

บทความการวิจัย

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลไร่ขี

อำเภอสีอำนาจ จังหวัดอำนาจเจริญ

ภัสสร ยอดสิงห์

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลไร่ขี อำเภอสีอำนาจ จังหวัดอำนาจเจริญ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลไร่ขี อำเภอสีอำนาจ จังหวัดอำนาจเจริญ ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาเป็นพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ อำเภอสีอำนาจ จังหวัดอำนาจเจริญ จำนวน 23 คน เก็บตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครซี่ (Krejcie) และมอร์แกน (Morgan) ได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 20 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ อยู่ระหว่าง 25 - 35 ปี สถานภาพสมรสแล้ว การศึกษาระดับปริญญาตรี รายได้อยู่ระหว่าง 15,000 - 20,000 บาท และประสบการณ์การทำงาน 5 - 10 ปี เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการ วิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการวิจัยโดยภาพรวมพบว่าค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลไร่ขี อำเภอสีอำนาจ จังหวัดอำนาจเจริญ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน

ข้อเสนอแนะการศึกษาครั้งนี้ 1) การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ 2) ควรจัดหาเครื่องใช้สำนักงานที่มีคุณภาพอยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งานมีเครื่องใช้สำนักงานที่เพียงพอต่อการใช้งาน 3) ควรมีการส่งเสริมให้พนักงานปฏิบัติงานที่นอกเหนืองานในหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ 4) ควรมีการเปิดโอกาสให้พนักงานได้ศึกษาเรียนต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ 5) ควรมีการส่งเสริมให้มีการทำงานเป็นทีม มีการช่วยเหลือกันทำงานตามเป้าหมาย 6) ควรมีหน่วยงานเก็บข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานเป็นความลับไว้เป็นอย่างดี 7) ควรมีการติดตามความเป็นอยู่ของพนักงานเพื่อให้การทำงานไม่เป็นอุปสรรคในการใช้ชีวิตกับครอบครัว 8) ควรมีการปลูกฝังให้พนักงานภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานแห่งนี้และมีส่วนร่วมในการทำประโยชน์ต่อชุมชน

ภูมิหลัง

ประเทศไทยได้ก้าวสู่ยุคโลกาภิวัตน์ สภาพการณ์ต่าง ๆ ได้มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง ทั้งเรื่องการเมือง เศรษฐกิจ สังคม ค่านิยม วัฒนธรรม และความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี

สารสนเทศ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นพลวัต (Dynamic) และนำพาประเทศเข้าสู่ยุคแห่งการจัดระเบียบใหม่ ความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลกระทบต่อทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อวิถีการดำเนินชีวิตของประชาชนคนไทยเป็นอย่างมาก ประชาชนต้องการความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ต้องการความมั่นคงทางสังคม ต้องการเข้าไปมีส่วนร่วมทางการเมืองสูงขึ้น ตลอดจนการแข่งขันกันเพื่อชิงความได้เปรียบในด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านการลงทุน การประกอบธุรกิจ การเมือง การปกครอง ตลอดจนการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กร สภาพการณ์ดังกล่าวทำให้ประชาชนเกิดความคาดหวังที่จะให้รัฐบาลดำเนินการบริหารและพัฒนาประเทศตอบสนองความจำเป็นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการขับเคลื่อนประเทศไทยให้ก้าวทันโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว องค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนจำเป็นต้องมีการปรับตัว เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ในระบบเศรษฐกิจสังคมยุคใหม่ ซึ่งเป็นระบบเศรษฐกิจบนพื้นฐานขององค์ความรู้ นั้น จะเน้นสาระสำคัญ 4 ประการ ได้แก่ (1) ศักยภาพการแข่งขัน (2) เนื้อหาหรือตัวองค์ความรู้ (3) เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารและ (4) ทรัพยากรมนุษย์ ดังนั้นทุกส่วนราชการจึงต้องเร่งพัฒนาองค์กรของตนเองให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) โดยพัฒนาองค์ประกอบสำคัญให้ครบ 4 ด้าน (อ้างถึงในมาโนช เวชพันธ์, 2532)

