโครงสร้างการบริหารงานตามลำดับชั้น การบริหารงานที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความยุติธรรมจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร หากบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร รับรู้ว่าการบริหารงานมีความโปร่งใสและเป็นธรรม จะทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน และลดความรู้สึกไม่พึงพอใจหรือความขัดแย้งภายในองค์การ ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีความรวดเร็ว ถูกต้อง และบรรลุเป้าหมายขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ การสนับสนุนจากองค์การด้านรางวัลและสภาพการทำงานยังเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์การ เนื่องจากรางวัลตอบแทนและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมสามารถกระตุ้นให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน รวมถึงช่วยลดความเหนื่อยล้าและความตึงเครียดจากการทำงาน เมื่อบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร ได้รับค่าตอบแทนหรือสิ่งจูงใจที่เหมาะสมกับภาระงานที่รับผิดชอบ และมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ก็จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งนำไปสู่การเพิ่มขึ้นของประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์การในภาพรวม ดังนั้น จะเห็นได้ว่าการสนับสนุนจากองค์การ โดยเฉพาะในด้านความยุติธรรม และด้านรางวัลและสภาพการทำงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมให้บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร ในระยะยาว ทั้งในด้านการบรรลุเป้าหมายขององค์การและการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนได้อย่างมีคุณภาพยิ่งขึ้น

ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัทธกันย์ เมธาอัครเกียรติ (2561) ได้ทำการศึกษาอิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ หัวหน้างาน และทีมงานที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการสร้างนวัตกรรมระดับบุคคลผ่านสมรรถนะ หลักของบุคลากร ในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ หัวหน้างาน และทีมงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับสมรรถนะหลักของบุคลากร และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการ

ปฏิบัติงานด้านการสร้าง นวัตกรรมระดับบุคคลในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 2) การทดสอบความเป็นตัวแปรกลาง พบว่าสมรรถนะหลักของบุคลากรเป็นตัวแปรกลางในความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร หัวหน้างาน และทีมงาน ที่มีอิทธิพลอย่างสูงกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการสร้างนวัตกรรมระดับบุคคลใน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชาลิดา รักเจริญ (2566) ได้ทำการศึกษา อิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและจาก ผู้บังคับบัญชาและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงาน ในสำนักงานสรรพากรภาคหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า ผลการทดสอบ สมมติฐานพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร และความผูกพันต่อองค์กร มีอิทธิพลเชิงบวกต่อการปฏิบัติงานตาม บทบาทหน้าที่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อมรรัตน์ ต่วยไชย (2567) ได้ทำการศึกษาการสนับสนุนขององค์กรที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการทำงานของลูกจ้างรายวันในเขตมินบุรี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ ในระดับสูงกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ที่ร้อยละ 80.00 ($R = 0.800$) และปัจจัยการสนับสนุนขององค์กร มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของลูกจ้างในเขตมินบุรีที่ร้อยละ 64.00 ($R \text{ Square} = 0.640$) รวมทั้งสอดคล้องกับแนวคิดของ Rhoades & Eisenberger (2002) ได้กล่าวว่า การสนับสนุนจากองค์กร จะมีผลต่อกระบวนการทางจิตใจ ดังนี้ ประการที่หนึ่ง คือ จากบรรทัดฐานของการ แลกเปลี่ยนตอบแทน การสนับสนุนจากองค์กรจะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกที่ต้องดูแล เอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพขององค์กร รวมทั้งต้องช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จดังที่ได้ ตั้งเป้าหมายไว้ ประการที่สอง คือ การดูแล การให้การยอมรับ และการให้ความเคารพ โดยการสนับสนุนจากองค์กรจะช่วย ตอบสนองความต้องการด้านอารมณ์ สังคม ซึ่ง ส่งผลให้พนักงานประพฤติตนเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร และร่วมมือกันทำงานไปตาม บทบาทหน้าที่ของตน ประการที่สาม คือ การสนับสนุนจากองค์กร จะส่งเสริมความเชื่อ ในเรื่องความคาดหวังในรางวัลที่เพิ่มมากขึ้นเมื่อผลงานมากขึ้น ไอเซนเบอร์เกอร์ และคณะ ได้กล่าวว่า ระดับการสนับสนุนจากองค์กร จะมีผลทำให้พนักงานมีความคาดหวังต่อ องค์กร แตกต่างกันไป รวมทั้งยังส่งผลต่อการขาดงาน การทำความผิด และผลงานของ หัวหน้างาน พนักงานจะมี ความคาดหวังในรางวัลที่มากขึ้น ถ้าองค์กรประสบความสำเร็จ ดังที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ การแผ่ขยายการ รับรู้การสนับสนุนจากองค์กรจะต้องได้รับการ

ยอมรับและการให้ความร่วมมือจากสมาชิกในองค์กร ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะพัฒนาให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร โดยพนักงานจะมีความตั้งใจและทุ่มเทในการทำงานมากขึ้น จากที่กล่าวมาข้างต้นทั้งประสิทธิภาพ ความคาดหวังต่อรางวัล และการตอบสนององค์กรด้วยการทุ่มเทในการทำงานของพนักงานจะเป็นสิ่งที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานและทำให้องค์กรประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น

ส่วนการสนับสนุนจากองค์กรด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอดำรงค้ำ จังหวัดสกลนคร ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ลักษณะการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอดำรงค้ำ จังหวัดสกลนคร ซึ่งมีการกำหนดบทบาทหน้าที่และภารกิจในการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจนตามระเบียบและกฎหมาย ส่งผลให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบได้โดยอาศัยแนวทางปฏิบัติที่เป็นมาตรฐาน แม้จะได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาในระดับที่แตกต่างกันก็ตามนอกจากนี้ บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอดำรงค้ำ จังหวัดสกลนคร ส่วนใหญ่มักมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและมีความคุ้นเคยกับระบบงานภาครัฐเป็นระยะเวลานาน จึงสามารถดำเนินงานได้ด้วยตนเองตามกระบวนการที่กำหนดไว้ ส่งผลให้การสนับสนุนจากหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาอาจไม่ได้เป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพขององค์กรเมื่อเปรียบเทียบกับปัจจัยเชิงโครงสร้าง เช่น ความยุติธรรมในองค์กร หรือระบบรางวัลและสภาพการทำงาน ซึ่งมีผลต่อแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมากกว่า อีกทั้ง ในบริบทของหน่วยงานภาครัฐ การตัดสินใจหรือการดำเนินงานในหลายกรณีจำเป็นต้องเป็นไปตามระเบียบ ขั้นตอน และนโยบายที่กำหนดจากส่วนกลาง ทำให้บทบาทของหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาในการให้การสนับสนุนอาจมีข้อจำกัด และไม่สามารถส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรได้อย่างเด่นชัดในเชิงผลลัพธ์ของการปฏิบัติงาน ดังนั้น การรับรู้ถึงการสนับสนุนจากหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาจึงอาจไม่ใช่ปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอดำรงค้ำ จังหวัดสกลนคร

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาอิทธิพลของชีวิตการทำงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอดำรงค้ำ จังหวัดสกลนคร พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ($\beta=.440$) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ($\beta=.414$) ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

($\beta=.347$) โอกาสความก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ ($\beta=.339$) และสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน ($\beta=.319$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($\beta=.196$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถร่วมกันทำนายระดับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 34.80 ($R^2=.348$)

จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่มีความสัมพันธ์และส่งผลต่อระดับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร ในระดับค่อนข้างสูง โดยด้านการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลสูงสุด สะท้อนให้เห็นว่าบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความสัมพันธ์อันดี การยอมรับซึ่งกันและกัน และการทำงานเป็นทีม มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากลักษณะงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ต้องอาศัยความร่วมมือประสานงานระหว่างฝ่ายและหน่วยงานภายในอย่างใกล้ชิด หากบุคลากรได้รับการยอมรับและสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน จะทำให้เกิดความไว้วางใจ ความผูกพัน และแรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลให้การดำเนินงานมีความคล่องตัวและบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ รองลงมา คือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และโอกาสความก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ ซึ่งมีอิทธิพลในระดับสูงเช่นกัน แสดงให้เห็นว่าบุคลากรให้ความสำคัญกับความมั่นคงในอาชีพ และการได้รับโอกาสพัฒนาศักยภาพของตนเอง โดยเฉพาะในบริบทของหน่วยงานภาครัฐที่ความมั่นคงในงานเป็นแรงจูงใจพื้นฐานสำคัญ หากองค์กรมีระบบความก้าวหน้าที่ชัดเจน โปร่งใส และเปิดโอกาสให้บุคลากรพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง ย่อมส่งผลให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่น ตั้งใจปฏิบัติงาน และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กรโดยรวม ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน สะท้อนให้เห็นว่าการเคารพสิทธิ ความเป็นส่วนตัว และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของบุคลากร เป็นองค์ประกอบสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน หากบุคลากรรู้สึกว่าการปฏิบัติอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม ย่อมส่งผลให้เกิดความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ สำหรับด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม แม้มีค่าน้ำหนักอิทธิพลในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่าบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ตระหนักถึงบทบาทของตนในการให้บริการสาธารณะและพัฒนาท้องถิ่น การรับรู้ว่างานที่ตนปฏิบัติมีคุณค่าและก่อให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนในพื้นที่ ย่อมสร้างแรงจูงใจภายใน และส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ส่วนด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม แม้มีอิทธิพลในระดับน้อยกว่าด้านอื่นและมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แต่ก็ยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากระบบค่าตอบแทนของหน่วยงานภาครัฐ มีโครงสร้างที่กำหนดชัดเจนตามระเบียบราชการ ทำให้บุคลากรอาจให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านความก้าวหน้า ความมั่นคง และการยอมรับทางสังคมมากกว่าปัจจัยด้านค่าตอบแทนเพียงอย่างเดียว ผลการวิจัยครั้งนี้สะท้อนให้เห็นว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในมิติที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ การพัฒนาศักยภาพ และการได้รับการปฏิบัติอย่างเหมาะสม ล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร

ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกิจ แก้วพินิจ และ นริศรา ภาควิธิ (2567) ได้ทำการศึกษาความสุขในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอากาศยาน จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอากาศยานจังหวัดชลบุรี และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถให้ผู้ปฏิบัติงาน และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอากาศยานจังหวัดชลบุรี สอดคล้องกับงานวิจัยของ มุสต่อฟา หมัดบินเฮด (2565) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผล ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐอำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุงอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่

ระดับ 0.01 ซึ่งปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถอธิบายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรภาครัฐอำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุงได้ร้อยละ 51.10 ($R^2=0.511$)

ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย และด้านความสมดุลระหว่างภาระงานกับชีวิตส่วนตัว ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร ที่ผลการวิจัยที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากลักษณะการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนครซึ่งส่วนใหญ่เป็นงานด้านการบริหาร การให้บริการสาธารณะ และการปฏิบัติงานตามภารกิจที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน ตามระเบียบของทางราชการ สภาพแวดล้อมในการทำงานจึงอาจมีมาตรฐานพื้นฐานที่เหมาะสมและปลอดภัยในระดับหนึ่งอยู่แล้ว ทำให้บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร ไม่ได้รับรู้ถึงความแตกต่างของสภาพแวดล้อมในการทำงานในลักษณะที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน นอกจากนี้ ด้านความสมดุลระหว่างภาระงานกับชีวิตส่วนตัวอาจไม่ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร เนื่องจากบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร มักมีการกำหนดเวลาการทำงานที่แน่นอน และมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน ส่งผลให้สามารถบริหารจัดการภาระงานและชีวิตส่วนตัวได้ในระดับที่เหมาะสมอยู่แล้ว อีกทั้งวัฒนธรรมการทำงานในหน่วยงานภาครัฐที่มุ่งเน้นการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ อาจทำให้บุคลากรให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน หรือความมั่นคงในงานมากกว่าปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ดังนั้น สภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย และความสมดุลระหว่างภาระงานกับชีวิตส่วนตัว จึงอาจไม่ใช่ปัจจัยหลักที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในบริบทของอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร เมื่อเปรียบเทียบกับปัจจัยด้านอื่นของคุณภาพชีวิตการทำงานที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ ความมั่นคงในอาชีพ และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ Dessler (1991) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานจะทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร เกิดวัฒนธรรมองค์กร เกิดขวัญและกำลังใจ เกิดผลดีในทางจิตวิทยาและสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร และสอดคล้องกับแนวคิดของ Fields and Thacker (1992) และ Buck (1992) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงานทำให้เกิดประโยชน์ที่ดี 3 ด้าน คือ 1) ผลโดยตรง

ต่อการเพิ่มความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน สร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร และลด อัตราการเปลี่ยนแปลง 2) ทำให้ผลผลิตสูงขึ้น และ 3) เพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร เช่น ผลกำไรเพิ่มขึ้น การบรรลุเป้าหมายขององค์กร

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาอิทธิพลของการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร พบว่า การบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม การบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ($\beta=.502$) ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน ($\beta=.349$) การไว้วางใจกัน ($\beta=.249$) และความยึดมั่นผูกพัน ($\beta=.228$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถร่วมกันทำนายระดับ ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 73.40 ($R^2=.734$)

จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมเป็น ปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอ คำตากล้า จังหวัดสกลนคร ในระดับสูง เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักอิทธิพล พบว่า ด้านการ ตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันมีอิทธิพลสูงสุด สะท้อนให้เห็นว่าการที่บุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนครมีส่วนร่วมในการ กำหนดทิศทาง เป้าหมาย และแนวทางการดำเนินงานร่วมกัน จะช่วยให้เกิดความเข้าใจที่ ตรงกันในการกิจขององค์กร และสามารถปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกันได้อย่างมี ประสิทธิภาพ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากลักษณะการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร ที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายฝ่าย ทั้งภายในและภายนอกองค์กร การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายจึงช่วยลดความ คลาดเคลื่อนในการปฏิบัติงาน และเพิ่มความชัดเจนในการดำเนินงาน รองลงมา คือ ด้าน ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน ซึ่งมีอิทธิพลในระดับสูงเช่นกัน แสดงให้เห็นว่า การเปิดโอกาสให้บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัด สกลนคร มีอิสระในการตัดสินใจและรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย จะช่วยส่งเสริมให้ บุคลากรสามารถใช้ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็ม ศักยภาพ ส่งผลให้การดำเนินงานมีความคล่องตัวและสามารถตอบสนองต่อความต้องการ ของประชาชนในพื้นที่ได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ ด้านการ

ไว้วางใจกัน และด้านความยืดหยุ่นผูกพัน ก็มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สะท้อนให้เห็นว่าการสร้างความเชื่อมั่นระหว่างผู้บริหารและบุคลากร ตลอดจนการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์การ จะช่วยให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ลดความขัดแย้งภายในองค์การ และส่งผลให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ผลการวิจัยครั้งนี้จึงชี้ให้เห็นว่าการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม โดยเฉพาะในด้านการตั้งเป้าหมายร่วมกัน การให้อิสระในการปฏิบัติงาน การสร้างความไว้วางใจ และความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การ เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร และสามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพองค์การได้ในระดับสูง ซึ่งมีนัยสำคัญต่อการพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐในระดับท้องถิ่นต่อไป

ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชอผกา โถแก้ว (2562)

ได้ทำการศึกษา การพัฒนาการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านภาวะผู้นำ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านความรู้ความเข้าใจ ด้านทัศนคติ และด้านการจูงใจ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านภาวะผู้นำ ด้านความรู้ความเข้าใจ ด้านการจูงใจ และด้านทัศนคติ ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนิรัตน์ แก้ววิศิษฐ์ (2566) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า การบริหารภาครัฐแนวใหม่ มีอิทธิพลทางตรงกับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสริมสิทธิ์ สร้อยสอดศรี (2566) ได้ทำการศึกษา การบริหารนโยบายสาธารณะท้องถิ่นแบบมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสระแก้ว ผลการวิจัย พบว่า ประชาชนมีส่วนร่วมต่อการบริหารนโยบายสาธารณะท้องถิ่น ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของประชาชนและความคิดเห็นของประชาชน พบว่า ประชาชนที่ มีการดำรงตำแหน่งต่างกัน มีส่วนร่วมและมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อ

