คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การปกครองเมืองปากซัน แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

QUALITY OF WORKING LIFE OF OFFICIALS IN PAKXANH DISTRICT ADMINISTRATIVE ORGANIZATION, BOLIKHAMXAI PROVINCE, LAO PEOPLE'S DEMOCRATIC REPUBLIC

6

สุพาลัก ไชชะนะสี*
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล**
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การปกครองเมืองปากซัน แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลคุณ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานองค์การปกครองเมืองปากซัน จำนวน 264 คน ใช้วิธีการคำนวณสูตรของ R.V.Krejcie และ D.W.Morgan (1970, pp. 608 - 610) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามชนิดแบบประมาณค่า โดยมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ .95 และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที่ (t-test) ชนิด Independent Samples t-test และการทดสอบความแปรปรวนทางเดียวชนิด One-Way ANOVA และการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference : LSD

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.62) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม ($\overline{X}$ = 3.97) รองลงมาคือ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์การ ($\overline{X}$ = 3.88) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($\overline{X}$ = 3.20)

2. ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน ตามคุณลักษณะส่วนบุคคล จำแนกตามเพศ อายุ พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน จำแนกตาม ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน และระดับเงินเดือนโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน ตามคุณลักษณะส่วนบุคคล จำแนกตาม ระดับชั้นตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน, องค์การปกครองเมืองปากซัน

ABSTRACT

The purpose of this study was to investigate the level of quality of working life and to compare the quality of working life of officials in Paksanh District Administrative Organization, Bolikhamxai Province, Lao People's Democratic Republic. A sample was 264 officials of Pakxanh District Administrative Organization. The sample size was derived from calculation using R.V.Krejcie and D.W.Morgan's formula (1970, pp. 608-610). The instrument used in data collection was a rating scale questionnaire which had a reliability coefficient of .95. Statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test for independent samples and one-way ANOVA. In case a significant difference was found between the means, the least significant difference method (LSD) was used to make a pairwise comparison.

* นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
** คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Findings of the study showed as follows:

1. Quality of working life of officials in Pakxanh District Administration Organization, Bolikhamxai Province, Lao PDR as a whole was found at high level ($\overline{X}$ = 3.62) Considering it by aspect, the aspect that gained the highest mean score was 'nature of work having relationship with the society' ($\overline{X}$ = 3.97) followed by the aspect of 'creating good relationship inside the organization' ($\overline{X}$ = 3.88) The aspect that's gained the lowest mean score was 'remuneration being enough and fair' ($\overline{X}$ = 3.20)

2. A comparison of quality of working life according to the personal background of sex, age as a whole and each aspect was found were not significantly different. According to the personal background of education, work experience and salary as a whole was found were not significantly different but each aspect were found significantly different at the .05 level.

3. Comparisons of the overall quality of working life according to the personal background of rank/ position was found significantly different at the .05 level.

Keywords: Quality of Working Life, Pakxanh District Administration Organization

บทนำ

การพัฒนาประเทศให้เจริญรุ่งเรืองและก้าวหน้าไปสู่เป้าหมายได้ จำเป็นต้องพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2554-2558) สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ที่มุ่งเน้นในเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพในการทำงานและได้กำหนดแนวทางการพัฒนา โดยเน้นคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาที่สมดุลทั้งด้านมนุษย์ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคมและด้านสิ่งแวดล้อม พนักงานนับว่าเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่ายิ่งของภาครัฐและเป็นกลไกหลักที่จะช่วยให้ประเทศเจริญก้าวหน้า ซึ่งในปัจจุบันการพัฒนาประเทศได้เปลี่ยนทิศทางการพัฒนาจากในอดีตที่มุ่งเน้นการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมมาเป็นการมุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพราะถ้าไม่เน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แล้ว การพัฒนาประเทศก็จะเป็นไปได้ความยากลำบาก ดังนั้นเพื่อเกิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพและศักยภาพ การบริหารจัดการองค์กรจึงได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยมีเป้าหมายการพัฒนาให้ประชาชนทุกหมู่เหล่าหรือคนในประเทศทุกคนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข คือให้มีการดำรงชีวิตที่ดีมีคุณภาพควบคู่ไปกับการพัฒนาประเทศ (สุกานดา ขวัญเมือง, 2550, หน้า 1)

การปกครองของสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เป็นรูปแบบสังคมนิยม-คอมมิวนิสต์ โดยมีพรรคการเมืองเดียวที่มีอำนาจสูงสุด คือ พรรคประชาชนปฏิวัติลาว อำนาจที่เป็นเครื่องมือทางการบริหารประเทศได้แก่ สภาแห่งชาติ สมาชิกของสภามาจากการเลือกตั้งของประชาชน มีวาระการดำรงตำแหน่ง 5 ปี มีประมุขรัฐเรียกว่าประธานประเทศ (Head of State) เลือกตั้งจากสภาแห่งชาติ มีวาระการดำรงตำแหน่ง 5 ปี การบริหารประกอบด้วยนายกรัฐมนตรีเป็นหัวหน้าคณะรัฐบาล รองนายกรัฐมนตรี รัฐมนตรีและหัวหน้าองค์กรเทียบเท่ากระทรวง มีวาระการดำรงตำแหน่ง 5 ปี ศาลประชาชนและองค์กรอัยการประชาชน องค์กรปกครองท้องถิ่นแบ่งออกเป็น 3 ขั้น คือ ขั้นแขวงและนคร ขั้นเมืองและเทศบาล และขั้นหมู่บ้าน (รัฐธรรมนูญสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ฉบับปรับปรุง ค.ศ. 2015, หน้า 13-28) ในส่วนการบริหารจัดการระบบราชการของสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีรูปแบบการบริหารคล้ายคลึงกับทฤษฎีระบบราชการ (Bureaucracy) ของ Max Weber (1974) คือ ยังยึดถือหลักลำดับชั้น (Hierarchy) หลักแห่งอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ (Authority and Responsibility) หลักการทำงานที่ยึดถือกฎระเบียบวินัย กฎเกณฑ์ข้อบังคับ (Rule, Discipline and Regulations) หลักแห่งการแบ่งงานกันทำตามความชำนาญเฉพาะ (Division of Labor Specialization) และการถือหลักคุณธรรม (Merit System) ตลอดจนมีลักษณะความเป็นวิชาชีพ (Professional) (ศิริพงษ์ ลดาวัลย์, 2551, หน้า 54 - 55 อ้างถึงใน คำไหว พรมมะหาไชย, 2552, หน้า 2)

เมืองปากซัน เป็นเมืองเทศบาลของแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เป็นการปกครองท้องถิ่นขั้นเมืองเป็นรูปแบบการปกครองที่รัฐบาลได้กระจายอำนาจโดยการให้อำนาจในการบริหารจัดการเมืองของตนเองในการบำบัดแก้ไขปัญหาและสนองความต้องการแก่ประชาชนในเมืองอย่างทั่วถึงและทันเหตุการณ์เพื่อให้ไปตามที่กฎหมายการปกครองท้องถิ่น ฉบับเลขที่ 68 พ.ศ. 2558 ที่ได้กำหนด. ส่วนราชการในองค์การปกครองเมืองปากซัน แขวงบอลิคำไซ ประกอบด้วย 26 ห้องการ แบ่งออกเป็น 2 สายปกครองและองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมี 10 ห้องการ มีประชากรทั้งหมด 836 คน จำแนกเป็น หญิง 472 คน และ ชาย จำนวน 364 คน (อ้างถึงใน ห้องการภายในเมืองปากซัน แขวงบอลิคำไซ ณ วันที่ 16 ธันวาคม พ.ศ. 2558)

ในระบบการทำงานถึงแม้ว่าจะมีกฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและการให้สวัสดิการแก่พนักงาน แต่ยังมีข้อจำกัดต่อการเอาใจใส่คุ้มครองพนักงาน เช่น หน่วยงานขาดโครงประกอบที่รัดกุมและการบรรจุพนักงานตามลำดับชั้นไม่เหมาะสม เงินเดือนยังต่ำ ขาดการกำหนดตำแหน่งงานที่ดี การตั้งระบบตรวจสอบและการวางแผนกำลังคนยังไม่เข้มแข็ง ระบบคุ้มครองข้อมูลของบุคลากรและการประเมินพนักงานโดยรวมไม่พอเพียง (อ้างถึงใน คำไหว พรมมะหาไชย, 2552, หน้า 5)

