

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล
ดอนสมบูน อำเภอเขวาสินรินทร์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้วิจัยขอเสนอการสรุป อภิปรายผล
และข้อเสนอแนะตามลำดับดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผลการวิจัย
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

1. ผลวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม คุณภาพชีวิตการทำงานของ
บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลดอนสมบูน อำเภอเขวาสินรินทร์ พบว่า
ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ จำนวน 29 คิดเป็นร้อยละ 50.00
พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 19 คิดเป็นร้อยละ 32.80 พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 10 คน
คิดเป็นร้อยละ 17.20 ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลดอน
สมบูน อำเภอเขวาสินรินทร์ โดยรวมและรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน
ของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลดอนสมบูน อำเภอเขวาสินรินทร์โดยรวม
และรายด้าน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก
ที่สุดจำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก จำนวน 5 ด้าน
คือ ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านความก้าวหน้า ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพทำงานที่
ปลอดภัย ด้านลักษณะการบริหารงาน อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านภาวะ
อิสระจากงาน ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ตามลำดับ

3. เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลดอนสมบูรณ์ อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ไม่แตกต่างกัน

ตำแหน่งข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ มีคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลดอนสมบูรณ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก 6 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยได้แก่ ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านความก้าวหน้า ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านสภาพทำงานที่ปลอดภัย ด้านภาวะอิสระจากงาน ด้านความภูมิใจในองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ

ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ มีคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลดอนสมบูรณ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก 5 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยได้แก่ ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านความก้าวหน้า ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านสภาพทำงานที่ปลอดภัย ด้านภาวะอิสระจากงาน อยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน คือ ด้านความภูมิใจในองค์กร และด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ

ตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป มีคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลดอนสมบูรณ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน และด้านสังคมสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความก้าวหน้า ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านสภาพทำงานที่ปลอดภัย ด้านภาวะอิสระจากงาน อยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน คือ ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ และด้านความภูมิใจในองค์กร

4. ข้อเสนอแนะคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลดอนสมบูรณ์ อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า ข้อเสนอแนะที่มีความถี่มากที่สุด คือ ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ พบว่า ควรสร้างแรงจูงใจหรือสร้างขวัญกำลังใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้อายุน้อย และ/หรือระดับเงินเดือนน้อย โดยการเพิ่มเงินเดือนหรือการจัดสรรเงินรางวัลประจำปี ควรให้มีรายได้ในแต่ละเดือนเพียงพอสำหรับใช้จ่ายตามอัตรภาพของครอบครัวและตัวเอง ควรกำหนดค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ รวมทั้งกำหนดรายได้และค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ ส่วนข้อเสนอแนะที่มีค่าความถี่น้อยที่สุด คือ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน พบว่า

ควรส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสได้รับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ โดยอุดหนุนเงินในการศึกษาดูงาน ฝึกอบรม ควรมีการเสนอให้ทุนศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และมีเงื่อนไขที่ไม่ยุ่งยากและบีบรัดจนเกินไป

อภิปรายผล

1. ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลคอนสมบูรณ์ อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมและรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลคอนสมบูรณ์ อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมและรายด้าน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก จำนวน 5 ด้าน คือ ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านความก้าวหน้า ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ด้านลักษณะการบริหารงาน อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านภาวะอิสระจากงาน ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปราณี จตุพล (2553 : 79 -80) ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของประชาคมต่อการดำเนินงานตามแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของประชาชนในเขต ตำบลโนนสง่า อำเภอพุมพืด จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นของประชาคมต่อการดำเนินงานตามแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตตำบลโนนสง่า อำเภอพุมพืด จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้งหมด เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านการพัฒนาสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต ด้านพัฒนาการเมืองและการบริหารจัดการที่ดี ด้านการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ และด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรเดช กันชนะ (2556 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลแม่ลาน้อย อำเภแม่ลาน้อย จังหวัดแม่ฮ่องสอน ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลแม่ลาน้อย อำเภแม่ลาน้อย จังหวัดแม่ฮ่องสอน ทั้ง 8 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม ค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับมาก , ด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน ในระดับมาก ,ด้านความมีระเบียบกฎเกณฑ์ในการปฏิบัติงาน

อยู่ในระดับมาก , ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน อยู่ในระดับมาก , ด้านการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงานมี อยู่ในระดับปานกลาง และด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม อยู่ในระดับปานกลาง

2. เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคอนสมบูน อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคอนสมบูน อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุเนตร นามโคตรศรี (2553 : 56 - 58) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอคำชะโนด จังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่า ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมซึ่งจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลนั้นไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปราณี จตุพล (2553 : 79 -80) ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของประชาคมต่อการดำเนินงานตามแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของประชาชนในเขต ตำบลโนนสง่า อำเภอปทุมรัตต์ จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาคมจำแนกตามหมู่บ้านที่อาศัยอยู่ ต่อการดำเนินงานตามแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตตำบลโนนสง่า อำเภอปทุมรัตต์ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมไม่แตกต่างกัน

3. ข้อเสนอแนะคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคอนสมบูน อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า ข้อเสนอแนะที่มีความถี่มากที่สุด คือ ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ พบว่า ควรสร้างแรงจูงใจหรือสร้างขวัญกำลังใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้อายุน้อย และ/หรือระดับเงินเดือนน้อย โดยการเพิ่มเงินเดือนหรือการจัดสรรเงินรางวัลประจำปี ควรให้มีรายได้ในแต่ละเดือนเพียงพอสำหรับใช้จ่ายตามอัตภาพของครอบครัวและตัวเอง ควรกำหนดค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ รวมทั้งกำหนดรายได้และค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ ส่วนข้อเสนอแนะที่มีค่าความถี่น้อยที่สุด คือด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน พบว่า ควรส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสได้รับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ โดยอุดหนุนเงินในการศึกษาดูงาน ฝึกอบรม ควรมีการเสนอให้ทุนศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และมีเงื่อนไขที่ไม่ยุ่งยากและบีบบังคับเกินไป

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลคอนสมบูนธ์ อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้วิจัยได้ข้อมูลข้อเสนอแนะ ดังนี้

1.1 ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ

1.1.1 ควรจัดหาสวัสดิการสำหรับบุคลากรเพื่อชดเชยรายได้ที่ไม่เพียงพอกับภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน เพื่อให้บุคลากรมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

1.1.2 ควรจัดสวัสดิการหรือผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ ให้เพียงพอสำหรับบุคลากร

1.1.3 ควรส่งเสริมและปลูกจิตสำนึกในเรื่องความพอเพียง การเก็บออม รู้จักประหยัดเพื่อลดรายจ่าย การไม่ใช้จ่ายเงินฟุ่มเฟือยเกินความจำเป็นในการดำรงชีวิต

1.1.4 ควรมีการหาแนวทางอื่นเพื่อนำมาเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานที่นอกเหนือจากค่าตอบแทนที่เป็นเงินเดือนหรือสวัสดิการ เช่น การเสริมแรงจูงใจในการทำงาน การให้รางวัลคนทำความดี ยกย่องผู้ปฏิบัติงาน

1.2 ด้านสภาพทำงานที่ปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ

1.2.1 ควรจัดฝึกอบรมให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้ วัสดุอุปกรณ์และเครื่องใช้สำนักงานอย่างถูกต้อง

1.2.2 ควรมีการจัดเตรียม วัสดุอุปกรณ์ในการทำงานอย่างเพียงพอสำหรับการปฏิบัติงานในหน้าที่

1.2.3 ควรมีการสนับสนุนกิจกรรมสุขภาพเพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพสมบูรณ์แข็งแรง

1.3 ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน

1.3.1 ควรมีการจัดประชุมสัมมนา หรือจัดฝึกอบรมพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานเป็นประจำ

1.3.2 มีการประเมินทักษะความรู้ความสามารถเพื่อประโยชน์ ในการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับตัวบุคคล

1.4 ด้านความก้าวหน้า

1.4.1 ควรเปิดโอกาสให้พนักงานมีการสอบคัดเลือกเพื่อเลื่อนระดับหรือย้าย เปลี่ยนสายงานของพนักงานส่วนตำบลโดยการพิจารณาตามความรู้ความสามารถ หลักสมรรถนะ และระบบคุณธรรม

1.4.2 ควรส่งเสริมสนับสนุนในเรื่องการศึกษาต่อในทุกระดับ/ทุกสาขาวิชา

1.4.3 ควรมีระบบสอบชิงทุนในการศึกษาเพื่อคัดเลือกคนที่มีความรู้ความสามารถในการศึกษาต่อเพราะต้องใช้งบประมาณของหน่วยงาน

1.5 ด้านสังคมสัมพันธ์

1.5.1 ควรเน้นความรับผิดชอบและการมีส่วนร่วมในทุกระดับ สร้างความร่วมมืออันหนึ่งอันเดียวกัน

1.5.2 ในการกระทำกิจการต่าง ๆ ขององค์กรควรต้องคำนึงถึงบริบท สภาพแวดล้อมของพื้นที่ ความต้องการของชาวบ้าน จารีต ประเพณีท้องถิ่น

1.5.3 ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรมีปฏิสัมพันธ์กับหน่วยงานทั้งภายใน และภายนอกองค์กรซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการประสานงาน ได้อย่างรวดเร็วและคล่องตัว

1.6 ด้านลักษณะการบริหารงาน

1.6.1 การปฏิบัติงานควรยึดมั่นในผลประโยชน์ของทางราชการ ถ้าพบเห็นสิ่งผิดปกติ คนทำความผิดควรดำเนินการไม่ควรเพิกเฉย หรือเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัวหรือพวกพ้อง

1.6.2 การประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบลภายใต้กรอบวินัยพนักงาน เช่น ความประพฤติ คุณธรรมจริยธรรม

1.7 ด้านภาวะอิสระจากงาน

1.7.1 ควรสนับสนุนให้พนักงานได้ใช้เวลาว่างให้ประโยชน์เพื่อจะไม่หมกมุ่นกับงานจนมากเกินไป

1.7.2 ควรจัดกิจกรรมนันทนาการเพื่อผ่อนคลายความเครียดจากงานอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง

1.8 ด้านความภูมิใจในองค์กร

1.8.1 ควรให้ความสำคัญในผลงานของบุคลากรทุกคน พร้อมทั้งให้คำแนะนำในการทำงานที่ดีขึ้น และเมื่อ ไห้ที่พนักงานแสดงผลงานได้ดี ก็จะต้องทำการชมเชยพนักงาน และทำให้เขารู้ว่า ผลงานที่ออกมาชิ้นนั้นมีความสำคัญต่อองค์กรมากเพียงใด

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร องค์กรบริหาร ส่วนตำบลในเขตอำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์

2.2 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกับ ความสำเร็จของงานในองค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์