

BE-09

คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่องค์กรอิสระภาคเอกชนจังหวัดขอนแก่น
Quality of Working Life of Staff of Independent Private Organizations in
Khon Kaen Province

ปัมชิกา ลับเหลี่ยม¹ ศิริพัฒน์ ศรีจันทร์² วิภาภรณ์ ศรีหาธาตุ³ นราธิป มังคละสินธุ์⁴ และมณีจันทร์ ยืนคง⁵ และทิวาทิพย์ เกียรติพิร⁶
Punchika Lubliam¹, Siripat Srichan², Wipapron Srihathad³, Narathip Mangkhalasinthu⁴ Maneechan Yuenkong⁵
and Tiwathip Kirttipon⁶

^{1,2,3,4,5} อาจารย์ประจำสาขาวิชาการจัดการสมัยใหม่ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

⁶ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

อีเมล: Punchika.lub@neu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้วัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่องค์กรอิสระภาคเอกชนจังหวัดขอนแก่น 2) เพื่อเสนอข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย 3) นำเสนอเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพโดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามจากเจ้าหน้าที่องค์กรอิสระภาคเอกชนจังหวัดขอนแก่น ประชากรคือ เจ้าหน้าที่องค์กรอิสระภาคเอกชนจังหวัดขอนแก่น จำนวน 8 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงานโดยเรียงลำดับ 3 ด้านดังนี้ (1) ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\bar{X} = 3.37$) (2) ด้านการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น ($\bar{X} = 3.17$) (3) ด้านการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.10$) ตามลำดับ 2) ผู้วิจัยจึงเสนอข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่องค์กรอิสระภาคเอกชนจังหวัดขอนแก่น เช่น ด้านค่าตอบแทนเสนอให้มี ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานการกำหนดความก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพ (Career Path) ด้านการปฏิบัติงาน ด้านการปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่น ด้านสิทธิส่วน และ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม และ 3) นำเสนอเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของเจ้าหน้าที่องค์กรอิสระภาคเอกชนจังหวัดขอนแก่น แสดงลำดับขั้นความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ตามระยะเวลาการปฏิบัติงานและการพัฒนาตนเอง

คำหลัก: คุณภาพชีวิต, ความก้าวหน้าในสายอาชีพ

Abstract

This research had 3 objectives: 1) to study the quality of working life of staff of independent private organizations in Khon Kaen Province 2) to propose policy recommendations 3) to present career paths by



collecting data from questionnaires from the staff of the independent private organizations in Khon Kaen Province. The population is 8 staffs of the independent private organizations in Khon Kaen Province. Statistics used in quantitative data analysis were percentage, mean and standard deviation. The qualitative data analysis by content analysis found that 1) the level of opinions on the quality of work life were arranged in 3 aspects as follows: (1) social benefit ($\bar{X} = 3.37$) (2) Working together with others ($\bar{X} = 3.17$) (3) Operation ($\bar{X} = 3.10$) respectively 2) The researcher therefore proposed policy recommendations on the quality of working life of independent private organization officers in Khon Kaen Province, for example, compensation, proposed to have Work-life balance in terms of progress and job security, determining career path progress (Career Path); Working with other people rights and benefits to society and 3) Presenting career paths (Career Path) of independent private organization officers in Khon Kaen Province. Shows hierarchy of advancement in the position according to the duration of work and self-development.

Keywords: quality of life, career advancement

บทนำ

องค์กรอิสระภาคเอกชนจังหวัดขอนแก่น คือ องค์กรที่บอกรับสมาชิก และมีรายได้จากการบอกรับสมาชิกเพื่อดำเนินการประชุม ซึ่งองค์กรนี้มีการจัดจ้างเจ้าหน้าที่ทำงานในด้านการลงพื้นที่ในการจัดประชุม การเขียนscript ในการกล่าวเปิดงานต่าง ๆ ทั้งในและนอกสถานที่ จัดตั้งที่หนังสือให้กับผู้เข้าอบรมตามตำแหน่งหน้าที่เรียงลำดับจากสูงแลงมาหาผู้น้อย การทำงานบางครั้งยังมีการทำงานนอกเวลา และในปัจจุบันคุณภาพชีวิตเป็นเป้าหมายที่สำคัญและเป็นสิ่งที่เจ้าหน้าที่องค์กรอิสระภาคเอกชนจังหวัดขอนแก่น ต้องการในการดำเนินชีวิต การมีคุณภาพชีวิตที่ดีย่อมแสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่มี ความเป็นอยู่ที่ดีสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข จึงเป็นเรื่องที่ผู้บริหารระดับสูงของหน่วยงานต้องให้ความสำคัญ เพราะเมื่อสามารถเข้าถึงความต้องการของเจ้าหน้าที่และผสมผสานความต้องการให้สอดคล้องกับเป้าหมายของหน่วยงานทำให้เจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีซึ่งจะเชื่อมโยงไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร เมื่อเจ้าหน้าที่มีคุณภาพชีวิตงานที่ดีแล้วก็จะเกิดความสุขกับงาน เกิดความผูกพันต่อองค์กร มีการทำงานที่มีประสิทธิภาพ แต่ในทางกลับกันหากเจ้าหน้าที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ไม่ดีก็จะเกิดความเบื่อหน่ายซึ่งเป็นสาเหตุให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ตามมา เช่น การขาดประสิทธิภาพในการทำงาน ไม่ให้ร่วมมือ และอาจจะต้องสูญเสียเจ้าหน้าที่ที่มีคุณภาพขององค์กรไปจากการลาออก

ผู้วิจัยจึงได้เห็นปัญหาระหว่างการทำงานของแต่ละเจ้าหน้าที่องค์กรอิสระภาคเอกชนจังหวัดขอนแก่น มีความแตกต่างกันออกไป ทั้งปัญหาเรื่องสุขภาพที่มาจากการทำงานนอกเวลา การติดตามไปปฏิบัติงานนอกสถานที่ร่วมกับกับคณะกรรมการขององค์กรอิสระภาคเอกชนจังหวัดขอนแก่น เรื่องสุขภาพจิตจากการทำงาน จากงานได้รับมอบหมาย จากค่าตอบแทนหรือเงินเดือนที่เป็นอัตราที่ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ จึงทำให้ช่วงระหว่าง พ.ศ.2565 มีเจ้าหน้าที่ลาออกจากงานไปทั้งหมด 5 คน ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงอยากให้คุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่องค์กรอิสระภาคเอกชนจังหวัดขอนแก่น มีชีวิตที่ดี มีเงินเดือนและสวัสดิการเลี้ยงชีพ และครอบครัวของตัวเจ้าหน้าที่องค์กรอิสระภาคเอกชนจังหวัดขอนแก่น ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีสุขภาพที่แข็งแรง และ



มีสภาพจิตใจที่ดี การทำวิจัยเรื่องนี้จึงนำเสนอข้อมูลเชิงนโยบายเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อทั้ง ผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ องค์กรอิสระภาคเอกชนจังหวัดขอนแก่น

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่องค์กรอิสระภาคเอกชนจังหวัดขอนแก่น
2. เพื่อนำเสนอเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของเจ้าหน้าที่องค์กรอิสระภาคเอกชนจังหวัดขอนแก่น

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัย

เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Qualitative Research) และเชิงคุณภาพ (Quantitative Research) เพื่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่องค์กรอิสระภาคเอกชนจังหวัดขอนแก่น และปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่องค์กรอิสระภาคเอกชนจังหวัดขอนแก่น โดยใช้แบบสอบถามในการศึกษาและแบบสัมภาษณ์เพื่อให้ได้แนวทางการพัฒนาเส้นทางอาชีพ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. เครื่องมือสำหรับการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ แบบสอบถาม ประกอบด้วย 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล เพื่อสอบถามลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์ทำงาน ลักษณะคำถามเป็นคำถามปลายปิดประกอบด้วยคำถามทั้งหมด 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่องค์กรอิสระภาคเอกชนจังหวัดขอนแก่น จำนวน 26 ข้อ เป็นการเลือกความคิดเห็นมากที่สุดถึงน้อยที่สุด

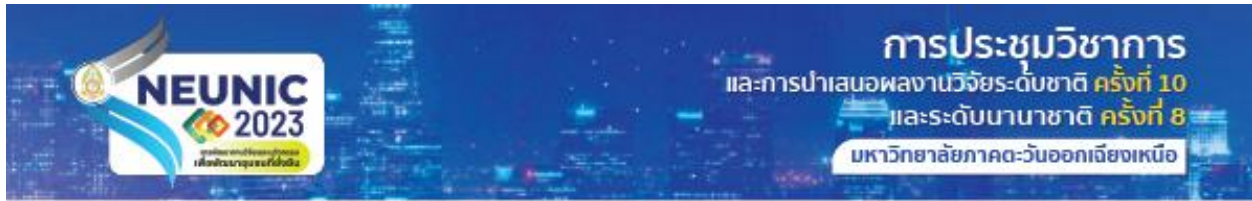
2. เครื่องมือสำหรับการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์

ผลการวิจัย

ตามวัตถุประสงค์ข้อ 1 คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่องค์กรอิสระภาคเอกชนจังหวัดขอนแก่น

1. ข้อมูลส่วนบุคคลพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 100 อายุ 20-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 62.50 ระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 100 สถานภาพสมรสโสด คิดเป็นร้อยละ 62.50 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 -15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 75 ประสบการณ์ทำงาน 1 – 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 62.50

2. ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่องค์กรอิสระภาคเอกชนจังหวัดขอนแก่น ระดับความคิดเห็นรายด้านมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.82, S.D. = 0.86$) สามารถจำแนกได้ 2 กลุ่มคือกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยปานกลางและน้อย เมื่อพิจารณารายด้านสามารถเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้แก่ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\bar{X} = 3.37, S.D. = 0.82$) ด้านการปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่น ($\bar{X} = 3.17, S.D. = 0.57$) ด้านการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.10, S.D. = 0.94$) ด้านสิทธิส่วนบุคคล ($\bar{X} = 2.94, S.D. = 0.78$) ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ($\bar{X} = 2.38, S.D. = 1.20$)



ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ($\bar{X} = 2.34, S.D. = 0.90$) และด้านการได้รับค่าตอบแทน ($\bar{X} = 2.23, S.D. = 0.80$) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่องค์กรอิสระภาคเอกชนจังหวัดขอนแก่น

ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{X}	S.D.
1. ด้านการได้รับค่าตอบแทน	2.23	0.80
2. ด้านการปฏิบัติงาน	3.10	0.94
3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	2.34	0.90
4. ด้านการปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่น	3.17	0.57
5. ด้านสิทธิส่วนบุคคล	2.94	0.78
6. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	2.38	1.20
7. ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.37	0.82
รวม	2.82	0.86

ตารางที่ 2 ด้านการได้รับค่าตอบแทน

ด้านการได้รับค่าตอบแทน	\bar{X}	S.D.
1. เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพ	1.96	0.64
2. เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมเมื่อเทียบกับผู้ที่มีอายุงานใกล้เคียง	2.21	0.92
3. เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับภาระงาน	2.24	1.19
4. สวัสดิการได้รับมีความเหมาะสม	2.50	0.46
รวม	2.23	0.80

จากตารางที่ 2 ระดับความคิดเห็นด้านการได้รับค่าตอบแทนมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.23, S.D. = 0.80$) ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยน้อยทั้งหมดโดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ สวัสดิการได้รับความเหมาะสม ($\bar{X} = 2.50, S.D. = 0.46$) เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับภาระงาน ($\bar{X} = 2.24, S.D. = 1.19$) เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมเมื่อเทียบกับผู้ที่มีอายุงานใกล้เคียง ($\bar{X} = 2.21, S.D. = 0.92$) และเงินเดือนได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพ ($\bar{X} = 1.96, S.D. = 0.64$) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ด้านการปฏิบัติงาน

ด้านการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.
1. สถานที่ปฏิบัติงานมีความปลอดภัย	3.30	0.74
2. มีเครื่องมือเครื่องใช้เพียงพอ	2.90	1.13
รวม	3.10	0.94

จากตารางที่ 3 ระดับความคิดเห็นด้านการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.10$, S.D.= 0.94) ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยปานกลางทั้งหมดโดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ สถานที่ปฏิบัติงานมีความปลอดภัย ($\bar{X} = 3.30$, S.D.= 0.74) และมีเครื่องมือเครื่องใช้เพียงพอ ($\bar{X} = 2.90$, S.D.= 1.13) ตามลำดับ

ตารางที่ 4 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	\bar{X}	S.D.
1. งานที่ปฏิบัติเป็นที่ยอมรับของทุกคน	2.42	0.74
2. มีการสนับสนุนให้เสนอผลงานเพื่อความก้าวหน้า	2.08	0.71
3. มีโอกาสก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง	2.00	0.99
4. มีความมั่นใจระบบประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี	2.13	1.16
5. มีการมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถที่สูงขึ้นอยู่เสมอ	3.20	0.76
6. มีอิสระที่จะใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน	2.12	1.04
7. มีระเบียบข้อบังคับและระบบงาน	2.44	0.92
รวม	2.34	0.90

จากตารางที่ 4 ระดับความคิดเห็นด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.34$, S.D.= 0.90) สามารถจำแนกได้ 2 คือกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยปานกลางและน้อย เมื่อพิจารณารายด้านสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้แก่ มีการมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถที่สูงขึ้นอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.20$, S.D.= 0.76) มีระเบียบข้อบังคับและระบบงาน ($\bar{X} = 2.44$, S.D.= 0.92) งานที่ปฏิบัติเป็นที่ยอมรับกับทุกคน ($\bar{X} = 2.42$, S.D.= 0.74) มีความมั่นใจระบบประเมินผลการปฏิบัติการปฏิบัติงานประจำปี ($\bar{X} = 2.13$, S.D.= 1.16) มีอิสระที่จะใช้ความรู้ความสามารถใน



การปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.12, S.D.= 1.04$) มีการสนับสนุนให้เสนอผลงานเพื่อความก้าวหน้า ($\bar{X} = 2.08, S.D.= 0.71$) และมีโอกาสก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง ($\bar{X} = 2.00, S.D.= 0.99$) ตามลำดับ

ตารางที่ 5 ด้านการปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่น

ด้านการปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่น	\bar{X}	S.D.
1. มีการมอบหมายงานหรือทำงานร่วมกันโดยคำนึงถึงหน้าที่	3.17	0.53
2. ได้รับการประสานงานสนับสนุนและช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน	3.38	0.46
3. มีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากร	2.97	0.71
รวม	3.17	0.57

จากตารางที่ 5 ระดับความคิดเห็นด้านการปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.17, S.D.= 0.57$) ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยปานกลางทั้งหมดโดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ได้รับการประสานงานสนับสนุนและช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.38, S.D.= 0.46$) มีการมอบหมายงานหรือทำงานร่วมกันโดยคำนึงถึงหน้าที่ ($\bar{X} = 3.17, S.D.= 0.53$) และมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากร ($\bar{X} = 2.97, S.D.= 0.71$) ตามลำดับ

ตารางที่ 6 ด้านสิทธิส่วนบุคคล

ด้านสิทธิส่วนบุคคล	\bar{X}	S.D.
1. แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางหรือนโยบายในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่	2.31	0.76
2. มีความเคารพต่อหน้าที่ของตนเอง	3.17	0.53
3. บุคลากรในองค์กรไม่ก้าวร้าวเรื่องส่วนตัว	3.34	1.06
รวม	2.94	0.78

จากตารางที่ 6 ระดับความคิดเห็นด้านสิทธิส่วนบุคคลโดยรวม มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.94, S.D.= 0.78$) สามารถจำแนกได้ 2 คือกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยปานกลางและน้อย เมื่อพิจารณาสามารถเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ บุคลากรในองค์กรไม่ก้าวร้าวเรื่องส่วนตัว ($\bar{X} = 3.34, S.D.= 1.06$) มีความเคารพต่อหน้าที่ของตนเอง ($\bar{X} = 3.17, S.D.= 0.53$) และ แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางหรือนโยบายการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 2.31, S.D.= 0.76$) ตามลำดับ

ตารางที่ 7 ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	\bar{X}	S.D.
1. การปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้	1.91	1.20
2. ไม่ต้องทำงานนอกเวลาปฏิบัติงาน	2.14	1.28
3. ภาระงานที่ต้องรับผิดชอบไม่ทำให้เกิดปัญหา กับสุขภาพร่างกาย	2.04	1.36
4. มีเวลาว่างให้กับตนเองและครอบครัว	2.67	0.99
5. ได้รับสิทธิการลาหยุดงานที่เพียงพอ	3.13	1.19
รวม	2.38	1.20

จากตารางที่ 7 ระดับความคิดเห็นด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวโดยรวม มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.38$, S.D.= 1.20) สามารถจำแนกได้ 2 คือกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยปานกลางและน้อย เมื่อพิจารณารายด้านสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ได้รับสิทธิการลาหยุดงานที่เพียงพอ ($\bar{X} = 3.13$, S.D.= 1.19) มีเวลาว่างให้กับตนเองและครอบครัว ($\bar{X} = 2.67$, S.D.= 0.99) ไม่ต้องทำงานนอกเวลาปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.14$, S.D.= 1.28) ภาระงานที่ต้องรับผิดชอบไม่ทำให้เกิดปัญหากับสุขภาพร่างกาย ($\bar{X} = 2.04$, S.D.= 1.36) และการปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ ($\bar{X} = 1.91$, S.D.= 1.20) ตามลำดับ

ตารางที่ 8 ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	\bar{X}	S.D.
1.สามารถถ่ายทอดให้บุคคลภายนอกได้รับรู้ได้ว่า องค์กรของตนเองมีประโยชน์ต่อสังคมประเทศ	3.32	0.92
2.มีการจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.41	0.71
รวม	3.37	0.82

จากตารางที่ 8 ระดับความคิดเห็นด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมโดยรวม มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.37$, S.D.= 0.82) สามารถจำแนกได้ 2 คือกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ย ปานกลางและมาก เมื่อพิจารณารายด้านสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ มีการจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\bar{X} = 3.41$, S.D.= 0.71) และสามารถถ่ายทอดให้บุคคลภายนอกได้รับรู้ว่าจะองค์กรของตนเองมีประโยชน์ต่อสังคมประเทศชาติ ($\bar{X} = 3.32$, S.D.= 0.92) ตามลำดับ

ตามวัตถุประสงค์ที่ 2 เส้นทางการก้าวหน้าในสายอาชีพของเจ้าหน้าที่องค์กรอิสระภาคเอกชนจังหวัดขอนแก่น

จากผลการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่องค์กรอิสระภาคเอกชนจังหวัดขอนแก่น ดังข้อ 1-10 จึงนำมากำหนดความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ในตำแหน่งหน้าที่งานของเจ้าหน้าที่เพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจในการดำรงตำแหน่งและเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ ดังภาพที่ 1

- 1) ควรกำหนดอัตราเงินเดือนให้ไม่น้อยกว่าระดับต่ำสุดที่เจ้าหน้าที่ควรได้รับกล่าวคือพอเพียงแก่การดำรงชีวิตหรือสามารถเลี้ยงดูครอบครัวได้
- 2) ควรกำหนดเงินเดือนตามอายุงานหรือประสบการณ์ให้มีความเหมาะสมเมื่อเทียบกับผู้มีอายุงานใกล้เคียง
- 3) ควรประเมินพนักงานจากการปฏิบัติงานทุกปีเพื่อเพิ่มค่าตอบแทน เช่น โบนัส เพิ่มเงินเดือนปีละครั้ง หรือรางวัล สำหรับการทำงานมาตลอดทั้งปี
- 4) ควรมีการสนับสนุนให้เสนอผลงานเพื่อความก้าวหน้า
- 5) ให้อิสระที่จะใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน
- 6) กำหนดระเบียบข้อบังคับและระบบงานอย่างชัดเจน
- 7) ควรวางแผนก่อนเริ่มปฏิบัติงานเพื่อการปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้
- 8) ไม่ควรต้องทำงานนอกเวลาปฏิบัติงานบ่อยๆหรือหากจำเป็นจริงๆผู้บริหารควรมีค่าโอที (Over Time) กรณีทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติตามกฎหมายแรงงาน
- 9) ควรมีบริการตรวจสุขภาพประจำปีของเจ้าหน้าที่จากสำนักงาน
- 10) สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลเป็นเครื่องมือในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบด้วย ค่ารักษาพยาบาล ประโยชน์เกื้อกูลช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปปฏิบัติงานนอกสถานที่ เงินตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลางาน ค่าโทรศัพท์มือถือ



ภาพที่ 1 ความก้าวหน้าในสายอาชีพของเจ้าหน้าที่องค์กรอิสระภาคเอกชนจังหวัดขอนแก่น



สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากผลการศึกษาเจ้าหน้าที่องค์กรอิสระภาคเอกชนจังหวัดขอนแก่น ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลให้ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านการได้รับค่าตอบแทน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านการปฏิบัติงาน ด้านการปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่น และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Hierarchy of Needs Theory) ที่มนุษย์ต้องการได้รับการตอบสนองจากการปฏิบัติงาน คือความต้องการทางกายภาพ ความต้องการด้านความปลอดภัย ความต้องการความรักความสัมพันธ์ ความต้องการการยกย่องได้รับการเคารพนับถือ และความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต (Koontz and Wehrich, 1990) จึงขอเสนอแนะเชิงนโยบายเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่องค์กรอิสระภาคเอกชนจังหวัดขอนแก่น เพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทน

1) การกำหนดอัตราเงินเดือนให้ไม่น้อยกว่าระดับอัตราเงินเฟ้อในแต่ละปี เพื่อการดำรงชีวิตหรือสามารถเลี้ยงครอบครัวได้

2) การกำหนดอัตราเงินเดือนควรกำหนดและประสบการณ์ประกอบกับการรับเจ้าหน้าที่เข้าทำงานใหม่

3) การกำหนดเงินตอบแทนเพื่อเป็นแรงจูงใจและกระตุ้นเจ้าหน้าที่ที่มีกำลังใจในการปฏิบัติงานควรมีหลักการจ่ายโบนัสตามผลงานของเจ้าหน้าที่แต่ละบุคคลปีละครั้ง

2. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

การกำหนดความก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพ (Career Path) ควรทำเป็นเส้นทางการสะสมประสบการณ์และผลงานตามระยะเวลาเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานและการทำงานอย่างมีความสุข

3. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

การกำหนดวันหยุดงานประจำสัปดาห์อย่างชัดเจนหากมีการปฏิบัติงานในวันหยุดสามารถให้เจ้าหน้าที่เลือกวันหยุดในวันอื่น ๆ เพื่อชดเชยได้

4. ด้านสิทธิส่วนบุคคล

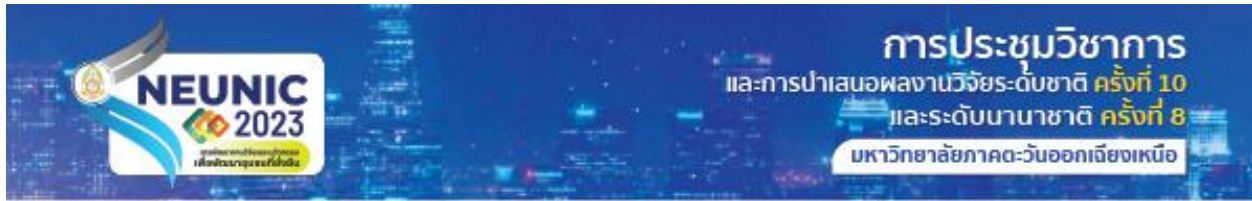
1) กรณีการปฏิบัติงานนอกเวลาควรมีการจ่ายค่าตอบแทนการทำงานล่วงเวลา (Over Time) และค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปปฏิบัติงานนอกสถานที่และค่าโทรศัพท์

2) การกำหนดสวัสดิการและผลประโยชน์แก่เจ้าหน้าที่ เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี การทำประกันอุบัติเหตุกลุ่ม

5. ด้านการปฏิบัติงาน

1) การกำหนดตำแหน่งหน้าที่งาน (Job Description) ในแต่ละตำแหน่งให้ชัดเจนและมีความสอดคล้องและเอื้อต่อการทำงานในหน้าที่อื่นๆด้วย

2) เจ้าหน้าที่ที่มีอิสระที่จะใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน



6.ด้านการปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่น

1) การกำหนดแผนงานก่อนปฏิบัติงานทุกครั้งและดำเนินงานตามแผนงานที่ได้กำหนดไว้และมีการสร้างการทำงานเป็นทีม (Teamwork) มีการหมุนเวียนเปลี่ยนหน้าที่กัน (Rotation) มีการสอนงานกัน (Coaching) และสามารถทำงานทดแทนกันได้กรณีที่เจ้าหน้าที่หยุดงาน

7.ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

การกำหนดสิทธิประโยชน์ในการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมโดยการให้คำชมเชยและมอบใบประกาศเกียรติคุณ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการประยุกต์ใช้ผลงานวิจัย คือ ควรนำผลการวิจัยไปปรับใช้จริงในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรเพื่อให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่มีประสิทธิภาพ และการวิจัยครั้งต่อไปจึงควรมีการศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารจัดการองค์กรและศึกษาผลการวิจัยของเจ้าหน้าที่ภายหลังจากการนำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายไปปรับใช้

เอกสารอ้างอิง

Koontz H. and Wehrich H. (1990). *Essentials of Management*. (5th edition). McFraw0Hill.