

แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
วิทยาลัยเทคนิค วิชาชีพแขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตย
ประชาชนลาว

A GUIDELINE ON WORK-LIFE QUALITY DEVELOPMENT OF
PERSONNEL IN VOCATIONAL TECHNICAL COLLEGE,
CHAMPASAK PROVINCE, LAO PDR

¹เพ็ญสะไหม จันทะลังสี, ²ไพศาล พากเพียร และ³ประสิทธิ์ กุลบุญญา
¹Petsamay Chatalangsi, ²Paisarn Phakphian and ³Prasit Kunbunya

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, ประเทศไทย
Ubon Ratchathani Rajabhat University, Thailand.

¹Pan_ch2563@gmail.com

Received December 25, 2020; Revised February 12, 2021; Accepted March 25, 2021

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพปัญหาการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร วิทยาลัยเทคนิค วิชาชีพ แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว เพื่อศึกษา แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรวิทยาลัยเทคนิค วิชาชีพ แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐ ประชาธิปไตย ประชาชนลาว ประชากรที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 153 คน เครื่องมือที่ใช้ในการ วิจัยเป็นแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ ใช้สถิติ ใช้ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัญหาการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร วิทยาลัยเทคนิค วิชาชีพแขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า ภาพรวมคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง และค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ที่ 3.63 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน จำนวน 8 ด้าน พบว่า ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสม

¹ นักศึกษาหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คณະมนุชยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คณະมนุชยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

และยุติธรรมในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.24, S.D.=0.77$) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.56, S.D.=0.60$) ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.62, S.D.=0.53$) ด้านความเจริญงอกงามและสวัสดิภาพ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.66, S.D.=0.58$) ด้านการบูรณาการด้านสังคม ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.72, S.D.=0.54$) ด้านสิทธิตามธรรมนูญ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.73, S.D.=0.57$) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตส่วนตัว ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.75, S.D.=0.56$) ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.76, S.D.=0.51$) 2) แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคนิค วิชาชีวะ แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐ ประชาธิปไตย ประชาชนลาว ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ควรจัดสรรงบประมาณให้เหมาะสมเท่าเทียมกับบุคลากรอื่นในสายงานเดียวกัน โดยคำนึงถึง ค่าใช้จ่ายการดำรงชีวิตในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ควรจัดสรรงบประมาณการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้วยการจัดให้มีการประชุม ฝึกอบรม สัมมนา ทั้งภายนอกและภายในอย่างต่อเนื่อง

คำสำคัญ : การพัฒนา, คุณภาพชีวิต, วิทยาลัยเทคนิควิชาชีวะ, สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว

Abstract

The objectives of this research included: to study the state of problems on work-life quality development of personnel in vocational technical college in Champasak province, Lao PDR; and to study the guideline on work-life quality development of personnel in vocational technical college in Champasak province, Lao PDR. The population in this research was 153 people. The instruments used in this research were questionnaires and interview formats. The statistics used were mean and standard deviation. The results of this research were as the followings. 1) The overall state of problems on work-life quality development of personnel in vocational technical college in Champasak province, Lao PDR was at moderate level and the average work-quality of life was at 3.63. When it was considered by aspect, the 8 aspects were individually found as follows. The overall provision

of appropriate and fair rewards was at a moderate level ($\bar{x}=3.24, S.D.=0.77$). The overall safe and healthy environment was at the moderate level ($\bar{x}=3.56, S.D.=0.60$). The overall personnel capacity development was at a moderate level ($\bar{x}=3.62, S.D.=0.53$). The overall growth and safety was at a moderate level ($\bar{x}=3.66, S.D.=0.58$). The overall social integration was at a moderate level ($\bar{x}=3.72, S.D.=0.54$). The overall right according to the constitution was at a moderate level ($\bar{x}=3.73, S.D.=0.57$). The overall work-life balance was at a moderate level ($\bar{x}=3.75, S.D.=0.56$). The overall social relations was at a moderate level ($\bar{x}=3.76, S.D.=0.51$). 2) For the guideline on work-life quality development of personnel in vocational technical college in Champasak province, Lao PDR, it was found as the followings. In the provision of appropriate and fair rewards, the budget should be equally allocated among personnel in the same field of work by considering cost of living in relation to the current economic condition. In personnel capacity development, budget should be allocated for capacity development of personnel through continuous internal and external meetings and seminars.

Keywords: Development, Life Quality, Vocational Technical College, Lao PDR

บทนำ

ประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวได้กำหนดให้การศึกษาเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด เพื่อเป็นศูนย์กลางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์การพัฒนาทางด้านคุณสมบัติศีลธรรมปฏิบัติชีวิตทัศน์และโลกทัศน์วิทยาศาสตร์ให้พัฒนาก้าวหน้าโดยการสร้างคนให้มีความรู้ความสามารถรู้จักการริเริ่มสร้างสรรค์และมีการพัฒนาวิชาชีพ สร้างสังคมให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้เศรษฐกิจแห่งภูมิปัญญาอย่างค่อยเป็นค่อยไปเพื่อความยั่งยืนของคุณภาพชีวิตของประชากร ความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์ด้านต่างๆของโลกยุคโลกาภิวัตน์มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเศรษฐกิจของทุกประเทศรวมทั้งประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาววิวัฒนาการของโลกในปัจจุบันเป็นผลสืบเนื่องมาจากการปรับปรุงพัฒนากระบวนการศึกษาค้นคว้าของมนุษย์อย่างไม่หยุดยั้ง และการศึกษาเป็นอีกองค์ประกอบหนึ่ง ที่ช่วยพัฒนามนุษย์ในแต่ละภูมิภาคของโลกให้มีศักยภาพในการศึกษาค้นคว้าเพื่อส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพัฒนาทางวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี (แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาอาชีวศึกษาและอบรมวิชาชีพ 2549-2563 เวียงจันทน์เมษายน, 2009: 15) การ

พัฒนาการศึกษาระดับอาชีวศึกษาและอบรมวิชาชีพในประเทศเรายังมีความยุ่งยากและสิ่งท้าทายต่างๆทั้งภายในและภายนอกคุณภาพของการศึกษาในเขตชนบทอยู่ในระดับต่ำค่าครองชีพของประชากรสูงขึ้นทำให้ชีวิตการเป็นอยู่ของประชาชนโดยเฉพาะพนักงาน นักศึกษามีรายได้น้อย จากนั้นก็มีการเปลี่ยนแปลง อย่างรวดเร็วทางด้านเทคโนโลยีในยุคโลกาภิวัตน์และการเปลี่ยนทางด้านโครงสร้างของเศรษฐกิจในประเทศและภาคพื้นโดยเฉพาะการเตรียมเปิดการค้าเสรีในช่วงปีต่อหน้า สิ่งดังกล่าวจะส่งผลกระทบต่ออันใส่การลงทุนเข้าในแขนงการศึกษาโดยรวม และโดยเฉพาะคาดการณ์การลงทุนที่มีมูลค่าสูงเข้าในการพัฒนาอาชีวศึกษาและอบรมวิชาชีพซึ่งจะสร้างความยุ่งยากให้การจัดตั้งปฏิบัติงานอาชีวศึกษาและอบรมวิชาชีพพอสมควร (การพัฒนาอาชีวศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพ 2559-2563 กระทรวงศึกษา, 2016 : 16)

วิทยาลัยเทคนิควิชาชีพ แขวงจำปาสักสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร จึงได้กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรไว้ในประเด็นยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาวิทยาลัย 2015-2020 ซึ่งได้จัดอยู่ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ หนึ่งของการนำองค์กรให้ขับเคลื่อนแบบองค์รวม โดยการพัฒนาบุคลากรให้มีมาตรการในการดำเนินการเรื่องต่างๆเพื่อสร้างกลไกการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยอย่างเป็นระบบในเชิงรุกตามศักยภาพของตนเอง และตามความต้องการของหน่วยงาน เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ มีความสามัคคี ผูกพันกับองค์กร รวมทั้งสร้างและพัฒนาผู้บริหาร หัวหน้างานให้มีความรู้และความคิดทันสมัย มีวิสัยทัศน์ มีภาวะผู้นำและมีความสามารถในการบริหารจัดการ รวมทั้ง มีคุณธรรม จริยธรรม มุ่งมั่น และมีจิตสำนึกที่ดีเพื่อสร้างให้เกิดเป็นสังคมธรรมาธิปไตยในปัจจุบันและอนาคต ทำให้มหาวิทยาลัยมีความเจริญก้าวหน้า นำพาไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ (แผนพัฒนาวิทยาลัย 2015-2020)

ดังนั้น การบริหารงานด้านบุคคลเป็นหัวใจของการบริหาร ไม่ว่าจะเป็นการบริหารหน่วยงานใด ถ้าการบริหารงานด้านบุคคลนั้นบกพร่องงานนั้นๆ จะเจริญก้าวหน้าได้โดยยาก เพราะงานทุกชนิดจะได้ผลดีหรือมีผลเสียก็อยู่ที่บุคคลที่รับงานไป ถ้าบุคลากรขาดขวัญ และกำลังใจ หย่อนสมรรถภาพ งานมักจะบกพร่องหรือขาดประสิทธิภาพ ดังนั้น นักบริหารที่ดีจะต้องบริหารงานบุคคลให้ได้ผลดี และได้รับความสำเร็จในการทำให้บุคลากรทุกฝ่ายร่วมกันทำงานเพื่อให้บรรลุไปสู่เป้าหมายของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ (วิจิตร ศรีสะอาด, 2540 : 4-5) สภาพปัจจุบันการจัดการศึกษาประสบปัญหาเกี่ยวกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทั้งด้านปริมาณและด้านคุณภาพ ในเชิงปริมาณ พบว่า ขาดการวางแผนการประสานงานการผลิตและการใช้ครู ทำให้ผลิตครูเกินความต้องการบางสาขา ในด้านคุณภาพผู้สำเร็จการศึกษาทางด้านครูยังไม่เป็นที่น่าพอใจ ในการที่ครูยังมีปัญหาด้านคุณภาพครูจำนวนไม่น้อย ไม่มีศรัทธา ขาดอุดมการณ์และเจตคติที่ดีต่ออาชีพ ไม่สนใจที่จะพัฒนางานการจัดการเรียนการสอนในหน้าที่รับผิดชอบและมักแสดงประพฤตินี้ไม่เหมาะสม จึง

จำเป็นต้องจัดให้มีการพัฒนาบุคลากรทั้งระบบ ผู้ที่มีบทบาทสำคัญยิ่งที่จะมุ่งส่งเสริมและพัฒนาครูผู้สอน ให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และสามารถจัดการเรียนการสอน เพื่อพัฒนานักเรียนในโรงเรียนให้มีคุณภาพยิ่งขึ้นก็คือ ผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากผู้บริหารมีหน้าที่และความรับผิดชอบบริหารงานในฐานะหัวหน้าสถานศึกษา การแสดงบทบาทที่ถูกต้องทำให้การบริหารประสบผลสำเร็จ บทบาทในการพัฒนาครูในโรงเรียน เป็นภารกิจจำเป็นของผู้บริหารที่ต้องดำเนินการพัฒนาครู เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการเรียนรู้ ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญในการปฏิรูปการศึกษา

จึงเห็นว่า การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคนิค วิชาชีพ แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เป็นสิ่งที่จะต้องทำอย่างยิ่ง เพราะถ้าหากบุคลากรในหน่วยงานมีคุณภาพชีวิตไม่ดีก็จะทำให้การปฏิบัติงานไม่ดีด้วย ทำให้คุณภาพของการทำงานเกิดการท้อแท้ จึงจำเป็นต้องทำที่ผู้บริหารจำเป็นจะต้องวางแผนการพัฒนาบุคลากรของตนเองอย่างมีระบบและต่อเนื่อง คุณภาพของนักเรียนเป็นดัชนีตัวชี้วัดคุณภาพของครู การปรับปรุงคุณภาพการศึกษา โดยเฉพาะการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในด้านต่างๆ เช่น พัฒนาเพื่อเร่งประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้น พัฒนาเพื่อเตรียมตัวที่จะโยกย้าย หรือเลื่อนตำแหน่ง พัฒนาที่จะให้รู้ถึงเทคนิคใหม่ๆ หรือความรู้ใหม่ ที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานของครูให้สูงขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรวิทยาลัยเทคนิค วิชาชีพ แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรวิทยาลัยเทคนิควิชาชีพ แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้วิจัยครั้งนี้ ได้แก่ คณะอำนวยการ จำนวน 5 คน คณะบริหาร จำนวน 50 คน ครูผู้สอน จำนวน 98 คน รวมทั้งสิ้น 153 คน โดยผู้วิจัยได้ใช้ประชากรทั้งหมดในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

ผู้ให้ข้อมูลหลัก ได้แก่ คณะอำนวยการ จำนวน 1 คน ผู้บริหาร จำนวน 4 คน ครูผู้สอน จำนวน 12 คนรวมทั้งหมด จำนวน 17 คน เพื่อให้ข้อมูลการศึกษาแนวทางการ

พัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรวิทยาลัยเทคนิควิชาชีพ แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาถึง แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคนิค วิชาชีพ แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เพื่อการพัฒนาไปตามแผนพัฒนาของประเทศและความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อสภาพการทำงานที่สามารถสนองความต้องการทั้งร่างกายและจิตใจ และประเมินได้จากความรู้สึกที่แสดงออกมาจากการตอบแบบสอบถามและการสัมภาษณ์ ประกอบด้วย การให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรมสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความเจริญงอกงามและสวัสดิภาพ การบูรณาการด้านสังคม สิทธิตามธรรมนุญ สมดุลระหว่างชีวิตงาน และชีวิตส่วนตัว การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นเครื่องมือในการวิจัย ดังนี้

3.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัญหาการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรวิทยาลัยเทคนิควิชาชีพ แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยใช้แบบสอบถามประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามสภาพปัญหาการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรวิทยาลัยเทคนิควิชาชีพ แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยมีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะการแก้ไขสภาพปัญหาการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรวิทยาลัยเทคนิควิชาชีพ แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

3.2 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรวิทยาลัยเทคนิควิชาชีพ แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างที่ผู้วิจัยได้กำหนดข้อคำถามเพื่อทำการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่าง มาตรวจสอบความสมบูรณ์และดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามวิธีทางสถิติ ซึ่งการวิจัยครั้งนี้จะใช้สถิติเชิงบรรยายเป็นหลักในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์และเสนอค่าสถิติเป็นลำดับขั้นตอนดังนี้

4.1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปผู้ให้ข้อมูลวิเคราะห์ใช้ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

4.2 วิเคราะห์แบบสอบถามสภาพปัญหาการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรวิทยาลัยเทคนิควิชาซีพ แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เป็นรายข้อรายด้านและโดยรวมทั้งฉบับเพื่อใช้ในการประเมินค่าและแปลความหมายของคะแนน โดยนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

4.3 แบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรวิทยาลัยเทคนิควิชาซีพแขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เป็นการวิเคราะห์เชิงคุณภาพใช้วิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) แล้วนำเสนอข้อมูลในลักษณะพรรณนาวิเคราะห์

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ได้ค่าเฉลี่ยและวิเคราะห์ สภาพปัญหา โดยใช้แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคนิควิชาซีพ แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 92 คนคิดเป็นร้อยละ 60.1 ซึ่งมีอายุน้อยกว่า 35 ปี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 50.3 ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 61.4 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สมรสแล้ว จำนวน 115 คนคิดเป็นร้อยละ 75.2 มีเงินเดือนระหว่าง 1,200,000-1,800,000 กีบ/เดือน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 54.2 ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในสายงาน กลุ่มครูสอน จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 64.1 มีระยะเวลาปฏิบัติงานระหว่าง 2-13 ปี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 53.6 ส่วนใหญ่มีการพัฒนาตนเองเกิน 5 ครั้งขึ้นไป จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 61.4 การศึกษาสภาพปัญหาการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคนิค วิชาซีพแขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่าภาพรวมคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง และค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ที่ 3.63 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน จำนวน 8 ด้าน พบว่า ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรมในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.24, S.D.=0.77$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การรับสวัสดิการเท่าเทียมกับบุคลากรคนอื่นในที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}=3.67, S.D.=0.98$) และข้อที่น้อยที่สุดคือ ความเหมาะสมของอัตราค่าล่วงเวลา ($\bar{x}=2.93, S.D.=1.12$) 2.93 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.56, S.D.=0.60$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การจัดสภาพแวดล้อมเพื่อการทำงานที่ปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}=$

3.74, S.D.= 0.80) และข้อที่น้อยที่สุดคือได้รับการตรวจสอบคุณภาพเป็นประจำสม่ำเสมออย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี ($\bar{x}=3,25$, S.D.=1.08) ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.62$, S.D.=0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การมีห้องสมุดอินเทอร์เน็ต เป็นแหล่งให้ค้นคว้าหาความรู้ข้อมูลข่าวสารได้สะดวก ($\bar{x}=3.68$, S.D.=0.70) และข้อที่น้อยที่สุดคือ การได้รับการศึกษาที่สูงขึ้นมีส่วนช่วยให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากขึ้น ($\bar{x}=3,48$, S.D.= 0.88) ด้านความเจริญงอกงามและสวัสดิภาพ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.66$, S.D.=0.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันของเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด กลาง ($\bar{x}=3.78$, S.D. = 0.78) และข้อที่น้อยที่สุดคือ การกำหนดตำแหน่งหน้าที่ตามลำดับขั้นเพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งพิจารณาจากความรู้ความสามารถ ($\bar{x}=3,63$, S.D.=0.76) ด้านการบูรณาการด้านสังคม ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.72$, S.D.=0.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การแสดงความรู้สึกความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด กลาง ($\bar{x}=3.84$, S.D.=0.71) และข้อที่น้อยที่สุดคือ เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานการได้รับความร่วมมือและช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{x}=3,63$, S.D.=0.82) ด้านสิทธิตามธรรมเนียม ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.73$, S.D. =0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การเคารพสิทธิซึ่งกันและกันของเพื่อนร่วมงาน คุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}=3.78$, S.D.=0.81) และข้อที่น้อยที่สุดคือ การสอบถามความคิดเห็นของท่านเพื่อนำไปปรับปรุงการทำงาน และการมีสิทธิ์และเสรีภาพในการปฏิบัติงานตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{x}=3,67$, S.D.= 75) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตส่วนตัว ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.75$, S.D. =0.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การสามารถปรับวิธีการใช้ชีวิตที่แตกต่างตามลักษณะงานได้ เช่น การพักผ่อน การรับประทานอาหาร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}=3.83$, S.D.= 0.74) และข้อที่น้อยที่สุดคือ การมีเวลาสำหรับทำกิจกรรมสันทนาการหรือการเล่นกีฬา ($\bar{x}=3.70$, S.D.=0.70) ด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.76$, S.D.=0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความมีภาพพจน์ที่ดีของวิทยาลัยในสายตาประชาชน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}=3.93$, S.D.= 0.68) และข้อที่น้อยที่สุดคือ ความรู้สึกภูมิใจในหน่วยงานเพราะเป็นองค์กรที่รับผิดชอบต่อสังคม ($\bar{x}=3.71$, S.D.=0.69)

อภิปรายผล

จากการศึกษา แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร วิทยาลัยเทคนิค วิชาชีพแขวงจำปาสักสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเพราะวิทยาลัยเทคนิควิชาชีพ แขวงจำปาสัก

สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ประกอบด้วยบุคลากรที่หลากหลายและมีพื้นฐานส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม การให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางพบว่า การรับสวัสดิการเท่าเทียมกับบุคลากรคนอื่นในที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อาจเพราะวิทยาลัยมีนโยบายที่ยุติธรรมต่อพนักงานสอดคล้องกับงานวิจัยของ Walton (1974) ได้ศึกษาถึงคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า การให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสม และยุติธรรม หมายถึง ค่าจ้างที่ได้รับเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคมทั่วไปหรือไม่ ค่าจ้างที่ได้รับมี ความยุติธรรมหรือไม่เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งของตนกับตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานที่คล้ายกัน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากพบว่า การจัดสภาพแวดล้อมเพื่อการทำงานที่ปลอดภัยอยู่ในระดับมาก เพราะวิทยาลัยได้เอาการจัดสภาพแวดล้อมสีเขียวเป็นภารกิจหลัก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (Cascio, W. 2003) ได้ศึกษาถึงในการทำงานจะเน้นไปที่การสร้างความสะดวกสบาย สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย โดยเฉพาะพยายามสร้างให้คนทำงานมีความสุขกับงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล การพัฒนาความสามารถของบุคคล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า การมีห้องสมุด อินเทอร์เน็ต เป็นแหล่งให้ค้นคว้าหาความรู้ข้อมูลข่าวสารได้สะดวก เพราะวิทยาลัยได้เอาการศึกษาแบบใหม่เช่นการศึกษาทางอินเทอร์เน็ตเป็นเรื่องสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มิทเดิลมิสท์และกรีเออร์ (Middle mist & Greer 1983: 223) ได้ให้เหตุผลถึงความ สำคัญจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรว่า สภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วความสามารถของบุคลากรมีจำกัด การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี การสับเปลี่ยนตำแหน่งของบุคลากร และผล ประโยชน์ ความรับผิดชอบของบุคลากรเพิ่มขึ้น ด้านความเจริญงอกงามและสวัสดิภาพ ความเจริญงอกงามและสวัสดิภาพ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า การยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันของเพื่อนร่วมงาน เพราะวิทยาลัยได้เอาแนวคิดเห็นของบุคลากรเป็นหลักในการพัฒนาองค์กร บุคลากรมีความสามัคคี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Duncan K. (2003), อ้างถึงในณัฐฐา บัวหลวง 2551: 69) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของประเทศในแถบสแกนดิเนเวีย กับประเทศอื่นๆในสหภาพยุโรป พบว่ายังไม่พบข้อมูลเด่นชัดที่จะอธิบายความแตกต่างได้ แต่จากข้อมูลที่ได้ในมุมมองของพนักงานในองค์การในด้านคุณภาพชีวิตการทำงานได้แก่ระดับการมีส่วนร่วมในงานและการตัดสินใจโอกาสเติบโตในอาชีพและความมั่นคงในงานพบว่า พนักงานในประเทศเดนมาร์กสวีเดนและกลุ่มตัวอย่างบางส่วนของประเทศฟินแลนด์มีคุณภาพในการทำงานและโอกาสการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจต่างๆ มากกว่าประเทศอื่นๆในสหภาพยุโรป โดยให้เหตุผลถึงความแตกต่างของลักษณะสภาพสังคมธุรกิจและเศรษฐกิจในแต่ละกลุ่ม ด้านการบูรณาการด้านสังคม การบูรณาการด้านสังคม ในภาพรวม พบว่า การแสดงความรู้สึกร่วมกันกับเพื่อนร่วมงาน เพราะวิทยาลัยได้เอาความคิดเห็นของ

บุคลากรแต่ละคนเป็นเรื่องสำคัญจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรและวิทยาลัย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เด็สเลอร์ (Dessler, 1991, อ้างถึงใน นาริรัตน์ สร้อยสกุล, 2544:10) กล่าวไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานจะทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์การเกิดวัฒนธรรมองค์การ เกิดขวัญกำลังใจ และเกิดผลดีในทางจิตวิทยาสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์การ ด้านสิทธิตามธรรมนูญ ทิศตามธรรมนูญ ในภาพรวม พบว่า การเคารพสิทธิซึ่งกันและกันของเพื่อนร่วมงาน เพราะวิทยาลัยได้ดำเนินการปฏิบัติงานตามระเบียบกฎหมายรัฐฎากร 177 ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Dubrin (1981) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง ระดับที่พนักงานขององค์การ มีความพึงพอใจในการได้รับการตอบสนองต่อความต้องการที่สำคัญๆจากสมาชิกในองค์กรนั้นๆด้านสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตส่วนตัว ความสมดุลระหว่างชีวิตงาน และชีวิตส่วนตัว ในภาพรวม พบว่า การสามารถปรับวิธีการใช้ชีวิตที่แตกต่างกันตามลักษณะงานได้ เช่น การพักผ่อน การรับประทานอาหาร เพราะวิทยาลัยได้ดำเนินการปฏิบัติตามระเบียบของ วิทยาลัยได้วางออก ถ้ามีการทำงานเกินเวลาก่อมีการคิดไล่ค่าแรงเพิ่ม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปิยวรรณ พุกษะวันและกาญจนาท เรืองวรกร (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานกรณีศึกษาบริษัท คลอิลิตี้ เทรตติ้ง จำกัด พบว่า พนักงานมีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นรายด้าน พบว่า พนักงานมีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานสูงสุดคือ ด้านการดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว รองลงมาคือ สภาพการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยถูกสุขลักษณะและสุขภาพของพนักงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นภายในองค์กรและด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคมการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคมในภาพรวม พบว่า ความมีภาพพจน์ที่ดีของวิทยาลัยในสายตาประชาชน อาจเพราะวิทยาลัยมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อองค์การจัดตั้งทุกชั้นในพื้นที่และนอกพื้นที่ในทั่วแขวงจำปาสัก โดยการลงแนะแนววิชาชีพแต่ละเขตบ้านจุดคุ้ม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Walton (1974) ได้ศึกษาถึงคุณภาพชีวิตการทำงานต้องประเมินจากหลายด้าน เช่น ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม ต้องคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม (Socially beneficial and Responsible work) เกณฑ์ข้อนี้มุ่งให้คนงานได้เข้าใจว่าองค์การมีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านการผลิตการกำจัดของเสีย การจ้างงานการปฏิบัติต่อประเทศ ที่ด้อยพัฒนาและเรื่องอื่นๆซึ่งจะก่อให้เกิดการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพของผู้ปฏิบัติงาน

องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษา

แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคนิควิชาชีพ แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว การดำรงชีวิตในสภาพเศรษฐกิจ ปัจจุบันค่าตอบแทนจากการทำงานยังไม่เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายในแต่ละเดือน ผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญในการให้ค่าตอบแทน โดยจัดอัตราให้เหมาะสมกับปริมาณงาน และควรจัดสวัสดิการที่เป็นประโยชน์ในการทำงาน จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ มีความสุขในการทำงานอันจะนำไปสู่คุณภาพชีวิตที่ดี และการพัฒนาความสามารถของบุคคล ผู้บังคับบัญชาควรให้โอกาสในการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานรวมทั้งการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน และส่งเสริมในด้านการประชุม อบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษา กรมอาชีวศึกษา.(2559). *การพัฒนาอาชีวศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพ*, 2559-2563.
- กระทรวงศึกษาธิการและกีฬา.(2550). *แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาอาชีวศึกษา และอบรมวิชาชีพ*, 2549-2563, เวียงจันทน์: ม.ป.พ..
- _____. (2551). *แผนยุทธศาสตร์การปฏิรูประบบการศึกษาแห่งชาติ 2549-2558*, เวียงจันทน์ โรงพิมพ์แห่งรัฐ
- ปิยวรรณ พลฤกษ์วันและกาญจนาท เรืองวรารกร. (2556). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานกรณีศึกษาบริษัท คลอลิตี้ เทรดดิ้ง จำกัด*. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วิจิตร ศรีสะอ้าน. (2540) *การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร*.กรุงเทพฯ :จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Cascio, W. (2003). *Managing human resources : Productivity, quality of work life, profits* (6th ed.). Boston : McGraw.
- Dessler, G. (1991), *Human Resource Management*. (8th ed). New Jersey: Prentice-Hall.
- Dubrin. (1981), *Human Relation : A Job Oriented Approach*.Virginia : Reston Publishing.1981.

Duncan, K., & Pozehl, B. (2003), *Effects of an exercise adherence intervention on outcomes in patients with heart failure. Rehabilitation Nursing*, 28 (4), 117-122..

Walton, R. (1974), *Quality of working life : What is it. management review*. New York: McGraw - Hill.