ทรัพยากรมนุษย์ถือได้ว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญและมีคุณค่าอย่างยิ่งที่จะช่วยให้องค์กรเจริญก้าวหน้า การจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งสำคัญที่สุดที่จะดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชน โดยบุคลากร ถือเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดในองค์กร ดังนั้นองค์กรจะต้องวางแผนดูแลเอาใจใส่ เพราะบุคลากรหรือคน เป็นปัจจัยหนึ่งในสี่ปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบขององค์กรและเป็นตัวแปรสำคัญในความสำเร็จในการบริหารจัดการขององค์กรให้ก้าวหน้าไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร จะรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรนาน ๆ นั้นผู้บริหารจำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจและสร้างขวัญในการทำงานให้กับบุคลากร เมื่อบุคลากรนั้นมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีย่อมส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งผลดังกล่าวจะส่งผลให้บุคลากรและองค์กรเอื้อประโยชน์ต่อกัน ความสัมพันธ์นี้จะเห็นได้หากบุคลากรในองค์กรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีแล้วก็จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานและประสิทธิผลโดยรวมขององค์กร แต่ปัญหาที่คือ จะบริหารจัดการอย่างไรจึงจะทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรที่ตัวเองสังกัดอยู่ เพราะหากบุคลากรไม่มีความผูกพันต่อองค์กรแล้ว องค์กรย่อมเกิดความเสียหาย เป้าหมายขององค์กรย่อมไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

สำหรับระบบราชการ หรือภาครัฐ เป็นองค์กรหนึ่งที่ต้องก้าวสู่ระบบเศรษฐกิจสังคมยุคใหม่ และถือเป็นกลไกสำคัญของรัฐในอนาคตจะขับเคลื่อนนโยบายของรัฐบาลในการบริหารและพัฒนาประเทศให้เป็นผลสำเร็จ ระบบราชการเป็นระบบขนาดใหญ่ เป็นองค์กรแบบพีระมิดมีการรวมศูนย์อำนาจไว้ที่ส่วนกลาง มีสายบังคับบัญชาที่เข้มงวด มีการแบ่งงานตามลักษณะเฉพาะมีกฎเกณฑ์ในการควบคุมอย่างละเอียดถี่ถ้วน เป็นระบบที่ใช้ได้ดีในอดีต แต่เมื่อสภาพของสังคมเปลี่ยนแปลงไปทำให้ระบบราชการแบบเดิมไม่อาจที่จะสนองตอบความต้องการของประชาชนและสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพอีกต่อไป ระบบราชการในยุคปัจจุบันได้มีการเปลี่ยนแปลงระบบโครงสร้าง เกิดการปฏิรูปในโครงสร้างระบบราชการให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับสภาพการณ์แห่งโลกาภิวัตน์ มีการปรับรื้อระบบองค์กรจัดโครงสร้างองค์กรใหม่ ออกแบบงานใหม่ ปรับขนาด

องค์กรให้เล็กลง มีการยุบรวมหน่วยงานที่ซ้ำซ้อน มีการนำเทคโนโลยีระดับสูงมาใช้เกิดเป็นระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย มีการจัดรูปแบบการบริหารใหม่ มีการกระจายอำนาจและมีความยืดหยุ่น เพื่อให้สามารถปรับเปลี่ยนตัวเองให้ทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกและสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในช่วงสิบกว่าปีที่ผ่านมารัฐบาลได้ปรับเปลี่ยนระบบราชการใหม่ โดยแบ่งการบริหารระบบราชการออกเป็นสามส่วนด้วยกันคือ ระบบราชการส่วนกลาง เป็นศูนย์รวมอำนาจของประเทศไว้ที่ส่วนกลางคอยควบคุมดูแลการบริหารบ้านเมืองให้เป็นไปตามระบอบประชาธิปไตย ระบบราชการส่วนภูมิภาค เป็นระบบราชการที่คอยสนองนโยบายจากส่วนกลางลงสู่ท้องถิ่นเป็นตัวกลางคอยประสานงานระหว่างระบบราชการส่วนกลางและระบบราชการส่วนท้องถิ่น และระบบราชการส่วนท้องถิ่น อันหมายถึงองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้แก่ องค์กรบริหารส่วนจังหวัด เทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาดเล็กที่สุดและอยู่ใกล้ชิดประชาชนมากที่สุด เป็นรากฐานของการปกครองในระบอบประชาธิปไตย มีการบริหารงานและมีบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน มีอำนาจหน้าที่และรายได้เป็นของตัวเอง ทั้งนี้อยู่ภายใต้การควบคุมการกำกับดูแลของนายอำเภอและผู้ว่าราชการจังหวัด สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกระทรวงมหาดไทย วัตถุประสงค์เพื่อตอบสนองนโยบายการกระจายอำนาจการปกครองลงสู่ท้องถิ่น (ทิพวัลย์ มานะศักดิ์, 2551)

การปฏิรูประบบราชการยุคใหม่ของประเทศไทยได้เริ่มขึ้นหลังจากพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2545 และพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 มีผลบังคับใช้ โดยมีระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 (หลักธรรมาธิบาล) ที่เน้นให้ทุกฝ่ายหันมายึดหลักการมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเพื่อตัดสินใจแก้ปัญหาสำคัญของประเทศ ในการปฏิรูประบบราชการดังกล่าวนี้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของส่วนราชการใหม่และเกิดกระแสความสนใจของข้าราชการและประชาชนในวงกว้างอย่างที่ไม่เคยเป็นมาก่อนในอดีต สิ่งที่เกิดขึ้นจริงเมื่อเกิดการปฏิรูประบบราชการได้แก่ การเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากทั้งการเกิดโครงสร้างใหม่ วิธีคิดใหม่ และระบบทำงานใหม่ ส่งผลให้ข้าราชการหรือบุคลากรที่ปฏิบัติงานในส่วนราชการต่างๆ ต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสภาพความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น จากที่ข้าราชการหรือบุคลากรต้องปรับตัวเพื่อดำรงชีวิตให้ปฏิบัติงานได้ในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงและสิ่งแวดล้อมใหม่ๆ ผลกระทบทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจที่เกิดขึ้นนี้ ย่อมก่อให้เกิดความเครียดในข้าราชการหรือบุคลากรที่ปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานลดลง กรณีที่เกิดขึ้นนี้ย่อมส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life) ของข้าราชการหรือบุคลากรผู้ปฏิบัติงานลดลงไปด้วย คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและเป็นสุขควรประกอบด้วยหลายปัจจัย ซึ่งคำตอบมีหลากหลายและจะต้องผสมผสานให้กลมกลืนกัน หรือเรียกว่าเป็นศิลปะในการทำงาน ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและเป็นสุขของแต่ละคนอาจแตกต่างกันไป แต่โดยรวมแล้วความต้องการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีนั้น พอจะจำแนกออกเป็นคร่าว ๆ ได้ดังนี้คือ ต้องการความสำเร็จในอาชีพการทำงาน ต้องการความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความเจริญเติบโตในอาชีพ ความมั่นคงและผลตอบแทนที่คุ้มค่า การได้รับความยอมรับนับถือจากบุคคลรอบข้าง รวมถึงต้องการสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี และอื่นๆ แต่การที่จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีนั้นยังมีปัจจัยหลายปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ทั้งปัจจัยส่วนบุคคล อาทิ อายุ เพศ ระดับ

การศึกษา เงินเดือนที่ได้รับ ตำแหน่งงาน เป็นต้น และปัจจัยแวดล้อมต่างๆ เช่น สภาพที่ทำงาน การบังคับบัญชา การบริหารจัดการภายในองค์กร วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา นโยบายการบริหารงานในองค์กร การได้รับเงินเดือนและผลตอบแทนที่คุ้มค่าตลอดจนการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ยุติธรรม ปัจจัยเหล่านี้ล้วนมีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งจะมีต่อความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรในองค์กรนั้นด้วย

