

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยมีวัตถุประสงค์

1) เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ 2) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ และ 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ซึ่งผู้วิจัยตั้งสมมุติฐานของการวิจัย ว่า บุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ส่วนใหญ่มีวัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์ และคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง การศึกษาครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่าง เป็นบุคลากร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่ปฏิบัติงาน ณ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 306 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรยามานน์ และการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมีอำนาจจำแนกรายข้อด้วยค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์อย่างง่าย (Item-total Correlation) ได้ค่าระหว่าง .72 ถึง .90 และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ ครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าเท่ากับ .988 สถิติสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยเป็นดังนี้

สรุปผล

การวิจัย เรื่อง วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้วิจัยจะได้นำเสนอผลการวิจัย ดังนี้

1. บุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง กล่าวคือ เพศหญิงจำนวน 161คน คิดเป็นร้อยละ 52.60และเป็นเพศชายจำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 47.40 อายุตัว ส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปีจำนวน คน คิดเป็นร้อยละ 41.20 รองลงมามีอายุ 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.40 อายุราชการ ส่วนใหญ่มีอายุราชการ 5-10 ปี จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 40.20 รองลงมาอายุราชการต่ำกว่า 5 ปีจำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 28.10 สถานภาพสมรส ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 254 คนคิดเป็นร้อยละ 83.00 รองลงมามีสถานภาพสมรส โสดจำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 14.00 ตำแหน่ง ส่วนใหญ่มีตำแหน่งลูกจ้างจำนวน 183 คน คิดเป็นร้อยละ 59.80 และตำแหน่ง พนักงานจำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 40.20 ระดับการศึกษา ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษา ปริญญาตรีจำนวน 192 คน คิดเป็นร้อยละ 62.70 รองลงมา สำเร็จการศึกษา ปริญญาโทจำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 25.80 และเงินเดือน ส่วนใหญ่มีเงินเดือน 10,001-15,000 บาท จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 34.60 รองลงมามีเงินเดือน ไม่เกิน 10,000 บาทจำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 30.10

2. วัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ส่วนใหญ่มีวัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 3.89$) รองลงมา วัฒนธรรมลักษณะตั้งรับแบบเฉื่อยชา ($\bar{X} = 3.72$) และวัฒนธรรมลักษณะตั้งรับแบบก้าวร้าว ($\bar{X} = 3.56$) ตามลำดับ

3. คุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.75$) และเมื่อพิจารณาแยกเป็น รายด้าน พบว่าอยู่ในระดับสูงทุกด้าน โดยเรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านโอกาสความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ($\bar{X} = 3.96$) ด้านโอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของบุคคล ($\bar{X} = 3.91$) ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ($\bar{X} = 3.84$) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($\bar{X} = 3.79$) ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ($\bar{X} = 3.72$) ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน ($\bar{X} = 3.66$) ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\bar{X} = 3.61$) และด้านจังหวะชีวิต ($\bar{X} = 3.54$) ตามลำดับ

4. การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ดังนี้

4.1 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ควรดำเนินการดังนี้ ควรพิจารณา ค่าตอบแทนของการทำงานล่วงเวลาหรือในวันหยุดราชการ ควรได้รับการจัดสรรเงินออมไว้ให้

เพื่ออนาคต ควรพิจารณาค่าตอบแทนที่เพียงพอและเหมาะสมต่อค่าใช้จ่ายตามภาวะเศรษฐกิจและค่าครองชีพ

4.2 ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ควรดำเนินการดังนี้ หน่วยงานควรติดตั้งเครื่องมือป้องกันภัยเมื่อเกิดภาวะฉุกเฉิน สภาพแวดล้อมในหน่วยงานให้ สะดวกและปลอดภัย ควรจัดให้มีกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ เช่น เดินแอโรบิก เปตอง ฯลฯ

4.3 ด้านโอกาสความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ควรดำเนินการดังนี้ ได้โอกาส รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญ ควรรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงาน

4.4 ด้านโอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของบุคคล ควรดำเนินการ ดังนี้ ควรเปิด โอกาสให้คิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงานที่รับผิดชอบ มีโอกาสแสดงความรู้ ความสามารถในงานที่ปฏิบัติ

4.5 ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ควรดำเนินการดังนี้ ให้เกียรติซึ่งกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน สามารถแสดงความคิดเห็นต่อการทำงานของ หน่วยงาน ได้เต็มที่ ควรมีการให้ทำงานเป็นทีม

