

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม จังหวัดนครพนม ผู้ศึกษานำมาสรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

#### วัตถุประสงค์การศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม จำแนกตามบุคลากรที่มีอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดนครพนม

#### สมมติฐานการศึกษา

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม จังหวัดนครพนม อยู่ในระดับปานกลาง
2. บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม จังหวัดนครพนม ที่มีอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม จำนวน 250 คน

2. ผู้ศึกษาหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรการคำนวณของยามาเน่ (Yamane. 1973 : 727) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 154 คน

### เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามปลายปิด เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามปลายปิด ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม ทั้ง 8 ด้าน โดยมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 4 ระดับ คือ สูงมาก สูง ปานกลาง ต่ำ และต่ำมาก ซึ่งให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบ ได้เพียงคำตอบเดียว

ตอนที่ 3 เป็นคำถามแบบปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม จังหวัดนครพนม

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) โดยกำหนดนัยสำคัญของการทดสอบที่ระดับ .05 กรณีพบความแตกต่างผู้ศึกษาใช้การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ย โดยการทดสอบรายคู่ ด้วยวิธี S-method ของเชฟเฟ้ (Scheffe')

### สรุปผล

จากการศึกษา ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม จังหวัดนครพนม สรุปผลการศึกษา ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม ส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และมีประสบการณ์ทำงานที่ 11-30 ปี

2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม จังหวัดนครพนม จำนวน 8 ด้าน โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง และจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง 1 ด้าน คือ ด้านความภูมิใจในองค์กร และอยู่ในระดับปานกลาง 7 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค ด้านสภาพที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะ และปลอดภัย ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงานและช่วงเวลาที่ได้พักผ่อนมีความเป็นส่วนตัว ด้านความก้าวหน้า ด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ และ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม จังหวัดนครพนม ที่มีอายุ ระดับการศึกษา และ ประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน พบว่า

3.1 บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม ที่มีอายุแตกต่างกัน โดยรวม มีความคิดเห็นแตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ และด้านความก้าวหน้า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

3.2 บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน โดยรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่า ด้านสภาพที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้าน โอกาสพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน และด้านการบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

3.3 บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน โดยรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า แตกต่างกัน 1 ด้าน คือ ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร

4. ข้อเสนอแนะ จากการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม มีความจำเป็นต้องแก้ไขปรับปรุงมากที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงานซึ่งภายในองค์กรยังพบปัญหาความขัดแย้งทำให้การปฏิบัติงานไม่คล่องตัวในบางครั้งผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กรอย่างต่อเนื่องและสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาให้

เกิดความรัก ความสามัคคีในหมู่คณะจะทำให้การประสานงานต่าง ๆ ง่ายและสะดวกรวดเร็ว ยิ่งขึ้น รวมทั้งให้ความสำคัญกับชีวิตความเป็นอยู่ของบุคลากรในองค์กรมากขึ้นไม่ว่าจะเป็น ค่าตอบแทน สวัสดิการต่าง ๆ เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

## อภิปรายผล

ผลจากการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม ผู้ศึกษาได้นำมาอภิปรายผล ดังนี้

**สมมติฐานที่ 1** ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม จังหวัดนครพนม อยู่ในระดับปานกลาง

ผลการศึกษา พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม อยู่ในระดับปานกลาง ผลการศึกษาที่พบเป็นไปตามสมมติฐาน ที่ตั้งไว้ ซึ่งผลการศึกษาสอดคล้องกับ พรทิพย์ ทับทิมทอง (2540 : 79) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสาย ข และสาย ค อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับ สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ (2540 : 82) ได้ศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการพลเรือนสังกัดราชการส่วนกลาง ทุกสังกัด มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความพึงพอใจในงาน โดยรวมความพึงพอใจในงานเฉพาะด้าน และคุณลักษณะงานอยู่ในระดับปานกลางสอดคล้องกับ รมิตา อ้นวงษ์ (2542 : 153 - 155) ได้ศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับ พงมาน ศรีเสรีนิววัฒน์ (2542 : 96 - 98) ได้ศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานงบประมาณ สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับ คงชีพ ตันตระวณิชช์ (2543 : 78) ได้ศึกษา ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวนในสังกัดกรมทหารราบที่ 1 มหาดเล็กรักษาพระองค์ตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า นายทหารชั้นประทวนมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับ ปฐมา วงษ์อุ้น (2544 : 96) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม กรณีศึกษา บริษัท เอ็น เอ็น บี พีริซิชั่น บอลด์ส จำกัด พบว่าการรับรู้บรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยพนักงานมี

การรับรู้บรรยากาศองค์กรและ มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง สอดคล้องกับ การศึกษาของตรีชฎา อุ่นเรือน (2545 : 83) ได้ศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราว รายเดือนกรมวิชาการเกษตรในส่วนกลาง พบว่า ในภาพรวมมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับ ปานกลางเช่นเดียวกัน สามารถอภิปรายผลเป็นรายด้าน ดังนี้

1. บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต การทำงาน ด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอโดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง (ตารางที่ 3) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนมเป็นส่วนราชการ ที่สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย อัตราเงินเดือนและผลประโยชน์ ตอบแทนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันแต่ละเดือนเป็นไปตามที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กำหนด ให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นพึงได้รับตามที่กฎหมายกำหนด แต่ภาวะเศรษฐกิจ ใน ปัจจุบันทำให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม เห็นว่ารายได้และผลประโยชน์ ตอบแทนที่ได้รับไม่เพียงพอต่อการครองชีพ อย่างไรก็ตามยังมีสวัสดิการอื่นชดเชยให้ที่ นอกจากเงินเดือนและค่าจ้าง ส่วนใหญ่จึงพอใจในรายได้และค่าตอบแทนดังกล่าว ซึ่งโดย หลักการแล้วการกำหนดอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างหมายถึง การตีราคาตำแหน่งหน้าที่ของงาน หรือประเมินค่าของงานว่าควรจะได้รับค่าจ้างหรือเงินเดือนเท่าใด โดยเปรียบเทียบกับตำแหน่ง หน้าที่อื่น การตีราคาตำแหน่งนี้มีหลักเกณฑ์อยู่ว่า งานใดมีความสำคัญที่ต้องใช้ความพยายาม ความสามารถและต้องรับผิดชอบมากงานนั้นก็ควรตั้งเงินเดือนให้สูง งานใดที่มีความสำคัญ น้อยลงก็ตั้งอัตราเงินเดือนให้น้อยลงไปตามลำดับ งานใดที่มีสภาพและลักษณะความ รับผิดชอบคล้ายคลึงกันอัตราเงินเดือนก็จะเหมือนกัน (อุทัย หิรัญ โด. 2523 : 128) และศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ มหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์ พบว่า ข้าราชการมีคุณภาพชีวิตการทำงานเฉพาะด้านรายได้และผลประโยชน์ ตอบแทนอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน (พรทิพย์ ทับทิมทองคำ. 2540 : 79) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ มหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการอยู่ในระดับปานกลาง

2. บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต การทำงาน ด้านสภาพที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ตารางที่ 4) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนมมีความพร้อม ในเรื่องของสภาพที่ทำงานมีความสะอาด ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยเนื่องจากมีระบบป้องกัน ความปลอดภัยตามข้อกำหนดของสถานที่ราชการ รวมทั้งมีเวรยามคอยดูแลรักษาความปลอดภัย

แต่เนื่องจากบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนมมีจำนวนค่อนข้างมากและเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ อันเนื่องมาจากภารกิจเพิ่มมากขึ้นทำให้ต้องเพิ่มอัตรากำลังจึงส่งผลให้ห้องปฏิบัติงานบางห้องแออัด คับแคบ บุคลากรมีความต้องการที่จะขยายห้องทำงานให้กว้างขวางขึ้น จึงทำให้ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

3. บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้าน โอกาสพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ตาราง ที่ 5) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม ให้ความสำคัญกับการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร ซึ่งสามารถที่จะใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงาน นอกจากนี้ยังให้การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองอยู่เสมอทั้งให้การสนับสนุนทุนการศึกษาสำหรับศึกษาต่อระดับปริญญาตรี และระดับปริญญาโท ส่งเสริมให้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ที่จะเป็นการพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถแก่บุคลากรเพื่อนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล แต่ผลการศึกษาอยู่ในระดับปานกลางนั้นอาจเป็นเพราะ โดยปกติกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจะมีการพัฒนาศักยภาพบุคลากรส่วนท้องถิ่นอยู่เป็นประจำโดยกำหนดหลักสูตรที่น่าสนใจแจ้งเวียนหน่วยงานราชการ โดยตลอด ทำให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนมมีความต้องการ ที่จะเข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาขีดความสามารถของตนเองตามที่ได้รับทราบข้อมูล แต่บุคลากรมีจำนวนมากจึงมีความจำเป็นจะต้องพิจารณาหลักสูตรการฝึกอบรมตามความจำเป็นและการนำมาใช้ประโยชน์ในองค์กร ซึ่งจะไม่เพียงพอกับความต้องการของบุคลากรที่มีความต้องการเข้ารับการฝึกอบรม ระดับความคิดเห็นจึงอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับ พจนานุกรมศัพท์ (2542 : 98) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานงบประมาณ สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี เฉพาะด้านการพัฒนาความสามารถของข้าราชการ พบว่า ข้าราชการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาความสามารถของข้าราชการ อยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

4. บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความก้าวหน้าโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ตารางที่ 6) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม มีแผนนโยบายที่จะส่งเสริมให้บุคลากร มีโอกาสเจริญก้าวหน้าทั้งในตำแหน่งหน้าที่การงาน ไม่ว่าจะ โดยการพิจารณาความดีความชอบหรือการปรับเปลี่ยนตำแหน่ง หรือศึกษาต่อก็ตาม ซึ่งหากจะพิจารณาตามตารางที่ 6 หัวข้อที่ 2 องค์การมีการพิจารณาความดีความชอบหรือการปรับเปลี่ยนตำแหน่ง โดยการพิจารณาจากความสามารถ

ในการปฏิบัติงานเป็นหลัก ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากบุคลากรทุกคนย่อมต้องการความก้าวหน้าในการทำงาน ต้องการมีตำแหน่งที่สูงขึ้น เพราะการได้รับความก้าวหน้าในการทำงานนั้นเป็นเครื่องหมายหรือสัญลักษณ์ของการประกอบคุณงามความดีที่คนอื่นสามารถมองเห็นได้ และตำแหน่งยังเป็นตัวแสดงถึงสถานภาพทางสังคมประการหนึ่งของข้าราชการ การได้รับความก้าวหน้าแสดงถึงการที่องค์กรให้การยอมรับซึ่งจะส่งผลให้เกิดความพอใจและมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานอีกด้วย สอดคล้องกับ พรทิพย์ ทับทิมทองคำ (2540 : 79) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พบว่า ข้าราชการมีคุณภาพชีวิตการทำงานเฉพาะด้านความก้าวหน้า อยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

5. บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ตารางที่ 7) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม เป็นองค์กรขนาดใหญ่ที่มีบุคลากรในหน่วยงานจำนวนมาก และภาระหน้าที่หลักคือบริการสาธารณะซึ่งในการทำงานจะต้องมีการปฏิสัมพันธ์และประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานและบุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์กรเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงาน และในองค์กรเองบุคลากรจะต้องทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม โดยแต่ละคนก็จะปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตน และสัมพันธ์ติดต่อกัน ในหน้าที่การทำงานตามความจำเป็นของงานที่จะต้องเกี่ยวพันกัน แต่ในบางครั้งอาจมีการขัดแย้งกันบ้างเพื่อหาจุดลงตัวที่ถูกต้องตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ ซึ่งสอดคล้องกับ เบญจางค์ บำรุงสุข (2542 : 106) ได้ศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า ข้าราชการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานข้าราชการ ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับหน่วยงานส่วนอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

6. บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ตารางที่ 8) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนมปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเสมอภาคกัน และอยู่ภายใต้กฎ ระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการ ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้ใต้บังคับบัญชา บุคลากรทุกคนมีสิทธิเสรีภาพเท่าเทียมกันในการพิจารณาความดี ความชอบ หรือสวัสดิการต่าง ๆ มีความเสมอภาคและเป็นธรรม บุคลากรจึงมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

7. บุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนครพนม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงานและช่วงเวลาที่ได้พักผ่อนมีความเป็นส่วนตัว โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ตารางที่ 9) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การปฏิบัติงานของบุคลากรควรมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของบุคคลนั้น ซึ่งบทบาทของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนชีวิตในการดำเนินงาน การแบ่งเวลา การจัดสัดส่วนที่เหมาะสมในการใช้เวลาของบุคคลในการทำงานและเวลาสำหรับครอบครัว บุญแสง ชีระภากร (2533 : 12) กล่าวถึงการทำงานในองค์การเป็นเพียงปัจจัยในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ ซึ่งมนุษย์ทุกคนย่อมต้องการมีเวลาเป็นส่วนตัว ที่ไม่ต้องการให้มีสิ่งใดมารบกวน นอกจากการทำงานแล้ว ทุกคนย่อมต้องการมีเวลาเพื่อพักผ่อนเป็นตัวของตัวเองหรือทำกิจกรรมนันทนาการ สำหรับกิจกรรมต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิตจะต้องมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของแต่ละบุคคล ซึ่งโดยเฉลี่ยแล้วบุคคลต้องใช้เวลาในการดำเนินชีวิตที่เกี่ยวข้องกับตนเองบุคคลอื่นหรือสังคมในเรื่องต่าง ๆ

8. บุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนครพนม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความภูมิใจในองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับสูง (ตารางที่ 10) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่ที่มีหน้าที่ดูแลรับผิดชอบพื้นที่ทั้งจังหวัด มีภารกิจมากมายที่อยู่ในความรับผิดชอบที่สร้างคุณประโยชน์ให้กับสังคมและประชาชนเป็นส่วนรวม มีความพร้อมทั้งวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานรวมทั้งงบประมาณในการบริหารจัดการองค์กรมากกว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในจังหวัด นอกจากนั้นบุคลากรที่ปฏิบัติงานล้วนมีความรู้ ความสามารถและศักยภาพในการปฏิบัติงานค่อนข้างสูงกว่าองค์กรอื่น ๆ ในจังหวัด เมื่อกล่าวถึงองค์การบริหารส่วนจังหวัดนั้นย่อมหมายถึงความพร้อมขององค์กรมีเกือบทุกด้าน ดังนั้น บุคลากรทุกคนในองค์กรจึงมีความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จึงมีความเห็นด้านความภูมิใจในองค์การ อยู่ในระดับสูง

**สมมติฐานที่ 2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนครพนม ระหว่างข้าราชการที่มีอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน สามารถอธิบายผลได้ ดังนี้**

1. บุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนครพนม ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ พรทิพย์ ทับทิมทองคำ (2540 : 79) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พบว่า อายุของข้าราชการ



โดยรวมมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน แต่มีผลงานวิจัยของ คงชีพ ต้นตระกูลวิชัย (2543 : 78) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวน ในสังกัดกรมทหารราบที่ 1 มหาดเล็กรักษาพระองค์ พบว่า อายุของนายทหารที่ต่างกัน โดยรวมไม่มีผลทำให้ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน และจากการศึกษา พบว่า ช่วงอายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม ต่ำสุด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะช่วงอายุดังกล่าวมีจำนวนบุคลากรมากที่สุด จำนวน 52 คน ซึ่งมีผลต่อความคิดเห็นที่หลากหลายและแตกต่างกันทำให้การแสดงความคิดเห็นในกลุ่มบุคคลดังกล่าวจึงอยู่ในระดับต่ำนั้นแสดงว่าช่วงอายุ 31-40 ปี ยังมีความต้องการที่จะได้รับการตอบแทนหรือผลประโยชน์เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

2. บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมแตกต่างกันไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับผลงานวิจัยของพรทิพย์ ทับทิมทองคำ (2540 : 79) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พบว่า ระดับการศึกษาที่ต่างกัน ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแต่อย่างใด จากการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาในระดับปริญญาโทหรือเทียบเท่ามีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นต่ำสุด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ จำนวนบุคลากรที่มีระดับการศึกษาในระดับดังกล่าวมีจำนวนน้อยที่สุด จำนวน 16 คน ค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นจึงมีค่าน้อยตามไปด้วย

3. บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต โดยรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ ประเสริฐ กลิ่นหอม (2543 : 84) ได้ศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อสุขภาพจิตของพนักงานระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในโรงงานคอนกรีตผสมเสร็จ เครื่องซิเมนต์ไทย พบว่า อายุงาน ของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะบุคลากรมีประสบการณ์การทำงานต่างกันแต่ความต้องการของบุคลากรก็ยังคงคล้ายกันนั้นคือทุกคนต้องการที่จะมีคุณภาพชีวิตที่ดีซึ่งได้จากการทำงาน

## ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม ครั้งนี้ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะ ดังนี้

### 1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการศึกษาไปใช้

1.1 ด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ควรจัดหาสวัสดิการสำหรับบุคลากรเพื่อชดเชยรายได้ที่ไม่เพียงพอกับภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน เพื่อให้บุคลากรมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น สวัสดิการหรือผลประโยชน์ตอบแทนอื่นควรจัดให้เพียงพอสำหรับบุคลากรทุกคน

1.2 ด้านสภาพที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ควรมีการขยายหรือก่อสร้างสถานที่ปฏิบัติงานเพิ่มเติมจากเดิมเนื่องจากบุคลากรมีจำนวนเพิ่มมากขึ้นในปัจจุบัน เพื่อแก้ไขปัญหาการแออัดในสถานที่ปฏิบัติงานของแต่ละส่วนราชการ เพื่อให้สถานที่ปฏิบัติงานมีความเหมาะสมและปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

1.3 ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน ควรจัดส่งบุคลากรในองค์กรเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ที่จะเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และนำกลับมาใช้ ประโยชน์ในองค์กรเพิ่มมากขึ้นเพื่อให้เพียงพอกับความต้องการของบุคลากร

1.4 ด้านความก้าวหน้า ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับ ทุกตำแหน่งมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน การปรับเปลี่ยนตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบควรพิจารณาจากความสามารถในการทำงานของบุคลากรเป็นหลัก และฝ่ายบริหารงานบุคคลที่มีหน้าที่ตรวจสอบคุณสมบัติ หรือช่องทางการปรับเปลี่ยนตำแหน่งหรือองค์ประกอบอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความก้าวหน้าของบุคลากรในองค์กรจะต้องให้ความสำคัญมากยิ่งขึ้น และให้ข้อมูลที่รวดเร็วทันเหตุการณ์เพื่อไม่ให้บุคลากรที่จะมีโอกาสก้าวหน้าในสายงานต่าง ๆ ไม่เสียโอกาส

1.5 ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรมีปฏิสัมพันธ์ หรือเชื่อมสัมพันธ์กับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกองค์กรอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ปฏิบัติงานทั้งภายในและภายนอกองค์กรซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการประสานงานได้อย่างรวดเร็วและคล่องตัว

1.6 ด้านการบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค ผู้บริหารควรตระหนักถึงการบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค โดยจะต้องพิจารณาจากความรู้ความสามารถของ

ผู้ปฏิบัติงานในการพิจารณาความดี ความชอบหรือการปรับเปลี่ยนตำแหน่งเพื่อขึ้นสู่ระดับสูง นอกจากนั้นยังต้องพิจารณาองค์ประกอบอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องควบคู่กันไปด้วยเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมในการบริหารงานโดยไม่บริหารงานตามความรู้สึทักของตนเองหรือเพื่อพวกพ้องตนเอง ซึ่งจะทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำในการปฏิบัติงานในองค์กร

1.7 ด้านความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงานและช่วงเวลาที่ได้พักผ่อนมีความเป็นส่วนตัว ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาควรพิจารณาความเหมาะสมและความหนักเบาของภาระหน้าที่ที่มอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติกันนั้นไม่ควรมากเกินไป เพื่อให้บุคลากรในองค์กรมีเวลาว่างสำหรับชีวิตส่วนตัวและครอบครัว ซึ่งงานกับครอบครัวควรจะเดินไปพร้อม ๆ กันไม่ควรเสียทางใดทางหนึ่งจะทำให้บุคลากรไม่เกิดความเครียดในการทำงานด้วย

1.8 ด้านความภูมิใจในองค์กร จากการศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรในองค์กรพบว่าในปัจจุบันบุคลากรมีความภูมิใจในองค์กรมากที่สุด นั้นย่อมแสดงว่าบุคลากรส่วนใหญ่ได้มีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนองค์กรในการบริการสาธารณะภาพรวมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนมในเรื่องของความพร้อมในการทำงานถือว่าอยู่ในระดับดี ดังนั้นบุคลากรส่วนใหญ่จึงมีความภูมิใจที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่มีความพร้อม

## 2. ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนมทุกระดับเพื่อจะได้ทราบความคิดเห็นของบุคลากรในองค์กรทุกคนว่ามีความคิดเห็นเช่นไร และมีความเพียงพอหรือไม่สำหรับสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันเพื่อจะได้นำข้อมูลไปปรับปรุง พัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนมให้เกิดความพึงพอใจและมีประสิทธิภาพเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การในอนาคตต่อไป

2.2 ศึกษาบทบาท หน้าที่ของผู้บริหาร และการดูแลคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม ว่าผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนมากน้อยเพียงใด และให้ความสำคัญกับขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใดเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้เกิดขึ้นในองค์กร

2.3 ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ ปราศจากความขัดแย้งในองค์กรอันจะนำมาซึ่งการปฏิบัติงานที่มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น