จากประเด็นความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีแนวคิดที่จะศึกษาในเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของและแนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานเพื่อให้เกิดความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ว่ามีปัจจัยอะไรบ้างที่มีจะสามารถเสริมสร้างระดับคุณภาพชีวิตการทำงานให้ดียิ่งขึ้นเพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร ให้มีความยึดมั่นและพึงพอใจที่จะร่วมงานกับองค์กรต่อไป รวมถึงสมรรถนะที่จะนำข้อมูลต่างๆที่ได้มาปรับปรุงและพัฒนาในกระบวนการบริหารทรัพยากรที่มีค่า คือบุคลากรในองค์กรต่อไป โดยได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบลไร่สี อำเภอลืออำนาจ จังหวัดอำนาจเจริญ การวิจัยครั้งนี้จะทำให้ทราบถึงคุณภาพชีวิตการทำงานและแนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานเพื่อให้เกิดความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากร เพื่อที่จะเสนอแนะเป็นแนวทางให้ผู้บริหารสามารถนำข้อมูลไปใช้ในการแก้ไขปัญหา หรือปรับปรุงการบริหาร เพื่อให้เกิดความผูกพันของบุคลากร โดยให้ความสำคัญและส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีความผูกพันต่อองค์กรและเพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรตลอดจนพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบลไร่สี อำเภอลืออำนาจ จังหวัดอำนาจเจริญ
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบลไร่สี อำเภอลืออำนาจ จังหวัดอำนาจเจริญ

การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาเป็นพนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบลไร่สี อำเภอลืออำนาจ จังหวัดอำนาจเจริญ จำนวน 23 คน เก็บตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครซี (Krejcie) และมอร์แกน (Morgan) ได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 20 คน เป็นชาย 8 คน หญิง 12 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

แหล่งข้อมูล (Source of data)

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Exploratory research) ซึ่งผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย เพื่อนำมาวิเคราะห์จาก 2 แหล่งดังนี้

1. แหล่งข้อมูลทุติภูมิ (Secondary data) ได้จากการศึกษาค้นคว้าจากข้อมูลที่มีผู้รวบรวมไว้ดังนี้
 - 1.1 หนังสือพิมพ์ธุรกิจ วารสารต่างๆ
 - 1.2 หนังสือทางวิชาการ บทความ วิทยานิพนธ์ และรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 1.3 ข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต
2. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) ได้จากการใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive analysis) การแจกแจงความถี่ (Frequency) และการนำเสนอค่าร้อยละ (Percentage) ในการวิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถามส่วนที่ 1

2. การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation หรือ S.D) ในการวิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถามส่วนที่ 2

3. การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเชิงอนุมาน (Inferential analysis) เพื่อการทดสอบสมมติฐานดังนี้

- 3.1 การทดสอบสมมติฐานทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน โดยที่ตัวแปรอิสระเป็นข้อมูลเชิงกลุ่มที่มี 2 กลุ่มย่อยและตัวแปรตามเป็นข้อมูลเชิงปริมาณใช้สถิติทดสอบ t-test (Independent Sample t-test)

3.2 การทดสอบสมมติฐานในการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างโดยที่ตัวแปรอิสระเป็นข้อมูลเชิงกลุ่มที่มีมากกว่า 2 กลุ่มย่อย และตัวแปรตามเป็นข้อมูลเชิงปริมาณใช้วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยขอเสนอข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยโดยสรุปผลการวิจัยข้อมูลแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์การทำงาน โดยใช้ค่าสัดส่วนร้อยละ (Percentage distribution) ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 2 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลไร่สี อำเภอลืออำนาจ จังหวัดอำนาจเจริญ ในเรื่องของการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การพัฒนาศักยภาพและการใช้ขีดความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การทำงานร่วมกันและ ความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่น สิทธิส่วนบุคคล

ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม จำแนกตามคุณลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าเฉลี่ย (X) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตอนที่ 3 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลไร่สี อำเภอลืออำนาจ จังหวัดอำนาจเจริญ จำแนกลักษณะส่วนบุคคล

ตอนที่ 1 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลไร่สี อำเภอลืออำนาจ จังหวัดอำนาจเจริญ จำนวน 20 คน พบว่าเป็นเพศหญิง จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 60.00 เป็นเพศชาย จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 36 - 45 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 50 มีอายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 35 และน้อยที่สุดมีอายุอยู่ระหว่าง 25 - 35 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 15 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่สมรสแล้ว จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 50 เป็นโสด จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 45 และเป็นหม้าย/หย่าร้าง จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 5 ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 65.00 รองลงมาที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 30 และน้อยที่สุดมีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 5

ในส่วนของรายได้กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้มากกว่า 20,000 บาทขึ้นไปจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 65.00 มีรายได้ 15,000- 20,000 บาท จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00 และน้อยที่สุดมีรายได้ 10,000 - 15,000 บาท จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 5.00 ส่วนประสบการณ์การทำงานกลุ่มตัวอย่างทำงานมาแล้ว 5 - 10 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 30 รองลงมาทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 45 และทำงานมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 25

ตอนที่ 2 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลไร่สี อำเภอลืออำนาจ จังหวัดอำนาจเจริญ

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลไร่สี อำเภอลืออำนาจ จังหวัดอำนาจเจริญ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าด้านอื่น ๆ ($\bar{X}=4.35$, S.D.= 0.378) รองลงมาคือด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ($\bar{X}=4.24$, S.D.= 0.246) ส่วนด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าเป็นปัจจัยส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานน้อยกว่าด้านอื่น ๆ ($\bar{X}=3.85$, S.D.= 0.377)

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลไร่สี ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอต่อรายจ่ายประจำวันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านนี้มากกว่าข้อคำถามอื่น ($\bar{X}=4.72$, S.D.= 0.490) รองลงมาคือเรื่องค่าตอบแทนที่ได้รับมีความยุติธรรมเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น ($\bar{X}=4.45$, S.D.= 0.622) สำหรับค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมเมื่อเทียบกับปริมาณงานกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าองค์การบริหารส่วนตำบลไร่สี ยังดำเนินการในด้านนี้น้อยกว่าข้อคำถามอื่น ($\bar{X}=4.03$, S.D.= 0.486) ส่วน

ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามกลุ่มตัวอย่างเห็นว่ามีอุปสรรคป้องกันเหตุฉุกเฉินที่พร้อมใช้งานอย่างเพียงพอส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านนี้มากกว่าข้อคำถามอื่น ($\bar{x}=4.85$, S.D.= 0.490) รองลงมาคือเรื่องที่ทำงาานมีกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{x}=4.70$, S.D.= 0.591) สำหรับที่ทำงาานมีเครื่องใช้สำนักงานที่มีคุณภาพอยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งานกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าองค์การบริหารส่วนตำบลไร่สี ยังดำเนินการในด้านนี้น้อยกว่าข้อคำถามอื่น ($\bar{x}=3.20$, S.D.= 0.632) ส่วนด้านการพัฒนาศักยภาพและการใช้ขีดความสามารถของบุคคลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าการมีโอกาสแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านนี้มากกว่าข้อคำถามอื่น ($\bar{x}=4.57$, S.D.= 0.500) รองลงมาคือเรื่องการมอบหมายงานที่ทำทนายให้ปฏิบัติอยู่เสมอ ($\bar{x}=4.32$, S.D.= 0.873) สำหรับเมื่อได้รับมอบหมายงานที่นอกเหนืองานในหน้าที่ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นอย่างเต็มความสามารถกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าองค์การบริหารส่วนตำบลไร่สี ยังดำเนินการในด้านนี้น้อยกว่าข้อคำถามอื่น ($\bar{x}=3.73$, S.D.= 0.686) ส่วน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าการมอบหมายงานให้ปฏิบัติงานที่ใช้ความสามารถสูงส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านนี้มากกว่าข้อคำถามอื่น ($\bar{x}=4.52$, S.D.= 0.725) รองลงมาคือเรื่องพนักงานรู้สึกชีวิตมีความมั่นคงเมื่อได้ทำงานที่แห่งนี้ ($\bar{x}=4.17$, S.D.= 0.587) สำหรับการที่หน่วยงาน เปิดโอกาสให้พนักงานได้ศึกษาเรียนต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าองค์การบริหารส่วนตำบลไร่สี ยังดำเนินการในด้านนี้น้อยกว่าข้อคำถามอื่น ($\bar{x}=3.65$, S.D.= 0.633) ส่วนด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าเพื่อนร่วมงานรู้สึกเป็นมิตรที่ดีกับพนักงานด้วยกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านนี้มากกว่าข้อคำถามอื่น ($\bar{x}=4.28$, S.D.= 0.613) รองลงมาคือเรื่องพนักงานได้ร่วมงานที่หน่วยงานจัดขึ้นในโอกาสสำคัญเป็นประจำ ($\bar{x}=4.18$, S.D.= 0.725) สำหรับการที่พนักงานได้รับความช่วยเหลือเรื่องงานจากเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าองค์การบริหารส่วนตำบลไร่สี ยังดำเนินการในด้านนี้น้อยกว่าข้อคำถามอื่น ($\bar{x}=3.92$, S.D.= 0.671) ส่วนด้านสิทธิส่วนบุคคลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าการมีระเบียบและข้อบังคับของหน่วยงานไม่จำกัดสิทธิส่วนตัวของพนักงานส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านนี้มากกว่าข้อคำถามอื่น ($\bar{x}=4.10$, S.D.= 0.440) รองลงมาคือเรื่องพนักงานมีอิสระในการใช้ความคิดกับงานที่ปฏิบัติ ($\bar{x}=4.08$, S.D.= 0.530) สำหรับการที่หน่วยงานเก็บข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานเป็นความลับไว้เป็นอย่างดีกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าองค์การบริหารส่วนตำบลไร่สี ยังดำเนินการในด้านนี้น้อยกว่าข้อคำถามอื่น ($\bar{x}=3.97$, S.D.= 0.450) ส่วนด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามกลุ่มตัวอย่างเห็นว่านอกเหนือเวลางานพนักงานมีเวลาได้ทำงานอดิเรกที่ท่านชื่นชอบส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านนี้มากกว่าข้อคำถามอื่น ($\bar{x}=4.38$, S.D.= 0.490) รองลงมาคือเรื่องในระหว่างวันพนักงานมีเวลาออกกำลังกายอย่างเพียงพอ ($\bar{x}=4.38$, S.D.= 0.640) สำหรับเรื่องการทำงานไม่เป็นอุปสรรคในการใช้ชีวิตของท่านกับครอบครัวกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าองค์การบริหารส่วนตำบลไร่สี ยังดำเนินการในด้านนี้น้อยกว่าข้อคำถามอื่น ($\bar{x}=3.73$, S.D.= 0.516) ส่วนด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมโดย

ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าการรณรงค์ให้บุคลากรปฏิบัติตนเป็นพลเมืองที่ดีของสังคมส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านนี้มากกว่าข้อคำถามอื่น ($\bar{X}=4.63$, S.D.=0.663) รองลงมาคือเรื่องพนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งที่สร้างความสำเร็จให้กับหน่วยงานแห่งนี้ ($\bar{X}=4.10$, S.D.=0.440) สำหรับเรื่องความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานแห่งนี้และหน่วยงานมีส่วนร่วมในการทำประโยชน์ต่อชุมชนกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าองค์การบริหารส่วนตำบลไร่ซึ่ ยังดำเนินการในด้านนี้น้อยกว่าข้อคำถามอื่น ($\bar{X}=3.33$, S.D.= 0.655 และ S.D.= 0.629) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลไร่ซึ่ อำเภอลืออำนาจ จังหวัดอำนาจเจริญ

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลไร่ซึ่ อำเภอลืออำนาจ จังหวัดอำนาจเจริญ ที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 เฉพาะด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลไร่ซึ่ อำเภอลืออำนาจ จังหวัดอำนาจเจริญ ที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 เฉพาะด้านการพัฒนาศักยภาพและการใช้ขีดความสามารถของบุคคล และความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลไร่ซึ่ อำเภอลืออำนาจ จังหวัดอำนาจเจริญ ที่มีสถานภาพต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 เฉพาะด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลไร่ซึ่ อำเภอลืออำนาจ จังหวัดอำนาจเจริญ ที่มีการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ในทุกๆ ด้าน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลไร่ซึ่ อำเภอลืออำนาจ จังหวัดอำนาจเจริญ ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 เฉพาะด้านการพัฒนาศักยภาพและการใช้ขีดความสามารถของบุคคล และความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลไร่ซึ่ อำเภอลืออำนาจ จังหวัดอำนาจเจริญ ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 เฉพาะด้านการพัฒนาศักยภาพและการใช้ขีดความสามารถของบุคคล และความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

อภิปรายผล

จากการวิจัยอภิปรายได้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลไร่ซึ่ อำเภอลืออำนาจ จังหวัดอำนาจเจริญ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าด้าน

การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าด้านอื่น ๆ รองลงมาคือ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ส่วนด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมกลุ่มตัวอย่างเห็นว่า องค์การบริหารส่วนตำบลไร่สี ยังดำเนินการในด้านนี้น้อยกว่าด้านอื่น ๆ

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลไร่สี ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามกลุ่มตัวอย่างเห็นว่า มีอุปสรรคป้องกันเหตุฉุกเฉินที่พร้อมใช้งานอย่างเพียงพอส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านนี้มากกว่าข้อคำถามอื่น รองลงมาคือเรื่องที่ทำงนมีกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพการออกกำลังกายสม่ำเสมอ สำหรับที่ทำงนมีเครื่องใช้สำนักงานที่มีคุณภาพอยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งานกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าองค์การบริหารส่วนตำบลไร่สี ยังดำเนินการในด้านนี้น้อยกว่าข้อคำถามอื่น ส่วนด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอต่อรายจ่ายประจำวันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านนี้มากกว่าข้อคำถามอื่น รองลงมาคือเรื่องค่าตอบแทนที่ได้รับมีความยุติธรรมเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น สำหรับค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมเมื่อเทียบกับปริมาณงานกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าองค์การบริหารส่วนตำบลไร่สี ยังดำเนินการในด้านนี้น้อยกว่าข้อคำถามอื่น ส่วนด้านการพัฒนาศักยภาพและการใช้ขีดความสามารถของบุคคลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามกลุ่มตัวอย่างเห็นว่า การมีโอกาสแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านนี้มากกว่าข้อคำถามอื่น รองลงมาคือเรื่องการมอบหมายงานที่ทำทหายให้ปฏิบัติ อยู่เสมอ สำหรับเมื่อได้รับมอบหมายงานที่นอกเหนืองานในหน้าที่ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นอย่างเต็มความสามารถกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าองค์การบริหารส่วนตำบลไร่สี ยังดำเนินการในด้านนี้น้อยกว่าข้อคำถามอื่น ส่วนด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามกลุ่มตัวอย่างเห็นว่า การมอบหมายงานให้ปฏิบัติงานที่ใช้ความสามารถสูงส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านนี้มากกว่าข้อคำถามอื่น รองลงมาคือเรื่องพนักงานรู้สึกชีวิตมีความมั่นคงเมื่อได้ทำงานที่แห่งนี้ สำหรับการที่หน่วยงาน เปิดโอกาสให้พนักงานได้ศึกษาเรียนต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าองค์การบริหารส่วนตำบลไร่สี ยังดำเนินการในด้านนี้น้อยกว่าข้อคำถามอื่น ส่วนด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าเพื่อนร่วมงานรู้สึกเป็นมิตรที่ดีกับพนักงานด้วยกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านนี้มากกว่าข้อคำถามอื่น รองลงมาคือเรื่องพนักงานได้ร่วมงานที่หน่วยงานจัดขึ้นในโอกาสสำคัญเป็นประจำ สำหรับการที่พนักงานได้รับความช่วยเหลือเรื่องงานจากเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าองค์การบริหารส่วนตำบลไร่สี ยังดำเนินการในด้านนี้น้อยกว่าข้อคำถามอื่น ส่วนด้านสิทธิส่วนบุคคลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามกลุ่มตัวอย่างเห็นว่า การมีระเบียบและ ข้อบังคับของหน่วยงานไม่จำกัดสิทธิส่วนตัวของพนักงานส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านนี้มากกว่าข้อคำถามอื่น รองลงมาคือเรื่องพนักงานมีอิสระในการใช้ความคิดกับงานที่ปฏิบัติ สำหรับการที่หน่วยงานเก็บข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานเป็นความลับไว้เป็นอย่างดีกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าองค์การบริหารส่วนตำบลไร่สี ยังดำเนินการในด้านนี้น้อยกว่าข้อคำถามอื่น ส่วนด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามกลุ่มตัวอย่างเห็น

ว่านอกเหนือเวลาทำงานพนักงานมีเวลาได้ทำงานอดิเรกที่ท่านชื่นชอบส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านนี้มากกว่าข้อคำถามอื่น รองลงมาคือเรื่องในระหว่างวันพนักงานมีเวลาออกกำลังกายเพียงพอ สำหรับเรื่องการทำงานไม่เป็นอุปสรรคในการใช้ชีวิตของท่านกับครอบครัวกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าองค์การบริหารส่วนตำบลไร่ชียังดำเนินการในด้านนี้น้อยกว่าข้อคำถามอื่น ส่วนด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าการรณรงค์ให้บุคลากรปฏิบัติตนเป็นพลเมืองที่ดีของสังคมส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านนี้มากกว่าข้อคำถามอื่น รองลงมาคือเรื่องพนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งที่สร้างความสำเร็จให้กับหน่วยงานแห่งนี้ สำหรับเรื่องความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานแห่งนี้และหน่วยงานมีส่วนร่วมในการทำประโยชน์ต่อชุมชนกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าองค์การบริหารส่วนตำบลไร่ชียังดำเนินการในด้านนี้น้อยกว่าข้อคำถามอื่น

ผลการทดสอบสมมติฐานอภิปรายได้ว่าพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลไร่ชี่ อำเภอลืออำนาจ จังหวัดอำนาจเจริญ ที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 เฉพาะด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานส่วนอายุ รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 เฉพาะด้านการพัฒนาศักยภาพและการใช้ขีดความสามารถของบุคคล และความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน สำหรับสถานภาพต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 เฉพาะด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ในทุกๆ ด้าน

ข้อเสนอแนะ

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่ชี่ อำเภอลืออำนาจ จังหวัดอำนาจเจริญควรมีการทบทวนและพิจารณา ค่าตอบแทนของพนักงานที่ได้รับให้มีความเหมาะสมเมื่อเทียบกับปริมาณงาน
2. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริม ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่ชี่ อำเภอลืออำนาจ จังหวัดอำนาจเจริญ ควรจัดหาเครื่องใช้สำนักงานที่มีคุณภาพอยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งานมีเครื่องใช้สำนักงานที่เพียงพอต่อการใช้งาน
3. การพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่ชี่ อำเภอลืออำนาจ จังหวัดอำนาจเจริญควรมีการส่งเสริมให้พนักงานปฏิบัติงานที่นอกเหนืองานในหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่ชี่ อำเภอลืออำนาจ จังหวัดอำนาจเจริญควรมีการเปิดโอกาสให้พนักงานได้ศึกษาเรียนต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้
5. การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่ชี่ อำเภอลืออำนาจ จังหวัดอำนาจเจริญควรมีการส่งเสริมให้มีการทำงานเป็นทีม มีการช่วยเหลือกันทำงานตามเป้าหมาย

6. สิทธิส่วนบุคคล ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่สี อำเภอลืออำนาจ จังหวัดอำนาจเจริญ ควรมีหน่วยงานเก็บข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานเป็นความลับไว้เป็นอย่างดี

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่สี อำเภอลืออำนาจ จังหวัดอำนาจเจริญควรมีการติดตามความเป็นอยู่ของพนักงานเพื่อให้การทำงานไม่เป็นอุปสรรคในการใช้ชีวิตกับครอบครัว

8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่สี อำเภอลืออำนาจ จังหวัดอำนาจเจริญควรมีการปลูกฝังให้พนักงานภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานแห่งนี้และมีส่วนร่วมในการทำประโยชน์ต่อชุมชน

ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลไร่สี อำเภอลืออำนาจ จังหวัดอำนาจเจริญ ควรมีการศึกษาโดยเปรียบเทียบกับองค์การบริหารส่วนตำบล แห่งอื่นๆ ในอำเภอลืออำนาจ จังหวัดอำนาจเจริญ เพื่อนำผลการศึกษามาใช้ปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน

2. ในการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลไร่สี อำเภอลืออำนาจ จังหวัดอำนาจเจริญ ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบ คุณภาพชีวิตการทำงานระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน เพื่อสร้างความเป็นเอกภาพในการทำงานและไม่ก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมในการทำงาน