

ชื่อเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม
จังหวัดนครพนม

ผู้ศึกษา ปิยรัตน์ ประทุมสินธุ์

ปริญญา ปร.ม.

อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์วัชรินทร์ สุทธิชัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 2553

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม จังหวัดนครพนม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน และศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม จำนวน 250 คน โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 154 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามปลายเปิดและปลายปิด แบบมาตราส่วนประมาณค่า สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency distribution) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) F -test กำหนดระดับนัยสำคัญของการทดสอบที่ระดับ .05

ผลการวิจัยพบว่า

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม จังหวัดนครพนม จำนวน 8 ด้าน โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง และจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง 1 ด้าน คือ ด้านความภูมิใจในองค์กร และอยู่ในระดับปานกลาง 7 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไป

น้อย คือ ด้านการบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค ด้านสภาพที่ทำงานที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงานและช่วงเวลาที่ได้พักผ่อนมีความเป็นส่วนตัว ด้านความก้าวหน้า ด้านรายได้ และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ และ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม จังหวัดนครพนม ที่มีอายุ ระดับการศึกษา และ ประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน พบว่า

2.1 บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม ที่มีอายุแตกต่างกัน โดยรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านรายได้ และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ และด้านความก้าวหน้า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.2 บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน โดยรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านสภาพที่ทำงานที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย ด้าน โอกาสพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน และด้านการบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.3 บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน โดยรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แตกต่างกัน 1 ด้าน คือ ด้านความภาคภูมิใจในองค์การ

3. ข้อเสนอแนะ จากการศึกษาที่มีความจำเป็นต้องแก้ไขปรับปรุงมากที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงานซึ่งภายในองค์กรยังพบปัญหาความขัดแย้งทำให้การปฏิบัติงานไม่คล่องตัวในบางครั้งผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กรอย่างต่อเนื่องและสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดความรัก ความสามัคคีในหมู่คณะจะทำให้การประสานงานต่าง ๆ ง่ายและสะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น รวมทั้งให้ความสำคัญกับชีวิตความเป็นอยู่ของบุคลากร ในองค์กรมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นค่าตอบแทน สวัสดิการต่าง ๆ รวมทั้งการดูแลเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชาอย่างจริงใจ เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนมต่อไป

Title : Quality of Working Life of Personnel of Nakhon Phanom Provincial Administration Organization

Author : Piyarat Pratoomsin

Degree : M.P.A.

Advisor : Mr. Watcharin Sutthisai

RAJABHAT MAHA SARAKHAM UNIVERSITY, 2010

ABSTRACT

The aims of this study were to study and to compare the opinion concerning the quality of working life of personnel of Nakhon Phanom Provincial Administration Organization. This was classified by age, educational level and the working experience, including their suggestions. The samples were 154 personnel. The instrument used was closed and opened ended rating scale questionnaire. The statistics applied were frequency, percentage, mean, standard deviation and One way ANOVA with the statistic significant level at .05

The results of the study were as follows;

1. The overall opinion concerning the quality of working life of personnel of Nakhon Phanom Provincial Administration Organization was rated at moderately level. Considered by each aspect, one aspect was rated at high level; the pride in the organization. Seven aspects were rated at moderately level; the merit administration, the safety of working place, the opportunity to raise the working ability, the balance of working and resting time, the work progression, the proper fringe benefit and the human relation in the organization, respectively.

2. As the comparison of the opinion concerning the quality of working life of personnel of Nakhon Phanom Provincial Administration Organization classified by age, educational level and working experience were as follows;

2.1 The comparison of the opinion concerning the quality of working life of personnel of Nakhon Phanom Provincial Administration Organization classified by age as

overall was different by the statistic significant level at .05. but the fringe benefit and the work progression were not different.

2.2 The comparison of the opinion concerning the quality of working life of personnel of Nakhon Phanom Provincial Administration Organization classified by educational level as overall was different by the statistic significant level at .05, but the safety of working place and the opportunity to raise the working ability and the merit administration was not different.

2.3 The comparison of the opinion concerning the quality of working life of personnel of Nakhon Phanom Provincial Administration Organization classified by working experience as overall was not different by the statistic at .05. but one aspect was different; the pride of the organization.

3. The suggestions were as follows; the human relation in the organization should be improved, the administrator should pay more attention to the human relation in the organization in order to bring the quality of work and pay attention to the private life of the subordinates, the fringe benefit and other welfare should be considered by the administrator in order to motivate the personnel to work in the organization.