ชื่อเรื่อง: วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์

ผู้วิจัย: ที่พวรรณ นามปัญญา

ปริญญา : รป.ม.

อาจารย์ที่ปรึกษา ผส.คร.สัญญา เคณาภูมิ

ประธานที่ปรึกษาหลัก

ผศ.ดร.เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร

ที่ปรึกษาร่วม

อาจารย์ ดร.วัชรินทร์ สุทธิศัย

ที่ปรึกษาร่วม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 2556

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาพสินธุ์ (2) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาพสินธุ์ (3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองจังหวัดกาพสินธุ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ปฏิบัติงาน ณ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัด กาพสินธุ์ จำนวน 306 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตร ทาโร ยามาเน่ และ การสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวมรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณ ค่า 5 ระคับ มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .98 สถิติที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่า ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า

- 1. วัฒนธรรมองค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัด กาฬสินธุ์ ส่วนใหญ่มีวัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์ (\overline{X} =3.89) รองลงมา วัฒนธรรมลักษณะตั้ง รับแบบเฉื่อยชา (\overline{X} =3.72) และวัฒนธรรมลักษณะตั้งรับแบบก้าวร้าว (\overline{X} =3.56) ตามลำดับ
- 2. คุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคถากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอเมือง จังหวัดกาหสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับสูงทุกด้าน โดยเรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านโอกาส ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของบุคคล

ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม และ ด้านจังหวะชีวิต ตามลำดับ

3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาหสินธุ์ ดังนี้ ควรพิจารณาค่า ตอบแทนของการทำงานล่วงเวลาหรือในวันหยุดราชการ หน่วยงานควรติดตั้งเครื่องมือป้องกัน ภัยเมื่อเกิดภาวะฉุกเฉิน สภาพแวดล้อมในหน่วยงานให้สะควกและปลอดภัย เปิดโอกาสให้ ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญ ควรรับฟังความคิดเห็นของผู้ ปฏิบัติงาน ควรเปิดโอกาสให้คิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงานที่รับผิดชอบ ให้เกียรติซึ่งกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน ควรได้รับความเสมอภาคในการทำงาน ควรจะมีเวลาและโอกาสสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน และ ควรจัดให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ในสังคม



TITLE: The organization culture and quality of life of Local government officers at Muang district, Kalasin province.

AUTHOR: Thippawan Nampanya DEGREE: M.P.A.

ADVISORS: Asst. Prof. Dr. Sanya Kenaphoom Chairman

Asst. Prof. Dr. Soavalak Kosolkittiamporn Committee

Mr. Watcharin Suthtisai Committee

RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY, 2013 ABSTRACT

This research was aimed to study the organization culture and quality of life of Local government officers at Muang district, Kalasin province, including the useful suggestions about how to promote the quality of life. The sample was the officers working at the Local government at Muang district, Kalasin province consist of 306 persons; they were selected by Simple Random Sampling. The instrument for collecting data was the five rating scale questionnaire with .98 of reliability. The statistics for analysis were frequency, percentage, mean and standard deviation.

The research results were found as follows;

- 1. The organization culture of Local government at Muang district, Kalasin province found that most was the constructive styles, then the passive/defensive styles and the last on the aggressive/defensive styles respectively.
- 2. The quality of life of Local government officers at Muang district, Kalasin province as overall and all aspect were at high level, sorting arithmetic mean from highest to lowest were; The Future Opportunity for Continued Growth and Security, The Immediate Opportunity to Use and Develop Human Capacity, The Social Integration in the Work Organization, The Adequate and Fair Compensation, The Safe and Healthy Working, The Constitutionalism in the Work Organization, The Social Relevance of Work Life, and The Work and the Total Life Space respectively.

3. The useful suggestions about how to promote the quality of life found that; there should be compensation of overtime or public holidays, installation of protective equipment when there was emergency, the environment should be safe and convenient, give opportunity to be assigned work importantly, listen to the feedback of worker, give opportunities for creativity in work, respect between colleagues, to equality in workplace, set the opportunity to socialize with colleagues, and there usually was participation in social activities.