การบริหารนโยบายสาธารณะท้องถิ่น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารนโยบายสาธารณะท้องถิ่น ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคคล (ความเป็นพลเมือง) ปัจจัยด้านชุมชน และปัจจัยด้านองค์การ (องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น) ($r_{xy} = 0.86$, $\text{sig.} = 0.00$) และสอดคล้องกับแนวคิดของ Swansburg (1996) ได้กล่าวถึงการบริหารแบบมีส่วนร่วม ดังนี้ 1) การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน (Goals & objectives) ให้แนวคิดว่าการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันระหว่างผู้บริหารและปฏิบัติงาน รวมถึง การร่วมกันปรับปรุงพัฒนาเป้าหมายขององค์การ ย่อมจะขจัดความขัดแย้งที่เกิดขึ้น ถ้าทุกคนมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์เดียวกัน มีการทำงานที่มีทิศทางเดียวกัน มีความรับผิดชอบร่วมกัน 2) ความยึดมั่นผูกพัน (Commitment) ให้แนวคิดว่าคุณคนไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารหรือปฏิบัติงานต้องการความยึดมั่นผูกพัน ผู้บริหารควรที่จะให้การสนับสนุนช่วยเหลือ และฝึกอบรมแก่ผู้ปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานต้องมีโอกาสได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับผู้บริหาร ประสบการณ์ในการเข้ามามีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงานจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความขยันหมั่นเพียร อุทิศหาผลผลิตในการทำงานมีมากขึ้น จะเห็นได้ว่าภายใต้การบริหารแบบมีส่วนร่วม จะทำให้เกิดความยึดมั่นผูกพันโดยไม่ทำให้เกิดโทษ 3) ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน (Autonomy) ให้แนวคิดว่าเป็นภาวะที่มีความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในการทำงาน ความมีอำนาจหน้าที่และความสามารถในการทำงานสำหรับงานของแต่ละบุคคล ผู้ปฏิบัติงานต้องการความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและในการตัดสินใจในงานของตนเอง ซึ่งจะทำให้มีความทุ่มเทและเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ที่ความรับผิดชอบที่ตนได้รับ 4) การไว้วางใจกัน (trust) ให้แนวคิดว่าเป็นปรัชญาพื้นฐานของการมีส่วนร่วมผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์ เรียบร้อย หากได้รับการยอมรับวางใจจากผู้บริหาร

ทั้งนี้ แนวคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative management) เป็นแนวคิดที่ให้ความสำคัญกับบุคลากร ในฐานะที่เป็นทรัพยากรที่สำคัญ และควรค่าแก่การรักษาขององค์กรเป็นอย่างยิ่ง และเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร และจัดการองค์กรซึ่งแนวคิดนี้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม และสถานการณ์ปัจจุบัน และองค์กรต่างให้การยอมรับและนำมาประยุกต์ใช้กันอย่างแพร่หลาย นอกจากนี้แนวคิดการจัดการบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative management) ยังเกี่ยวข้องกับเรื่องต่าง ๆ ในองค์กร ได้แก่ เรื่องการตัดสินใจ การสื่อสารข้อมูล การกำหนดระบบการให้รางวัล การเสริมสร้างทักษะ และพัฒนาความรู้ ความสามารถโดยให้สมาชิกทุกคนใน

องค์กรเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดหรือ แสดงความคิดเห็น และความต้องการของตนในเรื่องต่าง ๆ การบริหารแบบมีส่วนร่วมเริ่มได้รับความสนใจ ตั้งแต่แนวคิดเชิงมนุษยสัมพันธ์เกิดขึ้น โดยก่อนหน้านี้แนวคิดการบริหารเชิงวิทยาศาสตร์มีอิทธิพลต่อการบริหารเป็นอย่างมาก ช่วงนั้นคนงานเป็นเพียงผู้ปฏิบัติตามที่ฝ่ายบริหารสั่งการ โดยฝ่ายบริหารไม่ใส่ใจต่อความรู้สึกนึกคิดของคนงานและมองคนงานเป็นเสมือนเครื่องจักร แม้ถึงช่วงที่แนวคิดเชิงมนุษยสัมพันธ์เกิดขึ้นอย่างชัดเจน แต่แนวคิดเชิงมนุษยสัมพันธ์ ก็เป็นจุดเริ่มต้นที่ทำให้ฝ่ายบริหารหันมาให้ความสำคัญกับคนงานมากขึ้น การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความเกี่ยวข้องกับความสุขในงานอย่างยิ่ง ทั้งนี้เพราะการบริหารดังกล่าวมีลักษณะที่เปิดโอกาสให้สมาชิกได้เข้ามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การยอมรับฟังข้อเสนอแนะจากฝ่ายผู้ใต้บังคับบัญชา การร่วมกันแก้ไขปัญหาตลอดจนความรู้สึกถึงความเป็นอิสระในการทำงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีโอกาสตอบสนองความต้องการของตนเอง ภายหลังจากที่ความต้องการได้รับการตอบสนองแล้ว ผู้ใต้บังคับบัญชาก็จะเกิดความพึงพอใจ ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารงานในองค์กรเป็นอย่างมาก เพราะผู้บริหารระดับสูงเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารมีอิสระในการทำงาน ตลอดจนมีสิทธิในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อร่วมกันแก้ปัญหาซึ่งลักษณะดังกล่าวช่วยเสริมแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกผูกพัน และร่วมรับผิดชอบต่อสิ่งที่ได้ร่วมกันตัดสินใจจะนำพาให้สมาชิกทุกคนร่วมมือกันดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จ ต่อไป

ข้อเสนอแนะการวิจัย

ผลจากการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ข้อเสนอแนะการวิจัยดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรส่งเสริมและพัฒนาระบบสนับสนุนจากองค์กร ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา โดยผู้บังคับบัญชาและผู้บริหารควรการจัดประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การรับฟังข้อเสนอแนะจากผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นระบบ ตลอดจนการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อการแสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ นอกจากนี้ ควรมีการพัฒนาระบบพี่เลี้ยงหรือที่ปรึกษาในการทำงาน เพื่อให้

บุคลากรสามารถเข้าถึงคำปรึกษาและการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาได้อย่างทันท่วงทีเมื่อประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน

1.2 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โดยควรดำเนินการปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบบูรณาการ หน่วยงานในระดับนโยบายควรยทบทวนโครงสร้างค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับภาระงาน ความรับผิดชอบ และสมรรถนะของบุคลากร ควบคู่กับการพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและเป็นธรรม พร้อมทั้งกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานอย่างชัดเจน มอบหมายงานที่ท้าทายเพื่อพัฒนาศักยภาพ ส่งเสริมการฝึกอบรมและการเตรียมความพร้อมสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ตลอดจนเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมสะท้อนความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบค่าตอบแทนและการเลื่อนตำแหน่ง เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรในระยะยาว

1.3 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรส่งเสริมและพัฒนา การบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน โดยควรจัดให้มีเวทีประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการระดมความคิดเห็นจากบุคลากรทุกระดับในการกำหนด ทบทวน และปรับปรุง เป้าหมายของหน่วยงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน โดยเฉพาะบริบทของพื้นที่ และความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น เพื่อให้บุคลากรรู้สึกเป็นเจ้าของเป้าหมาย ร่วมกันอย่างแท้จริง ไม่ใช่เพียงการรับทราบเป้าหมายจากผู้บริหารเพียงฝ่ายเดียว นอกจากนี้ ควรกำหนดกลไกการสื่อสารเป้าหมายและตัวชี้วัดความสำเร็จให้ชัดเจนและต่อเนื่อง เช่น การถ่ายทอดแผนงานสู่ระดับปฏิบัติ การเชื่อมโยงเป้าหมายระดับองค์การสู่เป้าหมายรายบุคคล และการติดตามประเมินผลเป็นระยะ เพื่อให้บุคลากรทุกคนเข้าใจ ทิศทางเดียวกัน และตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ของตนต่อความสำเร็จขององค์การ ขณะเดียวกัน ผู้บริหารควรส่งเสริมวัฒนธรรมความรับผิดชอบร่วมกัน โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาเมื่อผลการดำเนินงานไม่เป็นไปตามเป้าหมาย พร้อมทั้งยกย่องหน่วยงานหรือทีมงานที่สามารถขับเคลื่อนเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.4 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร
ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรพัฒนาเสริมสร้างและพัฒนาประสิทธิภาพขององค์การ
ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร ด้านธรรมาภิบาล โดยควรมี
นโยบายและการจัดกิจกรรม ให้มีความโปร่งใส เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการถูกขู่ลู่ความผิด
เพื่อมาตรฐานการให้บริการในหน่วยงาน และด้านการบริหารงานการเงินและการคลัง โดย
ควรพัฒนาศักยภาพในการจัดการปฏิบัติงานด้านการจัดเก็บรายได้ และรรณงค์
ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนในพื้นที่เห็นความสำคัญของการจัดเก็บภาษีให้มากขึ้น ซึ่งจะ
ส่งผลต่อการเพิ่มขึ้นของรายได้

1.5 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร
ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรให้ความสำคัญกับการสนับสนุนจากองค์การด้านความ
ยุติธรรม และด้านรางวัลและสภาพการทำงาน เนื่องจากเป็นตัวอย่างที่มีอิทธิพลต่อ
ประสิทธิภาพขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร
Ffpการพัฒนาระบบบริหารงานที่ยึดหลักความยุติธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้
โดยเฉพาะในด้านการพิจารณาความดีความชอบ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อน
ขั้น เลื่อนตำแหน่ง และการมอบหมายงาน ควรกำหนดหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน เป็นมาตรฐาน
เดียวกัน และสื่อสารให้บุคลากรรับทราบอย่างทั่วถึง เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความ
ไว้วางใจในระบบบริหารงาน อันจะนำไปสู่แรงจูงใจและความทุ่มเทในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น
ขณะเดียวกัน ควรปรับปรุงและพัฒนาระบบรางวัลและสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับ
ภาระงานและบริบทของพื้นที่ เช่น การจัดสรรสิ่งจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงินเพิ่มเติม การยกย่อง
ชมเชยผู้ปฏิบัติงานดีเด่น การพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เอื้อต่อประสิทธิภาพ
รวมถึงการจัดหาเครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีที่สนับสนุนการปฏิบัติงานอย่าง
เพียงพอ

1.6 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร
ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรให้ความสำคัญกับ การยกระดับคุณภาพชีวิตการ
ทำงานของบุคลากรอย่างรอบด้าน โดยควรส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการ
ยอมรับและให้เกียรติซึ่งกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีและ
การทำงานเป็นทีม รวมทั้งกำหนดแนวทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจน มีระบบการ
พัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนคำนึงถึงการ
คุ้มครองสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน เพื่อให้บุคลากรเกิดความมั่นใจและความผูกพัน

ต่อองค์การ นอกจากนี้ ควรสร้างความตระหนักถึงคุณค่าและความสำคัญของงานที่ส่งผลต่อประโยชน์ของสังคมและประชาชนในพื้นที่ เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจภายในในการปฏิบัติงาน ควบคู่ไปกับการพิจารณาระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการให้มีความเหมาะสมเป็นธรรม และสอดคล้องกับภาระงาน ทั้งนี้ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ อันจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาพรวมได้อย่างยั่งยืน

1.7 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรนำแนวคิดการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมมาใช้เป็นแนวทางหลักในการพัฒนาองค์การอย่างเป็นรูปธรรม โดยการเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย แผนงาน และตัวชี้วัดความสำเร็จของหน่วยงาน เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันและมุ่งไปในทิศทางเดียวกัน ลดความซ้ำซ้อนของงาน และเพิ่มความชัดเจนในการปฏิบัติงาน ควรส่งเสริมการมอบอำนาจและให้อิสระในการตัดสินใจตามขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างเหมาะสม โดยกำหนดกรอบการทำงานที่ชัดเจน ควบคู่กับระบบติดตามและประเมินผลที่เป็นธรรม เพื่อให้บุคลากรสามารถใช้ศักยภาพของตนได้อย่างเต็มที่และเกิดความคล่องตัวในการดำเนินงาน ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจภายในองค์การ โดยเน้นการสื่อสารสองทาง การรับฟังความคิดเห็น และการให้ข้อมูลข่าวสารอย่างโปร่งใส ซึ่งจะช่วยลดความขัดแย้งและเสริมสร้างความร่วมมือในการทำงาน และ ควรเสริมสร้างความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การผ่านกิจกรรมสร้างทีม การยกย่องชมเชยผู้ปฏิบัติงานดีเด่น และการสร้างค่านิยมองค์การร่วมกัน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษาถึงปัจจัยหรือตัวแปรอื่น ๆ ที่อาจส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร เช่น วัฒนธรรมองค์การ การสร้างทีมงานของผู้บริหาร ความสุขในการทำงาน สุขภาพองค์การ การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร ภาวะผู้นำของผู้บริหาร เป็นต้น

2.2 ควรทำการศึกษาวิจัยเรื่องดังกล่าว โดยทำการเปรียบเทียบกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออื่น ๆ ของจังหวัดสกลนคร เพื่อที่จะได้ทราบอิทธิพลของการสนับสนุนจากองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงาน และการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร ในแต่ละอำเภอ ของจังหวัดสกลนคร

2.3 ควรใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods) โดยการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพเพิ่มเติม เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก หรือการสนทนากลุ่ม เพื่อให้เข้าใจบริบท ปัญหา และปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพขององค์การในเชิงลึกมากยิ่งขึ้น

2.4 ควรศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรในลักษณะของการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง เพื่อยืนยันความสอดคล้องของโมเดลเชิงทฤษฎี และตรวจสอบอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์การ

2.5 ควรศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรในระดับตำแหน่งหรือสายงานที่แตกต่างกัน เพื่อวิเคราะห์ว่าปัจจัยใดมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์การในแต่ละกลุ่มบุคลากร ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างเหมาะสมต่อไป

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น. (2567). *เกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ประจำปี 2567*. กรุงเทพฯ: กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น.
- กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น. (2567). *รายงานการศึกษาวิเคราะห์ผลการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (LPA)*. กรุงเทพฯ: กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น.
- คมวรรณ มีสบาย. (2566). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กรของพนักงานกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมปิโตรเคมี ในโครงการเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก*. การค้นคว้าอิสระ บธ.ม. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ช่อผกา โถแก้ว. (2562). *การพัฒนาการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม*. วารสารละติจูด มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี. 3(2). 95-108.
- ชาลิตา รักเจริญ. (2566). *อิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและจากผู้บังคับบัญชาและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงาน ในสำนักงานสรรพากรภาคแห่งหนึ่ง*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ทาริกา สระทองคำ, นนทวัฒน์ สุขผล และ วีรยา ศิริพันธ์. (2563). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรกรณีศึกษา บริษัท พลัส พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด*. วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 60-71.
- ทิพวัลย์ นามศิริ. (2566). *คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม*. การค้นคว้าอิสระ รป.ม. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2547). *การจัดการสมัยใหม่*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : บริษัท เซ็นทรัล เอ็กสเพรส จำกัด.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

- ปานชนก โชติวิวัฒน์กุล. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การรับรู้ ความยุติธรรมในองค์กร และความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง*. งานวิจัยส่วนบุคคล ศศ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- พัชรกัญญ์ เมธาอัศรเกียรติ. (2561). อิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร หัวหน้างาน และทีมงานที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการสร้างนวัตกรรม ระดับบุคคลผ่านสมรรถนะ หลักของบุคลากร ในสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน. *Veridian E-Journal, Silpakorn University*. 11(2). 886-908.
- มาริสสา อินทเรเกิด และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. (2559). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของ พนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง. *วารสารธุรกิจปริทัศน์*, 8(2), 129-144.
- มุกตอพา หมดบินเฮด. (2565). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง*. สารนิพนธ์ ร.ป.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- รุ่งอรุณ ศิลป์ประกอบ. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ*. ภาคนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ. ปทุมธานี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- วันชัย โกมลละสุต. (2549). *การบริหารแบบมีส่วนร่วม*. กรุงเทพฯ : กรมโยธาธิการและผังเมือง กระทรวงมหาดไทย.
- วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. (2553). “ความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมด้านผลลัพธ์และ ด้านกระบวนการกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และผลการ ปฏิบัติงานตาม บทบาทหน้าที่ผ่านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร.” *วารสาร มหาวิทยาลัย ศิลปากร ฉบับภาษาไทย* 30, 2: 63 – 79.
- สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย. (2552). *มาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน*. สมุทรสาคร : ภูเก็ตเนส.

- สรพงศ์ ตุลยากรณ์. (2562). อิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานสายการเงินและสนับสนุนธุรกิจ บริษัท แอสสิริ จำกัด (มหาชน). สารนิพนธ์ กจ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สาคร วงศ์ศรี. (2567). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง. งานนิพนธ์ ศศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สิวพร สุขเอียด. (2567). การปกครองส่วนท้องถิ่น. เข้าถึงได้จาก <http://wiki.kpi.ac.th/index.php?title=การปกครองส่วนท้องถิ่น>
- สุกิจ แก้วพินิจ และ นริศรา ภาควิธี. (2567). ความสุขในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอากาศยาน จังหวัดชลบุรี. *Journal of Roi Kaensarn Academ.* 9(6). 101-117.
- สุนิรัตน์ แก้ววิศิษฐ์. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสกลนคร.
- สุพิมล มาลีสีรังสี. (2554). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ และการรับรู้แบบอย่างปฏิบัติของผู้นำที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในงาน: กรณีศึกษา บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง. (สารนิพนธ์ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เสริมสิทธิ์ สร้อยสอดศรี. (2566). การบริหารนโยบายสาธารณะท้องถิ่นแบบมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสระแก้ว. งานนิพนธ์ รป.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2557). คู่มือการจัดระดับการกำกับดูแลองค์การภาครัฐ ตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance Rating). กรุงเทพฯ : บริษัท พรีเมียร์ โพร จำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2562). คู่มือนโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดี. กรุงเทพฯ: บริษัท พรีเมียร์ โพร จำกัด.

- สำนักวิชาการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2560). *การบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม*. กรุงเทพฯ: สำนักวิชาการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.
- อมรรัตน์ ต่วยไชย. (2567). *การสนับสนุนขององค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของลูกจ้างรายวันในเขตมีนบุรี*. การค้นคว้าอิสระ บธ.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อัญชลีพร พูลเขตนคร. (2557). *แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดกำแพงเพชร*. วิทยานิพนธ์ รป.ม. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- เอกลักษณ์ ชมภูชัย. (2561). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรกรณีศึกษา พนักงานที่ทำงานอยู่ภายใต้การดูแลของบริษัท สกิล พาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาสำพูน)*. งานนิพนธ์ ปร.ม. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- Ackdeth Piyadeth . (2010) *Organizational Climate and Quality of Work Life Among Staff Nurses in Central Hospitals, Lao People's Democratic Republic*, Unpublished master's thesis, Chiang Mai University, Chiang Mai.
- Argyris, C. (1964). *Interpersonal Competence and Organizational Effectiveness*. Homewood : Irwin-Dorsey.
- Best, J., and Kahn, J. V. (1993). *Research in Education* (7th ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Bruce, W. M., & Blackburn, J. W. (1992). *Balanceing Job Satisfaction & Performance: A Guide for Human Recourse Professionals*. Westport: Quaorum Books.
- Carolyn C. Lenng. (2005). *Public Participation in the Area: Low-Income Community Strategies*. Singapore: McGraw-Hall.
- Chouchane, R., Fernet, C., Austin, S., & Zouaoui, S.K. (2021). Organizational support and intrapreneurial behavior: On the role of employees' intrapreneurial intention and selfefficacy. *Journal of Management & Organization*, 1-17.
- Dessler, G (1991). *Human Resource Management* (8th ed). New Jersey: Prentice-Hall.

- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S. and Sowa, D. (1986). "Perceived Organizational Support." *Journal of Applied Psychology*, 71, 3. 500–507.
- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I. L. and Rhoades, L. (2002). "Perceived supervisor support: Contributions to perceived organizational support and employee retention." *Journal of Applied Psychology*, 87, 3. 565–573.
- George, J. M. & Brief, A. P. (1993). Feeling Gooddoing good: A Conceptual Analysis of the Mood at Work–Organizational Spontaneity Relationship. *Psychological Bulletin*, 112(2): 310.
- George, J.M. and Jone, G. R. (2002). *Organizational behavior*. (3rd ed.). New Jersey: Prentice–Hall.
- Hackman, R.J. & Suttle, L. J. (1977). *Improving Life at Work: Behavioral Science Approach to Organizational Chang*. Santa Monica: Goodyear Publishinf.
- Harrington, Robert J. (2008) *The Relationship among Participative Management Style, Strategy Implementation Success, and Financial Performance in the Foodservice Industry*. Massachusetts: University of Massachusetts–Amherst, USA.
- Huse, E.F. and T.G. Cummings. (1985). *Organization and Change*. Minnesota: West Publishing.
- Knox, S., & Irving, J.A. (1997). *Nurse manager perceptions of healthcare executive behavior during organization change*. JONA.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1986). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.
- LaMastro, V. (2002). Commitment and perceived organization support. *Journal of Occupational Psychology*, 84(7), 42–44.
- Likert, Rensis. (1987). "The Method of Constructing and Attitude Scale". In Reading in Fishbeic, M (Ed.), *Attitude Theory and Measurement* (pp. 90–95). New York: Wiley & Son.

- Okwor, H., Ogbo, A., Ndu, V., & Onwe, C. C. (2022). Intrapreneurial competencies and firms' growth: The mediating effect of perceived organizational support. *International Entrepreneurship Review*, 8(2), 51–66
- Okwor, H., Ogbo, A., Ndu, V., & Onwe, C. C. (2022). Intrapreneurial competencies and firms' growth: The mediating effect of perceived organizational support. *International Entrepreneurship Re.*
- O'Driscoll, M.P. and Randall, D.M. (1999) Perceived organizational support, satisfaction with rewards, and employee involvement and organizational commitment. *Applied Psychology: An International Review*, 48, 197–209.
- Peelle, D.M. and Henry, E. (2007). "Reciprocating perceived organization support through citizenship behaviors." *Journal of Managerial Issues*, 4. 554–575.
- Rhoades, L., and Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 87.
- Robbins, Stephen P. (1990). *Organization Theory : Structure Design and Application*. 3rd ed. New Jersey : Prentice–Hall.
- Rose, R.C., Beh, L.S., Uli, J. & Idris, K. (2006). Quality of work life: Implication Of career dimensions. *Journal of Social Sciences*, 2(2), 61–67.
- Saraji, N. & Dargahi, H. (2006). Study of Quality of Work Life (QWL). *Iranian Journal of Public Health*, 35(4), 8–14.
- Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., & Osborn, R. N. (1991). *Managing organizational behavior* (4th ed.). New York: John Wiley & Sons.
- Schuler, R.S., Beutell, N.J. & youngblood., S.A. (1989). *Effective Personnel Management* (3rd ed). Minnessota: Nest Publshing.
- Stephen. P. Robbins., (1991). *Organization Behavior*. Englewood Cliffs: Prentice – Hall
- Swans burg, R.C. (1996). *Management and leadership for nurse mangers*. 2nd ed. USA: Jone and Barretelett Publishers.
- Umstol, D.D. (1984). *Understanding organizational behavior*. New York: Van. Nostrand Reinhold Company.

- Viswesvaran, C., Sanchez, J.I. and Fisher, J. (1999) The Role of Social Support in the Process of Work Stress: A Meta-Analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 54, 314–334.
- Walton, Richard E. (1973). *Improving the Quality of work Life*. Harvard Business Review.
- Wayne, S.J., Shore, L.M. and Liden, R.C. (2002). “Perceived Organizational Support and Leader–member Exchange: A Social Exchange Perspective.” *Academy of Management Journal*, 40. 82–111.

