

บทคัดย่อ

T 159397

ชื่อภาคนิพนธ์ : คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขต : ศึกษากรณี
สำนักงานเขตในกลุ่มเจ้าพระยา กรุงเทพมหานคร
ชื่อผู้เขียน : นางสาวกฤษณา สิงทพ
ชื่อปริญญา : ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม)
ปีการศึกษา : 2547

การศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขต : ศึกษากรณีสำนักงานเขตในกลุ่มเจ้าพระยา กรุงเทพมหานคร ในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ในการศึกษา ดังนี้
1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขต : ศึกษากรณีสำนักงานเขตในกลุ่มเจ้าพระยา กรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขต : ศึกษากรณีสำนักงานเขตในกลุ่มเจ้าพระยา กรุงเทพมหานคร

ประชากรที่ในการศึกษา คือ ข้าราชการสำนักงานเขต จำนวน 144 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยวิธีการกำหนดขนาดตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง ให้ขนาดตัวอย่างตามสัดส่วนประชากร 30% เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับการทดสอบสมมติฐานใช้ t -test และ F -test

ผลการศึกษาพบว่า

1. ข้าราชการส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ระดับการศึกษาปริญญาตรี สถานภาพสมรส มีเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท และมีอายุราชการตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป
2. ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านจิตสังคมที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขต ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า อยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน โดยด้านลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ส่วนด้านความเชื่ออำนาจในตนในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุด
3. ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสถานการณ์ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขต ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน โดยด้านลักษณะงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านการสนับสนุนทางสังคมในหน่วยงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

T 159397

4. ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขต อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่าอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน โดยด้านทัศนคติในการทำงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 ส่วนด้านความเครียด ในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.46

5. การทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขต ได้แก่ ความเชื่ออำนาจในตนในการทำงาน ลักษณะงาน การสนับสนุนทางสังคมในหน่วยงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่วนปัจจัยที่ไม่มีผลต่อ คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขต คือ ลักษณะมุ่งอนาคต ควบคุมตน และปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส เงินเดือน และ อายุราชการ

ข้อเสนอแนะ

1. ควรพัฒนาลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนของข้าราชการเนื่องจากผลการวิจัยพบว่าข้าราชการสำนักงานเขต มีลักษณะมุ่งอนาคตน้อย
2. ควรสร้างความเชื่อมั่นในตัวข้าราชการว่าผลตอบแทนที่ได้รับนั้นขึ้นอยู่กับผลงาน
3. ควรให้ข้าราชการมีอิสระในการตัดสินใจในการส่งเสริมความรู้ความสามารถ เช่น การเข้าร่วมอบรม สัมมนา เสริมสร้างประสบการณ์ เพื่อสร้างความมั่นใจในการทำงาน และพัฒนางานให้ดีขึ้นด้วย
4. ผู้บังคับบัญชาควรมีความใจกว้าง รับฟังความคิดเห็นจากข้าราชการชั้นผู้น้อย ให้คำชมเชยเมื่อทำงานดี ควรมีการให้คำปรึกษาและตักเตือนหากงานบกพร่อง
5. ปรับปรุงสถานที่ทำงานให้มีความสะอาด เป็นสัดส่วน รวมทั้งจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก ให้มีความเพียงพอและอยู่ในสภาพพร้อมใช้งานอยู่เสมอ
6. ควรปลูกฝังค่านิยมให้ข้าราชการมีความภาคภูมิใจในอาชีพที่ได้ทำงานรับใช้ประชาชน และประเทศชาติ มีความรักหน่วยงานของตนเอง ไม่ทำงานเพื่อแสวงหาประโยชน์เพื่อตนเอง

The purpose of the study was two fold : 1) to measure the quality of working life of the officers in the district offices in the Chao Phraya Group in Bangkok, and 2) to identify the factors related to their quality of working life.

The sample of 144 officers, or 30% of the population, were purposively selected and a questionnaire was used to collect the data. Percentage, mean, and standard deviation were employed to describe the data and t-test and F-test to test the hypotheses.

The findings were summed up below.

1. Most of the officers in the study were females and had a Bachelor's degree. They were married. Their salaries were below 10,000 baht. They worked in the district offices for 16 years or more.

2. As a whole, the impact of psycho-social factors on the quality of working life was found to be moderate. All the aspects studied also moderately affected the quality of working life. That is, future-oriented self-control had the highest mean, while belief in one's work power had the lowest mean.

3. The situational factor that affected the quality of working life were found to be moderate. All the aspects studied were found to be moderate, too. Nature of work received the highest mean, followed by work environment, and social support in the organization, respectively.

4. The quality of working life of the officers in the district offices was found to be moderate. Also all the aspects studied were found to be moderate. Attitude toward work had the highest mean (Mean = 3.35) while work stress had the lowest mean (Mean = 2.46).

TE 159397

5. When the hypotheses were tested, the factors significantly affecting the quality of working life were belief in one's work power, nature of work, social support in the organization, and work environment. On the contrary, future-oriented self-control, gender, education, marital status, salary, and number of working years were found to have no impact on the quality of their working life.

Recommendations

1. The officers' future-oriented self-control should be developed, as the officers in the district offices had a low level of this aspect.

2. The officers' knowledge and skills should be enhanced. They should be made confident that the returns depend on the performance.

3. The officers should be given freedom to increase their own knowledge and skills by attending training courses or seminars to have experience and to be self-confidence in doing and developing their work.

4. The supervisor should be and listen to the subordinate's opinions. The subordinates should be praised when they work well.

5. The workplace should be clean and be partitioned. The meeting place should be well-equipped, have enough seats, and be ready to use all the time.

6. The officers should be made to feel proud of their work. They should take pride in serving the public and the nation. They should have a sense of belonging and do not work for their own.