

คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานจังหวัดอ่างทอง Quality of Work Life of Angthong Governor's Officer

ปจารีย์ รัตนเกือกุลกิจ¹ และ เชิงชาญ จงสมชัย²

Pajaree Rattanakueakunkit¹ and Choengchan Chongsomchai²

บทคัดย่อ

คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงาน คนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงานที่ต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้ และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานจังหวัดอ่างทองมีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตและศึกษาแนวทางในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานจังหวัดอ่างทอง โดยผู้ศึกษาได้ศึกษาตามแนวคิดของ Walton ซึ่งมีองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้าน ระยะเวลาในการดำเนินการวิจัย ระหว่าง พฤศจิกายน 2558 ถึง ตุลาคม 2559 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานจังหวัดอ่างทองทั้งหมดจำนวน 50 คน โดยเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาได้แก่แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของสำนักงานจังหวัดอ่างทองทั้ง 8 ด้านโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.63$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความคิดเห็นในระดับมากจำนวน 7 ด้าน ความคิดในระดับปานกลางจำนวน 1 ด้าน เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกได้แก่ ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม ($\bar{X}=3.73$) ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล ($\bar{X}=3.72$) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย และ ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน ($\bar{X}=3.69$) เท่ากัน และอยู่ในระดับปานกลางคือ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ($\bar{X}=3.38$) โดยสรุป บุคลากรสำนักงานจังหวัดอ่างทอง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการทำงาน บุคลากร สำนักงานจังหวัด

¹ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตร ร.ป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์) สาขานโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

¹ Student of M.P.A. (Master of Public Administration) Public Policy Mahasarakham University

² Assistant Professor, College of Politics and Governance, Mahasarakham University

Abstract

Quality of life in the work is extremely important in working. The most of people must enter to working systems in order to live on and respond to basic needs. Quality of life in the work studying aims to study Quality of work life of Angthong Governor's civil servant level and suggestions to improve their own quality of life in the work, by following Walton's idea which compound 8 of quality of life in the work. The population in this study included 50 staff in Angthong Provincial Office By studied throughout staff of the office through questionnaire forms and interview forms to find out the result by statistics of frequency, percentage, average and standard deviation. The results were as follows: 8 Dimention about the quality of life in the work of the Office of the offense is at a high level ($\bar{X}=3.63$), when consider a list of aspects found 7 comments on many levels and 1 in medium. On average sort of descending order of three are the advantage and social responsibility ($\bar{X}=3.73$), the opportunity to develop their knowledge & skills ($\bar{X}=3.72$) and hygiene & safety environmental equal with democracy in office ($\bar{X}=3.69$). The medium level is fair compensation and sufficiency ($\bar{X}=3.38$) Angthong Governor's Officer by conclusion there are quality of life in the work at high level.

Keywords: Quality of Work Life, Personnel, Governor's Office

บทนำ

ปัจจุบันประเทศไทยได้ตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้รู้จักที่จะปรับตัวให้เข้ากับสภาพการทำงานและสภาพแวดล้อมการทำงานได้อย่างมีความสุข ไม่ว่าบุคคลนั้นจะปฏิบัติหน้าที่อยู่ในระดับใด ทุกคนเปรียบเสมือนเฟืองจักรที่ช่วยขับเคลื่อน ให้องค์กรก้าวไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จ แต่จะอย่างไรให้พนักงานเหล่านั้นทุ่มเทใจในการทำงาน พร้อมฝ่าฟันอุปสรรคและร่วมยินดีกับความสำเร็จกับองค์กรได้นานที่สุด ปกติเมื่อเราทำงาน นอกจากปรารถนา

