

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่
QUALITY OF WORK LIFE OF STAFF IN PROVINCIAL WATERWORKS
AUTHORITY HEAD OFFICE

ประวิตร ศรีบริกิจ

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

เป็นผู้รับผิดชอบบทความ

PRAWIT SRIBORIKIT

Faculty of Business Administration Program in Management, Ramkhamharg University

Corresponding author

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน การประปาส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่ ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านประชาธิปไตยในองค์กรและสิทธิส่วนบุคคล ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยมีกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม คือ พนักงานการประปาส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่ จำนวน 300 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ หาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย จำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 57.7, มีอายุ 31 - 40 ปี จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 55, มีสถานภาพโสด จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 48.3, มีการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 51.0, มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 20,001 - 30,000 บาท จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 53, มีระยะเวลาการทำงาน/อายุงาน ระหว่าง 6 - 10 ปี จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 30.0, สังกัดหน่วยงาน สายงานรองผู้ว่าการ วิชาการ จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 35.7 มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว, ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น, ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน, ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน, ด้านประชาธิปไตยในองค์กรและสิทธิส่วนบุคคล, ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ, ด้านการทำงานที่เป็น

ประโยชน์ต่อสังคม, ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการทำงาน, พนักงาน, การประปาส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่

ABSTRACT

Objective to study the quality of working life of Staff in The Provincial Waterworks Authority Head Office consists of adequate and fair compensation. Health and safety at work Opportunity for talent development In progress and stability in the workplace Working together and relationships with other people Democracy in organizations and personal rights On the balance between work and personal life And work that is beneficial to the society. There are 300 respondents who are the Provincial Waterworks Authority of the head office. The tools used for data collection are questionnaires. Data analysis is done using computer software to find frequency, values. Percentage, mean (\bar{X}), standard deviation (SD) and summarize

The majority of the respondents were 173 males, accounting for 57.7%, Age between 31 to 40 years, 165 people, representing 55 percent, There are 145 single people, accounting for 48.3%, have bachelor degree studies, comprising 153 people accounting for 51.0%, with monthly income between 20,001 to 30,000 baht, 159 people representing 53%, have work experience between 6 to 10 years, a total of 90 people, representing 30.0 percent, under the department 107 Deputy Governor, accounting for 35.7%, had a high level of opinions. When considering in each aspect, it was found that The items which have high level of opinions are the balance between work and personal life, working together and relationships with others, health and safety at work, progress and security at work, Democracy in the organization and personal rights, opportunities to develop talents, work that benefits society, health and safety in According to an order of a class on the middle level is the fair and adequate compensation.

Keywords: The quality of working life, Staff, Provincial Waterworks Authority Head Office

บทนำ

ความสำคัญในการบริหารจัดการองค์กรให้ประสบความสำเร็จนั้น จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยหลายประการเพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวหน้า และสามารถก้าวตามทันโลกในยุคที่เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทในด้านต่างๆ ซึ่งแต่ละองค์กรมีการให้ความสำคัญต่อปัจจัยพัฒนาในด้านต่างๆแตกต่างกัน แต่ปัจจัยหนึ่งที่

นักวิจัยทำการวิจัยเกี่ยวกับหัวข้อด้านการบริหารจัดการให้ความสำคัญ และมีการสร้างทฤษฎีเพื่อหาข้อสรุปและนำไปประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาองค์กร คือทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับด้านทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นปัจจัยหลักในการขับเคลื่อนองค์กรเข้าสู่เป้าหมายและทิศทางที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การที่องค์กรหนึ่งๆมีทรัพยากรมนุษย์ที่ดี ย่อมหมายถึง การมีบุคลากรที่มีศักยภาพ มีความรู้ความสามารถ ทักษะต่างๆที่จะนำพาให้องค์กรก้าวหน้าและมีโอกาสประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ยกตัวอย่างเช่น การมีผู้นำองค์กรที่มีทักษะความเป็นผู้นำ ทักษะการแก้ปัญหาที่ดี หรือ พนักงานในองค์กร มีทักษะในด้านอื่นๆ นอกจากทักษะตามตำแหน่งงาน เช่น มีทักษะในด้านการใช้ภาษาต่างประเทศ หรือทักษะการใช้เทคโนโลยีหรือคอมพิวเตอร์ เป็นต้น

