บทที่ 5

สรุปผลการศึกษาและเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน จังหวัดจันทบุรี โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้ คือ เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนจังหวัดจันทบุรีในด้านนโยบายของหน่วยงาน ด้านโครงสร้างของงาน ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และด้านความก้าวหน้า

สรุปผลการศึกษา

ผลการศึกษา**สถานภาพส่วนบุคคล** พบว่า เป็นเพศหญิง มากกว่าเพศชาย ส่วนใหญ่อยู่ที่อายุ 23-40 ปี โดยทำงานที่อำเภอซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่มากกว่าตำแหน่งอื่น ระยะเวลาในการทำงาน 11-20 ปี มีรายได้เฉลี่ย 15,001-20,000 บาท เป็นส่วนมาก

1. ผลการศึกษา**ด้านนโยบายของหน่วยงาน** พัฒนาชุมชนจังหวัดจันทบุรี พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน จังหวัดจันทบุรีอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อตามลำดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ ดังนี้ หน่วยงานพัฒนาชุมชนมีการประชุมอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง เป็นอันดับที่ 1 รองลงมา คือ หน่วยงานพัฒนาชุมชนให้ความร่วมมือประสานงานในการปฏิบัติงานกับฝ่ายอื่น ๆ เป็นอย่างดีทุกครั้ง

2. ผลการศึกษา**ด้านโครงสร้างของงาน** พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน จังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อตามลำดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านโครงสร้างได้ดังนี้ บุคลากรมีความพอใจที่จะปฏิบัติงานในตำแหน่งพัฒนากรชุมชน เป็นอันดับ 1 รองลงมาคนทั่วไปรู้จักหน่วยงานพัฒนาชุมชนเป็นอย่างดี

3. ผลการศึกษา**ด้านสภาพการปฏิบัติงาน** พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน จังหวัดจันทบุรี มีความพึงพอใจอยู่ในระดับค่อนข้างมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อตามลำดับความพึงพอใจด้านสภาพการปฏิบัติงานได้ดังนี้ ผู้บังคับบัญชาได้ให้การสนับสนุนในการปฏิบัติงานให้เป็นไปด้วยความสะดวกรวดเร็ว ระดับความพึงพอใจเป็นอันดับ 1 รองลงมา คือ การมอบหมายของผู้บังคับบัญชามีความชัดเจนดี

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

4. ผลการศึกษา**ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน** พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน จังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับค่อนข้างมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อตามความพึงพอใจได้ดังนี้ เมื่อบุคลากรใดประสบปัญหาในการปฏิบัติงานเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานพัฒนาชุมชนร่วมมือช่วยเหลือทุกครั้ง เป็นอันดับที่ 1 รองลงมา คือ เมื่อมีการขัดแย้งในการปฏิบัติงาน บุคลากรในหน่วยงานพัฒนาชุมชนก็จะตกลงกันด้วยความเข้าใจอันดี

5. ผลการศึกษา**ด้านความก้าวหน้า** พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน จังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับค่อนข้างมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อตามลำดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ดังนี้ ผู้บังคับบัญชาของพัฒนาชุมชนส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีความรู้มีความสามารถสูงขึ้น เป็นอันดับที่ 1 รองลงมา คือ บุคลากรที่มีโอกาสได้เลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษตามผลงานเช่นเดียวกับหน่วยงานอื่นโดยไม่มีอุปสรรค

6. ผลการศึกษาในภาพรวม เป็นผลจากการศึกษา **เพศกับการปฏิบัติงาน**ของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนจังหวัดจันทบุรี โดยจำแนกตามการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนจังหวัดจันทบุรี พบว่า โดยภาพรวมเพศชายมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานมากกว่าเพศหญิง

7. ผลการศึกษาในภาพรวม เป็นผลจากการศึกษา **อายุกับการปฏิบัติงาน**ของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน จังหวัดจันทบุรี โดยจำแนกตามการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนจังหวัดจันทบุรี พบว่า โดยภาพรวมอายุระหว่าง 41-53 ปี มีผลคุณภาพชีวิตในการทำงานมากกว่าอายุระหว่าง 23-40 ปี

8. ผลจากการศึกษาในภาพรวม เป็นผลจากการศึกษา**สถานที่ปฏิบัติงานกับการปฏิบัติงาน**ของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนจังหวัดจันทบุรี โดยจำแนกตามการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนจังหวัดจันทบุรี พบว่า โดยภาพรวมสถานที่ปฏิบัติงานระดับจังหวัดมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานมากกว่าสถานที่ปฏิบัติงานระดับอำเภอ

9. ผลการศึกษาในภาพรวม เป็นผลจากการศึกษา**ตำแหน่งหน้าที่การงานกับการปฏิบัติงาน**ของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนจังหวัดจันทบุรี โดยจำแนกตามการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนจังหวัดจันทบุรี พบว่า โดยภาพรวมตำแหน่งหน้าที่การงาน ระดับอื่น ๆ มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานมากกว่าตำแหน่งหน้าที่การงานระดับผู้บริหารและตำแหน่งหน้าที่การงานระดับอำเภอตามลำดับ

10. ผลการศึกษาในภาพรวม เป็นผลจากการศึกษา**ระยะเวลาที่ทำงานกับการปฏิบัติงาน**ของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนจังหวัดจันทบุรี โดยจำแนกตามการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนจังหวัดจันทบุรี พบว่า โดยภาพรวมระยะเวลาที่ทำงาน 21-30 ปี มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานมากกว่าระยะเวลาที่ทำงาน 1-10 ปี และ 11-20 ปี

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

การอภิปรายผล

1. ผลจากการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนในจังหวัดจันทบุรี พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับพอใจคิดเป็นร้อยละ 32.58 รองลงมาคือ ค่อนข้างพอใจคิดเป็นร้อยละ 30.23

2. คุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านนโยบายของหน่วยงาน ด้านโครงสร้างของงาน ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความก้าวหน้า พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับค่อนข้างมากทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ บริษัท มินิแบไทย จำกัด ของภูวนัย น้อยวงศ์ (2541, หน้า 54-87) ที่ว่าความพึงพอใจ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานด้านสภาพแวดล้อมและด้านความก้าวหน้าไม่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. จากผลการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนทั้ง 5 ด้าน พบว่า ด้านนโยบายของหน่วยงานมาเป็นอันดับหนึ่ง ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานมาเป็นอันดับสอง ด้านโครงสร้างงานมาเป็นอันดับสาม ด้านสภาพการปฏิบัติงานมาเป็นอันดับสี่ และด้านความก้าวหน้ามาเป็นอันดับห้า ซึ่งตรงกับปัจจัยอนามัย (hygiene-factors) ซึ่งเป็นปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจในการทำงานของเฮอร์ซเบิกร์ก (Herzberg, 1923 อ้างถึงใน ดำรงค์ วัฒนา, 2544, หน้า 16-17) ในหัวข้อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (interpersonal relation) นโยบายและการบริหาร (policy condition) และสภาพการทำงาน (working condition) และปัจจัยจูงใจ (motivation factors) ในหัวข้อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน (advancement)

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ควรมีการส่งเสริมสนับสนุนให้หน่วยงานพัฒนาชุมชนในระดับต่าง ๆ จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

2. ควรมีการส่งเสริมสนับสนุนให้สมาชิกในหน่วยงานของพัฒนาชุมชนในระดับต่าง ๆ มีส่วนร่วมในการร่างนโยบายในการทำงานของหน่วยงานร่วมกัน

3. ควรมีการส่งเสริมสนับสนุนให้แต่ละหน่วยงานมีการจัดกิจกรรมพัฒนาสภาพการทำงานหรือสถานที่ปฏิบัติงานร่วมกัน

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. หน่วยงานพัฒนาชุมชนในระดับจังหวัดและอำเภอควรมีการปฏิบัติงานร่วมกัน โดยเน้นให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานนับตั้งแต่การวางแผน การร่างนโยบายของหน่วยงาน การลงมือปฏิบัติและการประเมินผลการปฏิบัติงานร่วมกัน

2. ในการดำเนินโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ควรมีการดำเนินงานในรูปคณะกรรมการ ทั้งนี้เพื่อให้สมาชิกของหน่วยงานได้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานทุกขั้นตอน ทั้งนี้เพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงานร่วมกันของสมาชิกในองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม

ข้อเสนอแนะด้านวิชาการ

1. ควรมีการศึกษาในเรื่องปัจจัยต่าง ๆ ที่จะส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของหน่วยงานหรือองค์กรเพิ่มมากขึ้น

2. ควรมีการศึกษาว่าปัจจัยใดบ้างที่จะเป็นแรงเสริมหรือนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของหน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ ได้บ้าง

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรจะมีการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานในการพัฒนาชุมชนทั้งระดับอำเภอและจังหวัด

2. ควรมีการศึกษาผลการปฏิบัติงานหรือการดำเนินงานขององค์กร และการมีส่วนร่วมในการวางแผนและบริหารงานขององค์กรการพัฒนาชุมชน

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University