

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

งานวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานราชการ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานราชการ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานราชการตามลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส สาขาการศึกษาที่จบ ระยะเวลาการทำงานและรายได้ ประชากร คือ พนักงานราชการสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 9 จังหวัด จำนวน 235 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวคิด ทฤษฎี และการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลด้วยสถิติค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) วิเคราะห์เพื่ออธิบายคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานราชการด้วยสถิติค่าเฉลี่ยของประชากร (μ) และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประชากร (σ) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานราชการ ตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้วยสถิติ t-test และวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และการทดสอบรายคู่ โดยสามารถสรุปผล อภิปรายผล และให้ข้อเสนอแนะได้ ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

1. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน

1.1 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานราชการ โดยรวมมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานแต่ละองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับลักษณะของงาน พนักงานราชการมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ส่วนองค์ประกอบเกี่ยวกับสภาพของการทำงาน และองค์ประกอบที่เป็นเงื่อนไขในการทำงาน พนักงานราชการมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

1.2 องค์ประกอบที่เป็นเงื่อนไขในการทำงานโดยรวมแสดงถึงการมีคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานราชการอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแต่ละประเด็นแล้ว พบว่า

ประเด็นขององค์ประกอบที่เป็นเงื่อนไขในการทำงาน ที่แสดงว่าพนักงานราชการมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย โอกาสในการนำความรู้ความสามารถมาใช้ในการทำงานอย่างเต็มที่ โอกาสในการเพิ่มพูนทักษะและประสบการณ์ในการทำงาน และโอกาสในการได้รับการสนับสนุนให้ทำงานที่มีความสำคัญของหน่วยงาน

ประเด็นขององค์ประกอบที่เป็นเงื่อนไขในการทำงาน ที่แสดงว่าพนักงานราชการมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ประกอบด้วย การทำงานเหมาะสมกับปริมาณงาน และเงินเดือนที่ได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ปฏิบัติงานในลักษณะเดียวกัน ด้านโอกาสในการได้รับการพัฒนาศักยภาพตนเอง ระบบสัญญาจ้างระยะ 5 ปี การจ้างงานอย่างต่อเนื่อง การลงโทษเมื่อเกิดกรณีผิดพลาด กระบวนการและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน การได้รับการยอมรับและพิจารณาขั้นพิเศษ เงินเดือน

ประเด็นขององค์ประกอบที่เป็นเงื่อนไขในการทำงาน ที่แสดงว่าพนักงานราชการมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับน้อย ประกอบด้วย เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในการดำเนินชีวิต โอกาสได้รับบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการ และรายได้อื่นนอกเหนือจากเงินเดือน

1.3 องค์ประกอบที่เกี่ยวกับลักษณะของงานโดยรวมแสดงถึงการมีคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานราชการ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละประเด็นแล้ว พบว่า

องค์ประกอบที่เกี่ยวกับลักษณะของงาน แสดงให้เห็นว่าพนักงานราชการมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมากทุกประเด็น ซึ่งได้แก่ ภารกิจในการส่งเสริมให้บุคคลมีโอกาสรื่นรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต การทำงานที่ต้องเรียนรู้ตลอดเวลา การทำงานที่ต้องปรับเปลี่ยนให้ทันกับสถานการณ์ ภารกิจในการส่งเสริมและยกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานแก่ประชาชนผู้พลาดและขาดโอกาสทางการศึกษา การปฏิบัติงานที่มีกิจกรรมหลากหลาย การทำงานที่ต้องใช้แนวคิด ทักษะและเทคโนโลยีใหม่ๆ ภารกิจในการฝึกทักษะพื้นฐานอาชีพ การทำงานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะ ความชำนาญและความสามารถในการปฏิบัติ ภารกิจในการเสริมสร้างทักษะในการดำเนินชีวิต การทำงานที่ต้องใช้ความสามารถในการแก้ปัญหา ภารกิจในการจัดอบรมเพื่อพัฒนาสังคมและชุมชนให้มีความเข้มแข็ง การได้รับโอกาสเป็นคณะทำงานกับหน่วยงานอื่น การได้รับผิดชอบงานเชิงนโยบาย การปฏิบัติงานอื่นนอกเหนือจากงานที่รับผิดชอบประจำ

1.4 องค์ประกอบเกี่ยวกับสภาพของการทำงาน โดยรวมแสดงถึงการมีคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานราชการอยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า

ประเด็นขององค์ประกอบเกี่ยวกับสภาพของการทำงาน ที่แสดงว่าพนักงานราชการ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย การเปิดโอกาสให้วางแผนการปฏิบัติงานด้วยตนเอง การเปิดโอกาสให้ตัดสินใจการทำงานด้วยตนเอง การให้สิทธิในการบริหารงบประมาณโครงการในความรับผิดชอบ การกำหนดวันและเวลาในการปฏิบัติงานด้วยตนเอง การเปิดโอกาสให้กำหนดนโยบายในพื้นที่ การได้รับคัดเลือกหรือเสนอชื่อเพื่อรับรางวัลหรือเกียรติบัตร การให้โอกาสรับผิดชอบงานสำคัญของหน่วยงาน การได้รับคัดเลือกให้เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน การได้รับคัดเลือกหรือเสนอชื่อจากเพื่อนร่วมงานให้เป็นหัวหน้าคณะทำงาน การได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาให้เป็นผู้แทนการประชุมการเผยแพร่ข่าวสาร และข้อมูลเพื่อการปฏิบัติงาน การสื่อสารของหน่วยงานมีการใช้ช่องทางที่หลากหลาย การประชุมชี้แจงนโยบายและสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบและแนวทาง การปฏิบัติงาน การเปิดโอกาสในการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงานกับเพื่อนร่วมงาน และ การสั่งการและมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชา

ประเด็นขององค์ประกอบเกี่ยวกับสภาพของการทำงาน ที่แสดงว่าพนักงานราชการ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ประกอบด้วย การให้ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงาน การจัดสรรงบประมาณเพื่อจัดกิจกรรมและ โครงการต่างๆ ความเพียงพอของวัสดุและอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน การเบิกจ่ายวัสดุ/อุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน การจัดสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการทำงาน การจัดเวลาในการทำงาน การจัดเวลาว่างให้กับตนเองและครอบครัว การจัดเวลาเพื่อดูแลสุขภาพ การมีโอกาสร่วมกิจกรรมและสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานและสังคม การมีโอกาหาความรู้เพิ่มเติมนอกเวลางาน

2. ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน

พนักงานราชการที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งในภาพรวมและแต่ละองค์ประกอบ ยกเว้น พนักงานราชการที่จบการศึกษาในสาขาต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน โดยในองค์ประกอบที่เกี่ยวกับลักษณะของงาน และองค์ประกอบที่เกี่ยวกับสภาพของการทำงาน พนักงานราชการที่จบในสาขาอื่นๆ มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าพนักงานราชการที่จบศึกษาศาสตร/ครุศาสตร์ ส่วนในองค์ประกอบที่เป็นเงื่อนไขในการทำงานและองค์ประกอบ โดยรวม พนักงานราชการที่จบศึกษาศาสตร/ครุศาสตร์ มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าพนักงานราชการที่จบในสาขาอื่นๆ

3. แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน

จากการศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานราชการ สังกัดสำนักงาน การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด ในเขตภาคตะวันออกเฉียง มีข้อค้นพบในเกี่ยวกับ สาขาการศึกษาที่จบ โดยผลการศึกษาพบว่าองค์ประกอบที่เกี่ยวกับลักษณะของงาน และ องค์ประกอบเกี่ยวกับสภาพของการทำงาน พนักงานราชการที่จบการศึกษาสาขาอื่นๆ ที่ไม่ใช่ ศึกษาศาสตร์/ครุศาสตร์ มีคุณภาพชีวิตสูงกว่าพนักงานราชการที่จบสาขาศึกษาศาสตร์/ครุศาสตร์ ซึ่ง ได้นำข้อค้นพบไปสนทนากลุ่มย่อย (focus group) กับพนักงานราชการสังกัดสำนักงาน การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง และจังหวัดสมุทรปราการ ที่จบการศึกษาสาขา อื่นๆที่ไม่ใช่ศึกษาศาสตร์/ครุศาสตร์ จำนวน 25 คน โดยนำข้อค้นพบจากการศึกษา ที่ผลวิเคราะห์มี ค่าเฉลี่ยสูง มาเป็นประเด็นการสนทนา ซึ่งประกอบด้วยประเด็นต่างๆ ดังนี้

องค์ประกอบที่เกี่ยวกับลักษณะของงาน

1. การทํางานในการส่งเสริมให้บุคคลมีโอกาสดูแลตัวเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต
2. การทํางานที่ต้องเรียนรู้ตลอดเวลา
3. การทํางานที่ต้องปรับเปลี่ยนให้ทันกับสถานการณ์
4. การทํางานในการส่งเสริมและยกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานแก่ประชาชนผู้พลาด

และขาดโอกาสทางการศึกษา

5. การปฏิบัติงานที่มีกิจกรรมหลากหลาย

องค์ประกอบเกี่ยวกับสภาพของการทำงาน

1. การเปิดโอกาสให้วางแผนการปฏิบัติงานด้วยตนเอง
2. การเปิดโอกาสให้ตัดสินใจการทำงานด้วยตนเอง
3. การให้สิทธิในการบริหารงบประมาณโครงการในความรับผิดชอบ
4. การกำหนดวันและเวลาในการปฏิบัติงานด้วยตนเอง
5. การเปิดโอกาสให้กำหนดนโยบายในพื้นที่

ผลจากการสนทนากลุ่มย่อย

จากการสนทนากลุ่มย่อยสามารถสรุปประเด็น ที่เป็นเหตุผลสนับสนุนให้พนักงาน ราชการที่จบการศึกษาสาขาอื่นๆที่ไม่ใช่ศึกษาศาสตร์/ครุศาสตร์ มีคุณภาพชีวิตสูงกว่าพนักงาน ราชการที่จบสาขาศึกษาศาสตร์/ครุศาสตร์ ดังนี้

1. ด้านองค์ประกอบเกี่ยวกับลักษณะงาน พนักงานราชการที่จบการศึกษาสาขาอื่นๆ ที่ไม่ใช่ศึกษาศาสตร์/ครุศาสตร์ เห็นว่าภารกิจหรืองานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม อัธยาศัยที่ต้องปฏิบัติ ส่งเสริมให้ตนเองมีโอกาสดูแลตัวเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต เนื่องจากเป็นงาน

การศึกษาที่ไม่เคยศึกษาเล่าเรียนมาก่อนจึงต้องศึกษาและเรียนรู้ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง พนักงานราชการส่วนใหญ่ยังมีอายุการทำงานกันไม่มากนัก จึงรู้สึกว่าการศึกษาและงานที่ได้รับมอบหมายอย่างหลากหลาย ที่ตนไม่เคยศึกษามาก่อนมีสิ่งที่น่าสนใจและเป็นงานที่ท้าทาย ที่ต้องเรียนรู้อีกมากมาย

2. **องค์ประกอบเกี่ยวกับสภาพของการทำงาน** พนักงานราชการที่จบการศึกษาสาขาอื่นๆที่ไม่ใช่ศึกษาศาสตร์/ครุศาสตร์ เห็นว่างานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เป็นงานการศึกษาที่ต่างจากความเข้าใจหรือความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับการศึกษา ที่เดิมเข้าใจว่าเป็นเพียงงานสอนสำหรับผู้ใหญ่ที่ไม่น่าจะต่างจากการสอนในชั้นเรียนหรือในระบบโรงเรียน แต่เมื่อมาปฏิบัติงานในฐานะพนักงานราชการจึงพบว่า เป็นงานการศึกษาที่มีรูปแบบกิจกรรมที่หลากหลาย รวมทั้งสภาพของการปฏิบัติงานยังมีความยืดหยุ่นและเปิดโอกาสในการวางแผน การตัดสินใจ การบริหารงบประมาณและโครงการ รวมทั้งการกำหนดพื้นที่การปฏิบัติงาน สิ่งต่างๆ เหล่านี้เป็นเรื่องที่เหนือความคาดหมาย

อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานราชการ สังกัดสำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด ในเขตภาคตะวันออก พบว่าพนักงานราชการมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ นฤดล มีเพียร (2541, หน้า 137- 44) สมหวัง โอชารส (2542, หน้า 148-152) ทิพวรรณ ศิริคุณ (2542, หน้า 132-136) คงชีพ ดันตระวานิชย์ (2543, หน้า 124-129) อนันต์ แก้วกำเนิด (2543, หน้า 137-143) พีระ เอี่ยมสุนทร (2544, หน้า 144-148) สิ้นชัย ฉายรัศมี (2544, หน้า 136- 142) ภัทรจิตร ทองสิงห์ (2546, หน้า 139-145) และอุทัย นิปัจการสุนทร (2546, หน้า 134-138) ทั้งนี้ จากผลการวิจัยในครั้งนี้และงานวิจัยที่อ้างถึง ซึ่งได้ศึกษากับพนักงานทั้งภาครัฐและเอกชน และได้ข้อค้นพบว่าพนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน ซึ่งเป็นเพราะในรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบที่ศึกษา ได้แก่ องค์ประกอบที่เป็นเงื่อนไขในการทำงาน องค์ประกอบที่เกี่ยวกับลักษณะของงาน องค์ประกอบเกี่ยวกับสภาพของการทำงาน ทั้งภาครัฐและเอกชน มีการบริหารจัดการที่ไม่แตกต่างกันมากนัก จึงทำให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

สำหรับองค์ประกอบที่เกี่ยวกับลักษณะของงาน งานวิจัยครั้งนี้พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานราชการอยู่ในระดับมาก เพราะว่าการศึกษานอกระบบและ

การศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด ในเขตภาคตะวันออก มีการบริหารจัดการกับพนักงานราชการเป็น
อย่างดี ในเรื่องเกี่ยวกับการส่งเสริมให้พนักงานราชการมีโอกาสเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองอย่าง
ต่อเนื่อง เพื่อปรับเปลี่ยนให้ทันกับสถานการณ์ ส่วนการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของ
พนักงานราชการตามคุณลักษณะส่วนบุคคล สามารถอภิปรายผล ได้ ดังนี้

1. เพศ

พนักงานราชการที่มีเพศแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งผล
การศึกษาสอดคล้องกับการศึกษาของ ภทรจิตร ทองสิงห์ (2546, หน้า 139-145) ฐิติณัฐ สมบัติศิริ
(2546, หน้า 144-149) อุทัย นิปีการสุนทร (2546, หน้า 134-138) และบงกช เทพจารี (2547, หน้า
142-148) พบว่าเพศแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ เนื่องมาจากความเท่า
เทียมกันในสิทธิเสรีภาพและโอกาสในการทำงาน โดยไม่มีข้อจำกัดในเรื่องเพศ

ดังจะเห็นจากการพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานในรายองค์ประกอบ พบว่า
พนักงานราชการเพศหญิงมีคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์ประกอบที่เป็นเงื่อนไขในการทำงานสูง
กว่าพนักงานราชการเพศชาย ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากพนักงานราชการเพศหญิงรู้สึกพอใจหรือ
ยอมรับในเงื่อนไขของการทำงานมากกว่าพนักงานราชการเพศชาย เพราะการรับรู้ถึงโอกาสและ
ข้อจำกัดในการหาหรือเปลี่ยนงานใหม่

อย่างไรก็ตาม สำหรับองค์ประกอบที่เกี่ยวกับลักษณะของงานที่พบว่าพนักงาน
ราชการเพศชายมีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าพนักงานราชการเพศหญิงนั้น เป็นเพราะว่าโดย
ลักษณะของงานการศึกษานอกระบบที่พนักงานราชการต้องปฏิบัติ มักจะเป็นงานที่ต้องออก
ประสานงานในพื้นที่ ซึ่งพนักงานราชการเพศชายมีความคล่องตัวมากกว่า จึงส่งผลให้พนักงาน
ราชการเพศชายมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เกี่ยวกับองค์ประกอบของลักษณะงานสูงกว่าพนักงาน
ราชการเพศหญิง

2. อายุ

พนักงานราชการที่มีอายุแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน
เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบที่เป็นเงื่อนไขในการทำงาน องค์ประกอบที่เกี่ยวกับลักษณะของงาน
และองค์ประกอบเกี่ยวกับสภาพของการทำงาน ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ สมพร
จันทร์แก้ว (2544, หน้า 152-157) ฐิติณัฐ สมบัติศิริ (2546, หน้า 144-149) และบงกช เทพจารี (2547,
หน้า 142-148) ที่พบเช่นเดียวกันว่าอายุไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ทั้งนี้ เป็นผล
มาจากในกระบวนการของการสรรหาพนักงานราชการ เป็นการคัดเลือกในระบบปิด ซึ่งจะเปิด
โอกาสให้เฉพาะบุคลากรที่มีหรือต้องผ่านประสบการณ์ในการทำงานการศึกษานอกระบบตาม
ระยะเวลาที่กำหนด จึงจะมีสิทธิ์เข้ารับการสรรหา ด้วยเงื่อนไขดังกล่าวจึงส่งผลให้พนักงานราชการ

ส่วนใหญ่มีอายุใกล้เคียง หรือไม่แตกต่างกันมากนักจึงส่งผลให้อายุไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

3. สถานภาพสมรส

พนักงานราชการที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบที่เป็นเงื่อนไขในการทำงาน องค์ประกอบที่เกี่ยวกับลักษณะของงาน และองค์ประกอบเกี่ยวกับสภาพของการทำงาน ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับการศึกษาของภัทรจิตร ทองสิงห์ (2546, หน้า 139-145) จุติณัฐ สมบัติศิริ (2546, หน้า 144-149) และ อุทัย นิปัจการสุนทร (2546, หน้า 134-138) ที่พบว่าสถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ส่วนหนึ่งเป็นเพราะการเปิดโอกาสของสังคมในปัจจุบันที่ยอมรับให้ผู้ที่สมรสหรือมีครอบครัวออกมาทำงานนอกบ้านกันมากขึ้น ทุกคนมีสิทธิ์ได้รับโอกาสในการทำงานอย่างเท่าเทียม รวมทั้ง สืบเนื่องจากการสรรหาพนักงานราชการจะพิจารณาบุคคลที่มีภูมิลำเนาเป็นสำคัญ ดังนั้น ไม่ว่าจะบุคคลผู้นั้นจะมีสถานภาพสมรสใดก็ตามย่อมไม่มีภาระหรือกังวลในเรื่องครอบครัว เพราะเป็นการทำงานในภูมิลำเนาของตัวเอง จึงเป็นเหตุผลที่ทำให้พนักงานราชการที่มีสถานภาพสมรสที่ต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

4. ระยะเวลาการทำงาน

พนักงานราชการที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบที่เป็นเงื่อนไขในการทำงาน องค์ประกอบที่เกี่ยวกับลักษณะของงาน และองค์ประกอบเกี่ยวกับสภาพของการทำงาน ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับการศึกษาของพีระ เอี่ยมสุนทร (2544, หน้า 144-148) สิ้นชัย ฉายรัสมิ์ (2544, หน้า 136-142) จุติณัฐ สมบัติศิริ (2546, หน้า 144-149) บงกช เทพจารี (2547, หน้า 142-148) และ ภคินี โอฟาริกชาติ (2547, หน้า 139-146) ซึ่งเป็นผลมาจากการที่พนักงานราชการส่วนใหญ่ถึงแม้จะมีระยะเวลาในการทำงานในฐานะพนักงานราชการต่างกัน เนื่องจากเข้าสู่ตำแหน่งพนักงานราชการก่อน - หลังแต่ระยะเวลาในการปฏิบัติงานการศึกษานอกระบบใกล้เคียงกัน เพราะทุกคนจะผ่านการสรรหาให้เป็นพนักงานราชการ ต้องมีคุณสมบัติด้านประสบการณ์หรืออายุในการปฏิบัติงานการศึกษานอกระบบตามที่กำหนดเท่ากัน ดังที่กล่าวแล้วว่าการคัดเลือกพนักงานราชการ เพื่อปฏิบัติงานในสำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในแต่ละจังหวัด เป็นการคัดเลือกในระบบปิด ที่จะเปิดโอกาสให้เฉพาะบุคคลที่มีอายุงานในการปฏิบัติงานแต่ละสำนักงานที่คัดเลือก

5. สาขาการศึกษาที่จบ

พนักงานราชการที่จบสาขาการศึกษาแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบที่เป็นเงื่อนไขในการทำงาน องค์ประกอบที่เกี่ยวกับ

ลักษณะงาน และองค์ประกอบเกี่ยวกับสภาพของการทำงาน พบว่าพนักงานราชการที่จบการศึกษาในสาขาต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานดังกล่าวไม่แตกต่างกันนั้นเป็นเพราะขอบข่ายของงานไม่ว่าจะจบในสาขาใดมาทุกคนต้องผ่านพื้นฐานและประสบการณ์ในการทำงานการศึกษานอกระบบมาก่อนเป็นพนักงานราชการ และปฏิบัติงานในลักษณะเดียวกัน

เมื่อศึกษาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบที่เกี่ยวกับลักษณะของงาน และองค์ประกอบเกี่ยวกับสภาพของการทำงาน พนักงานราชการที่จบการศึกษาสาขาอื่นๆ ที่ไม่ใช่ศึกษาศาสตร/ครุศาสตร์ มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าพนักงานราชการที่จบสาขาศึกษาศาสตร/ครุศาสตร์ จากผลการวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยได้จัดการสนทนากลุ่มย่อย ซึ่งผลการศึกษาพบว่าพนักงานราชการ ที่จบในสาขาอื่นที่ไม่ใช่สาขาศึกษาศาสตร/ครุศาสตร์ มีคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่า เนื่องจาก งานการศึกษานอกระบบและงานการศึกษาตามอัธยาศัยเป็นงานที่ทำหายหรือเป็นโอกาสในการเรียนรู้ในการปฏิบัติงานด้านการศึกษา ซึ่งเป็นสิ่งที่ตนเองไม่ได้เรียนรู้มา พร้อมทั้งส่งเสริมให้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และงานที่ทำอยู่นั้นได้ช่วยเหลือประชาชนที่พลาดและขาดโอกาสทางการศึกษา และหน่วยงานยังเปิดโอกาสให้มีโอกาสตัดสินใจ กำหนดนโยบายในพื้นที่ และวางแผนการทำงานด้วยตนเอง พร้อมทั้งให้สิทธิในการบริหารงบประมาณ โครงการที่รับผิดชอบ

พนักงานราชการที่จบการศึกษาสาขาอื่นๆ ที่ไม่ใช่ศึกษาศาสตร/ครุศาสตร์ จึงมีคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์ประกอบที่เกี่ยวกับลักษณะของงาน และองค์ประกอบเกี่ยวกับสภาพของการทำงานสูงกว่าพนักงานราชการที่จบสาขาศึกษาศาสตร/ครุศาสตร์

6. รายได้

พนักงานราชการที่มีรายได้แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบที่เกี่ยวกับลักษณะของงาน และองค์ประกอบเกี่ยวกับสภาพของการทำงาน ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับการศึกษาของภัทรจิตร ทองสิงห์ (2546, หน้า 139-145) ฐิติฉัฐ สมบัติศิริ (2546, หน้า 144-149) และภคินี โอปาริกชาติ (2547, หน้า 139-146) ด้วยสาเหตุว่าพนักงานราชการส่วนใหญ่ยังคงเข้าสู่ตำแหน่งในระยะเวลาที่ไม่ต่างกันมากนักส่งผลให้มีรายได้ใกล้เคียงกัน

อย่างไรก็ตาม พนักงานราชการที่มีรายได้แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านองค์ประกอบที่เป็นเงื่อนไขการทำงานแตกต่างกัน โดยพบว่าพนักงานราชการที่มีรายได้ 10,000-12,500 บาทต่อเดือนมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านนี้น้อยกว่าพนักงานราชการที่มีรายได้ 12,501-15,000 บาทต่อเดือน ทั้งนี้ เป็นผลจากการรับรู้ถึงรายได้ที่ต่างกันแต่ต้องปฏิบัติงานโดยมีขอบเขตและความรับผิดชอบไม่ต่างกัน แต่พนักงานราชการที่มีรายได้มากกว่า 15,001 บาทต่อเดือน มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านนี้น้อยกว่าพนักงานราชการที่มีรายได้ 12,501-15,000 บาทต่อเดือน

เนื่องจากพนักงานราชการที่มีรายได้มากกว่า 15,001 บาทต่อเดือน นั้นต้องผ่านกระบวนการการทำงานมานานพอควร ส่งผลให้รู้สึกว่าการที่ไม่ทำทนาย รวมถึงรู้สึกว่าการที่รายได้ที่เพิ่มขึ้น ไม่สัมพันธ์กับระยะเวลาหรือกระบวนการการทำงานที่เพิ่มขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. สำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการศึกษาที่พบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กรประกอบที่เป็นเงื่อนไขการทำงานในองค์กรประกอบต่างๆ เหล่านี้ คือ ด้านเงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในการดำเนินชีวิต โอกาสได้รับบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการ และรายได้อื่นนอกเหนือจากเงินเดือนอยู่ในระดับน้อย ดังนั้นการหาช่องทางที่จะเพิ่มรายได้ให้กับพนักงานราชการในสังกัดจึงเป็นหนทางหนึ่งที่จะช่วยเพิ่มระดับคุณภาพชีวิตให้สูงขึ้นได้ โดยหาอาชีพเสริมหรือจัดกลุ่มอาชีพหลังเลิกงาน เป็นต้น

1.2 การมีเกณฑ์ที่เป็นมาตรฐานสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานก็เป็นแนวทางหนึ่งที่จะช่วยเพิ่มระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานราชการ ทั้งนี้ เพื่อให้พนักงานราชการรู้สึกถึงความเท่าเทียมที่จะได้รับนอกเหนือไปจากปริมาณงานที่ต้องทำ พนักงานราชการจะรู้สึกถึงความลำเอียง หรืออคติจากเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างานที่เป็นผู้ประเมินผลงานของตน

1.3 การจ้างงานสำหรับพนักงานราชการนั้นเป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้พนักงานรู้สึกมั่นคงในชีวิต ถ้าสัญญาที่จ้างมีความต่อเนื่องระยะยาว ความกังวลใจที่จะตกงานของพนักงานเหล่านี้ก็จะลดน้อยลง ซึ่งจะส่งผลให้คุณภาพชีวิตของพนักงานเหล่านี้สูงขึ้นตามมาด้วย

1.4 การได้รับโอกาสในการเรียนรู้ในประเด็นต่างๆ อันจะเป็นประโยชน์ต่องานที่ตนทำนั้นเป็นวิธีการหนึ่งที่จะทำให้พนักงานราชการรู้สึกว่าตนได้รับการเอาใจใส่จากหัวหน้างาน เพราะการให้พนักงานได้เรียนรู้ค้นคว้าเพิ่มเติมเป็นการให้ความสำคัญกับบุคลากรภายในหน่วยงาน พนักงานราชการจึงรู้สึกว่าตนเองนั้นเป็นบุคคลที่มีค่าและความสำคัญต่อหน่วยงาน

2. สำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรจะมีการศึกษาตัวแปรอื่นๆ เพิ่มเติมนอกเหนือไปจากปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิต เช่น ปัจจัยทางสังคม ปัจจัยชุมชน ปัจจัยทางด้านจิตวิทยา เป็นต้น

2.2 ควรจะมีการศึกษาด้วยการใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การจัดสนทนากลุ่ม (focus group) และการสัมภาษณ์เชิงลึก (interview) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ละเอียดและลึกซึ้งสำหรับนำมาใช้วิจัยและพัฒนาคุณภาพชีวิต