ให้ได้รับผลตอบแทนและสวัสดิการอื่นๆ ที่คุ้มค่าและเป็นธรรม เพื่อนำไปเป็นปัจจัยสร้างความมั่นคงในชีวิต สร้างการยอมรับในสังคมแล้ว เชื่อมั่นว่าหากเราเลือกได้ ทุกคนต้องการมี “คุณภาพชีวิตในการทำงาน” ควบคู่กันไปด้วย องค์การจึงเหมาะสมที่จะเป็นจุดเริ่มต้นของการสร้างคุณภาพชีวิตของคนทำงาน ให้เกิดขึ้นอย่างรอบด้าน การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานในองค์กรถ้าเพียงแต่ปรับกฎเกณฑ์เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรมากขึ้น เท่านั้นก็สามารถสร้างกำลังใจให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความกระตือรือร้น ความรักที่จะพัฒนางานในความรับผิดชอบงานของตนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลดียิ่งขึ้น ภายใต้สถานการณ์สภาวะเศรษฐกิจถดถอย และเหตุการณ์บ้านเมืองไม่สงบเรียบร้อยดังเช่นในปัจจุบัน ดังนั้นถึงเวลาแล้วที่องค์กรจะต้องหันมาให้ความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานเพิ่มขึ้น การพัฒนางานในองค์กรต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐบาล รัฐวิสาหกิจ หรือภาคเอกชน เป้าหมายสูงสุดของการพัฒนา คือ การทำให้คนในสังคมมีชีวิตที่ดีมีคุณภาพอยู่ที่ดี นั่นคือ คนในสังคมมีคุณภาพชีวิตที่ดีนั่นเอง ดังนั้น องค์กรจะบรรลุเป้าหมายหรือไม่ย่อมขึ้นอยู่กับบุคลากรหรือหน่วยงานนั้นเป็นสำคัญ การที่บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีย่อมเป็นการสร้างบรรยากาศที่จะทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น อันเป็นการขจัดปัญหาต่างๆ ที่จะตามมา และยังเป็นการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน (พิสมัย ไกรดงพลอง, 2553 : 2)

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 มาตรา 54 กำหนดให้จังหวัดมีผู้ว่าราชการจังหวัดทำหน้าที่เป็นผู้รับมอบนโยบายและคำสั่งจากนายกรัฐมนตรีในฐานะหัวหน้ารัฐบาล คณะรัฐมนตรี กระทรวง ทบวง กรม มาปฏิบัติให้เหมาะสมกับท้องถิ่นและประชาชนและเป็นหัวหน้าบังคับบัญชาบรรดาข้าราชการฝ่ายบริหารซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในราชการส่วนภูมิภาคในเขตจังหวัด และรับผิดชอบในราชการจังหวัดและอำเภอ และในมาตรา 57 กำหนดให้ผู้ว่าราชการจังหวัดมีอำนาจหน้าที่ บริหารราชการตามกฎหมายและระเบียบแบบแผนของทางราชการ บริหารราชการตามที่คณะรัฐมนตรี กระทรวง ทบวง กรม มอบหมาย ตามที่นายกรัฐมนตรีสั่งการในฐานะหัวหน้ารัฐบาล บริหารราชการตามคำแนะนำและคำสั่งชี้แจงของผู้ตรวจราชการกระทรวง ในเมื่อไม่ขัดต่อกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หรือคำสั่งกระทรวง ทบวง กรม มติของคณะรัฐมนตรีหรือการสั่งการของนายกรัฐมนตรี กำกับการดูแลการปฏิบัติราชการ

อันมิใช่ราชการส่วนภูมิภาคของข้าราชการซึ่งประจำอยู่ในจังหวัดนั้นยกเว้น ข้าราชการทหาร ข้าราชการฝ่ายตุลาการ ข้าราชการอัยการ ข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ข้าราชการในสำนักตรวจเงินแผ่นดิน และข้าราชการครู ให้ปฏิบัติราชการให้เป็นไปตามกฎหมายระเบียบข้อบังคับ หรือคำสั่งของกระทรวง ทบวง กรม มติของคณะรัฐมนตรี หรือคำสั่งการของนายกรัฐมนตรี หรือการยับยั้งการกระทำใดๆ ของข้าราชการในจังหวัดที่ขัดต่อกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หรือคำสั่งของกระทรวง ทบวง กรม มติของคณะรัฐมนตรี หรือการสั่งการของนายกรัฐมนตรีไว้ชั่วคราว แล้วรายงาน กระทรวง ทบวง กรม ที่เกี่ยวข้องทราบ ซึ่งภายใต้บริบทของการเปลี่ยนแปลงทั้งจากการปฏิรูประบบราชการ ระบบการบริหารราชการจังหวัดแบบบูรณาการและหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเมื่อนำมาใช้เป็นหลักในการบริหารราชการแล้ว ก่อให้เกิดผลกระทบต่อ บทบาทภารกิจ หน้าที่และกระบวนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในจังหวัดโดยเฉพาะอย่างยิ่งในสำนักงานจังหวัด ไม่ว่าจะเป็นปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น ลักษณะงานและกระบวนการทำงานที่แตกต่างและยุ่งยากซับซ้อนขึ้นกว่าเดิม ตามโครงสร้างกรอบอัตราากำลังและการกำหนดตำแหน่งของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยภายใต้หลักการปฏิรูประบบราชการ พ.ศ. 2545 กำหนดให้สำนักงานจังหวัดมีหน้าที่รับผิดชอบการแปลงยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดระดับชาติไปเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารระบบสารสนเทศภูมิศาสตร์ เพื่อการวางแผนและเครือข่ายสารสนเทศของจังหวัด เป็นศูนย์สารสนเทศของจังหวัดเพื่อวางแผนพัฒนาจังหวัด ตลอดจนปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย สำนักงานจังหวัดถือเป็นกลไกสำคัญในการรองรับภารกิจต่างๆ ของผู้ว่าราชการจังหวัด และหน่วยงานต่างๆ ในส่วนกลาง ทั้งในและนอกกระทรวงมหาดไทยสั่งการหรือมอบหมายอย่างไม่มีขอบเขต (สถาบันดำรงราชานุภาพ กระทรวงมหาดไทย, 2550 : 5-6)

จากอำนาจหน้าที่ของผู้ว่าราชการจังหวัดที่กล่าวมาข้างต้น แสดงให้เห็นว่าสำนักงานจังหวัดนอกจากจะต้องมีหน้าที่ในการบริหารราชการทั่วไปและการวางแผนพัฒนาจังหวัดโดยตรงตามที่กำหนดในพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2535 มาตรา 60 แล้ว สำนักงานจังหวัดยังต้องรับผิดชอบในการเป็นหน่วยงานหลักในการสนับสนุนการทำงานของผู้ว่าราชการจังหวัดให้บรรลุวัตถุประสงค์ ตามนโยบายรัฐบาล และยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด

สำนักงานจังหวัดอ่างทองก็มีหน้าที่เช่นเดียวกันกับสำนักงานจังหวัดอื่นๆ แต่เนื่องจากสำนักงานจังหวัดอ่างทองมีบุคลากรลาออก และมีการโยกย้ายเป็นประจำ สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรสำนักงานจังหวัดอ่างทอง อาจจะมีปัญหาคุณภาพชีวิตในการทำงาน จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้ศึกษาในฐานะที่เป็นบุคลากรคนหนึ่งของสำนักงานจังหวัดอ่างทอง จึงมีความสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานจังหวัดอ่างทองเพื่อเป็นแนวทางแก้ไข ปรับปรุงให้บุคลากรสำนักงานจังหวัดอ่างทอง มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น อันจะส่งผลให้การดำเนินงานของสำนักงานจังหวัดอ่างทองสำเร็จตามวัตถุประสงค์ อย่างมีประสิทธิภาพมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรสำนักงานจังหวัดอ่างทอง
2. เพื่อศึกษาแนวทางในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานจังหวัดอ่างทอง

กรอบแนวคิดในการศึกษา

การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานจังหวัดอ่างทองครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานจังหวัดอ่างทองตามแนวคิดของ Walton (1975 : 12-15; อ้างอิงใน สุพรรณิ ไทยประดิษฐ์, 2546 : 12-14) ซึ่งมีองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้าน คือ

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ
2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย
3. ความมั่นคงและโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน
4. โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล
5. คุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน
6. ประชาธิปไตยในหน่วยงาน
7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว
8. ประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและผู้ให้ข้อมูลหลัก

การศึกษาวิธีการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสม (Mixed Method Research) คือการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ซึ่งมีประชากรและผู้ให้ข้อมูลหลัก ดังนี้

1.1 ประชากร (Population) ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานจังหวัดอ่างทอง ได้แก่ ข้าราชการ (ประจำ) ข้าราชการ (ช่วยราชการ) ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และ พนักงานจ้างตามภารกิจ ที่ปฏิบัติงานภายในสำนักงานจังหวัดอ่างทอง รวมทั้งสิ้นจำนวน 50 คน

1.2. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานจังหวัดอ่างทองได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และ พนักงานจ้างตามภารกิจ ที่ปฏิบัติงานภายในสำนักงานจังหวัดอ่างทอง จำนวน 25 คน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้น เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สำนักงานจังหวัดอ่างทอง ประกอบด้วย 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวน 6 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และ รายได้ต่อเดือน

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สำนักงานจังหวัดอ่างทองเป็นคำถามที่ใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยประกอบด้วย 8 ด้าน ดังนี้ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม รวมเป็นจำนวน 45 ข้อ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน
ในการทำงานของบุคลากรสำนักงานจังหวัดอ่างทอง เป็นแบบสอบถามปลายเปิด
จำนวน 8 ข้อ

2.2 เครื่องมือวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ได้แก่ แบบสัมภาษณ์
แบบกึ่งโครงสร้าง จำนวน 8 ด้าน

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การศึกษาเชิงปริมาณเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ
แบบสอบถาม การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการนำส่งแบบสอบถามและเก็บรวบรวม
แบบสอบถามคืนในหนึ่งสัปดาห์ จากนั้นทำการตรวจสอบความครบถ้วนของข้อมูล
ในแบบสอบถาม แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป
โดยนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางควบคู่กับการบรรยาย

2. การศึกษาเชิงคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ
แบบสัมภาษณ์โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก จากกลุ่มผู้ให้ข้อมูล จำนวน 25 คน จากนั้นได้
วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ เพื่อหาข้อสรุป ตีความหมายและพรรณนา
วิเคราะห์ แล้วแสดงให้เห็นถึงความสอดคล้องและไม่สอดคล้องของข้อมูลที่ได้จาก
การศึกษาเชิงปริมาณและการศึกษาเชิงคุณภาพ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจง
ความถี่ และหาค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ
บุคลากรสำนักงานจังหวัดอ่างทอง มีขั้นตอนดังนี้

1. นำแบบสอบถามตอนที่ 2 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม
และให้คะแนนตามเกณฑ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545 : 102-103)

2. นำคะแนนที่ได้จากแบบสอบถามตอนที่ 2 มาวิเคราะห์คุณภาพชีวิต
ในการทำงานของบุคลากรสำนักงานจังหวัดอ่างทอง โดยคำนวณหาค่าเฉลี่ย (Mean)
และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำมาแปลผลค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด,
2545 : 102-103)

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานจังหวัดอ่างทอง โดยการจัดหมวดหมู่ การจัดลำดับ และการแจกแจงความถี่ และพรรณนาวิเคราะห์

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้ศึกษาได้นำหลักสถิติมาประกอบการวิเคราะห์แบบสอบถามดังนี้

1. สถิติพื้นฐาน ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบเครื่องมือ

2.1 การหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา โดยวิธีการ IOC (Index of Item Objective Congruence)

2.2 การหาค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

2.3 การหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยวิเคราะห์หาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนน (Item Total Correlation)

ผลการศึกษา

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานจังหวัดอ่างทอง (ผู้ศึกษารวบรวมแบบสอบถามได้จำนวน 45 ชุด เนื่องจากมีบุคลากรไปช่วยราชการส่วนราชการอื่น จำนวน 5 ราย)

ตารางที่ 1 จำนวน และ ร้อยละของประชากร จำแนกตามเพศ ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษาสูงสุด ระยะเวลาการทำงาน รายได้ที่ได้รับในปัจจุบัน

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	18	40.00
หญิง	27	60.00
รวม	45	100.00

2. ตำแหน่งงาน		
ข้าราชการ	30	66.62
ลูกจ้างประจำ	4	8.89
พนักงานราชการ	4	8.89
ลูกจ้างตามภารกิจ	7	15.56
รวม	45	100.00
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	10	22.20
ปริญญาตรี	29	64.40
ปริญญาโท	6	13.30
รวม	45	100.00
4. ระยะเวลาการทำงาน		
1 - 5 ปี	17	37.80
6 - 10 ปี	10	22.20
11 - 15 ปี	5	11.10
16 - 20 ปี	1	2.20
มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	12	26.70
รวม	45	100.00
5. รายได้ที่ได้รับในปัจจุบัน		
ต่ำกว่า 12,000 บาท	8	17.80
12,001 - 15,000 บาท	15	33.30
15,001 - 18,000 บาท	3	6.70
18,001 - 21,000 บาท	4	8.90
มากกว่า 21,000 บาทขึ้นไป	15	33.30
รวม	45	100.00

จากตารางที่ 1 การศึกษาประชากรจำนวน 45 คน พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 60.00 ตำแหน่งงานเป็นข้าราชการจำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 66.62 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่จบปริญญาตรีจำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 64.40 ระยะเวลาในการทำงาน 1-5 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 37.80 รายได้ที่ได้รับในปัจจุบัน 12,001 - 15,000 บาท และ มากกว่า 21,000 บาทขึ้นไปจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 33.30

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ของบุคลากรสำนักงานจังหวัดอ่างทอง

2.1 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ของบุคลากร

ตารางที่ 2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโดยรวม
และรายด้าน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	3.38	0.68	ปานกลาง
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย	3.69	0.61	มาก
3. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน	3.60	0.64	มาก
4. ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล	3.72	0.64	มาก
5. ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	3.66	0.68	มาก
6. ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน	3.69	0.70	มาก
7. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	3.59	0.70	มาก
8. ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม	3.73	0.60	มาก
โดยรวม	3.63	0.52	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ของบุคลากรสำนักงานจังหวัดอ่างทองโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$) และเมื่อ
พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความคิดเห็นในระดับมาก จำนวน 7 ด้าน ความคิด
ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ด้าน เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก
ดังนี้ ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม ($\bar{X} = 3.73$) ด้านโอกาสในการพัฒนา
ความรู้ความสามารถของบุคคล ($\bar{X} = 3.72$) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย
และด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.69$) เท่ากัน และอยู่ในระดับปานกลาง
คือด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ($\bar{X} = 3.38$)

ตารางที่ 3 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร
ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม จำแนกโดยรวมและรายข้อ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.76	0.71	มาก
2. หน่วยงานของท่านตระหนักในการร่วมรับผิดชอบต่อสังคม เช่น การนำของเก่ามาใช้เพื่อลดขยะ ลดการทำลายสิ่งแวดล้อม	3.67	0.88	มาก
3. หน่วยงานของท่านส่งเสริมการอนุรักษ์วัฒนธรรม และประเพณีต่างๆ	3.73	0.69	มาก
4. การปฏิบัติงานของหน่วยงานท่านสร้างความพึงพอใจให้กับผู้มาติดต่อ ผู้มารับบริการ	3.82	0.72	มาก
5. งานที่ท่านทำ ทำให้ท่านมีโอกาสทำประโยชน์ให้กับสังคม	3.71	0.66	มาก
6. หน่วยงานของท่านให้การช่วยเหลือชุมชนเมื่อเกิดภัยพิบัติหรือเกิดเหตุการณ์ต่างๆ ตามโอกาสต่างๆ	3.71	0.69	มาก
โดยรวม	3.73	0.60	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$) เป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ การปฏิบัติงานของหน่วยงานท่านสร้างความพึงพอใจให้กับผู้มาติดต่อ ผู้มารับบริการ ($\bar{X} = 3.82$) หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\bar{X} = 3.76$) หน่วยงานของท่านส่งเสริมการอนุรักษ์วัฒนธรรม และประเพณีต่างๆ ($\bar{X} = 3.73$)

จากข้อมูลเชิงปริมาณที่ได้จากแบบสอบถามมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการสัมภาษณ์ โดยข้อมูลจากการสัมภาษณ์พบว่าบุคลากรสำนักงานจังหวัดอ่างทอง มีคุณภาพชีวิตด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร
ด้านบุคลากรด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ จำแนกโดยรวม
และรายข้อ

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทน ที่เป็นธรรมและเพียงพอ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความ คิดเห็น
1. ท่านได้รับรายได้ในแต่ละเดือนที่เพียงพอค่าใช้จ่าย ในชีวิตประจำวัน	3.38	1.01	ปานกลาง
2. ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงาน ที่รับผิดชอบ (O.T.)	3.13	0.92	ปานกลาง
3. ท่านได้รับเงินล่วงเวลา (O.T.) ตามที่ปฏิบัติงานจริง	3.13	1.04	ปานกลาง
4. กระบวนการเลื่อนขั้นเงินเดือนของหน่วยงานท่าน มีความยุติธรรม	3.58	0.78	มาก
5. ท่านได้รับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนอย่างยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายกัน	3.51	0.84	มาก
6. หน่วยงานของท่านกำหนดรายได้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ	3.56	0.78	มาก
โดยรวม	3.38	0.68	ปานกลาง

จากตารางที่ 4 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ของบุคลากรด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และเพียงพอโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง
($\bar{X} = 3.38$) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
3 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ กระบวนการเลื่อนขั้น
เงินเดือนของหน่วยงานท่านมีความยุติธรรม ($\bar{X} = 3.58$) หน่วยงานของท่านกำหนดรายได้
เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 3.56$) ท่านได้รับเงินเดือนหรือค่าตอบแทน
อย่างยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายกัน ($\bar{X} = 3.51$)

สรุปผล

การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอ่างทอง ผู้ศึกษา
ได้เก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ
ใช้แบบสอบถามและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการใช้สถิติพื้นฐาน การเก็บรวบรวมข้อมูล

เชิงคุณภาพใช้แบบสัมภาษณ์แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอ่างทอง จำนวน 8 ข้อ ปรากฏผลการศึกษาดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานจังหวัดอ่างทอง ดังนี้

ประชากรจำนวน 45 คน พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 60.00 ตำแหน่ง งานเป็นข้าราชการ จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 66.62 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่จบปริญญาตรีจำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 64.40 ระยะเวลาในการทำงาน 1-5 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 37.80 รายได้ที่ได้รับในปัจจุบัน 12,001 - 15,000 บาท และ มากกว่า 21,000 บาทขึ้นไปจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 33.30

2. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานจังหวัดอ่างทองโดยรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความคิดเห็นในระดับมาก จำนวน 7 ด้าน ความความคิดเห็นในระดับปานกลางจำนวน 1 ด้าน เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกดังนี้ ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย และด้านประชาธิปไตย ในหน่วยงานเท่ากัน และอยู่ในระดับปานกลางคือด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ

3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ พบว่าระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกดังนี้ กระบวนการเลื่อนขั้นเงินเดือนของหน่วยงานมีความยุติธรรม ($\bar{X} = 3.58$) หน่วยงานกำหนดรายได้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 3.56$) ได้รับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนอย่างยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายกัน ($\bar{X} = 3.51$)

4. ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย พบว่า ระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$) เป็นรายชื่ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย

3 ลำดับแรกดังนี้ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานสนับสนุนให้มีการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี ($\bar{X} = 3.78$) หน่วยงานมีแสงสว่าง ระบบถ่ายเทอากาศ สภาพแวดล้อมในหน่วยงานมีความเหมาะสม และหน่วยงานมีแสงสว่าง ระบบถ่ายเทอากาศ สภาพแวดล้อมในหน่วยงานของท่านมีความเหมาะสม ($\bar{X} = 3.71$) เท่ากัน

5. ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$) เป็นรายข้ออยู่ในระดับมาก 5 ข้อ ระดับปานกลาง 1 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกดังนี้ ได้รับมอบหมายโดยต้องใช้ความสามารถควบคู่กับความรับผิดชอบในการทำงานอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.73$) การทำงานในปัจจุบันมีแนวโน้มส่งผลให้การทำงานสัมฤทธิ์ผลตรงตามเป้าหมายในระดับใด ($\bar{X} = 3.71$) มีโอกาสที่ได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความสามารถและความรับผิดชอบมากขึ้นเสมอ ($\bar{X} = 3.69$)

6. ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$) เป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกดังนี้ มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถในการเข้าทำงานอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.80$) มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับงานที่หน่วยงานมอบหมาย ($\bar{X} = 3.78$) หน่วยงานให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร ($\bar{X} = 3.73$)

7. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$) เป็นรายข้ออยู่ในระดับมาก 5 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกดังนี้ ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการทำงานเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.93$) ผู้บังคับบัญชาคอยกำกับดูแลให้คำแนะนำในการทำงานเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.84$) หน่วยงานมีความรู้สึกสุขใจและไม่อึดอัดลำบาใจในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานทุกคน ($\bar{X} = 3.62$)

8. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$) เป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกดังนี้ การปฏิบัติงานของหน่วยงานท่านสร้างความพึงพอใจให้กับผู้มาติดต่อ ผู้มารับบริการ

($\bar{X} = 3.82$) หน่วยงานให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\bar{X} = 3.76$) หน่วยงานส่งเสริมการอนุรักษ์วัฒนธรรมและประเพณีต่างๆ ($\bar{X} = 3.73$)

อภิปรายผล

1. บุคลากรสำนักงานจังหวัดอ่างทอง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคมซึ่งอาจเนื่องมาจากสำนักงานจังหวัดอ่างทองมีหน้าที่รับผิดชอบการแปลงยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดระดับชาติไปเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารระบบสารสนเทศภูมิศาสตร์ เพื่อการวางแผนและเครือข่ายสารสนเทศของจังหวัด เป็นศูนย์สารสนเทศของจังหวัดเพื่อวางแผนพัฒนาจังหวัด ฯลฯ หลังจากจังหวัดอ่างทองจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดและได้รับจัดสรรงบประมาณประจำปีแล้วก็จะนำงบประมาณที่รัฐบาลจัดสรรให้มาดำเนินงานตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจ ให้เกิดผลต่อประชาชนในพื้นที่จังหวัดอ่างทองอย่างเป็นรูปธรรม ในแต่ละด้าน เช่น ด้านโครงสร้างพื้นฐาน สร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็กเชื่อมต่อหมู่บ้าน ตำบล อำเภอ เพื่อให้ประชาชนสัญจรไปมาและเป็นเส้นทางในการขนส่งผลผลิตทางการเกษตร, การก่อสร้างสะพานคอนกรีตเสริมเหล็ก, การก่อสร้างระบบประปาหมู่บ้าน โครงการบริหารจัดการน้ำแบบบูรณาการ เช่น ก่อสร้างระบบท่อระบายน้ำในชุมชนสำคัญเพื่อป้องกันอุทกภัยเขตเทศบาลเมืองอ่างทอง, โครงการส่งเสริมกิจกรรมการท่องเที่ยวสานสัมพันธ์วัฒนธรรมประเพณี วิถีชน วิถีเกษตร ในรูปแบบการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ ฯลฯ ทำให้บุคลากรสำนักงานจังหวัดอ่างทอง มีความรู้สึกภาคภูมิใจในองค์กรและยอมรับว่าหน่วยงานที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้นมีความรับผิดชอบต่อสังคมและทำประโยชน์เพื่อสังคมอย่างมากในทุกๆ ด้าน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสมใจ เอื้อกอบกฤษ (2550 : 50) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรีด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคมอยู่ในระดับมากเช่นกัน

2. บุคลากรสำนักงานจังหวัดอ่างทอง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพออยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับด้านอื่นๆ ซึ่งอาจจะเนื่องจากบุคลากรสำนักงานจังหวัดอ่างทองผู้ให้ข้อมูลหลักมีความเห็นต่างกันเป็นสองกลุ่ม

กลุ่มข้าราชการเห็นว่าค่าตอบแทนเพียงพอในการดำรงชีวิตแต่มีปัญหาเกี่ยวกับกระบวนการขึ้นเงินเดือนที่ค่อนข้างไม่มีความเป็นธรรม ขณะที่กลุ่มลูกจ้างเห็นว่า ค่าตอบแทนไม่เพียงพอ และได้ค่าตอบแทนต่ำกว่าวุฒิศึกษารวมทั้งค่าล่วงเวลา ไม่ได้ตามที่ทำงานจริงอันเนื่องจากปริมาณงานเยอะและเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายและห้วงเวลาที่กำหนดจึงจำเป็นต้องทำงานล่วงเวลาเกือบทุกวันโดยเฉพาะลูกจ้างที่ปฏิบัติงานกลุ่มงานยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด และเจ้าหน้าที่การเงิน แต่สำนักงานจังหวัดอ่างทอง มีงบประมาณสำหรับค่าล่วงเวลาไม่เพียงพอทำให้การทำงานล่วงเวลาส่วนใหญ่จึงเป็นการทำงานที่เสียสละเพื่อประโยชน์ของทางราชการ ส่งผลกระทบต่อกลุ่มลูกจ้างที่ได้ค่าตอบแทนต่ำและต้องการหารายได้เสริมหลังเวลาราชการ แต่มีความจำเป็นต้องมาทำงานล่วงเวลาที่ไม่ได้ค่าตอบแทนจริง ผลการศึกษานี้ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของเกล็ดแก้ว บุญเกิด (2552 : 42) พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพออยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานจังหวัดอ่างทองโดยรวมอยู่ในระดับมาก แต่มีข้อที่ควรปรับปรุงจึงมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้ประโยชน์ที่ได้จากการศึกษาค้างนี้

1.1 ควรกำหนดนโยบายด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทนให้มีความยุติธรรมและสอดคล้องกับสภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันเพื่อเสริมสร้างกำลังใจให้กับบุคลากรและเพื่อรักษาบุคลากรที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กรต่อไป

1.2 ควรกำหนดกฎระเบียบ การประเมินผลปฏิบัติงานตามระเบียบ และยึดหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) อย่างจริงจัง มีการนำมาให้คุณให้โทษอย่างยุติธรรมไม่เลือกปฏิบัติ เช่น การประเมินผลการปฏิบัติงานให้ได้รับผลการประเมินดีเด่นอย่างทั่วถึง ไม่ใช่เจาะจงให้คนเดิมๆ ทุกปี เพราะจะทำให้บุคลากรรายอื่นๆ เกิดความคับข้องใจ และส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลงเนื่องจากมีความน้อยใจและคิดว่าทำเท่าไรก็ไม่ได้ดี ไม่รู้จะทำไปทำไม

1.3 ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรในสังกัดได้มีโอกาสเรียนรู้งานหลากหลาย และพัฒนาความรู้ให้เกิดความเชี่ยวชาญ สามารถในการปฏิบัติงานในหลายๆ ด้าน และ

มอบหมายงานให้รับผิดชอบอย่างเท่าเทียมกันเพื่อป้องกันการเกิดภาวะคนหนึ่งทำงานหนักขณะที่บางคนไม่มีงานทำ

1.4 ควรจัดทำคู่มือการทำงานของแต่ละตำแหน่ง (Job Description) หากมีการโอนย้าย หรือลาออกจากราชการ หรือรับบุคลากรบรรจุใหม่ สามารถปฏิบัติตามราชการได้อย่างต่อเนื่องรวดเร็วและถูกต้องตามระเบียบ

1.5 ควรฝึกอบรมบุคลากรของสำนักงานจังหวัดทุกระดับทั้งระยะสั้น และระยะยาวที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดอย่างต่อเนื่อง

1.6 ควรมีระบบฐานข้อมูลของบุคลากรสำนักงานจังหวัดว่าใครได้รับการพัฒนาเรื่องใด ใครสามารถพัฒนาเรื่องใดให้ต่อเนื่อง และควรประเมินผลการฝึกอบรมทุกระดับ เพื่อให้สามารถบริหารกำลังคนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.7 ควรเน้นการทำงานเป็นทีม เน้นการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ มีเอกภาพ ความสามัคคีและมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาและเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานจังหวัดกับหน่วยงานราชการประเภทอื่นหรือสำนักงานจังหวัดอื่นๆ

2.2 ควรศึกษาและเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานจังหวัดแต่ละกลุ่มงาน

เอกสารอ้างอิง

เกล็ดแก้ว บุญเกิด. (2552). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระ รม.), มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.

Boongird, Kledlaew. (2009). *Quality of Work Life of Personnel of Subdistrict Administratin Organnizainon in Supanburi. Independent of M.P.A.* (Master of Public Administration), Khonkaen University, Khonkaen.

บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

Srisa-aad, Boonchom. (2002). *Introduction to Research*. (7nd ed.). Bangkok: Sucidiyan.

พิสมัย ไกรดงพลอง. (2553). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่ อำเภอบางช่อง จังหวัดนครราชสีมา*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระ ร.บ.ม.), มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. มหาสารคาม.

Graidongplong, Pitsamai. (2010). *Quality of Work Life of Personnel of Subdistrict Administratin Organnizainon in Pak Chong, Nakhon Ratchasima. Independent M.P.A.* (Master of Public Administration), Mahasarakham University. Mahasarakham.

สมใจ เอื้อกอบกฤษ. (2550). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี*. (ภาคินพนธ์ บธ.บ.) มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, กรุงเทพฯ.

Euagopgrit, Somjai. (2007). *Quality of Work Life of Personnel of Subdistrict Administratin Organnizainon in Saraburi*. (Bachelor of Business Admi), Valaya Alongkorn Rajabhat University under the Royal Patronage. Bangkok.

สถาบันดำรงราชานุภาพ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย. (2550). *การศึกษาวิจัยเพื่อ “พัฒนาระบบงานของสำนักงานจังหวัด”*.

Staban Damrong Rajanuphap. (2007). *Officer of the Permanent Secretary for Interior. System Developnent Governor’ officer.*

สุพรรณิ ไทยประดิษฐ์. (2546). *การศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานกรณีศึกษา : พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่*. (ภาคินพนธ์คณะบริหารธุรกิจ), มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.

Thaipradisth, Supanee. (2003). *Quality of Work Life of Electricity Generating Authority of Thailand Thailand Headquarters*. (Bachelor of Faculty of Business Administration), University of the Thai Chamber of Commerce.

Walton, Richard E. (1975). *Improving Quality of Work Life*. Harvard Business Review, 15(5), pp. 12-15.