

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี

วรลักษณ์ เวชมณี

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

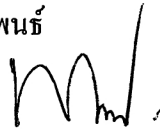
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

มิถุนายน 2558

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

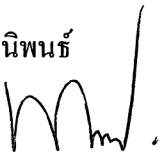
อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์ และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ได้พิจารณางานนิพนธ์
ของ วรลักษณ์ เวชมณี ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์




.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต)

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์



.....ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต)

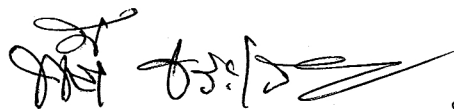


.....กรรมการ
(อาจารย์จิตพล ชัยมะดัน)



.....กรรมการ
(อาจารย์พรเทพ นามกร)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจอนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพา



..... คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พจน์ย์ ธาระเสนา)

วันที่ 6 เดือนมิถุนายน พ.ศ. 2558

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจากหลายท่านที่ได้อนุเคราะห์ให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดี โดยเฉพาะท่านผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาจันทบุรี วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตจันทบุรี ในฐานะที่ปรึกษางานนิพนธ์ ที่ได้ให้คำแนะนำในการคัดเลือกเรื่องที่ศึกษาและการตรวจทาน ตลอดจนให้คำแนะนำในการแก้ไข ชี้แนะแนวทางในการดำเนินงานวิจัย นายชนภณ กิจกาญจน์ นายกองจัดการบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี และ ดร.ประพันธ์ จึงสกุลวัฒนา รองนายกองจัดการบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ในฐานะผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงของเครื่องมือ ส่งผลให้การศึกษาสำเร็จลุล่วงด้วยดี

การศึกษารั้งนี้จะไม่สำเร็จลงไม่ได้ หากขาดความร่วมมือจากบุคลากรสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ที่ได้ตอบแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี และได้ข้อมูลที่ครบถ้วน เพื่อเป็นข้อมูลในการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ทำให้ได้ผลการศึกษาที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ทำให้ได้ผลการศึกษาที่เป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี

คุณความดีอันพึงมี คุณค่าและประโยชน์อันจะเกิดจากงานนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูตเวทิตาแด่ บุพการี บูรพาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่ประสิทธิประสาทวิชาความรู้ให้แก่ผู้ศึกษา ขอขอบคุณเพื่อน ๆ นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน รุ่น 16 ศูนย์การศึกษาจันทบุรี ทั้งนี้ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณทุกท่านที่ได้เอ่ยนามและไม่ได้เอ่ยนาม ในที่นี้ ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการดำเนินงานวิจัยในครั้งนี้ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณไว้ ณ ที่นี้เป็นอย่างยิ่ง

วรลักษณ์ เวชมณี

56930201: สาขาวิชา: การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน; รป.ม. (การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน)

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน/ พนักงาน

วรลักษณ์ เวชมณี: คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี (QUALITY OF WORKING LIFE AMONG PERSONNEL WORKING FOR CHANTHABURI PROVINCIAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATION) อาจารย์ผู้ควบคุมงาน
นิพนธ์: พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต, ปร.ด. 75 หน้า, ปี พ.ศ. 2558.

การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี และเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรของสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และตำแหน่งงาน ในเรื่องเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ทั้ง 8 ด้าน กลุ่มตัวอย่างมีจำนวน 133 คน สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติ t-test เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระที่มี 2 กลุ่ม และใช้สถิติ One-way ANOVA เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระที่มี 3 กลุ่มขึ้นไป และใช้ LSD (Least significant difference test)

ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 31 ปีขึ้นไป-40 ปี จบการศึกษาระดับอนุปริญญา/ ปวท./ ปวส. มีรายได้ 15,001-25,000 บาท ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 5 ปีขึ้นไป-10 ปี และมีตำแหน่งงานเป็นลูกจ้างประจำ คิดเป็นร้อยละ 43.61 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ในชีวิตการทำงานกับสังคม อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับแรก รองลงมาการใช้และพัฒนาศักยภาพ อยู่ในระดับมาก การบูรณาการทางสังคมภายในองค์กร อยู่ในระดับมาก ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม อยู่ในระดับมาก สิทธิและหน้าที่ของคนภายในองค์กรอยู่ในระดับมาก สภาพการทำงานที่ถูกต้องสุจริต อยู่ในระดับมาก ความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิต อยู่ในระดับมาก และสุดท้ายความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับน้อย ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรที่มีอายุ และระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มีเพศ รายได้ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และตำแหน่งงานต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

56930201: MAJOR: PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT; M.P.A.
(PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT)

KEYWORDS: QUALITY OF WORKING LIFE/ PERSONNEL

WORALAK WACHMANEE: QUALITY OF WORKING LIFE AMONG
PERSONNEL WORKING FOR CHANTHABURI PROVINCIAL ADMINISTRATIVE
ORGANIZATION. ADVISOR: PONGSATEAN LUENGALONGKOT, Ph.D. 75 P. 2015.

The research had objectives to study the quality of working life among personnel working for Chanthaburi Provincial Administrative Organization and to compare the eight aspects of the quality of working life of personnel categorized by gender, age, education level, income, length of employment, and position. The sample group consisted of 133 personnel. The statistics used for data analysis consisted of percentage, mean, and standard deviation. T-test was used for hypotheses testing to compare the differences between two different groups of independent variables. In addition, one-way ANOVA was used to compare the differences among over three groups of independent variables. When there were the differences in pair, LSD (Least significant difference test) was used.

The findings revealed that most of the respondents were female personnel aged 31- 40 years old. They were holders of diploma, vocational or technological college's diploma. Their income was 15,001-25,000 baht, and the length of employment was 5-10 years. For position, most of the respondents were regular employees. (43.61 %) From the analysis of the quality of working life among personnel working for the Chanthaburi Provincial Administrative Organization, it was found that they generally had high level of quality of working life. When each aspect of the quality of working life was considered, it was found that the aspect of working and social life was at the high level and it ranked the first. This was followed by the potential use and development, social integration within the organization, fair compensation, rights and responsibilities of people within the organization, hygienic working conditions, and the balance between work life and personal life. These aspects were perceived at the high level. Finally, continual progress was at the low level. From the hypotheses testing, it was found that personnel with different age and education level had no difference in the quality of working life. However,

the personnel with different gender, income, length of employment and position had difference in the quality of working life at the statistical significance level of .05.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญภาพ	ค
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
สมมติฐานของการวิจัย.....	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	4
ขอบเขตการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	8
ข้อมูลทั่วไปสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี.....	17
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	24
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	31
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	31
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	32
การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย.....	32
การเก็บรวบรวมข้อมูล	33
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้	34
เกณฑ์การแปลผล.....	34

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิจัย	36
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	37
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงาน องค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี	39
ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน	48
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	55
สรุปผลการวิจัย	55
อภิปรายผล	57
ข้อเสนอแนะ	61
บรรณานุกรม	63
ภาคผนวก	66
ภาคผนวก ก	67
ภาคผนวก ข	72
ประวัติย่อของผู้วิจัย	75

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2-1	เปรียบเทียบแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน..... 14
4-1	จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 37
4-2	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของ บุคลากรสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม..... 39
4-3	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของ บุคลากรสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี สภาพการทำงาน ที่ถูกต้องลักษณะ..... 40
4-4	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของ บุคลากรสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี การใช้และพัฒนาศักยภาพ..... 41
4-5	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของ บุคลากรสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ความเจริญก้าวหน้า อย่างต่อเนื่อง..... 42
4-6	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของ บุคลากรสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี การบูรณาการทางสังคม ภายในองค์กร..... 43
4-7	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของ บุคลากรสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี สิทธิและหน้าที่ของคน ภายในองค์กร..... 44
4-8	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของ บุคลากรสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ความสัมพันธ์ระหว่างงาน กับชีวิต..... 45
4-9	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของ บุคลากรสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ชีวิตการทำงานกับสังคม..... 46
4-10	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณภาพชีวิตการทำงานของ บุคลากรสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี โดยภาพรวมรายด้าน 48

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-11 การเปรียบเทียบเพศ กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี	49
4-12 ผลวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามอายุ.....	49
4-13 ผลวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา	50
4-14 ผลวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามรายได้.....	50
4-15 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post hoc) ค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามรายได้	51
4-16 ผลวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน	52
4-17 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post hoc) ค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน	52
4-18 ผลวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	53
4-19 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post hoc) ค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามตำแหน่งงาน ...	53
4-20 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	54

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	4
2-1 ตราสัญลักษณ์ประจำองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี.....	17
2-2 โครงสร้างสภาพองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี.....	18

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

บุคลากรในองค์การภาครัฐซึ่งปฏิบัติหน้าที่งานราชการได้แก่ องค์กรของรัฐทั้งที่เป็นข้าราชการส่วนกลาง ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ข้าราชการอัยการ ข้าราชการศาล และบุคลากรทางด้านการศึกษา รวมจำนวนกว่า 1.28 ล้านคน จึงถือว่าข้าราชการมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการขับเคลื่อน นโยบายหรือการให้บริการประกอบกับกระแสจากโลกาภิวัตน์ได้ส่งผลกระทบที่ก่อให้เกิดทั้งโอกาสภัยอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศ การบริหารรัฐยุคใหม่จึงมุ่งเน้นการพัฒนาทุนมนุษย์ (Human capital) เพื่อให้เป็นกลไกสำคัญในการเพิ่มคุณค่าให้กับส่วนราชการจึงทำให้ข้าราชการซึ่งเป็นตัวขับเคลื่อนองค์กรต้องมีการพัฒนาและปรับปรุงกลไกการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพรวดเร็ว มีความคิดริเริ่ม ทันสมัยสอดคล้องกับสังคมยุคใหม่ เพื่อให้ระบบราชการไทยมีความเข้มแข็งทั้งต่อเศรษฐกิจและสังคมให้สามารถให้แข่งขันกับนานาชาติได้ สร้างความเป็นธรรมต่อเศรษฐกิจและสังคม โปร่งใส มีประสิทธิภาพและสามารถตรวจสอบได้ ตลอดจนเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการบริหารราชการ รวมทั้งเสริมสร้างให้เกิดความมั่นใจและความเชื่อมั่นศรัทธาในการปฏิบัติงานทุกระดับ เพื่อประโยชน์สุขของบ้านเมือง (สำนักงานข้าราชการพลเรือน, 2550)

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาตรา 34 บัญญัติว่าการจัดระเบียบข้าราชการพลเรือนต้องเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพและความคุ้มค่าโดยให้ข้าราชการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ คุณธรรมและมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมาตรา 13 (8) บัญญัติให้สำนักงานข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) มีอำนาจหน้าที่ส่งเสริม ประสานงาน เผยแพร่ให้คำปรึกษาแนะนำและดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการสวัสดิการและการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตสำหรับบุคลากรภาครัฐ ดังนั้น เพื่ออนุรักษ์ให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าวสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ซึ่งเป็นหน่วยงานในการพัฒนาระบบและโครงสร้างราชการจึงได้ยกระดับคุณภาพมาตรฐานของหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งได้นำหลักเกณฑ์การบริหารจัดการภาครัฐ (Public sector management quality award: PMQA) และสำนักงานข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ได้จัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนากุณภาพชีวิตข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. 2554-2556 เพื่อให้การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการตอบสนองต่อบริบทของสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและการบริหารราชการและเพื่อ

เป็นการเตรียมความพร้อมให้ระบบราชการมีความเข้มแข็ง ข้าราชการมีภูมิคุ้มกันที่ดีเพียงพอที่จะตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ ตามยุทธศาสตร์ 4 ด้าน ได้แก่ การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการด้านส่วนตัว การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการด้านสังคม การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการด้านเศรษฐกิจ (คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2556)

การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรในองค์กรต้องทำให้เกิดความสุขในการทำงานและสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร การเพิ่มผลิตภาพและขีดสมรรถนะของส่วนราชการ การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องเพื่อสร้างเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการปฏิบัติงาน และให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐและประโยชน์สุขของประชาชน และการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร มีความสอดคล้องกับการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ซึ่งเป็นหน่วยงานราชการส่วนท้องถิ่น มีบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรเป็นจำนวนมาก แต่หน่วยงานก็ยังมีปัญหาที่ทำให้บุคลากรไม่สามารถปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เนื่องจากงบประมาณมีน้อย การจัดแผนงานและการทำโครงการไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์เป้าหมายที่วางไว้ ทำให้บุคลากรไม่มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่ ทำงานแบบเช้าชามเย็นชาม ไม่มีความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ (วิฑูรย์ เสงี่ยม, 2550)

จากปัญหาในการดำเนินงานของสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ตามที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ต้องอาศัยความมีประสิทธิภาพของบุคลากรในองค์กรเป็นตัวขับเคลื่อนให้งานสำเร็จตามนโยบาย แต่ในกระบวนการทำงานดังกล่าว เราไม่สามารถรับรู้ได้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเหล่านี้จะดำรงอยู่ในสภาพอย่างไร โดยหัวหน้างานหรือหน่วยราชการที่เกี่ยวข้องจะต้องให้ความสำคัญหรือให้การดูแลบุคลากรในองค์กรให้มากยิ่งขึ้น ไม่ว่าจะเป็นด้านค่าตอบแทน ด้านสุขลักษณะและความปลอดภัย ด้านการพัฒนาความสามารถ ด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน และด้านการปฏิบัติงานในสังคม เป็นต้น

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาวิจัยถึงเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ว่าอยู่ในระดับใด มีปัจจัยใดบ้างที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้น และเราควรมีนโยบายในการปรับปรุง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี อย่างไร ผลที่ได้ในแต่ละ

ข้อนี้จะได้นำเสนอต่อหน่วยงาน เพื่อเป็นข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการแก้ไขกับปัญหาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

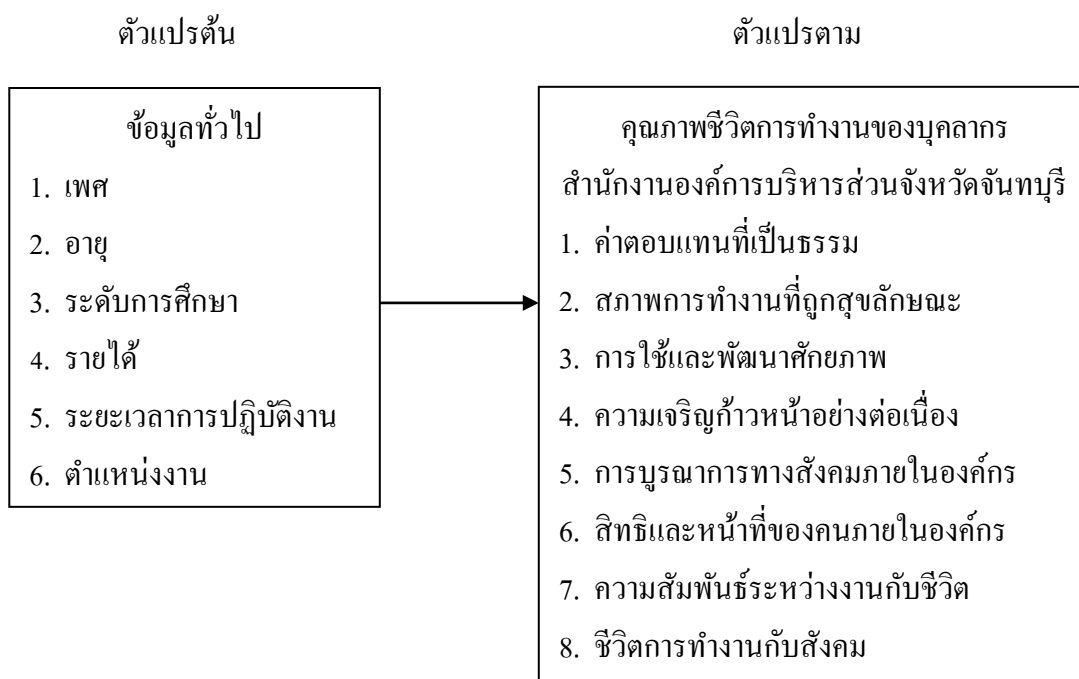
1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรของสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และ ตำแหน่งงาน

สมมติฐานของการวิจัย

1. บุคลากรสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีที่มีเพศต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน
2. บุคลากรสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีที่มีอายุต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน
3. บุคลากรสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน
4. บุคลากรสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีที่มีรายได้ต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน
5. บุคลากรสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน
6. บุคลากรสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยใช้แนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงานของ Walton (1973) มากำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี โดยมีกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1-1 กรอบแนวคิดงานวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรของสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี
2. ทราบผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรของสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี
2. เพื่อนำผลการศึกษามาใช้เป็นแนวทางการพัฒนาและข้อเสนอแนะในการพัฒนาปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรของสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาเกี่ยวกับการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ตามเกณฑ์ประเมินคุณภาพการทำงานของ Walton (1973) สำหรับตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. ตัวแปรอิสระ ข้อมูลทั่วไป ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่
 - 1.1 เพศ
 - 1.2 อายุ

- 1.3 ระดับการศึกษา
- 1.4 รายได้
- 1.5 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน
- 1.6 ตำแหน่งงาน
2. ตัวแปรตาม คุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่
 - 2.1 ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม
 - 2.2 สภาพการทำงานที่ถูกต้องลักษณะ
 - 2.3 การใช้และพัฒนาศักยภาพ
 - 2.4 ความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง
 - 2.5 การบูรณาการทางสังคมภายในองค์กร
 - 2.6 สิทธิและหน้าที่ของคนภายในองค์กร
 - 2.7 ความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิต
 - 2.8 ชีวิตการทำงานกับสังคม

ขอบเขตด้านพื้นที่ การวิจัยในครั้งนี้มีประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราวในสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี จำนวน 200 คน (สำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี, 2556)

ขอบเขตด้านเวลา ในการวิจัยครั้งนี้ ทำการศึกษาตามกรอบแนวคิดในการวิจัยของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ในช่วงเดือนกันยายน พ.ศ. 2557 ถึงเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2558 รวมระยะเวลาทั้งสิ้น 6 เดือน

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ผู้วิจัยได้รวบรวมความหมายของคำที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยครั้งนี้

บุคลากร หมายถึง ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี จำนวน 200 คน

คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการทำงานในสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ในด้านต่าง ๆ คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม สภาพการทำงานที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย การใช้และพัฒนาศักยภาพ โอกาสที่จะมีความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องและมั่นคง การบูรณาการทางสังคมภายในองค์กรที่ทำงาน สิทธิ

และหน้าที่ของคนภายในองค์กรที่ทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิตโดยรวม และ ความเกี่ยวเนื่องของชีวิตการทำงานกับสังคม

คำตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม หมายถึง คำตอบแทนของบุคลากร สำนักงาน องค์กรการบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ที่เกิดจากการเปรียบเทียบคำตอบแทนจากการทำงาน ในตำแหน่งหน้าที่ ความรับผิดชอบตามวุฒิการศึกษา ตามประสบการณ์ ตามความรู้ความสามารถ สมดุลกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ และมีความเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมวิชาชีพ ที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกัน

สภาพการทำงานที่ถูกต้องสุจริตและปลอดภัย หมายถึง สถานที่ของสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี มีความสะอาด สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ มีการป้องกันและรักษาความปลอดภัย และมีการกำหนดระเบียบปฏิบัติการจัดการการทำงาน ที่ปลอดภัย ส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร

การใช้และพัฒนาศักยภาพ หมายถึง บุคลากรของสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ได้ใช้ความสามารถตามความถนัด ปฏิบัติงาน ตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย หน่วยงาน มีการส่งเสริมให้ได้มีโอกาสไปอบรม ประชุมหรือสัมมนาต่าง ๆ และได้รับการสอน ชี้นำวิธีการทำงาน มีแหล่งข้อมูลข่าวสารที่สามารถค้นคว้าได้อย่างสะดวก

โอกาสที่จะมีความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องและมั่นคง หมายถึง บุคลากรของสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น มีความก้าวหน้า อย่างเป็นระบบ ยุติธรรม และได้รับการสนับสนุน เตรียมความรู้ทักษะเพื่อตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น

การบูรณาการทางสังคมภายในองค์กรที่ทำงาน หมายถึง บุคลากรของ สำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี มีความสัมพันธ์อันดีต่อกันและการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการประชุมพูดคุยเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงาน และการเอาใจใส่ต่อกันในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน

สิทธิและหน้าที่ของคนภายในองค์กรที่ทำงาน หมายถึง บุคลากรของ สำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี มีโอกาสและมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการทำงาน มีความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ไม่ก้าวท้าวในเรื่องส่วนตัวและมีความเสมอภาคในการทำงาน ในเรื่องกฎระเบียบและความมั่นคงในการทำงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิตโดยรวม หมายถึง บุคลากรของ สำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี มีปริมาณของงานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับช่วงเวลาของ

การทำงานและช่วงเวลาที่ได้พักผ่อน มีการใช้เวลาในการทำงานแต่ละวันได้อย่างเหมาะสม และสามารถแบ่งเวลาในการทำงานสำหรับ เรื่องส่วนตัว ครอบครัว สังคมอย่างเหมาะสม

ความเกี่ยวเนื่องของชีวิตการทำงานกับสังคม หมายถึง บุคลากรของ สำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี มีการให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม การมีส่วนร่วมไปทำการเลือกตั้ง และในการรณรงค์ด้านการเมืองอื่น ๆ

สำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี หมายถึง คือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาดใหญ่ที่สุดของจังหวัด มีจังหวัดละหนึ่งแห่ง ยกเว้นกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นการปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ องค์การบริหารส่วนจังหวัด มีเขตพื้นที่รับผิดชอบครอบคลุมทั้งจังหวัด จัดตั้งขึ้นเพื่อบริการสาธารณประโยชน์ในเขตจังหวัด ตลอดทั้งช่วยเหลือพัฒนางานของเทศบาล และ อบต. รวมทั้งการประสานแผนพัฒนาท้องถิ่นเพื่อไม่ให้งานซ้ำซ้อน องค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี มีสำนักงานที่ตั้งอยู่ที่ ถนนเลียบริน ตำบลวัดใหม่ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิดทฤษฎีตลอดจนเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมากำหนดเป็นกรอบและแนวทางในการศึกษาดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
 - 1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน
 - 1.2 แนวคิดและทฤษฎีคุณภาพชีวิตในการทำงาน
 - 1.3 เปรียบเทียบแนวคิดและทฤษฎีคุณภาพชีวิตในการทำงาน
2. ข้อมูลทั่วไปสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ผู้วิจัยได้ศึกษา ค้นคว้าจากหนังสือ บทความ ความเห็นของนักวิชาการ และนักวิจัยต่าง ๆ ที่ได้ให้คำนิยามและความหมายของคำว่า “คุณภาพชีวิตการทำงาน” ซึ่งมีอยู่อย่างหลากหลาย โดยมีผู้ให้คำนิยามและคำจำกัดความของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ในความหมายที่แตกต่างกันไป ขึ้นอยู่กับแนวคิดในเรื่องการทำงานของปัจเจกบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร วัตถุประสงค์เพื่อสร้างความพึงพอใจหรือผลสัมฤทธิ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนี้

ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Walton (1973) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นค่าที่มีความหมายกว้างมิใช่แค่กำหนดแต่เวลาในการทำงานสัปดาห์ละ 40 ชั่วโมง หรือ มิใช่กฎหมายค่าตอบแทนแรงงานและการรับรองการทำงานคุณภาพการจ้างงานที่จะไม่ค่อยเท่าเทียมกัน แต่รวมไปถึงความต้องการให้ชีวิตของมนุษย์ให้ดีขึ้น

Gordon (1991) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานจะเป็นการส่งเสริมให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและตัดสินใจกับฝ่ายบริหารและสร้างโอกาสในการทำงานมากขึ้น คุณภาพชีวิตในการทำงานเกี่ยวข้องกับ “งาน” จะมีผลโดยตรงต่อคนทำให้เกิดประสิทธิภาพขององค์กร การเปลี่ยนแปลงปรับปรุง โครงสร้างพื้นฐานของงานและระบบการทำงานระบบการให้รางวัลให้สอดคล้องกับกระบวนการในการทำงานและผลผลิต รวมทั้งการปรับปรุง

สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีหลาย ๆ บริษัทได้นำแนวทางส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานมาใช้ โดยระยะแรกเป็นการเพิ่มผลผลิต ปรับปรุงผลผลิตและลดต้นทุนโดยอาศัยวิธีการทำงานเป็นกลุ่มคล้ายกับระบบกลุ่มคุณภาพ (Quality circle) จะมีการประชุมกันภายในกลุ่มให้พนักงานเสนอแนะข้อคิดเห็นในการปรับปรุงการทำงาน การเพิ่มคุณค่างานที่ทำ ซึ่งจากการที่นำแนวทางส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานไปใช้ พบว่าพนักงานเกิดความพึงพอใจและผลผลิตเพิ่มมากขึ้น อัตราการขาดงานและการลาออกของพนักงานลดลงตามไปด้วย

Cascio (1998) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การให้โอกาสกับพนักงานในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบการจัดสถานสำหรับงานของตนและอะไรก็ตาม ที่พนักงานต้องการจะทำ นอกจากนี้พนักงานยังต้องการให้หัวหน้าปฏิบัติกับพนักงานอย่างเป็นกันเอง Cascio มองว่าข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ในองค์กรไม่ได้มาจากระดับบริหารเพียงอย่างเดียว ควรที่จะได้มาจากพนักงานด้วยการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข เป็นอีกสิ่งหนึ่งที่จะทำให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีซึ่งสอดคล้องกับ

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2535) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างคนงานกับสิ่งแวดล้อมของการทำงานทั้งหมดพร้อมทั้งมิติทางด้านมนุษย์ (Human dimension) ที่เพิ่มเข้าไปเสริมมิติทางด้านเทคนิค และเศรษฐกิจ

สุขุม คำแหง (2542) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นความสุขใจเกิดจากความพอใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานจากปัจจัยด้านต่าง ๆ และสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสมตามเงื่อนไขที่กำหนดขึ้นมา และเพื่อให้ประสบผลสำเร็จในการทำงานอย่างมีคุณภาพ

รัญญาณี บุญมา (2548) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สภาพจิตใจหรือความรู้สึกนึกคิดทำที่หรือพฤติกรรมที่มีต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถสนองความต้องการทั้งทางร่างกายและจิตใจอันส่งผลให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานก่อให้เกิดผลดีต่อตนเองและทำงานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพนอกจากนี้ยังทำให้การดำเนินชีวิตของบุคคลมีความสุขและมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

สรุปได้จากทัศนะของนักวิชาการต่าง ๆ ดังกล่าวสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึงการเสริมคุณค่าของงานที่บุคลากรทำโดยชี้ให้เห็นว่างานที่บุคลากรทำนั้นเป็นงานที่สำคัญและบุคลากรที่เป็นส่วนที่สำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้งานนั้น ๆ ประสบผลสำเร็จ ผู้บริหารจะให้ความสำคัญกับความรู้สึกนึกคิดและจิตใจของคนทำงาน ให้ความสำคัญกับคนมากขึ้น โดยถือว่าคนเป็นสินทรัพย์ (Asset) อย่างหนึ่งขององค์กร และคนจะทำให้งานนั้นมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

แนวคิดและทฤษฎีคุณภาพชีวิตในการทำงาน

แนวคิดนางายาวา (Nagayama)

วูชิซึย เหล่าเลิศ (2550) แห่งมหาวิทยาลัย Tokai ประเทศญี่ปุ่น ซึ่งสนใจในเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสายธุรการ (White collar workers) โดยได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบเรื่องดังกล่าวกับประเทศต่าง ๆ และได้สรุปมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานจะต้องประกอบด้วยเรื่องดังต่อไปนี้

1. ค่าตอบแทนที่พอเพียงและเป็นธรรม
 - 1.1 เงินเดือนที่พอเพียง
 - 1.2 ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขอนามัย
 - 2.1 จำนวนชั่วโมงการทำงานที่สมเหตุสมผล
 - 2.2 สภาพสถานการณ์ที่ทำงานที่เหมาะสม
 - 2.3 ห้องทำงานถูกสุขลักษณะ
3. โอกาสเบื้องต้นในการใช้งานและพัฒนาความรู้ความสามารถในความเป็นคน
 - 3.1 มีอิสระในการทำงาน
 - 3.2 มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานในหลาย ๆ ด้าน
 - 3.3 ดูแลและทำงานทั้งกระบวนการ
4. โอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน
 - 4.1 มีการพัฒนาตนเอง
 - 4.2 มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่
 - 4.3 มีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพการงาน
5. การยอมรับในสังคมในหน่วยงาน
 - 5.1 ได้รับการปฏิบัติปราศจากอคติใด ๆ
 - 5.2 ได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาคถ้วนหน้า
 - 5.3 ได้รับการปฏิบัติต่อกันอย่างเปิดเผย
6. การกำหนดระเบียบข้อบังคับของหน่วยงาน
 - 6.1 เคารพในเรื่องส่วนบุคคล
 - 6.2 เคารพสิทธิในการแสดงความคิดเห็น
 - 6.3 เคารพในความเสมอภาค

7. การได้รับการปรึกษาหารือในเรื่องการบริหารเกี่ยวกับแรงงาน

8. การกำหนดความสัมพันธ์อันเหมาะสมระหว่างหน้าที่การงานกับการดำเนินชีวิตของ
คนงาน

9. บทบาททางสังคมที่สัมพันธ์กับชีวิตการทำงาน

สรุปได้ว่าแนวคิดนายาวา เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นคือการที่ได้
ค่าตอบแทนที่พอเพียงและเป็นธรรม มีสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขอนามัย มีโอกาส
เบื้องต้นในการใช้งานและพัฒนาความรู้ความสามารถในความเป็นคน มีโอกาสในการพัฒนาตนเอง
อย่างต่อเนื่อง และมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน ได้รับการยอมรับในสังคมในหน่วยงาน การมี
กำหนดระเบียบข้อบังคับของหน่วยงาน การได้รับการปรึกษาหารือในเรื่องการบริหารเกี่ยวกับ
แรงงาน การกำหนดความสัมพันธ์อันเหมาะสมระหว่างหน้าที่การงานกับการดำเนินชีวิตของ
คนงาน และการมีบทบาททางสังคมที่สัมพันธ์กับชีวิตการทำงาน

แนวคิดคุณภาพชีวิตของ Walton

Walton (1973) เป็นบุคคลหนึ่งที่ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของคน
โดยพิจารณาจากคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของคนที่เน้นแนวทาง
ความเป็นมนุษย์ (Humanity) ศึกษาสภาพแวดล้อม ตัวบุคคลและสังคมที่ส่งผลทำให้การทำงาน
ประสบความสำเร็จ ผลผลิตที่ได้รับตอบสนองตามความต้องการและความพึงพอใจของคน
ในการทำงาน โดย Walton ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อผลในการสร้างคุณภาพชีวิต
ในการทำงานของคนนั้นว่าประกอบไปด้วยเงื่อนไขต่าง ๆ 8 ประการดังนี้

1. ค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่เพียงพอและเป็นธรรม (Adequate and fair
compensation) คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้น จะต้องมีความเพียงพอในการ
ดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผลในสังคมนั้น ๆ สำหรับค่าตอบแทนที่มี
ความยุติธรรมก็เกิดจากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่และ
ความรับผิดชอบที่คล้ายกัน หรือเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน

2. สภาพการทำงานที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (Safe and healthy working condition)
ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ดีทั้งต่อร่างกาย และการทำงานควรจะมีการกำหนด
มาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียงการรบกวน
ทางสายตา

3. โอกาสในการใช้และพัฒนาศักยภาพของความเป็นมนุษย์ (Immediate opportunity to
use and develop capacity) คือ โอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของพนักงาน

ในการปฏิบัติงาน ตามทักษะและความรู้ที่มีซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่า และรู้สึกทำพายุในการทำงาน ได้ใช้ความสามารถในการทำงานเต็มที่ รวมทั้งความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

4. โอกาสที่จะมีความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องและมั่นคง (Opportunity for continual growth and security) ควรให้ความสนใจให้โอกาสพนักงานศึกษาหาความรู้หรือเพิ่มความสามารถในการทำงานของเขามากกว่าที่จะคอยเป็นผู้ทำให้เขาทำตาม จะต้องมีการมอบหมายงานใหม่หรืองานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะที่เพิ่มขึ้นอีกในอนาคต จะต้องเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาภายในองค์กรในสายงานรวมถึงสมาชิกครอบครัวด้วย

5. การบูรณาการทางสังคมภายในองค์กรที่ทำงาน (Social integration in the work organization) คือ การที่พนักงานรู้สึกว่าคุณค่า ได้รับการยอมรับ และร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีการเปิดเผยตนเอง มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงาน ปราศจากการมือคดและการทำลายซึ่งกันและกัน

6. แนวคิดเกี่ยวกับสิทธิ และหน้าที่ของคนภายในองค์กรที่ทำงาน (Constitutional right and duty in the work organization) คือ พนักงานมีสิทธิอะไรบ้าง และจะปกป้องสิทธิของตนได้อย่างไร ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กรนั้น ๆ ว่ามีความเคารพในสิทธิของตนมากน้อยเพียงใด ยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด รวมทั้งวางมาตรฐานการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่พนักงาน และมีการจัดเตรียมงานให้เกิดความเหมาะสมและมีความสัมพันธ์กัน

7. ความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิตโดยรวม (Work and the total life space) คือ พนักงานจะต้องจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิต โดยจะต้องจัดสรรบทบาทให้สมดุล ได้แก่ การแบ่งเวลา อาชีพ การเดินทางซึ่งจะต้องมีส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเอง

8. ความเกี่ยวเนื่องของชีวิตการทำงานกับสังคม (Social relevance of work life) คือ การที่พนักงานมีความรู้สึกว่าการงานที่ทํานั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งองค์กรของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคม เป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญอาชีพ และเกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์กรของตนเอง

สรุปได้จากแนวความคิดของ Walton คุณภาพชีวิตการทำงานประกอบด้วยปัจจัย 8 ด้าน คือ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม สภาพการทำงานที่ถูกต้องสุขลักษณะ การใช้และพัฒนาศักยภาพ ความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง การบูรณาการทางสังคมภายในองค์กร สิทธิและหน้าที่ของคนภายในองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิต และชีวิตการทำงานกับสังคม

แนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงานของ Huse and Cumming

Huse and Cumming (1985) ได้วิเคราะห์ลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยแบ่งออกได้เป็นลักษณะต่าง ๆ 8 ด้าน ดังนี้

1. รายได้และประโยชน์ตอบแทน (Adequate and fair compensation) การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐาน ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่ามีเหมาะสมและเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น ๆ
2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and healthy environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพและเสี่ยงต่ออันตราย
3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of human capacities) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำ โดยพิจารณาจากลักษณะของงาน ได้แก่ การใช้ทักษะและความสามารถ งานที่มีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and security) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งที่มั่นคง
5. สังคมและความสัมพันธ์ (Social integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทรปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับและมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น
6. ธรรมนูญในองค์กร (Constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงานมีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม ผู้ปฏิบัติงานได้รับการเคารพในสิทธิ์และความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา บรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาคและยุติธรรม
7. ภาวะอิสระจากงาน (Total life space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงชีวิตระหว่างปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ
8. ความภูมิใจในองค์กร (Organization pride) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียงและรับรู้ว่าองค์กรอำนวยความสะดวกและรับผิดชอบ

แนวคิดการจูงใจของ Alderfer

ทฤษฎีการจูงใจ ERG เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์แต่ไม่คำนึงถึงขั้นความต้องการ ว่าความต้องการใดเกิดขึ้นก่อนหรือหลัง และความต้องการหลายๆอย่างอาจเกิดขึ้นพร้อมกันได้ ทฤษฎี ERG จะมีน้อยกว่าความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow โดยแบ่งออกเป็น 3 ประการ ดังนี้

1. ความต้องการเพื่อความอยู่รอด (Existence needs: E) เป็นความต้องการพื้นฐานของร่างกายเพื่อให้มนุษย์ดำรงชีวิตอยู่ได้
2. ความต้องการมีสัมพันธภาพ (Relatedness needs: R) เป็นความต้องการที่จะให้และได้รับไมตรีจิตจากบุคคลที่แวดล้อม ต้องการความผูกพัน การยอมรับ ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลภายนอกด้วย
3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth needs: G) เป็นความต้องการในระดับสูงสุดของบุคคล ซึ่งมีความเป็นรูปธรรมต่ำสุด ประกอบด้วย ความต้องการการยกย่อง ความต้องการประสบความสำเร็จ

สรุปได้ว่าเป็นพื้นฐานและคล้ายคลึงกับทฤษฎีลำดับขั้นของ Maslow แต่มีความแตกต่างที่บุคคลสามารถเกิดความต้องการได้มากกว่าหนึ่งในเวลาเดียวกัน

เปรียบเทียบแนวคิดและทฤษฎีคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากการศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิต ผู้วิจัยได้ทำสรุปเปรียบเทียบแนวคิดทฤษฎีของนักวิชาการแต่ละคน ได้ดังนี้

ตารางที่ 2-1 เปรียบเทียบแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ผู้คิดทฤษฎี	แนวคิดทฤษฎี
วูฒิชัย เหล่าเลิศ (2550)	คุณภาพชีวิตการทำงาน 9 ประการ 1. ค่าตอบแทนที่พอเพียงและเป็นธรรม 2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขอนามัย 3. โอกาสเบื้องต้นในการใช้งานและพัฒนาความรู้ความสามารถในความเป็นคน 4. โอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน

ตารางที่ 2-1 (ต่อ)

ผู้คิดทฤษฎี	แนวคิดทฤษฎี
วูฒิชัย เหล่าเลิศ (2550)	5. การยอมรับในสังคมในหน่วยงาน 6. การกำหนดระเบียบข้อบังคับของหน่วยงาน 7. การได้รับการปรึกษาหารือในเรื่องการบริหารเกี่ยวกับแรงงาน 8. การกำหนดความสัมพันธ์อันเหมาะสมระหว่างหน้าที่การงานกับการดำเนินชีวิตของคนงาน 9. บทบาททางสังคมที่สัมพันธ์กับชีวิตการทำงาน
Walton (1973)	คุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ประการ 1. ค่าตอบแทน 2. สภาพการทำงานที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย 3. การใช้และพัฒนาศักยภาพของความเป็นมนุษย์ 4. ความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องและมั่นคง 5. การบูรณาการทางสังคมภายในองค์กรที่ทำงาน 6. สิทธิและหน้าที่ของคนภายในองค์กร 7. ความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิต 8. ชีวิตการทำงานกับสังคม
Huse and Cumming (1985)	คุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ประการ 1. รายได้และประโยชน์ตอบแทน 2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน 4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5. สังคมและความสัมพันธ์ 6. ธรรมเนียมในองค์กร 7. ภาวะอิสระจากงาน 8. ความภูมิใจในองค์กร

ตารางที่ 2-1 (ต่อ)

ผู้คิดทฤษฎี	แนวคิดทฤษฎี
Alderfer (1969)	ทฤษฎีการจูงใจ ERG 1. ความต้องการเพื่อความอยู่รอด 2. ความต้องการมีสัมพันธภาพ 3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า

จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดรูปแบบของแบบสอบถามเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีตามแนวคิดและทฤษฎีคุณภาพชีวิตของ Walton (1973) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ค่าตอบแทน หมายถึง ค่าตอบแทนของบุคลากรที่เกิดจากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่ ความรับผิดชอบตามวุฒิการศึกษา ตามประสบการณ์ ตามความรู้ความสามารถ สอดคล้องกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ และมีความเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมวิชาชีพ ที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกัน

2. สภาพการทำงานที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย สถานที่ของสำนักงาน มีความสะอาด ใ้ถึงอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ มีการป้องกันและรักษาความปลอดภัย และการกำหนดระเบียบปฏิบัติการจัดการการทำงานที่ปลอดภัย ส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร

3. การใช้และพัฒนาศักยภาพของความเป็นมนุษย์ หมายถึง บุคลากรของสำนักงานได้ใช้ความสามารถตามความถนัด ปฏิบัติงาน ตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย หน่วยงานมีการส่งเสริมให้ได้มีโอกาสไปอบรม ประชุมหรือสัมมนาต่าง ๆ และได้รับการสอน ชี้แนะวิธีการทำงาน มีแหล่งข้อมูลข่าวสารที่สามารถค้นคว้าได้อย่างสะดวก

4. ความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องและมั่นคง หมายถึง บุคลากร มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น มีความก้าวหน้า อย่างเป็นระบบ ยุติธรรม และได้รับการสนับสนุนเตรียมความรู้ทักษะเพื่อตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น

5. การบูรณาการทางสังคมภายในองค์กรที่ทำงาน หมายถึง บุคลากรของสำนักงาน มีความสัมพันธ์อันดีต่อกันและการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการประชุมพูดคุยเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงาน และการเอาใจใส่ต่อกันในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน

6. สิทธิและหน้าที่ของคนภายในองค์กร หมายถึง บุคลากรของสำนักงาน มีโอกาสและมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการทำงาน มีความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ไม่ก้าวร้าวในเรื่องส่วนตัวและมีความเสมอภาคในการทำงาน ในเรื่องกฎระเบียบและความมั่นคง

7. ความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิต หมายถึง บุคลากรของสำนักงานมีปริมาณของงานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับช่วงเวลาของการทำงานและช่วงเวลาที่ได้พักผ่อน มีการใช้เวลาในการทำงานแต่ละวันได้อย่างเหมาะสม และสามารถแบ่งเวลาในการทำงานสำหรับ เรื่องส่วนตัว ครอบครัว สังคมอย่างเหมาะสม

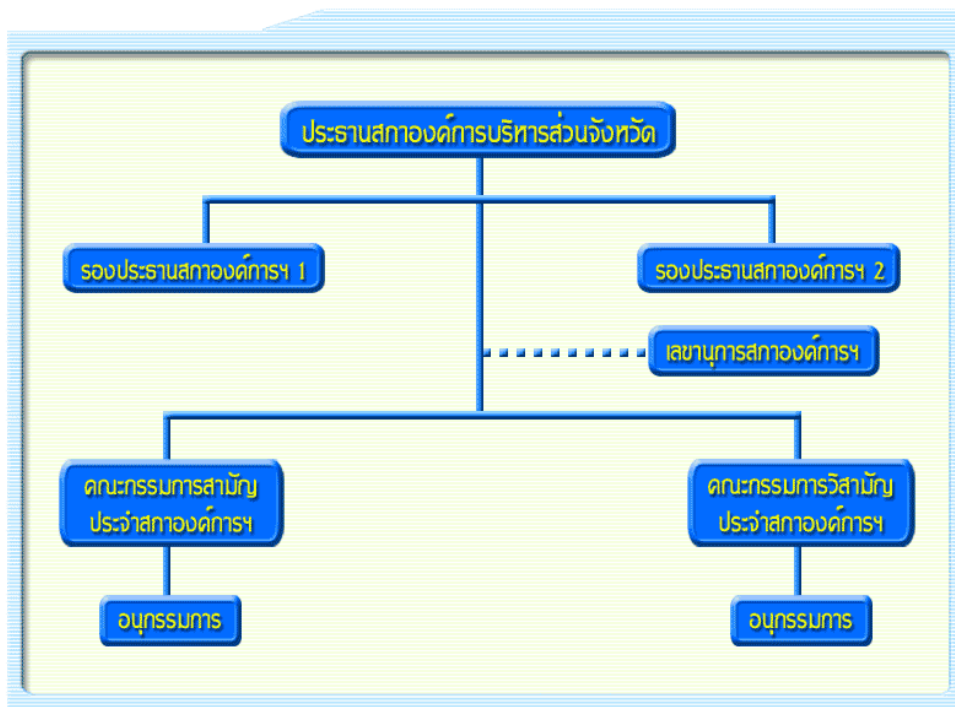
8. ชีวิตการทำงานกับสังคม หมายถึง บุคลากรของสำนักงาน มีการให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม การมีส่วนร่วมไปทำการเลือกตั้ง และในการรณรงค์ด้านการเมืองอื่น ๆ

ข้อมูลทั่วไปสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว มีพระบรมราชโองการ โปรดเกล้าฯ ปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด ตราพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นนิติบุคคลและเป็นราชการส่วนท้องถิ่น เขตขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ได้แก่ เขตจังหวัด ในจังหวัดหนึ่งให้มีองค์การบริหารส่วนจังหวัด ประกอบด้วยสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งปัจจุบันตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2546 มาตรา 35 นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด มาจากการเลือกตั้ง โดยตรงจากประชาชน ตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น ผู้ซึ่งเป็นสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และได้รับการคัดเลือกจากสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด (องค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี, 2557).



ภาพที่ 2-1 ตราสัญลักษณ์ประจำองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี



ภาพที่ 2-2 โครงสร้างสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี

องค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี มีข้าราชการลูกจ้างและพนักงานจ้าง 200 คน มีเครื่องจักรขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่ เพื่อให้ประชาชนได้รับความสะดวกในการติดต่อราชการในด้านต่าง ๆ องค์การบริหารส่วนจังหวัดได้จัดซื้อที่ดินสำหรับใช้ก่อสร้างศูนย์ปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ประกอบด้วย อาคารสำนักงานสูง 4 ชั้น ไว้สำหรับการปฏิบัติราชการของคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี และเจ้าหน้าที่ตลอดจนรองรับผู้มาติดต่อราชการให้ได้รับความสะดวกสบาย ศูนย์ประสานงานองค์กรเครือข่ายการพัฒนา ศูนย์ข้อมูลสารสนเทศที่ทันสมัย ลานขนส่งสินค้าสำหรับการแก้ไขปัญหาราคาผลผลิตตกต่ำ ศูนย์จัดแสดงและจำหน่ายสินค้า OTOP ศูนย์บริการนักท่องเที่ยว ศูนย์อาหารนานาชาติ อาคารระฆังสำหรับนักท่องเที่ยวชาวมุสลิม ห้องน้ำที่ได้รับการออกแบบที่เรียบหรู สะอาดถูกหลักอนามัย รวมถึงสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ อีกมากมาย

อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี

1. ตามมาตรา 45 แห่งพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 องค์การบริหารส่วนจังหวัด มีอำนาจหน้าที่ดำเนินกิจการภายในเขตองค์การบริหารส่วนจังหวัด ดังต่อไปนี้

- 1.1 ตราข้อบัญญัติโดยไม่ขัดแย้งต่อกฎหมาย
 - 1.2 จัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด ละประธานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด ตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
 - 1.3 สนับสนุนสภาตำบลและราชการส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
 - 1.4 ประธานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบลและราชการส่วนท้องถิ่นอื่น
 - 1.5 แบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและราชการส่วนท้องถิ่น
 - 1.6 อำนาจหน้าที่ของจังหวัดตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. 2498 เฉพาะภายในเขตสภาตำบล
 - 1.7 คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - 1.8 จัดทำกิจกรรมใด ๆ อันเป็นอำนาจหน้าที่ของราชการส่วนท้องถิ่นอื่น ที่อยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนจังหวัด และกิจการนั้นเป็นการสมควรให้ราชการส่วนท้องถิ่นอื่นร่วมกันดำเนินการ หรือให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด จัดทำ ทั้งนี้ตามที่กำหนดในกระทรวง
 - 1.9 จัดทำกิจกรรมอื่นใดตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่น กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด
2. กฎกระทรวง ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 มาตรา 45 (8) ให้กิจการดังต่อไปนี้ เป็นกิจการที่ราชการส่วนท้องถิ่นอื่น สมควรให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด ร่วมดำเนินการหรือให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดทำ
- 2.1 จัดให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
 - 2.2 กำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
 - 2.3 บำบัดน้ำเสีย
 - 2.4 บำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - 2.5 วางผังเมือง
 - 2.6 จัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ซึ่งอย่างน้อยต้องเป็นทางหลวงชนบท และกฎหมาย ว่าด้วยทางหลวง
 - 2.7 จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำ
 - 2.8 จัดให้มีท่าเทียบเรือ ท่าข้าม ที่จอดรถ และตลาด
 - 2.9 ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
 - 2.10 รักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน

2.11 จัดการศึกษาทำนุบำรุงศาสนา และบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น หรือศิลปกรรมอันดีของท้องถิ่น

2.12 จัดให้มีและบำรุงสถานที่สำหรับการศึกษา สถานพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ และ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมสำหรับราษฎร

2.13 จัดให้มีการสังคมสงเคราะห์และการสาธารณสุขการ

2.14 ป้องกันและบำบัดรักษาโรค

2.15 จัดตั้งและการบำรุงสถานพยาบาล

2.16 ส่งเสริมการท่องเที่ยว

2.17 ส่งเสริมและแก้ไขปัญหาการประกอบอาชีพ

2.18 กิจการที่ได้มีการกำหนดไว้ในแผนพัฒนาจังหวัด และแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด

3. ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 มาตรา 17 ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ดังนี้

3.1 การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด ตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

3.2 การสนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

3.3 การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

3.4 การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

3.5 การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

3.6 การจัดการศึกษา

3.7 การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

3.8 การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

3.9 การส่งเสริมการพัฒนาเทคโนโลยีที่เหมาะสม

3.10 การจัดตั้งและดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม

3.11 การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม

- 3.12 การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ
- 3.13 การจัดการและดูแลสถานียขนส่ง ทั้งทางบกและทางน้ำ
- 3.14 การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- 3.15 การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุน และการทำกิจการ ไม่ว่าจะดำเนินการเอง หรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ
- 3.16 การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำ ที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- 3.17 การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- 3.18 การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- 3.19 การจัดหาให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ
- 3.20 การจัดหาให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
- 3.21 การขนส่งมวลชนและการวิศวกรรมจราจร
- 3.22 การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- 3.23 การจัดหาให้มีระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
- 3.24 จัดทำกิจการใดอันเป็นอำนาจและหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ที่อยู่ในเขต และกิจการนั้นเป็นการสมควรให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นร่วมดำเนินการ หรือให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดทำ ทั้งนี้ ตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด
- 3.25 สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ในการพัฒนาท้องถิ่น
- 3.26 การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- 3.27 การส่งเสริมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- 3.28 จัดทำกิจการอื่นใดตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้ หรือกฎหมายอื่น กำหนดให้เป็นอำนาจและหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด
- 3.29 กิจการอื่นใดที่เป็นประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น ตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

วิสัยทัศน์

พัฒนาสังคมให้เข้มแข็ง พัฒนาเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน พื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

พันธกิจ/ภารกิจ

องค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ได้ยึดมั่นในการปกครองตามระบบประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม ในระบบสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด ด้วยความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ โดยมุ่งสร้างความเข้มแข็งให้กับท้องถิ่น มีการพัฒนาที่ยั่งยืนด้วยการให้คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา พร้อมทั้งจะดำเนินการแก้ไขปัญหาและสนองตอบต่อความต้องการของพี่น้องประชาชนเพื่อประโยชน์สุขของชาวจันทบุรี

นโยบายของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี

1. นโยบายด้านการพัฒนาสังคม จะดำเนินการพัฒนาสังคมให้เข้มแข็ง โดยให้ความสำคัญกับการศึกษา การกีฬา การสาธารณสุข การพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้านศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน

1.1 การศึกษา โดยการสร้างความเสมอภาคทางการศึกษาและส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาทุกระดับชั้นอย่างต่อเนื่อง เพิ่มความรู้ ความสามารถแก่บุคลากรทางการศึกษาทุกระดับชั้นอย่างต่อเนื่อง

1.2 การกีฬา จะดำเนินการพัฒนาการกีฬาควบคู่การศึกษา โดยใช้เยาวชนเป็นศูนย์กลาง พัฒนาการกีฬาในระดับท้องถิ่น และใช้เครือข่ายประชาชน ตำบล อำเภอเป็นเป้าหมาย พัฒนาการกีฬาเพื่อการท่องเที่ยว รวมถึงการพัฒนากีฬารุ่นพื้นฐานให้ก้าวสู่ความเป็นเลิศ

1.3 การสาธารณสุขจะเป็นการเสริมสร้างสุขภาพและคุณภาพชีวิตอย่างทั่วถึง เพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจด้านสุขภาพอนามัย รวมถึงการเฝ้าระวัง โรคภัยต่าง ๆ ให้แก่บุคลากรด้านการสาธารณสุข ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาพืชสวนสมุนไพรไทย

1.4 การพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยจะส่งเสริมบทบาทสตรี และผู้สูงอายุรวมทั้งพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ด้อยโอกาสให้สามารถพึ่งพาตนเองได้เพิ่มบทบาทกำนันผู้ใหญ่บ้าน กรรมการหมู่บ้านเพื่อสร้างเกาะคุ้มกันให้ชุมชนเข้มแข็ง พัฒนาเครือข่ายเด็ก เยาวชน ภาคประชาชนให้มีจิตสำนึกรักชุมชนและเป็นผู้นำในการทำความดีต่อสังคมสนับสนุนองค์กรอาสาสมัครต่าง ๆ ที่ทำคุณประโยชน์ให้สังคมให้สามารถพึ่งพาตนเองได้

1.5 ด้านศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยการส่งเสริมการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมที่เป็นภูมิปัญญาท้องถิ่น และสนับสนุนกิจกรรมอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

1.6 การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน เน้นการเสริมสร้างกิจกรรมเพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

2. นโยบายด้านเศรษฐกิจ จะดำเนินการพัฒนาเศรษฐกิจอย่างยั่งยืนเป็นการส่งเสริมให้ประชาชนในท้องถิ่นมีการเพิ่มรายได้ลดรายจ่ายและขยายโอกาสให้กับประชาชนตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง

2.1 ด้านผลิต โดยจะผลักดันจังหวัดจันทบุรีให้เป็นศูนย์กลางการผลิตและจำหน่ายสินค้าการเกษตรและอาหารของภูมิภาค เพื่อรองรับการเป็นประชาคมอาเซียนตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง สร้างเครือข่ายการบริหารจัดการคุณภาพผลผลิตทางการเกษตร ส่งเสริมการค้าและการเกษตรอินทรีย์อย่างทั่วถึง และส่งเสริมการจัดตั้งกลุ่มอาชีพเพื่อเพิ่มช่องทางการเพิ่มรายได้ในครัวเรือน

2.2 ด้านน้ำ จะแก้ปัญหาและสร้างเครือข่ายการบริหารจัดการน้ำอย่างเป็นระบบ

2.3 ด้านอัญมณี เน้นการส่งเสริมการผลิตและการจำหน่ายในธุรกิจ อัญมณี

2.4 การท่องเที่ยว จะส่งเสริมกิจกรรมด้านการประชาสัมพันธ์ แหล่งท่องเที่ยวในจังหวัดจันทบุรี ให้เป็นที่รู้จักของนักท่องเที่ยวเพื่อเป็นการกระตุ้นเศรษฐกิจของจังหวัดจันทบุรี

2.5 โครงสร้างพื้นฐานด้านเศรษฐกิจ จะดำเนินการปรับปรุงและพัฒนาเส้นทางคมนาคมเพื่อรองรับการกระจายผลผลิตและการท่องเที่ยว

3. นโยบายด้านสิ่งแวดล้อม ให้ความสำคัญกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและรักษาฟื้นฟูสิ่งแวดล้อม ดังนี้

3.1 รมรณรงค์ปลูกจิตสำนึกประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นระบบ และส่งเสริมการใช้ทรัพยากรธรรมชาติให้เกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งการรักษาความสะอาด และการป้องกันปัญหามลภาวะต่าง ๆ

3.2 เร่งสร้างความสมดุลทางธรรมชาติโดยการฟื้นฟูและเสริมสร้างความอุดมสมบูรณ์ให้กับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อลดภาวะโลกร้อน ได้แก่

3.2.1 การคืนความชุ่มชื้นสู่ธรรมชาติทั้งพื้นที่ป่าบกและป่าชายเลน

3.2.2 การสร้างสมบูรณ์ให้กับระบบนิเวศน์ทางทะเล

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อภิชา อ่วมเจริญ (2548) การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานบุคลากร กรมธนารักษ์ กระทรวงการคลัง (ถนนพระราม 6) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กรมธนารักษ์ กระทรวงการคลัง (พระราม 6) จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลเป็นการศึกษาเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างคือ ข้าราชการกรมธนารักษ์ (ถนนพระราม 6) จำนวน 172 คน ผลการศึกษาพบว่า (1) กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 69.77 อายุระหว่าง 36-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.07 สถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 52.33 วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี หรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 58.14 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 16-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.81 เงินเดือน 15,001-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 38.37 (2) คุณภาพชีวิตของบุคลากรกรมธนารักษ์ กระทรวงการคลัง (ถนนพระราม 6) ในภาพรวมทั้ง 8 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 2.81 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .62 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดย อันดับแรกคือ ด้านประโยชน์และ ความรับผิดชอบต่อสังคม รองลงมาคือ ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน การพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงานด้านวิชาชีพโดยในหน่วยงาน คุณค่าทางสังคมหรือการทำงาน ร่วมกัน ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน บทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุล และค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมเป็นอันดับสุดท้าย (3) ผลการทดสอบสมมติฐาน คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมจำแนกตาม คุณลักษณะส่วนบุคคล ด้านอายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เงินเดือน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

นวรรตน์ ณ วันจันทร์ (2548) การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดลำพูน มีวัตถุประสงค์ 2 ประการคือ (1) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดลำพูน (2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ ศาสนา ระดับการศึกษา สาขาวิชา อายุราชการ สถานภาพ เงินเดือน ตำแหน่ง ระดับชั้น กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการปกครอง จังหวัดลำพูน ซึ่งเก็บ รวบรวมข้อมูลจากข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดลำพูน จำนวน 114 คน โดยใช้วิธีการศึกษาแบบเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วยค่าความถี่ ร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานและหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ศาสนา ระดับการศึกษา สาขาวิชา อายุราชการ สถานภาพ เงินเดือน ตำแหน่ง ระดับชั้น กับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยใช้ค่าสถิติไคสแควร์และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการศึกษาพอสรุปได้ดังนี้ จากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดลำพูน

ที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 100 คน พบว่า ข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดลำพูนส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ซึ่งมีอายุระหว่าง 41-50 ปี นับถือศาสนาพุทธ มีระดับการศึกษาปริญญาตรีทางสาขาวิชา รัฐศาสตร์ และมีประสบการณ์ในการทำงานในระยะเวลาที่ยาวพอสมควรคือช่วงเวลาถึง 20 ปีขึ้นไป ซึ่งสถานภาพทางครอบครัวส่วนใหญ่จะมีสถานภาพสมรส มีอัตราเงินเดือนจำนวนสูงกว่า 15,000 บาท และส่วนใหญ่จะดำรงตำแหน่งในระดับ 5-6 คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมของข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดลำพูนอยู่ในระดับปานกลาง สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอยู่ในระดับปานกลาง ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานอยู่ในระดับปานกลาง รายได้ของข้าราชการเหล่านี้ไม่สูงนัก แต่ระดับการมีส่วนร่วมทางสังคมค่อนข้างสูง และจากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ศาสนา ระดับการศึกษา สาขาวิชา อายุราชการ สถานภาพ เงินเดือน ตำแหน่ง ระดับชั้น กับคุณภาพชีวิต การทำงาน พบว่า อายุราชการ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.5

กาญจนา คำผล (2549) การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามกลุ่มงาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำนวน 70 คน ผลการวิจัย พบว่า (1) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยคุณภาพชีวิตการทำงานสูงสุดอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านการบูรณาการด้านสังคม และด้านการปฏิบัติงานในสังคม ตามลำดับ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัยที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง (2) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมจำแนกตามกลุ่มงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงในการทำงาน ด้านการบูรณาการด้านสังคม ด้านระเบียบบังคับในการปฏิบัติงาน และด้านการปฏิบัติงานในสังคมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนด้านอื่น ๆ แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

วิฑูรย์ เส็งเฮ้า (2550) การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี การศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิต

การทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จำแนกตาม เพศ สถานภาพ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง และ ระดับชั้นของ อบต. และเพื่อเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาคูณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ องค์การบริหารส่วนตำบล โดยผู้วิจัยได้ศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการองค์การบริหาร ส่วนตำบล ตามหลักการและแนวคิดของฮิวส์ และคัมมิ่ง ซึ่งแบ่งเป็น 8 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่ เหมาะสมเป็นธรรมชาติ ด้านสิ่งแวดล้อมถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านการพัฒนาความสามารถของ บุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานด้านบูรณาการทางสังคม ด้านระเบียบข้อบังคับใน การปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และด้านการปฏิบัติงานในสังคมโดย ทำการศึกษาข้าราชการทุกคนที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ซึ่งมีทั้งหมด 10 อบต. รวมทั้งสิ้น จำนวน 178 คน ผลการศึกษาพบว่า ระดับคูณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรีโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อ พิจารณารายด้าน พบว่า คูณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล อยู่ใน ระดับมาก 7 ด้าน ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการปฏิบัติงานในสังคม ด้าน บูรณาการทางสังคม ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านสิ่งแวดล้อมถูกสุขลักษณะและ ปลอดภัย ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน และ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ตามลำดับ และอยู่ในระดับน้อย 1 ด้าน คือ ด้าน ค่าตอบแทนที่เหมาะสมเป็นธรรมชาติ และข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษาเปรียบเทียบคูณภาพชีวิตการ ทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมืองจังหวัดชลบุรี พบว่า ข้าราชการที่มี สถานภาพ ระดับตำแหน่ง และระดับชั้นของ อบต. แตกต่างกัน จะมีคูณภาพชีวิตการทำงานที่ แตกต่างกัน ส่วนข้าราชการที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการ ปฏิบัติงาน แตกต่างกันจะมีคูณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

มงคล ลาวรรณา (2551) การศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคูณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากร เพื่อศึกษาเปรียบเทียบ ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อคูณภาพชีวิตการ ทำงานของบุคลากร และศึกษาปัจจัยองค์การที่มีความสัมพันธ์กับคูณภาพชีวิตการทำงานของ บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ผลการศึกษาพบว่าระดับคูณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ทั้ง 8 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณา ผลการวิจัยรายด้าน พบว่าปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยูติธรรมที่อยู่ในระดับมาก และ ปัจจัยด้านการบูรณาการทางสังคมอยู่ในระดับน้อย และปัจจัยองค์การ โดยรวมของบุคลากร

สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติอยู่ในระดับปานกลาง โดยแบ่งเป็นปัจจัยด้านโครงสร้าง และปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตอยู่ที่ระดับปานกลาง และปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานกับปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาส่งผลต่อคุณภาพชีวิตอยู่ที่ระดับน้อย และพบว่า อายุ ระดับการศึกษา รายได้ เงินเดือน สถานภาพการสมรส สถานภาพบุคลาการ ระดับชี และประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ บุคลากร ไม่แตกต่างกัน โดยเพศ และระดับตำแหน่ง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 และปัจจัยด้านองค์การมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของ บุคลากรไม่แตกต่างกัน โดยปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพ ชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง ตามลำดับจากมากไปหาน้อย ยกเว้น ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับน้อย

กาญจนา บุญเพิ่มวิทยา, พรทิพย์ พลอยวิสัย และสมพร ประดิษฐ์สร (2552) การศึกษา เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี มีจุดมุ่งหมาย เพื่อการศึกษา (1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัย ราชภัฏธนบุรี (2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรีกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้ คือ บุคลากรสาย สนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี จำนวน 193 ราย จำแนกเป็นข้าราชการ 23 ราย พนักงาน มหาวิทยาลัย 10 ราย พนักงานราชการ 3 ราย ลูกจ้างประจำ 24 ราย ลูกจ้างชั่วคราว 133 ราย ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี โดยรวม 8 ด้าน ทุกด้านมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้าน ความภูมิใจในองค์กรสูงสุด และด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอต่ำที่สุด คุณภาพชีวิตการ ทำงานด้านที่บุคลากรมีความพอใจ คือ ด้านการพัฒนาทักษะความสามารถของบุคคล ด้านการมี ส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับของสังคม ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงาน และด้านความภูมิใจใน องค์กร คุณภาพชีวิตด้านที่บุคลากรไม่พอใจ คือ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ และด้านความเป็นธรรมในการปฏิบัติงานสำหรับ คุณภาพชีวิตด้านที่บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรีมีทั้งความพอใจและไม่พอใจ คือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

สุนทร นามโคตรศรี (2553) การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร องค์กร บริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา พบว่า คุณภาพชีวิตของบุคลากร

พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอคำชะโนด ในภาพรวม มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า ระดับความเป็นจริงอยู่ในระดับดีมาก มีเพียงด้านเดียว คือ ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม ส่วนที่เหลืออยู่ในระดับปานกลาง รองลงมา คือ การพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน บทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุล ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม คุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน และด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน เป็นอันดับสุดท้าย ผลการทดสอบสมมุติฐาน (1) บุคลากรมีเพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง (2) บุคลากร อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับเงินเดือน ต่างมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน (3) บุคลากรมีระดับการศึกษา ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง (4) บุคลากรที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน และด้านบทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุล ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

ปิยรัตน์ ประทุมสินธุ์ (2553) การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม จังหวัดนครพนม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม จังหวัดนครพนม จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม จังหวัดนครพนม จำนวน 154 คน ผลการวิจัยพบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม จังหวัดนครพนม จำนวน 8 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม จังหวัดนครพนม จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

พบว่าบุคลากรที่มีอายุ และระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม จังหวัดนครพนม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ .05 ส่วนบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต การทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม จังหวัดนครพนม ไม่แตกต่างกัน

วสันต์ วิตรสุขุมาลัย (2554) การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะ เทคนิคการแพทยมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์การศึกษาเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพ ชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ อีกทั้งศึกษาระดับ คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยใช้แนวคิด คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of work life) ตามมาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิต การทำงานในองค์การ (Management system of quality of work Life: MS-QWL) ของสถาบัน เสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลโดย ใช้แบบสอบถามจากบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จำนวน 193 ราย ข้อมูล ที่ได้นำมาวิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) การทดสอบค่าแจกแจงแบบที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) การวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรคณะเทคนิค การแพทย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมในระดับมาก โดยปัจจัยที่ บุคลากรมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก คือ ด้านจิตใจ รองลงมาคือ ด้านจิตวิญญาณ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านร่างกาย และด้านสิ่งแวดล้อม ตามลำดับ และปัจจัยที่บุคลากรมี ความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยปานกลาง คือ ด้านความมั่นคงในชีวิต และศึกษาวิเคราะห์ เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลทุกปัจจัยที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยที่ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน โดยเพศที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้าน ร่างกายแตกต่างกัน อายุที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจ ปัจจัยด้านสัมพันธภาพทาง สังคม ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ปัจจัยด้านจิตวิญญาณปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตแตกต่างกัน สถานภาพที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจ ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตแตกต่างกัน ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณ ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต แตกต่างกัน ตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม ปัจจัย ด้านจิตวิญญาณ ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตแตกต่างกัน สายงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นใน ปัจจัยด้านจิตวิญญาณ ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตแตกต่างกัน รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน

มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมปัจจัยด้านจิตวิญญาณ ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตแตกต่างกัน และระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมปัจจัยด้านจิตวิญญาณ ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตแตกต่างกัน

อรุณ โรจนหัสติน (2556) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชายแดนภาคใต้ กรณีศึกษาอำเภอสาวยะบุรี จังหวัดปัตตานี การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสาวยะบุรี จังหวัดปัตตานี กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ กลุ่มบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งเป็นผู้ที่ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ ได้แก่ ผู้บริหารท้องถิ่น และพนักงานส่วนตำบล เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก ร่วมกับการสังเกตแบบมีส่วนร่วม วิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีวิเคราะห์เนื้อหา ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในด้านต่าง ๆ ดังนี้ (1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม บุคลากรส่วนใหญ่มีความพอใจต่อค่าตอบแทนที่ได้รับ แต่จะได้รับความสวัสดิการต่าง ๆ ก่อนข้างล่าช้า (2) ด้านสภาพแวดล้อมและมาตรการในการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ส่วนใหญ่มีความพอใจน้อย ซึ่งรัฐบาลจะต้องแก้ปัญหาอย่างจริงจังและจริงจัง วางนโยบายที่มีความต่อเนื่อง ควรเพิ่มมาตรการในการรักษาความปลอดภัยให้กับพนักงาน โดยจัดชุดรักษาความปลอดภัยตลอด 24 ชั่วโมง และให้ชุมชนมีส่วนร่วม (3) ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ส่วนใหญ่มีความพอใจในนโยบายที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ทั้งการพิจารณาจากความดีความชอบ การปรับเปลี่ยนตำแหน่ง หรือ การให้ศึกษาต่อ การได้รับสิทธิพิเศษ (4) ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ส่วนใหญ่มีความพอใจต่อนโยบายในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ที่มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรทุก ๆ ปี มีการกำหนดเป้าหมายและมุ่งพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง (5) ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงาน ส่วนใหญ่มีความพอใจ บุคลากรสามารถใช้ความรู้ และทักษะของตนเองในการทำงานได้อย่างอิสระและ (6) ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ส่วนใหญ่ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี โดยเฉพาะผู้บริหารท้องถิ่น และสมาชิกสภาท้องถิ่น สามารถสร้างความรู้สึกร่วมกัน ความเป็นกันเอง มีการสร้างเครือข่ายบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อที่จะได้มีความรู้สึกว่าได้ปฏิบัติงานในพื้นที่อย่างโดดเด่น

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ดำเนินการศึกษาค้นคว้าตามความมุ่งหมายที่กำหนดไว้ โดยมีวิธีการค้นคว้าตามลำดับ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้
6. เสนอผลการแปลผล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราวในสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี จำนวน 200 คน (สำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี, 2556)

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี จำนวน 133 คน ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของกลุ่มประชากรด้วยการใช้สูตร Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และกำหนดความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 0.05 มีสูตรดังนี้

การใช้สูตรคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

เมื่อ	n	=	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
	N	=	จำนวนหน่วยประชากร
	e	=	ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มที่ยอมรับได้
แทนค่า	n	=	$\frac{N}{1 + (N)e^2}$
	n	=	$\frac{200}{1 + (200)(.05)^2}$
	n	=	133 คน

ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างของบุคลากรสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี มีจำนวน 133 คน เมื่อได้กลุ่มตัวอย่างจึงทำสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลงานวิจัย คือ แบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะของคำถาม เป็นแบบสำรวจรายการ (Check list) ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบตามรายการจำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ทั้งหมด 24 ข้อ จำแนกได้ 8 ด้าน ได้แก่

- 2.1 ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม จำนวน 3 ข้อ
- 2.2 สภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะ จำนวน 3 ข้อ
- 2.3 การใช้และพัฒนาศักยภาพ จำนวน 3 ข้อ
- 2.4 ความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง จำนวน 3 ข้อ
- 2.5 การบูรณาการทางสังคมภายในองค์กร จำนวน 3 ข้อ
- 2.6 สิทธิและหน้าที่ของคนภายในองค์กร จำนวน 3 ข้อ
- 2.7 ความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิต จำนวน 3 ข้อ
- 2.8 ชีวิตการทำงานกับสังคม จำนวน 3 ข้อ

การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

การสร้างและทดสอบเครื่องมือที่ใช้ศึกษาก่อนนำไปใช้ ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี กำหนดรายละเอียดคำถามในแบบสอบถามตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษาวิจัย 8 ด้าน ตามเกณฑ์ประเมินคุณภาพการทำงานของ Walton (1973)

2. จัดทำแบบสอบถามเป็นแบบคะแนนรวม 4 ระดับ แบบ Rating scale โดยให้บุคลากรสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ตอบแบบสอบถาม โดยใช้เกณฑ์แปลผลดังนี้

- | | |
|------------------------|-------------|
| คุณภาพชีวิตดีมากที่สุด | ให้ 4 คะแนน |
| คุณภาพชีวิตดีมาก | ให้ 3 คะแนน |
| คุณภาพชีวิตดีน้อย | ให้ 2 คะแนน |

คุณภาพชีวิตดีน้อยที่สุด ให้ 1 คะแนน

3. ทดสอบความถูกต้องเที่ยงตรงของเนื้อหาโดยนำแบบสอบถามไปอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของคำถาม และความเหมาะสม สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการศึกษาวิจัย และลักษณะการใช้ภาษา แล้วนำมาปรับปรุง

4. นำแบบสอบถามฉบับร่าง ที่ได้ทำแก้ไขตามข้อเสนอแนะจากอาจารย์ที่ปรึกษา เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ พิจารณาความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม โดยให้ตรงตามเนื้อหา การใช้ถ้อยคำ ความชัดเจนของคำถาม ซึ่งผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ประกอบด้วย

4.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาจันทบุรี วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

4.2 นายชนกณ กิจกาญจน์ ตำแหน่ง นายกองค้การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี

4.3 ดร.ประพันธ์ จิงสกุลวัฒนา ตำแหน่ง รองนายกองค้การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี

5. นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยการหาค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม (Reliability) แบบ Cronbach's alpha ได้ค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.96 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามนี้มีความเชื่อถือได้สามารถนำไปเก็บข้อมูลครั้งต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอน ดังนี้

1. ขอนหนังสือจากวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพาถึงนายกองค้การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อเก็บข้อมูลหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

2. ขอนหนังสือจากวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพาถึงนายกองค้การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี

3. ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ได้ส่งแบบสอบถามเพื่อถามบุคลากรสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี จำนวน 133 ชุด ได้รับกลับคืนมาจำนวน 133 ชุด คิดเป็น 100 เปอร์เซ็นต์ โดยมีบุคลากรสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี บริการแจก-เก็บ

แบบสอบถาม และอำนวยความสะดวกในการตอบแบบสอบถามหากเกิดอุปสรรคต่าง ๆ เช่น ผู้ตอบแบบสอบถาม อ่านหนังสือไม่ออก มีปัญหาเรื่องสายตา สูงอายุ เป็นต้น

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีดังนี้

1. นำข้อมูลแบบสอบถามของบุคลากรสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีที่ได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์ในการตอบคำถาม แล้วนำมาลงรหัสข้อมูล และประมวลผลโดยโปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล และนำเสนอในรูปแบบตาราง
2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และตำแหน่งงาน ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ และร้อยละ
3. วิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของบุคลากรสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี สถิติที่ใช้ คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ ความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
4. ทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติเชิงอนุมานทดสอบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม โดยใช้สถิติ t-test สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระที่มี 2 กลุ่มขึ้นไป และใช้สถิติ One-way ANOVA สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระที่มี 3 กลุ่มขึ้นไป และหากพบที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 จะทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD (Least significant difference test)

เกณฑ์การแปลผล

เกณฑ์ในการแปลค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของตัวแปรต่าง ๆ ที่มีต่อระดับคุณภาพชีวิต ได้แบ่งระดับความคิดเห็นออกเป็น 4 ระดับ โดยการหาอันตรภาคชั้นดังนี้

$$\begin{aligned} \text{สูตรอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{(4-1)}{4} \\ &= 0.75 \end{aligned}$$

ในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย มีดังนี้
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.26-4.00 หมายถึง คุณภาพชีวิตดีมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.51-3.25 หมายถึง คุณภาพชีวิตดีมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.76-2.50 หมายถึง คุณภาพชีวิตดีน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.75 หมายถึง คุณภาพชีวิตดีน้อยที่สุด

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี และเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรของสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และตำแหน่งงาน ในเรื่องเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม สภาพการทำงานที่ถูกต้องเหมาะสม การใช้และพัฒนาศักยภาพ ความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง การบูรณาการทางสังคมภายในองค์กร สิทธิและหน้าที่ของคนภายในองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิต และชีวิตการทำงานกับสังคมของบุคลากรสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี จำนวน 133 คน ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของกลุ่มประชากรด้วยการใช้สูตร Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และกำหนดความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 0.05 วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ค่าความถี่ และร้อยละ และวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของบุคลากรสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี สถิติที่ใช้ คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ ความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติเชิงอนุมานทดสอบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม โดยใช้สถิติ t-test สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระ 2 กลุ่ม และใช้สถิติ One-way ANOVA สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระที่มี 3 กลุ่มขึ้นไป หากพบว่ามี ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 จะทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของ LSD (Least significant difference test) ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ ออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4-1 จำนวน และค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	39	29.32
หญิง	94	70.68
รวม	133	100.00
อายุ		
20 ปี-30 ปี	27	20.30
31 ปีขึ้นไป-40 ปี	39	29.32
41 ปีขึ้นไป-50 ปี	36	27.07
50 ปีขึ้นไป	31	23.31
รวม	133	100.00
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่า ม. 6/ ปวช.	30	22.56
อนุปริญญา/ ปวท./ ปวส.	56	42.10
ปริญญาตรี	31	23.31
สูงกว่าปริญญาตรี	16	12.03
รวม	133	100.00
รายได้		
ไม่เกิน 15,000 บาท	25	18.80
15,001-25,000 บาท	43	32.32
25,001-35,000 บาท	40	30.08
มากกว่า 35,000 บาท	25	18.80
รวม	133	100.00

ตารางที่ 4-1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน		
ต่ำกว่า 1 ปี	20	15.04
1 ปีขึ้นไป-5 ปี	37	27.82
5 ปีขึ้นไป-10 ปี	55	41.35
10 ปีขึ้นไป	21	15.79
รวม	133	100.00
ตำแหน่งงาน		
ข้าราชการ	25	18.80
พนักงานราชการ	34	25.56
ลูกจ้างประจำ	58	43.61
ลูกจ้างชั่วคราว	16	12.03
รวม	133	100.00

จากตารางที่ 4-1 จำนวน และค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 70.68 และเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 29.32 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 31 ปีขึ้นไป-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.32 รองลงมา มีอายุ 41 ปีขึ้นไป-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.07 มีอายุ 50 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 23.31 และสุดท้ายมีอายุ 20 ปี-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.30 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับอนุปริญญา/ ปวท./ ปวส. คิดเป็นร้อยละ 42.10 รองลงมาจบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 23.31 จบการศึกษาระดับต่ำกว่า ม. 6/ ปวช. คิดเป็นร้อยละ 22.56 และสุดท้ายจบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 12.03 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ 15,001-25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 32.32 รองลงมา มีรายได้ 25,001-35,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 30.08 และสุดท้ายมีรายได้ไม่เกิน 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 18.80 เท่ากับผู้ที่มิมีรายได้มากกว่า 35,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 18.80 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 5 ปีขึ้นไป-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.35 รองลงมา มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1 ปีขึ้นไป-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.82 มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 15.79 และสุดท้ายมีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 15.04 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานเป็นลูกจ้างประจำ คิดเป็นร้อยละ

43.61 รองลงมามีตำแหน่งงานเป็นพนักงานราชการ คิดเป็นร้อยละ 25.56 มีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 18.80 และสุดท้ายมีตำแหน่งงานเป็นลูกจ้างชั่วคราว คิดเป็นร้อยละ 12.03

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี

ตารางที่ 4-2 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม

ด้านค่าตอบแทน ที่เป็นธรรม	ระดับคุณภาพชีวิต				\bar{X}	SD	แปล ความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. ท่านได้รับค่าตอบแทนตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์	41 (30.83)	54 (40.60)	33 (24.81)	5 (3.76)	2.98	0.84	มาก	2
2. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่มีความสมมูลกับปริมาณ งาน ที่รับผิดชอบ	31 (23.30)	72 (54.14)	30 (22.56)	-	3.01	0.68	มาก	1
3. ความเป็นธรรมของการ ได้รับเงินเดือน ค่าตอบแทนเมื่อ เปรียบเทียบกับผู้ร่วม วิชาชีพ ที่มีลักษณะงาน คล้ายคลึงกัน	18 (13.53)	63 (47.37)	39 (29.32)	13 (9.78)	2.65	0.84	มาก	3
ภาพรวม					2.88	0.73	มาก	

จากตารางที่ 4-2 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมพบว่า บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.88$, $SD = 0.73$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี

ในเรื่องท่านได้รับคำตอบแทนที่มีความสอดคล้องกับปริมาณงาน ที่รับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.01$, $SD = 0.68$) เป็นอันดับแรก รองลงมาเรื่องท่านได้รับคำตอบแทนตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.98$, $SD = 0.84$) และสุดท้ายเรื่องความเป็นธรรมชาติของการทำงาน ได้รับเงินเดือน คำตอบแทนเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมวิชาชีพ ที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.65$, $SD = 0.84$)

ตารางที่ 4-3 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ด้านสภาพการทำงาน ที่ถูกสุขลักษณะ

ด้านสภาพการทำงาน ที่ถูกสุขลักษณะ	ระดับคุณภาพชีวิต				\bar{X}	SD	แปล ความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. สถานที่ทำงานมีความ สะอาด มีสิ่งอำนวยความสะดวก สะดวกในการปฏิบัติงาน อย่างเพียงพอ	6 (4.51)	88 (66.17)	34 (25.56)	5 (3.76)	2.71	0.61	มาก	2
2. สถานที่ทำงานมีการ ป้องกันและรักษาความ ปลอดภัยเป็นอย่างดี	4 (3.00)	91 (68.42)	30 (22.56)	8 (6.02)	2.68	0.63	มาก	3
3. มีการกำหนดระเบียบ ปฏิบัติการจัดการการ ทำงานที่ปลอดภัย ส่งเสริม สุขภาพ	7 (5.26)	90 (67.67)	32 (24.06)	4 (3.01)	2.75	0.60	มาก	1
	ภาพรวม				2.72	0.55	มาก	

จากตารางที่ 4-3 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ด้านสภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะ พบว่า บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.72$, $SD = 0.55$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี

ในเรื่องมีการกำหนดระเบียบปฏิบัติการจัดการ การทำงานที่ปลอดภัย ส่งเสริมสุขภาพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.75$, $SD = 0.60$) เป็นอันดับแรก รองลงมาเรื่องสถานที่ทำงานมีความสะอาด มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.71$, $SD = 0.61$) และสุดท้ายเรื่องสถานที่ทำงานมีการป้องกันและรักษาความปลอดภัยเป็นอย่างดี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.68$, $SD = 0.63$)

ตารางที่ 4-4 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ด้านการใช้และพัฒนาศักยภาพ

ด้านการใช้และพัฒนา ศักยภาพ	ระดับคุณภาพชีวิต				\bar{X}	SD	แปล ความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. ท่านมีอิสระในการใช้ ความสามารถตามความ ถนัด ปฏิบัติงาน ตามหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย	24 (18.05)	83 (62.40)	26 (19.55)	-	2.98	0.62	มาก	3
2. หน่วยงานมีการส่งเสริม ให้ได้มีโอกาสไปอบรม ประชุมหรือสัมมนาต่าง ๆ	46 (34.59)	86 (64.66)	1 (0.75)	-	3.34	0.49	มาก ที่สุด	1
3. การพัฒนาความรู้ ความสามารถในการทำงาน เช่น ได้รับการสอน ชี้นะ วิธีการทำงานมีแหล่งข้อมูล ข่าวสารที่สามารถค้นคว้า ได้อย่างสะดวก	20 (15.04)	101 (75.94)	12 (9.02)	-	3.06	0.49	มาก	2
ภาพรวม					3.13	0.45	มาก	

จากตารางที่ 4-4 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ด้านการใช้และพัฒนา ศักยภาพ พบว่า บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.13$, $SD = 0.45$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี

ในเรื่องหน่วยงานมีการส่งเสริมให้ได้มีโอกาสไปอบรม ประชุมหรือสัมมนาต่าง ๆ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.34$, $SD = 0.49$) เป็นอันดับแรก รองลงมาเรื่องการพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงาน เช่น ได้รับการสอน ชี้แนะวิธีการทำงาน มีแหล่งข้อมูลข่าวสารที่สามารถค้นคว้าได้อย่างสะดวก อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.06$, $SD = 0.49$) และสุดท้ายเรื่องท่านมีอิสระในการใช้ความสามารถตามความถนัด ปฏิบัติงาน ตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.98$, $SD = 0.62$)

ตารางที่ 4-5 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ด้านความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง

ด้านความเจริญก้าวหน้า อย่างต่อเนื่อง	ระดับคุณภาพชีวิต				\bar{X}	SD	แปล ความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านมีโอกาสได้เลื่อน ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น	10 (7.52)	43 (32.33)	42 (31.58)	38 (28.57)	2.19	0.94	น้อย	3
2. สำนักงานองค์การ บริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี วางแผนความก้าวหน้าของ พนักงาน อย่างเป็นระบบ ยุติธรรม	3 (2.26)	83 (62.40)	32 (24.06)	15 (11.28)	2.56	0.72	มาก	1
3. ท่านได้รับการ สนับสนุน เตรียมความรู้ ทักษะเพื่อตำแหน่ง หน้าที่ที่ สูงขึ้น	3 (2.26)	75 (56.38)	41 (30.83)	14 (10.53)	2.50	0.71	น้อย	2
ภาพรวม					2.42	0.70	มาก	

จากตารางที่ 4-5 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ด้านความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง พบว่า บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.42$, $SD = 0.70$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี

ในเรื่องสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีมีการวางแผนความก้าวหน้าของพนักงาน
 อย่างเป็นระบบ ยุติธรรม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.56$, $SD = 0.72$) เป็นอันดับแรก รองลงมาเรื่อง
 ท่านได้รับการสนับสนุน เตรียมความรู้ทักษะเพื่อตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น อยู่ในระดับน้อย
 ($\bar{X} = 2.50$, $SD = 0.71$) และสุดท้ายเรื่องท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น อยู่ใน
 ระดับน้อย ($\bar{X} = 2.19$, $SD = 0.94$)

ตารางที่ 4-6 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของ
 บุคลากรสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ด้านการบูรณาการทางสังคม
 ภายในองค์กร

ด้านการบูรณาการทาง สังคมภายในองค์กร	ระดับคุณภาพชีวิต				\bar{X}	SD	แปล ความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. บุคลากรในสำนักงาน องค์การบริหารส่วนจังหวัด จันทบุรี มีความสัมพันธ์อัน ดีต่อกันและการให้ความ ช่วยเหลือ ซึ่งกันและกัน	13 (9.77)	101 (75.94)	13 (9.77)	6 (4.52)	2.91	0.61	มาก	2
2. บุคลากรในสำนักงาน องค์การบริหารส่วนจังหวัด จันทบุรี มีการประชุมพูดคุย เกี่ยวกับปัญหาในการ ปฏิบัติงานอยู่เสมอ	20 (15.04)	93 (69.92)	17 (12.78)	3 (2.26)	2.98	0.61	มาก	1
3. บุคลากรในสำนักงาน องค์การบริหารส่วนจังหวัด จันทบุรี มีการเอาใจใส่ต่อ กันในการทำงานของเพื่อน ร่วมงาน	12 (9.02)	97 (72.93)	19 (14.29)	5 (3.76)	2.87	0.61	มาก	3
	ภาพรวม				2.92	0.56	มาก	

จากตารางที่ 4-6 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิต

การทำงานของบุคลากรสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ด้านการบูรณาการทางสังคม ภายในองค์กร พบว่า บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.92$, $SD = 0.56$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ในเรื่องบุคลากรในสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี มีการประชุมพูดคุยเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.98$, $SD = 0.61$) เป็นอันดับแรก รองลงมาเรื่องบุคลากรในสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี มีความสัมพันธ์อันดีต่อกันและการให้ความช่วยเหลือ ซึ่งกันและกัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.91$, $SD = 0.61$) และสุดท้ายเรื่องบุคลากรในสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี มีการเอาใจใส่ต่อกันในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.87$, $SD = 0.61$)

ตารางที่ 4-7 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ด้านสิทธิและหน้าที่ของคนภายในองค์กร

ด้านสิทธิและหน้าที่ของคนภายในองค์กร	ระดับคุณภาพชีวิต				\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. บุคลากรในสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี มีโอกาสและมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น ในการทำงาน	12 (9.02)	92 (69.17)	24 (18.05)	5 (3.76)	2.83	0.63	มาก	1
2. บุคลากรในสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี มีการให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ไม่ก้าวท้าวในเรื่องส่วนตัว	7 (5.26)	97 (72.93)	24 (18.05)	5 (3.76)	2.80	0.59	มาก	2
3. ท่านมีความเสมอภาคหรือความเท่าเทียมกัน ในการทำงาน ในเรื่อง	5 (3.76)	84 (63.16)	33 (24.81)	11 (8.27)	2.62	0.69	มาก	3

กฎระเบียบและความมั่นคง
ในการทำงาน

ภาพรวม	2.75	0.56	มาก
--------	------	------	-----

จากตารางที่ 4-7 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ด้านสิทธิและหน้าที่ของคณาภายในองค์กร พบว่า บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.75$, $SD = 0.56$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ในเรื่องบุคลากรในสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี มีโอกาสและมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น ในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.83$, $SD = 0.63$) เป็นอันดับแรก รองลงมาเรื่องบุคลากรในสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี มีการให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ไม่ก้าวท้าวในเรื่องส่วนตัว อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.80$, $SD = 0.59$) และสุดท้ายเรื่องท่านมีความเสมอภาคหรือความเท่าเทียมกัน ในการทำงาน ในเรื่องกฎระเบียบและความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.62$, $SD = 0.69$)

ตารางที่ 4-8 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิต

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิต	ระดับคุณภาพชีวิต				\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ปริมาณของงานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับช่วงเวลาของการทำงาน และช่วงเวลาที่ได้พักผ่อน	8 (6.02)	63 (47.37)	39 (29.32)	23 (17.29)	2.42	0.85	น้อย	3
2. ท่านใช้เวลาในการทำงานแต่ละวันได้อย่างเหมาะสม	18 (13.53)	83 (62.41)	29 (21.80)	3 (2.26)	2.87	0.66	มาก	1
3. สามารถแบ่งเวลาในการทำงานสำหรับ เรื่องส่วนตัว	8 (6.02)	82 (61.65)	41 (30.83)	2 (1.50)	2.72	0.59	มาก	2

ครอบครัว สังคมอย่าง

เหมาะสม

ภาพรวม	2.67	0.56	มาก
--------	------	------	-----

จากตารางที่ 4-8 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิต พบว่า บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.67$, $SD = 0.56$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีในเรื่องท่านใช้เวลาในการทำงานแต่ละวันได้อย่างเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.87$, $SD = 0.66$) เป็นอันดับแรก รองลงมาเรื่องสามารถแบ่งเวลาในการทำงานสำหรับ เรื่องส่วนตัว ครอบครัว สังคมอย่างเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.72$, $SD = 0.59$) และสุดท้ายเรื่องปริมาณของงานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับช่วงเวลาของการทำงานและช่วงเวลาที่ได้พักผ่อน อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.42$, $SD = 0.85$)

ตารางที่ 4-9 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ด้านชีวิตการทำงานกับสังคม

ด้านชีวิตการทำงาน กับสังคม	ระดับคุณภาพชีวิต				\bar{X}	SD	แปล ความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. สำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี สนับสนุนท่านในการให้ ความร่วมมือในการทำ กิจกรรมที่เป็นประโยชน์ ต่อสังคม	29 (21.80)	97 (72.94)	7 (5.26)	-	3.17	0.50	มาก	3
2. สำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี มีการรณรงค์ให้บุคลากรไป ใช้สิทธิ์ในการเลือกตั้ง	32 (24.06)	98 (73.68)	3 (2.26)	-	3.22	0.47	มาก	1

2. สำนักงานองค์การ								
บริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี	27	96	10	-	3.13	0.51	มาก	2
มีการรณรงค์ให้บุคลากรไปใช้สิทธิ์ในการเลือกตั้ง	(20.30)	(72.18)	(7.52)					
ภาพรวม					3.17	0.44	มาก	

จากตารางที่ 4-9 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ด้านชีวิตการทำงานกับสังคม พบว่า บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.17$, $SD = 0.44$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ในเรื่องสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี มีการรณรงค์ให้บุคลากรไปใช้สิทธิ์ในการเลือกตั้ง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.22$, $SD = 0.47$) เป็นอันดับแรก รองลงมาเรื่องสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี สนับสนุนท่านในการให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.17$, $SD = 0.50$) และสุดท้ายเรื่องสำนักงานมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่น ๆ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.13$, $SD = 0.51$)

ตารางที่ 4-10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี โดยภาพรวมรายด้าน

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร	\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม	2.88	0.73	มาก	4
2. สภาพการทำงานที่ถูกต้องลักษณะ	2.72	0.55	มาก	6
3. การใช้และพัฒนาศักยภาพ	3.13	0.45	มาก	2
4. ความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง	2.42	0.70	น้อย	8
5. การบูรณาการทางสังคมภายในองค์กร	2.92	0.56	มาก	3
6. สิทธิและหน้าที่ของคนภายในองค์กร	2.75	0.56	มาก	5
7. ความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิต	2.67	0.56	มาก	7
8. ชีวิตการทำงานกับสังคม	3.17	0.44	มาก	1
ภาพรวม				
	2.83	0.41	มาก	

จากตารางที่ 4-10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี โดยภาพรวม พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.83$, $SD = 0.41$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ในชีวิตการทำงานกับสังคม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.17$, $SD = 0.44$) เป็นอันดับแรก รองลงมา การใช้และพัฒนาศักยภาพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.13$, $SD = 0.45$) การบูรณาการทางสังคมภายในองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.92$, $SD = 0.56$) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.88$, $SD = 0.73$) สิทธิและหน้าที่ของคนภายในองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.75$, $SD = 0.56$) สภาพการทำงานที่ถูกต้องลักษณะ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.72$, $SD = 0.55$) ความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิต อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.67$, $SD = 0.56$) และสุดท้ายความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.42$, $SD = 0.70$)

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีที่มีเพศต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-11 การเปรียบเทียบเพศ กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี

เพศ	จำนวนคน	\bar{X}	SD	t	Sig.
ชาย	39	2.99	0.49	3.04	.003*
หญิง	94	2.76	0.35		

จากตารางที่ 4-11 การเปรียบเทียบเพศ กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี พบว่า ค่า Sig. = .003 แสดงว่าบุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 2 บุคลากรสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีที่มีอายุต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-12 ผลวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
สำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3	.168	.056	.329	.805
ภายในกลุ่ม	129	22.010	.171		
รวม	132	22.178			

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 4-12 ผลวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของบุคลากรสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามอายุ พบว่า บุคลากรที่มีอายุ
ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 3 บุคลากรสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีที่มีระดับการศึกษา
ต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-13 ผลวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
สำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2	.123	.041	.239	.869
ภายในกลุ่ม	129	22.056	.171		
รวม	132	22.178			

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 4-13 ผลวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของบุคลากรสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า
บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 4 บุคลากรสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีที่มีรายได้ต่างกัน
มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-14 ผลวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
สำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามรายได้

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3	1.306	.435	2.691	.049*
ภายในกลุ่ม	129	20.872	.162		
รวม	132	22.178			

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 4-14 ผลวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของบุคลากรสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามรายได้ พบว่า บุคลากรที่มี
รายได้ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และได้ทำ
การวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least significant difference test) ได้ผลการวิเคราะห์
ดังนี้

ตารางที่ 4-15 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post hoc) ค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตการทำงานของ
บุคลากรสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามรายได้

รายได้	\bar{X}	ไม่เกิน 15,000 บาท	15,001 - 25,000 บาท	25,001 - 35,000 บาท	มากกว่า 35,000 บาท

ไม่เกิน 15,000 บาท	2.60	-	-.0.23*
15,001-25,000 บาท	2.83		-
25,001-35,000 บาท	2.69		-
มากกว่า 35,000 บาท	2.61		-

จากตารางที่ 4-15 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบ LSD (Least significant difference test) พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ได้แก่

บุคลากรที่มีรายได้ไม่เกิน 15,000 บาท มีคุณภาพชีวิตการทำงาน น้อยกว่า บุคลากรที่มีรายได้ 15,001-25,000 บาท

สมมติฐานที่ 5 บุคลากรสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-16 ผลวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3	1.456	.485	3.022	.032*
ภายในกลุ่ม	129	20.722	.161		
รวม	132	22.178			

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 4-16 ผลวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และได้ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least significant difference test) ได้ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตารางที่ 4-17 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post hoc) ค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	\bar{X}	ต่ำกว่า 1 ปี	1 ปีขึ้นไป - 5 ปี	5 ปีขึ้นไป - 10 ปี	10 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 1 ปี	2.59	-	-0.06*		
1 ปีขึ้นไป - 5 ปี	2.65		-	-0.04*	-0.14*
5 ปีขึ้นไป - 10 ปี	2.69			-	
10 ปีขึ้นไป	2.79				-

จากตารางที่ 4-17 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบ LSD (Least significant difference test) พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ได้แก่

1. บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 1 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงาน น้อยกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1 ปีขึ้นไป-5 ปี
2. บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1 ปีขึ้นไป-5 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงาน น้อยกว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 5 ปีขึ้นไป-10 ปี
3. บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1 ปีขึ้นไป-5 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงาน น้อยกว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไป

สมมติฐานที่ 6 บุคลากรสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-18 ผลวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามตำแหน่งงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3	1.914	.638	4.062	.009*
ภายในกลุ่ม	129	20.264	.157		
รวม	132	22.178			

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 4-18 ผลวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และได้ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least significant difference test) ได้ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตารางที่ 4-19 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post hoc) ค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	\bar{X}	ข้าราชการ	พนักงานราชการ	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างชั่วคราว
ข้าราชการ	2.81	-	-0.13*		
พนักงานราชการ	2.68		-	-0.09*	
ลูกจ้างประจำ	2.59			-	

จากตารางที่ 4-19 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบ LSD (Least significant difference test) พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ได้แก่

1. บุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการ มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ดีกว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานราชการ
2. บุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานราชการ มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ดีกว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นลูกจ้างประจำ

ตารางที่ 4-20 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
1. บุคลากรสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีที่มีเพศต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
2. บุคลากรสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีที่มีอายุต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
3. บุคลากรสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
4. บุคลากรสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีที่มีรายได้ต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
5. บุคลากรสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
6. บุคลากรสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี และเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรของสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และตำแหน่งงาน การวิจัยในครั้งนี้มีประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราวในสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี จำนวน 200 คน ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของกลุ่มประชากรด้วยการใช้สูตร Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และกำหนดความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 133 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ทั้ง 8 ด้าน ผู้วิจัยนำเสนอผลการศึกษาลำดับ ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ส่วนใหญ่มีอายุ 31 ปีขึ้นไป-40 ปี จบการศึกษาระดับอนุปริญญา/ ปวท./ ปวส. มีรายได้ 15,001-25,000 บาท ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 5 ปีขึ้นไป-10 ปี และมีตำแหน่งงานเป็นลูกจ้างประจำ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี

จากการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี โดยภาพรวมพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในราย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ในชีวิตการทำงานกับสังคม อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับแรก รองลงมาการใช้และพัฒนาศักยภาพ อยู่ในระดับมาก การบูรณาการทางสังคมภายในองค์กร อยู่ในระดับมาก ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม อยู่ในระดับมาก สิทธิและหน้าที่ของคนภายในองค์กร อยู่ในระดับมาก สภาพการทำงานที่ถูกละเลย อยู่ในระดับมาก ความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิต อยู่ในระดับมาก และสุดท้ายความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับน้อย

ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบการคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า

1. บุคลากรสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีที่มีเพศต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน
2. บุคลากรสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีที่มีอายุต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน
3. บุคลากรสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน
4. บุคลากรสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีที่มีรายได้ต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน
5. บุคลากรสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน
6. บุคลากรสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ผู้วิจัยขออภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของกาญจนา คำผล (2549) ที่ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของวิฑูรย์ เสิงเฮ้า (2550) ที่ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี โดยรวม อยู่ในระดับมาก ซึ่งในความคิดเห็นของผู้วิจัยสามารถที่จะอธิบายได้ดังนี้

1.1 ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก ซึ่งตามความเห็นของผู้วิจัยอาจกล่าวได้ว่าเป็นเพราะบุคลากรได้รับค่าตอบแทนตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ ค่าตอบแทนมีความสมดุลกับปริมาณงาน ที่รับผิดชอบ และค่าตอบแทนของหน่วยงานมีความเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมวิชาชีพ ที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกัน ผลการวัดระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรจึงอยู่ในระดับมาก

1.2 สภาพการทำงานที่ถูกต้องลักษณะ บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก ซึ่งตามความเห็นของผู้วิจัยอาจกล่าวได้ว่าเป็นเพราะสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี มีสถานที่ทำงานที่สะอาด มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ มีการป้องกัน และรักษาความปลอดภัยเป็นอย่างดี และหน่วยงานมีการกำหนดระเบียบปฏิบัติการจัดการทำงานที่ปลอดภัย ส่งเสริมสุขภาพบุคลากรอย่างดี ผลการวัดระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรจึงอยู่ในระดับมาก

1.3 การใช้และพัฒนาศักยภาพ บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก ซึ่งตามความเห็นของผู้วิจัยอาจกล่าวได้ว่าเป็นเพราะบุคลากรมีอิสระในการใช้ความสามารถ ตามความถนัด ปฏิบัติงาน ตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย หน่วยงานมีการส่งเสริมให้ได้มีโอกาสไปอบรม ประชุมหรือสัมมนาต่าง ๆ และมีการพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงานของบุคลากร เช่น ได้รับการสอน ชี้นำวิธีการทำงาน มีแหล่งข้อมูลข่าวสารที่สามารถค้นคว้าได้ อย่างสะดวก ผลการวัดระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรจึงอยู่ในระดับมาก

1.4 ความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับน้อย ซึ่งตามความเห็นของผู้วิจัยจากกล่าวได้ว่าเป็นเพราะบุคลากรไม่ค่อยมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น การวางแผนความก้าวหน้าของพนักงาน ยังไม่เป็นระบบ ยุติธรรม และหน่วยงานไม่ค่อยมีการสนับสนุน เตรียมความรู้ทักษะเพื่อตำแหน่ง หน้าที่ที่สูงขึ้น ผลการวัดระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรจึงอยู่ในระดับน้อย

1.5 การบูรณาการทางสังคมภายในองค์กร บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก ซึ่งตามความเห็นของผู้วิจัยจากกล่าวได้ว่าเป็นเพราะบุคลากรในสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี มีความสัมพันธ์อันดีต่อกันและการให้ความช่วยเหลือ ซึ่งกันและกัน มีการประชุมพูดคุยเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ และมีการเอาใจใส่ต่อกันในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน ผลการวัดระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรจึงอยู่ในระดับมาก

1.6 สิทธิและหน้าที่ของคนภายในองค์กร บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก ซึ่งตามความเห็นของผู้วิจัยจากกล่าวได้ว่าเป็นเพราะบุคลากรในสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี มีโอกาสและมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น ในการทำงาน มีการให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ไม่ก้าวก่ายในเรื่องส่วนตัว และมีความเสมอภาคหรือความเท่าเทียมกันในการทำงาน ในเรื่องกฎระเบียบและความมั่นคงในการทำงาน ผลการวัดระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรจึงอยู่ในระดับมาก

1.7 ความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิต บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก ซึ่งตามความเห็นของผู้วิจัยจากกล่าวได้ว่าเป็นเพราะปริมาณของงานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับช่วงเวลาของการทำงานและช่วงเวลาที่ได้พักผ่อนบุคลากรมีเวลาในการทำงานแต่ละวัน ได้อย่างเหมาะสม และสามารถแบ่งเวลาในการทำงานสำหรับ เรื่องส่วนตัว ครอบครัว สังคมอย่างเหมาะสม ผลการวัดระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรจึงอยู่ในระดับมาก

1.8 ชีวิตการทำงานกับสังคม บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก ซึ่งตามความเห็นของผู้วิจัยจากกล่าวได้ว่าเป็นเพราะสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี สนับสนุนในการให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีการรณรงค์ให้บุคลากรไปใช้สิทธิ์ในการเลือกตั้ง และมีการมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่น ๆ ผลการวัดระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรจึงอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และ ตำแหน่งงาน ผลการวิจัยพบว่า

2.1 บุคลากรสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีที่มีเพศต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของมงคล ลาวรรณา (2551) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ผลการศึกษาพบว่าเพศที่ต่างกัน คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 แต่ขัดแย้งกับงานวิจัยของสุนทร นาม โคตรศรี (2553) ที่ได้ทำการศึกษารื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรมีเพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

ซึ่งตามความเห็นของผู้วิจัยอาจกล่าวได้ว่าเพศของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ซึ่งเพศหญิงนั้นก็มีภาระหน้าที่ในการรับผิดชอบต่อครอบครัว ผู้ที่มีครอบครัวแล้วจะต้องทำหน้าที่ภรรยาและแม่ ซึ่งอาจทำให้มีปัญหาในการแบ่งเวลาในการทำหน้าที่แม่บ้าน และการปฏิบัติงานในหน้าที่ในสำนักงาน จึงอาจมีส่วนทำให้ผลการวิจัยระดับคุณภาพชีวิตของเพศที่ต่างกัน ของบุคลากรสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี แตกต่างกัน

2.2 บุคลากรสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีที่มีอายุต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของวิฑูรย์ เส็งเฮ้า (2550) ที่ทำการศึกษารื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมืองจังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่าข้าราชการที่มีอายุแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของมงคล ลาวรรณา (2551) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ผลการศึกษาพบว่าอายุที่ต่างกัน คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ไม่แตกต่างกัน

ซึ่งตามความเห็นของผู้วิจัยอาจกล่าวได้ว่าอายุของบุคลากรสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี โดยค่าเฉลี่ยแล้วมีอายุในช่วงอายุที่ไม่ห่างกันมากนัก เมื่อช่วงอายุไม่ห่างกันมาก จึงอาจทำให้ผลการวิจัยระดับคุณภาพชีวิตของอายุที่ต่างกัน ของบุคลากรสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ไม่แตกต่างกัน

2.3 บุคลากรสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของอภิชา อ่วมเจริญ (2548) ที่ได้ทำการศึกษารื่องคุณภาพชีวิตการทำงานบุคลากร กรมธนารักษ์ กระทรวงการคลัง (ถนนพระราม 6) ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของวิฑูรย์ เส็งเฮ้า (2550) ที่ทำการศึกษารื่องคุณภาพชีวิต

การทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

ซึ่งตามความเห็นของผู้วิจัยอาจกล่าวได้ว่าระดับการศึกษาของบุคลากรสำนักงาน องค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี โดยค่าเฉลี่ยแล้วมีช่วงระดับการศึกษาที่อยู่ในระดับใกล้เคียงกัน มีผู้ที่จบการศึกษาในระดับที่สูงกว่าปริญญาตรีเพียง 16 คน ซึ่งอาจเป็นไปได้ว่าในช่วงของระดับ การศึกษาที่ใกล้เคียงกันของบุคลากร จึงอาจทำให้ผลการวิจัยระดับคุณภาพชีวิตของระดับการศึกษา ที่ต่างกัน ของบุคลากรสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ไม่แตกต่างกัน

2.4 บุคลากรสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีที่มีรายได้ต่างกัน มีระดับ คุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัย ของอภิขยา อ่วมเจริญ (2548) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานบุคลากร กรมธนารักษ์ กระทรวงการคลัง (ถนนพระราม 6) ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรที่มีเงินเดือนต่างกัน มีคุณภาพชีวิต การทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของวสันต์ วิตรสุมมาลย์ (2554) ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะเทคนิค การแพทย์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ผลการศึกษาวินิจฉัยพบว่า รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิต การทำงานของบุคลากรแตกต่างกัน

