

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรบ้านพักเด็กและครอบครัว
ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้ผลสรุป ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผลการวิจัย
3. ข้อเสนอแนะการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

1. ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 62.6 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 43.3 สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 67.7 มีรายได้ต่อเดือน ไม่เกิน 15,000 บาท มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 52.4 มีตำแหน่งเป็นพนักงานราชการ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 76.4 มีอายุการทำงาน 5-10 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 45.7
2. คุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรบ้านพักเด็กและครอบครัวในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.37$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\bar{X} = 4.17$) มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ($\bar{X} = 3.63$) มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอ ($\bar{X} = 2.83$) มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง โดยสามารถสรุปผลในแต่ละด้าน ได้ดังนี้
 - 2.1 ด้าน ค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอ มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.83$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การกำหนดรายได้และเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง รองลงมาคือ การกำหนดรายได้และค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอ สวัสดิการที่ท่านได้รับ เช่น

ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าลดหย่อน ค่าเลี้ยงชีพและอื่นๆ มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับน้อย

2.2 ด้าน สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.93$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การจัดสภาพแวดล้อม เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ และเสียงในสถานที่ทำงานมีความเหมาะสม ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกสบาย มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านให้ความใส่ใจต่อความปลอดภัยของสถานที่ทำงาน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ หน่วยงานของท่านมีการตรวจสอบสุขภาพอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับน้อย

2.3 ด้านความก้าวหน้า มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ หน่วยงานของท่านทำให้การดำรงชีวิตของท่านอยู่อย่างสบาย รองลงมาคือ การได้รับโอกาสในการศึกษาอบรมต่อในวิชาชีพเพิ่มเติม ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ โอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานอยู่ในระดับที่ท่านพอใจ

2.4 ด้าน การพัฒนาความสามารถของบุคคล มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้บุคลากรไปอบรมสัมมนาหลักสูตรต่างๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก รองลงมาคือ ท่านมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การได้รับโอกาสให้เข้าร่วมการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง

2.5 ด้าน การบูรณาการทางสังคม มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.56$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การทำงานของท่านได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาในการทำงานเป็นอย่างดี มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก รองลงมาคือ การทำงานของท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน เป็นอย่างดี มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารให้ความเสมอภาคในการทำงานและอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการทำงาน เป็นทีม มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง

2.6 ด้าน กระบวนการยุติธรรมในองค์การ มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.55$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด

คือ หน่วยงานของท่านมีการประเมินการปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่กำหนดไว้และนำมาใช้ในการให้คุณให้โทษ มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก รองลงมาคือ ผู้บริหารให้ความสนใจและเอาใจใส่ในการปฏิบัติ รวมถึงการเสียสละและมีความรับผิดชอบร่วมกันกับผู้ปฏิบัติงาน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ หน่วยงานของท่านมีการประเมินการปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่กำหนดไว้และนำมาใช้ในการให้คุณให้โทษ มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง

2.7 ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.16$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านมีความพึงพอใจในวันหยุดที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านมีการกำหนดเวลาการทำงานที่เหมาะสมในแต่ละวัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านมักจะไม่ทำงานนอกเวลาปฏิบัติงานหรือนำงานกลับไปทำต่อที่บ้าน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง

2.8 ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ หน่วยงานมีนโยบายและเป้าหมายในการดำเนินงานที่ชัดเจนในการช่วยเหลือสังคม รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือกับโครงการต่างๆ ของส่วนราชการอื่นๆ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ หน่วยงานของท่านให้การสนับสนุนการอนุรักษ์วัฒนธรรม และประเพณี

3. การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรบ้านพักเด็กและครอบครัว ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล สามารถสรุปผลได้ดังนี้

3.1 จำแนกตามคุณลักษณะด้านเพศ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรบ้านพักเด็กและครอบครัวในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้งในภาพรวม และรายด้าน ทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

3.2 จำแนกตามคุณลักษณะด้านอายุ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรบ้านพักเด็กและครอบครัวในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 6 ด้าน คือ 1) ด้านค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอ 2) ด้านความก้าวหน้าในงาน 3) ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล 4) ด้านการบูรณาการทางสังคม 5) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต

ส่วนตัว และ 6) ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยโดยใช้วิธีของเซฟเฟ (Scheffe's test) พบว่า

3.2.1 คุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนี้ โดยบุคลากรบ้านพักเด็กและครอบครัวที่มีอายุ 51-60 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกับผู้ที่มีอายุ 31-40 ปี และผู้ที่มีอายุ 41-50 ปี

3.2.2 คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนี้ บุคลากรบ้านพักเด็กและครอบครัวที่มีอายุ 51-60 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกับผู้ที่มีอายุ 31-40 ปี และผู้ที่มีอายุ 41-50 ปี

3.2.3 คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนี้ บุคลากรบ้านพักเด็กและครอบครัวที่มีอายุ 18-30 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกับผู้ที่มีอายุ 41-50 ปี

3.2.4 คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนี้ 1) บุคลากรบ้านพักเด็กและครอบครัวที่มีอายุ 51-60 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกับผู้ที่มีอายุ 31-40 ปี และผู้ที่มีอายุ 41-50 ปี 2) บุคลากรบ้านพักเด็กและครอบครัวที่มีอายุ 18-30 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกับผู้ที่มีอายุ 41-50 ปี

3.2.5 คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนี้ บุคลากรบ้านพักเด็กและครอบครัวที่มีอายุ 51-60 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกับผู้ที่มีอายุ 31-40 ปี

3.2.6 คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนี้ บุคลากรบ้านพักเด็กและครอบครัวที่มีอายุ 51-60 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกับผู้ที่มีอายุ 41-50 ปี

ส่วนด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยโดยใช้วิธีของเซฟเฟ (Scheffe's test) ไม่พบรายคู่ช่วงอายุใดๆ ที่มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.3 จำแนกตามคุณลักษณะด้านระดับการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรบ้านพักเด็กและครอบครัวในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 5 ด้าน คือ 1) ด้านค่าตอบแทน

ในการทำงานที่เพียงพอ 2) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 3) ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล 4) ด้านการบูรณาการทางสังคม และ 5) ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยโดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's test) พบว่า

3.3.1 คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนี้ บุคลากรบ้านพักเด็กและครอบครัวที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกับผู้ที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและผู้ที่มีการศึกษาปริญญาตรี

3.3.2 คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนี้ บุคลากรบ้านพักเด็กและครอบครัวที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกับผู้ที่มีการศึกษาปริญญาตรี

3.3.3 คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนี้ บุคลากรบ้านพักเด็กและครอบครัวที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกับผู้ที่มีการศึกษาปริญญาตรี

3.3.4 คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนี้ บุคลากรบ้านพักเด็กและครอบครัวที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกับผู้ที่มีการศึกษาปริญญาตรี

3.3.5 คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนี้ บุคลากรบ้านพักเด็กและครอบครัวที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกับผู้ที่มีการศึกษาปริญญาตรี

ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวม เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยโดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's test) ไม่พบรายคู่ระดับการศึกษาใดๆ ที่มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.4 จำแนกตามคุณลักษณะด้านรายได้ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรบ้านพักเด็กและครอบครัว ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน ยกเว้น ด้านความก้าวหน้าในงาน จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยโดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's test) พบว่า

3.4.1 คุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนี้ บุคลากรบ้านพักเด็กและครอบครัวที่มีรายได้ต่อเดือน มากกว่า 30,000 บาท มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกับผู้มีรายได้ต่อเดือน ไม่เกิน 15,000 บาท และผู้มีรายได้ต่อเดือน 15,001–25,000 บาท

3.4.2 คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 2 คู่ ดังนี้ บุคลากรบ้านพักเด็กและครอบครัวที่มีรายได้ต่อเดือน มากกว่า 30,000 บาท มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกับผู้มีรายได้ต่อเดือน ไม่เกิน 15,000 บาท และผู้มีรายได้ต่อเดือน 15,001–25,000 บาท

3.4.3 คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนี้ บุคลากรบ้านพักเด็กและครอบครัวที่มีรายได้ต่อเดือน มากกว่า 30,000 บาท มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกับผู้มีรายได้ต่อเดือน 15,001–25,000 บาท

3.4.4 คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนี้ บุคลากรบ้านพักเด็กและครอบครัวที่มีรายได้ต่อเดือน มากกว่า 30,000 บาท มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกับผู้มีรายได้ต่อเดือน 15,001–25,000 บาท

3.4.5 คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนี้ บุคลากรบ้านพักเด็กและครอบครัวที่มีรายได้ต่อเดือน มากกว่า 30,000 บาท มีคุณภาพชีวิตการทำงาน สูงกว่าผู้มีรายได้ต่อเดือน 15,001–25,000 บาท

3.4.6 คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนี้ บุคลากรบ้านพักเด็กและครอบครัวที่มีรายได้ต่อเดือน มากกว่า 30,000 บาท มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกับผู้มีรายได้ต่อเดือน 15,001–25,000 บาท และผู้มีรายได้ต่อเดือน 25,001–30,000 บาท

ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล และด้านกระบวนการยุติธรรมในองค์กร เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยโดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's test) ไม่พบรายคู่รายใดใดๆ ที่มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.5 จำแนกตามคุณลักษณะด้านตำแหน่ง พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรบ้านพักเด็กและครอบครัวในภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยโดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's test) พบว่า

3.5.1 คุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนี้ บุคลากรบ้านพักเด็กและครอบครัวที่เป็นข้าราชการ มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกับผู้เป็นพนักงานราชการ

3.5.2 คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนี้ บุคลากรบ้านพักเด็กและครอบครัวที่เป็นข้าราชการ มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกับผู้เป็นพนักงานราชการและผู้เป็นลูกจ้างเหมา

3.5.3 คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนี้ บุคลากรบ้านพักเด็กและครอบครัวที่เป็นข้าราชการ มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกับผู้เป็นพนักงานราชการ

ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยโดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's test) ไม่พบรายคู่ตำแหน่งใดๆ ที่มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.6 จำแนกตามคุณลักษณะด้านอายุงาน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรบ้านพักเด็กและครอบครัวในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 4 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลและด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยโดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's test) พบว่า

3.6.1 คุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนี้ บุคลากรบ้านพักเด็กและครอบครัวที่มีอายุการทำงาน 21 ปี ขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกับผู้ที่มีอายุการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี และผู้ที่มีอายุการทำงาน ต่ำกว่า 5-10 ปี

3.6.2 คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนี้ บุคลากรบ้านพักเด็กและครอบครัว

ที่มีอายุการทำงาน 21 ปี ขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกับผู้มีอายุการทำงานต่ำกว่า 5 ปี และผู้มีอายุการทำงาน ต่ำกว่า 5-10 ปี

ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล และความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยโดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's test) ไม่พบรายคู่อายุนานใดๆ ที่มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.7 จำแนกตามคุณลักษณะด้านจังหวัด พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรบ้านพักเด็กและครอบครัวในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้งในภาพรวม และรายด้านทุกด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยโดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's test) พบว่า

3.7.1 คุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนี้ บุคลากรบ้านพักเด็กและครอบครัวจังหวัดศรีสะเกษ มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกับบุคลากรบ้านพักเด็กและครอบครัวจังหวัดบึงกาฬ

3.7.2 คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนี้ บุคลากรบ้านพักเด็กและครอบครัวจังหวัดศรีสะเกษ มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างบุคลากรบ้านพักเด็กและครอบครัวจังหวัดบึงกาฬ, บุคลากรบ้านพักเด็กและครอบครัวจังหวัดหนองคาย และบุคลากรบ้านพักเด็กและครอบครัวจังหวัดมุกดาหาร

3.7.3 คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนี้ บุคลากรบ้านพักเด็กและครอบครัวจังหวัดชัยภูมิ มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างบุคลากรบ้านพักเด็กและครอบครัวจังหวัดบึงกาฬ, บุคลากรบ้านพักเด็กและครอบครัวจังหวัดกาฬสินธุ์ และบุคลากรบ้านพักเด็กและครอบครัวจังหวัดมุกดาหาร

3.7.4 คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านกระบวนการยุติธรรมในองค์การ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนี้ บุคลากรบ้านพักเด็กและครอบครัวจังหวัดศรีสะเกษ มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกับบุคลากรบ้านพักเด็กและครอบครัวจังหวัดบึงกาฬ

ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เมื่อทำการทดสอบ

ความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยโดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's test) ไม่พบรายคู่อายุงานใดๆ ที่มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. แนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรบ้านพักเด็กและครอบครัว ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาควรเอาใจใส่ ดูแลความเป็นอยู่ และการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นประจำ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ให้แก่เจ้าหน้าที่ ควรยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากรทุกคน ได้ความเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ ควรส่งเสริมสนับสนุนและเปิดโอกาสให้มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง หน้าที่ การงานที่สูงขึ้นกว่าเดิม และต้องมีความยุติธรรมและเป็นธรรมในการพิจารณาความดี ความชอบ หรือการประเมินผลการทำงาน และควรมีการเพิ่มจำนวนบุคลากรในบ้านพักเด็ก และครอบครัวให้มากขึ้น เนื่องจากในปัจจุบัน จำนวนบุคลากรไม่เพียงพอกับปริมาณงาน ที่ทำอยู่

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ควรพิจารณาเพิ่ม สวัสดิการ และสิทธิพิเศษอื่นๆ ให้แก่ข้าราชการ พนักงานราชการ เจ้าหน้าที่ของบ้านพักเด็ก และครอบครัว เช่น เพิ่มเงินค่าล่วงเวลา เพิ่มเงินเดือน เพิ่มเงินปูนบำเหน็จความดีความชอบ และเพิ่มวันลาพักผ่อนเป็นพิเศษ จัดหาที่พักให้กับบุคลากรที่มาจากต่างจังหวัด ฯลฯ เป็นต้น ควรมีการกำหนดนโยบายและการบริหารที่เหมาะสมเอื้อให้งานสำเร็จลุล่วง ควรมีการจัดระบบ การทำงานให้มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ ควรพิจารณาปรับปรุงโครงสร้างเงินเดือน ของพนักงานราชการ ลูกจ้างให้เพียงพอต่อการดำรงชีพในปัจจุบัน ควรดำเนินการ ด้านสวัสดิการต่างๆ ภายในหน่วยงานให้เป็นไปด้วยความสะดวกและรวดเร็วมากยิ่งขึ้น เพื่อให้บุคลากรของบ้านพักเด็กและครอบครัว สามารถเบิกจ่ายได้รวดเร็วขึ้น และควรจัดหา อุปกรณ์อำนวยความสะดวกให้เพียงพอและเหมาะสมต่อการทำงาน

อภิปรายผลการวิจัย

1. จากผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรบ้านพักเด็กและ ครอบครัว ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทน ในการทำงานที่เพียงพอ มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง

ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุเนตร นามโคตรศรี (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอตำบลขุนทด จังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยปรากฏดังนี้ ในภาพรวมทั้ง 8 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.19 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.002 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับดีมากมีเพียงด้านเดียว คือ ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม ส่วนที่เหลือระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับ ปานกลาง มี 7 ด้าน ได้แก่ ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านบทบาทระหว่างการทำงานกับ สุขภาพที่มีความสมดุล และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม

สอดคล้องกับงานวิจัยของ มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดตรัง (2551, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายปี กรณีศึกษา : มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จากผลการศึกษา ในภาพรวม พบว่า ลูกจ้างชั่วคราวรายปี มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง พิจารณาระดับคุณภาพชีวิตในแต่ละด้านจะพบว่า คุณภาพชีวิตด้านสภาพงาน จะอยู่ในระดับสูงสุด รองลงมาคือด้านภาวะผู้นำ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านการพัฒนาและการใช้ความสามารถ ส่วนระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านสิทธิของลูกจ้าง รองลงมา คือ ด้านความปลอดภัยและการส่งเสริมสุขภาพ ด้านงานและขอบเขตชีวิตส่วนตัว ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และระดับคุณภาพชีวิตที่อยู่ระดับปานกลางแต่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือคุณภาพชีวิตด้านความมั่นคงและโอกาสความก้าวหน้า สอดคล้องกับงานวิจัยของ เศรษฐศาสตร์ ไชยแสง (2553) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ศูนย์วิจัยและพัฒนา วิทยาลัยราชพฤกษ์ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ วงเดือน เลหาวัฒนภิญโญ และคณะ (2552, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี อยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 78 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า องค์ประกอบด้านเศรษฐกิจและความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม อยู่ในระดับสูงกว่าด้านอื่นคิดเป็นร้อยละ 92.12 และองค์ประกอบด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงานอยู่ในระดับต่ำสุด คิดเป็นร้อยละ 28.72

จากผลการศึกษาที่พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรบ้านพักเด็ก และครอบครัวในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจ เนื่องจากบุคลากรบ้านพักเด็กและครอบครัวในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีการทำงาน โดยได้รับการตอบสนองความต้องการและความปรารถนาในด้านค่าตอบแทนในการทำงาน ที่เพียงพอ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านความสมดุล ระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว อยู่พอสมควร แม้ว่าการทำงานของบุคลากรบ้านพักเด็กและครอบครัว จะเป็นงานที่ต้องเสียสละ อาศัยความอดทน ต้องทำงานโดยมีเวลาพักผ่อนไม่เต็มที่ ต้องอยู่เวร สายด่วนประจำตัว 1300 ก่อให้เกิดความเครียดได้ง่าย โดยด้านค่าตอบแทนในการทำงาน ที่เพียงพอ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด แสดงให้เห็นว่าบุคลากรบ้านพักเด็กและครอบครัวในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ มีความรู้สึกว่าหน่วยงานที่ตนสังกัดหรือปฏิบัติงานอยู่นั้น ยังให้ความสำคัญน้อยในด้านค่าตอบแทนในการทำงาน ซึ่งเป็นเรื่องที่มีความสำคัญมาก สำหรับชีวิตของคนทำงาน

2. จากผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของของบุคลากรบ้านพักเด็ก และครอบครัวในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทน ในการทำงานที่เพียงพอ มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.83$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การกำหนดรายได้และ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง รองลงมาคือ การกำหนดรายได้และค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ มีคุณภาพชีวิต การทำงานในระดับปานกลาง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทนในการทำงาน ที่เพียงพอ สวัสดิการที่ท่านได้รับ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าลดหย่อน ค่าเลี้ยง ภัยและอื่นๆ มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับน้อย สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุเนตร นามโคตรศรี (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การ บริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิต การทำงานที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม และสอดคล้องกับ งานวิจัยของ กนกวรรณ ชูชีพ (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการในจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ปัจจัยค่าตอบแทน คิดเป็น ร้อยละ 48.8 แสดงถึงว่าค่าตอบแทนที่บุคลากรบ้านพักเด็กและครอบครัว ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้รับในปัจจุบันยังไม่ค่อยยุติธรรมเพียงพอหรือกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ ที่ต้องทุ่มเททั้งความรู้ ความสามารถ และทุ่มเทเวลาเป็นอย่างมาก ตลอดจนค่าตอบแทนยังไม่สอดคล้องกับสภาพ

ค่าครองชีพและสภาพสังคมในปัจจุบัน ทั้งนี้หากมองในมุมมองของค่าตอบแทนและ การมีคุณค่าของการปฏิบัติงานแล้ว ควรที่จะได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อการดำเนินชีวิต โดยเฉพาะภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันที่มีค่าครองชีพที่สูงขึ้น

แต่เนื่องจากความจำเป็นชีวิตความเป็นอยู่ หรือสถานะทางสังคม ครอบครัว ของบุคลากรบ้านพักเด็กและครอบครัวในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่แตกต่างกัน ยังไม่มี มาตรฐานที่แน่ชัดว่า ค่าตอบแทนในระดับใดถึงจะเพียงพอต่อความต้องการหรือความจำเป็น ทั้งนี้ก็เนื่องจากสถานะทางเศรษฐกิจในปัจจุบัน ด้วยราคาสินค้าเครื่องใช้อุปโภคบริโภคต่างๆ ราคาสูงขึ้น ค่าใช้จ่ายสูง เงินเดือนค่าตอบแทนจึงไม่เพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน หรือหาก ค่าใช้จ่ายพอใช้แต่ก็ไม่มีเหลือเก็บ จึงเป็นสาเหตุประการหนึ่งที่ส่งผลให้การวิจัยพบอีกว่า เงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับนั้นไม่เหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน เนื่องจากเงินเดือนค่าตอบแทนที่บุคลากรบ้านพักเด็กและครอบครัวในภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้รับถูกกำหนดให้เป็นอัตราที่เป็นมาตรฐานเดียวกันโดยระเบียบราชการ จากกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ทางบ้านพักเด็กและครอบครัวในแต่ละ จังหวัดไม่มีอำนาจในการที่จะกำหนดอัตราค่าตอบแทนตามที่เห็นสมควรตามสภาพค่าครองชีพ ในปัจจุบัน ดังนั้นในการให้ความช่วยเหลือจึงค่อนข้างลำบาก เพราะเกี่ยวเนื่องจากนโยบาย รัฐบาลและสถานะเศรษฐกิจของประเทศ องค์กรจึงไม่สามารถที่จะแก้ไขได้ด้วยตนเอง แต่องค์กรก็สามารถที่จะปรับปรุงและจัดสรรสวัสดิการอื่นๆ ให้ดีขึ้นได้เพื่อให้บุคลากรบ้านพัก เด็กและครอบครัวในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยเฉพาะพนักงานราชการ และลูกจ้างเหมา รู้สึกว่าได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมขึ้นได้

3. การเปรียบเทียบ คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรบ้านพักเด็กและครอบครัว ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามคุณลักษณะด้านเพศ พบว่า คุณภาพชีวิต การทำงานในภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกัน จำแนกตามคุณลักษณะด้านอายุ ระดับ การศึกษา รายได้ ตำแหน่ง อายุงาน และจังหวัด พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชวัญญา เถาว์วัลย์ (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรฝ่ายงบประมาณ การเงิน และบัญชี คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า โดยภาพรวม บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน ส่วนปัจจัย ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรฝ่ายงบประมาณการเงิน และบัญชี คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ปัจจัย อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ส่วนปัจจัยที่ไม่มี

ผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยเพศ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วงเดือน เลหาวัฒน์ภิญโญ และคณะ (2552, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพยาบาลในโรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบ คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี กับองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า พยาบาลที่มีอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลา ในการปฏิบัติงาน เงินเดือน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้อง กับงานวิจัยของ ละมุล บุตรา (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม พบว่า แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ กันทรวิชัยจังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามเพศระดับการศึกษาและตำแหน่งงานพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนตำบลที่มีเพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน แตกต่างกันอย่างมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

โดยบุคลากรบ้านพักเด็กและครอบครัว ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีอายุ 51 – 60 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงาน สูงกว่าช่วงอายุอื่นๆ บุคลากรบ้านพักเด็กและครอบครัว ที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีคุณภาพชีวิตการทำงาน สูงกว่าผู้ที่มีการศึกษาระดับอื่นๆ บุคลากรบ้านพักเด็กและครอบครัวที่มีรายได้ต่อเดือน มากกว่า 30,000 บาท มีคุณภาพชีวิต การทำงาน สูงกว่าผู้ที่มีรายได้ต่อเดือนในระดับอื่นๆ บุคลากรบ้านพักเด็กและครอบครัว ที่เป็นข้าราชการ มีคุณภาพชีวิตการทำงาน สูงกว่าผู้ที่มีตำแหน่งอื่น ๆ บุคลากรบ้านพักเด็ก และครอบครัวที่มีอายุการทำงาน 21 ปี ขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตการทำงาน สูงกว่าผู้ที่มีอายุ การทำงานในระดับที่ต่ำกว่า บุคลากรบ้านพักเด็กและครอบครัวที่เป็นข้าราชการ มีคุณภาพ ชีวิตการทำงาน สูงกว่าผู้ที่เป็นพนักงานราชการและลูกจ้างเหมา

จากผลการวิจัยเปรียบเทียบ คุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรบ้านพัก เด็กและครอบครัวในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ แสดงให้เห็นว่า บุคลากรบ้านพักเด็กและ ครอบครัวที่เป็นข้าราชการจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีกว่า บุคลากรบ้านพักเด็กและ ครอบครัวที่มีตำแหน่งเป็นพนักงานราชการและลูกจ้างเหมา ซึ่งบุคลากรบ้านพักเด็กและ ครอบครัวที่เป็นข้าราชการ ย่อมมีรายได้ ค่าตอบแทน และสวัสดิการที่สูงกว่า มีระดับการศึกษา ที่สูงกว่า มีอายุงานที่สูงกว่า บุคลากรบ้านพักเด็กและครอบครัวที่มีตำแหน่ง ลูกจ้างเหมา และพนักงานราชการ เนื่องจากมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน และมีความพร้อมในทุกๆ ด้าน มากกว่า นั่นเอง

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำ ผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอ ควรมีการปรับปรุงและจัดสรรสวัสดิการให้ดีขึ้น เช่น การจัดสรรบ้านพักแก่ลูกจ้างสำหรับผู้ที่ต้องเดินทางมาทำงานไกล หรือผู้ที่ต้องอาศัยบ้านเช่าในปัจจุบัน เพื่อลดค่าใช้จ่ายในการเดินทาง การช่วยเหลือในรูปแบบสวัสดิการให้กู้ยืมเงินดอกเบี้ยต่ำ เพิ่มสวัสดิการ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าลดหย่อนค่าเลี้ยงชีพ และจัดทุนการศึกษาสำหรับบุตรของลูกจ้าง รวมทั้งการส่งเสริมการหารายได้เสริมให้กับบุคลากรในช่วงวันหยุด

1.2 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ควรมีการบริการการตรวจสุขภาพให้กับบุคลากร อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง และควรมีการจัดทำแผนการป้องกันความเสี่ยงหรืออันตรายต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นขณะปฏิบัติงานที่เหมาะสม ขึ้นภายในหน่วยงาน

1.3 ด้านความก้าวหน้า กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ควรพิจารณาเพิ่มอัตราค่าจ้างในหน่วยงานต่าง ๆ โดยการพิจารณาบรรจุพนักงานราชการที่มีความรู้ความสามารถ ให้เป็นข้าราชการ เพื่อเพิ่มโอกาสความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

1.4 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับโอกาสให้เข้าร่วมการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงานให้มากขึ้น

1.5 ด้านการบูรณาการทางสังคม ผู้บริหารควรให้ความเสมอภาคในการทำงานและอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมให้มากขึ้น

1.6 ด้านกระบวนการยุติธรรมในองค์กร ควรมีการประเมินการปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่กำหนดไว้และนำมาใช้ในการให้คุณให้โทษให้มากขึ้น

1.7 ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ควรจัดให้มีบุคลากรเพิ่มขึ้นในหน่วยงานบ้านพักเด็กและครอบครัวในแต่ละจังหวัด เนื่องจากในปัจจุบัน มีปริมาณงานมากกว่าปริมาณคน

1.8 กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ตลอดจนเจ้าหน้าที่บ้านพักเด็กและครอบครัว จังหวัดบึงกาฬ ควรให้ความสำคัญ และให้การดูแลบุคลากรบ้านพักเด็กและครอบครัวของบ้านพักเด็กและครอบครัว จังหวัดบึงกาฬ ให้มากขึ้น เนื่องจากผลการวิจัย

พบว่า บุคลากรบ้านพักเด็กและครอบครัวจังหวัดบึงกาฬ มีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำที่สุดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

2. 1 ควรมีการศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยเจาะลึกด้านใดด้านหนึ่งโดยละเอียดยิ่งขึ้น

2.2 ควรศึกษาวิจัยในเรื่อง รายได้ สวัสดิการที่เหมาะสม สำหรับบุคลากรบ้านพักเด็กและครอบครัว ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อเป็นการเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน รวมทั้งเพิ่มคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.3 ควรศึกษาตัวแปรอิสระอื่นที่สามารถส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานได้ อาทิ เสถียรภาพของการทำงาน การควบคุมการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ขั้นตอนของการเรียกร้อง ความอาวุโส ความภูมิใจในองค์กร การบริหารจัดการของหน่วยงาน ลักษณะงานสิ่งแวดล้อมภายนอกองค์กรที่มีผลต่อองค์กร ได้แก่ วัฒนธรรม สังคม เศรษฐกิจ เทคโนโลยีภาวะการณแข่งขัน เป็นต้น

2.3 ควรทำการศึกษาในลักษณะเดียวกัน โดยศึกษาในภาพรวมระดับประเทศ เพื่อจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายต่อกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ต่อไป