บุคลากรองค์การปกครองเมืองปากซัน แขวงบอลิคำไซ ประกอบด้วย บุคลากรหลายกลุ่มงานและหลายระดับวิชาชีพที่เป็นกลไกที่สำคัญในการทำงานขององค์การปกครองเมืองปากซัน เพื่อให้สามารถทำงานให้บรรลุผลสำเร็จเป็นอย่างดีและทำให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การปกครองเมืองปากซัน แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เพื่อใช้เป็นแนวทางในการนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานให้มีคุณภาพยิ่งขึ้นและนำพาองค์การประสบความสำเร็จและพัฒนาประเทศชาติให้เจริญมากยิ่งขึ้นต่อไปในอนาคต

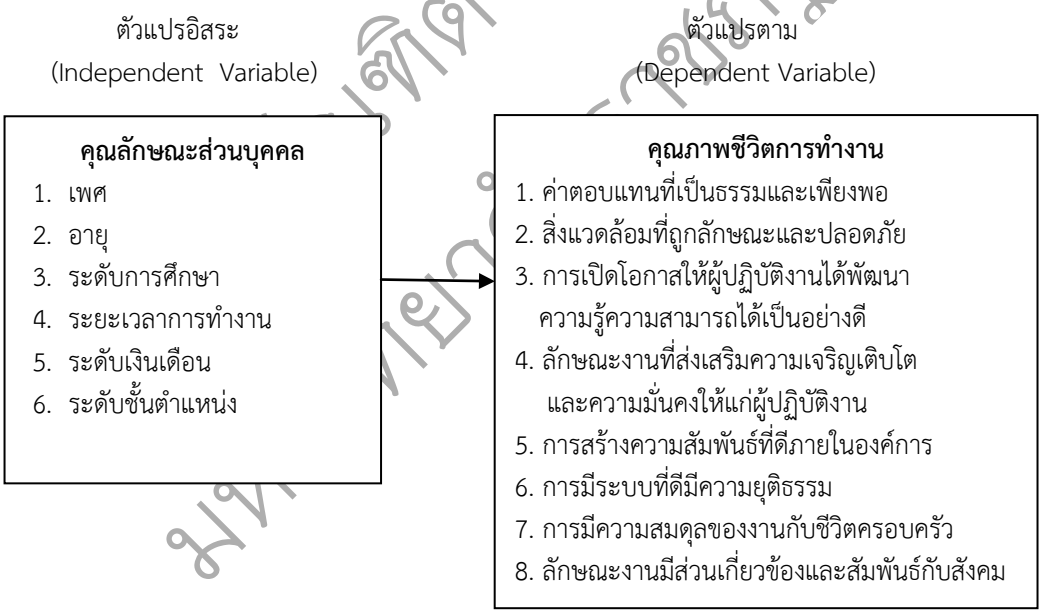
ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การปกครองเมืองปากซัน แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การปกครองเมืองปากซัน แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การปกครองเมืองปากซัน แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผู้วิจัยได้ศึกษาตามแนวคิดทฤษฎีของ Cummings, Thomas G. and Worley, Christopher G. (1993, p. 302) Bounds, Gregory M. and Other, (1995, p. 458) และ Walton (อ้างถึงใน เนติลักษณ์ เลศะวานิช, 2557, หน้า 5) ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การปกครองเมืองปากซัน แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผู้วิจัยใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม (Questionnaires) ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนและวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร (Population) ที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานองค์การปกครองเมืองปากซัน แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำนวน 836 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ได้แก่ พนักงานองค์การปกครองเมืองปากซัน แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำนวน 264 คน ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ R.V.Krejcie และ D.W.Morgan (อ้างถึงในอัมพวัน คันธรส, 2557, หน้า 14) ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ความคลาดเคลื่อน ±5% โดยการสุ่มตัวอย่างแบบเป็นระบบ (Systematic Sampling) ตาม 26 ส่วนราชการในองค์การปกครองเมืองปากซัน แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) ผู้วิจัยได้จัดทำขึ้นจากกรอบแนวคิดที่ได้ศึกษาค้นคว้า รวบรวมมาจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมุ่งศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้าน ตามแนวคิดของ Cummings, Thomas G. and Worley, Christopher G, Bounds, Gregory M. and Otherและ Walton เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาระยะเวลาการทำงาน ระดับเงินเดือน และระดับชั้นตำแหน่ง ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การปกครองเมืองปากซัน แขวงบอลิคำไซ โดยแบ่งคำถามออกเป็น 8 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ 2) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย 3) ด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี 4) ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน 5) ด้านการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์การ 6) ด้านการมีระบบที่ดีมีความยุติธรรม 7) ด้านการมีความสมดุลของงานกับชีวิตครอบครัว และ 8) ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม ลักษณะของแบบสอบถามเป็นลักษณะแบบมาตรส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือให้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดของการวิจัยมากที่สุด ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือการจิจัย ดังนี้