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในองค์กร มีส่วนสำคัญในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ กล่าวคือ เมื่อพนักงานในองค์กรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี สามารถมีความสุขในการทำงาน ก็จะส่งผลให้บุคลากรในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพของการทำงานดีขึ้น ซึ่งจะเป็นผลดีต่อภาพลักษณ์ขององค์กร และผลประโยชน์ที่ดีขึ้น อนึ่ง ถ้าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในองค์กรที่ไม่ดี จะก่อให้เกิด ความขัดแย้ง ความไม่พอใจในการทำงาน ประสิทธิภาพการทำงานต่ำลง เป็นผลให้ บุคลากรย้ายงาน ซึ่งจากข้อมูลปัญหาและความสำคัญในข้างต้น ทำให้ผู้ดำเนินการวิจัย สนใจที่จะศึกษาหัวข้อปัจจัยอะไร ที่จะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ในองค์กร การประปาส่วนภูมิภาค(สำนักงานใหญ่) เพื่อหาแนวทางการวิจัยที่เป็นประโยชน์ให้กับองค์กร และหน่วยงานภายใน เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุง พัฒนา แนวทางการดำเนินการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน การประปาส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่

ขอบเขตการวิจัย

ในการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่ มีดังนี้

ขอบเขตของเนื้อหา

1. ตัวแปรอิสระ เป็นปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานะภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการทำงาน หน่วยงานในสังกัด

2. ตัวแปรตาม คือ ปัจจัยที่มีผลต่อ คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน การประปาส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่ ประกอบไปด้วย ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านประชาธิปไตยในองค์กรและสิทธิส่วนบุคคล ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานการประปาส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ จำนวน 1,109 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 31 กรกฎาคม 2562) โดยการคำนวณหาปริมาณตัวอย่างที่จะนำมาวิจัย ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการคำนวณตามสูตรของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ระดับความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ คำนวณค่าได้เท่ากับ 294 คน

ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้จะทำตั้งแต่เดือน สิงหาคม – กันยายน 2562

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัยครั้งนี้

ผลการวิจัยที่ได้สามารถนำมาใช้เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุง พัฒนา แนวทางการดำเนินการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ของพนักงานในสังกัด การประปาส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพื่อให้เกิดความสุขในการทำงาน ลดความตึงเครียดในการทำงานได้ สร้างความผูกพันระหว่างพนักงานกับองค์กร เป็นแบบอย่างวัฒนธรรมที่ดีภายในองค์กร และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานที่ดียิ่งขึ้น

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรต้น

ปัจจัยส่วนบุคคล

1. เพศ
2. อายุ
3. สถานภาพสมรส
4. ระดับการศึกษา
5. รายได้ต่อเดือน
6. ประสบการณ์ทำงาน
7. หน่วยงานในสังกัด



ตัวแปรตาม

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน การประปา

ส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
2. ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน
3. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ
4. ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน
5. ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น
6. ด้านประชาธิปไตยในองค์กรและสิทธิส่วนบุคคล
7. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว
8. ด้านการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

Richard E. Walton (อ้างถึงใน นวรัตน์ ณ วันจันทร์ 2548) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับ ลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยแบ่งออกเป็น 8 ประการ คือ

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (adequate and fair compensation) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่นๆ อย่างเพียงพอกับการมีชีวิต
2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะ และส่งเสริมสุขภาพ (safe and healthy environment) หมายถึง สภาพการทำงานที่ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย
3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ขีดความสามารถของบุคคล (development of human capacities) คือ การพัฒนาศักยภาพของบุคคลในการทำงาน เช่น การศึกษา การฝึกอบรม
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Future Opportunity for Continued growth and security) นอกจากงานจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ขีดความสามารถแล้ว ยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้า
5. การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (social integration in the Work Organization) ซึ่งหมายความว่า การทำงานร่วมกันเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จได้
6. สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน (constitutionalism in the Work Organization) ซึ่งหมายถึง การบริหารให้พนักงาน ได้มีสิทธิในการปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย และการเคารพสิทธิส่วนตัว
7. ความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงานโดยส่วนรวม (the total life space) เป็นเรื่องของ การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกองค์การอย่างสมดุลนั้น
8. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (social relevance) คือ การรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่างๆ ทั้งในด้านผลผลิต การจำกัดของเสีย การรักษาสภาพแวดล้อม

ข้อมูลหน่วยงาน การประปาส่วนภูมิภาค

การประปาส่วนภูมิภาค เป็นองค์กรที่รับผิดชอบในการก่อสร้างและบริหารงานเกี่ยวกับกิจการประปาในส่วนภูมิภาค และชนบทต่าง ๆ จากประวัติของกองประปาภูมิภาค กรมโยธาธิการพบว่าในปี พ.ศ. 2496 รัฐบาลได้อนุมัติงบประมาณ ให้ดำเนินการก่อสร้างการประปา ณ ศูนย์การทหารปืนใหญ่โคกกระเทียม ให้ชื่อว่า การประปาพิบูลสงคราม ผลิตและจำหน่ายน้ำประปาบริการหน่วยทหารและประชาชน ซึ่งอาจจะเป็น การประปาแห่งแรกในต่างจังหวัด และในปี พ.ศ.2497 รัฐบาลก็ได้อนุมัติให้กรมโยธาธิการกู้เงินธนาคารออมสิน มาดำเนินการก่อสร้างการประปา ขอนแก่น ราชบุรี อุตรธานี เชียงใหม่ ปากพั่นและภูเก็ต รวม 6 แห่ง และอนุมัติให้ทำสัญญา ผ่อนชำระ กับบริษัทเอกชนรวม 2 ฉบับ เพื่อก่อสร้างการประปา 70 การประปา โดยใช้เงินกู้จากธนาคารออมสิน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วิรัช สงวนวงค์วาน และ ณัฐนิชา ปิยปัญญา (2560) ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงาน ของพยาบาลในโรงพยาบาล เอกชนกรุงเทพมหานคร การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการ

ทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาล เอกชนกรุงเทพมหานคร โดยศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อายุการทำงาน วุฒิการศึกษา สูงสุด สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 ด้าน ได้แก่ การได้รับ ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การบูรณาการทางสังคม สิทธิของ พนักงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม โดยประยุกต์ใช้ทฤษฎีองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของ Richard E. Walton ใน การศึกษาได้สุ่มตัวอย่างแบบง่ายเป็นพยาบาลที่ทำงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งใน กรุงเทพมหานคร จำนวน 180 ราย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อ สอบถามข้อมูลส่วนบุคคล และความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการศึกษาจากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยการแจกแบบสอบถาม สุ่มตรวจสอบกลุ่มตัวอย่าง เพื่อเก็บข้อมูลนำมาวิเคราะห์ในการวิจัย โดยมีขั้นตอนในการดำเนินงานดังนี้

ประชากรและกลุ่มเป้าหมาย

ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานการประชาสัมพันธ์ส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่ จำนวน 1,109 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 31 กรกฎาคม 2562) โดยผู้วิจัยได้ใช้วิธีการคำนวณหากลุ่มตัวอย่างกรณีที่ทราบจำนวน ประชากรทั้งหมดด้วยวิธีการคำนวณของ ทาโร ยามาเนะ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่ง กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างเท่ากับ 5% โดยวิธีกำหนดกลุ่มเป้าหมายเพื่อให้ทำ แบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกวิธีการแจกแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ได้จะเป็นพนักงานการประชาสัมพันธ์ส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่คนใดก็ได้ที่ให้ความ ร่วมมือในการให้ข้อมูลตอบแบบสอบถามได้ เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างตามจำนวนที่ต้องการโดยไม่มีหลักเกณฑ์ และเพื่อให้ง่ายต่อการคำนวณ ผู้วิจัยขอกำหนดกลุ่มตัวอย่าง ทั้งหมดที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 300 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการแจกแบบสอบถาม ซึ่งข้อมูลในแบบสอบถามมาจากการศึกษาข้อมูลจากการ วิจัยอื่นที่เกี่ยวข้อง นำมาประยุกต์ร่วมกับแบบสำรวจในด้านอื่นๆขององค์กรโดยดึงเอาปัญหาที่เกิดขึ้นในด้าน ต่างๆของแต่ละหน่วยงานในองค์กรการประชาสัมพันธ์ส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่ เพื่อมาประเมินหาสาเหตุ ปัญหา และวิธีการแก้ไข โดยแบบสำรวจ แยกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เพื่อให้ทราบถึงลักษณะ ข้อมูลพื้นฐานของผู้ทำแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับปัญหา ซึ่งมีผลกระทบโดยตรงกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานในสังกัดการประปาส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่ ซึ่งจำแนกเป็น 8 ด้าน จำนวน 32 ข้อ แบ่ง ระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ คือ 5 = มากที่สุด, 4 = มาก, 3 = ปานกลาง, 2 = น้อย, 1 = น้อยที่สุด

การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในสังกัดการประปา ส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่ โดยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยอื่นที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อคุณภาพชีวิตการ ทำงาน นำมาประยุกต์ร่วมกับแบบสำรวจในด้านอื่นๆขององค์กร และตรวจสอบเนื้อหาในแต่ละหัวข้อว่ามี ความครอบคลุมและสามารถเข้าถึงวัตถุประสงค์ของงานวิจัยได้หรือไม่ จากนั้นนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณา ตรวจสอบและให้คะแนน นำมาคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องโดยพิจารณาจากคะแนน IOC ดังนี้

1. IOC น้อยกว่า 0.5 แสดงว่า ข้อคำถามนั้นเนื้อหาไม่ตรงตามที่ต้องการวัด
2. IOC ตั้งแต่ 0.5 – 1.0 แสดงว่าข้อคำถามมีความเที่ยงตรงใช้ได้

นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ แล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อนำมาปรับปรุงเพื่อความสมบูรณ์

การทดสอบวัดค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

การทดสอบทำได้โดยนำแบบสอบถามไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุด เพื่อตรวจสอบความ น่าเชื่อถือ (Reliability) และค้นหาข้อบกพร่องของข้อคำถามที่ใช้วัดตัวแปรดังกล่าว โดยได้นำโปรแกรม สำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ มาใช้ในการทดสอบความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม (Reliability)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ดำเนินการตามขั้นตอน คือ แจกแบบสอบถาม ให้แก่กลุ่มตัวอย่าง และ เก็บรวบรวมแบบสอบถาม เพื่อนำไปจัดทำและเตรียมสำหรับการวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อรวบรวมข้อมูลและแจกแจงความถี่แล้วใช้คะแนนเฉลี่ยของประชากรแบ่งคุณภาพชีวิตในการ ทำงานเป็น 5 ระดับ โดยผู้วิจัยใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยในการแปลงผล ซึ่งผลจากการคำนวณโดยใช้สูตรคำนวณ ความกว้างของอันตรภาคชั้น ในการแปลความหมายของอันตรภาคชั้น แบ่งช่วงคะแนนเป็น

- | | |
|-------------|--|
| 1.00 – 1.80 | หมายถึง ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานน้อยที่สุด |
| 1.81 – 2.60 | หมายถึง ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานน้อย |
| 2.61 – 3.40 | หมายถึง ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานปานกลาง |
| 3.41 – 4.20 | หมายถึง ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานมาก |
| 4.21 – 5.00 | หมายถึง ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานมากที่สุด |

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ 1

1. ค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับการวิเคราะห์เพื่อการบรรยายปัจจัยส่วนบุคคล
2. ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
3. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคล มีพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 300 คน เป็นเพศชาย จำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 57.7 และ เพศหญิง จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 42.3 ส่วนใหญ่ มีอายุ 31 - 40 ปี จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 55 รองลงมาคืออายุ 41 - 50 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็น ร้อยละ 15.3, อายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 45 คน คิดเป็น ร้อยละ 15 และอายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็น ร้อยละ 14.7 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ มีสถานภาพโสด จำนวน 145 คน คิดเป็น ร้อยละ 48.3 รองลงมาคือสถานภาพสมรส จำนวน 133 คน คิดเป็น ร้อยละ 44.3 และสถานภาพหม้าย / หย่า / แยกกันอยู่ จำนวน 22 คน คิดเป็น ร้อยละ 7.3 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ มีการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 51.0 รองลงมาคือการศึกษาสูงสุดระดับ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 125 คน คิดเป็น ร้อยละ 41.7, การศึกษาสูงสุดระดับ ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 20 คน คิดเป็น ร้อยละ 6.7 และ การศึกษาสูงสุดระดับ อื่น ๆ จำนวน 2 คน คิดเป็น ร้อยละ 0.7 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 20,001 - 30,000 บาท จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 53 รองลงมาคือรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,001 - 20,000 บาท จำนวน 56 คน คิดเป็น ร้อยละ 18.7, รายได้ต่อเดือน 50,001 บาทขึ้นไป จำนวน 48 คน คิดเป็น ร้อยละ 16.0, รายได้ต่อเดือนระหว่าง 30,001 - 40,000 บาท จำนวน 25 คน คิดเป็น ร้อยละ 8.3, รายได้ต่อเดือนระหว่าง 40,001 - 50,000 บาท จำนวน 10 คน คิดเป็น ร้อยละ 3.3 และรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท จำนวน 2 คน คิดเป็น ร้อยละ 0.7 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ มีระยะเวลาการทำงาน/อายุงาน ระหว่าง 6 - 10 ปี จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 30.0 รองลงมาคือมีระยะเวลาการทำงาน/อายุงาน ระหว่าง 2 - 6 ปี จำนวน 88 คน คิดเป็น ร้อยละ 29.3, ระยะเวลาการทำงาน/อายุงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 86 คน คิดเป็น ร้อยละ 28.7 และระยะเวลาการทำงาน/อายุงานไม่เกิน 2 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็น ร้อยละ 12.0 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ สังกัดหน่วยงาน สายงาน(รองผู้ว่าการ วิชาการ) จำนวน 107 คน คิดเป็น ร้อยละ 35.7 รองลงมาคือสังกัดหน่วยงาน สายงาน(รองผู้ว่าการ บริหาร) จำนวน 81 คน คิดเป็น ร้อยละ 27.0, สังกัดหน่วยงาน สายงาน(ผู้ว่าการ) จำนวน 63 คน คิดเป็น ร้อยละ 21.0, สังกัดหน่วยงาน สายงาน (รองผู้ว่าการ แผนยุทธศาสตร์) จำนวน 32 คน คิดเป็น ร้อยละ 10.7, สังกัดหน่วยงาน สายงาน(รองผู้ว่าการ ปฏิบัติการ) จำนวน 15 คน คิดเป็น ร้อยละ 5.0 และสังกัดหน่วยงานสายงาน(รองผู้ว่าการ การเงิน) จำนวน 2 คน คิดเป็น ร้อยละ 0.7 ตามลำดับ

ส่วนที่2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน การประปาส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน การประปาส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่ โดยรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 3.55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว, ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น, ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน, ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน, ด้านประชาธิปไตยในองค์กรและสิทธิส่วนบุคคล, ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ, ด้านการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม, ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ($\bar{X} = 3.76, \bar{X} = 3.72, \bar{X} = 3.65, \bar{X} = 3.63, \bar{X} = 3.53, \bar{X} = 3.50, \bar{X} = 3.42$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($\bar{X} = 3.20$)

สรุปผลการวิจัย

สถานภาพส่วนบุคคล

พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย จำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 57.7, มีอายุ 31 - 40 ปี จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 55 รองลงมาคืออายุ 41 - 50 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็น ร้อยละ 15.3, มีสถานภาพโสด จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 48.3 รองลงมาคือสถานภาพสมรส จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 44.3, มีการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 51.0 รองลงมาคือการศึกษาสูงสุดระดับ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 125 คน คิดเป็น ร้อยละ 41.7, มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 20,001 - 30,000 บาท จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 53 รองลงมาคือรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,001 - 20,000 บาท จำนวน 56 คน คิดเป็น ร้อยละ 18.7, มีระยะเวลาการทำงาน/อายุงาน ระหว่าง 6 - 10 ปี จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 30.0 รองลงมาคือมีระยะเวลาการทำงาน/อายุงาน ระหว่าง 2 - 6 ปี จำนวน 88 คน คิดเป็น ร้อยละ 29.3, สังกัดหน่วยงาน สายงานรองผู้ว่าการ วิชาการ จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 35.7 รองลงมาคือสังกัดหน่วยงาน สายงาน(รองผู้ว่าการ บริหาร) จำนวน 81 คน คิดเป็น ร้อยละ 27.0

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน การประปาส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่

พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน การประปาส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่ โดยรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว, ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น, ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน, ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน, ด้านประชาธิปไตยในองค์กรและสิทธิส่วนบุคคล, ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ, ด้านการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม, ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

อภิปรายผลการวิจัย

มีประเด็นอภิปรายเพิ่มเติมดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ข้าพเจ้าได้ค่าตอบแทนในการทำงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ, หน่วยงานมีสวัสดิการเสริมของผู้ปฏิบัติงานได้อย่างเพียงพอเหมาะสม ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ มีการให้โบนัสประจำปีเพื่อเป็นขวัญกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน, หน่วยงานมีการแจกเครื่องแต่งกายแก่พนักงานเพื่อใส่ปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ นิตยาภรณ์ บุญสวัสดิ์ และ ประเสริฐ อินทรักษ์ (2556) ทำการศึกษาเรื่อง ความรับผิดชอบต่อสังคมกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล ตามทัศนะของนักวิชาการศึกษา ผลการวิจัยในส่วนที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพออยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งหัวข้อด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ เป็นหัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

2. ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ มีการตรวจสอบสุขภาพของพนักงานประจำปี, มีสวัสดิการค่าชดเชยอาการเจ็บป่วยแก่ผู้ปฏิบัติงาน, หน่วยงานมีการฝึกอบรมและซ้อมแผนรับมือเหตุการณ์ฉุกเฉินที่อาจเกิดขึ้นในบริเวณสถานที่ทำงานให้เหมาะสม, มีการจัดหาอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่มีความปลอดภัย ความเหมาะสมในการทำงาน และมีห้องพยาบาลพร้อมในการปฐมพยาบาลได้อย่างทันท่วงที ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วิรัช สงวนวงศ์วาน และ ณัฐนิชา ปิยปัญญา (2560) ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาล เอกชนกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ อยู่ในระดับมาก

3. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ โดยรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ผู้บังคับบัญชาให้ข้อมูล ดี/ชม และสนับสนุน ให้พนักงานปฏิบัติงานให้สำเร็จ, ผู้บังคับบัญชามีการสร้างเชื่อมั่นให้พนักงานปฏิบัติงานด้วยความมั่นใจ, ผู้บังคับบัญชามีการวางกลยุทธ์ เป้าหมายที่ชัดเจน, ผู้บังคับบัญชามีการส่งเสริมความรู้ผู้ปฏิบัติงานโดยการส่งไปฝึกอบรมความรู้เพิ่มเติม ตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับการวิจัยของ วิวัฒน์ นิชัง (2555) ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ห้างหุ้นส่วนจำกัด ซี.บี.

เพนท์ ผลการวิจัยพบว่าในภาพรวมและรายด้านค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง 3.15 ซึ่งในหัวข้อ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถบุคคล มีคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 3.33

4. ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน การประปาส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่ โดยรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ข้าพเจ้ามีความภาคภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ทำ, ข้าพเจ้าไม่คิดจะลาออกจากหน่วยงานเพื่อไปทำงานที่อื่น, เมื่อมีโอกาสข้าพเจ้าจะแนะนำให้เพื่อนมาทำงานในหน่วยงานที่ข้าพเจ้าทำตามลำดับ ส่วนข้อที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ หน่วยงานสร้างแรงจูงใจให้พนักงานรู้สึกอยากทำงานให้ดีที่สุดทุกวัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับการวิจัยของ ภาวิน ชินะโชต, ทองฟู ศิริวงศ์ และ ภานุ ชินะโชต (2561) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานก่อนวัยเกษียณอายุ ในอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.34 ซึ่งในหัวข้อคุณภาพชีวิตด้านความก้าวหน้าและ ความมั่นคงในงานต่ำที่สุด มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.21

5. ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น โดยรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ข้าพเจ้าพร้อมปฏิบัติหน้าที่ที่รับมอบหมายร่วมกับทีมงานให้สำเร็จลุล่วง, ข้าพเจ้าและทีมงานสามารถทำงานตอบสนองความต้องการขององค์กรและลูกค้าองค์กรได้, มีการส่งเสริมกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ ความสามัคคีในหน่วยงาน, หน่วยงานมีมาตรการสร้างวัฒนธรรมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กรเพื่อนมาทำงานในหน่วยงานที่ข้าพเจ้าทำ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ รองศาสตราจารย์ ดร.ทัศนีย์ ชาติไทย (2559) ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.60 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 3.86 ส่วนด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.75 ซึ่งอยู่ในระดับมาก

6. ด้านประชาธิปไตยในองค์กรและสิทธิส่วนบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ เพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้าเคารพในความคิดและความรู้สึกของข้าพเจ้า, โอกาสให้พนักงานเสนอข้อมูลข้อคิดเห็นเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงการทำงาน of หน่วยงาน, ผู้บังคับบัญชามีการพิจารณาเลื่อนขั้นตามความสามารถ ไร้ซึ่งอคติส่วนตัว ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ มีการกำหนดรายได้และค่าตอบแทนที่เพียงพอเป็นธรรม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ปาจรีย์ รัตนเกื้อกุลกิจ และ เชิงชาญ จงสมชัย (2561) ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพ

ชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานจังหวัดอ่างทอง ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อ พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

7. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว โดยรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ หน่วยงานมีการกำหนดวันลาแก่พนักงานอย่างเหมาะสม, หน่วยงานมีบริการรถรับส่งพนักงาน แก่พนักงานที่ไม่มีรถส่วนตัว, หน่วยงานมีการแผนการทำงานและช่วงเวลาการทำงานที่ชัดเจน, หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมให้พนักงานและครอบครัวเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัว ตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับการวิจัยของ วิรัช สงวนวงศ์วาน และ ณีรัฐนิชา ปิยปัญญา (2560) ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาล เอกชนกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับปานกลาง

8. ด้านการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ เมื่อมีโอกาส ข้าพเจ้าจะบอกสิ่งดีๆเกี่ยวกับการทำงานให้ผู้อื่นฟัง ส่วนข้อที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ มีการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีให้แก่พนักงาน เช่นเรื่องความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ความมีเมตตากรุณา การรู้จักเคารพกฎเกณฑ์ต่างๆ ในสังคม, มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมกับชุมชนในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม, มีการจัดนิทรรศการเพื่อรณรงค์ให้กับพนักงาน ด้านการรู้รับผิดชอบ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ รองศาสตราจารย์ ดร.ทัศนีย์ ชาตไทย (2559) ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.60 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 3.86 ซึ่งอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน การประปาส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่ สามารถสรุปข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย ดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่า โดยภาพรวมคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน การประปาส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่ อยู่ในระดับ ปานกลาง

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ หน่วยงานควรมีการพิจารณาเรื่องค่าตอบแทนในการทำงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ซึ่งหน่วยงานอาจใช้วิธีปรับขึ้นเงินเดือนพิเศษ โดยต้องพิจารณาจากผลงานที่พนักงานปฏิบัติ หรืออาจเพิ่มเป็นค่าคุณวุฒิที่พนักงานคนนั้นได้รับ และหน่วยงานควรมีสวัสดิการเสริมของผู้ปฏิบัติงาน

ได้อย่างเพียงพอเหมาะสม คือ หน่วยงานควรมีนโยบายในด้านสวัสดิการที่เป็นรายได้เสริมช่วยเหลือจากรายได้หลัก เช่น ค่าคลอดบุตร ค่าเลี้ยงดูบุตร ค่าเล่าเรียนของบุตร ค่าใช้จ่ายในครัวเรือน เช่น ค่าน้ำ/ค่าไฟ เป็นต้น

2. ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน การประปาส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่ อยู่ในระดับ มาก

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ หน่วยงานควรมีการตรวจสุขภาพของพนักงานประจำปี เพื่อเป็นสวัสดิการให้พนักงาน สามารถรับรู้ข้อมูลเรื่องสุขภาพ เช่น มีการจัดหาแพทย์และพยาบาลจากโรงพยาบาลมาตรวจสุขภาพพนักงาน ณ หน่วยงาน ประจำปี หรือให้พนักงานเบิกค่าตรวจสุขภาพ และหน่วยงานควรมีสวัสดิการค่าชดเชยอาการเจ็บป่วยแก่ปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ โดยอาจเพิ่มจากการเบิกค่าชดเชยแบบเดิมเป็นสวัสดิการเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลตรงจากโรงพยาบาล

3. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ พบว่า โดยภาพรวมคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน การประปาส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่ อยู่ในระดับ มาก

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ หน่วยงานควรมีนโยบายส่งการให้ผู้บังคับบัญชาในแต่ละลำดับของแต่ละหน่วยงาน มีการให้ข้อมูล ดี/ชม และสนับสนุน ให้พนักงานปฏิบัติงานให้สำเร็จ เช่น ให้ผู้บังคับบัญชาโดยตรงประเมินผลงานของพนักงานแต่ละคนในหน่วยงานโดยใช้เกณฑ์พิจารณาที่มีมาตรฐานและสามารถแสดงข้อมูลในการทำงาน และหน่วยงานควรมีการสร้างเชื่อมั่นให้พนักงานในแต่ละหน่วยงาน ปฏิบัติงานด้วยความมั่นใจ เช่น มีแนวทางในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน และเห็นผล

4. ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน การประปาส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่ อยู่ในระดับ มาก

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ หน่วยงานควรสร้างจิตสำนึกให้พนักงานรู้สึกมีความภาคภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ทำ เช่น หน่วยงานควรมีเป้าหมายเพื่อให้พนักงานรู้สึกอยากทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายอย่างเต็มที่ มีการยกย่องเชิดชูพนักงานที่สามารถปฏิบัติผลงานได้ตามเป้าหมาย และหน่วยงานควรมีการสร้างความผูกพันให้พนักงานรักองค์กรและไม่คิดจะลาออกจากหน่วยงานเพื่อไปทำงานที่อื่น เช่น มีการสร้างความเข้าใจและความสำคัญในที่ต้องปฏิบัติให้พนักงานรุ่นใหม่ การสร้างวัฒนธรรมเกี่ยวกับเรื่องพี่น้องเพื่อพนักงาน

5. ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น พบว่า โดยภาพรวมคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน การประปาส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่ อยู่ในระดับ มาก

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ หน่วยงานควรมีนโยบายส่งเสริมให้พนักงานปฏิบัติหน้าที่ร่วมกับทีมงานที่รับมอบหมายเพื่อให้งานให้สำเร็จลุล่วง และสามารถทำงานเป็นทีมเพื่อตอบสนองความต้องการขององค์กรและลูกค้าองค์กรได้ เช่น มีการมอบหมายงานให้สามารถปฏิบัติร่วมกัน โดยแบ่งงานให้พนักงานทุกคนในทีมด้วย

ความเท่าเทียมเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และมีการจัดประชุมภายในของแต่ละหน่วยงานเพื่อให้พนักงานในทีมสามารถร่วมออกความคิดเห็นเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน

6. ด้านประชาธิปไตยในองค์กรและสิทธิส่วนบุคคล พบว่า โดยภาพรวมคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน การประปาส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่ อยู่ในระดับ มาก

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ หน่วยงานควรปลูกฝังจิตสำนึกในการเคารพความคิดและความรู้สึกของพนักงานทุกคนในหน่วยงาน และ ควรเปิดโอกาสให้พนักงานเสนอข้อมูลข้อคิดเห็นเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงการทำงานของหน่วยงาน คือ การให้ความสำคัญแก่พนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียม เรื่องการแสดงความคิดของแต่ละบุคคล เพื่อให้พนักงานในองค์กรสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข

7. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว พบว่า โดยภาพรวมคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน การประปาส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่ อยู่ในระดับ มาก

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ หน่วยงานควรมีการกำหนดวันลาแก่พนักงานอย่างเหมาะสม เช่น การลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรแก่พนักงานชายเพื่อให้พนักงานสามารถกลับไปช่วยครอบครัวดูแลบุตรได้ และ หน่วยงานควรมีบริการจัดรถรับส่งพนักงานให้เพียงพอ แก่พนักงานที่ไม่มีรถส่วนตัว โดยต้องมีการกำหนดเส้นทางการเดินทางให้ครอบคลุม และสะดวกแก่พนักงาน แต่ต้องไม่ทำให้พนักงานคนอื่นๆที่ใช้บริการรถรับส่งต้องเสียเวลาเพื่อรอ

8. ด้านการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม พบว่า โดยภาพรวมคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน การประปาส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่ อยู่ในระดับ มาก

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ หน่วยงานควรมีการสร้าง ความผูกพันระหว่างพนักงานและองค์กร และสร้างความเข้าใจในหน้าที่ ภารกิจ องค์กร ให้แก่พนักงานสามารถรับรู้และเข้าใจเพื่อพร้อมที่จะบอกต่อสิ่งดีๆเกี่ยวกับการทำงานในองค์กรให้ผู้อื่นฟัง และ การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีให้แก่พนักงาน เช่น เรื่องความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ความมีเมตตากรุณา การรู้จักเคารพกฎเกณฑ์ต่างๆ ในสังคม

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาวิจัยเพื่อเปรียบเทียบกับ การนํานโยบายไปปฏิบัติเกี่ยวกับเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาค ในภูมิภาคและสาขาอื่นๆ ทั่วประเทศ

2. ในการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่ ที่ผู้วิจัยนำมาวิจัยนั้น ยังมีเงื่อนไขอื่นๆ ที่เป็นผลกระทบต่อเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่อีกหลายประการ ซึ่งควรจะนำมาเป็นตัวแปรในการวิจัยครั้งต่อไป คือ ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร ได้แก่ ขนาดและโครงสร้างองค์กร แบบความเป็นผู้นำ เป้าหมายขององค์กร และการติดต่อสื่อสาร ซึ่งจะทำให้การวิจัยในเรื่องนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- ทศวรรณ เอี่ยมวิม้งสา และรองศาสตราจารย์ ดร. เกียรติชัย เวชฎาพันธุ์ (2558) การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล
- นิตยาภรณ์ บุญสวัสดิ์ และ ประเสริฐ อินทรักษ์ (2556) ความรับผิดชอบต่อสังคมกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล
- ภาวิน ชินะโชติ, ทองฟู ศิริวงศ์ และ ภาณุ ชินะโชติ (2561) ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานก่อนวัยเกษียณอายุ ในอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี
- ยุทธการ ศิรดากุล (2550) สภาวะคุณภาพชีวิตในการทำงาน และองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน กรณีศึกษา ครูโรงเรียนวัดมหาบุศย์ (พิทักษ์ถาวรคุณ)
- รองศาสตราจารย์ ดร.ทัศนีย์ ชาติไทย (2559) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
- วิวัฒน์ นีซัง (2555) คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ห้างหุ้นส่วนจำกัด ซี. พี. เพนท์
- วิรัช สงวนวงศ์วาน และ ณิชฌนิชา ปิยปัญญา (2560) คุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนกรุงเทพมหานคร
- ศุภรทิพย์ นิลารักษ์ (2557) คุณภาพชีวิตของเกษตรกรชาวสวนยาง ภายในเขตพื้นที่ จังหวัดตราด
- Walton, R.E. (1973). Quality of work life: what is it?. Sloan Management Review. No.15: 12-18.