ซึ่งตามความเห็นของผู้วิจัยอาจกล่าวได้ว่ารายได้ของบุคลากรสำนักงานองค์การ บริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีนั้นพบว่าบุคลากรที่มีรายได้ไม่เกิน 15,000 บาท มีคุณภาพชีวิตการ ทำงาน น้อยกว่า บุคลากรที่มีรายได้ 15,001-25,000 บาท ซึ่งอาจเป็นไปได้ว่าบุคลากรที่มีรายได้น้อย ยังขาดแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่ดีเท่ากับผู้ที่มียาได้สูงกว่า จึงอาจทำให้ผลการวิจัยระดับคุณภาพชีวิตของรายได้ที่ต่างกัน ของบุคลากรสำนักงานองค์การ บริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี แตกต่างกัน

2.5 บุคลากรสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีที่มีระยะเวลาการ ปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของอภิขยา อ่วมเจริญ (2548) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการ ทำงานบุคลากร กรมธนารักษ์ กระทรวงการคลัง (ถนนพระราม 6) ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรที่มี ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของวสันต์ วิตรสุมมาลย์ (2554) ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพ ชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ผลการศึกษาวินิจฉัยพบว่า ระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรแตกต่างกัน

ซึ่งตามความเห็นของผู้วิจัยอาจกล่าวได้ว่าบุคลากรสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานที่ต่ำกว่า 1 ปี ซึ่งมีระดับของการวัดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ต่ำกว่าระยะเวลาการปฏิบัติงานอื่น ๆ ซึ่งผู้ที่เพิ่งเข้ามาปฏิบัติงานไม่นาน อาจจะยังไม่เข้าใจระบบงาน การปรับตัวในที่ทำงานอาจจะยังไม่ได้ การแบ่งเวลาในการทำงานกับชีวิตส่วนตัว อาจจะยังไม่ดีเท่าคนที่ปฏิบัติงานมานานกว่า จึงอาจทำให้ผลการวิจัยระดับคุณภาพชีวิตของระยะเวลาการปฏิบัติงานที่ต่างกัน ของบุคลากรสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี แตกต่างกัน

2.6 บุคลากรสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของวิฑูรย์ เส่งเข้า (2550) ที่ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่าข้าราชการที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ สอดคล้องกับงานวิจัยของมงคล ลาวรรณา (2551) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ผลการศึกษาพบว่าระดับตำแหน่งที่ต่างกัน คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 และสุดท้าย สอดคล้องกับงานวิจัยของวสันต์ วิตรสุมลย์ (2554) ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทยมหาวิทาลัยเชียงใหม่ ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรแตกต่างกัน

ซึ่งตามความเห็นของผู้วิจัยอาจกล่าวได้ว่าบุคลากรสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีที่มีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการ ซึ่งมีความมั่นคงในอาชีพมากกว่า มีสวัสดิการมากกว่าผู้ที่มีตำแหน่งเป็น พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว ซึ่งมีความมั่นคงในอาชีพที่น้อยกว่า จึงอาจทำให้ผลการวิจัยระดับคุณภาพชีวิตของตำแหน่งงานที่ต่างกัน ของบุคลากรสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ได้ดำเนินการตามขั้นตอนการศึกษาวิจัย ผลการศึกษาวิจัยพบว่าด้านความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง และด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิต เป็นด้านที่บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานระดับน้อยกว่าด้านอื่น ดังนั้นเพื่อเป็นการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากรสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี จึงจำเป็นจะต้องปรับปรุงบุคลากรสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัด

จันทบุรีในด้านความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง และความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิต ซึ่งในส่วนของผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะบางประเด็น ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ควรกำหนดนโยบายทางด้านความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง โดยมีการวางแผนความก้าวหน้าของพนักงาน อย่างเป็นระบบ ยุติธรรม
2. ควรกำหนดนโยบายด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิต ในบุคลากรมีเวลาในชีวิตการทำงานและส่วนตัวที่สัมพันธ์กัน

ข้อเสนอเชิงปฏิบัติการ

1. ควรมีการสนับสนุนบุคลากร ในการเรียนเพิ่มเติมเพื่อเตรียมความรู้ทักษะ ในการก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ที่สูงขึ้น
2. ควรกำหนดปริมาณงานที่มอบหมายให้บุคลากรแต่ละคน ที่สามารถปฏิบัติงานได้จริง ใน 1 วันทำงานอย่างเหมาะสม

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. ควรทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี โดยวิจัยในเชิงคุณภาพ
2. ควรทำการศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรีด้วย เพื่อนำผลการศึกษามาปรับใช้ในภาพรวมขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดจันทบุรี

บรรณานุกรม

- กาญจนา คำผล. (2549). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กาญจนา บุญเพิ่มวิทยา, พรทิพย์ พลอยวิสัย และสมพร ประดิษฐ์ศร. (2552). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี*. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน*. (2556). เข้าถึงได้จาก http://www.ocsc.go.th/ocsc/th./index.php?option=com_content&view=article&id=85&Itemid=191
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2535). *พฤติกรรมในองค์กร*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพฯ.
- นวรรตน์ ณ วันจันทร์. (2548). *คุณภาพชีวิตการทำงานข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดลำพูน*. การค้นคว้าแบบอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ปิยรัตน์ ประทุมสินธุ์. (2553). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด นครพนม จังหวัดนครพนม*. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- มงคล ทารรรณา. (2551). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช)*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- รัญญาณี บุญมา. (2548). *ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคอำเภอบางปะอินจังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- วสันต์ วัตรสุขุมาลัย. (2554). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- วิฑูรย์ เส็งเฮ้า. (2550). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารงานท้องถิ่น, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วุฒิชัย เหล่าเลิศ. (2550). *คุณภาพชีวิตการทำงานและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีต่อการปฏิบัติงานของครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน จังหวัดนครปฐม*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนาศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สำนักงานข้าราชการพลเรือน. (2550). *กำลังคนภาครัฐในฝ่ายพลเรือน*. *อุตสาหกรรมพัฒนาข้าราชการพลเรือน*, 4(13), 11-12.
- สำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี. (2556). *ทะเบียนบุคลากร*. จันทบุรี: สำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี.
- สุภูมิ คำแหง. (2542). *ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดระยอง*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุนทร นามโคตรศรี. (2553). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา*. วิทยานิพนธ์วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา, คณะวิศวกรรมศาสตร์, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- องค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี. (2557). *วิสัยทัศน์และนโยบายของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี*. เข้าถึงได้จาก <http://www.chan-pao.go.th/data-id45.html>
- อภิขยา อ่วมเจริญ. (2548). *คุณภาพชีวิตการทำงานบุคลากร กรมธนารักษ์ กระทรวงการคลัง (ถนนพระราม 6)*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- อรุณ โรจนหัสติน. (2556). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชายแดนภาคใต้*. การศึกษาอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น, วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- Alderfer, C. P. (1969). An empirical test of a new theory of human needs. *Organization Behavior and Human Performance*, (4), 75-142.
- Cascio, W. F. (1998). *Managing human resource: Productivity, quality of work life, profits*. New York: McGraw-Hill.

Gordon, J. R. (1991). *A diagnostic approach to organizational behavior* (3rd ed.). Massachusetts: Allyn and Baco.

Huse, E. F., & Cumming, T. G. (1985). *Organization development and change* (3rd ed.). Minnesota: West.

Walton, E. R. (1973). Quality of working life: What is it. *Sloan Management Review*, 15(9), 12-16.

Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis* (3rd ed.). New York: Harper and Row.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่องานวิจัย

เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้ประกอบการศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ข้อมูลที่ได้รับถือเป็นผลงานทางวิชาการ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการศึกษา และใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล ผู้ศึกษาจึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการกรอกแบบสอบถามด้วยความคิดเห็นหรือความรู้สึกที่แท้จริงของท่านมากที่สุด ข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ จะเก็บเป็นความลับ ซึ่งไม่มีผลต่อท่านผู้ตอบแบบสอบถามอย่างใดทั้งสิ้น

คำแนะนำ แบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ส่วน

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล โปรดทำเครื่องหมาย/ ลงใน () ที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

1. เพศ

- () 1. ชาย () 2. หญิง

2. อายุ

- () 1. 20 ปี-30 ปี () 2. อายุ 31 ปีขึ้นไป-40 ปี
() 3. อายุ 41 ปีขึ้นไป-50 ปี () 4. อายุ 51 ปีขึ้นไป-60 ปี

3. ระดับการศึกษา

- () 1. ต่ำกว่า ม. 6/ ปวช. () 2. อนุปริญญา/ ปวท./ ปวส.
() 3. ปริญญาตรี () 4. สูงกว่าปริญญาตรี

4. รายได้

- () 1. ไม่เกิน 15,000 บาท () 2. 15,001-25,000 บาท
() 3. 25,001-35,000 บาท () 4. มากกว่า 35,000 บาท

5. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

- () 1. ต่ำกว่า 1 ปี () 2. 1 ปีขึ้นไป-5 ปี
() 3. 5 ปีขึ้นไป-10 ปี () 4. 10 ปีขึ้นไป

6. ตำแหน่งงาน

- () 1. ข้าราชการ () 2. พนักงานราชการ
() 3. ลูกจ้างประจำ () 4. ลูกจ้างชั่วคราว

ส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี
โปรดเขียนเครื่องหมาย / ลงในช่องว่างที่ตรงกับความรู้สึกของท่านที่สุด

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงาน องค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี	ระดับคุณภาพชีวิต			
	ดีมาก ที่สุด (4)	ดีมาก (3)	ดีน้อย (2)	ดีน้อย ที่สุด (1)
ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม				
1. ท่านได้รับค่าตอบแทนตามวุฒิการศึกษาประสบการณ์				
2. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่มีความสมดุลกับปริมาณงาน ที่รับผิดชอบ				
3. ความเป็นธรรมของการได้รับเงินเดือน ค่าตอบแทนเมื่อ เปรียบเทียบกับผู้ร่วมวิชาชีพ ที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกัน				
สภาพการทำงานที่ถูกต้องสุจริต				
1. สถานที่ทำงานมีความสะอาด มีสิ่งอำนวยความสะดวก ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ				
2. สถานที่ทำงานมีการป้องกันและรักษาความปลอดภัย เป็นอย่างดี				
3. มีการกำหนดระเบียบปฏิบัติการจัดการการทำงาน ที่ปลอดภัย ส่งเสริมสุขภาพ				
การใช้และพัฒนาศักยภาพ				
1. ท่านมีอิสระในการใช้ความสามารถตามความถนัด ปฏิบัติงาน ตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย				
2. หน่วยงานมีการส่งเสริมให้ได้มีโอกาสไปอบรม ประชุมหรือสัมมนาต่าง ๆ				
3. การพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงาน เช่น ได้รับการสอน ชี้แนะวิธีการทำงาน มีแหล่งข้อมูล ข่าวสารที่สามารถค้นคว้าได้อย่างสะดวก				

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงาน องค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี	ระดับคุณภาพชีวิต			
	ดีมาก ที่สุด (4)	ดีมาก (3)	ดีน้อย (2)	ดีน้อย ที่สุด (1)
ความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง				
1. ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น				
2. สำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีมีการวางแผนความก้าวหน้าของพนักงาน อย่างเป็นระบบ ยุติธรรม				
3. ท่านได้รับการสนับสนุน เตรียมความรู้ทักษะ เพื่อตำแหน่ง หน้าที่ที่สูงขึ้น				
การบูรณาการทางสังคมภายในองค์กร				
1. บุคลากรในสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัด จันทบุรี มีความสัมพันธ์อันดีต่อกันและการให้ความ ช่วยเหลือ ซึ่งกันและกัน				
2. บุคลากรในสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัด จันทบุรี มีการประชุมพูดคุยเกี่ยวกับปัญหาในการ ปฏิบัติงานอยู่เสมอ				
3. บุคลากรในสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัด จันทบุรี มีการเอาใจใส่ต่อกันในการทำงานของเพื่อน ร่วมงาน				
สิทธิและหน้าที่ของคนในองค์กร				
1. บุคลากรในสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัด จันทบุรี มีโอกาสและมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น ในการทำงาน				
2. บุคลากรในสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัด จันทบุรี มีการให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ไม่ก้าวก่ายในเรื่องส่วนตัว				

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงาน องค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี	ระดับคุณภาพชีวิต			
	ดีมาก ที่สุด (4)	ดีมาก (3)	ดีน้อย (2)	ดีน้อย ที่สุด (1)
3. ท่านมีความเสมอภาคหรือความเท่าเทียมกัน ในการ ทำงาน ในเรื่องกฎระเบียบและความมั่นคงในการทำงาน				
ความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิต				
1. ปริมาณของงานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับช่วงเวลา ของการทำงานและช่วงเวลาที่ได้พักผ่อน				
2. ท่านใช้เวลาในการทำงานแต่ละวันได้อย่างเหมาะสม				
3. สามารถแบ่งเวลาในการทำงานสำหรับ เรื่องส่วนตัว ครอบครัว สังคมอย่างเหมาะสม				
ชีวิตการทำงานกับสังคม				
1. สำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี สนับสนุนท่านในการให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรม ที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม				
2. สำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี มีการรณรงค์ให้บุคลากรไปใช้สิทธิ์ในการเลือกตั้ง				
3. สำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี มีการมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่น ๆ				

ภาคผนวก ข

ค่าความน่าเชื่อถือในการตอบแบบสอบถาม

Reliability**Scale: All variables****Reliability Statistics**

Cronbach's alpha	Cronbach's alpha based on standardized items	N of items
.960	.961	24

Item statistics

	Mean	Std. deviation	N
ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม 1	3.1333	.77608	30
ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม 2	3.1667	.64772	30
ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม 3	2.8333	.83391	30
สภาพการทำงานที่ถูกละเลยลักษณะ 1	2.6333	.85029	30
สภาพการทำงานที่ถูกละเลยลักษณะ 2	2.5000	.82001	30
สภาพการทำงานที่ถูกละเลยลักษณะ 3	2.6333	.76489	30
การใช้และพัฒนาศักยภาพ 1	3.0000	.69481	30
การใช้และพัฒนาศักยภาพ 2	3.3333	.54667	30
การใช้และพัฒนาศักยภาพ 3	3.0667	.63968	30
ความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง 1	2.5333	.77608	30
ความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง 2	2.7000	.65126	30
ความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง 3	2.6333	.66868	30
การบูรณาการทางสังคมภายในองค์กร 1	2.7000	.74971	30
การบูรณาการทางสังคมภายในองค์กร 2	2.8333	.79148	30
การบูรณาการทางสังคมภายในองค์กร 3	2.7667	.72793	30
สิทธิและหน้าที่ของคนในองค์กร 1	3.1000	.71197	30
สิทธิและหน้าที่ของคนในองค์กร 2	2.8667	.68145	30
สิทธิและหน้าที่ของคนในองค์กร 3	2.7667	.67891	30

Item Statistics

	Mean	Std. deviation	N
ความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิต 1	2.7000	.74971	30
ความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิต 2	2.7667	.67891	30
ความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิต 3	2.6667	.71116	30
ชีวิตการทำงานกับสังคม 1	3.0667	.63968	30
ชีวิตการทำงานกับสังคม 2	3.1667	.53067	30
ชีวิตการทำงานกับสังคม 3	2.9667	.66868	30

Summary item statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum/ Minimum	Variance	N of items
Item Means	2.856	2.500	3.333	.833	1.333	.052	24
Item Variances	.507	.282	.723	.441	2.567	.013	24
Inter-Item Covariances	.254	.040	.603	.563	15.000	.008	24
Inter-Item Correlations	.506	.072	.865	.793	11.996	.023	24

Scale statistics

Mean	Variance	Std. deviation	N of items
68.5333	152.326	12.34206	24

ต้นฉบับไม่ปรากฏหน้า