4.6 ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน ควรดำเนินการดังนี้ ควรได้รับความ เสมอภาคในการทำงาน สามารถแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชาในเรื่องเกี่ยวกับงานใน หน่วยงานได้

4.7 ด้านจังหวะชีวิต ควรดำเนินการดังนี้ ควรจะมีเวลาและโอกาสสร้างสรรค์กับ เพื่อนร่วมงาน การทำงาน ไม่ควรเป็นอุปสรรคต่อการดำรงชีวิต

4.8 ด้านความเป็นประ โยชน์ต่อสังคม ควรดำเนินการดังนี้ ควรจัดให้มีส่วนร่วม ในกิจกรรมต่าง ๆ ในสังคม ควรมีความพึงพอใจต่อการทำงานในหน่วยงานของตน และการ ปฏิบัติให้เป็นประโยชน์ต่อสังคม และประชาชน

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่ามีประเด็นที่น่ายกมา อภิปรายผล ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรสังกัดองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ส่วนใหญ่มีวัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ส่วนใหญ่มีวัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์ ร่องลงมา วัฒนธรรมลักษณะตั้งรับแบบเฉื่อยชา และวัฒนธรรมลักษณะตั้งรับแบบก้าวร้าว ตามลำดับ ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ

1. บรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการมีส่วนร่วมผ่านทางแรงจูงใจในการทำงานและเจตคติที่ดีต่อการทำงาน การที่องค์กรมีบรรยากาศที่ดีเอื้อต่อการทำงานส่งผลให้บุคลากรเกิดการรับรู้ว่าคุณค่าที่ได้รับแรงจูงใจจากองค์กร และมีเจตคติที่ดีที่เนื่องมาจากบรรยากาศองค์กรเป็นสภาพแวดล้อมทางสังคมจิตวิทยามีอิทธิพลต่อจิตใจหรืออารมณ์ของบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างดี ดังนั้นบรรยากาศองค์กรที่ดีมีโครงสร้างขององค์กรที่เป็นระบบ ซึ่งประกอบด้วย กฎระเบียบ ที่ทันสมัยทันสมัยและเป็นที่ยอมรับจะทำให้เกิดพลังแรงใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างหลากหลายในการสร้างสรรค์พัฒนาสังคมได้ ผลการวิจัยสอดคล้องกับ ไกเซอร์ ; และซางค์ ได้ชี้ให้เห็นว่าบรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมความร่วมมือระหว่างกลุ่ม และความเกี่ยวข้องกันในการปฏิบัติงาน ล้วนแต่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร

2. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ดำเนินการเพื่อให้บุคลากรมีค่านิยมและพฤติกรรมการทำงานในลักษณะของการมีเป้าหมายการทำงานร่วมกัน มีเหตุมีผลมีหลักการ และเป็นนักวางแผนที่มีประสิทธิภาพ มีความกระตือรือร้น มีความสุข สนุกกับงาน รู้สึกว่างานมีความท้าทายและมีความหมาย ตัวชี้วัดของมิติเน้นความสำเร็จ คือ การตั้งเป้าหมายและการวางแผนงานร่วมกัน ความกระตือรือร้น ความอดุสาหะในการทำงาน และความสนุกกับงานที่ทำ

3. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ เน้นความต้องการของบุคคลในองค์กรตามความนึกคิด และตามความคาดหวัง มีเป้าหมายของการทำงานอยู่ที่คุณภาพมากกว่าปริมาณงานที่ได้รับ รวมทั้งความสำเร็จของงานมาพร้อมๆ กับความก้าวหน้าของพนักงานทุกคน ทุกคนมีความภาคภูมิใจในงานของตน ตัวชี้วัดของมิติเน้นสัจการแห่งตน คือ การเน้นพัฒนาบุคลากร การพัฒนาตนเองความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

4. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ มุ่งเน้นให้ความสำคัญกับสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล ทุกคนในองค์กรมีความเป็นกันเองเปิดเผย การแสดงออกของพนักงานในองค์กรจะเน้นการทำงานในลักษณะให้ความอบอุ่นให้การยอมรับซึ่ง

กันและกัน มีความเชื่ออาทรรระหว่างเพื่อนร่วมงาน ตัวชี้วัดของมิติเน้นมิติสัมพันธ์ คือ การมีสัมพันธ์ภาพที่ดี

ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จารูวรรณ ประดา (2545 : บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์การ ลักษณะสร้างสรรค์ ความพร้อมขององค์การกับความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจิตเวช ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์อยู่ในระดับสูง วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์และความพร้อมขององค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์การ ($r = .791$ และ $.849$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับสูงทุกด้าน โดยเรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อย ได้แก่ ด้านโอกาสความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของบุคคล ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม และ ด้านจังหวะชีวิต ตามลำดับ เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ บุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์มีความรู้สึกที่ดีต่อการทำงาน หน่วยงานที่สังกัดสามารถตอบสนองความต้องการทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ จนบุคลากรเกิดความพึงพอใจในงาน มีความสุขในการทำงานและรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าจากการทำงานนั้นๆ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น สอดคล้องกับตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงานของวอลตัน (Walton, 1974: 12-16) ได้แก่ 1) บุคลากรได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ซึ่งเป็นรายได้ประจำ ได้แก่ เงินเดือนหรือเงินตอบแทนที่ได้จากการปฏิบัติงานเต็มเวลาและสวัสดิการที่ได้รับอย่างเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามอัตราของตน และได้รับอย่างยุติธรรมครบถ้วนเมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่ง หน้าที่ของตนกับตำแหน่งหน้าที่อื่นที่มีลักษณะคล้ายกัน 2) สภาพการทำงานที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ทั้งสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงานเกี่ยวกับ

เครื่องมือ เครื่องใช้ที่จัดไว้อำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติหน้าที่คำนึงถึงความปลอดภัยจากอุบัติเหตุ มีการกำหนดเป็นระเบียบปฏิบัติและระเบียบการจัดสภาพการทำงาน 3) บุคลากรมีโอกาสนในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลโดยการให้บุคคลมีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่สามารถควบคุมงานด้วยตนเองได้ สามารถใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่ รู้จักหาหรือได้รับสารสนเทศ ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการทำงาน แนวทางปฏิบัติและสามารถคาดคะเนผลของการปฏิบัติได้ถูกต้อง เหมาะสม มีการวางแผนการทำงานและได้มีส่วนช่วยในการทำงาน ทุกๆขั้นตอน 4) บุคลากรมีความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานมากขึ้น ได้รับการเตรียมความรู้และทักษะเพื่อหน้าที่ที่สูงขึ้น มีโอกาสประสบความสำเร็จในงานตามความมุ่งหวังอันเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ครอบครัว และผู้เกี่ยวข้องและมีความมั่นคงในรายได้หรือหน้าที่ที่ได้รับ 5) บุคลากรมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน โดยไม่มีการแบ่งชั้น วรรณะในองค์การแสดงถึงการช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างผู้ร่วมงานในการทำงาน มีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคคลอื่นและผู้ร่วมงานรวมทั้งมีการสื่อสารแบบเปิดเผยตนเอง 6) ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (Constitutionalism) วิถีชีวิตและวัฒนธรรมในองค์การจะส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคลมีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล รวมทั้ง โอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพ ในการพูด มีความเสมอภาค และมีการปกครองด้วยกฎหมาย 7) ความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงาน โดยส่วนรวม (The total life space) เป็นเรื่องของการเปิด โอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวออกองค์การอย่างสมดุล นั่นคือต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป ด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมเพื่อหลีกเลี่ยง การที่ต้องคร่ำคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ และ 8) ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม โดยตรง (Social relevance) ซึ่งนับเป็นเรื่องที่สำคัญประการหนึ่ง ที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้สึก และยอมรับว่าองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้นรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่างๆ ทั้งในด้านผลผลิต การจำกัดของเสีย การรักษาสภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน และเทคนิคด้านการตลาด

ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับสตูจินดา อ่อนแก้ว (2537 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยทวารวดี พบว่า อาจารย์ในมหาวิทยาลัยทวารวดี มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับดี และสมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ (2540 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนตามความต้องการของ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานสูง ได้แก่ ความสำเร็จในงาน ความมั่นคงในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความก้าวหน้า ความรับผิดชอบ นโยบายการบริหาร เงินเดือน และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัย เรื่อง วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ พบประเด็นหลายประเด็นที่เป็นประโยชน์ต่อการนำไปใช้ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

ผลการวิจัยจากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่ามีจุดด้อย ที่สมควรต้องดำเนินการดังนี้

1.1.1 ควรสร้างบรรยากาศในที่ทำงานมีความเอื้ออาทร และเป็นกันเอง เช่น การยกย่องให้เกียรติ ซึ่งกันและกัน ซึ่งความไว้นับถือเชื่อใจและการยอมรับ (Trust and respect) เป็นปัจจัยที่สำคัญมากอีกสิ่งหนึ่ง ในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความยั่งยืนหรือมีวัฒนธรรมองค์กรที่เด่นชัด ที่ขาดเสียมิได้ นั่นก็คือ ความไว้นับถือเชื่อใจ และการยอมรับในตัวบุคลากรในองค์กร

1.1.2 ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม หลีกเลี่ยงการทำงานจะเป็นลักษณะ “One man show” เพราะการทำงานเป็นทีมเปรียบเสมือนการรวมพลัง (Synergy) : ไม่ว่าจะเป็นการสร้างหอไอเฟลหรือกำแพงเมืองจีนหรือการเสริมสร้างความเป็นประชาธิปไตย ต่างก็มีสิ่งหนึ่งที่เหมือนกัน นั่นก็คือ การรวมพลังของทุกคน เพราะแม้กระทั่งมดตัวเล็กๆ หากรวมพลังกันหรือผนึกพลังกันหลายๆ ตัว ก็สามารถที่จะยกอาหารชิ้นใหญ่ๆ

1.1.3 ส่งเสริมการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นผลงานเชิงคุณภาพมากกว่าปริมาณ โดยอาศัยความเป็นเอกฉันท์หรือฉันทามติ ขจัดความขัดแย้งหรือเปลี่ยนความขัดแย้งให้เป็นความคิดที่สร้างสรรค์ให้เกิดขึ้นภายในองค์กร ความเป็นเอกฉันท์หรือฉันทามติต่างๆ ทำให้การบริหารจัดการภายในองค์กรที่เกี่ยวกับการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร เป็น ไปอย่างง่ายดาย หรือมีข้อโต้แย้งน้อยมาก

ผลการวิจัยจากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ฉะนั้นการทำงานถือเป็นสิ่งที่สำคัญในชีวิต การทำงานอย่างมีความสุขถือเป็น ปัจจัยที่ช่วยทำให้งานประสบความสำเร็จ ดังนั้นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละองค์กรควร คำนึงถึงความสมดุลในการทำงานของพนักงานด้วย เพราะนอกจากจะทำให้งานมีประสิทธิภาพ แล้ว ก็จะทำให้เกิดความรักความสามัคคีในองค์กร ซึ่งเป็นส่วนสำคัญของความสำเร็จขององค์กร

ผลการวิจัยจากวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพ ชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเมืองจังหวัดกาฬสินธุ์ ดังนั้นควรจะดำเนินการดังนี้

- 1.3.1 ควรพิจารณาค่าตอบแทนของการทำงานล่วงเวลาหรือใน วันหยุดราชการ ควรได้รับการจัดสรรเงินออมไว้ใช้เพื่ออนาคต ควรพิจารณาค่าตอบแทนที่ เพียงพอและเหมาะสมต่อค่าใช้จ่ายตามภาวะเศรษฐกิจและค่าครองชีพ
- 1.3.2 หน่วยงานควรติดตั้งเครื่องมือป้องกันภัยเมื่อเกิดภาวะฉุกเฉิน สภาพแวดล้อมในหน่วยงานให้สะดวกและปลอดภัย ควรจัดให้มีกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ เช่น เต้นแอโรบิก เปดอง ฯลฯ
- 1.3.3 ส่งเสริมโอกาสให้ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญ ควร รับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงาน
- 1.3.4 ควรเปิดโอกาสให้คิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงานที่รับผิดชอบ มีโอกาส แสดงความรู้ความสามารถในงานที่ปฏิบัติ
- 1.3.5 สร้างบรรยากาศในการทำงานในลักษณะที่มีการให้เกียรติซึ่งกัน และกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน สามารถแสดงความคิดเห็นต่อการทำงานของหน่วยงาน ได้เต็มที่ ควรมีการให้ทำงานเป็นทีม
- 1.3.6 สนับสนุนได้รับความเสมอภาคในการทำงาน สามารถแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชาในเรื่องเกี่ยวกับงานในหน่วยงานได้
- 1.3.7 เปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีการพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน การทำงานไม่ควรเป็นอุปสรรคต่อการดำรงชีวิต
- 1.3.8 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ในสังคม ควรมีความพึง พอใจต่อการทำงานในหน่วยงานของตน และการปฏิบัติให้เป็นประ โยชน์ต่อสังคมและ ประชาชน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเมืองจังหวัดกาฬสินธุ์

2.2 ควรมีการศึกษาในเชิงลึกเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่อื่นๆ เพื่อนำข้อมูลมาเปรียบเทียบกัน



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY