

## นิพนธ์ต้นฉบับ

# คุณภาพชีวิตและการทำงานของข้าราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุง

ศักดิ์สุริยา เสนาทิพย์\* และวุฒิพงศ์ คงทอง \*\*

\* สมาชิกองค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุง อำเภอกงหรา จังหวัดพัทลุง

\*\* เจ้าหน้าที่สาธารณสุข สถานีอนามัยบ้านดอนช้าง อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น

## บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาแบบตัดขวาง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการรับรู้ต่อระบบบริหารราชการ ค่านิยมทางราชการและคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุง ประชากรที่ศึกษาได้แก่ บุคคลที่รับราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุงตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไป ในปีงบประมาณ 2553 จำนวน 173 คน และคำนวณขนาดตัวอย่างได้เท่ากับ 110 คน สุ่มด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบมีระบบ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม และได้แบบสอบถามกลับคืนจำนวน 106 ชุด (ร้อยละ 96.36) วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่แสดงจำนวนและร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสูงสุดและค่าต่ำสุด

ผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุงเป็นเพศหญิง ร้อยละ 61.32 มีอายุตั้งแต่ 24 ปี ถึง 58 ปี (Mean 37.50 ปี, S.D. 8.82) มีอายุราชการตั้งแต่ 2 ปี ถึง 34 ปี (Mean 11.98 ปี, S.D. 8.84) ประมาณ 3 ใน 4 มีสถานภาพสมรสคู่ ระดับการศึกษาปริญญาตรีมากที่สุด ร้อยละ 67.92 ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุงรับรู้ต่อระบบบริหารราชการระดับปานกลางมากที่สุด ร้อยละ 62.26 รองลงมารับรู้ต่อระบบบริหารราชการระดับสูง ร้อยละ 37.74 มีค่านิยมทางราชการในระดับปานกลางมากที่สุด ร้อยละ 79.25 รองลงมาระดับสูง ร้อยละ 11.32 ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุงมีระดับคุณภาพชีวิตในระดับสูงมากกว่าร้อยละ 70.00 ได้แก่ ด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม เห็นด้วย ร้อยละ 94.34 (Mean 17.01, S.D. 2.46) ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย เห็นด้วย ร้อยละ 87.74 (Mean 16.41, S.D. 3.09) และด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน ร้อยละ 73.58 (Mean 33.60, S.D. 5.46) ตามลำดับ

**คำสำคัญ:** คุณภาพชีวิต, การรับรู้ต่อระบบบริหารราชการและค่านิยมทางราชการ

## Original Article

### Quality of Life and Work Performance of Officials of the Phatthalung Provincial Administration Organization

**Suksuriya Senatip\*** and **Wuttiiphong Khongtong \*\***

\* Phatthalung Provincial Administration Organization, Kong Ra District, Phatthalung Province

\*\* Public Health Officer, Health Center of Ban Don Chang, Muang District, Khon Kaen Province

#### Abstract

This cross-sectional descriptive research aimed to examine the official-service system, values and quality of work of the officials of the Phatthalung Provincial Administration Organization. At the Phatthalung Provincial Administration altogether 173 officials are working for more than 6 months during the fiscal year 2010. By means of a systematic random sampling, 110 participants were asked to participate in the study. Questionnaires were used to collect information. From the 110 officials 106 completed a questionnaire (96.36 percent). Data were analyzed using descriptive statistics such as frequency distribution, percentage, average, standard deviation, maximum- and minimum values.

It was found that 61.32 percent of the officials working at Phatthalung Provincial Administration Organization were female in the age between 24 to 58 years (mean 37.50 years S.D. 8.82). The duration of working as an official was 2 to 34 years (mean 11.98 years, S.D. 8.84). Approximately three fourths of them were married. The highest educational degree was Bachelor (67.92 percent). The attitudes of the participants (62.26 percent) towards administrative issues were neither very good nor very bad. A minority of 37.74% had a very good attitude towards their administrative work. Also the majority of officials (79.25 percent) considered the benefit of their work to be neither very good nor very bad. The quality of life of the study participants was considered very good for more than 70 percent of the respondents. For example, 94.34 (Mean 17.01, S.D. 2.46) percent of the officials agreed that matters being of benefit for the society should be of major importance. Safety work conditions got a high priority in this respect (87.74 percent (Mean 16.41, S.D. 3.09). Another aspect mentioned quite often was the importance of teamwork and working together in order to serve the society (73.58 percent (Mean 33.60, S.D. 5.46).

**Keyword:** *quality of life, recognition of official-administrative system and official values*

## บทนำ

การทำงานให้ได้บรรลุจุดมุ่งหมายของงานหรือองค์กรนั้น การทำงานจะต้องเป็นไปอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ ซึ่งแนวคิดในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพนี้ได้วิวัฒนาการมาจากแนวคิดทางการบริหารในอดีตที่พัฒนาเป็นลำดับต่อเนื่องกัน โดยเริ่มต้นจากการบริหารที่มีหลักเกณฑ์ซึ่งมุ่งเน้นศึกษาในส่วนของงานเป็นสำคัญ(โอบาส วิเศษ, 2547) แต่การมุ่งเน้นเพียงผลงานเป็นสำคัญไม่ใช่เป็นสิ่งที่ถูกต้องเสมอไป ผลงานที่ออกมาดีได้ต้องเกิดจากการกระทำของคน ซึ่งเป็นพนักงานเป็นสำคัญ ส่งผลให้มีการสร้างความกระตือรือร้นตื่นตัวให้แก่พนักงานตลอดเวลาก็สามารถทำให้ทุกคนรู้สึกที่กำลังทำงานเพื่องาน ไม่ใช่ทำงานเพื่อเงิน ดังเช่นพนักงานบริษัทชื่อดังแห่งหนึ่งซึ่งขายอาหาร จะมีแต่ละช่วงของวันที่ออกมาเดินบริหารร่างกายประกอบเสียงเพลงให้ลูกค้าดูอย่างสนุกสนาน ทำให้งานกลายเป็นเรื่องสนุก และเมื่อสนุกก็จะเกิดความสุข ความรัก ความอบอุ่นในหมู่ผู้ร่วมงาน เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจ ปริมาณงานต้องสัมพันธ์กับการเลื่อนขั้น ตำแหน่งและรายได้ แม้จะทำงานเพื่องาน แต่ผลพลอยได้คือ เงิน ซึ่งปฏิเสธไม่ได้ว่าเป็นสิ่งจำเป็นต่อการดำรงชีวิต (สม สุจิรา, 2552) ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิต

คุณภาพชีวิตการทำงานซึ่งเป็นแนวคิดในการทำงานแนวคิดหนึ่งทั้งงานและชีวิตจะเกี่ยวข้องผสมผสานกันอย่างกลมกลืน โดยคำนึงถึงรูปแบบงานที่จะให้ผู้ปฏิบัติมีการทำงานที่ดี มีความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน มีการดำเนินชีวิตที่มีความสุข พร้อมทั้งมีการทำงานร่วมกันที่ก่อให้เกิดผลดีที่สุดตามความคาดหวังของสังคม คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นการทำงานที่ทำให้มีชีวิตอยู่อย่างมีคุณภาพ เป็นความชอบหรือไม่ชอบ ในภาวะสิ่งแวดล้อมการทำงานของคน ซึ่งเป้าหมายพื้นฐานอยู่ที่การพัฒนางานและการเพิ่มผลผลิต นอกจากนี้คุณภาพชีวิตการทำงานยังรวมถึงการทำงานที่มีศักดิ์ศรี เหมาะสมกับเกียรติภูมิ และคุณค่าความเป็นมนุษย์ (โอบาส วิเศษ, 2547) องค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุง หรือเรียกว่า อบจ.พัทลุง ถือเป็นรูปแบบการปกครองส่วนท้องถิ่นไทยรูปแบบหนึ่งซึ่งจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบ

บริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2498 ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ดำเนินการส่วนจังหวัด ภายในเขตจังหวัดพัทลุงซึ่งอยู่นอกเขตเทศบาลและหน่วยงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบอื่น โดยกำหนดให้ อบจ.พัทลุงมีฐานะเป็นนิติบุคคลและแยกจากจังหวัดซึ่งเป็นหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาคและมีการปรับปรุงใช้มาจนถึง พ.ศ. 2540 มาใช้แทนพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด 2498 ทำให้ข้าราชการส่วนภูมิภาคออกจากฝ่ายบริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุง (เดิมผู้ว่าราชการจังหวัดเคยดำรงตำแหน่งเป็นนายก อบจ.) มาให้สภาจังหวัดเป็นผู้เลือกนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดขึ้น ทำหน้าที่เป็นฝ่ายบริหาร (พา ผอมขำ, 2552) ซึ่งมีหน้าที่ในการควบคุมกำกับดูแลข้าราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุง ตลอดจนมีอิทธิพลถึงการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีของข้าราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเช่นกัน ดังนั้นการทำงานเพื่อสนองนโยบายขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุงของข้าราชการที่สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุงจึงเป็นกิจกรรมที่สำคัญที่จะช่วยให้ข้าราชการดังกล่าวมีคุณภาพชีวิตที่ดีได้ ซึ่งการทำงานในหน้าที่ไม่สามารถแยกกิจกรรมการทำงานของตนจากการดำเนินชีวิตประจำได้ การทำงานดังกล่าวจึงต้องสนองเป้าหมายของชีวิตที่ทุกคนพึงมีคือการดำเนินชีวิตที่มีความสุขและคุณภาพการทำงานของคนที่ทำให้ชีวิตมีคุณค่ามีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมทั้งในทางเศรษฐกิจ สังคมและจิตใจจากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุง เพื่อนำความรู้ไปวางแผนเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและการปฏิบัติงานต่อไป

## วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาการรับรู้ต่อระบบบริหารงานราชการ ค่านิยมทางราชการและคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุง

## วิธีดำเนินการวิจัย

### รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) แบบภาคตัดขวาง (Cross-sectional survey study)

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคคลที่รับราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุงตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไป จำนวน 173 คน

โดยมีกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากคำนวณขนาดตัวอย่างด้วยสูตรการประมาณค่าเฉลี่ยกรณีทราบประชากรดังนี้ (อรุณ จิรวัดมนกุล, 2551)

$$n = \frac{NZ_{\alpha/2}^2 \sigma^2}{e^2 (N-1) + Z_{\alpha/2}^2 \sigma^2}$$

เมื่อ  $n$  = ขนาดตัวอย่าง

$N$  = ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุงทั้งสิ้น 173 คน

$Z_{\alpha/2}$  = ค่ามาตรฐานใต้โค้งปกติที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95 % (1.96)

$\sigma$  = ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานได้จากการทดลองใช้เครื่องมือซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.44 (คุณภาพชีวิตด้านการงานที่ปลอดภัยเนื่องจากได้ขนาดตัวอย่างมากที่สุด)

$e$  = ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ที่ยอมให้เกิดขึ้น ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดให้ความคลาดเคลื่อนของค่าเฉลี่ยที่ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างแตกต่างจากค่าเฉลี่ยของประชากรเท่ากับ 0.05

คำนวณขนาดตัวอย่างแทนค่าในสูตรดังนี้

$$n = \frac{173 \times 1.96^2 \times 0.44^2}{0.05^2 (173-1) + 1.96^2 \times 0.44^2}$$

$$n = 109.96 \approx 110 \text{ คน}$$

ดังนั้นการวิจัยครั้งนี้ใช้ขนาดตัวอย่าง 110 คน

จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบมีระบบ (Systematic random sampling) ดังนี้

1. นำรายชื่อข้าราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุงเรียงตามตำแหน่ง และเรียงรายชื่อตามตัวอักษรจำนวน 117 คน

2. หาช่วงของการเลือกตัวอย่าง โดยใช้สูตร  $I = N/n$  (วินัส พิษวณิชย์, 2547)

เมื่อ  $I$  = ช่วงของการเลือกตัวอย่าง

$N$  = จำนวนประชากรทั้งหมด

$n$  = จำนวนขนาดตัวอย่าง

จะได้  $I = 173/110 = 1.5$  ปัดเป็น 2

3. จากการคำนวณได้ช่วงระยะห่างของตัวอย่างเท่ากับ 2 จากนั้นใช้วิธีการสุ่มอย่างเป็นระบบ (systematic random sampling) โดยจัดเรียงรายชื่อข้าราชการจำนวน 173 คน มาเรียงลำดับ จากนั้นเลือกตัวอย่างในลำดับถัดไป (2,4,6,...,In+2) จนได้ตัวอย่าง 110 คน

### เครื่องมือที่ใช้และการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามประเภทตอบเอง (Self-Administered Questionnaire) ประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ลักษณะทางประชากร

ส่วนที่ 2 การรับรู้ต่อระบบบริหารราชการ เป็นคำถามปลายปิด ซึ่งปรับมาจากแบบสอบถามของโอกาสพิเศษ (2547) โดยปรับข้อความบางส่วนบางข้อและสร้างขึ้นเพิ่มเติมเพื่อให้เหมาะสมกับประชากรที่ศึกษา

ส่วนที่ 3 ค่านิยมทางราชการ เป็นคำถามปลายปิด ประกอบด้วยคำถามที่เกี่ยวกับค่านิยม และความก้าวหน้าในระบบราชการ

ส่วนที่ 4 คุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งปรับมาจากแบบสอบถามความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของโอกาสพิเศษ (2547) และสร้างขึ้นเพิ่มเติมเพื่อให้เหมาะสมกับประชากรที่ศึกษา

โดยได้มีการตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content Validity) จากผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่านและตรวจสอบความเที่ยง (Reliability) ด้วยการนำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาแล้วไปทดสอบใช้ในกลุ่มตัวอย่างข้าราชการองค์การบริหาร

ส่วนจังหวัดสตูล จำนวน 30 คน และนำมาคำนวณหาค่าดัชนีความเที่ยง ซึ่งด้านการรับรู้ต่อระบบบริหารราชการมีค่าดัชนีเท่ากับ 0.78 ด้านค่านิยมทางราชการ เท่ากับ 0.76 และด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน เท่ากับ 0.79

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม STATA10 โดยมีวิธีการทางสถิติจำแนกได้ดังนี้

1. การบรรยายข้อมูลเชิงนามับ (Categorical data) ใช้การแจกแจงความถี่แสดงจำนวนและร้อยละ

2. การบรรยายข้อมูลต่อเนื่อง (Continuous data) ใช้สถิติพรรณนาแสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่ามัธยฐาน ค่าสูงสุดและค่าต่ำสุด

### ผลการศึกษา

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจำนวน 110 ชุด พบแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ไม่สามารถนำมาวิเคราะห์ข้อมูลได้จำนวน 4 ชุด จึงเหลือแบบสอบถามที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ จำนวน 106 ชุด (คิดเป็นร้อยละ 96.36) และนำเสนอผลการศึกษากำแนกเป็นรายประเด็นได้ดังนี้

### ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล

พบว่า เป็นเพศหญิง ร้อยละ 61.32 มีอายุตั้งแต่ 24 ปี ถึง 58 ปี (Mean=37.50 ,S.D.=8.82) และมีอายุราชการตั้งแต่ 2 ปี ถึง 34 ปี (Mean=11.98, S.D.=8.84) และประมาณ 3 ใน 4 มีสถานภาพสมรสคู่ มีระดับการศึกษาสูงสุดปริญญาตรีมากที่สุด ร้อยละ 67.92

### การรับรู้

พบว่า มีการรับรู้ต่อระบบบริหารราชการระดับปานกลาง ร้อยละ 62.26 รองลงมาระดับสูง ร้อยละ 37.74 โดยมีคะแนนเฉลี่ย 35.37 คะแนน (S.D.=5.32) และมีการรับรู้ต่อค่านิยมทางราชการระดับปานกลาง ร้อยละ 79.25 รองลงมาระดับสูง ร้อยละ 11.32 โดยมีคะแนนเฉลี่ย 29.11 คะแนน (S.D.=6.47) และมีการรับรู้ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับสูงมากกว่าร้อยละ 70 ได้แก่ ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม เห็นด้วย ร้อยละ 94.34 คะแนนเฉลี่ย 17.01 คะแนน (S.D.=2.46) ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย

เห็นด้วย ร้อยละ 87.74 คะแนนเฉลี่ย 16.41 คะแนน (S.D.=3.09) และด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ร้อยละ 73.58 คะแนนเฉลี่ย 33.60 คะแนน (S.D.=5.46) ตามลำดับ ส่วนด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุงเห็นด้วยในระดับสูงเพียงร้อยละ 19.50 คะแนนเฉลี่ย 13.16 คะแนน (S.D.=4.53)

### บทสรุปและอภิปรายผล

1. ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุงรับรู้ต่อระบบบริหารราชการระดับปานกลาง มากที่สุดร้อยละ 62.26 แตกต่างจากการศึกษาของข้าราชการสังกัดหน่วยงานอื่น ได้แก่ โอกาส วิเศษ (2547) ศึกษาในข้าราชการซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลที่ปฏิบัติงานในสถานอนามัยพบว่า ข้าราชการดังกล่าว ส่วนใหญ่รับรู้ต่อระบบบริหารราชการระดับสูง ทั้งนี้อาจมีเหตุผลมาจากความแตกต่างจากต้นสังกัดของข้าราชการทั้งสองหน่วยงาน นอกจากนี้ยังมีข้อที่กล่าวว่า หน่วยงานมีการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้บังคับบัญชา หรือผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุงรับรู้ต่อระบบบริหารราชการในระดับสูงเพียงร้อยละ 11.32 จากข้อมูลดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุง ขาดแรงจูงใจ หรือการได้รับกำลังใจในการทำงานจากผู้บริหารและมีโอกาสน้อย ที่จะแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานต่อผู้บริหาร

2. ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุงมีค่านิยมทางราชการในระดับปานกลาง มากที่สุดร้อยละ 79.25 และคะแนนเฉลี่ยใกล้เคียงกับระดับต่ำ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากข้าราชการกลุ่มดังกล่าว มีระบบการพิจารณาความดีความชอบ หรือการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่ไม่ชัดเจนหรือไม่โปร่งใส โดยเฉพาะข้อที่กล่าวถึงการประเมินความต้องการด้านการบริการของผู้รับบริการจากไบบันที่กรายงานมีความสำคัญมากกว่าการประเมินจากความรู้สึกของประชาชน ซึ่งกลุ่มตัวอย่าง เห็นด้วยเพียงร้อยละ 8.49 และข้าราชการบางท่านเป็นคนรุ่นใหม่ อาจขาดอิสระในการทำงาน ดังข้อที่กล่าวว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุง

ควรปฏิบัติงานตามเวลา ขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติกันมาในหน่วยงานนั้น ซึ่งเห็นด้วยร้อยละ 2.83 และต้องทำงานตามใบสั่ง หรือนโยบายของผู้บังคับบัญชาและอาจเป็นหน่วยต่อระบบการบริหารราชการในส่วนท้องถิ่นที่ต้องเปลี่ยนแปลงผู้บังคับบัญชาบ่อยครั้ง

3. ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุง มีระดับคุณภาพชีวิตในระดับสูงมากกว่าร้อยละ 70 เนื่องจากข้าราชการดังกล่าวมีอิสระในการดำรงชีวิต มีสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ประกอบกับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุงมีสวัสดิการที่ดีกว่าลูกจ้างในหน่วยงานเดียวกัน แต่ก็มีข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุงหลายท่านที่พึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับสูง ต่ำกว่าร้อยละ 40 ได้แก่ ความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน สติตามรัฐธรรมนูญ จังหวะชีวิตโดยรวมและค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม เนื่องจากข้าราชการดังกล่าว อาจมีปัญหาในการเลื่อนตำแหน่ง ความอิสระในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน และความไม่ยุติธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน แตกต่างกับการศึกษาของโอกาส วิเศษ (2547) และทองพูล สังข์แก้ว (2540) โดยพบว่า ข้าราชการซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลที่ปฏิบัติงานในสถานอนามัยและข้าราชการครูในโรงเรียนมัธยมขนาดเล็ก ขนาดใหญ่สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น มีระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง

### ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

#### ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุง ให้ความเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมในระดับต่ำมากที่สุด

### เอกสารอ้างอิง

- ทองพูล สังข์แก้ว. (2540). การศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับ คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา ขนาดเล็กกับขนาดใหญ่ สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- พา ผอมข้า. (2552). โครงสร้างงบประมาณองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคใต้. ภาคนิพนธ์ปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วินัส พิชาวนิชย์. (2547). สถิติพื้นฐานสำหรับนักสังคมศาสตร์พร้อมการวิเคราะห์ข้อมูลด้วย ไมโครซอฟท์เอกเซล .กรุงเทพฯ. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ร้อยละ 35.24 จึงเสนอให้ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุง ควรปรับปรุงระบบการบริหารราชการให้ดีขึ้นกว่าเดิม โดยเฉพาะการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนและตำแหน่ง ควรมีกระบวนการให้เป็นที่ยอมรับของคนส่วนใหญ่ภายในหน่วยงาน นอกจากนี้ผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับข้าราชการเพิ่มมากขึ้น

2. ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุง ควรปรับปรุงระบบบริหารราชการให้ทันสมัยและเหมาะสมกับยุคปัจจุบัน นอกจากนี้ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุง ควรมีการสร้างแรงจูงใจให้กับข้าราชการในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานที่ออกมาามีคุณภาพส่งผลให้ประชาชนได้รับผลประโยชน์มากยิ่งขึ้น

#### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษางานวิจัยเพื่อหารูปแบบในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด หรืออาจศึกษาวิธีการสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการกลุ่มดังกล่าว

2. ควรมีการศึกษาคุณภาพชีวิตของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชิงเปรียบเทียบในพื้นที่และบริบทที่แตกต่างกัน

#### กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ต้องขอขอบคุณ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุงที่ให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูล ขอขอบคุณนักวิชาการทุกท่านที่เขียนตำราให้ผู้วิจัยและคณะได้ศึกษาค้นคว้า ตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยทุกท่านที่มีได้เอ่ยนามไว้ ณ ที่นี้ด้วย



สม สุจิรา. (2552). *เดอะท็อปซีเคร็ต*. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ:สำนักพิมพ์อัมรินทร์.

โอภาส วิเศษ. (2547). *คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ที่ปฏิบัติงานที่สถานีอนามัยตามแนวชายแดนไทย-กัมพูชาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

อรุณ จิรวัดนันกุล. (2551). *ชีวิตที่ดีสำหรับงานวิจัยทางวิทยาศาสตร์สุขภาพ*. พิมพ์ครั้งที่ 3 ขอนแก่น: โรงพิมพ์คลังนา.

**ตารางที่ 1** จำนวนและร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสูงสุดและค่าต่ำสุด จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุง (n=106)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
ชาย	41	38.68
หญิง	65	61.32
<b>อายุ (ปี)</b>		
24 – 35 ปี	50	47.19
36 – 45 ปี	31	29.24
46 – 55 ปี	23	21.69
มากกว่า 55 ปี	2	1.88
Mean = 37.50, SD= 8.82, Min = 24, Max = 58		
<b>อายุราชการ(ปี)</b>		
ต่ำกว่า 11 ปี	61	57.56
11 – 20 ปี	22	20.75
มากกว่า 20 ปี	23	21.69
Mean = 11.98, SD= 8.84, Max = 34, Min = 2		
<b>สถานภาพสมรส</b>		
โสด	29	27.36
คู่	76	71.70
หม้าย/หย่า/แยก	1	0.94
<b>ระดับการศึกษาสูงสุด</b>		
อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	6	5.66
ปริญญาตรี	66	67.92
ปริญญาโท	34	32.08

**ตารางที่ 2** จำนวนและร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสูงสุดและค่าต่ำสุด จำแนกตามระดับการรับรู้ต่อระบบบริหารราชการของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุง (n=106)

ระดับการรับรู้ต่อระบบบริหารราชการ	จำนวน	ร้อยละ
ระดับสูง	40	37.74
ระดับปานกลาง	66	62.26
Mean = 35.37 คะแนน , SD = 5.32 คะแนน , Max = 49 คะแนน , Min = 25 คะแนน		

**ตารางที่ 3** จำนวนและร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสูงสุดและค่าต่ำสุด จำแนกตามระดับค่านิยมทางราชการของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุง (n=106)

ระดับค่านิยมทางราชการ	จำนวน	ร้อยละ
ระดับสูง	12	11.32
ระดับปานกลาง	84	79.25
ระดับต่ำ	10	9.43

Mean = 29.11 คะแนน SD = 6.47 คะแนน , Max = 48 คะแนน , Min = 13 คะแนน

**ตารางที่ 4** จำนวนและร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสูงสุดและค่าต่ำสุด จำแนกตามระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุง (n=106)

ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น : จำนวน (ร้อยละ)			Mean	SD
	สูง	กลาง	ต่ำ		
การเกี่ยวข้องกับสังคม	100(94.34%)	5 (4.72%)	1 (0.94%)	17.01	2.46
สภาพการทำงานที่ปลอดภัย	93 (87.74%)	10 (9.43%)	3 (2.83%)	16.41	3.09
การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	78 (73.58%)	24 (22.64%)	4 (3.77%)	33.60	5.46
โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	69 (65.09%)	35 (33.02%)	2 (1.89%)	22.19	3.52
ความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน	37 (34.91%)	68 (64.15%)	1 (0.94%)	21.01	3.48
สิทธิตามรัฐธรรมนูญ	34 (32.08%)	61 (57.55%)	11 (10.38%)	25.55	6.37
จังหวะชีวิตโดยรวม	27 (25.47%)	73 (68.87%)	6 (5.66%)	18.63	4.47
ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	20 (19.05%)	48 (45.71%)	37 (35.24%)	13.16	4.53