

ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ
องค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี
IMPACT FACTORS TOWARD QUALITY OF WORK LIFE OF
THE GOVERNMENT OFFICERS IN NONTHABURI PROVINCIAL
ADMINISTRATIVE ORGANIZATION

ศิรินทรทิพย์ แม่แจ่ง^{1*} และพิชิต รัชตพิบูลภพ²

Sirinthonthip Maojaeng^{1*} and Pichit Ratchatapibhunphob²

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์^{1*,2}

sirinthip_12@hotmail.com^{1*}

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี 2. เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3. เสนอแนะแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงแก้ไขคุณภาพชีวิตของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณแบบวิธีการสำรวจ กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี จำนวน 180 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม แบบประเมินค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าสถิติ Two Independent Sample t-test One-way ANOVA และ LSD (Least Significant Difference)

ผลการวิจัย พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ด้านการปฏิบัติงานร่วมกัน และความสัมพันธ์กับผู้อื่นในหน่วยงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านความปลอดภัยในการทำงานและส่งเสริมสุขภาพ ด้านค่าตอบแทนในการทำงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี พบว่า ข้าราชการที่มีเพศต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนอายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาการปฏิบัติราชการ และรายได้ต่อเดือนที่ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

แนวทางพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานในทุก ด้านของข้าราชการทุกระดับเพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่สูงขึ้น

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตการทำงาน

ABSTRACT

The objectives of this quantitative research was to study and compare the level of the quality of work life of the government officers in Nonthaburi Provincial Administrative Organization, classified by the personal factors then the results provide the appropriate ways to improve the quality of work life of the government officers in Nonthaburi provincial administrative organization. The research was a quantitative survey method. The sample group was 180 government officers. The data was collected by using the questionnaire and divided in 5 levels of evaluation. The statistical analysis used was the frequency, percentage, means, standard deviation, t-test, One-way ANOVA, and LSD.

The results has been shown that the level of the quality of work life of the government officers in Nonthaburi Provincial Administrative Organization was generally average with 3.36 mean. In considering of each aspect, it was found that there were 4 high aspects and 4 average aspects. It can be generated as the social relevance ($\bar{X} = 4.16$), growth and security ($\bar{X} = 3.70$), development of human capacities ($\bar{X} = 3.67$), social integration ($\bar{X} = 3.52$), total life space ($\bar{X} = 3.10$), constitutionalism ($\bar{X} = 3.07$), safe and healthy working condition ($\bar{X} = 2.98$), and compensation ($\bar{X} = 2.64$)

In comparing the personal factors and the quality of work life, it was found that the officers with the different gender had the quality of work life not different. The officers with the different age, educational level, job position, work duration, and monthly income had the different quality of work life the statistically significant difference at 0.05 levels.

In order to developing and improving the quality of work life of the government

officers in Nonthaburi provincial administrative organization, administrator should emphasize on support in all aspects of the developing and improving the quality of life of government officers at all levels to achieve the higher quality of life.

Keywords : Quality of Work Life

บทนำ

การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตของคนทุกคนเนื่องจากการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต และต้องปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมอื่นๆ การทำงานเป็นสิ่งที่ให้ประสบการณ์ที่มีคุณค่าของชีวิตของคน เพราะเป็นโอกาสที่ทำให้เกิดการพบปะสังสรรค์ระหว่างกัน ดังนั้น การทำงานจึงเป็นการเปิดโอกาสในการแสดงออกถึงสติปัญญาความคิดริเริ่มอันนำมาสู่เกียรติยศ และความพึงพอใจในชีวิต (สุนทร นามโคตศรี, 2553, หน้า 1)

ปัญหาหลักเกี่ยวกับการทำงานและคุณภาพชีวิตในภาพรวมของข้าราชการไทยยังเป็นเรื่องที่ไม่ได้รับการผลักดันตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 ว่าด้วยการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานสำหรับทรัพยากรบุคคลภาครัฐที่ดีพอโดยมีปัญหาซึ่งเห็นเด่นชัดคือเรื่องหนี้สิน ความเคร่งเครียดในงานและชีวิตส่วนตัวและปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพ ซึ่งทั้งหมดล้วนเกี่ยวพันกับประสิทธิภาพการทำงานในระดับบุคคล (รายงานผลวิจัยตามยุทธศาสตร์การพัฒนาคูณภาพชีวิตข้าราชการพลเรือนสามัญประจำปี พ.ศ. 2554-2556 โดยสถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย)

องค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี เป็นส่วนราชการหนึ่งของกรมส่งเสริมการปกครอง

ท้องถิ่นที่อยู่ในส่วนภูมิภาค ซึ่งมีเขตพื้นที่รับผิดชอบครอบคลุมทั้งจังหวัด จัดตั้งขึ้นเพื่อบริการสาธารณประโยชน์ในเขตจังหวัด ตลอดทั้งช่วยเหลือพัฒนางานของเทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งการประสานแผนพัฒนาท้องถิ่นเพื่อไม่ให้งานซ้ำซ้อนมีหน้าที่ในการพัฒนาในด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม โดยจัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ คุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย ตลอดจนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีให้สามารถบริการประชาชนได้อย่างดี มีมาตรฐานและมีประสิทธิภาพ (แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. 2552-2556) ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี

องค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี จะบรรลุเป้าหมายได้นั้น ข้าราชการต้องมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ดังนั้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะ

ต้องศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ รวมทั้งปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการนำไปสู่การพัฒนาปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีให้เป็นที่น่าพึงพอใจให้มากขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงแก้ไขคุณภาพชีวิตของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

- 1) ทำให้ทราบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลและระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี
- 2) ผลการวิจัยสามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงแก้ไข การให้ความช่วยเหลือด้านต่างๆ และการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา
การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ตามหลักแนวคิด 8 ด้านของวอลตัน (Walton, 1973) ได้แก่ 1) ด้านค่าตอบแทนในการทำงาน 2) ด้านความปลอดภัยในการทำงานและส่งเสริมสุขภาพ 3) ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง 4) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5) ด้านการปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นในหน่วยงาน 6) ด้านสิทธิส่วนบุคคล 7) ด้านความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว 8) ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม

2. พื้นที่ในการวิจัยองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี

3. ประชากร (Population) ได้แก่ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี จำนวน 260 คน

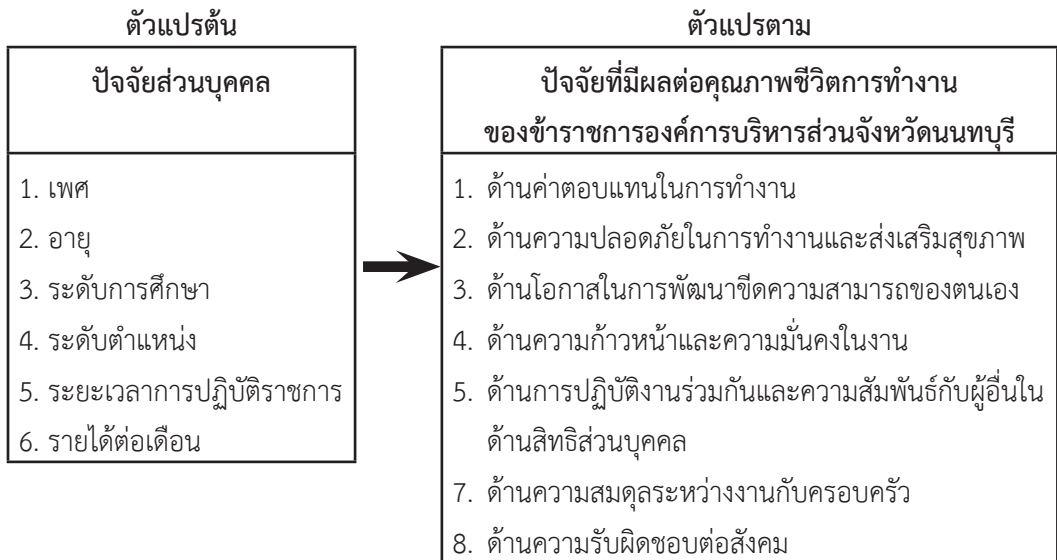
4. ระยะเวลาตั้งแต่เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2556 ถึงเดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2557