1. ศึกษาวิธีการสร้างจากหลักการแนวคิด และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การปกครองเมืองปากซัน แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เพื่อกำหนดขอบเขตเนื้อหานำมาเป็นกรอบแนวคิดในการสร้างแบบสอบถาม

2. ศึกษาเอกสารหลักเกณฑ์ รูปแบบ และวิธีการสร้างเครื่องมือประเภทแบบสอบถาม เพื่อสร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดในการวิจัย

3. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การปกครองเมืองปากซัน แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยมุ่งศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้าน

4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสร็จเรียบร้อยแล้ว เสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับความมุ่งหมายของการวิจัย

5. นำแบบสอบถามเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ที่ได้รับคำแนะนำแล้ว มาปรับปรุงแก้ไขในส่วนที่บกพร่อง

6. นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจหาความสมบูรณ์ ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และการใช้สำนวนภาษา (Wording) เพื่อพิจารณาแก้ไขข้อคำถามในแบบสอบถาม ให้มีข้อความที่เหมาะสมสามารถนำไปใช้ได้โดยมีผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ซึ่งผลการหาค่าความสอดคล้องของแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ พบว่า ข้อคำถามทุกข้อมีค่า IOC เท่ากับ 1.00 ถือว่าใช้ได้

7. นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานแผนกศึกษาธิการและกีฬาแขวงบอลิคำไซ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

8. นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้ไปหาค่าอำนาจจำแนก (Discriminate Power) โดยใช้วิธีหาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) โดยเลือกข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ .90 ขึ้นไปไว้ใช้ในการวิจัย และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่าของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 99) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.92

9. นำแบบสอบถามที่ได้เสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาตรวจสอบก่อนจัดพิมพ์เป็นฉบับสมบูรณ์

10. จัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ และนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน องค์การปกครองเมืองปากซัน แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผู้วิจัยได้ดำเนินการการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย ดังนี้

1. นำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลจากสำนักงานโครงการบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ถึงท่านเจ้าเมืองปากซัน แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลของพนักงานองค์การปกครองเมืองปากซัน แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2. นำแบบสอบถามไปให้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 264 คน พร้อมชี้แจงรายละเอียด ความมุ่งหมายของการออกแบบสอบถามนี้ เพื่อทำความเข้าใจให้ตรงกันในการตอบแบบสอบถาม

3. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเองและการลงพื้นที่จริง เพื่อนำแบบสอบถามไปให้พนักงานทั้ง 26 ส่วนราชการองค์การปกครองเมืองปากซัน แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำนวน 264 คน คิดเป็นร้อยละ 100

4. ตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อนำแบบสอบถามไปประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

การวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การปกครองเมืองปากซัน แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) เป็นการอธิบายถึงคุณลักษณะส่วนบุคคล สถิติที่ใช้คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่าของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 99)

3. สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานเป็นสถิติเชิงอนุมาน เพื่อทดสอบสมมุติฐาน ความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม ตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ของพนักงานองค์การปกครองเมืองปากซัน แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยใช้สถิติการทดสอบค่าที (t-test) ชนิด Independent samples และค่า t-test และการทดสอบความแปรปรวนทางเดียวชนิด One-Way ANOVA ในกรณีที่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะนำไปใช้เปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD)

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การปกครองเมืองปากซัน แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 50.76 มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.40 มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 53.03 มีระยะเวลาการปฏิบัติงานระหว่าง 1 - 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 51.10 มีระดับเงินเดือนระหว่าง 1,250,001 - 2,400,000 กีบ คิดเป็นร้อยละ 74.20 และไม่มีระดับชั้นตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ 49.60

2. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การปกครองเมืองปากซัน แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.62) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ลักษณะงานมีส่วน

เกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม ($\overline{X}$ = 3.97) รองลงมาคือ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร ($\overline{X}$ = 3.88) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ($\overline{X}$ = 3.20)

3. ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน ตามคุณลักษณะส่วนบุคคล จำแนกตามเพศ อายุ พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน จำแนกตาม ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน และระดับเงินเดือนโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน ตามคุณลักษณะส่วนบุคคล จำแนกตาม ระดับชั้นตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. ผลการทดสอบสมมติฐานในการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การปกครองเมืองปากซัน แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ตามคุณลักษณะส่วนบุคคล จำแนกตามเพศ อายุ พบว่า ปฏิเสธสมมติฐาน จำแนกตาม ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน และระดับเงินเดือนยอมรับบางส่วนสมมติฐานและจำแนกตามระดับชั้นตำแหน่งยอมรับสมมติฐาน

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การปกครองเมืองปากซัน แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผู้วิจัยได้อภิปรายผลการวิจัย ไว้ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การปกครองเมืองปากซัน แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{x}$ = 3.62) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม ($\overline{x}$ = 3.97) มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก รองลงมาคือ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร ($\overline{x}$ = 3.88) มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ($\overline{x}$ = 3.20) มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจากคุณภาพชีวิตกับการทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง ซึ่งถือว่าการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใด ๆ และในอนาคตอันใกล้มนุษย์จำเป็นต้องใช้เวลาของชีวิตเกี่ยวข้องกับการทำงานเพิ่มขึ้นไปอีก คุณภาพชีวิตของการทำงานมีความสำคัญยิ่งในการทำงาน เพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญในปัจจุบันคนเราทำงานเพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน ดังนั้นสถานที่ทำงานต้องมีความเหมาะสมคือ ทำให้เกิดความสุข ความมั่นคง หากเกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน จะส่งผลดีต่อทั้งตัวบุคคลและองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อองค์การ 3 ประการคือ 1) ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์การ 2) ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานตลอดจนเป็นแรงจูงใจในการทำงาน และ 3) ช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ทำงาน ดังนั้นการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งจำเป็นและมีความสำคัญมากเพราะส่งผลต่อการทำงานนำไปสู่ประสิทธิภาพของงานซึ่งก็คือการบรรลุเป้าหมายขององค์การ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ คำไหว พรมมะหาไชย (2552, บทคัดย่อ) เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการประจำในสำนักนายกรัฐมนตรีแห่งประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการโดยรวมแล้วอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยเฉพาะด้านการทำงานร่วมกันและสัมพันธภาพต่อผู้อื่นในองค์การ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านที่มีค่อนข้างต่ำ คือ การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยถูกสุขลักษณะและส่งเสริมสุขภาพ ในด้านขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วันเพ็ญ ปานเปีย (2556, บทคัดย่อ) เรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสิงห์บุรี พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสิงห์บุรี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความสัมพันธ์สมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน ด้านความมั่นคงในงานและด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาและสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พิมลพรรณ แซ่เหลี่ยว (2558, บทคัดย่อ) เรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก ได้แก่ ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านสิทธิของพนักงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาตนเอง ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

2. ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การปกครองเมืองปากซัน แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ไม่มีความแตกต่างกัน ตามคุณลักษณะส่วนบุคคล คือ ด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน และระยะเวลาการทำงาน ผลเช่นนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชยพร ผ่องวรรณ์ (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนศรีหฤทัย อำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล พบว่า ครูที่มีเพศ สถานภาพ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในโรงเรียนศรีหฤทัยไม่แตกต่างกัน

3. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การปกครองเมืองปากซัน แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านระดับชั้นตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจาการทำงานร่วมกันของบุคคลหลาย ๆ คนในองค์การไม่ว่าจะเป็นองค์การใหญ่หรือเล็กมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องหาแนวทางในการที่จะทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในงานซึ่งขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจ ถ้าองค์การใดมีปัจจัยที่เป็นเครื่องจูงใจให้แก่บุคลากรได้มาก บุคลากรในองค์การนั้นย่อมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูง รวมถึงผู้บริหารในองค์การต้องได้มีการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ทำให้พนักงานรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญและมีคุณค่าในองค์การ และผู้บริหารควรที่จะส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน โดยได้รับการศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น อันจะทำให้พนักงานมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานและรู้สึกว่ามีความมั่นคงในอาชีพตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของชัยสิทธิ์ สุวรรณน้อย (2558, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารอากาศกองบิน 21 ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่า (1) คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารอากาศกองบิน 21 ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี โดยรวมมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก (2) การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารอากาศกองบิน 21 ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี เมื่อจำแนกตามเพศและระดับการศึกษาไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตาม อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน เงินเดือน และตำแหน่ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ควรมีการพัฒนาในด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ โดยการเพิ่มเงินเดือนหรือค่าตอบแทน อย่างเพียงพอและมีความเหมาะสมต่อสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน รวมทั้งค่าตอบแทนที่เหมาะสมนอกเวลาปฏิบัติงานราชการและสวัสดิการต่าง ๆ ที่องค์การจัดไว้

1.2 ควรมีการพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย โดยให้มีความเพียงพอเหมาะสมของวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือ และเครื่องใช้ที่สามารถจะอำนวยความสะดวกในการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ และมีห้องทำงานเพียงพอกับจำนวนบุคลากรทุกระดับและได้รับการดูแลรักษาสุขภาพเป็นอย่างดี

1.3 ควรมีการพัฒนาด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี โดยได้รับการส่งเสริมให้ศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในหน้าที่การงาน ชื่อเสียงต่อชั้นตำแหน่ง และคุณภาพชีวิตการทำงาน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การปกครอง เมืองปากซัน แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

2.2 ควรมีการวิจัยเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขั้นเมืองกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขั้นแขวง สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

2.3 ควรมีการวิจัยเชิงปฏิบัติการในด้านการยกระดับศักยภาพของพนักงานองค์กรปกครองเมืองปากซัน แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

เอกสารอ้างอิง

กฎหมาย. (2015). *ว่าด้วยการปกครองท้องถิ่น ฉบับเลขที่ 68.* นครหลวงเวียงจันทน์: สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว.

คำไหว พรมมะหาไชย. (2552). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการประจำในสำนักงานนายกรัฐมนตรีแห่งประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว.* วิทยานิพนธ์ รป.ม. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ชยพร ผ่องวรรณ์. (2556). *คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนศรีหฤทัย อำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี.* วิทยานิพนธ์ รป.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

ชัยสิทธิ์ สุวรรณน้อย. (2558). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารอากาศกองบิน 21 ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี.* วิทยานิพนธ์ บธ.ม. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

ธานินทร์ ศลป์จารุ. (2557). *วิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS.* (พิมพ์ครั้งที่ 15). นนทบุรี: สามัญบิสซิเนสอาร์แอนด์ดี.

เนติลักษณ์ เลศะวานิช. (2557). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทธนะสินพัฒนา (1999) จำกัดจังหวัดพิษณุโลก.* วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.

พิมลพรรณ แซ่เหลี่ยว. (2558). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น.* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์, 2545.

วันเพ็ญ ปานเปีย. (2556). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสิงห์บุรี*. วิทยานิพนธ์ รป.ม. ลพบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

สุกานดา ขวัญเมือง. (2550). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสระบุรี*. วิทยานิพนธ์ รป.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

อัมพวัน คันธรส. (2557). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานศูนย์ศรีพัฒน์คณะแพทย์ศาสตร์*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

Bounds, G. M., Dobbins, G. H. & Fowler, O. S. (1995). *Management A Total Quality Perspective Organization*. United States Of America. South Western College Publishing.

Cummings, T.G., & Worley, C.G. (1993). *Organization Development And Change. United Stated Of America.* South Western College Publishing.

Krejcie, R.V. and Morgan, Daryle W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement.* V. 30, 607-610, 1970.

Weber, Max. (1974). *The Theory of Social and Economic Organization. trans by A.M. Handerson and Talcoott Parson*. New York: The Free Press. 1974.

Walton, R.E. (1973). *"Quality of Work Life : What is it ?."* Slone Management Review. pp.11-21,

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร