

การศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานระหว่างลูกจ้างประจำกับ พนักงานราชการ ของกรมการขนส่งทหารบก

The Comparative Quality of Working Life between Permanent Employee and Civil Servant of Military Transportation Department

สมชาติ อ่อนประดิษฐ์*
ปริญญา ทุ่มสั่น**

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง การศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานระหว่างลูกจ้างประจำกับพนักงานราชการ ของกรมการขนส่งทหารบก มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างประจำกับพนักงานราชการ กรมการขนส่งทหารบก และ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างประจำกับพนักงานราชการของกรมการขนส่งทหารบก กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเชิงปริมาณ คือ ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ ของกรมการขนส่งทหารบกจำนวน 300 คน ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพได้สัมภาษณ์ผู้บังคับบัญชาและหัวหน้าฝ่ายจำนวน 9 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลค่าแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และวิเคราะห์ค่าถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านความสำคัญของงาน ด้านความหลากหลายของทักษะของงาน ด้านการมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน และด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ตามลำดับ สำหรับคุณภาพชีวิตการ

ทำงานของลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านความสมดุลของชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความภูมิใจในผลสำเร็จของงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โดยลูกจ้างประจำมีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำกว่าพนักงานราชการ

การเปรียบเทียบลักษณะส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานราชการและลูกจ้างประจำพบว่า พนักงานราชการและลูกจ้างประจำที่มีอายุ สถานะครอบครัว ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และจำนวนสมาชิกในครอบครัว แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปัจจัยลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานราชการและลูกจ้างประจำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรปัจจัยลักษณะงานด้านความหลากหลายของทักษะของงาน

*นักศึกษานิเทศศาสตร์ เอก หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยปทุมธานี

**อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยปทุมธานี

ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ด้านความสำคัญของงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน และด้านการมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน สามารถอธิบายตัวแบบคุณภาพชีวิตการทำงานระหว่างลูกจ้างประจำกับพนักงานราชการของกรมการขนส่งทหารบกร้อยละ 68.40

คำสำคัญ: เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน, พนักงานราชการและลูกจ้างประจำ, กรมการขนส่งทหารบก

Abstract

This quantitative research was “The Comparative Quality of Working Life between Permanent Employees and Civil Servants of Military Transportation Department”, the purposes were 1) to study the comparative quality of working life between permanent employees and civil servants of military transportation department and 2) to study factors affecting comparative quality of working life between permanent employees and civil servants of military transportation department. The sample consists of 300 permanent employees and civil servants of military transportation department. This quantitative research interviewed 9 commanders and section chiefs. The data were collected by questionnaires and the interview form and analyzed by percentage, mean, standard deviation and Pearson Correlation with statistically significant difference at .05.

The result of the research revealed that ; the job characteristic was a high level such as the first was the freedom to work, the importance of work, a variety of job skills, the opportunity to

recognize their performance. The quality of working life of employees and government employees were at high level such as democratic organization, integrating social, life balance in workplace, progress and stability in the work, development worker, pride in the success of work, adequate compensation and justice, working conditions safe and healthy were respectively. The employees had work-life lower than government employees. The government employees and employees which different in age, family status, education, time to work and number of family members had difference quality of working life at .05 statistic significant.

The job characteristic factors were correlated with the quality of working life at .01 statistic significant. The variable of a variety of skills, the identity of work, the importance of work, the freedom to work and opportunity to recognize their performance to describe the quality of working life of employees was 68.40 percentage.

Keywords: Comparative Quality of Working Life, Permanent Employees and Civil Servants, Military Transportation Department.

บทนำ

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) ประกอบด้วยปัจจัยที่เอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน รวมถึงปัจจัยทางด้านความรู้สึกที่เกิดจากความพึงพอใจในงานและเกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน อันเป็นปัจจัยทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ ซึ่งถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญ เป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า จึงควรมีสภาวะที่เหมาะสม ทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ มีความมั่นคงทั้งทางอารมณ์ และจิตวิญญาณ รวมทั้งสุขภาวะทางสังคม (ชาญชัย อาจิณสมจาร, 2547: 21) ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่แต่ละหน่วยงานจะต้องศึกษาหรือแสวงหาหนทางให้เกิดความสอดคล้องกับความพึงพอใจระหว่างกัน เพื่อให้กรมการขนส่งทหารบกสามารถบรรลุเป้าหมายสูงสุด คุณภาพชีวิตการทำงานจะมีผลต่อสมรรถนะในการทำงานความพึงพอใจในงาน ความคิดสร้างสรรค์ และเป็นตัวผลักดันให้เกิดผลผลิตที่ดีของงาน ซึ่งสามารถวัดได้จากความรู้สึกในคุณค่าวิชาชีพในการทำงาน (Brook & Anderson, 2005: 27-40) ส่งผลให้กรมการขนส่งทหารบกนั้นสามารถสร้างผลงานที่มีคุณภาพ ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ควรประกอบด้วย ความสมดุลระหว่างการงานและชีวิตส่วนตัว จึงจะทำให้ชีวิตความเป็นอยู่และการทำงานมีคุณภาพ อันจะส่งผลให้กรมการขนส่งทหารบกสามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย (Huse & Cummings, 2005: 102-103)

จะเห็นได้ว่าปัญหาคุณภาพของงานส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากลูกจ้างประจำและพนักงานราชการที่จำนวนไม่น้อย หรือ อาจจะเป็นส่วนใหญ่ให้ความสนใจด้านวิชาการ มีน้อยกว่าด้านอื่นๆ ประกอบทั้งมีปัญหาด้านคุณธรรม จริยธรรมและขาดขวัญกำลังใจ และลูกจ้างประจำและพนักงานราชการเองก็ไม่พร้อมที่จะทุ่มเทอย่างจริงจังต่อการอุทิศตัวสำหรับการทำงานที่จะส่งเสริมความก้าวหน้าของตน ขาดขวัญและกำลังใจ จึงส่งผลมาถึงกรมการขนส่งทหารบกโดยตรง เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงาน จึงควรหาแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิต สิทธิประโยชน์และสวัสดิการ การทำงานของลูกจ้างประจำและพนักงานราชการให้ดีกว่าที่เป็นอยู่ และเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. 2553-2555

กรมการขนส่งทหารบก มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ ให้มีความรู้ ความสามารถและทักษะในการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นตามวุฒิภาวะของผู้ปฏิบัติงานในแต่ละระดับ เพื่อให้สามารถทำงานได้สอดคล้องกับภารกิจที่ได้รับมอบหมาย การจัดขีดความสามารถ เพื่อการประสานในการปฏิบัติงานตอบสนองความต้องการต่างๆ ของกองทัพบกเกิดประโยชน์กับหน่วยงาน และยังผลต่อการพัฒนาประเทศชาติที่ยั่งยืนต่อไปในอนาคตจากปัจจัยต่างๆ ดังกล่าว ส่งผลให้กำลังพลของกรมการขนส่ง ทหารบก ต้องทำงานอย่างหนักเพื่อตอบสนองต่อวิสัยทัศน์และพันธกิจ ดังนั้นกำลังพลจึงควรได้รับการพัฒนาและเสริมสร้างให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยเฉพาะคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานและสามารถปฏิบัติงานได้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายสูงสุด พัฒนาลูกจ้างประจำ ให้มีความรู้ ทักษะ คุณธรรม จริยธรรม นำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานตามแนวทางเพื่อให้การปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ เหล่านั้นเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ (กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2556: 3)

การที่จะทำให้ผลการปฏิบัติงานของกรมการขนส่งทหารบก เป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการได้นั้น ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ นับเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญ เพราะการทำงานทุกอย่างจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำและพนักงานราชการนั้น ดังนั้น ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาควรให้การดูแลกำลังพลให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในงาน เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน ซึ่งจะเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ จะเห็นได้ว่าคุณภาพชีวิต (Quality of Life) มีความสำคัญทั้งต่อบุคคลและสังคม คุณภาพชีวิตเป็นสิ่งที่มนุษย์กำหนดสร้างขึ้น และชวนชวนให้ได้มาด้วยตัวของมนุษย์เอง นอกจากนั้นยังเป็นเกณฑ์หรือมาตรฐานที่จะทำให้มนุษย์ได้พัฒนาตนเองไปสู่

เป้าหมายที่พึงปรารถนา คุณภาพชีวิต (Quality of Life) เป็นสิ่งที่จำเป็นและมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานประจำและยังเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความต้องการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งนำไปสู่การเป็นองค์กรที่มีผลการปฏิบัติงานสูงที่สุดในที่สุด (จุฑารัตน์ สุคันธรัตน์, 2541: 30)

ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ ยังต้องใช้เวลาส่วนหนึ่งในการสรรหาความรู้ ความสามารถในการทำงาน การพัฒนาให้มีทักษะและสมรรถนะเพิ่มขึ้น ดังนั้น ความสำคัญที่สุดของการบริหารงานให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ คือ การรักษาลูกจ้างประจำ ที่ดีมีความรู้ความสามารถไว้ในกรมการขนส่งทหารบก จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่ต้องสร้างความสมดุลของความต้องการคุณภาพชีวิตที่คาดหวังจะได้รับกับสิ่งที่กรมการขนส่งทหารบกจะให้ (Bruce & Blackburn, 1992: 91) การดูแลเอาใจใส่ให้มีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและมีรายได้เพียงพอต่อการดูแลครอบครัว และดำรงชีวิตอยู่อย่างมีเกียรติและสมศักดิ์ศรี อันนำไปสู่การมีคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of work life) สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน รักและผูกพันกับกรมการขนส่งทหารบก ทำงานด้วยความสุขกายสุขใจ และจงใจให้ทำงานอย่างเต็มศักยภาพ ทুমเทสติปัญญา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และพัฒนากรมการขนส่งทหารบกให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ กรมการขนส่งทหารบก
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ กรมการขนส่งทหารบก

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงานประกอบด้วย ความหลากหลายของทักษะของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงานและข้อมูลย้อนกลับของงาน คือ มีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน โดยใช้ระดับการวัดข้อมูล ประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) เป็นการวัดแบบ Likert Scale

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) ของลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ กรมการขนส่งทหารบก ประกอบด้วยด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลของชีวิตในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมศักยภาพและความก้าวหน้ามั่นคงในงานความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น ความภูมิใจในผลสำเร็จของงาน

แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ผู้ศึกษาได้ค้นคว้าเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อชีวิตการทำงานใช้เป็นแนวทางและเป็นข้อมูลประกอบในการดำเนินการศึกษา โดยมีแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ทฤษฎีความต้องการ และทฤษฎีการจูงใจ จากนั้นสังเคราะห์ตัวแปรที่ศึกษา เพื่อนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล เป็นการสอบถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ สถานะครอบครัว ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน รายได้ต่อเดือน และจำนวนสมาชิกในครอบครัว ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจรายการ (Check list)

ส่วนที่ 2 ปัจจัยลักษณะงานและคุณภาพชีวิตการทำงานระหว่างลูกจ้างประจำกับพนักงานราชการของกรมการขนส่งทางบก แบ่งออกเป็น

2.1 ปัจจัยด้านลักษณะงาน ของพนักงานราชการและลูกจ้างประจำ แบ่งเป็น 5 ด้าน คือ ด้านความหลากหลายของทักษะของงาน ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ด้านความสำคัญของงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านการมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

2.2 คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานราชการและลูกจ้างประจำ แบ่งเป็น 8 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลของชีวิตในการทำงาน และด้านความภูมิใจในผลสำเร็จของงาน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด (Open end) สำหรับให้กลุ่มตัวอย่างเขียนข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ การศึกษาเชิงคุณภาพนี้ใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interviews) โดยแบบสัมภาษณ์แบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล เป็นการสอบถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ สถานะครอบครัว ระดับการศึกษา และตำแหน่ง ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจรายการ (Check list)

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานระหว่างลูกจ้างประจำกับพนักงานราชการของกรมการขนส่งทางบก มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด (Open end) สำหรับให้กลุ่มตัวอย่างเขียนข้อความ โดยผู้ถูกสัมภาษณ์มีอิสระในการแสดงความคิด

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด (Open end) สำหรับให้ผู้ถูกสัมภาษณ์เขียนข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน

การวิเคราะห์ข้อมูล ภายหลังจากการเก็บรวบรวมข้อมูลได้ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาแล้ว ผู้ศึกษาจะดำเนินการตรวจสอบข้อมูลเป็น 3 ลักษณะ ดังนี้

1. ข้อมูลประเภทเอกสาร ผู้ศึกษาใช้วิธีการตรวจสอบข้อมูลประเภทเดียวกันจากแหล่งข้อมูลหลายแหล่ง เพื่อทำการตรวจสอบว่าตรงกันหรือไม่ รวมถึงความสอดคล้องกันของข้อมูล

2. ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้ศึกษาดำเนินการตรวจสอบข้อมูลด้วยการใช้คำถามเดียวกันหลายๆ คน ทำการเปรียบเทียบคำตอบกับข้อมูลที่ได้จากเอกสารบทความวิชาการ รายงานการสัมมนาและการศึกษาต่างๆ นอกจากนี้ยังได้ข้อมูลจากการสังเกตสภาพความเป็นจริง พร้อมทั้งการตรวจสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability) ของข้อมูลด้วยเทคนิคสามเส้า (Triangulation Method) (สุรางค์ จันทวานิช, 2546: 128-130) ในการตรวจสอบข้อมูลเพื่อความถูกต้อง

3. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ดำเนินการดังนี้

3.1 นำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมมาทั้งหมด ตรวจสอบ (Edit) ความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

3.2 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแล้ว มาลงรหัส (Code) การทำรหัสข้อมูล (Coding) วัตถุประสงค์ในการทำรหัสข้อมูลในการศึกษาค้นคว้านี้ ก็เพื่อใช้สำหรับนับ เพื่อแสดงถึงความสำคัญของตัวแปร ในการวิเคราะห์สาระ (Content Analysis) การทำรหัส ข้อมูลเริ่มจากการนำข้อมูลจากข้อสรุปชั่วคราวที่แบ่งไว้เป็น หมวดหมู่ตามตัวแปรที่ได้กำหนดไว้แล้วนำมาแยกย่อย เป็นประโยคๆ ที่ทำให้เข้าใจได้เลือกคำหรือข้อความที่เป็น แก่นของประโยค นั้นๆ ออกมาพร้อมให้ความหมายไว้ เพื่อที่จะได้รู้ความหมายในภายหลัง จัดกลุ่มของคำ หรือประโยคตามความหมายทางรูปธรรมไว้เป็นกลุ่มๆ โดยแต่ละกลุ่มอาจจะจะมีจำนวนไม่เท่ากัน ซึ่งจำนวนที่นับได้ จะแปรรูปไปเป็นน้ำหนักของความสำคัญเมื่อรวมทั้งกลุ่ม ตามที่แยกไว้ก็จะเป็นน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรนั้นๆ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าร้อยละ (Percentage) การแจกแจง ความถี่ (Frequency) สำหรับข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ของกลุ่มตัวอย่าง

2. การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.) สำหรับการศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานลูกจ้างประจำ กรมการ ขนส่งทหารบก

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ใช้การ ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยตัวแปรไม่เกิน 2 กลุ่ม ใช้การทดสอบค่าที (t-test) และค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3 กลุ่ม ขึ้นไป ใช้การทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance : ANOVA) โดยทดสอบค่าเอฟ (F-test) กำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลไว้ที่ระดับ 0.05 และวิเคราะห์ ความสัมพันธ์ของเพียร์สัน โดยใช้ค่าสถิติทดสอบถดถอย เชิงเส้นแบบพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สรุปผลของการศึกษาตามวัตถุประสงค์การศึกษา ได้ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศ ชาย อายุระหว่าง 30-40 ปี สถานภาพสมรสแล้ว การศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ระยะเวลาทำงาน มากกว่า 10 ปี และมีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท

2. การศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผล ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานระหว่างลูกจ้างประจำกับ พนักงานราชการ กรมการขนส่งทหารบก สรุปได้ดังนี้

2.1 ปัจจัยด้านลักษณะงาน ภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย อันดับแรก ด้านความมีอิสระในการทำงาน รองลงมา ด้านความสำคัญของงาน ด้านความหลากหลายของทักษะ ด้านการมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน และอันดับสุดท้าย ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน

2.2 คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ราชการภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย อันดับแรก ด้านประชาธิปไตย ในองค์กร รองลงมา ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านความสมดุลของชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงในการทำงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพของ ผู้ปฏิบัติงาน ด้านความภูมิใจในผลสำเร็จของงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และอันดับสุดท้าย ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริม สุขภาพ

2.3 การทดสอบสมมติฐาน สรุปได้ดังนี้

การเปรียบเทียบลักษณะส่วนบุคคลกับ คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานราชการและลูกจ้าง ประจำ พบว่า พนักงานราชการและลูกจ้างประจำที่มีอายุ สถานะครอบครัว ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน

และจำนวนสมาชิกในครอบครัว แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปัจจัยลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานราชการและลูกจ้างประจำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และปัจจัยลักษณะงานด้านความหลากหลายของทักษะของงาน ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ด้านความสำคัญของงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน และด้านการมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน สามารถอธิบายตัวแบบคุณภาพชีวิตการทำงานระหว่างลูกจ้างประจำกับพนักงานราชการของกรมการขนส่งทหารบกร้อยละ 68.40

2.4 สรุปผลการศึกษาด้านเชิงคุณภาพ

ด้านความหลากหลายของทักษะของงาน จากผลการศึกษาประเมินผลสำรวจความคิดเห็นของลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ ยังอยากให้องค์การมีการกระจายงานให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และเปิดโอกาสให้มีการเรียนรู้ทักษะเพิ่มเติมให้มากขึ้นควรมีการจัดอบรมทั้งในและนอกสถานที่ควรมีวิทยากรที่มีความรู้และชำนาญมาฝึกและจัดอบรม และมีการผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนงานที่รับผิดชอบอยู่ให้มีการเปลี่ยนแปลงในการรับผิดชอบ

ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน จากผลการศึกษาในปัจจุบันนี้ผู้ปฏิบัติหน้าที่ทุกคนมีเป้าหมายไปในทางเดียวกันแต่วิธีปฏิบัติอาจแตกต่างกันบ้าง บางครั้งภารกิจที่ได้รับมอบหมายอาจไม่เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละบุคคลจึงควรมีการให้บุคลากรแสดงความสามารถและแสดงความคิดเห็น โดยเปิดโอกาสให้เสนอแนะหรือความคิดเห็นผ่านช่องทางที่หลากหลายเช่นกล่องรับความคิดเห็น

ด้านความสำคัญของงาน จากผลการศึกษาพบว่าบุคลากรทุ้มเท มุ่งมั่น ที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมอย่างเต็มที่ แต่บางครั้งอาจขาดความรอบคอบจนเกินความผิดพลาดได้ควรให้มี

ระบบที่สามารถตรวจสอบได้ ควรมีเทคโนโลยีทันสมัย ควรเพิ่มคอมพิวเตอร์ที่วางระบบโดยผู้เชี่ยวชาญอย่างเหมาะสมกับบุคคลและงาน

ด้านความมีอิสระในการทำงาน จากผลการศึกษาพบว่า การทำงานในองค์กรการมีอิสระในการทำงาน แต่ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ยังไม่ได้ถูกนำมาใช้บุคลากรยังไม่มีโอกาสแสดงความคิดเห็นเท่าที่ควรเพราะต้องผ่านกระบวนการและขั้นตอนการตัดสินใจหลายฝ่าย จึงต้องลดขั้นตอนบางอย่างลงเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการตัดสินใจแสดงความคิดเห็น

ด้านการมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน จากผลการศึกษาพบว่า ในองค์กรมีการประชาสัมพันธ์และข่าวสารที่ดี คือ มีคลื่นวิทยุสัมพันธ์ให้ข้อมูลทุกวัน เช้า-เย็น ครั้งละครึ่งชั่วโมงทำให้รับรู้ข่าวสารได้ดีแต่อยากให้มีการทำวารสารแจกเพื่อประชาสัมพันธ์เพิ่มเติมนอกเหนือจากสื่อวิทยุและทางอินเทอร์เน็ตเพิ่มขึ้นอีกช่องทางหนึ่ง เป็นต้น

อภิปรายผล

ปัจจัยด้านลักษณะงาน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านความสำคัญของงาน ด้านความหลากหลายของทักษะของงาน ด้านการมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน และด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน เนื่องจาก ลักษณะงานของกรมการขนส่งทหารบกที่มอบหมายให้พนักงานราชการและลูกจ้างประจำปฏิบัติ มีการแบ่งความรับผิดชอบโดยพิจารณาตามความรู้ความสามารถและทักษะความชำนาญของแต่ละบุคคล มีอิสระในการตัดสินใจแก้ไขปัญหางานที่เกิดขึ้นความศักยภาพ ดังแนวคิดของ Hachman & Oldham (1980: 32) ที่กล่าวว่า สภาวะทางจิตวิทยาช่วยสร้างแรงจูงใจภายใน ทำให้บุคลากรทำงานดีขึ้น ลักษณะงานที่ก่อให้เกิดสภาวะทางจิตวิทยา ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน และความเป็น

อิสระในการทำงาน นอกจากนี้เมื่อพนักงานได้ปฏิบัติงานแล้วยังต้องการทราบข้อมูลย้อนกลับว่างานที่ได้รับมอบหมายตอบสนองออกมาอย่างไร

สำหรับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานราชการและลูกจ้างประจำพบว่าอยู่ในระดับมาก เนื่องจากการทำงานที่กรมการขนส่งทหารบก พนักงานราชการและลูกจ้างประจำได้รับการยอมรับในผลงาน ผู้บังคับบัญชาให้การควบคุมดูแลและเป็นที่ปรึกษาอย่างใกล้ชิด บุคลากรทุกคนมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน มีการให้ความช่วยเหลือดูแลกัน มีการทำงานเป็นทีม มีสายการบังคับบัญชาชัดเจน ทุกคนได้รับค่าจ้างค่าตอบแทนและสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนด และยังมีโอกาสได้รับการพัฒนาความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จึงทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิดของ สมาน รังสิโยภษฐ์ (2541) ที่กล่าวว่า การพัฒนาบุคคลช่วยส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถและทักษะในการทำงานดีขึ้น ตลอดจนมีเจตคติที่ดีในการทำงาน อันจะส่งผลให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น และทำให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ซึ่ง เบิร์นาร์ด เอส. อี. (Bernard, S. E., 2003: 105-118) และ บรูคและแอนเดอร์สัน (Brook & Anderson, 2005: 27-40) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานจึงมีองค์ประกอบสำคัญ 8 ประการ คือ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมเป็นธรรม สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย การพัฒนาความสามารถของบุคลากร ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีการบูรณาการด้านสังคม ระเบียบข้อบังคับขององค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และการปฏิบัติงานร่วมกับสังคม โดยการสร้างความเชื่อถือนั่นเป็นที่ยอมรับของสังคม อำนวยความสะดวกและให้บริการด้านต่างๆ และการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในหน่วยงาน

ในงานองเดียวกันกับแนวคิดของวอลตัน (Walton, R. E., 1994 : 12) และ ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล สำนักงาน

คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานโดยแบ่งออกเป็น 8 ประการ คือ ระบบค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและสูงใจ ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่โปร่งใส ระบบความก้าวหน้าในอาชีพชัดเจน การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของงานน่าสนใจ มีคุณค่า สภาพแวดล้อมในที่ทำงานถูกสุขอนามัยและปลอดภัย กิจกรรมหรือโครงการส่งเสริมความสัมพันธ์ในองค์กร ระบบให้คำปรึกษาในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ของพนักงาน การส่งเสริมสภาพลักษณะขององค์กรด้วยกิจกรรมสังคมต่างๆ

ดังนั้น การส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานให้กับบุคลากร จะทำให้บุคลากรมีความสุข 8 ประการ คือ Happy Body (สุขภาพดี) มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ Happy Heart (น้ำใจงาม) มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน Happy Money (ปลอดภัย) มีเงินรู้จักเก็บรู้จักใช้ไม่เป็น Happy Relax (ผ่อนคลาย) รู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิต Happy Brain (หาความรู้) การศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองตลอดเวลาจากแหล่งต่างๆ นำไปสู่การเป็นมืออาชีพและความมั่นคงก้าวหน้าในการ Happy Soul (ทางสงบ) มีความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต เช่น ตักบาตรร่วมกัน Happy Family (ครอบครัวดี) มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง Happy Society (สังคมดี) มีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่คนทำงานและพักอาศัยมีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบลักษณะส่วนบุคคลกับปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน สรุปได้ว่า พนักงานราชการและลูกจ้างประจำที่มีอายุ สถานะครอบครัว ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และจำนวนสมาชิกในครอบครัว แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของการศึกษา เนื่องจากปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลเหล่านั้นส่งผลต่อความรับผิดชอบในการทำงานและ

ความรับผิดชอบต่อครอบครัว เช่น ความยากง่ายของงาน ที่มีการมอบหมายให้ตามตำแหน่งหน้าที่และความชำนาญงาน ดังแนวคิดของ Hackman, J. R., & Oldham G.R. (1980: 32) ที่กล่าวว่า ความมากน้อยของปริมาณงาน ผู้ปฏิบัติจะต้องใช้ทักษะ ความชำนาญ และความสามารถ ในการทำกิจกรรมของหน่วยงานให้สำเร็จ โดยเริ่มจากการ เริ่มต้นของกระบวนการทำงานจนกระทั่งงานสำเร็จ ดังนั้น คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานจึงอาจเปลี่ยนแปลงได้ ตลอดเวลา ตามความคาดหวังที่เปลี่ยนแปลงไป คนที่มีอายุ มาก มีการศึกษาสูงก็ต้องการที่จะสร้างผลงานให้มีคุณภาพ (Brook & Anderson, 2005)

ในส่วนตัวแปรปัจจัยลักษณะงานทุกรายการ สามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยจะเห็นได้จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยลักษณะของงานกับคุณภาพชีวิตการทำงาน เนื่องจาก พนักงานข้าราชการและลูกจ้างประจำมีการทำงานที่ทุกคน สามารถใช้ทักษะความรู้ มีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน งานทุกงานมีความสำคัญที่จะทำให้พนักงาน ได้รับ และพนักงานยังได้รับรู้ผลการปฏิบัติงาน ซึ่ง แดสเลอร์ (Dessler, 1997: 276-362) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานจะทำให้บุคลากรมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์การ เกิดวัฒนธรรมองค์การ เกิดขวัญและกำลังใจ เกิดผลดีในทางจิตวิทยาและสภาพแวดล้อมในการทำงานภายใน องค์การคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีมีความสุขความ สันติสุขในองค์การทำให้องค์การประสบความสำเร็จ โดยมีเกณฑ์การวัดคุณภาพชีวิตการทำงานของ นิวสตรอน และเดวิส (Newstrom & Davis, 1997: 90) ประกอบด้วย การติดต่อสื่อสารที่ดี มีระบบผลตอบแทนที่เป็นธรรมชาติ ความมั่นคงในงานและความพึงพอใจในการพัฒนาอาชีพ การมีส่วนร่วมตัดสินใจในงาน มีหน้าที่รับผิดชอบในการทำงานมากขึ้น มีการพัฒนาทักษะในการทำงาน ลด ความเครียดในการทำงาน และมีสัมพันธภาพที่ดีในการ

ทำงาน ดังนั้น การส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน จึงเป็นส่วนหนึ่งในการส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนในการแก้ปัญหา และตัดสินใจร่วมกับฝ่ายบริหาร ดังที่ มอนดี้และโน (Mondy & Noe, 1996: 83) กล่าวถึง การส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานว่า มีความหมายรวมไปถึงกลยุทธ์ต่างๆ ในการบริหารงาน ได้แก่ การออกแบบงานใหม่ การจัดกลุ่มคุณภาพการทำงาน การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม โดยหลัก การพื้นฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานจะมีประโยชน์ คือ ช่วยเพิ่มระดับความพึงพอใจในการทำงาน และเป็นการเพิ่ม แรงจูงใจในการทำงานแก่คนงาน ซึ่งจะเป็นการนำไปสู่การ เพิ่มขึ้นของผลผลิต

ดังนั้น ตัวแบบในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานราชการและลูกจ้างประจำ กรมการขนส่งทหารบก หน่วยงานควรกำหนดนโยบายการบริหารจัดการ ดังนี้

ด้านความหลากหลายของทักษะของงาน ประกอบด้วย กรมการขนส่งทหารบก ควรมีนโยบายการกระจายงาน ให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ เปิดโอกาสให้พนักงาน ราชการและลูกจ้างประจำได้รับการพัฒนาทักษะความรู้ ด้วยการจัดอบรมทั้งในและนอกสถานที่ควรมีความรู้ที่มีความรู้ความชำนาญมาฝึกอบรม หรือส่งพนักงานและ ลูกจ้างประจำฝึกทักษะความรู้กับหน่วยงานอื่นๆ เช่น ทักษะ การซ่อมบำรุงเครื่องยนต์สมัยใหม่กับบริษัทผลิตรถยนต์ใน ประเทศไทย ฝึกอบรมมารยาทการให้บริการ พัฒนาทักษะ ความรู้ภาษาต่างประเทศ และมีการผลัดเปลี่ยนหมุนเวียน งานที่รับผิดชอบเพื่อให้มีความรู้เกี่ยวกับงานทุกฝ่ายใน องค์การ

ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ผู้บริหารหรือ หัวหน้างานในกรมการขนส่งทหารบก ควรเปิดโอกาสให้ บุคลากรแสดงความสามารถ กล้าตัดสินใจและแสดงความคิดเห็น ให้ข้อเสนอแนะในที่ประชุม หรือผ่านช่องทางที่ หลากหลาย เช่น กล่องรับความคิดเห็น หรือกล่องรับความคิดเห็นทางอินเทอร์เน็ต เป็นต้น

ด้านความสำคัญของงาน บุคลากรมีการปฏิบัติงานอย่างทุ่มเท มุ่งมั่น อย่างเต็มศักยภาพโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนร่วม สิ่งที่สำคัญในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพ ผู้บริหารหรือหัวหน้างานควรมีการกำกับดูแลตรวจสอบงาน เพื่อเป็นการกระตุ้นเตือนให้มีความรอบคอบและสร้างความตระหนักให้เห็นความสำคัญของงานทุกชิ้น

ด้านความมีอิสระในการทำงาน ในขั้นตอนการทำงานต้องให้พนักงานราชการและลูกจ้างประจำมีอิสระในทางการทำงาน เพื่อให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีโอกาสแสดงความคิดริเริ่มในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาตามขอบเขตความรับผิดชอบ โดยมีการลดขั้นตอนบางอย่างลงเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการตัดสินใจ

ด้านการมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน ในทุกหน่วยงานย่อยของกรมการขนส่งทหารบก ควรมีการประชาสัมพันธ์และให้ข่าวสารอย่างตรงไปตรงมาและรวดเร็ว เช่น มีคลื่นวิทยุสัมพันธ์ให้ข้อมูลทุกวันเช้า-เย็น ครั้งละครึ่งชั่วโมง มีการทวารสารแจกและจัดทำเว็บไซต์ประชาสัมพันธ์และกระจายข่าวที่เกี่ยวข้องกับการเคลื่อนไหวของกรมการขนส่งทหารบก ข่าวสารของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน

ข้อเสนอแนะผลการศึกษาเรื่อง การศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างประจำกับพนักงานราชการ กรมการขนส่งทหารบก

1. คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความหลากหลายของทักษะของงาน อยู่ในระดับมาตรฐานทั้งลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ แต่จากการวิจัยพบว่า องค์ประกอบด้านคุณลักษณะด้านความหลากหลายของทักษะของงาน ยังมีความต้องการให้องค์กรมีการพัฒนาปรับปรุงเรื่องการกระจายงานให้เหมาะสมกับตำแหน่งงานและหน้าที่

ที่รับผิดชอบ ควรมีความยืดหยุ่นและเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้เพิ่มเติมใหม่ๆ อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

2. คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมีเอกลักษณ์ของทักษะของงาน อยู่ในระดับมาตรฐานทั้งลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ แต่จากการวิจัยพบว่า องค์ประกอบด้านคุณลักษณะด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน หน้าที่การงานในปัจจุบันนั้นต้องใช้ความรู้และทักษะที่มีความเหมาะสมสอดคล้องดังนั้นควรมีการปรับปรุงและเพิ่มเติมความรู้และทักษะใหม่ๆ ควรจัดให้มีกิจกรรมการจัดอบรมสัมมนาเชิงวิชาการ หรือมีการนำบุคลากรไปศึกษาดูงานนอกสถานที่จากองค์กรที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นองค์กรตัวอย่าง

3. คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสำคัญของงาน อยู่ในระดับมาตรฐานทั้งลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ แต่จากการวิจัยพบว่า องค์ประกอบด้านคุณลักษณะด้านความสำคัญของงาน บุคลากรในองค์การมุ่งมั่นและทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มความสามารถและให้ความสำคัญกับงานที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี แต่ควรให้มีหลักสูตรที่มีการฝึกฝนและพัฒนาการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และยังเป็นการทำงานเพื่อลดขั้นตอนการทำงานที่อาจเกิดความยุ่งยากและซับซ้อนจากผู้บังคับบัญชาที่สั่งการให้ปฏิบัติในหน้าที่ เพื่อไม่เกิดการผิดพลาด

4. คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการมีอิสระในการทำงาน อยู่ในระดับมาตรฐานทั้งลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ แต่จากการวิจัยพบว่า องค์ประกอบด้านการมีอิสระในการทำงาน ควรจะมอบหมายงานให้รับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ควรให้อำนาจตัดสินใจเรื่องที่เป็นผลดีต่อการปฏิบัติงาน และควรให้มีการได้รับมอบหมายงานที่ผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนกันทำเพื่อสลับหน้าที่เพื่อให้ไม่เกิดความเบื่อหน่ายจำเจกับงานที่รับผิดชอบ

5. คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาตรฐานทั้งลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ แต่จากการวิจัยพบว่า องค์ประกอบด้านคุณลักษณะด้านการมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน บุคลากรในองค์การอยากให้มีการร่วมมือกันปฏิบัติต่อกันโดยไม่แบ่งแยกชั้นกันในองค์การ ควรมีการพบปะพูดคุยประชุมหรือสังสรรค์ ประสานงานหรือมีกิจกรรมร่วมกันเพื่อสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรและมีความสุขเมื่อมาทำงานในทุกๆ วัน

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันกับองค์กรของข้าราชการลูกจ้างประจำกรมการขนส่งทหารบก กับข้าราชการลูกจ้างประจำกรมสังกัดหน่วยงานอื่น เพื่อเปรียบเทียบผลการ

ศึกษาสามารถมาปรับใช้กับการพัฒนาลูกจ้างประจำที่ถูกต้องแนวทางต่อไป

2. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานให้ครอบคลุมไปถึงลูกจ้างประจำและพนักงานราชการในหน่วยงานอื่นๆ เพื่อนำผลการวิจัยมาเปรียบเทียบว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันหรือไม่ เพื่อเป็นประโยชน์ในการกำหนดนโยบายและพัฒนาปรับปรุงคุณภาพชีวิตต่อไป

3. ควรศึกษาในด้านอื่นๆ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านอื่นๆ เช่นเทคโนโลยี

4. การทำวิจัยควรเพิ่มเติมในส่วนของระดับผู้บริหาร เพื่อศึกษาว่าผลที่ได้สอดคล้องกับนโยบาย หรือทัศนคติ ของผู้บริหารองค์กรหรือไม่

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2556). **การศึกษาและพัฒนามาตรฐานและตัวชี้วัดความมั่นคงของมนุษย์**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ อรุณสภา.
- จุฑารัตน์ สุกันธรัตน์. (2541). **การรับรู้บรรยากาศองค์กรและความเครียดของบุคลากรในโรงพยาบาลตากสิน**. รายงานการวิจัย สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2547). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สมาน รังสิโยกฤษฎ์. (2542). **ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล**. พิมพ์ครั้งที่ 18. กรุงเทพฯ: สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.
- Bernard, S. E. (2003). Defining and measuring the quality of working life. In L. E. Davis & A. B. Cherns (Eds.). **The quality of work life** (pp. 105-118). New York: The Free Press.
- Brook & Anderson. (2005). Quality of Work Life. In R. L. Shalock (Ed.), **Quality of life: Perspectives and Issues** (pp. 27-40). Washington, DC: American Association on Mental Retardation.
- Dessler. (1997). **Who Govern? democracy and power in an American city**. New Haven: Yale University.
- Hackman, J. R., & Oldham G.R. (1980). **Work redesign Canada Addison Wesley**. New York: McGraw-Hill.
- Huse, Edgar F. and Tomas G. Cumming. (2005). **Organization Development and Change**. 3th ed. Minnerota : West Publishing.
- Mondy, R. W., & Noe, R. M. (1996). **Human Resource Management**. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Newstron and Davis. (1997). **Quality of Life, Health and Happiness**. Alders hot, England: Avebury.
- Walton, R. E. (1994). Improving the quality of work life. **Harvard Business Review**, 52(3), 12.