สมมติฐานการวิจัย

1. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีอยู่ในระดับปานกลาง

2. ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี แตกต่างกัน

กรอบแนวคิดของการวิจัย



ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี เป็นการศึกษาวิจัยเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ผู้วิจัยประยุกต์ใช้หลักแนวคิดของ วอลตัน กำหนดแนวทางในการดำเนินการวิจัย ดังนี้

- 1) รูปแบบการวิจัยการศึกษาวิจัยครั้งนี้มุ่งเน้นที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) แบบวิธีการเชิงสำรวจ (Survey Research)
- 2) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ซึ่งมีทั้งหมด 260 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 15 มีนาคม 2556) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ซึ่งได้มาโดยใช้สูตรการคำนวณหาขนาดที่

เหมาะสมของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ Taro Yamane (1973) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำคือ 157 คน เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างมีจำนวนมากพอที่จะเป็นตัวแทนที่ดีของประชากรตัวอย่าง จึงปรับเพิ่มจำนวน 23 คนเป็น 180 คน

3) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอนในการสร้างดังต่อไปนี้

- (1) ศึกษาค้นคว้าจากแนวคิด ทฤษฎี เอกสารตำรางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- (2) ทบทวนวัตถุประสงค์ กรอบแนวคิด และนิยามคำศัพท์ที่ผู้วิจัยกำหนด
- (3) สร้างแบบสอบถามขึ้นตามตัวแปรที่กำหนด นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา
- (4) นำแบบสอบถามกลับมาปรับปรุงแก้ไข

(5) นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของภาษาและความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ด้วยการหาค่า IOC ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 0.98

(6) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และคำนวณหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.927

แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน แบ่งเป็น 3 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยด้านบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วยจำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน จำนวน 32 ข้อ โดยยึดหลักแนวคิดของวอลตัน (Walton)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิด (Open Questionnaire) เกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน

โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน มาตรฐานส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยวิธีของไลเคิร์ต (Likert, 1967)

นำคะแนนที่ได้มาหาค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและแปลผล โดยใช้เกณฑ์ระดับคะแนนเฉลี่ยอันตรภาคชั้น (Class Interval) = .08 ตามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของเบสต์ (Best, 1977, p. 174)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบความเชื่อมั่น และความเที่ยงตรงตามเนื้อหาแล้วไปแจกให้แก่กลุ่มตัวอย่าง และสามารถเก็บกลับคืนมาได้ทั้งหมด และนำมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ และครบถ้วนนำมาลงรหัส จัดลำดับข้อมูล แล้วนำไปวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1) วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลโดยใช้สถิติค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ในการอธิบาย

2) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

3) วิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามเพศโดยใช้ค่าสถิติ Two Independent Sample t-test

4) วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาการปฏิบัติราชการ และรายได้ต่อเดือนของข้าราชการ โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 กรณีพบความแตกต่างรายคู่ ทดสอบด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference)

สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 180 คน ได้ผลการศึกษาดังนี้

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่ากลุ่มตัวอย่างของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 65.56 ส่วน เพศชาย จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 34.44 มีอายุระหว่าง 30-39 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 32.78 มีการศึกษา ระดับปริญญาตรี จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 56.67 มีระดับตำแหน่ง 5 - 6 จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 40 มีระยะเวลาการปฏิบัติราชการ 11-15 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 32.78 มีและรายได้ต่อเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 38.33

ผลการศึกษา พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.36 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน และระดับปานกลาง 4 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้ดังนี้ ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ($\bar{X} = 4.16$) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ($\bar{X} = 3.70$) ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ($\bar{X} = 3.67$) ด้านการปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นในหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.52$) ด้านความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว ($\bar{X} = 3.10$) ด้านสิทธิส่วนบุคคล ($\bar{X} = 3.07$) ด้าน

ความปลอดภัยในการทำงานและส่งเสริมสุขภาพ ($\bar{X} = 2.98$) และด้านค่าตอบแทนในการทำงาน ($\bar{X} = 2.64$)

ผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาการปฏิบัติราชการ และรายได้ต่อเดือนพบว่าข้าราชการที่มีเพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันในภาพรวม ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนข้าราชการที่มี อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาการปฏิบัติราชการและรายได้ต่อเดือนที่ต่างกัน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันในภาพรวมอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขคุณภาพชีวิตการทำงาน 1) ข้าราชการควรน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้ในการทำงานและชีวิตประจำวัน 2) องค์กรควรมีมาตรการเตรียมความพร้อมป้องกันอุบัติเหตุหรือวินาศภัยที่อาจจะเกิดขึ้น รวมถึงอุปกรณ์ป้องกันอัคคีภัยที่มีประสิทธิภาพ 3) องค์กรควรเปิดโอกาสให้เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม 4) องค์กรต้องมีมาตรการพิจารณาความดีความชอบให้มีความชัดเจนเสมอภาคและโปร่งใส 5) ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ข้าราชการได้ทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อให้ข้าราชการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันมากขึ้น 6) ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ข้าราชการทุกระดับได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย 7) ผู้บริหารควรจัดให้องค์กรและ

ครอบครัวข้าราชการได้มีกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ ต่อสังคมร่วมกัน 8) สร้างจิตสำนึกแก่ข้าราชการ ในการให้ความร่วมมือทำกิจกรรมเพื่อการบำเพ็ญ สาธารณประโยชน์

อภิปรายผลการวิจัย

อภิปรายผลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อ คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการองค์การ บริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี

จากผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตการ ทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด นนทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้าน ความรับผิดชอบต่อสังคมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้าน ค่าตอบแทนในการทำงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด จาก การศึกษาวิจัยครั้งนี้สามารถนำผลการศึกษามา อภิปรายในแต่ละด้านได้ ดังนี้

ด้านค่าตอบแทนในการทำงาน โดยรวมอยู่ใน ระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่าค่าตอบแทนที่ ข้าราชการได้รับเพียงพอต่อการครองชีพในปัจจุบัน มีความเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเทียบกับหน่วย งานอื่นและเทียบกับงานที่ปฏิบัติ ข้าราชการมี ความพึงพอใจต่อผลการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อน เงินเดือน ด้านความปลอดภัยในการทำงานและ ส่งเสริมสุขภาพ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่า สถานที่ทำงานมีการจัดระบบรักษา ความปลอดภัยและป้องกันอัคคีภัยที่เหมาะสมพอ สมควร ทำให้ลักษณะงานมีความเสี่ยงภัยน้อย แต่ สภาพการทำงานปัจจุบันยังส่งผลให้เกิด ความเครียดและส่งผลกระทบต่อสุขภาพ ด้านสิทธิส่วนบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้ เห็นว่า ข้าราชการส่วนใหญ่มีอิสระในการพูดและ แสดงความคิดเห็นและได้รับความเสมอภาค เท่าเทียมกับผู้อื่นในการปฏิบัติงาน หน่วยงานให้

สิทธิแก่ทุกคนในการกำหนดรูปแบบ วิธีการ และ แนวทางในการทำงานร่วมกันและมีสิทธิที่จะ ปฏิเสธงานที่ไม่ตรงกับความรู้และความสามารถได้ ตามความเหมาะสม ด้านความสมดุลระหว่างงาน กับครอบครัว โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แสดง ให้เห็นว่า ข้าราชการยังไม่สามารถบริหารจัดการ เวลาระหว่างชีวิตทำงานและชีวิตส่วนตัวได้ดี การ จัดสรรเวลาในการทำงานกับเวลาสำหรับครอบครัว และการพักผ่อน เวลาที่ให้กับสังคมเพื่อบำเพ็ญ ประโยชน์การจัดสรรเวลาส่วนตัว ยังไม่ค่อยมีความ สมดุลและความเหมาะสมเพียงพอ ด้านความสมดุล ระหว่างงานกับครอบครัวนับเป็นเรื่องที่มีความ สำคัญ ทุกคนต้องการเวลาในการพักผ่อนและมี เวลาให้กับครอบครัว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บัณฑิตน์ ตนานนท์ (2550) ศึกษาคุณภาพชีวิตการ ทำงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมในจังหวัด เชียงใหม่ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของ เจ้าหน้าที่ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริม สุขภาพ ด้านสิทธิส่วนบุคคล และด้านจังหวะชีวิต อยู่ในระดับปานกลาง

ส่วนด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความ สามารถของตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก แสดง ให้เห็นว่า ข้าราชการมีโอกาสใช้ความรู้ความ สามารถของตนเองมาปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ มี โอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรม ศึกษาดูงานเพื่อ พัฒนาความรู้ความสามารถของตน และนำมาใช้ใ นการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมทำให้ตนเอง รู้สึกว่ามีคุณค่าและมีความสำคัญต่อหน่วยงานเป็น อย่างมาก ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงใน งาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า องค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีเป็นองค์กร

ภาครัฐที่มีความมั่นคงข้าราชการได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติงานที่ใช้ความสามารถสูง และได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ทำให้ข้าราชการมีความเชื่อมั่นและรู้สึกมั่นคงในคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นในหน่วยงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า หน่วยงานมีนโยบายสนับสนุนให้มีการทำงานเป็นทีม หน่วยงานมีบรรยากาศ การทำงานที่อบอุ่นเป็นกันเอง และเป็นมิตรต่อกันเมื่อเกิดปัญหาไม่ว่าเรื่องใด ก็จะได้รับความช่วยเหลือ หรือคำแนะนำจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาทุกครั้ง หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ให้กับข้าราชการภายในหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ จึงส่งผลให้ข้าราชการมีความสุขทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ และด้านความรับผิดชอบต่อสังคมโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาในรายชื่อหน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อสาธารณประโยชน์แก่สังคมอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าข้าราชการตระหนักถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบต่อสังคมองค์กรให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อสาธารณประโยชน์และก่อให้เกิดประโยชน์ต่อคนในสังคมเป็นอย่างดี จนกลายเป็นที่ยอมรับจากคนในสังคมส่วนรวม ส่งผลให้องค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดีต่อสายตาประชาชน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิฑูรย์ เส้งเฮ้า (2550) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษา พบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัด

ชลบุรี ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านการปฏิบัติงานในสังคมอยู่ในระดับมาก

ผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการส่วนจังหวัดนนทบุรี พบว่าข้าราชการที่มีเพศต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะลักษณะงานไม่มีการแบ่งแยกหน้าที่ระหว่างเพศชายและเพศหญิง ส่วนข้าราชการที่มี อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาการปฏิบัติราชการและรายได้ต่อเดือนที่ต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อาจเป็นเพราะข้าราชการที่มี อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาการปฏิบัติราชการและรายได้ต่อเดือนต่างกันจะเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกิตติพงษ์ กัลยาชัยนุวัตร (2554) ศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในสำนักงาน : กรณีศึกษาอาคารยูไนเต็ดเซ็นเตอร์ เขตบางรัก จังหวัดกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านบุคคลที่มีเพศแตกต่างกันมีคุณภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้ต่อเดือนและประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีคุณภาพการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะการนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์

จากการค้นพบที่ได้จากการศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผู้วิจัยเห็นว่า เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ให้อยู่ในระดับดีขึ้น ผู้วิจัยขอเสนอข้อเสนอแนะ เพื่อเป็นแนวทางในการนำผลการวิจัยไปใช้ดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทนในการทำงาน องค์กรควรส่งเสริมด้านการศึกษาให้ข้าราชการศึกษาต่อให้มีระดับการศึกษาที่สูงขึ้น เพื่อนำไปปรับเงินเพิ่มตามวุฒิ และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นควรจะมีการกำหนดอัตราเงินให้กับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดให้เหมือนกับข้าราชการพลเรือนและข้าราชการประเภทอื่น ๆ

2. ด้านความปลอดภัยในการทำงานและส่งเสริมสุขภาพ ถึงแม้ว่าองค์กรจะมีการจัดระบบรักษาความปลอดภัยและการป้องกันอัคคีภัยที่เหมาะสม แต่เพื่อความไม่ประมาท องค์กรควรมีมาตรการเตรียมความพร้อมป้องกันไว้ล่วงหน้าโดยการซ้อมแผนเพื่อป้องกันอุบัติเหตุหรือวินาศภัยที่อาจจะเกิดขึ้น รวมถึงอุปกรณ์ป้องกันอัคคีภัยที่มีประสิทธิภาพ และปรับปรุงสถานที่ทำงานให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติหน้าที่ จัดสรรพื้นที่ในการทำงานให้เหมาะสมกับลักษณะงานของแต่ละหน่วยงาน

3. ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเองถึงแม้ว่าข้าราชการจะได้รับโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง

แต่ผู้บริหารก็ควรส่งเสริมสนับสนุนให้นำความคิดใหม่ ๆ มาปรับปรุง ในการทำงานและเปิดโอกาสให้ข้าราชการเข้าร่วมฝึกอบรมสัมมนาหลักสูตรต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอและเป็นธรรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงานเพื่อใช้เป็นพื้นฐานในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นต่อไป

4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ถึงแม้ว่าองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีจะเป็นองค์กรของส่วนงานราชการที่มีความมั่นคงแต่ความก้าวหน้าของข้าราชการก็เป็นสิ่งสำคัญหน่วยงานจึงควรเปิดโอกาสในความก้าวหน้าแก่ข้าราชการให้เท่าเทียมกัน ควรมีระบบการบรรจุแต่งตั้ง การพิจารณาเลื่อนระดับเปลี่ยนสายงานให้มีความชัดเจนเสมอภาค ส่งเสริมข้าราชการให้มีการศึกษาที่สูงขึ้น เพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาศักยภาพใน ตัวของข้าราชการ ซึ่งจะได้นำมาพัฒนาองค์กรให้ขับเคลื่อนและบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่องค์กรได้วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

5. ด้านการปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นในหน่วยงาน ผู้บริหารควรให้ความอบอุ่นเอาใจใส่เป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับเปิดโอกาสให้ข้าราชการได้ทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อก่อให้เกิดมิตรภาพในการทำงานและมีความรับผิดชอบในหน้าที่ โดยเน้นการทำงานเป็นทีมซึ่งจะทำให้องค์กรลดความขัดแย้งและทำให้องค์กรเป็นองค์กรที่น่าอยู่อย่างบูรณาการ

6. ด้านสิทธิส่วนบุคคล ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ข้าราชการทุกระดับมีอิสระในการพูดและแสดงความคิดเห็นรวมทั้งรับฟังความคิดเห็นและ

ดำเนินการแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของ
ข้าราชการและให้ทุกคนมีสิทธิที่จะปฏิเสธงานที่
ไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ ซึ่งจะทำให้
ข้าราชการชั้นผู้น้อยรู้สึกว่าได้ความเสมอภาค
เท่าเทียมกันกับผู้อื่นในการปฏิบัติงาน และส่งเสริม
ให้ข้าราชการมีการศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น

7. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับ
ครอบครัว ผู้บริหารควรจัดให้องค์กรและครอบครัว
ข้าราชการ ได้มีกิจกรรมร่วมกันโดยเฉพาะกิจกรรม
ที่ทำเพื่อบำเพ็ญประโยชน์ต่อสังคม จัดสรรเวลาให้
แก่ข้าราชการในการทำกิจกรรมเพื่อผ่อนคลาย
ความเครียด เช่น การออกกำลังกาย เล่นกีฬา
ร้องเพลง ฯลฯ ให้มีความเหมาะสมเพียงพอ

8. ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ผู้บริหาร
ก็ควรสร้างจิตสำนึกแก่ข้าราชการในการให้ความ
ร่วมมือและมอบหมายกิจกรรมต่างๆ ให้ทำเพื่อการ
บำเพ็ญสาธารณประโยชน์ต่อสังคม เพื่อพัฒนาให้
ข้าราชการมีส่วนรับผิดชอบต่อสังคมและก่อให้เกิด
ประโยชน์ต่อคนในสังคม

ข้อเสนอแนะการนำผลงานวิจัยไปใช้ครั้ง ต่อไป

1. ควรมีการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของข้าราชการที่สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ทุกระดับและควรเพิ่มกลุ่มประชากรที่ศึกษา
นอกจากกลุ่มข้าราชการ เช่น กลุ่มนายกและรอง
นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด กลุ่มสมาชิกสภา
องค์การบริหารส่วนจังหวัด ตลอดจนกลุ่มลูกจ้าง
ประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป
ทุกคน

2. ในการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของ
ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ควรมีการ
เพิ่มตัวแปรในการศึกษามากยิ่งขึ้น เช่น สถานภาพ
ภูมิฐานะของข้าราชการ จำนวนสมาชิกใน
ครอบครัว ฝ่ายงานที่สังกัด เป็นต้น

3. ในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไปควรใช้
เครื่องมือในการศึกษาวิจัยให้มีความหลากหลาย
และกว้างขวางขึ้นนอกเหนือจากการใช้
แบบสอบถาม เช่น การสัมภาษณ์เพื่อให้ได้ข้อมูล
เชิงลึก

4. การศึกษาครั้งนี้สามารถใช้เป็นข้อมูลได้
เพียงระยะเวลาหนึ่ง ดังนั้น จึงควรมีการศึกษาวินิจฉัย
อยู่เสมอและต่อเนื่องเพื่อไม่ให้ข้อมูลล้าหลังซึ่ง
ผู้บริหารสามารถนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจ
วางแผนกลยุทธ์ วางแผนทรัพยากรบุคคลให้
สอดคล้องกับบริบทของหน่วยงานต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กิตติพงษ์ กัลยาชัยนุวัตร. (2554). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในสำนักงาน: กรณีศึกษาอาคารยูไนเต็ดเซ็นเตอร์ เขตบางรัก จังหวัดกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป, วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม.
- ปวันรัตน์ ตนานนท์. (2550). **คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่**. การค้นคว้าแบบอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วิฑูรย์ เส้งเฮ้า. (2550). **คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมืองจังหวัดชลบุรี**. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารงานท้องถิ่นวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจมหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุนทร นามโคตศรี. (2553). **คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา**. การค้นคว้าแบบอิสระ วิศวกรรมมหาบัณฑิต การบริหารงานก่อสร้าง และสาธารณูปโภค สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

- Best, J.W. (1977). **Research in Education**. 3rd ed. New Jersey : Prentice Hall Inc.
- Likert, Rensis. (1967). **The Human Organization : Its Management and Value**. New York : McGraw-Hill Book.
- Walton, R.E. (1973). **Quality of Working Life : What is It ?**. **Sloan Management Review**. 15 (Fall 1973), 11-12.
- Yamane, T. (1973). **Statistics in introductory analysis**. (2nd ed). Tokyo: Aoyama Gakuin University.