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือราชการ



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๙๐๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ชนินทร์ เวสินนท์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวเนตรนภา ยุทธเนตร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๖๔๒๓๑๑๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การสนับสนุนจากองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงานและการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนวิสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวเนตรนภา ยุทธเนตร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๔๘๒ ๗๗๘๑



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๙๐๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวเนตรนภา ยุทธเนตร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๖๔๒๓๑๑๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การสนับสนุนจากองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงานและการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวเนตรนภา ยุทธเนตร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๔๘๒ ๗๗๘๑



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๙๐๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวเนตรนภา ยุทธเนตร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๖๔๒๓๑๑๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การสนับสนุนจากองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงานและการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวเนตรนภา ยุทธเนตร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๔๘๒ ๗๗๘๑



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๙๐๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายวิทยา โกลนไลน์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวเนตรนภา ยุทธเนตร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๖๔๒๓๑๑๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การสนับสนุนจากองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงานและการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวเนตรนภา ยุทธเนตร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๔๘๒ ๗๗๘๑

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๙๐๗



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายพริยา ภัทรดีตรากุล

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวเนตรนภา ยุทธเนตร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๖๔๒๓๑๑๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การสนับสนุนจากองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงานและการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อให้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวเนตรนภา ยุทธเนตร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๔๘๒ ๗๗๘๑



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/๑๒๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๓๑ มกราคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุมัติคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลกุดเรือคำ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวเนตรนภา ยุทธเนตร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๖๔๒๓๑๑๐ ซึ่งเป็น นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำ วิทยานิพนธ์ เรื่อง “การสนับสนุนจากองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงานและการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็น ส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการ ศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความ อนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวเนตรนภา ยุทธเนตร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๔๘๒ ๗๗๘๑



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๗๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม

อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙

เรื่อง ขอมติอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคำตากล้า

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวเนตรนภา ยุทธเนตร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๖๔๒๓๑๑๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การสนับสนุนจากองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงานและการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอมติอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวเนตรนภา ยุทธเนตร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๔๘๒ ๗๗๘๑



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๗๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุมัติครุภัณฑ์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาแต้

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวเนตรนภา ยุทธเนตร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๖๔๒๓๑๑๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การสนับสนุนจากองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงานและการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุมัติครุภัณฑ์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวเนตรนภา ยุทธเนตร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๔๘๒ ๗๗๘๑

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๗๓



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลคำตากล้า

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวเนตรนภา ยุทธเนตร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๖๔๒๓๑๑๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การสนับสนุนจากองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงานและการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษารั้้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวเนตรนภา ยุทธเนตร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๔๘๒ ๗๗๘๑



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๗๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม

อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลหนองบัวสิม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวเนตรนภา ยุทธเนตร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๖๔๒๓๑๑๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การสนับสนุนจากองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงานและการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวเนตรนภา ยุทธเนตร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๔๘๒ ๗๗๘๑



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๗๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุญาตเผยแพร่เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลแพด

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวเนตรนภา ยุทธเนตร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๖๔๒๓๑๑๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การสนับสนุนจากองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงานและการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษานี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตจากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวเนตรนภา ยุทธเนตร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๔๘๒ ๗๗๘๑

ภาคผนวก ข

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ชนินทร์ วะสินนท์ ตำแหน่ง อาจารย์ประจำคณะ
วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง กรรมการบริหารหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น กรรมการบริหารหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
4. นายวิทยา โลกสินไลน์
5. นายพีรยา ภัทรดีตรากุล

ภาคผนวก ค

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

การสนับสนุนจากองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงาน และการบริหารราชการ
แบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา “การสนับสนุนจากองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงาน และการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร” คำตอบจากแบบสอบถามฉบับนี้จะเก็บเป็นความลับ ซึ่งไม่มีผลกระทบต่อกันแต่ประการใด เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องจึงขอความอนุเคราะห์ให้ท่านตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง

2. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 4 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การสนับสนุนจากองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร

ตอนที่ 3 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร

ตอนที่ 4 การบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร

ตอนที่ 5 ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอ
คำตากล้า จังหวัดสกลนคร

3. คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือด้วยดี

นางสาวเนตรนภา ยุทธเนตร

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รุ่นที่ 17

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หรือเขียนข้อความลงในช่องว่าง
ตามความเป็นจริง

1. เพศ

- ☐ ชาย
☐ หญิง

2. อายุ

- ☐ ไม่เกิน 30 ปี
☐ 31-40 ปี
☐ 41-50 ปี
☐ 51-60 ปี

3. ระดับการศึกษา

- ☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี
☐ ปริญญาตรี
☐ สูงกว่าปริญญาตรี

4. ประสบการณ์การทำงานในหน่วยงานนี้

- ☐ 1-5 ปี
☐ 6-10 ปี
☐ 11 – 20 ปี
☐ 21 ปี ขึ้นไป

5. หน่วยงานที่สังกัด

- ☐ 1. เทศบาลตำบลคำตาก้า
☐ 2. เทศบาลตำบลแพต
☐ 3. องค์การบริหารส่วนตำบลคำตาก้า
☐ 4. องค์การบริหารส่วนตำบลนาแต่
☐ 5. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวลิม

**ตอนที่ 2 การสนับสนุนจากองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร**

คำชี้แจง ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการสนับสนุนจากองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่าน ว่าท่านได้รับการสนับสนุนจากองค์การ อยู่ในระดับมากน้อยเพียงใด โดยให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ซึ่งกำหนดระดับการสนับสนุนจากองค์การ ดังนี้

- ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมากที่สุด
 ระดับ 4 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมาก
 ระดับ 3 หมายถึง เห็นด้วยในระดับปานกลาง
 ระดับ 2 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อย
 ระดับ 1 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

ประเด็น/ข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านความยุติธรรม						
1	หน่วยงานของท่านมีความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร					
2	เมื่อมีกฎระเบียบ ข้อบังคับ หรือมาตรการใหม่ ๆ หน่วยงานของท่านมีการแจ้งให้บุคลากรทราบล่วงหน้าก่อนการบังคับใช้					
3	กระบวนการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงานในหน่วยงานของท่านเป็นไปอย่างโปร่งใสตรวจสอบได้					
4	ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถอธิบายเหตุผลหรือชี้แจงข้อมูลได้อย่างชัดเจน เมื่อมีการตัดสินใจใด ๆ เกี่ยวกับงานของท่าน					
5	ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อท่านด้วยการให้เกียรติและความเป็นธรรม					

ประเด็น/ข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านความยุติธรรม (ต่อ)						
6	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านเข้าปรึกษาหารือเกี่ยวกับประเด็นที่เกี่ยวข้องกับงาน					
7	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความตรงไปตรงมาและเปิดเผยในการทำงาน					
8	หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น และรับฟังข้อเสนอแนะเพื่อนำมาประกอบการตัดสินใจ					
ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา						
1	ผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับและเห็นคุณค่าต่องานที่ท่านปฏิบัติ					
2	ผู้บังคับบัญชามีความพร้อมที่จะให้คำปรึกษาและช่วยเหลือเมื่อท่านเผชิญปัญหาในการทำงาน					
3	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานได้อย่างอิสระ					
4	ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ท่านได้รับการพัฒนาและฝึกอบรมเพื่อความก้าวหน้าในสายงาน					
5	ผู้บังคับบัญชาแสดงความเอาใจใส่ในสภาพความเป็นอยู่และความเป็นส่วนตัวของท่าน					
ด้านรางวัลและสภาพการทำงาน						
1	หน่วยงานของท่านมีระบบรางวัลและการยกย่องที่สะท้อนคุณค่าของการทำงานของบุคลากร					
2	หน่วยงานของท่านจัดสรรค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมกับภาระงานและความรับผิดชอบ					

ประเด็น/ข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านรางวัลและสภาพการทำงาน (ต่อ)						
3	สภาพแวดล้อมการทำงานในหน่วยงานของท่านมีความสะดวก ปลอดภัย และเอื้อต่อการเพิ่มประสิทธิภาพ					
4	หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านมีอิสระในการตัดสินใจและแสดงความคิดสร้างสรรค์					
5	หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญกับการลดภาวะความเครียดในการทำงานของท่าน					
6	โครงสร้างองค์กรในหน่วยงานของท่านมีความเหมาะสม ชัดเจน และเอื้อต่อการปฏิบัติงานร่วมกัน					
7	ท่านรู้สึกว่าการดำเนินงานของท่านให้การสนับสนุนอย่างจริงจัง ส่งผลให้เกิดความผูกพันและทุ่มเทในการทำงาน					

ตอนที่ 3 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร

คำชี้แจง ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของท่าน ว่าท่านมีคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับมากน้อยเพียงใด โดยให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ซึ่งกำหนดระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนี้

- ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมากที่สุด
- ระดับ 4 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมาก
- ระดับ 3 หมายถึง เห็นด้วยในระดับปานกลาง
- ระดับ 2 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อย
- ระดับ 1 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

ประเด็น/ข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านคำตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม						
1	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดคำตอบแทนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน					
2	ในแต่ละเดือนของท่านกำหนดคำตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ					
3	ในแต่ละเดือนของท่านกำหนดคำตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ของท่าน					
4	รายได้ในแต่ละเดือนของท่านเพียงพอต่อใช้จ่ายภายในครอบครัว					
5	รายได้ในแต่ละเดือนของท่านเพียงพอสำหรับเก็บออมเพื่อใช้จ่ายในอนาคต					
6	รายได้ในแต่ละเดือนของท่านเพียงพอและเหมาะสมต่อความต้องการขั้นพื้นฐาน					
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย						
1	หน่วยงานของท่านมีการตรวจสอบสุขภาพบุคลากรอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง และมีการตรวจสอบสุขภาพอย่างต่อเนื่อง					
2	หน่วยงานของท่านมีระบบการรักษาความปลอดภัยที่เหมาะสม					
3	หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์ เครื่องมือ ที่มีคุณภาพ และไม่เป็นอันตรายต่อการทำงาน					
4	หน่วยงานของท่านให้ความใส่ใจต่อความปลอดภัยของสถานที่ทำงาน					
5	หน่วยงานของท่านมีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ และเสียง อย่างเหมาะสม					

ประเด็น/ข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านโอกาสความก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ						
1	ท่านได้รับมอบหมายงานที่มีความสำคัญ และช่วยพัฒนาความรู้ความสามารถ ความคิด และทักษะ					
2	ท่านมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่					
3	หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้ท่านไปอบรมหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงาน					
4	หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมความรู้ความสามารถของท่านในการปฏิบัติงาน					
5	หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้ท่านมีโอกาสดำรงตำแหน่งที่มีความสำคัญสูงขึ้น					
ด้านการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน						
1	เพื่อนร่วมงานเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงาน					
2	ท่านได้รับโอกาสเข้าร่วมในการตัดสินใจร่วมกับเพื่อนร่วมงานในเรื่องสำคัญของงาน					
3	เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับและนับถือในผลงานและความสามารถของท่าน					
4	ท่านรู้สึกได้รับการยอมรับและให้เกียรติจากผู้บังคับบัญชา					
5	เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการทำงานร่วมกันอย่างเต็มที่					
6	เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาพร้อมที่จะช่วยเหลือเมื่อท่านเผชิญปัญหาในการทำงาน					

ประเด็น/ข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านความสมดุลระหว่างภาระงานกับชีวิตส่วนตัว						
1	ท่านไม่ได้ทำงานนอกเวลาปฏิบัติงานหรือนำงานกลับไปทำที่บ้าน					
2	ท่านมีความพึงพอใจในวันหยุดปฏิบัติงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน					
3	การปฏิบัติงานของท่านไม่มีผลกระทบต่อเวลาที่เป็นส่วนตัวในการดูแลสุขภาพหรือพักผ่อน					
4	ปัจจุบันท่านพอใจกับการมีเวลาให้ครอบครัว สังคม และการมีเวลาเป็นส่วนตัวของท่าน					
5	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดเวลาการทำงานที่เหมาะสมในแต่ละวัน					
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน						
1	ท่านได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหรือตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างเหมาะสม					
2	ท่านได้รับโอกาสเข้าร่วมการฝึกอบรมหรือศึกษาต่อเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ					
3	ผู้บังคับบัญชามีนโยบายชัดเจนในการสนับสนุนความก้าวหน้าของบุคลากรในหน่วยงาน					
4	การพิจารณาความดีความชอบ การปรับเปลี่ยน หรือเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานของท่านเป็นไปอย่างยุติธรรมและโปร่งใส					
5	หน่วยงานของท่านมีระบบหรือแนวทางที่ชัดเจนในการพัฒนาบุคลากรเพื่อความก้าวหน้าในสายงาน					
6	ท่านรู้สึกมีความมั่นคงในการปฏิบัติงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต					

ประเด็น/ข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน						
1	ท่านได้รับการเคารพสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงานอย่างเหมาะสม					
2	ท่านสามารถปฏิบัติงานตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย โดยมีแนวทางที่ชัดเจนจากองค์กร					
3	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการปฏิบัติต่อบุคลากรทุกคนอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน					
4	หน่วยงานของท่านมีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่ชัดเจน และใช้ผลประเมินในการให้คุณให้โทษอย่างเป็นธรรม					
5	ท่านได้รับโอกาสในการแสดงความคิดเห็น ปัญหา และข้อเสนอแนะ ซึ่งผู้บังคับบัญชานำไปพิจารณาแก้ไขปรับปรุงจริง					
6	ท่านได้รับอำนาจการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมายตามความเหมาะสม					
7	ผู้บังคับบัญชาของท่านเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงาน และร่วมรับผิดชอบกับบุคลากรอย่างเป็นธรรม					
ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม						
1	หน่วยงานของท่านมีนโยบายและเป้าหมายการดำเนินงานเพื่อการช่วยเหลือสังคม					
2	หน่วยงานของท่านมีส่วนช่วยเหลือสังคมในด้านต่าง ๆ เช่น ช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาทางสังคม					
3	หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือในการดำเนินโครงการต่าง ๆ ของส่วนราชการอื่น					

ประเด็น/ข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (ต่อ)						
4	หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม					
5	หน่วยงานของท่านให้การสนับสนุนด้านการอนุรักษ์วัฒนธรรม และประเพณี					
6	บุคลากรในหน่วยงานของท่านช่วยกันรักษาภาพพจน์ที่ดีของหน่วยงาน					

ตอนที่ 4 การบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร

คำชี้แจง ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่าน ว่าหน่วยงานของท่านมีการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมากน้อยเพียงใด โดยให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ซึ่งกำหนดระดับการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม ดังนี้

- ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมากที่สุด
 ระดับ 4 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมาก
 ระดับ 3 หมายถึง เห็นด้วยในระดับปานกลาง
 ระดับ 2 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อย
 ระดับ 1 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

ประเด็น/ข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน						
1	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันระหว่างผู้บริหารและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน					
2	ท่านมีส่วนร่วมในการปรับปรุงและพัฒนาเป้าหมายขององค์กรให้เหมาะสมกับสถานการณ์					
3	บุคลากรทุกคนในหน่วยงานของท่านมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์การทำงานไปในทิศทางเดียวกัน					
4	บุคลากรทุกคนในหน่วยงานของท่านมีความรับผิดชอบร่วมกันต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน					
ด้านความยืดหยุ่นผูกพัน						
1	ผู้บริหารของท่านมีการสนับสนุนช่วยเหลือและฝึกอบรมบุคลากรผู้ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม					
2	ท่านมีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการปฏิบัติงานร่วมกับผู้บริหาร					
3	ท่านรู้สึกผูกพันและยึดมั่นต่อองค์กรและเป้าหมายขององค์กร					
4	ท่านปฏิบัติงานด้วยความขยันหมั่นเพียรอุตสาหะ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุด					

ประเด็น/ข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน						
1	ท่านมีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย					
2	ท่านมีอำนาจและความสามารถในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานของตนเอง					
3	การบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมทำให้ท่านสามารถทำงานได้อย่างอิสระแต่ไม่มีผลกระทบต่อนหน่วยงาน					
ด้านการไว้วางใจกัน						
1	ผู้บริหารของท่านให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเหมาะสม					
2	บุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีความไว้วางใจและยอมรับผู้บริหารในการตัดสินใจ					
3	ท่านรู้สึกว่าคุณบริหารให้ความเชื่อถือและสนับสนุนการปฏิบัติงานของท่าน					
4	ความสำเร็จของงานในองค์การเกิดขึ้นบนพื้นฐานของความไว้วางใจระหว่างผู้บริหารและบุคลากรทุกคน					

**ตอนที่ 5 ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอ
คำตากลา จังหวัดสกลนคร**

คำชี้แจง ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ ว่ามีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากน้อยเพียงใด โดยให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน ซึ่งกำหนดระดับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังนี้

- ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมากที่สุด
 ระดับ 4 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมาก
 ระดับ 3 หมายถึง เห็นด้วยในระดับปานกลาง
 ระดับ 2 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อย
 ระดับ 1 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

ประเด็น/ข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
การบริหารจัดการ						
1	หน่วยงานของท่านมีการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นที่มีประสิทธิภาพ					
2	หน่วยงานของท่านมีการจัดเก็บฐานข้อมูลที่สำคัญ					
3	หน่วยงานของท่านมีการจัดการขอร้องเรียนที่มีประสิทธิภาพ					
4	หน่วยงานของท่านมีการบริการประชาชนที่มีประสิทธิภาพ					
5	หน่วยงานของท่านมีการควบคุมภายในและการตรวจสอบภายในที่มีประสิทธิภาพ					
6	หน่วยงานของท่านมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน					
7	หน่วยงานของท่านมีการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน					

ประเด็น/ข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
การบริหารจัดการ (ต่อ)						
8	หน่วยงานของท่านมีการปรับปรุงภารกิจอยู่เสมอ					
9	หน่วยงานของท่านมีการดำเนินงานตามนโยบายของจังหวัด					
การบริหารงานบุคคลและกิจการสภา						
1	หน่วยงานของท่านมีการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ					
2	บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีคุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน					
3	หน่วยงานของท่านมีช่องทางในการรับฟังความคิดเห็นและข้อร้องเรียนของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน					
4	หน่วยงานของท่านมีการวางแผน การส่งเสริม การพัฒนา การถ่ายทอดความรู้ และการสืบทอดตำแหน่ง					
5	หน่วยงานของท่านมีการดำเนินกิจการของสภาท้องถิ่นที่มีประสิทธิภาพ					
การบริหารงานการเงินและการคลัง						
1	หน่วยงานของท่านมีการบริหารงานการเงิน การคลังที่มีประสิทธิภาพ					
2	หน่วยงานของท่านมีการจัดเก็บรายได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
3	หน่วยงานของท่านมีการเพิ่มขึ้นของการจัดเก็บรายได้					
4	หน่วยงานของท่านมีลูกหนี้ลดลง					

ประเด็น/ข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
การบริหารงานการเงินและการคลัง (ต่อ)						
5	หน่วยงานของท่านมีการดำเนินการด้านงบประมาณและพัสดุถูกต้องตามระเบียบกฎหมาย โปร่งใส					
6	หน่วยงานของท่านมีการบริหารงานการเงินและการคลังจากหน่วยงานตรวจสอบโดยไม่มีข้อทักท้วงจากหน่วยงานตรวจสอบ					
การบริการสาธารณะ						
1	หน่วยงานของท่านมีการบริการงานโครงสร้างพื้นฐานที่มีประสิทธิภาพ					
2	หน่วยงานของท่านมีการบริหารงานส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่มีประสิทธิภาพ					
3	หน่วยงานของท่านมีการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชยกรรมและการท่องเที่ยวที่มีประสิทธิภาพ					
4	หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ศาสนา และภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีประสิทธิภาพ					
5	หน่วยงานของท่านมีการจัดระเบียบชุมชน และรักษาความสงบเรียบร้อยที่มีประสิทธิภาพ					
6	หน่วยงานของท่านมีการบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมที่มีประสิทธิภาพ					

ประเด็น/ข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ธรรมาภิบาล						
1	หน่วยงานของท่านมีนโยบายและการจัดกิจกรรมธรรมาภิบาล					
2	หน่วยงานของท่านเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร					
3	ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารของหน่วยงานท่าน					
4	หน่วยงานของท่านมีมาตรฐานการให้บริการ					
5	หน่วยงานของท่านมีการจัดการกับเรื่องร้องเรียน					
6	หน่วยงานของท่านไม่มีการถูกชี้มูลความผิด					

ภาคผนวก ง

ค่าความเชื่อมั่นและค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ค่าความเชื่อมั่นและค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม

เรื่อง

การสนับสนุนจากองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงาน และการบริหารราชการ
แบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร

แบบสอบถาม	ค่าความเชื่อมั่น	ค่าอำนาจ จำแนก	แปลผล
1. การสนับสนุนจากองค์การขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอ คำตากล้า จังหวัดสกลนคร	.936	.396-.885	ใช้ได้
1) ความยุติธรรม	.888	.398-.795	ใช้ได้
2) การสนับสนุนจากหัวหน้างานหรือ ผู้บังคับบัญชา	.818	.498-.885	ใช้ได้
3) รางวัลและสภาพการทำงาน	.862	.397-.756	ใช้ได้
2. คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร	.924	.398-.856	ใช้ได้
1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	.713	.368-.795	ใช้ได้
2) สภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและ ปลอดภัย	.893	.498-.712	ใช้ได้
3) โอกาสความก้าวหน้าและพัฒนา ความสามารถ	.796	.398-.789	ใช้ได้
4) การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	.864	.456-.712	ใช้ได้
5) ความสมดุลระหว่างภาระงานกับชีวิต ส่วนตัว	.895	.426-.648	ใช้ได้
6) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	.792	.466-.801	ใช้ได้
7) สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน	.816	.369-.785	ใช้ได้
8) ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	.926	.458-.856	ใช้ได้

แบบสอบถาม	ค่าความเชื่อมั่น	ค่าอำนาจ จำแนก	แปลผล
3. การบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร	.841	.397-.812	ใช้ได้
1) การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ร่วมกัน	.831	.397-.795	ใช้ได้
2) ความยึดมั่นผูกพัน	.776	.498-.812	ใช้ได้
3) ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบใน งาน	.793	.397-.756	ใช้ได้
4) การไว้วางใจกัน	.759	.406-.801	ใช้ได้
4 ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัด สกลนคร	.848	.445-.903	ใช้ได้
1) การบริหารจัดการ	.886	.489-.864	ใช้ได้
2) การบริหารงานบุคคลและกิจการสภา	.856	.445-.884	ใช้ได้
3) การบริหารงานการเงินและการคลัง	.842	.513-.756	ใช้ได้
4) การบริการสาธารณะ	.755	.468-.903	ใช้ได้
5) ธรรมาภิบาล	.766	.569-.746	ใช้ได้
ภาพรวมทั้งหมด	.889	.396-.903	ใช้ได้

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวเนตรนภา ยุทธเนตร
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 30 เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. 2539
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 91 หมู่ 5 ตำบลคำตากล้า อำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร 47250 โทรศัพท์ 093-482-7781
ตำแหน่งปัจจุบัน	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ (สังกัด สำนักปลัด)
สถานที่ทำงาน	องค์การบริหารส่วนตำบลคำตากล้า ตำบลคำตากล้า อำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร 47250
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2558	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนมัธยมวานรนิวาส อำเภอวานรนิวาส จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2562	ปริญญาบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
พ.ศ. 2567	ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
พ.ศ. 2569	ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2565-2567	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ สังกัดสำนักปลัด เทศบาล ตำบลคูสะคาม อำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2567 ถึงปัจจุบัน	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ สังกัดสำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลคำตากล้า อำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร