

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในเขตอำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด

อิษฎา เกร็อนุช

ปัญหาพิเศษนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

30 มิถุนายน 2556

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการอาจารย์ที่ปรึกษาปัญหาพิเศษทางการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน
และคณะกรรมการควบคุมมาตรฐานวิชาปัญหาพิเศษทางการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน
ได้พิจารณาปัญหาพิเศษของ อิชฎา เครืออนุช ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน
ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

อาจารย์ที่ปรึกษาปัญหาพิเศษทางการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

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

คณะกรรมการควบคุมมาตรฐานวิชาปัญหาพิเศษทางการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พจน์ีย์ ธารเสนา)

..... กรรมการ
(ดร.ปรีดี ลีลาเศรษฐวงษ์)

..... กรรมการและเลขานุการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจอนุมัติให้รับปัญหาพิเศษฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน ของ
มหาวิทยาลัยบูรพา

..... คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พจน์ีย์ ธารเสนา)

วันที่ 30 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2556

ประกาศคุณูปการ

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด สำเร็จลง ได้ด้วยความกรุณาจากหลายท่านที่ได้อนุเคราะห์ให้ความช่วยเหลือและให้คำปรึกษา แนะนำแนวทางที่ถูกต้องอย่างยิ่ง โดยเฉพาะอาจารย์พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาจันทบุรี วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้กรุณาแนะนำและให้คำปรึกษา แก่ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ของปัญหาพิเศษเพื่อความถูกต้อง สมบูรณ์ ซึ่งผู้ศึกษารู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาและเสียสละเวลาของท่านเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบ ขอบพระคุณ ไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา และคณาจารย์อื่น ๆ ทุกท่านที่กรุณาประสิทธิประสาทวิชา อำนวยความสะดวกในการศึกษาจนผู้ศึกษามีความรู้ นำมาใช้ในการทำปัญหาพิเศษครั้งนี้เป็นอย่างดี และขอขอบคุณบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองตราดทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือ สละเวลาอันมีค่าตอบแบบสอบถามใน ครั้งนี้

สำหรับความดีงามและคุณประโยชน์อันพึงได้จากปัญหาพิเศษฉบับนี้ ผู้วิจัยขอขอบแต่ บิดามารดา ครูอาจารย์ และบุคคลในครอบครัว ตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องทุกท่านซึ่งมิได้กล่าวนาม ณ ที่นี้ ที่คอยเป็นกำลังใจ และให้การสนับสนุนในด้านต่าง ๆ จนทำให้ผู้วิจัยสามารถทำปัญหาพิเศษ ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

อิชญา เกรือหนูช

54930425: สาขาวิชา: การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน; รป.ม. (การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน)

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิต/ การทำงาน/ บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

อัญญา เครือหนูช: คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในเขตอำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด (QUALITY OF WORK LIFE OF PERSONNEL AT LOCAL
ADMINISTRATIVE ORGANIZATIONS IN MUANG TRAT DISTRICT, TRAT PROVINCE)
อาจารย์ผู้ควบคุมปัญหาพิเศษ: พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต, ปร.ด. 77 หน้า, ปี พ.ศ. 2556.

การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในเขตอำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด และเพื่อเปรียบเทียบ
คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองตราด
จังหวัดตราด จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานและรายได้
โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้คือข้าราชการและลูกจ้างในสังกัดองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด จำนวน 240 คน โดยใช้สูตรของ Yamane
ทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติ t-test เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระที่มี 2 กลุ่ม
และใช้สถิติ One-way ANOVA เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระที่มี 3 กลุ่มขึ้นไป
และใช้ LSD (Least significant difference) ทดสอบความแตกต่างรายคู่หาก พบว่า มีความแตกต่าง
อย่างมีนัยสำคัญทางที่ระดับ .05

ผลการวิจัย พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด ในภาพรวมอยู่ในระดับดี โดยแยกเป็นรายด้าน
ตามลำดับได้ดังนี้ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับดี เป็นลำดับที่ 1 รองลงมาคือ
ด้านสิทธิส่วนบุคคล อยู่ในระดับดี ด้านจังหวะชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับ
ชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับดี ด้านโอกาสการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง อยู่ในระดับดี
ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น อยู่ในระดับดี ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย
และส่งเสริมสุขภาพอยู่ในระดับดี ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับและ
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับดี เป็นลำดับสุดท้าย ผลการทดสอบสมมติฐาน
พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต
การทำงานแตกต่างกันและบุคลากรที่มีเพศ อายุ สถานภาพการสมรสต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ
คุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

54930425: MAJOR: PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT (PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT)

KEYWORD: QUALITY OF LIFE/ WORKING/ PERSONNEL IN LOCAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATION

AIDSADA KRUANUCH: QUALITY OF WORK LIFE OF PERSONNEL AT LOCAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATIONS IN MUANG TRAT DISTRICT, TRAT PROVINCE. ADVISOR: PONGSATEAN LUENGALONGKOT, Ph.D. 77 P. 2013.

This study aims 1) to examine quality of work life of personnel at local administrative organizations in Muang Trat district, Trat province and 2) to compare the quality of work life of the studied personnel classified by sex, age, marital status, educational level, position, and salary. The samples, derived from implementation of Taro Yamane's formula, consist of 240 civil servants and employees, in total. The hypothesis is tested using t-test, One-way ANOVA and LSD (Least significant difference) at a statistical significance of .05

The findings reveal that holistically the level of quality of work life of the studied personnel is rated high. All aspects of quality of work life are rated high. When considered by aspect, social benefit is the first followed by personal right, work-and-private life balance, development opportunity, coordination, interpersonal relation, safe and health promoting environment, advancement and security, and fair and sufficient remuneration, respectively. The hypothesis test shows that the opinion of the studied personnel with the differences of educational level, position, and salary is not different while the opinion of the studied personnel with the differences of sex, age, and marital status is not different.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	4
สมมติฐานการวิจัย	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
ขอบเขตการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	7
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	9
ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอเมืองตราด	
จังหวัดตราด	29
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	33
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	40
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	40
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	42
การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ	42
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	43
การวิเคราะห์ข้อมูล	43
เกณฑ์การแปลผล	44

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิจัย	45
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทั่วไป	45
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด.....	48
ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด.....	57
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	63
สรุปผลการวิจัย.....	63
อภิปรายผล	65
ข้อเสนอแนะ.....	65
บรรณานุกรม	67
ภาคผนวก	70
ประวัติย่อของผู้วิจัย	77

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 จำนวนบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด	6
2 ปัจจัยสุขอนามัยและปัจจัยจิตใจตามทฤษฎีเฮิร์ชเบิร์ก.....	13
3 เปรียบเทียบทฤษฎีจิตใจของมาสโลว์ แมคเคล็ลแลนด์และเฮิร์ชเบิร์ก	13
4 สรุปองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน	26
5 จำนวนบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด	31
6 สรุปประเด็นงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	38
7 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	41
8 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล.....	45
9 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของ บุคลากร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	48
10 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของ บุคลากร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ.....	49
11 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของ บุคลากร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน.....	50
12 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของ บุคลากร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด ด้านโอกาสการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง	51
13 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของ บุคลากร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	52

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
14 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด ด้านสิทธิส่วนบุคคล	53
15 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด ด้านจังหวัดที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว.....	54
16 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	55
17 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด ภาพรวมด้านต่าง ๆ	56
18 การวิเคราะห์เปรียบเทียบเพศกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด	57
19 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด จำแนกตามอายุ	57
20 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด จำแนกตามสถานภาพการสมรส.....	58
21 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด จำแนกตามระดับการศึกษา.....	58
22 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ (Post hoc) ของค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด จำแนกตามระดับการศึกษา	59

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
23 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด จำแนกตามตำแหน่งงาน	60
24 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ (Post hoc) ของค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพ ชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด จำแนกตามตำแหน่งงาน	60
25 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด จำแนกตามรายได้	61
26 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ (Post hoc) ของค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพ ชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด จำแนกตามรายได้	62
27 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	62

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
2	ลำดับชั้นความต้องการตามทฤษฎีของ มาสโลว์ (Maslow)	10
3	ที่ตั้งและอาณาเขตอำเภอเมืองตราด	29

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 นับได้ว่าเป็นรัฐธรรมนูญที่ให้ความสำคัญกับการปกครองส่วนท้องถิ่นมากที่สุดนับตั้งแต่ประเทศไทยมีรัฐธรรมนูญมา 16 ฉบับ (โกวิทย์ พวงงาม, 2552, หน้า 335) รัฐธรรมนูญฉบับนี้จึงเป็นจุดเริ่มที่บังคับให้รัฐต้องดำเนินการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผ่านการกำหนดกฎหมาย ซึ่งกลายเป็นบทบัญญัติสำคัญในสองหมวดคือ หมวด 5 แนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ และหมวด 9 การปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีรายละเอียดไล่เรียงตามลำดับดังนี้ หมวดแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐมาตรา 78 บัญญัติว่า รัฐต้องกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นพึ่งตนเองและตัดสินใจในกิจการท้องถิ่นได้เอง พัฒนาเศรษฐกิจท้องถิ่นและระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการตลอดทั้งโครงสร้างพื้นฐานสารสนเทศ ในท้องถิ่นให้ทั่วถึงและเท่าเทียมกันทั่วประเทศ รวมทั้งพัฒนาจังหวัดที่มีความพร้อมให้เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่ โดยคำนึงถึงเจตนารมณ์ของประชาชนจังหวัดนั้นการกำหนดดังกล่าว ถือได้ว่าเป็นกติกาสำคัญที่เปิดโอกาสให้รัฐทำการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นอกจากนี้ในหมวดแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ บทบัญญัติที่ชี้ให้เห็นถึงทิศทางในการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังปรากฏอยู่ในหมวด 9 ว่าด้วยการปกครองส่วนท้องถิ่น ในมาตราที่ 282-290 โดยสรุป บทบัญญัติในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 บังคับให้รัฐส่วนกลางต้องกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ท้องถิ่นมีอิสระมากขึ้น ทั้งในด้านการดำเนินนโยบาย การบริหารบุคคล การจัดการศึกษาและการจัดการทรัพยากร และกำหนดให้รัฐต้องมีแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างชัดเจน รวมทั้งให้ลดการกำกับของรัฐส่วนกลางต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน จึงกล่าวได้ว่ารัฐธรรมนูญ ฉบับ พ.ศ. 2540 เป็นจุดเริ่มต้นของการกระจายอำนาจยุคใหม่อย่างแท้จริง

รัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2550 เพิ่มอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คณะรัฐประหาร 19 กันยายน พ.ศ. 2549 ประกาศยกเลิกรัฐธรรมนูญฉบับ พ.ศ. 2540 และจัดให้มีการร่างรัฐธรรมนูญฉบับใหม่จนกระทั่งมีการประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 ในวันที่ 24 สิงหาคม พ.ศ. 2550 รัฐธรรมนูญฉบับนี้มีบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นและการปกครองส่วนท้องถิ่นอยู่ในสองหมวดสำคัญคือ หมวด 5 แนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ และ

หมวด 14 ว่าด้วยการปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเมื่อพิจารณาบทบัญญัติต่าง ๆ เทียบเคียงกับ รัฐธรรมนูญฉบับ พ.ศ. 2540 จะพบว่าฉบับ พ.ศ. 2550 ส่งเสริมให้มีการกระจาย อำนาจเพิ่มขึ้น โดยสรุป รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 มีทิศทางในการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพิ่มขึ้น โดยการเพิ่มอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ลดอำนาจ ส่วนกลางยกระดับการบริหารงานบุคคล สร้างความโปร่งใสและเพิ่มการมีส่วนร่วมของประชาชน (อภิชาติ สถิตนิรามัย, 2555)

ในการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้า ข้าราชการจึงนับได้ว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่ายิ่งของ ภาคราชการ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ซึ่งเป็นหน่วยงานกลางบริหารงานบุคคล ภาครัฐจึงได้กำหนดแผนกลยุทธ์เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพในส่วนราชการ ตลอดจนพัฒนา ข้าราชการให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งการพัฒนาจะต้องให้ข้าราชการเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการปฏิบัติงาน มีคุณธรรมและจิตใจที่มุ่งบริการประชาชน และพัฒนาชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการที่ในปัจจุบันนิยมเรียกกันว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of work life) (นรินทร์ องค์กรินทร์, 2548 อ้างถึงใน สุนทร ฤทธิมนตรี)

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of working life) เป็นองค์ประกอบหรือเป็นมิติหนึ่ง ที่สำคัญ ของคุณภาพชีวิต (Quality of Life) นั่นเอง แนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานได้ กำเนิดและแพร่หลายในประเทศอุตสาหกรรม หากกล่าวถึงความหมายของคำว่า คุณภาพชีวิตการทำงานแล้ว เราจะพบว่า มีผู้รู้ นักวิชาการ หรือผู้เกี่ยวข้องได้ให้ความหมาย หรือคำนิยามไว้น่าสนใจ หลายประเด็น คือ เป็นการสร้างสรรค์บรรยากาศที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการ ทำงานสูงขึ้น โดยผ่านการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาสำคัญของ องค์กร ซึ่งจะมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของพวกเขา นั่นคือ หมายรวมรวมถึงการปรับปรุง การบริหารเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ โดยทำให้มีประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อ ก่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิผลขององค์กร ทั้งนี้เป็นการเปิดโอกาสใหม่ ๆ ให้ผู้ปฏิบัติงาน ทุกระดับได้นำเอาสติปัญญา ความเชี่ยวชาญ ทักษะและความสามารถอื่น ๆ มาใช้ในการทำงานย่อม ทำให้พนักงานหรือกำลังแรงงาน ได้รับความพึงพอใจสูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทาง ทักษะและพฤติกรรมภายในกลุ่มและองค์กรขึ้น เช่น การขาดงานลด คุณภาพของผลิตภัณฑ์ดีขึ้น การกวดขันเกี่ยวกับวินัยผ่อนคลายลง ความคับข้องใจลดลง เป็นต้น คุณภาพชีวิตการทำงานมี ความหมายทั้งทางกว้างและทางแคบ ซึ่งได้รวบรวมความหมาย ของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ใน ประเด็นต่าง ๆ ดังนี้ คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายที่กว้าง หมายถึงสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ ชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์ และบริการ ความก้าวหน้าในการทำงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์ สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่แรงจูงใจ

และความพึงพอใจสำหรับคนงาน คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายอย่างแคบ คือ ผลที่มีต่อคนงาน ซึ่ง หมายถึง การปรับปรุงในองค์การและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานควรได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษสำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคล และรวมถึงความต้องการของคนงานในเรื่องความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานของเขาด้วย คุณภาพชีวิตการทำงานในแง่มุมที่หมายถึงการคำนึงถึงความ เป็นมนุษย์ในการทำงาน (Humanization of work) ซึ่งประเทศฝรั่งเศสและประเทศที่พูดภาษาฝรั่งเศสใช้ คำว่า การปรับปรุงสภาพการทำงาน (Improvement of Working Condition) ประเทศสวิตเซอร์แลนด์ใช้ คำว่า การคุ้มครองแรงงาน (Workers protection) กลุ่มประเทศสแกนดิเนเวีย หรือใน ญี่ปุ่นใช้คำว่า สภาพแวดล้อมการทำงาน (Working environment) และความเป็นประชาธิปไตยในสถานที่ทำงาน (Democratization of the workplace) คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายครอบคลุมถึงวิธีการ แนวปฏิบัติหรือเทคโนโลยีที่ส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจมากขึ้น ในการปรับปรุงผลลัพธ์ทั้งขององค์การและปัจเจกบุคคล ตามลำดับ จากความหมายต่าง ๆ ที่นักวิชาการได้นิยามไว้ข้างต้นจะพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นคำที่มีความหมายกว้าง ครอบคลุมไปในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงาน ของแต่ละบุคคลและสภาพแวดล้อมใน การทำงานภายในองค์กร แต่มีเป้าหมายสำคัญร่วมกันอยู่ที่การลดความตึงเครียดทางจิตใจ เพื่อเพิ่ม ความพึงพอใจในงานที่ทำ ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในสถานที่ทำงาน ถ้าคุณภาพชีวิตการทำงานของคนงานในองค์กรไม่ดีก็จะส่งผลกระทบต่อจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน บรรยากาศการทำงาน การดำเนินชีวิตประจำวัน เมื่อจิตใจแย่ ท้อแท้ เสียขวัญและกำลังใจก็จะส่งผล กระทบต่อการทำงานโดยตรง มือคุดต่องาน ผู้ร่วมงาน หัวหน้างาน ทำให้ไม่อยากมาทำงาน งานได้รับความเสียหาย ไม่สำเร็จตามวัตถุประสงค์ อาจเกิดการลาออก การขอโอน(ย้าย) ซึ่งจะเป็น ปัญหาต่อองค์กรในอนาคตตรงกันข้าม ถ้าคุณภาพชีวิตการทำงานของคนงานในองค์กรดีก็จะ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกมีความพึงพอใจ มีความสุขกับงาน ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ บรรยากาศ การทำงานก็จะดี ทำให้ผลงานที่ออกมาดี มีคุณภาพ เป็นผลดีต่อองค์กร

ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของคนงานสังกัดองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ของคนงานสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด ต่อไป

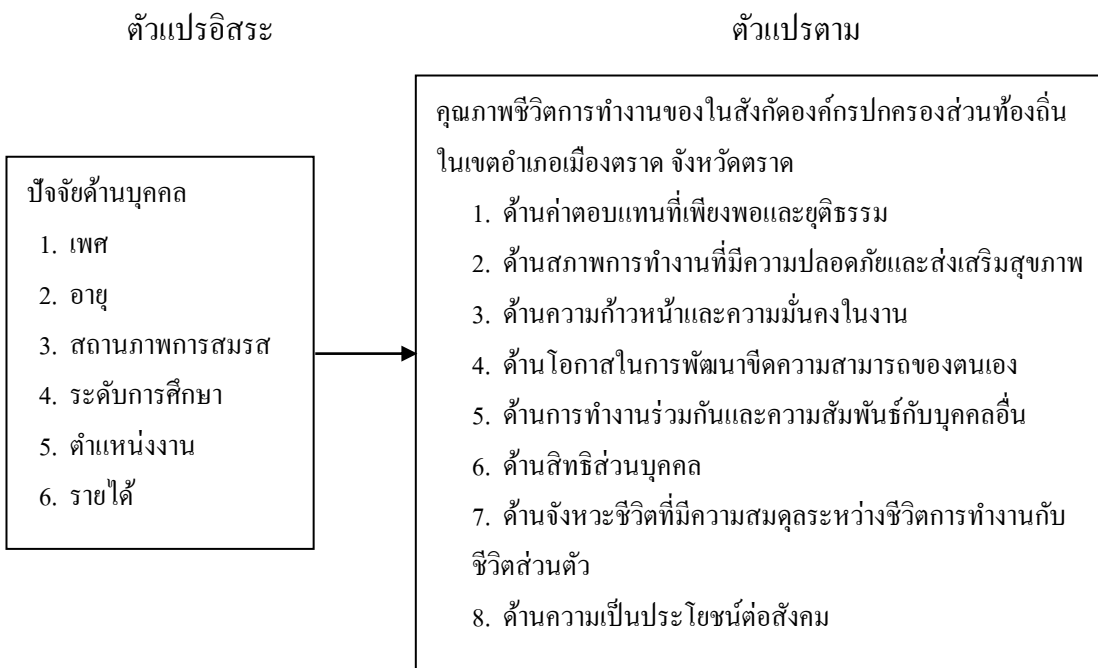
วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้

สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน
2. บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน
3. บุคลากรที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน
4. บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน
5. บุคลากรที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน
6. บุคลากรที่มีรายได้ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด
2. ทำให้ทราบถึงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด
3. สามารถนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร เพื่อให้ตรงกับเป้าหมายขององค์กรในอนาคต

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด โดยใช้แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของวอลตัน (Walton, 1974) มาใช้อธิบาย สำหรับตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่

ปัจจัยด้านบุคคล

- 1.1 เพศ
- 1.2 อายุ
- 1.3 สถานภาพการสมรส
- 1.4 ระดับการศึกษา
- 1.5 ตำแหน่งงาน
- 1.6 รายได้

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงาน ตามแนวคิดของวอลตัน (Walton, 1974)

- 2.1 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
- 2.2 ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
- 2.3 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
- 2.4 ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง
- 2.5 ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น
- 2.6 ด้านสิทธิส่วนบุคคล
- 2.7 ด้านจังหวะชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว
- 2.8 ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ขอบเขตด้านพื้นที่

ศึกษาวิจัยจากข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป ที่ปฏิบัติงานภายใต้สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล และเทศบาลภายในเขตอำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด จำนวน 600 คน (ข้อมูลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ณ วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2555) ประกอบด้วย

ตารางที่ 1 จำนวนบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด

หน่วยงาน	จำนวน (คน)
องค์การบริหารส่วนตำบลวังกระแจะ	93
องค์การบริหารส่วนตำบลท่ากุ่ม	21
องค์การบริหารส่วนตำบลเนินทราย	16
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโสน	25
องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยน้ำขาว	12
องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมกลัด	33
องค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวใหญ่	17
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคันทรัง	25
องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแร้ง	27
เทศบาลเมืองตราด	178
เทศบาลตำบลท่าพริกเนินทราย	70
เทศบาลตำบลหนองเสม็ด	42
เทศบาลตำบลซำราก	21
เทศบาลตำบลตะกาง	20
รวม	600

ขอบเขตด้านระยะเวลา

การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด โดยศึกษาตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์-มีนาคม พ.ศ. 2556

นิยามศัพท์เฉพาะ

คุณภาพชีวิต หมายถึง ลักษณะความเป็นอยู่ที่ดีของบุคคล (คุณภาพ หมายถึง ลักษณะที่ดีเด่นของบุคคลหรือสิ่งของ, ชีวิต หมายถึง ความเป็นอยู่)

การทำงาน หมายถึง งานหรือกิจกรรมที่ทำ (การ หมายถึง งาน, สิ่งหรือเรื่องที่ทำ, ทำ หมายถึง กระทำ, งาน หมายถึง สิ่งหรือกิจกรรมที่ทำ)

บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป ที่ปฏิบัติงานภายใต้สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล และเทศบาลภายในเขตอำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด

คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรต่องานที่ทำและสภาพแวดล้อมความเป็นอยู่ รวมไปถึงความต้องการและปรารถนาให้ชีวิตดีขึ้น โดยแบ่งคุณภาพชีวิตการทำงานออกเป็น 8 ด้าน ของวอลตัน (Walton, 1974) ได้แก่

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง รายได้ ค่าตอบแทน เงินเพิ่มต่าง ๆ สวัสดิการที่ได้รับจากการทำงานนั้นเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพของสังคม มีชีวิตอยู่อย่างสะดวกสบาย และค่าตอบแทนที่ได้รับมีจำนวนพอ ๆ กันกับที่อื่นเขาจ่ายกันในลักษณะงานที่คล้ายคลึงกัน
2. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง การได้รับการป้องกันอันตรายที่อาจเกิดขึ้นต่อร่างกายของบุคลากรจากการทำงาน เพื่อไม่ให้ได้รับอันตรายต่อสุขภาพและบุคคลที่ปฏิบัติงานรู้สึกพึงพอใจต่อการได้รับการดูแลนั้น รวมถึงการได้รับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานเวลา เหมาะสมกับค่าจ้างที่กำหนดไว้ มีสภาพแวดล้อมทางกายภาพของการทำงานที่มีความเสี่ยงต่อการเจ็บป่วยหรือการบาดเจ็บจากการทำงานน้อยที่สุด ควรมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง การรบกวนทางสายตา ความแออัด
3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง การได้มีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากร มีโอกาสได้ขยายความสามารถของตนเองให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่ ๆ ทำให้มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น
4. โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง หมายถึง โอกาสในการเสริมสร้างและพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคคลในการเตรียมพร้อมที่จะปฏิบัติงานซึ่งองค์กรจะต้องให้ความสำคัญกับบุคลากรนอกเหนือจากการทำงาน โดยเฉพาะการให้ความสำคัญในการพัฒนาตนเองและพัฒนาอาชีพ โดยให้มีความรู้ มีทักษะในการทำงาน เพื่อที่จะทำให้นักลสามารถทำหน้าที่โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มความสามารถ และพัฒนางานให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

5. การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น หมายถึง การที่บุคลากร มีความพึงพอใจและเห็นว่าตนเองมีคุณค่าในการอยู่ร่วมกันในสังคม และมีปฏิสัมพันธ์อันดีกับ บุคลากรที่ปฏิบัติงานร่วมกัน

6. สิทธิส่วนบุคคล หมายถึง การบริหารจัดการ โดยให้บุคลากรได้มีสิทธิในการปฏิบัติ ตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมายและแสดงออกในสิทธิที่พึงมี หรือการกำหนดแนวทางในการทำงาน ร่วมกัน ซึ่งสามารถพิจารณาได้จากความเป็นส่วนตัว มีอิสระในการพูด ความเสมอภาคในเรื่องของ บุคคล กฎระเบียบ ผลประโยชน์ที่พึงได้รับ ค่าตอบแทน และความมั่นคงในงานให้ความเคารพต่อ หน้าที่และความเป็นบุคคลของผู้ร่วมงาน

7. จังหวะชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว หมายถึง การที่ บุคลากรสามารถจัดสรรเวลาการทำงานของตนเองได้อย่างเหมาะสมและสมดุลระหว่างเวลางาน และเวลาของครอบครัว มีการแบ่งเวลาที่เหมาะสมในการดำรงชีวิต เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เวลาส่วนตัว เวลาสำหรับครอบครัว เวลาพักผ่อน ซึ่งเวลางานจะต้องไม่ไปเบียดบังเวลาที่เขาคควร ให้แก่ครอบครัว การพักผ่อน หรืองานอดิเรก

8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง กิจกรรมหรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อ สังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคม หน่วยงานมีการเผยแพร่ข้อมูลเป็นประโยชน์กับสังคม มีความโปร่งใสในการทำงาน การกำหนดนโยบาย คำนึงถึงประโยชน์โดยรวมของสังคม คำนึงถึง คุณภาพ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัย

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมากำหนดเป็นกรอบ และแนวทางในการศึกษาดังต่อไปนี้

1. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
2. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Hierarchy of needs theory) ของ มาสโลว์ (Maslow)

สาระสำคัญของทฤษฎีนี้ก็คือการเน้นย้ำในเรื่องของความต้องการของมนุษย์ มนุษย์ทุกคนนั้นมีความต้องการอยู่ตลอดเวลาอย่างไม่สิ้นสุด และเป็นความต้องการที่เป็นชุดที่มีการจัดลำดับไว้เป็นหลั่นชั้น ความต้องการระดับที่ต่ำที่สุดก็คือ ความต้องการพื้นฐานทางกายภาพและชีวภาพ (Basic physiological and biological needs) และระดับสูงที่สุดก็คือความต้องการที่จะประสบความสำเร็จหรือความต้องการประจักษ์ตน (Self-fulfillment หรือ Self-actualization NEEDS) ดังนี้



ภาพที่ 2 ลำดับชั้นความต้องการตามทฤษฎีของ มาสโลว์ (Maslow)

ขั้นที่ 1 ความต้องการพื้นฐานทางกายภาพและชีวภาพ

ความต้องการพื้นฐานทางกายภาพและชีวภาพนั้นเป็นความต้องการในระดับต่ำขั้นแรก เป็นความต้องการซึ่งจำเป็นเพื่อการอยู่รอดอันเป็นเรื่องทางกายภาพและชีวภาพคือ ความต้องการในการพักผ่อน อากาศ อุณหภูมิที่พอเหมาะ การขับถ่าย การเคลื่อนไหว เรื่องเพศ รวมตลอดถึงความต้องการในปัจจัยสี่คือ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย และยารักษาโรค

ขั้นที่ 2 ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง

สำหรับความต้องการที่จะมีความปลอดภัยและความมั่นคงนี้เป็นความต้องการที่ปรารถนาที่จะอยู่ห่างจากสิ่งที่เป็นภัยอันตรายทั้งปวงต่อชีวิตไม่ว่าจะเป็นอุบัติเหตุ โรคภัยไข้เจ็บต่าง ๆ รวมตลอดจนถึงความไม่มีเสถียรภาพทางเศรษฐกิจ ดังนั้นบุคคลและองค์กรจึงสนใจในหลักประกันบางอย่าง ได้แก่ การประกันภัยในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ในด้านสุขภาพ อุบัติเหตุและชีวิต เป็นต้น รวมถึงการเก็บเงินสะสม การใช้บำเหน็จบำนาญเมื่อเกษียณอายุ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้อาจทำให้เกิดความรู้สึกปลอดภัยและมั่นคง

ขั้นที่ 3 ความต้องการทางสังคม ความรักใคร่และความเป็นเจ้าของ

ความต้องการทางสังคม ความต้องการความรักใคร่ และความรู้สึกเป็นเจ้าของนี้ บุคคลโดยทั่วไปมักจะมีความสัมพันธ์กับบิดามารดา สามีภรรยาและลูกรวมตลอดถึงญาติพี่น้อง นอกจากนั้นความต้องการนี้อาจตอบสนองได้ในสภาพแวดล้อมทางสังคม ได้แก่ ความต้องการ

มีความสัมพันธ์อันอบอุ่นกับเพื่อน โดยเฉพาะกับเพื่อนร่วมงาน และความรู้สึกที่ว่าตนนั้นเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม เป็นคนที่มีคุณค่าของกลุ่มที่เขาเป็นสมาชิก ถ้าปราศจากความรู้สึกที่เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มแล้ว เขาจะรู้สึกว่าเขาเป็นบุคคลไม่พึงปรารถนา และรู้สึกว่าตนนั้นไม่เป็นที่ต้องการหรือไม่มีคุณค่าและเรื่องที่คุณไปถึงความรู้สึกเป็นเจ้าของด้วย

ขั้นที่ 4 ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องและเป็นที่ยอมรับ

ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องและเป็นที่ยอมรับ หมายถึง ความต้องการของบุคคลที่มีคุณค่าในสายตาของคนอื่น ดังนั้นจึงเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับความสามารถที่แท้จริง ความสำเร็จ และความเคารพที่ได้รับจากคนอื่น ความต้องการเหล่านี้อาจแบ่งเป็น 2 กลุ่มย่อยคือ

1. ความปรารถนาที่จะมีความแข็งแกร่ง มีความสำเร็จ มีความเพียงพอ มีความมั่นใจ เพื่อที่จะเผชิญโลก และมีความเป็นอิสระและเสรีภาพ

2. ความปรารถนาที่จะมีชื่อเสียงและเกียรติภูมิ ซึ่งเป็นการได้รับการเคารพหรือความยกย่องที่ได้รับจากบุคคลอื่น การได้รับ ความสนใจ ความสำคัญ หรือการเห็นคุณค่า

ขั้นที่ 5 ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จสูงสุดหรือความต้องการประจักษ์ตน

มาสโลว์ ได้สรุปความคิดเกี่ยวกับการที่บุคคลพยายามมุ่งตอบสนองความต้องการที่จะประสบความสำเร็จสูงสุดในชีวิตหรือความต้องการประจักษ์ตนนี้ว่า หมายถึงแนวโน้มของบุคคลที่จะเป็นอะไร หรืออยู่ในสถานภาพอะไรสักอย่างหนึ่งที่เขาเองมีศักยภาพจะเป็นได้ แนวโน้มนี้อาจกล่าวได้ว่าเป็นความปรารถนาที่จะเป็นอย่างที่ตนเป็นมากขึ้น สูงขึ้น โดยเป็นทุกสิ่งทุกอย่างที่เขาสามารถจะเป็นได้ (ทฤษฎีแรงจูงใจ 2555)

ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคเคลแลนด

แมคเคลแลนด (McClelland) ผู้สร้างทฤษฎีการจูงใจในความสำเร็จหรือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement motivation) ได้ศึกษาถึงระดับความต้องการในความสำเร็จของมนุษย์ที่แตกต่างกัน แมคเคลแลนดเห็นว่าโดยทั่วไปการจูงใจของผู้ปฏิบัติงานจะเป็นผลจากความต้องการสำคัญ 3 ประการคือ ความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับผู้อื่นหรือแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Need for affiliation-NAFF) ความต้องการที่จะมีอำนาจหรือแรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Need for power-nPow) และความต้องการที่ทำงานให้สำเร็จหรือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Need for achievement-nAch) แมคเคลแลนดได้ให้ความสนใจเป็นอย่างมากในความต้องการที่จะทำงานให้สำเร็จหรือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และได้ศึกษาลักษณะของผู้ที่จะประสบความสำเร็จสูง (High achiever) ว่าจะมีลักษณะของการกล้าเสี่ยงอยู่พอสมควร บุคคลเหล่านี้จะเป็นผู้มีความกระตือรือร้น มีความรับผิดชอบสูง และจะฉลาดในการวางเป้าหมายในระยะยาวที่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงอันไม่เป็นเป้าหมายที่สูงหรือต่ำกว่าศักยภาพของเขาเองจนเกินไป และเขาผู้นั้นจะต้องมีความสามารถในการบริหารองค์การ และ

จะต้องมีความมุ่งมั่นในความสำเร็จของงาน และเมื่องานสำเร็จก็เกิดความพึงพอใจในความสำเร็จนั้น ซึ่งเป็นความพึงพอใจในเนื้องานเอง ผู้ที่มุ่งความสำเร็จของงานจึงมีใจจดจ่ออยู่กับงาน และใช้ความพยายามอย่างสูงสุดเพื่อให้งานสำเร็จด้วยดี บุคคลเหล่านี้จะพยายามแสวงหาข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) อยู่เสมอ ทั้งนี้เพื่อประเมินค่าสิ่งทีตนทำและพร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไขในขณะเดียวกัน ความรวดเร็วของข้อมูลป้อนกลับที่ได้รับจะมีความหมายยิ่ง ทั้งนี้เพื่อจะได้ทราบถึงระดับความสำเร็จ หรือความล้มเหลว และเพื่อจะได้คิดหาวิธีแก้ไขปัญหาหรือข้อผิดพลาดในงานได้ทันท่วงที (ทฤษฎีแรงจูงใจ, 2555)

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอรัสบอร์ก

เฮอรัสบอร์ก (Herzberg) ก็ได้ทำการศึกษาระงจูงใจโดยพิจารณาปัจจัยหรือองค์ประกอบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน โดยเฉพาะปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ เฮอรัสบอร์ก ได้สรุปว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานนั้นจะสัมพันธ์กับลักษณะในเนื้องาน เฮอรัสบอร์ก เรียกปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจนี้ว่าปัจจัยจูงใจ (Motivators) ปัจจัยจูงใจนี้คือความสำเร็จ (Achievement) การได้รับความยอมรับ (Recognition) ความก้าวหน้า (Advancement) ตัวงานเอง (Work itself) ความเป็นไปที่จะจำริญเติบโต (Possibility of Growth) และความรับผิดชอบ (Responsibility) ส่วนปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน นั้นจะสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมที่อยู่นอกเนื้องาน ซึ่งเฮอรัสบอร์ก เรียกปัจจัยที่ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจนี้ว่า ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factors) หรือ ปัจจัยเพื่อความคงอยู่ (Maintenance factors) ปัจจัยสุขอนามัยนี้มีหลายประการคือ สถานภาพ (Status) สัมพันธภาพกับผู้ควบคุมบังคับบัญชา (Relations with supervisors) สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน (Peer relations) สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา (Relations with subordinates) คุณภาพของการควบคุมบังคับบัญชา (Quality of supervision) นโยบายและการบริหารของบริษัท (Company Policy and Administration) ความมั่นคงในงาน (Job security) สภาพการทำงาน (Working conditions) ค่าจ้าง (Pay) เฮอรัสบอร์ก เห็นว่าปัจจัยสุขอนามัยนั้นเป็นสภาพแวดล้อมอันสำคัญยิ่งของงานที่จะรักษาคนไว้ในองค์กรในลักษณะที่ทำให้เขาพอที่จะทำงานได้ กล่าวคือถ้าปัจจัยสุขอนามัยไม่ได้รับการตอบสนองก็จะเป็นสาเหตุทำให้บุคคลเกิดความไม่พอใจในงาน ถึงแม้ปัจจัยสุขอนามัยจะได้รับการตอบสนองก็จะเป็นเพียงการช่วยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานเท่านั้น แต่จะสามารถนำไปสู่ความพอใจในงานหรือจูงใจให้คนปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเต็มความสามารถได้

นั่นคือปัจจัยสุขอนามัยในตัวของมันเอง ไม่สามารถจูงใจบุคคล มีแต่ปัจจัยจูงใจเท่านั้นที่จะจูงใจบุคคลให้ทำงานได้ ดังนั้นถ้ายึดทฤษฎีเฮอรัสบอร์กแล้ว บุคคลจะต้องทำงานที่มีลักษณะท้าทายจึงเป็นการจูงใจเขาให้ทำงานอย่างแท้จริง (ทฤษฎีแรงจูงใจ, 2555)

ตารางที่ 2 ปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยเพื่อการคงอยู่ และปัจจัยจูงใจตามทฤษฎีเฮอรัชเบอร์เกอร์

ปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยเพื่อการคงอยู่ (ลักษณะนอกเหนืองาน ตัวจูงใจภายนอก)	ปัจจัยจูงใจ (ลักษณะในเนื้องาน ตัวจูงใจภายใน)
สถานภาพ	ความสำเร็จ
นโยบายและการบริหารงานของบริษัท	การได้รับการยอมรับ
คุณภาพการควบคุมบังคับบัญชา	ความก้าวหน้า
สัมพันธภาพกับผู้ควบคุมบังคับบัญชา	ตัวเอง
สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน	ความเป็นไปได้ที่จะเจริญเติบโต
สัมพันธภาพกับผู้ใต้บังคับบัญชา	ความรับผิดชอบ
ความมั่นคงในงาน	
สภาพการทำงาน	
ค่าจ้าง	

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบทฤษฎีจูงใจของมาสโลว์ แมคเคลิลแลนด์และเฮอรัชเบอร์เกอร์

ทฤษฎีของมาสโลว์	ทฤษฎีของแมคเคลิลแลนด์	ทฤษฎีของเฮอรัชเบอร์เกอร์
การได้สำเร็จตามความนึกคิด (Self-actualization)	ความต้องการความสำเร็จ (Need for achievement)	ปัจจัยจูงใจ (Motivator factor) ความสำเร็จ (Achievement)
ความต้องการยกย่อง (Self-esteem)	ความต้องการอำนาจ (Need for power)	เนื้องานเอง (Work content) ความก้าวหน้า (Growth)
ความต้องการทางสังคม (Social)	ความต้องการความรักใคร่ ผูกพัน (Need for affiliation)	การได้รับการยอมรับ (Recognition) สถานภาพ (Status)
ความต้องการความปลอดภัย (Safety)		การเจริญในตำแหน่ง (Advancement) ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factor)
ความต้องการทางร่างกาย (Physiological)		สัมพันธภาพระหว่างบุคคล (Interpersonal relation) คุณภาพการควบคุมบังคับบัญชา (Supervision) นโยบายของบริษัท (Company policies) ความมั่นคงในงาน (Job security) สภาพการทำงาน (Working conditions) เงินเดือน (Salary) ค่าจ้าง (Wages)

ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงาน

มีผู้วิจัยหลายท่านให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ดังนี้

นันทกานต์ ชื่นอารมณ (2543, หน้า 13) ได้กล่าวว่า การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นความสุขใจเกิดจากความพอใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานจากปัจจัยด้านต่าง ๆ และ สภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสมตามเงื่อนไขที่กำหนดขึ้นมา และเพื่อให้เกิดประสพผลสำเร็จ ในการทำงานอย่างมีคุณภาพ

สุดา ดวงจันทร์ (2544, หน้า 20) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การเสริมคุณค่าของงานที่บุคลากรทำโดยชี้ให้เห็นว่างานที่บุคลากรทำนั้นเป็นงานที่สำคัญ และบุคลากรเป็นส่วนที่สำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้งานนั้น ๆ ประสพผลสำเร็จ ผู้บริหารจะให้ความสำคัญกับความรู้สึกนึกคิดและจิตใจของคนที่ทำงาน ให้ความสำคัญกับคนมากขึ้น โดยถือว่าคนเป็นสินทรัพย์ (Asset) อย่างหนึ่งขององค์กร และคนจะทำให้งานนั้นมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

สว่าง จันทุมมี (2544, หน้า 27) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความหมายที่กว้างครอบคลุมส่วนต่าง ๆ หรือองค์ประกอบเกี่ยวกับสภาพการทำงานของบุคลากรและสภาพแวดล้อมที่โรงเรียนและนอกโรงเรียน ทุกสิ่งที่เกี่ยวข้องกับงานย่อมมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน แต่จุดหมายใหญ่คือ การทำงานด้วยความสุข ความสบาย มีความพอใจกับงานชีวิตประจำวันและงานประจำที่ปฏิบัติอยู่ เงื่อนไขหรือองค์ประกอบเพื่อให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถวัดได้และสามารถปรับปรุงแก้ไขได้

ดำรง พ่อคำ (2545, หน้า 15) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจของบุคคลที่มีต่อการทำงานและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานซึ่งสามารถตอบสนองทั้งด้านร่างกายและจิตใจ รวมถึงการมีสภาพชีวิตที่สามารถอยู่ได้ในสังคมอย่างมีความสุข และทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

ถนอม สหะวรกุลศักดิ์ (2545, หน้า 15) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเกี่ยวข้องกับ การบริหารจัดการขององค์กร ในการจัดกิจกรรม รวมทั้งการดำเนินงานต่าง ๆ ตามภารกิจและการจัดสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกัน มีคุณค่าต่อตนเองและสังคม สามารถสนองตอบต่อความพึงพอใจของบุคลากรในองค์กร เกิดความสุขกายสุขใจ มีความมั่นคงก้าวหน้าในชีวิตการทำงาน ซึ่งจะส่งผลถึงความมีประสิทธิภาพของงาน ผลผลิตเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กรในที่สุด

กนกอร ศรีโนเรศน์ (2550, หน้า 34) คุณภาพชีวิตการทำงานมีประโยชน์ที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ต่องานและต่อองค์กร ขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงาน สุขภาพและสุขภาพจิตที่ดี ลดอัตราการขาดงานการลาออกจากงานซึ่งสิ่งต่าง ๆ

เหล่านี้มีผลลัพธ์ทำให้เกิดการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การให้มากขึ้นด้วย

จรรยา นิพิฐพงษ์ (2550, หน้า 25) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่สามารถดำรงชีวิตในการทำงานอย่างมีความสุข ในสภาพสิ่งแวดล้อมที่สนองความต้องการทั้งด้านร่างกาย จิตใจ ตามความพึงพอใจในด้านค่าตอบแทน ความปลอดภัยการมีสุขภาพที่ดี การพัฒนาความรู้มีความก้าวหน้าด้วยอนาคตที่มั่นคงในสิทธิส่วนบุคคลที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและการยอมรับของสังคม

เชษฐา ไชยเดช (2550, หน้า 20) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคลากร ที่มีต่อสภาพการทำงาน ที่สามารถตอบสนองความต้องการทั้งร่างกายและจิตใจ ทำให้เขามีความพอใจ มีความสุขในการทำงาน ซึ่งจะทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ อย่างมีประสิทธิภาพ

ฉัญจวิฑูรย์ พุเพนิยด (2550, หน้า 14) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงาน ซึ่งสามารถสนองความต้องการของบุคคลทั้งทางร่างกายและจิตใจ ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงาน อันจะก่อให้เกิดผลดีกับตนเองและทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังทำให้การดำเนินชีวิตของบุคคลมีความสุข มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

นุกุล แก้วจัญญ (2550, หน้า 10) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงาน ซึ่งสามารถสนองตอบความต้องการทั้งทางร่างกายและจิตใจรวมถึงค่าตอบแทนที่ได้รับ ความปลอดภัยในการทำงาน ความมั่นคง และความก้าวหน้าในงานตลอดจนการยอมรับจากสังคม อันก่อให้เกิดผลดีต่อตนเองและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

วรวิฑูรย์ แก้วทองใหญ่ (2550, หน้า 12) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน คือ การทำงานของผู้ปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานที่ทำของแต่ละบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน ผลตอบแทนที่ดี ฯลฯ ถ้าผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานดี มีความสุขและพึงพอใจในการทำงานจะมีผลทำให้ผล การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สุนทร นามโคตศรี (2550, หน้า 5) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การทำงานภายในองค์กรอย่างมีความสุข มีความพึงพอใจในงานที่ได้ปฏิบัติรวมถึงสิ่งแวดล้อมที่มีความเหมาะสม ซึ่งก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน จึงทำให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีคุณภาพในขณะเดียวกันก็มีความรู้สึกว่าคุณค่าต่อองค์การ และถ้าบุคลากรปฏิบัติงานสามารถผสมผสานการทำงานกับชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม ทำให้ดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข

กนกวรรณ ชูชีพ (2551, หน้า 19) ได้กล่าวว่า ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน มีความหมายกว้างหมายถึงหมายถึงครอบคลุมความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจ โดยเป็น

ความสัมพันธ์ต่างตอบแทนที่องค์กรเป็นผู้มอบสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ทางกายภาพและลักษณะการงาน ที่มีคุณภาพให้กับผู้ปฏิบัติงาน นำไปสู่คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับองค์กร และเมื่อผู้ปฏิบัติงานได้รับการตอบสนองความต้องการแล้วจะส่งผลต่อไปยังองค์กรในรูปของ ผลผลิตที่มีประสิทธิภาพต่อไป

สวัสดี บุญม่น (2551, หน้า 14) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ลักษณะ ของการทำงานและหมายรวมถึงความรู้สึกทั้งในเชิงที่พึงพอใจและไม่พึงพอใจของผู้ที่ปฏิบัติงาน ในหน่วยงาน อันเป็นความพึงพอใจต่อสภาพงานนั้น ๆ

อรทัย ใจทหาร (2552, หน้า 16) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ชีวิต การทำงานที่มีเกียรติมีคุณค่า มุ่งเน้นการสร้างขวัญกำลังใจและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน ให้ มีความปลอดภัยได้รับประโยชน์ตามสิทธิต่าง ๆ มีค่าตอบแทนที่เหมาะสมอย่างยุติธรรมและ เสมอภาคในสังคม รวมไปถึงคุณภาพและความรู้สึกของบุคคลที่สามารถดำรงชีวิตในการปฏิบัติงาน ที่ท้าทายในสภาพแวดล้อมที่สามารถสนองความต้องการทั้งทางร่างกายและจิตใจได้อย่างมีความสุข อนาคตมีความเจริญมั่นคง โอกาสใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่แสดงออกในสิทธิส่วนบุคคล มีความสมดุลระหว่างการทำงานกับการดำเนินชีวิตส่วนตัว และได้รับการยอมรับจากสังคมที่เป็น สมาชิกอยู่ด้วย

สุเมฆ นุชขงค์ (2553, หน้า 9) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความพึงพอใจ ในงาน คือ ความรู้สึกที่ดีของบุคคลที่มีต่องานที่ปฏิบัติเมื่อ ได้รับการตอบสนองทางด้านร่างกาย และจิตใจอย่างเพียงพอและเหมาะสมอันนำไปสู่คุณค่าแห่งชีวิตของตนเองและครอบครัว

อินทร ทิพย์คุนออก (2553, หน้า 9) ได้กล่าวว่า การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานเป็น ความสุขใจที่เกิดจากความพอใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานจากปัจจัยด้านต่าง ๆ และ สภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสมตามเงื่อนไขที่กำหนดขึ้นมา และเพื่อให้ประสบผลสำเร็จ ในการทำงานอย่างมีคุณภาพ

ชนิดา เล็บครุฑ (2554, หน้า 9) คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความสมดุลระหว่างงาน กับชีวิตส่วนตัวของบุคคลที่มีผลให้เกิดความพึงพอใจในชีวิต ตอบสนองความต้องการ ปัจจัยพื้นฐานของบุคคล และยังส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคล

สมศรี เกงขุนทด (2554, หน้า 5) คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การทำงานภายใน องค์กรอย่างมีความสุข มีความพึงพอใจในงานที่ได้ปฏิบัติรวมถึงสิ่งแวดล้อมที่มีความเหมาะสม ซึ่งก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน จึงทำให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีคุณภาพในขณะเดียวกัน ก็มีความรู้สึกว่าคุณค่าต่อองค์กร และถ้าบุคลากรปฏิบัติงานสามารถผสมผสาน การทำงานกับ ชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม ทำให้ดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข

ชาซูซึ อายาชิ ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตของบุคคลเกิดจากการที่บุคคลได้รับการตอบสนองต่อสิ่งที่ต้องการทั้งร่างกายและจิตใจเพื่อการดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุขกายและสุขภาพจิตดี มีความพึงพอใจ สิ่งที่มีผลต่อการตอบสนองความต้องการของมนุษย์คือ ทรัพยากร ซึ่งเป็นปัจจัยหลักในเรื่องเศรษฐกิจพอเพียง คือการพัฒนาทรัพยากรคน การจัดการทรัพยากร และวิธีและ เป้าหมายการใช้ทรัพยากร ดังนั้นหลักเศรษฐกิจพอเพียง จึงเป็นแนวทางให้เกิดการตอบสนองต่อสิ่งที่ชีวิตบุคคลต้องการ และความพอเพียงของทรัพยากร ทำให้เกิดความพึงพอใจ นำมาซึ่งความมีคุณภาพชีวิตที่ดี (เศรษฐกิจพอเพียงกับการพัฒนาชีวิต, 2555)

มนเสถียร ประชาศิลป์ชัย (2555, หน้า 13) คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการความสมดุลที่มีวัตถุประสงค์เพื่อให้พนักงาน ได้รับการบริการขั้นพื้นฐานที่จำเป็นทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคม ส่งผลให้พนักงานสามารถดำรงชีวิตการทำงานในองค์กรได้อย่างสมดุลนอกจากนี้คุณภาพชีวิตยังขึ้นอยู่กับความพอใจของพนักงาน ความสอดคล้องเหมาะสมขององค์ประกอบต่าง ๆ ในการทำงาน และ/หรือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

เสาวรส คูหาปัญญา (2555, หน้า 14) คุณภาพชีวิตการทำงานได้ว่า หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในองค์กรกับทุกสิ่งทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับงาน ซึ่งรวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานและองค์กร

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การทำให้พนักงานในองค์กรมีขวัญกำลังใจในการทำงาน มีความสุข ทำงานตามความรู้ความสามารถที่มีอยู่ และพัฒนาไปในทางที่ดี ได้รับความเจริญก้าวหน้าและมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน ได้รับความตอบแทนที่ยุติธรรม ได้รับการยอมรับจากสังคม รวมไปถึงความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน สิ่งต่าง ๆ ที่กล่าวมาจะส่งผลต่อสภาพจิตใจ ทักษะที่ดีต่อบุคคลและองค์กร

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

เลวิน (Lewin, 1981, pp. 37-53 อ้างถึงใน สุดา ดวงจันทร์, 2544, หน้า 24) ได้เสนอองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 10 ประการ ดังนี้

1. ค่าจ้างและผลประโยชน์ที่จะได้รับ (Pay and benefits)
2. เงื่อนไขของการทำงาน (Conditions of employment)
3. เสถียรภาพของการทำงาน (Employment stability)
4. การควบคุมการทำงาน (Control of work)
5. การปกครองตนเอง (Autonomy)
6. การยอมรับ (Recognition)

7. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relations with supervision)
8. วิธีพิจารณาการร้องทุกข์ (Appeals procedure)
9. ความพร้อมของทรัพยากรที่มีอยู่ (Adequacy of resources to get work done)
10. ความอาวุโส (Seniority in employment)

ดัลลามอตเต้ และทาเคซาวา (Dellamotte & Takezawa, 1984, p. 11 อ้างถึงใน ดำรง พ่อคำ, 2545, หน้า 18-19) ได้แสดงมิติที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 5 มิติ คือ

1. เป้าหมายเดิม (Traditional goals) หมายถึง เรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับสภาพการทำงานที่เป็นปัญหามานานแล้ว เช่น เรื่องชั่วโมงการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน ที่ควรได้รับการแก้ไขเพื่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของพนักงาน โดยการใช้วิธีการใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาในส่วนดังกล่าว

2. การได้รับความยุติธรรม (Fair treatment at work) หมายถึง ความต้องการของพนักงานที่ต้องการให้มีการยุติธรรมจากจุดมองทั้งในแง่บุคคลในองค์กรและกลุ่มต่าง ๆ ในสังคม

3. อิทธิพลต่อการตัดสินใจ (Influence if decisions) หมายถึง การส่งเสริมให้มีการตัดสินใจอันเป็นการพัฒนาบางอย่างมาใช้ เพื่อจุดประสงค์ในการลดความแตกแยกที่เนื่องมาจากการขาดอำนาจในการต่อรองของพนักงาน

4. งานที่มีความท้าทาย (Challenge of work content) เป็นความสัมพันธ์อีกแง่หนึ่งของคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งคือโอกาสในความก้าวหน้าในอาชีพนั้น ๆ ของพนักงานนั่นเอง

5. ชีวิตการทำงาน (Work life) เป็นการพัฒนาที่เน้นไปที่การทำงานของพนักงานที่เปรียบเสมือนกระบวนการที่ต้องดำเนินการไปตลอดชั่วชีวิตของคน ที่มีความสัมพันธ์โดยตรงต่อครอบครัวและสังคมของพนักงาน

วอลตัน (Walton, 1974, pp. 12-16) กำหนดว่าบุคคลที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานต้องมีข้อบ่งชี้ใน 8 ด้านเป็นเกณฑ์ ดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and fair compensation)

ค่าตอบแทนเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานได้ เนื่องจากทุกคนมีความต้องการทางเศรษฐกิจและจะมุ่งทำงานเพื่อให้ได้รับการตอบสนองทางเศรษฐกิจ ซึ่งความต้องการนี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการมีชีวิตรอด บุคคลนอกจากจะสร้างความคาดหวังในค่าตอบแทนสำหรับตนแล้ว ยังมองในเชิงเปรียบเทียบกับผู้อื่นในประเภทของงานแบบเดียวกัน ดังนั้น เกณฑ์ในการตัดสินใจเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่จะบ่งชี้ว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นจะพิจารณาในเรื่อง

- 1.1 ความเพียงพอ คือ ค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงานนั้น เพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานและสังคม

1.2 ความยุติธรรมซึ่งประเมินความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนกับลักษณะงาน
พิจารณาได้จากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนที่ได้รับจากงานของตนกับงานอื่นที่มีลักษณะคล้าย ๆ กัน

สรุปได้ว่า ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง รายได้ ค่าตอบแทน เงินเพิ่ม
ต่าง ๆ สวัสดิการที่ได้รับจากการทำงานนั้นเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพของ
สังคม มีชีวิตอยู่อย่างสะดวกสบาย และค่าตอบแทนที่ได้รับมีจำนวนพอ ๆ กันกับที่อื่นเขาจ่ายกัน
ในลักษณะงานที่คล้ายคลึงกัน

2. ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and healthy
working conditions) คือ ผู้ปฏิบัติงานควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกาย และสิ่งแวดล้อม
ของการทำงานที่ป้องกันอุบัติเหตุและไม่เกิดผลเสียต่อสุขภาพและปลอดภัย ซึ่งเป็นการควบคุม
สภาพทางกายภาพ

สรุปได้ว่า สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง การได้รับ
การป้องกันอันตรายที่อาจเกิดขึ้นต่อร่างกายของบุคลากรจากการทำงาน เพื่อไม่ให้ได้รับอันตรายต่อ
สุขภาพ และบุคคลที่ปฏิบัติงานรู้สึกพึงพอใจต่อการได้รับการดูแลนั้น รวมถึงการได้รับการ
ปฏิบัติงานตามมาตรฐานเวลาเหมาะสมกับค่าจ้างที่กำหนดไว้ มีสภาพแวดล้อมทางกายภาพของ
การทำงานที่มีความเสี่ยงต่อการเจ็บป่วยหรือการบาดเจ็บจากการทำงานน้อยที่สุด ควรมีการกำหนด
มาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง การรบกวน
ทางสายตา ความแออัด

3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Future opportunity for continued growth
and security) คือ งานที่ผู้ปฏิบัติได้รับมอบหมายจะมีผลต่อการคงไว้ และการขยายความสามารถ
ของตนเองให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่ ๆ มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่
สูงขึ้น ในลักษณะของคุณภาพชีวิตการทำงาน ตัวอย่างเรื่องความก้าวหน้าและความมั่นคงในการ
ทำงานมีเกณฑ์การพิจารณา คือ

3.1 มีการทำงานที่พัฒนา หมายถึง ได้รับผิดชอบ ได้รับมอบหมายงานมากขึ้น

3.2 มีแนวทางก้าวหน้า หมายถึง มีความคาดหวังจะได้รับการเตรียมความรู้ทักษะเพื่อ
งานในหน้าที่ที่สูงขึ้น

3.3 โอกาสความสำเร็จเป็นความก้าวหน้าของโอกาสที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จ
ความสำเร็จในองค์กรหรือในสายงานอาชีพอันเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน สมาชิกครอบครัว หรือ
ผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ

3.4 ความมั่นคง หมายถึง มีความมั่นคงของการว่าจ้างและรายได้ที่จะได้รับ

สรุปได้ว่า ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง การได้มีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากร มีโอกาสได้ขยายความสามารถของตนเองให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่ ๆ ทำให้มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น

4. ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง (Immediate opportunity to use and develop human capacities) การพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลในการทำงานนี้เป็นการให้ความสำคัญเกี่ยวกับศึกษา อบรม การพัฒนาการทำงานและอาชีพของบุคคล เป็นสิ่งบ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานประการหนึ่ง ซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถทำหน้าที่โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ มีความเชื่อมั่นในตนเอง และเมื่อมีปัญหาที่จะใช้การแก้ไขตอบสนองในรูปแบบการดำเนินชีวิตที่เหมาะสมถึงกระทำเป็นผลให้บุคคลประสบความสำเร็จในชีวิตการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลในด้านทักษะ ความรู้ที่จะทำให้งานมีคุณภาพสามารถพิจารณาจากเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

4.1 ความเป็นอิสระ หรือการเป็นตัวของตัวเอง หมายถึง ความมากน้อยที่ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระ สามารถควบคุมงานด้วยตนเอง

4.2 ทักษะที่ซับซ้อน เป็นการพิจารณาจากความมากน้อยของงานที่ผู้ปฏิบัติได้ใช้ ความรู้ความชำนาญมากขึ้นกว่าที่จะปฏิบัติด้วยทักษะคงเดิม เป็นการขยายขีดความสามารถในการทำงาน

4.3 ความรู้ใหม่และความเป็นจริงที่เด่นชัด คือ บุคคลได้รับการพัฒนาให้รู้จักหาความรู้เกี่ยวกับกระบวนการทำงานและแนวทางต่าง ๆ ในการปฏิบัติ ตลอดจนผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากแนวทางนั้น ๆ เพื่อให้บุคคลมีการคาดคะเนเลือกแนวทางปฏิบัติงานและผลที่จะเกิดขึ้นอย่างถูกต้องและเป็นที่ยอมรับ

4.4 ภารกิจทั้งหมดของงาน เป็นการพิจารณาสมรรถภาพของบุคคลที่เกี่ยวกับการทำงานผู้ปฏิบัติจะได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความชำนาญที่จะปฏิบัติงานนั้นได้ด้วยตนเอง ทุกขั้นตอนมิใช่ปฏิบัติได้เป็นบางส่วนของงาน

4.5 การวางแผนคือ บุคคลที่มีสมรรถภาพในการทำงาน ต้องมีการวางแผนที่ดี การปฏิบัติกิจกรรมการทำงาน

สรุปได้ว่า โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง หมายถึง โอกาสในการเสริมสร้างและพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคคลในการเตรียมพร้อมที่จะปฏิบัติงานซึ่งองค์กรจะต้องให้ความสำคัญกับบุคลากรนอกเหนือจากการทำงาน โดยเฉพาะการให้ความสำคัญในการพัฒนาตนเอง และพัฒนาอาชีพ โดยให้มีความรู้ มีทักษะในการทำงาน เพื่อที่จะทำให้บุคคลสามารถทำหน้าที่โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มความสามารถ และพัฒนางานให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

5. ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Social integration in the work organization) การทำงานร่วมกันเป็นการที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่า ตนเองมีคุณค่า สามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จได้ มีการยอมรับและร่วมมือกันทำงานด้วยดี ซึ่งเป็นการเกี่ยวข้องกับสังคมขององค์การธรรมชาติ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การมีผลต่อบรรยากาศในการทำงาน ซึ่งลักษณะดังกล่าวนี้พิจารณาได้จาก

5.1 ความเป็นอิสระจากอคติ เป็นการพิจารณาการทำงานร่วมกัน โดยคำนึงถึงทักษะความสามารถ ศักยภาพของบุคคล ไม่ควรมีอคติหรือไม่ควรคำนึงถึงพวกพ้อง และยึดถือเรื่องส่วนตัวมากกว่าความสามารถในการทำงาน

5.2 ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในองค์การหรือทีมงาน

5.3 การเปลี่ยนแปลงในการทำงานร่วมกัน คือ ควรมีความรู้สึกว่าบุคคลทุกคนมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีกว่าเดิมได้

5.4 มีการสนับสนุนในกลุ่มคือมีลักษณะการทำงานที่ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความเข้าใจในลักษณะของบุคคล ในการสนับสนุนทางอารมณ์ สังคม

5.5 มีความรู้สึกว่าทำงานร่วมกันที่ดีในองค์การมีความสำคัญ

5.6 มีการติดต่อสื่อสารในลักษณะเปิดเผย คือ สมาชิกในองค์การ หรือบุคคลที่ทำงานควรแสดงความคิดเห็นความรู้สึกของตนเองอย่างแท้จริงต่อกัน

สรุปได้ว่า การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น หมายถึง การที่บุคลากรมีความพึงพอใจและเห็นว่าตนเองมีคุณค่าในการอยู่ร่วมกันในสังคม และมีปฏิสัมพันธ์อันดีกับบุคลากรที่ปฏิบัติงานร่วมกัน

6. ด้านสิทธิส่วนบุคคล (Constitutional in the work organization) ซึ่งหมายถึง การบริหารจัดการที่ให้เจ้าหน้าที่/ พนักงาน ได้มีสิทธิในการปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมายและแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกัน หรือการกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกัน บุคคลต้องได้รับการเคารพในสิทธิส่วนตัวเป็นองค์ประกอบหนึ่งของการบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งสามารถพิจารณาได้จาก

6.1 ความเฉพาะของตน เป็นการปกป้องข้อมูลเฉพาะของตนในลักษณะการปฏิบัติงาน ผู้บริหารอาจต้องการข้อมูลต่าง ๆ เพื่อการดำเนินงาน ซึ่งผู้ปฏิบัติก็จะให้ข้อมูลเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน มีสิทธิที่จะไม่ให้ข้อมูลอื่น ๆ ที่เป็นเฉพาะส่วนตน ครอบครัวซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

6.2 มีอิสระในการพูด คือ การมีสิทธิที่จะพูดถึงการปฏิบัติงาน นโยบาย เศรษฐกิจ หรือสังคมขององค์กรต่อผู้บริหาร โดยปราศจากความกลัวว่าจะมีผลต่อการพิจารณาความดีความชอบของตน

6.3 มีความเสมอภาค เป็นการพิจารณาถึงความต้องการรักษาความเสมอภาคในเรื่องของบุคคล กฎระเบียบ ผลที่พึงได้รับ ค่าตอบแทน และความมั่นคงในงาน

6.4 ในความเคารพต่อหน้าที่ ความเป็นมนุษย์ของผู้ร่วมงาน

สรุปได้ว่า สิทธิส่วนบุคคล หมายถึง การบริหารจัดการ โดยให้บุคลากรได้มีสิทธิในการปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมายและแสดงออกในสิทธิที่พึงมี หรือการกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกัน ซึ่งสามารถพิจารณาได้จากความเป็นส่วนตัว มีอิสระในการพูด ความเสมอภาคในเรื่องของบุคคล กฎระเบียบ ผลประโยชน์ที่พึงได้รับ ค่าตอบแทน และความมั่นคงในงานให้ ความเคารพต่อหน้าที่และความเป็นบุคคลของผู้ร่วมงาน

7. ด้านจังหวะชีวิต (Work and the total life space) คือ การที่บุคคลจัดเวลาในการทำงานของตนเองให้เหมาะสม และมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของตนเอง ครอบครัว และกิจกรรมอื่น ๆ

สรุปได้ว่าจังหวะชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว หมายถึง การที่บุคลากรสามารถจัดสรรเวลาการทำงานของตนเองได้อย่างเหมาะสมและสมดุลระหว่างเวลาทำงานและเวลาของครอบครัว มีการแบ่งเวลาที่เหมาะสมในการดำรงชีวิต เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เวลาส่วนตัว เวลาสำหรับครอบครัว เวลาพักผ่อน ซึ่งเวลางานจะต้องไม่ไปเบียดบังเวลาที่เขาควรให้แก่ครอบครัว การพักผ่อน หรืองานอดิเรก

8. ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (The social relevance of the work life) คือ กิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งจะก่อให้เกิดความเพิ่มพูนคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพของผู้ปฏิบัติ เช่น ความรู้สึกของกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ว่าการ

สรุปได้ว่า ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง กิจกรรมหรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคม หน่วยงานมีการเผยแพร่ข้อมูลเป็นประโยชน์กับสังคม มีความโปร่งใสในการทำงาน การกำหนดนโยบาย คำเนิ่งถึงประโยชน์โดยรวมของสังคม คำเนิ่งถึงคุณภาพ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัย

ฮิวส์ และคัมมิงส์ (Huse & Cumming, 1985, pp. 18-19 อ้างถึงใน สุเมธ นุชขงค์, 2553, หน้า 10-11) ได้วิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานและเสนอว่าประกอบด้วยลักษณะต่าง ๆ 8 ด้าน ดังนี้

1. รายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and fair compensation) หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอ และสอดคล้องกับมาตรฐานของผู้รับ มีความเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากอื่น ๆ

2. สภาพที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย (Safe and healthy environment) หมายถึง การที่บุคลากรได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพ และไม่เสี่ยงอันตราย

3. โอกาสพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน (Development of human capacities) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำ โดยพิจารณา ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลาย งานที่มีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ

4. ความก้าวหน้า (Growth) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพ และตำแหน่ง มีความมั่นคงในอาชีพ

5. ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน (Social integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับ และมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

6. การบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค (Constitutionals) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม มีการเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังข้อคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศขององค์การมีความเสมอภาค และยุติธรรม

7. ความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงานและช่วงเวลาที่พักผ่อนมีความเป็นส่วนตัว (The total life space) หมายถึง ภาวะบุคคลมีความสมดุลของช่วงเวลาการทำงานกับช่วงเวลาที่ให้กับครอบครัว มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ

8. ความภาคภูมิใจในองค์การ (Organization pride) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์การที่มาชื่อเสียง และได้รับรู้ว่าองค์การอำนวยความสะดวก และรับผิดชอบต่อสังคม

ชัยวัฒน์ ปัญจพงษ์ (2527, หน้า 20-21 อ้างถึงใน ฉันทวุฒิ พุพะเนียด, 2550, หน้า 10) ได้เสนอและสรุปว่า องค์ประกอบของคนที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีเป็น ดังนี้

1. เป็นคนที่มีสุขวิทยาส่วนบุคคลที่ดี
2. สุขภาพอนามัยสมบูรณ์
3. เป็นคนมีคุณธรรม จริยธรรม มโนธรรมและศีลธรรมสูง
4. เป็นคนที่มีสุขภาพจิตดี
5. เป็นคนที่มีการศึกษาและประสบการณ์พอสมควร
6. ฐานะทางเศรษฐกิจไม่แยจนเกินไป

7. อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดีทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ตลอดจนทรัพย์สิน
8. ปฏิบัติหน้าที่ตามประเพณี วัฒนธรรม และหน้าที่ของสังคม
9. ดำเนินกิจการเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนประสงค์ด้วยวิธีที่ชอบธรรมประหยัด
10. รู้จักใช้ทรัพยากรตามธรรมชาติอย่างประหยัดและถูกต้อง
11. สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ
12. สามารถคาดคะเนเหตุการณ์ภายนอกได้อย่างมีประสิทธิภาพ
13. มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่โอบอ้อมอารีต่อพ่อแม่ ญาติพี่น้อง
14. สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม สังคม เศรษฐกิจ การเมือง
15. ความสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ
16. มีอุดมคติและอุดมการณ์ในการสร้างสรรค์และไม่ขัดต่อสังคม
17. ไม่เป็นภาระและไม่ก่อให้เกิดปัญหาต่อสังคม

บุญแสง ชีระภากร (2533, หน้า 7-12 อ้างถึงใน นุกูล แก้วจรรยา, 2550, หน้า 12) ได้ให้

แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบที่กำหนดคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 10 ประการ คือ

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ (Adequate and fair)
2. ประโยชน์เกื้อกูล (Fringe benefits)
3. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (A self and healthy environment)
4. ความมั่นคงในงาน (Job security)
5. เสรีภาพในการเจรจาต่อรอง (Free collective bargaining)
6. พัฒนาการและการเจริญเติบโต (Growth and development)
7. บูรณาการทางสังคม (Social integrations)
8. การมีส่วนร่วมในองค์กร (Participation)
9. ประชาธิปไตยในการทำงาน (Democracy at work)
10. เวลาว่างของชีวิต (Total life space)

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2535, หน้า 38-39 อ้างถึงใน จรรยา นิพิฐพงษ์, 2550, หน้า 28-29)

ได้เสนอความคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 17 ประการดังนี้

1. ความมั่นคง
2. ความเสมอภาคในค่าจ้างและรางวัล
3. ความยุติธรรมจากระบบราชการและความเข้มงวดในการควบคุม
4. ความปลอดภัยจากระบบราชการและความเข้มงวดในการควบคุม
5. งานที่มีความหมายและน่าสนใจ

6. กิจกรรมและงานหลากหลาย
 7. งานที่มีลักษณะท้าทาย
 8. ควบคุมตัวเอง งานและสถานที่ทำงาน
 9. มีขอบเขตการตัดสินใจของตัวเอง
 10. โอกาสการเรียนรู้
 11. ผลสะท้อนกลับ ความรู้เกี่ยวกับผลลัพธ์
 12. อำนาจหน้าที่ในงาน
 13. ได้รับการยอมรับจากการทำงาน
 14. ได้รับการสนับสนุนทางสังคม
 15. มีอนาคต
 16. สามารถสัมพันธ์งานกับสิ่งแวดล้อมภายนอก
 17. มีโอกาสเลือก ขึ้นอยู่กับความชอบ ความสนใจ และความคาดหวัง
- ถนอม สหะวรกุลศักดิ์ (2545, หน้า 17-18 อ้างถึงใน นพรัตน์ รุ่งอุทัย, 2553, หน้า 203)

ได้เสนอองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 9 ประการ ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมในการทำงาน
2. จิตวิทยาและมนุษย์สัมพันธ์ในงาน
3. ความพร้อมในการเปลี่ยนแปลง
4. ปัญหาส่วนตัว
5. การจัดองค์กรและการบริหารงาน
6. ปัญหาสุขภาพ
7. ระบบงานในสำนักงาน
8. ความสัมพันธ์ที่ไม่เป็นทางการ
9. การสื่อสารและการประสานงาน

ผู้วิจัยสนใจศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด โดยใช้แนวคิดของวอลตัน (Walton, 1974) ซึ่งกำหนดว่า บุคคลที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานต้องมีข้อบ่งชี้ใน 8 ด้านเป็นเกณฑ์ ประกอบด้วย

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
2. ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
4. ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง

5. ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น
6. ด้านสิทธิส่วนบุคคล
7. ด้านจังหวะชีวิต
8. ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

จากแนวคิดของวอลตัน (Walton, 1974) ผู้วิจัยเห็นว่าถ้าบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีคุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวคิดของวอลตัน จะทำให้ทำงานอย่างมีความสุข ก่อให้เกิด การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ตารางที่ 4 สรุปองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

วอลตัน (1974)	เลวิน (1981)	ดาลามอทเต้ และ ทาเลซาว่า (1984)	ฮิวส์ และคัมมิงส์ (1985)
1. ด้านค่าตอบแทนที่ เพียงพอและยุติธรรม	1. ค่าจ้างและ ผลประโยชน์ที่จะได้รับ	1. เป้าหมายเดิม 2. การได้รับ	1. รายได้และผลประโยชน์ ตอบแทนที่ยุติธรรมและ เพียงพอ
2. ด้านสภาพการทำงานที่ มีความปลอดภัยและ ส่งเสริมสุขภาพ	2. เงื่อนไขของ การทำงาน	3. อิทธิพลต่อการ ตัดสินใจ	2. สภาพที่ทำงาน ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย
3. ด้านความก้าวหน้าและ ความมั่นคงในงาน	3. เสถียรภาพของ การทำงาน	4. งานที่มีความท้าทาย	3. โอกาสพัฒนา ขีดความสามารถของ ผู้ปฏิบัติงาน
4. ด้านโอกาสในการ พัฒนา ขีดความสามารถ ของตนเอง	4. การควบคุม การทำงาน	5. ชีวิตการทำงาน	4. ความก้าวหน้า 5. ความสัมพันธ์ภายใน หน่วยงาน
5. ด้านการทำงานร่วมกัน และความสัมพันธ์กับ บุคคลอื่น	5. การปกครองตนเอง 6. การยอมรับ		6. การบริหารงานที่ เป็นธรรมและเสมอภาค
6. ด้านสิทธิส่วนบุคคล	7. ความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา		7. ความสมดุลของช่วงเวลา ที่ใช้ในการทำงานและ ช่วงเวลาพักผ่อน
7. ด้านจังหวะชีวิต	8. วิธีพิจารณา การร้องทุกข์		8. ความเป็นส่วนตัว 9. ความภาคภูมิใจในองค์กร
8. ด้านความเป็น ประโยชน์ต่อสังคม	9. ความพร้อมของ ทรัพยากรที่มีอยู่		
	10. ความอาวุโส		

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ชัยวัฒน์ ปัญงษ์	บุญแสง ชีระภากร	ชาญชัย อัจฉินสมาจาร	ถนอม สหะวารกุลศักดิ์
1. เป็นคนที่มีสุขวิทยาส่วนบุคคลที่ดี	1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ	1. ความมั่นคง	1. สภาพแวดล้อมในการทำงาน
2. สุขภาพอนามัยสมบูรณ์	2. ประโยชน์เกื้อกูล	2. ความเสมอภาคในค่าจ้างและรางวัล	2. จิตวิทยาและมนุษยสัมพันธ์ในงาน
3. เป็นคนมีคุณธรรมจริยธรรม มโนธรรม และศีลธรรมสูง	3. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ	3. ความยุติธรรมจากระบบราชการและความเข้มงวดในการควบคุม	3. ความพร้อมในการเปลี่ยนแปลง
4. เป็นคนที่มีสุขภาพจิตดี	4. ความมั่นคงในงาน	4. ความปลอดภัยจากระบบราชการและความเข้มงวดในการควบคุม	4. ปัญหาส่วนตัว
5. เป็นคนที่มีการศึกษาและประสบการณ์พอสมควร	5. เสรีภาพในการเจรจาต่อรอง	5. การจัดการและระบบราชการและ	5. การจัดการและบริหารงาน
6. ฐานะทางเศรษฐกิจไม่แอ่งจนเกินไป	6. พัฒนาการและการบูรณาการทางสังคม	6. ความเข้มงวดในการควบคุม	6. ปัญหาสุขภาพ
7. อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดีทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ตลอดจนทรัพย์สิน	7. การมีส่วนร่วมในองค์การ	7. งานที่มีความหมายและน่าสนใจ	7. ระบบงานในสำนักงาน
8. ปฏิบัติหน้าที่ตามประเพณี วัฒนธรรม และหน้าที่ของสังคม	8. ประชาธิปไตยในการทำงาน	8. กิจกรรมและงานหลากหลาย	8. ความสัมพันธ์ที่ไม่เป็นทางการ
9. ดำเนินกิจการเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนประสงค์ด้วยวิธีที่ชอบธรรม	9. เวลาว่างของชีวิต	9. งานที่มีลักษณะท้าทาย	9. การสื่อสารและการประสานงาน
10. รู้จักใช้ทรัพยากรตามธรรมชาติอย่างประหยัดและถูกต้อง		10. ควบคุมตัวเอง	
11. สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ		11. งานและสถานที่ทำงาน	
12. สามารถคาดคะเนเหตุการณ์ภายนอกได้อย่างมีประสิทธิภาพ		12. มีขอบเขตการตัดสินใจของตัวเอง	
		13. โอกาสการเรียนรู้	
		14. ผลสะท้อนกลับ	
		15. ความรู้เกี่ยวกับผลลัพธ์	
		16. อำนาจหน้าที่	
		17. ในงาน	
		18. ได้รับการยอมรับ	
		19. จากการดำเนินงาน	
		20. ได้รับการสนับสนุนทางสังคม	
		21. มีอนาคต	

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ชัยวัฒน์ ปัญญา	บุญแสง ชีระภากร	ชาญชัย อัจฉินสมาจาร	ถนอม สหะวารกุลศักดิ์
13. มีความเอื้อเฟื้อต่อแม่ โอบอ้อมอารีต่อพ่อแม่ ญาติ พี่น้อง		16. สามารถสัมพันธ์ งานกับสิ่งแวดล้อม ภายนอก	
14. สามารถปรับตัวเข้ากับ สภาพแวดล้อม สังคม เศรษฐกิจ การเมือง		17. มีโอกาสเลือก ขึ้นอยู่กับความชอบ ความสนใจ และ	
15. ความสมบูรณ์ทั้งร่างกาย และจิตใจ		ความคาดหวัง	
16. มีอุดมคติและอุดมการณ์ ในการสร้างสรรค์และ ไม่ขัดต่อสังคม			
17. ไม่เป็นภาระและ ไม่ก่อให้เกิดปัญหาต่อสังคม			

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า วอลตัน (Walton, 1974) เป็นผู้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยกำหนดว่าบุคคลที่มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ต้องมีข้อบ่งชี้ใน 8 ด้านเป็นเกณฑ์โดยอธิบายอย่างชัดเจน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานด้าน โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านจังหวะชีวิต และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ซึ่งสามารถประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด ได้อย่างครอบคลุม ผู้วิจัยจึงเลือกที่จะศึกษาตามแนวคิดของ วอลตัน (Walton, 1974) เป็นเกณฑ์ในการทำวิจัยครั้งนี้

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด



ภาพที่ 3 ที่ตั้งและอาณาเขตอำเภอเมืองตราด

ที่ตั้งและอาณาเขตอำเภอเมืองตราดมีอาณาเขตติดต่อกับอำเภอข้างเคียง ดังนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อกับอำเภอบ่อไร่
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับจังหวัดโพธิสัตว์และจังหวัดเกาะกง (ประเทศกัมพูชา)
ทิศใต้	ติดต่อกับอำเภอกลองใหญ่และอ่าวไทย
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับอำเภอแหลมงอบและอำเภอเขาสมิง

การปกครองส่วนภูมิภาค อำเภอเมืองตราด แบ่งเขตการปกครองย่อยออกเป็น 14 ตำบล

97 หมู่บ้าน ได้แก่

1. บางพระ
2. หนองเสม็ด
3. หนองโสน
4. หนองคันทรัง
5. ห้วงน้ำขาว
6. อ่าวใหญ่

7. วังกระแจะ
8. ห้วยแร้ง
9. เนินทราย
10. ท่าพริก
11. ท่ากุ่ม
12. ตะกang
13. ชำราก
14. แหลมกลัด

การปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ตั้งอำเภอเมืองตราด ประกอบด้วย องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น 14 แห่ง ได้แก่

1. เทศบาลเมืองตราด ครอบคลุมพื้นที่ตำบลบางพระทั้งตำบลและบางส่วนของตำบลวังกระแจะ
2. เทศบาลตำบลท่าพริกเนินทราย ครอบคลุมพื้นที่บางส่วนของตำบลเนินทราย และตำบลท่าพริกทั้งตำบล
3. เทศบาลตำบลตะกang ครอบคลุมพื้นที่ตำบลตะกangทั้งตำบล
4. เทศบาลตำบลชำราก ครอบคลุมพื้นที่ตำบลชำรากทั้งตำบล
5. เทศบาลตำบลหนองเสม็ด ครอบคลุมพื้นที่ตำบลหนองเสม็ดทั้งตำบล
6. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโสน ครอบคลุมพื้นที่ตำบลหนองโสนทั้งตำบล
7. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคันทรng ครอบคลุมพื้นที่ตำบลหนองคันทรngทั้งตำบล
8. องค์การบริหารส่วนตำบลห้วงน้ำขาว ครอบคลุมพื้นที่ตำบลห้วงน้ำขาวทั้งตำบล
9. องค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวใหญ่ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลอ่าวใหญ่ทั้งตำบล
10. องค์การบริหารส่วนตำบลวังกระแจะ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลวังกระแจะ (นอกเขตเทศบาลเมืองตราด)
11. องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแร้ง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลห้วยแร้งทั้งตำบล
12. องค์การบริหารส่วนตำบลเนินทราย ครอบคลุมพื้นที่ตำบลเนินทราย (นอกเขตเทศบาลตำบลท่าพริกเนินทราย)
13. องค์การบริหารส่วนตำบลท่ากุ่ม ครอบคลุมพื้นที่ตำบลท่ากุ่มทั้งตำบล
14. องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมกลัด ครอบคลุมพื้นที่ตำบลแหลมกลัด ทั้งตำบล

ตารางที่ 5 จำนวนบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองตราด
จังหวัดตราด

หน่วยงาน	จำนวน (คน)
องค์การบริหารส่วนตำบลวังกระแจะ	93
องค์การบริหารส่วนตำบลท่ากุ่ม	21
องค์การบริหารส่วนตำบลเนินทราย	16
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโสน	25
องค์การบริหารส่วนตำบลห้วงน้ำขาว	12
องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมกลัด	33
องค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวใหญ่	17
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคันทรัง	25
องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแร้ง	27
เทศบาลเมืองตราด	178
เทศบาลตำบลท่าพริกเนินทราย	70
เทศบาลตำบลหนองเสม็ด	42
เทศบาลตำบลรำราก	21
เทศบาลตำบลตะกวง	20
รวม	600

(ที่มา: ข้อมูลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2555)

สถานที่ท่องเที่ยว

วัดบุปผาราม หรือเรียกอีกชื่อหนึ่งว่า วัดปลายคลอง ตั้งอยู่หมู่ที่ 3 ถนนพัฒนาการ ปลายคลอง ตำบลวังกระแจะ มีทางแยกซ้ายจากตัวจังหวัดประมาณ 2 กิโลเมตร เป็นวัดเก่าแก่ที่สุดในจังหวัด สร้างขึ้นตั้งแต่สมัยอยุธยา ราวรัชสมัยพระเจ้าปราสาททอง (พ.ศ. 2193) ปัจจุบัน ท่านพระครูสุวรรณสารบูล พร้อมทั้งชาวบ้านได้ร่วมแรงร่วมใจจัดตั้งพิพิธภัณฑ์และคูเลบริเวนรอบวัดให้สะอาดเรียบร้อย สิ่งที่น่าสนใจในวัด ได้แก่ พิพิธภัณฑ์และภาพจิตรกรรม ตลอดจนโบราณสถาน เช่น หอสวดมนต์ วิหาร หอระฆัง และกุฏิเล็กทรงไทย

วัดไผ่ล้อม ตั้งอยู่ที่ถนนหลักเมือง เป็นวัดที่มีบทบาทสำคัญที่สุดต่อการศึกษาของจังหวัดตราด โดยวัดแห่งนี้เคยเป็นที่พำนักของบิดาแห่งการศึกษาจังหวัดตราด คือ ท่านเจ้าคุณ

พระวิมลเมธาจารย์ วรรณนุรักษ์ สังฆปรมาโมก ภายในบริเวณวัด มีสวนพุทธธรรมสำหรับให้ประชาชนมาปฏิบัติธรรม และมีเจดีย์พิพิธภัณฑสถานเจ้าคุณซึ่งเป็นที่เคารพบูชาของคนในจังหวัดตราด

วัดโยธานิมิต หรือเรียกอีกชื่อว่า วัดโบสถ์ ตั้งอยู่ที่ถนนเทศบาล 4 ตรงสามแยกใกล้กับศาลหลักเมืองเป็นวัดหลวงเพียงแห่งเดียวในจังหวัดตราด สร้างขึ้นเมื่อครั้งสมเด็จพระเจ้าตากสินมารวบรวมไพร่พลที่เมืองตราด แต่เสร็จสมบูรณ์ในรัชสมัยรัชกาลที่ 3 วัดแห่งนี้เป็นที่ทำพิธีถือน้ำพิพัฒน์สัตยาของบรรดาข้าราชการ ตั้งแต่สมัยสมเด็จพระเจ้าตากสิน ต่อมาในสมัยรัชกาลที่ 5 จึงได้เปลี่ยนเป็นวัดไผ่ล้อม สิ่งที่น่าสนใจในวัดได้แก่ ภาพจิตรกรรมฝาผนังเล่าเรื่องพระเวสสันดรชาดกและศิลปะแบบอยุธยา

ศาลเจ้าพ่อหลักเมือง ตั้งอยู่บนถนนหลักเมือง ใกล้วัดโยธานิมิต ศาลนี้มีลักษณะแตกต่างจากศาลหลักเมืองอื่น ๆ คือ ตัวอาคารสร้างในลักษณะเป็นเก๋งจีน สมเด็จพระเจ้าตากสินโปรดเกล้าฯ ให้สร้างขึ้นตามความเชื่อแบบจีน เพื่อให้ปกป้องคุ้มครองเมืองตราดให้รอดพ้นจากอันตราย ในวันขึ้น 6 ค่ำ เดือน 6 ของทุกปี มีงานฉลองที่เรียกว่า “วันงานพลีเมือง” หรือที่ชาวจีนเรียกว่า “วันเซี่ยกงแซยิด” หมายถึง วันเกิดเจ้าพ่อหลักเมือง

โบราณสถานจวนเรชดังกัมปอร์ต ตั้งอยู่ที่ถนนหลักเมือง เป็นอาคารครึ่งตึกครึ่งไม้ 3 ชั้น หลังคาทรงปั้นหยาลดชั้นเคยใช้เป็นที่พำนักของข้าหลวงฝรั่งเศส ผู้รับมอบหมายจากรัฐบาลฝรั่งเศสให้ปกครองจังหวัดตราดในระหว่างปี พ.ศ. 2453-2464 ปัจจุบันเป็นสถานที่สำนักงานคุมประพฤติกระทรวงยุติธรรม แต่ยังคงรูปแบบประติมากรรมเดิมไว้

ป่าชายเลนบ้านเบรีดโน ตั้งอยู่เส้นทางไปแหลมศอก เป็นป่าชายเลนที่มีความสมบูรณ์เป็นอันดับ 2 ของประเทศไทย กิจกรรมภายในประกอบด้วยเส้นทางเดินป่าศึกษาธรรมชาติของระบบนิเวศน์ป่าชายเลนและนั่งเรือชมทัศนียภาพที่สวยงามของป่า

แหลมศอก เป็นสถานที่ตั้งของ ตำหนักสมเด็จพระหลวงชุมพรเขตอุดมศักดิ์ พระบิดาแห่งราชนาวีไทย มีหาดทรายแดงอยู่ในบริเวณและที่น่าสนใจคือ หมู่บ้านชาวประมง อันได้แก่ หมู่บ้านแหลมหิน และหมู่บ้านอ่าวช่อ

ศาลาราชการุณย์ สภากาชาดไทย เขาล้าน มีพิพิธภัณฑสถานของสภากาชาดแสดงวิถีชีวิตของผู้ลี้ภัยสงครามชาวกัมพูชา

วัดสะพานหิน ตั้งอยู่หมู่ที่ 5 ตำบลแหลมกลัด ไม่ปรากฏว่าสร้างในสมัยใด สันนิษฐานว่าอายุไม่ต่ำกว่า 100 ปี กลางสระน้ำมีโบสถ์เก่าแก่ และอยู่ห่างจากวัดประมาณ 1 กิโลเมตร มีสันหินเชื่อมสองฝั่งคลองให้เป็นทางคมนาคม

การท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์

มีอยู่ในตำบลห้วยแร่ ห้วยน้ำขาว หนองโสน บางพระ หนองคันทรงและแหล่งท่องเที่ยวชายฝั่งทะเล

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นันทกานต์ ชื่นอารมณ (2543) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว จากการศึกษาวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว ผลการศึกษามีพบว่า โดยรวมมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดี โดยมีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงสุดอยู่ในระดับดี ได้แก่ ด้านความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตกับการทำงาน รองลงมาคือ ด้านการปฏิบัติงานในสังคม ด้านบูรณาการทางสังคมและด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ โดยมีคุณภาพการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมต่ำสุดอยู่ในระดับปานกลาง

ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)

ผู้บริหารที่มีวุฒิทางการศึกษา และขนาดของโรงเรียนต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สุดา ดวงจันทร์ (2544) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในสังกัด สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จากการศึกษาวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ผลการศึกษามีพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านบูรณาการทางสังคมอยู่ในระดับดีมาก ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับดีปานกลางเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านการปฏิบัติงานในสังคม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม

คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู จำแนกตามเพศ พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู จำแนกตามประสบการณ์ทางการสอน พบว่า โดยรวมแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สว่าง จันทุมมี (2544) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนปฏิรูปการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากิ่งอำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี จาก การศึกษาวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษากิ่งอำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาวิจัยพบว่า

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของข้าราชการครู จากการศึกษาพื้นที่การปฏิบัติงานของ โรงเรียน ของข้าราชการครูกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ข้าราชการครูกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ (ร้อยละ 60.29) อยู่ใน พื้นที่การปฏิบัติงานของกลุ่ม โรงเรียนวันครู ที่เหลือ (ร้อยละ 39.71) อยู่ในพื้นที่การปฏิบัติงานของ กลุ่มโรงเรียนปรกฟ้า

ตอนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู จากการศึกษาพบว่า โดยรวมอยู่ใน ระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการมีส่วนร่วมและ เป็นที่ยอมรับของสังคมอยู่ในระดับดีมากกว่าด้านอื่น ๆ รองลงมาได้แก่ การส่งเสริมความเจริญเติบโต และความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน และด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถในการ ปฏิบัติงาน ตามลำดับ โดยมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอเป็น อันดับสุดท้าย

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู จำแนกตามพื้นที่การปฏิบัติงาน โดยรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติเมื่อพิจารณา เป็นรายด้านพบว่า ข้าราชการครูที่มีพื้นที่การปฏิบัติงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้าน ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถในการ ปฏิบัติงาน ด้านการส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ด้านการมีส่วนร่วม และเป็นที่ยอมรับของสังคม ด้านความมีระเบียบกฎเกณฑ์และความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลระหว่างการดำเนินชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงาน ที่ปฏิบัติกับสังคมในชุมชน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านสิ่งแวดล้อมและ ความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)

ดำรง พ่อคำ (2545) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับผลการ ปฏิบัติงานในหน้าที่ของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราด จาก การศึกษาวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในแต่ละด้านและ โดยรวมของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราด โดยจำแนกตามเขตที่ตั้ง และรายได้

ผลการศึกษาวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหาร โรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีระดับความรู้สึกรู้สึกหรือทัศนคติต่อการปฏิบัติงานในระดับมาก 4 ด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะ และปลอดภัย การบูรณาการทางสังคม การปฏิบัติงานในสังคม และระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ระดับปานกลาง มี 3 ด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และการพัฒนาความสามารถของบุคคล และระดับน้อยสุด มี 1 ด้าน คือ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม การปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การปฏิบัติงานในหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนมีระดับความรู้สึกรู้สึกหรือทัศนคติต่อการปฏิบัติงานในระดับมาก 5 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ งานธุรการ การเงินและพัสดุ งานกิจการนักเรียน งานอาคารสถานที่ งานบุคลากร และงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน และระดับปานกลางมี 1 ด้าน คือ งานวิชาการ

ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมของผู้บริหาร โรงเรียน จำแนกตามเขตที่ตั้งในเขตเมืองและเขตชนบทแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมของผู้บริหาร โรงเรียน จำแนกตามรายได้ คือ รายได้น้อยกับรายได้มากแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการปฏิบัติงานในสังคมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ส่วนด้านอื่น ๆ แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานในหน้าที่ โดยรวมของผู้บริหาร โรงเรียน จำแนกตามเขตที่ตั้งในเขตเมืองและเขตชนบทแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานในหน้าที่ โดยรวมของผู้บริหาร โรงเรียน จำแนกตามรายได้ คือ รายได้น้อยกับรายได้มากแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ถนอม สหะวรกุลศักดิ์ (2545) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในสังกัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา จากการศึกษาวิจัย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการศึกษาวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูโดยรวม ได้แก่ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะ ด้านความก้าวหน้าและ

ความมั่นคงในงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน และด้านการปฏิบัติงานในสังคม อยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์โดยจำแนกตามตัวแปร พบว่าข้าราชการครูในเขตเมือง กับนอกเขตเมือง รวมทั้งข้าราชการครูที่มีประสบการณ์มากและมีประสบการณ์น้อย มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง

คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในเขตเมือง กับข้าราชการครูนอกเขตเมือง ไม่แตกต่างกัน

คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูที่มีประสบการณ์มากกับข้าราชการครูที่มีประสบการณ์น้อยแตกต่างกัน

จรรยา นิพิฐพงษ์ (2550) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี จากการศึกษาวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูเทศบาลโดยรวมอยู่ในระดับมาก

คุณภาพชีวิตการทำงานของครูเทศบาล จำแนกตามเพศและจำแนกตามประสบการณ์ โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

คุณภาพชีวิตการทำงานของครูเทศบาล จำแนกตามรายได้ โดยรวมและด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ด้านพัฒนาการความสามารถของบุคคล ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านการปฏิบัติงานในสังคม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

นุกุล แก้วจรรยา (2550) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 114 จากการศึกษาวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุ 31-40 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 54.46 มีชั้นยศตามตำรวจมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 42.86 มีระยะเวลาในการรับราชการ 10-20 ปี มากที่สุด คิดเป็น ร้อยละ 51.79 ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน มีการรับรู้ระบบการบริหารภายในองค์กร ด้านการสื่อสารภายในองค์กรมากที่สุด รองลงมาคือ รับรู้ระบบการบริหารขององค์กรด้านการดูแลสุขภาพในองค์กร ถัดไปคือ รับรู้ระบบการบริหารขององค์กรด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา และรับรู้ระบบการบริหารขององค์กรด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจน้อยที่สุด

ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับน้อย โดยมีคุณภาพชีวิตใจการทำงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมมากที่สุด รองลงมาคือ

ด้านสมดุลแห่งชีวิต ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพของตนเอง

ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม และด้านความก้าวหน้าความมั่นคงในการทำงานน้อยที่สุด อรทัย ใจทหาร (2552) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 จากการศึกษาวิจัย มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็น เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 ผลการศึกษาวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู โดยรวมอยู่ในระดับมากระวังจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการปฏิบัติงานสังคม ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย และด้านบูรณาการทางสังคม

เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู จำแนกตามเพศชายและเพศหญิง พบว่า ข้าราชการครูที่มีเพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ครูผู้ชายมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานอยู่ในระดับมากกว่าครูผู้หญิง ส่วนด้านอื่น ๆ แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู จำแนกตามประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี และประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี โดยรวมมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ครูที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับมากกว่าประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี ส่วนด้านอื่น ๆ แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อินทร ทิพย์คุณอก (2553) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว จากการศึกษาวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุ 41-50 ปี มากที่สุด รองลงมา

มีอายุ 51-60 ปี และส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี และมีสถานภาพสมรสและอยู่ด้วยกัน มากที่สุด รองลงมาคือสมรสและแยกกันอยู่ และมีรายได้ต่อเดือน 15,001-20,000 บาท มากที่สุด รองลงมาคือ มากกว่า 20,000 บาท และส่วนใหญ่พบว่า มีระยะเวลาในการรับราชการ 31 ปีขึ้นไป รองลงมาคือ 10-20 ปี

ภาพรวมระดับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ พบว่า อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า คุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานมากเป็นอันดับหนึ่ง ได้แก่ ด้านสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชุมชน ส่วนด้านที่ระดับคุณภาพชีวิตสองอันดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน และด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ตามลำดับ

ผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ รายด้าน พบว่า ด้านสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตดีกว่าทุกด้านเป็นอันดับ 1 รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชุมชน ด้านการมีส่วนร่วมและยอมรับทางสังคม ด้านระเบียบวินัยและความเป็นธรรม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานและอันดับสุดท้ายคือ ด้านค่าตอบแทน ตามลำดับ

ตารางที่ 6 สรุปประเด็นงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ตัวแปร	ประเด็น	ผู้วิจัย
เพศ	เพศต่างกัน คุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน	จรรยา นิพิฐพงษ์
อายุ	ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุ 41-50 ปี มากที่สุด	อินทร ทิพย์คุนออก
สถานภาพการสมรส	มีสถานภาพสมรสและอยู่ด้วยกันมากที่สุด	อินทร ทิพย์คุนออก
ระดับการศึกษา	ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มากที่สุด	อินทร ทิพย์คุนออก
ตำแหน่งงาน	มีชั้นยศดาบตำรวจมากที่สุด	นุกุล แก้วจรรยา
รายได้	มีรายได้ต่อเดือน 15,001-20,000 บาทมากที่สุด	อินทร ทิพย์คุนออก

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ตัวแปร	ประเด็น	ผู้วิจัย
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	1. ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม แตกต่างกันในระดับ .05 2. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมอยู่ในระดับน้อยสุด	จรรยา นิพิฐพงษ์ ดำรง พ่อคำ
ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	1. ด้านสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยเป็นอันดับหนึ่ง 2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยอยู่ในระดับมาก	อินทร ทิพย์คุณอก ดำรง พ่อคำ
ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง	ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล อยู่ในระดับมาก	ถนอม สหะวรกุลศักดิ์
ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับของสังคมอยู่ในระดับดีมาก	สว่าง จันทุมมี
ด้านสิทธิส่วนบุคคล	ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจน้อยที่สุด	นุกุล แก้วจรรยา
ด้านจังหวะชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว	ด้านความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตกับการทำงานอยู่ในระดับดี	นันทกานต์ ชื่นอารมณ
ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	1. ด้านบูรณาการทางสังคม อยู่ในระดับดีมาก 2. ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมมากที่สุด	สุดา ดวงจันทร์ นุกุล แก้วจรรยา

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด ครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับ คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด และเพื่อทราบถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากร จำแนกตาม ลักษณะส่วนบุคคล โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไปในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด จำนวน 600 คน (ข้อมูลจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2555) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไปในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด จำนวน 240 คน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยด้วยการใช้สูตรของ ยามาเน่ (Yamane, 1970) โดยกำหนดระดับค่าความเชื่อมั่นที่ 95% และความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ .05 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ได้ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

โดยที่

n = ขนาดตัวอย่าง

N = จำนวนของประชากรทั้งหมด

E = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้

แทนค่าสูตร

$$\begin{aligned} n &= \frac{600}{1 + 600(0.05)^2} \\ &= 240 \text{ คน} \end{aligned}$$

หลังจากได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างแล้วได้ทำการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามสัดส่วนโดยใช้สูตรดังนี้

$$\text{จำนวนตัวอย่างในแต่ละกลุ่ม} = \frac{\text{จำนวนขนาดตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนประชากรในแต่ละกลุ่ม}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

โดยแยกเป็น

ตารางที่ 7 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

หน่วยงาน	จำนวน ประชากร (คน)	จำนวน กลุ่มตัวอย่าง (คน)
องค์การบริหารส่วนตำบลวังกระแจะ	93	37
องค์การบริหารส่วนตำบลท่ากุ่ม	21	8
องค์การบริหารส่วนตำบลเนินทราย	16	6
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโสน	25	10
องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยน้ำขาว	12	5
องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมกลัด	33	13
องค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวใหญ่	17	7
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคันทร้ง	25	10
องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแร่	27	11
เทศบาลเมืองตราด	178	71
เทศบาลตำบลท่าพริกเนินทราย	70	28
เทศบาลตำบลหนองเสม็ด	42	17
เทศบาลตำบลซำราก	21	9
เทศบาลตำบลตะกาง	20	8
รวม	600	240

หลังจากนั้นจึงทำการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด โดยแบ่ง เป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยด้านบุคคล เป็นแบบเลือกตอบ จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด เป็นแบบมาตรวัดและ ให้คะแนนแบบ (Rating scale) จำนวน 8 ด้าน ๆ ละ 4 ข้อ โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด	ให้ 4 คะแนน
เห็นด้วยมาก	ให้ 3 คะแนน
เห็นด้วยน้อย	ให้ 2 คะแนน
เห็นด้วยน้อยที่สุด	ให้ 1 คะแนน

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. การตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) โดยกำหนดแบบสอบถามเรื่องคุณภาพชีวิต การทำงานของบุคลากร ส่งให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ดังมีรายชื่อดังนี้

- 1.1 อาจารย์พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาจันทบุรี วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
- 1.2 นางสาวสริน วงศ์คำปิ่น ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมกลัด
- 1.3 นางสาวฉัตร คล่องสืบขาว ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักงานปลัด

ตรวจสอบในด้านความตรงตามเนื้อหา (Content validity) รูปแบบของแบบสอบถาม (Format) ความเหมาะสมด้านภาษา (Wording) ความสมบูรณ์ของคำชี้แจง และความเหมาะสมของ การใช้เวลาในการตอบ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา จากนั้นนำมาปรับปรุงให้เหมาะสม กับกลุ่มตัวอย่าง

2. การหาค่าความเที่ยง (Reliability) โดยการนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดสอบ (Try out) กับกลุ่มบุคลากรในเทศบาลตำบลสองพี่น้อง อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำนวน 15 คน และเทศบาลตำบลบ่อ อำเภอดง จังหวัดจันทบุรี จำนวน 15 คน รวม 30 คน แล้วหาค่าความเที่ยง ของแบบสอบถามโดยวิธีการของครอนบาช (Cronbach' s alpha) วิเคราะห์หาค่าความเที่ยงหรือ

ความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม เท่ากับ .916 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามนี้มีความเชื่อถือได้และสามารถนำไปเก็บข้อมูลได้จริงต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอนดังนี้

1. ดำเนินการแจกแบบสอบถามแก่พนักงานเทศบาล พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด จำนวน 240 คน
2. เมื่อแจกแบบสอบถามเสร็จเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ ครบถ้วนและความถูกต้องของข้อมูลในแบบสอบถาม
3. ทำการวิเคราะห์ ประมวลผลข้อมูล โดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์โดยโปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ตอน คือ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน และข้อมูลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด โดยใช้วิธีประมวลผลค่าทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยเลือกใช้สถิติในการวิเคราะห์เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะของข้อมูล และตอบวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ ใช้ค่าความถี่ ร้อยละ (Percentage)
2. ข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
3. เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด ใช้สถิติ t-test สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระ 2 กลุ่ม และใช้สถิติ One-way ANOVA สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระที่มีตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป เมื่อพบว่าแตกต่างจึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยใช้ LSD (Least-Significant different test)

เกณฑ์การแปลผล

ในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{สูตรอันตรายภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนช่วงชั้น}} \\ &= \frac{4-1}{4} \\ &= 0.75 \end{aligned}$$

ค่าเฉลี่ย

3.26-4.00 เห็นด้วยมากที่สุด หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดีมาก

2.51-3.25 เห็นด้วยมาก หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดี

1.76-2.50 เห็นด้วยน้อย หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับพอใช้

1.00-1.75 เห็นด้วยน้อยที่สุด หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับไม่ดี

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาวินิจฉัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองตราด และเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด จำนวน 240 คน ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทั่วไป

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทั่วไป

ตารางที่ 8 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

สถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	117	48.75
1.2 หญิง	123	51.25
รวม	240	100.00

ตารางที่ 8 (ต่อ)

สถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
2. อายุ		
2.1 ต่ำกว่า 20 ปี	13	5.42
2.2 20 ปีขึ้นไป-30 ปี	74	30.83
2.3 30 ปีขึ้นไป-40 ปี	96	40.00
2.4 40 ปีขึ้นไป-50 ปี	50	20.83
2.5 50 ปีขึ้นไป	7	2.92
รวม	240	100.00
3. สถานภาพการสมรส		
3.1 โสด	135	56.25
3.2 สมรส	96	40.00
3.3 หม้าย/หย่า/แยก	9	3.75
รวม	240	100.00
4. ระดับการศึกษา		
4.1 ประถมศึกษา	16	6.67
4.2 มัธยมศึกษาตอนต้น	7	2.92
4.3 มัธยมศึกษาตอนปลาย, ปวช. หรือเทียบเท่า	38	15.83
4.4 อนุปริญญา, ปวส. หรือเทียบเท่า	54	22.50
4.5ปริญญาตรี	97	40.42
4.6 สูงกว่าปริญญาตรี	28	11.67
รวม	240	100.00

ตารางที่ 8 (ต่อ)

สถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
5. ตำแหน่งงาน		
5.1 ข้าราชการระดับ 6 ขึ้นไป	26	10.83
5.2 ข้าราชการระดับ 3-5	53	22.08
5.3 ข้าราชการระดับ 1-2	53	22.08
5.4 ลูกจ้างประจำ	11	4.58
5.5 พนักงานจ้างตามภารกิจ	73	30.42
5.6 พนักงานจ้างทั่วไป	24	10.00
รวม	240	100.00
6. รายได้		
6.1 ไม่เกิน 5,000 บาท/เดือน	4	1.67
6.2 5,001-10,000 บาท/เดือน	86	35.83
6.3 10,001-15,000 บาท/เดือน	122	50.83
6.4 15,001-20,000 บาท/เดือน	18	7.50
6.5 20,001 บาทขึ้นไป	10	4.17
รวม	240	100.00

จากตารางที่ 8 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 51.25 รองลงมาคือ เพศชาย คิดเป็นร้อยละ 48.75 ตามลำดับ

อายุ พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุ 30 ปีขึ้นไป-40 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 40.00 อายุ 20 ปีขึ้นไป-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.83 อายุ 40 ปีขึ้นไป-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.83 อายุต่ำกว่า 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 5.42 และอายุ 50 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 2.92 สถานภาพการสมรส พบว่า ส่วนใหญ่ โสด มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 56.25 สมรส คิดเป็นร้อยละ 40.00 และหม้าย/หย่า/แยก คิดเป็นร้อยละ 3.75

ระดับการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่ระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 40.42 ระดับอนุปริญญา, ปวส. หรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 22.50 ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย, ปวช. หรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 15.83 สูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 11.67 ระดับประถมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 6.67 และ

ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น คิดเป็นร้อยละ 2.92 ตำแหน่งงาน พบว่า ส่วนใหญ่ตำแหน่งพนักงานจ้าง ตามภารกิจ คิดเป็นร้อยละ 30.42 ข้าราชการระดับ 3-5 และข้าราชการระดับ 1-2 คิดเป็นร้อยละ 22.08 เท่ากัน ข้าราชการระดับ 6 ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 10.83 พนักงานจ้างทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 10.00 และ ลูกจ้างทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 4.58

รายได้ พบว่า ส่วนใหญ่รายได้ 10,001-15,000 บาท/ เดือน คิดเป็นร้อยละ 50.83 รายได้ 5,001-10,000 บาท/ เดือน 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 35.83 รายได้ 15,001-20,000 บาท/ เดือน รายได้ 20,001 ขึ้นไป และรายได้ไม่เกิน 5,000 บาท/ เดือน คิดเป็นร้อยละ 1.67

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด

ตารางที่ 9 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	จำนวนร้อยละของระดับความคิดเห็น				\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. รายได้ที่เป็นเงินเดือน ค่าตอบแทน เงินเพิ่มต่าง ๆ ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน	51 (21.25)	71 (29.58)	69 (28.75)	49 (20.42)	2.52	1.04	ดี	4
2. รายได้ที่เป็นเงินเดือน ค่าตอบแทน เงินเพิ่มต่าง ๆ ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านทำ	49 (20.42)	83 (34.58)	71 (29.58)	37 (15.42)	2.60	0.98	ดี	2
3. รายได้ที่เป็นเงินเดือนค่าตอบแทน เงินเพิ่มต่าง ๆ ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับความรับผิดชอบต่องานของท่าน	29 (7.53)	182 (47.27)	155 (40.26)	19 (4.94)	2.61	0.99	ดี	1
4. สวัสดิการต่าง ๆ นอกเหนือจากที่ได้รับเป็นตัวเงิน เช่น ค่าเช่าบ้าน ค่ารักษาพยาบาล ที่ได้รับจากหน่วยงานของท่าน มีความเหมาะสม	32 (8.31)	209 (54.29)	126 (32.73)	18 (4.68)	2.53	1.00	ดี	3
รวม					2.57	0.88	ดี	

จากตารางที่ 9 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 2.57, SD = 0.88$)

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

บุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อันดับแรกคือรายได้ที่เป็นเงินเดือน ค่าตอบแทนเงินเพิ่มต่าง ๆ ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับความรับผิดชอบต่องานของท่าน อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 2.61, SD = 0.99$) รองลงมาคือ รายได้ที่เป็นเงินเดือน ค่าตอบแทน เงินเพิ่มต่าง ๆ ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำ ($\bar{X} = 2.60, SD = 0.98$) สวัสดิการต่าง ๆ นอกเหนือจากที่ได้รับเป็นตัวเงิน เช่น ค่าเช่าบ้าน ค่ารักษาพยาบาล ที่ได้รับจากหน่วยงานของท่าน มีความเหมาะสม ($\bar{X} = 2.53, SD = 1.00$) และรายได้ที่เป็นเงินเดือน ค่าตอบแทน เงินเพิ่มต่าง ๆ ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ($\bar{X} = 2.52, SD = 1.04$) ตามลำดับ

ตารางที่ 10 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	จำนวนร้อยละของระดับความคิดเห็น				\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. สถานที่ทำงานของท่านมีความสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย	9 (3.75)	175 (72.92)	55 (22.92)	1 (0.42)	2.94	2.67	ดี	1
2. สถานที่ทำงานของท่านมีแสงสว่างเพียงพอแก่การทำงาน	39 (16.25)	98 (40.83)	101 (42.08)	2 (0.83)	2.73	0.74	ดี	2
3. สถานที่ทำงานของท่านอยู่ในสภาพที่แออัด คับแคบ ไม่เหมาะแก่การปฏิบัติงาน	4 (1.67)	144 (60.00)	66 (27.50)	26 (10.83)	2.53	0.71	ดี	3
รวม					2.68	0.58	ดี	

จากตารางที่ 10 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 2.68, SD = 0.58$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

บุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ อันดับแรกคือสถานที่ทำงานของท่านมีความสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 2.94, SD = 2.67$) รองลงมาคือ สถานที่ทำงานของท่านมีแสงสว่างเพียงพอแก่การทำงาน ($\bar{X} = 2.73, SD = 0.74$) สถานที่ทำงานของท่าน

อยู่ในสภาพที่แออัด คับแคบ ไม่เหมาะแก่การปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.53, SD = 0.71$) และสถานที่ทำงานของท่านมีระบบรักษาความปลอดภัยภายในหน่วยงานที่เหมาะสม ($\bar{X} = 2.52, SD = 0.56$) ตามลำดับ

ตารางที่ 11 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	จำนวนร้อยละของระดับความคิดเห็น				\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. หน่วยงานของท่านมีความพร้อมที่จะส่งเสริมให้ท่านก้าวขึ้นไปในตำแหน่งที่สูงขึ้นตามลำดับ	37 (15.42)	102 (42.50)	65 (27.08)	36 (15.00)	2.58	0.92	ดี	3
2. หน่วยงานของท่านมีการสับเปลี่ยนโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ เพื่อให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล	31 (12.92)	102 (42.50)	70 (29.17)	37 (15.42)	2.53	0.91	ดี	4
3. การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งของหน่วยงานของท่านเป็นไปตามเกณฑ์ และมีความเหมาะสม	30 (12.50)	119 (49.58)	58 (24.17)	33 (13.75)	2.61	0.88	ดี	2
4. ท่านพอใจเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน	34 (14.17)	114 (47.50)	78 (32.50)	14 (5.83)	2.70	0.78	ดี	1
รวม					2.61	0.79	ดี	

จากตารางที่ 11 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด ด้านความ ก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 2.61, SD = 0.79$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

บุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานอันดับแรกคือท่านพอใจเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 2.70, SD = 0.78$) รองลงมาคือ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งของหน่วยงานของท่านเป็นไปตามเกณฑ์ และมีความเหมาะสม ($\bar{X} = 2.61, SD = 0.88$) หน่วยงานของท่านมีความพร้อมที่จะส่งเสริมให้ท่านก้าวขึ้นไปในตำแหน่งที่สูงขึ้นตามลำดับ ($\bar{X} = 2.58, SD = 0.92$) และหน่วยงานของท่านมีการสับเปลี่ยน โยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ เพื่อให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล ($\bar{X} = 2.53, SD = 0.91$) ตามลำดับ

ตารางที่ 12 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด ด้านโอกาสการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง

ด้านโอกาสการพัฒนาขีดความสามารถ ของตนเอง	จำนวนร้อยละของระดับความคิดเห็น				\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านมีโอกาสได้นำความรู้ความสามารถ ของท่านมาใช้ในการปฏิบัติงานได้ อย่างเต็มที่	22 (9.58)	174 (72.50)	40 (16.67)	3 (1.25)	2.90	0.55	ดี	1
2. งานที่ท่านทำอยู่ ทำให้ท่านได้พัฒนา ทักษะในการทำงาน ตลอดจนความรู้ ความสามารถของท่าน	20 (8.33)	123 (51.25)	95 (39.58)	2 (0.83)	2.67	0.64	ดี	3
3. หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้ ไปอบรมหาความรู้เพิ่มเติม เพื่อเพิ่มศักยภาพ การทำงานของท่านอย่างต่อเนื่อง	20 (8.33)	159 (66.25)	54 (22.50)	7 (2.92)	2.80	0.62	ดี	2
4. หน่วยงานของท่านมีนโยบายการพัฒนา ความสามารถของบุคลากรอย่างชัดเจน	13 (5.42)	130 (54.17)	92 (38.33)	5 (2.08)	2.63	0.62	ดี	4
รวม					2.61	0.79	ดี	

จากตารางที่ 12 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด ด้านโอกาสการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 2.61$, $SD = 0.79$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้ บุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานตราด ด้านโอกาสการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง อันดับแรกคือท่านมีโอกาสได้นำความรู้ความสามารถของท่านมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 2.90$, $SD = 0.55$) รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้ไปอบรมหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อเพิ่มศักยภาพการทำงานของท่านอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 2.80$, $SD = 0.62$) งานที่ท่านทำอยู่ทำให้ท่านได้พัฒนาทักษะในการทำงาน ตลอดจนความรู้ ความสามารถของท่าน ($\bar{X} = 2.67$, $SD = 0.64$) และหน่วยงานของท่านมีนโยบายการพัฒนาความสามารถของบุคลากรอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 2.63$, $SD = 0.62$) ตามลำดับ

ตารางที่ 13 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	จำนวนร้อยละของระดับความคิดเห็น				\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. หน่วยงานของท่านมีการประชุมหารือเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงานเพื่อแสวงหาแนวทางแก้ไขที่เหมาะสม	20 (8.33)	140 (58.33)	76 (31.67)	4 (1.67)	2.73	0.63	ดี	2
2. ในหน่วยงานของท่านมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้พนักงานในหน่วยงานได้มีโอกาสทำงานร่วมกัน	12 (5.00)	131 (54.58)	93 (38.75)	4 (1.67)	2.63	0.61	ดี	3
3. เพื่อนร่วมงานของท่านมีการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี	24 (10.00)	172 (71.67)	40 (16.67)	4 (1.67)	2.90	0.57	ดี	1
4. หน่วยงานของท่านมีความเป็นกันเองระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา	18 (7.50)	117 (48.75)	99 (41.25)	6 (2.50)	2.61	0.66	ดี	4
รวม					2.72	0.48	ดี	

จากตารางที่ 13 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 2.72$, $SD = 0.48$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้ บุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานตราด ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น อันดับแรกคือ เพื่อนร่วมงานของท่านมีการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดีอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 2.90$, $SD = 0.57$) รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านมีการประชุมหารือเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงานเพื่อแสวงหาแนวทางแก้ไขที่เหมาะสม ($\bar{X} = 2.73$, $SD = 0.63$) ในหน่วยงานของท่านมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้พนักงานในหน่วยงานได้มีโอกาสทำงานร่วมกัน ($\bar{X} = 2.63$, $SD = 0.61$) และหน่วยงานของท่านมีความเป็นกันเองระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 2.61$, $SD = 0.66$) ตามลำดับ

ตารางที่ 14 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด ด้านสิทธิส่วนบุคคล

ด้านสิทธิส่วนบุคคล	จำนวนร้อยละของระดับความคิดเห็น				\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามขอบเขตหน้าที่ที่เหมาะสม	33 (13.75)	151 (62.92)	49 (20.42)	7 (2.92)	2.88	0.67	ดี	1
2. ผู้บังคับบัญชาของท่านไม่ก้าวก่ายในเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับเรื่องงาน	43 (17.92)	126 (52.50)	60 (25.00)	11 (4.58)	2.84	0.77	ดี	2
3. ผู้ร่วมงานเคารพในสิทธิส่วนบุคคลซึ่งกันและกัน	30 (12.50)	146 (60.83)	59 (24.58)	5 (2.08)	2.84	0.66	ดี	3
4. พนักงานในหน่วยงานของท่านได้รับความเสมอภาคกันในเรื่องกฎระเบียบ การประเมินผลงาน ค่าตอบแทน	31 (12.92)	146 (60.83)	52 (21.67)	11 (4.58)	2.82	0.71	ดี	4
รวม					2.84	0.58	ดี	

จากตารางที่ 14 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด ด้านสิทธิส่วนบุคคล พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 2.84, SD = 0.58$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

บุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานตราด ด้านสิทธิส่วนบุคคล อันดับแรกคือ หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ตามขอบเขตหน้าที่ที่เหมาะสมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 2.88, SD = 0.67$) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาของท่านไม่ก้าวก่ายในเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับเรื่องงาน ($\bar{X} = 2.84, SD = 0.77$) ผู้ร่วมงานเคารพในสิทธิส่วนบุคคลซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 2.84, SD = 0.66$) และพนักงานในหน่วยงานของท่านได้รับความเสมอภาคกันในเรื่องกฎระเบียบ การประเมินผลงาน ค่าตอบแทน ($\bar{X} = 2.82, SD = 0.71$) ตามลำดับ

ตารางที่ 15 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด ด้านจังหวะชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว

ด้านจังหวะชีวิตที่มีความสมดุลระหว่าง ชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว	จำนวนร้อยละของระดับความคิดเห็น				\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ปริมาณงานที่ท่านได้รับในแต่ละวัน มีความเหมาะสม	28 (11.67)	141 (58.75)	68 (28.33)	3 (1.25)	2.81	0.64	ดี	4
2. ท่านมีเวลาว่างให้กับตนเองและครอบครัว ในแต่ละวันรวมถึงวันหยุดราชการ	34 (14.17)	142 (59.17)	59 (24.58)	5 (2.08)	2.85	0.67	ดี	2
3. การทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อ การดำเนินชีวิตประจำวันหรือครอบครัว	38 (15.83)	132 (55.00)	67 (27.92)	3 (1.25)	2.85	0.68	ดี	1
4. เวลาทำงานและเวลาพักผ่อนในแต่ละวัน ของท่านมีความเหมาะสม	33 (13.75)	140 (58.33)	66 (27.50)	1 (0.42)	2.85	0.64	ดี	3
รวม					2.84	0.55	ดี	

จากตารางที่ 15 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด ด้านจังหวะชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 2.84, SD = 0.55$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

บุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานตราด ด้านจังหวะชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว อันดับแรกคือ การทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตประจำวันหรือครอบครัว อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 2.85, SD = 0.68$) รองลงมาคือ ท่านมีเวลาว่างให้กับตนเองและครอบครัวในแต่ละวันรวมถึงวันหยุดราชการ ($\bar{X} = 2.85, SD = 0.67$) เวลาทำงานและเวลาพักผ่อนในแต่ละวันของท่านมีความเหมาะสม ($\bar{X} = 2.85, SD = 0.64$) และปริมาณงานที่ท่านได้รับในแต่ละวันมีความเหมาะสม ($\bar{X} = 2.80, SD = 0.64$) ตามลำดับ

ตารางที่ 16 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	จำนวนร้อยละของระดับความคิดเห็น				\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมที่เป็นสาธารณะประโยชน์อย่างสม่ำเสมอ	45 (18.75)	177 (73.75)	18 (7.50)	0 (0.00)	3.11	0.50	ดี	1
2. หน่วยงานของท่านดำเนินนโยบายที่จะช่วยลดปัญหาสังคมและสิ่งแวดล้อม	30 (12.50)	139 (57.92)	70 (29.17)	1 (0.42)	2.83	0.64	ดี	4
3. หน่วยงานของท่านเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ให้กับสังคม	35 (14.58)	145 (60.42)	58 (24.17)	2 (0.83)	2.89	0.64	ดี	3
4. หน่วยงานของท่านปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขกับสังคมโดยรวม	43 (17.92)	145 (60.42)	51 (21.25)	1 (0.42)	2.96	0.64	ดี	2
รวม					2.95	0.50	ดี	

จากตารางที่ 16 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 2.95$, $SD = 0.50$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้ บุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานตราด ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม อันดับแรกคือหน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมที่เป็นสาธารณะประโยชน์อย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.11$, $SD = 0.50$) รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขกับสังคมโดยรวม ($\bar{X} = 2.96$, $SD = 0.64$) หน่วยงานของท่านเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสารที่เป็นประโยชน์ให้กับสังคม ($\bar{X} = 2.89$, $SD = 0.64$) และหน่วยงานของท่านดำเนินนโยบายที่จะช่วยลดปัญหาสังคมและสิ่งแวดล้อม ($\bar{X} = 2.83$, $SD = 0.64$) ตามลำดับ

ตารางที่ 17 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด ภาพรวมด้านต่าง ๆ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	2.57	0.88	ดี	8
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	2.68	0.58	ดี	6
3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	2.60	0.79	ดี	7
4. ด้านโอกาสการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง	2.75	0.46	ดีมาก	4
5. ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	2.72	0.48	ดีมาก	5
6. ด้านสิทธิส่วนบุคคล	2.84	0.58	ดี	2
7. ด้านจังหวะชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว	2.84	0.55	ดี	3
8. ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	2.95	0.50	ดี	1
รวม	2.74	0.37	คุณภาพชีวิตดี	

จากตารางที่ 17 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด ภาพรวมด้านต่าง ๆ พบว่า ภาพรวมคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 2.74, SD = 0.37$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้ บุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานภาพรวมด้านต่าง ๆ อันดับแรกคือด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 2.95, SD = 0.50$) รองลงมาคือ ด้านสิทธิส่วนบุคคล ($\bar{X} = 2.84, SD = 0.58$) และอันดับสุดท้ายคือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($\bar{X} = 2.57, SD = 0.88$)

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด

ตารางที่ 18 การวิเคราะห์เปรียบเทียบเพศกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด

เพศ	จำนวน	\bar{X}	SD	t	$Sig.$
ชาย	117	2.70	.35	-1.573	.117
หญิง	123	2.78	.39		

* $p > .05$

จากตารางที่ 18 การเปรียบเทียบเพศกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด โดยใช้ค่าสถิติ t-test เพื่อทดสอบสมมติฐาน พบว่า ค่า $Sig.$ เท่ากับ 0.117 สูงกว่า .05 แสดงว่า บุคลากรเพศชายและบุคลากรเพศหญิง มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ .05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 19 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	$Sig.$
ระหว่างกลุ่ม	4	.045	.011	.80	.989
ภายในกลุ่ม	235	33.532	.143		
รวม	239	33.578			

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด โดยใช้ค่าสถิติ One-way ANOVA เพื่อทดสอบสมมติฐาน พบว่า ค่า F เท่ากับ 0.80 และค่า $Sig.$ เท่ากับ 0.989 สูงกว่า .05 แสดงว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน

ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ .05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 20 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด
จำแนกตามสถานภาพการสมรส

แหล่งความแปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
ระหว่างกลุ่ม	2	.384	.192	1.372	.256
ภายในกลุ่ม	237	33.194	.140		
รวม	239	33.578			

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของ
คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองตราด
จังหวัดตราด โดยใช้ค่าสถิติ One-way ANOVA เพื่อทดสอบสมมติฐาน พบว่า ค่า *F* เท่ากับ 1.372
และค่า *Sig.* เท่ากับ .256 สูงกว่า .05 แสดงว่า บุคลากรที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีคุณภาพชีวิต
การทำงาน ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ .05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 21 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด
จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
ระหว่างกลุ่ม	5	1.788	.358	2.633	.024
ภายในกลุ่ม	234	31.789	.136		
รวม	239	33.578			

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 21 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของ
คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองตราด

จังหวัดตราด โดยใช้ค่าสถิติ One-way ANOVA เพื่อทดสอบสมมติฐาน พบว่า ค่า F เท่ากับ 2.633 และค่า $Sig.$ เท่ากับ .024 แสดงว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ .05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และได้ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธี LSD (Least Sig.nificant different test) ได้ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 22

ตารางที่ 22 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ (Post hoc) ของค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ประถมศึกษา	มัธยมศึกษาตอนต้น	มัธยมศึกษาตอนปลาย, ปวช. หรือเทียบเท่า	อนุปริญญา, ปวส. หรือเทียบเท่า	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
ประถมศึกษา	-					
มัธยมศึกษาตอนต้น		-				
มัธยมศึกษาตอนปลาย, ปวช. หรือเทียบเท่า			-			
อนุปริญญา, ปวส. หรือเทียบเท่า				-		-.2357*
ปริญญาตรี					-	-.2674*
สูงกว่าปริญญาตรี						

จากการทดสอบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธี LSD (Least Sig.nificant different test) พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน จำนวน 2 คู่ ดังนี้
 คู่ที่ 1 ระหว่างกลุ่มระดับอนุปริญญา, ปวส หรือเทียบเท่ากับสูงกว่าปริญญาตรี
 คู่ที่ 2 ระหว่างกลุ่มระดับปริญญาตรีกับสูงกว่าปริญญาตรี

ตารางที่ 23 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด
จำแนกตามตำแหน่งงาน

แหล่งความแปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
ระหว่างกลุ่ม	5	3.278	.656	5.064	.000*
ภายในกลุ่ม	234	30.299	.129		
รวม	239	33.578			

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของ
คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองตราด
จังหวัดตราด โดยใช้ค่าสถิติ One-way ANOVA เพื่อทดสอบสมมติฐาน พบว่า ค่า *F* เท่ากับ 5.064
และค่า *Sig.* เท่ากับ .000 แสดงว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน
แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้และได้ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบ
ความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธี LSD (Least Sig.nificant different test) ได้ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 24

ตารางที่ 24 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ (Post hoc) ของค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพ
ชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองตราด
จังหวัดตราด จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	ข้าราชการระดับ 6 ขึ้นไป	ข้าราชการ ระดับ 3-5	ข้าราชการ ระดับ 1-2	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
ข้าราชการระดับ 6 ขึ้นไป	-		.1788*		.3596*	.3459*
ข้าราชการระดับ 3-5		-			.1932*	.1795*
ข้าราชการระดับ 1-2			-		.1808*	
ลูกจ้างประจำ				-		
พนักงานจ้างตามภารกิจ					-	
พนักงานจ้างทั่วไป						-

จากการทดสอบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธี LSD (Least Sig.nificant different test) พบว่า
บุคลากร ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน จำนวน 6 คู่ ดังนี้

- คู่ที่ 1 ระหว่างกลุ่มข้าราชการระดับ 6 ขึ้นไปกับข้าราชการระดับ 1-2
 คู่ที่ 2 ระหว่างกลุ่มข้าราชการระดับ 6 ขึ้นไปกับพนักงานจ้างตามภารกิจ
 คู่ที่ 3 ระหว่างกลุ่มข้าราชการระดับ 6 ขึ้นไปกับพนักงานจ้างทั่วไป
 คู่ที่ 4 ระหว่างกลุ่มข้าราชการระดับ 3-5 กับพนักงานจ้างตามภารกิจ
 คู่ที่ 5 ระหว่างกลุ่มข้าราชการระดับ 1-2 กับพนักงานจ้างตามภารกิจ
 คู่ที่ 6 ระหว่างกลุ่มระดับปริญญาตรีกับสูงกว่าปริญญาตรี

ตารางที่ 25 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด จำแนกตามรายได้

แหล่งความแปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
ระหว่างกลุ่ม	4	3.435	.656	6.695	.000*
ภายในกลุ่ม	235	30.143	.129		
รวม	239	33.578			

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 25 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด โดยใช้ค่าสถิติ One-way ANOVA เพื่อทดสอบสมมติฐาน พบว่า ค่า *F* เท่ากับ 5.064 และค่า *Sig.* เท่ากับ .000 แสดงว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และได้ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธี LSD (Least Sig.nificant different test) ได้ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 26

ตารางที่ 26 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ (Post hoc) ของค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพ
ชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองตราด
จังหวัดตราด จำแนกตามรายได้

รายได้	ไม่เกิน 5,000 บาท/ เดือน	5,001-10,000 บาท/ เดือน	10,001-15,000 บาท/ เดือน	15,001-20,000 บาท/ เดือน	20,001 บาทขึ้นไป
ไม่เกิน 5,000 บาท/ เดือน	-	-4233*			
5,001-10,000 บาท/ เดือน		-	-1421*	-2706*	-4890*
10,001-15,000 บาท/ เดือน			-		-3469*
15,001-20,000 บาท/ เดือน				-	
20,001 บาทขึ้นไป					-

จากการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Sig.nificant different test) พบว่า
บุคลากร ที่มีจากการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Sig.nificant different test)
พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน จำนวน 5 คู่ ดังนี้

- คู่ที่ 1 ระหว่างกลุ่มไม่เกิน 5,000 บาท/ เดือน กับ 5,001-10,000 บาท/ เดือน
- คู่ที่ 2 ระหว่างกลุ่ม 5,001-10,000 บาท/ เดือน กับ 10,001-15,000 บาท/ เดือน
- คู่ที่ 3 ระหว่างกลุ่ม 5,001-10,000 บาท/ เดือน กับ 15,001-20,000 บาท/ เดือน
- คู่ที่ 4 ระหว่างกลุ่ม 5,001-10,000 บาท/ เดือน กับ 20,001 ขึ้นไป
- คู่ที่ 5 ระหว่างกลุ่ม 10,001-15,000 บาท/ เดือน กับ 20,001 ขึ้นไป

ตารางที่ 27 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ
1. บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
2. บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
3. บุคลากรที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
4. บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
5. บุคลากรที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
6. บุคลากรที่มีรายได้ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของ บุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด และเพื่อเปรียบเทียบ คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด จำนวน 240 คน และ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Stand deviation) ส่วนการวิเคราะห์ทดสอบสมมติฐานใช้สถิติ (One-way ANOVA) ซึ่งผลการศึกษานำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า บุคลากรในสังกัดองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด ที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง อายุ 30 ปีขึ้นไป-40 ปี ร้อยละ 40.00 มีสถานภาพโสด ร้อยละ 56.25 จบระดับการศึกษา ปริญญาตรี ร้อยละ 40.42 ดำรงตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ ร้อยละ 30.42 และมีรายได้ 10,001-15,000 บาท/ เดือน ร้อยละ 50.83 เป็นส่วนใหญ่

ตอนที่ 2 ข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด ภาพรวมคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

2.1 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 2.57, SD = 0.88$)

2.2 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ใน ระดับดี ($\bar{X} = 2.68, SD = 0.58$)

2.3 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 2.60, SD = 0.79$)

2.4 ด้านโอกาสการพัฒนาขีดความสามารถของตนเองคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 2.75, SD = 0.46$)

2.5 ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 2.72, SD = 0.48$)

2.6 ด้านสิทธิส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 2.84, SD = 0.58$)

2.7 ด้านจังหวะชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 2.84, SD = 0.55$)

2.8 ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 2.95, SD = 0.50$)

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด ในด้านต่าง ๆ จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้ พบว่า

3.1 สมมติฐานที่ 1 บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ผลการศึกษา ปฏิเสธสมมติฐาน คือ บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

3.2 สมมติฐานที่ 2 บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ผลการศึกษา ปฏิเสธสมมติฐาน คือ บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

3.3 สมมติฐานที่ 3 บุคลากรที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ผลการศึกษา ปฏิเสธสมมติฐาน คือ บุคลากรที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

3.4 สมมติฐานที่ 4 บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ผลการศึกษา ขอมรับสมมติฐาน คือ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

3.5 สมมติฐานที่ 5 บุคลากรที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ผลการศึกษา ขอมรับสมมติฐาน คือ บุคลากรที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

3.6 สมมติฐานที่ 6 บุคลากรที่มีรายได้ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ผลการศึกษา ขอมรับสมมติฐาน คือ บุคลากรที่มีรายได้ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด พบว่า บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับดี ซึ่งผลการศึกษาสอดคล้องกับ นันทกานต์ ชื่นอารมณ (2543, บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว พบว่า โดยรวมมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดี แต่ขัดแย้งกับ นุกูล แก้วจรูญ (2550, บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 114 พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานอันดับแรก คือ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม รองลงมาคือ ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านจังหวะชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านโอกาสการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน อันดับสุดท้ายคือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร อยู่ในระดับดี และรายด้านประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านจังหวะชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมอยู่ในระดับดี ดังนั้น ผู้วิจัยใคร่ขอเสนอแนวทางเพื่อเป็นการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมอยู่ในระดับต่ำสุด แนวทางเชิงนโยบายเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรให้ดีขึ้น โดยรัฐบาลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่งเสริมให้ข้าราชการและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมาเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต เศรษฐกิจพอเพียง เป็นปรัชญาชี้ถึงแนวการดำรงอยู่และปฏิบัติตนของประชาชนในทุก

ระดับ ตั้งแต่ระดับครอบครัว ระดับชุมชน จนถึงระดับรัฐ แนวพระราชดำริในการดำเนินชีวิตแบบพอเพียง

1. ยึดความประหยัด ตัดทอนค่าใช้จ่ายในทุกด้าน ลดละความฟุ่มเฟือยในการใช้ชีวิต
2. ยึดถือการประกอบอาชีพด้วยความถูกต้อง ซื่อสัตย์สุจริต
3. ละเลิกการแก่งแย่งผลประโยชน์และแข่งขันกันในทางการค้าแบบต่อสู้กันอย่างรุนแรง
4. ไม่หยุดนิ่งที่จะหาทางให้ชีวิตหลุดพ้นจากความทุกข์ยาก ด้วยการขวนขวายใฝ่หา

ความรู้ให้มีรายได้เพิ่มพูนขึ้น จนถึงขั้นพอเพียงเป็นเป้าหมายสำคัญ

5. ปฏิบัติตนในแนวทางที่ดี ลดละสิ่งชั่ว ประพฤติตนตามหลักศาสนา

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. ส่งเสริมให้พนักงานนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต
2. จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้พนักงานในหน่วยงานได้มีโอกาสทำงานร่วมกัน
3. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานควรมีการประชุมหารือเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงานเพื่อแสวงหาแนวทางแก้ไขที่เหมาะสมและตรงกับปัญหา
4. จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนความรู้โดยให้พนักงานแต่ละคนเป็นวิทยากรบรรยายความรู้ให้กับเพื่อน ๆ
5. สร้างสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรในองค์กร โดยคำนึงถึงความก้าวหน้าในสายงานและความรู้สึกของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เช่น การมอบเกียรติบัตร การยกย่องชมเชย เป็นต้น

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

จากการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด ซึ่งในอนาคตควรมีผลการวิจัยที่ต่อเนื่องจากการศึกษาครั้งนี้ คือ ศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในปัจจุบันและในอนาคต นอกจากนี้ ควรศึกษาถึงคุณภาพชีวิตการทำงานที่เป็นเชิงคุณภาพด้วย เพื่อให้เกิดมุมมองในหลายมิติ สามารถนำผลการศึกษามาปรับปรุงการทำงานเพื่อให้บุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีคุณภาพชีวิตที่ดี

บรรณานุกรม

- กนกวรรณ ชูชีพ. (2551). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในจังหวัดชายแดนภาคใต้*.
วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์,
คณะรัฐประศาสนศาสตร์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- กนกอร ศรีโนเรศน์. (2550). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตไฟฟ้าราชบุรีโฮลดิ้ง
จำกัด (มหาชน)*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป,
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคม. (2555). *ทฤษฎีแรงจูงใจ*. เข้าถึงได้จาก
<http://courseware.rmutl.ac.th/courses/44/unit1405.htm>
- โกวิทย์ พวงงาม. (2552). *การปกครองท้องถิ่นไทย (พิมพ์ครั้งที่ 7)*. กรุงเทพฯ: วิญญูชน.
- จรรยา นิพิฐพงษ์. (2550). *ศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานของครูเทศบาลเมืองพนัสนิคม
จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชนิดา เล็บครุฑ. (2554). *ผลกระทบของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร
ของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์*. กรุงเทพฯ:
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- เชษฐา ไชยเดช. (2550). *คุณภาพชีวิตการทำงานของครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน
วิชาชีพครูในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ*. วิทยานิพนธ์
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ณัฐวุฒิ พุพะเนียด. (2550). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน: ศึกษากรณี
สถาบันวิชาการทหารเรือชั้นสูง*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา
การบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ดำรง พ้อคำ. (2545). *การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ของผู้บริหาร
โรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราด*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ถนอม สหะวรกุลศักดิ์. (2545). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการ
ประถมศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- นรินทร์ องค์กรอินทรี. (2548). *องค์กรชั้นยอด การจัดการคน + ความรู้*. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ต.
- นันทกานต์ ชื่นอารมณ. (2543). *คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานการ
ประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นันทวัฒน์ บรมานันท์. (2552). *การปกครองส่วนท้องถิ่น* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: วิญญูชน.
- นุกูล แก้วบุญ. (2550). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อย
ตำรวจตระเวนชายแดนที่ 114*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา
การบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ผจญ เฉลิมสาร. (2555). *คุณภาพชีวิตการทำงาน*. เข้าถึงได้จาก [www.m-society.go.th/
document/article/article_3489.doc](http://www.m-society.go.th/document/article/article_3489.doc)
- มนเสถียร ประชาศิลป์ชัย. (2555). *คุณภาพชีวิตในการทำงาน จิตลึกลับ และ การถ่ายทอดทางสังคม
ในองค์กรกับความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงาน: กรณีศึกษา พนักงานบริษัทเอกชน
แห่งหนึ่ง*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพัฒนาศาสตร์พยาบาลมนุษย
และองค์การ, คณะพัฒนาศาสตร์พยาบาลมนุษย, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- มูลนิธิชัยพัฒนา. (2556). *เศรษฐกิจพอเพียง*. เข้าถึงได้จาก <http://www.chaipat.or.th>
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน 2542*. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์.
- เศรษฐกิจพอเพียงกับการพัฒนาชีวิต. (2555). เข้าถึงได้จาก [www3.cdd.go.th/mukdahhan/km/
7chanchai.pdf](http://www3.cdd.go.th/mukdahhan/km/7chanchai.pdf)
- สมศรี เกงขุนทด. (2554). *การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ พนักงาน
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขต อำเภอเทพารักษ์ และอำเภอด่านขุนทด
จังหวัดนครราชสีมา*. โครงการงานวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา,
สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- สวัสดิ์ บุญมั่น. (2551). *ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ที่มีผลต่อการขอรับ
การแต่งตั้งโยกย้ายออกนอกหน่วยตำรวจตระเวนชายแดน: กรณีศึกษาตำรวจตระเวน
ชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภอรัฐประเท
จังหวัดสระแก้ว*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สว่าง จันทร์ภูมิ. (2544). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนปฏิรูปการเรียนรู้
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากิ่งอำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษา
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- สุดา ดวงจันทร์. (2544). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงาน
การประถมศึกษาอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุนทร ฤทธิมนตรี. (2553). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ องค์การบริหารส่วนตำบล
กรณีศึกษา อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด*. รายงานการศึกษาอิสระรัฐประศาสนศาสตร
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.
- สุเนตร นามโคตศรี. (2553). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขต
อำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา*. โครงการงานวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต,
การบริหารงานก่อสร้างและสาธารณูปโภค, สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา,
สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- สุเมฆ นุชขงค์. (2553). *คุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวน ในหน่วยจังหวัดทหารบก
สระแก้ว*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและ
ภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เสาวรส กุหาปัญญา. (2555). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน
และแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงาน ของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง*.
สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อภิชาติ สติตินิรามย์. (2555). รัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2540 จุดเริ่มต้นของการกระจายอำนาจยุคใหม่.
ใน ยุติ คาคการณ์ไกล และคณาวุฒิ เอี่ยมสำอางค์ (บรรณาธิการ), *รัฐธรรมนูญการ
กระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมของประชาชน* (หน้า 14-22). กรุงเทพฯ: เดือนตุลา.
- อรทัย ใจทหาร. (2552). *การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา
อำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษา
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อำเภอเมืองตราด. (2556). *ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองตราด
จังหวัดตราด*. เข้าถึงได้จาก <http://th.wikipedia.org/wiki/อำเภอเมืองตราด>.
- อินทร ทิพย์คุณอก. (2553). *คุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจ
วัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา
การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Walton, R. E. (1974). Improving the quality of working life. *Harvard Business Review*, 52(12),
20-32.

ภาคผนวก

แบบสอบถาม

เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต
อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด

คำชี้แจง แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้ประกอบการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิต
การทำงาน ข้อมูลที่ได้รับถือเป็นผลงานทางวิชาการ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาและอาจ
นำไปใช้ในการพัฒนาบุคลากร ผู้ศึกษาใคร่ขอความร่วมมือในการกรอกแบบสอบถามด้วยความ
คิดเห็นหรือความรู้สึกที่แท้จริงของท่านมากที่สุด ข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามในครั้งนี้จะไม่มี
ผลเสียหาย ต่อท่านผู้ตอบแต่ประการใด

คำแนะนำ แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคคล

ตอนที่ 2 เป็นความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่าง () ตามความเป็นจริง

1. เพศ

() 1. ชาย

() 2. หญิง

2. อายุ

() 1. ต่ำกว่า 20 ปี

() 2. 20 ปีขึ้นไป-30 ปี

() 3. 30 ปีขึ้นไป-40 ปี

() 4. 40 ปีขึ้นไป-50 ปี

() 5. 50 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพการสมรส

() 1. โสด

() 2. สมรส

() 3. หม้าย/หย่า/แยก

4. ระดับการศึกษา

- 1. ระดับประถมศึกษา
- 2. มัธยมศึกษาตอนต้น
- 3. มัธยมศึกษาตอนปลาย, ปวช. หรือเทียบเท่า
- 4. อนุปริญญา, ปวส. หรือเทียบเท่า
- 5. ปริญญาตรี
- 6. สูงกว่าปริญญาตรี

5. ตำแหน่งงาน

- 1. ข้าราชการระดับ 6 ขึ้นไป
- 2. ข้าราชการระดับ 3-5
- 3. ข้าราชการระดับ 1-2
- 4. ลูกจ้างประจำ
- 5. พนักงานจ้างตามภารกิจ
- 6. พนักงานจ้างทั่วไป

6. รายได้ (รวมเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง เงินเพิ่มการครองชีพและรายได้ประจำอื่น ๆ

ที่ได้รับ)

- 1. ไม่เกิน 5,000 บาท/เดือน
- 2. 5,001-10,000 บาท/เดือน
- 3. 10,001-15,000 บาท/เดือน
- 4. 15,001-20,000 บาท/เดือน
- 5. 20,001 ขึ้นไป

ตอนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต
อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ท่านเห็นว่าตรงกับความรู้สึกรของท่าน
มากที่สุดเพียงข้อเดียว

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น			
	เห็นด้วย มากที่สุด (4)	เห็นด้วย มาก (3)	เห็นด้วย น้อย (2)	เห็นด้วย น้อยที่สุด (1)
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม				
1. รายได้ที่เป็นเงินเดือน ค่าตอบแทน เงินเพิ่ม ต่าง ๆ ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับสภาพ เศรษฐกิจในปัจจุบัน				
2. รายได้ที่เป็นเงินเดือน ค่าตอบแทน เงินเพิ่ม ต่าง ๆ ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณ งานที่ทำ				
3. รายได้ที่เป็นเงินเดือน ค่าตอบแทน เงินเพิ่ม ต่าง ๆ ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับ ความรับผิดชอบต่องานของท่าน				
4.สวัสดิการต่าง ๆ นอกเหนือจากที่ได้รับเป็น ตัวเงิน เช่น ค่าเช่าบ้าน ค่ารักษาพยาบาลที่ได้รับ จากหน่วยงานของท่าน มีความเหมาะสม				
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ				
5. สถานที่ทำงานของท่านมีความสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย				
6. สถานที่ทำงานของท่านมีแสงสว่างเพียงพอ แก่การทำงาน				

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น			
	เห็นด้วย มากที่สุด (4)	เห็นด้วย มาก (3)	เห็นด้วย น้อย (2)	เห็นด้วย น้อยที่สุด (1)
7. สถานที่ทำงานของท่านอยู่ในสภาพที่แออัด คับแคบ ไม่เหมาะแก่การปฏิบัติงาน				
8. สถานที่ทำงานของท่านมีระบบรักษา ความปลอดภัยภายในหน่วยงานที่เหมาะสม				
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน				
9. หน่วยงานของท่านมีความพร้อมที่จะส่งเสริม ให้ท่านก้าวขึ้นไปในตำแหน่งที่สูงขึ้นตามลำดับ				
10. หน่วยงานของท่านมีการสับเปลี่ยน โยกย้าย ตำแหน่งหน้าที่ เพื่อให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของแต่ละบุคคล				
11. การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งของหน่วยงาน ของท่านเป็นไปตามเกณฑ์และมีความเหมาะสม				
12. ท่านพอใจเกณฑ์การประเมินผลการ ปฏิบัติงานที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน				
ด้านโอกาสการพัฒนาขีดความสามารถของ ตนเอง				
13. ท่านมีโอกาสดำเนินการนำความรู้ความสามารถ ของท่านมาใช้ในการปฏิบัติงาน ได้อย่างเต็มที่				
14. งานที่ท่านทำอยู่ ทำให้ท่านได้พัฒนา ทักษะในการทำงาน ตลอดจนความรู้ ความสามารถของท่าน				
15. หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้ ไปอบรมหาความรู้เพิ่มเติม เพื่อเพิ่มศักยภาพ การทำงานของท่านอย่างต่อเนื่อง				

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น			
	เห็นด้วย มากที่สุด (4)	เห็นด้วย มาก (3)	เห็นด้วย น้อย (2)	เห็นด้วย น้อยที่สุด (1)
16. หน่วยงานของท่านมีนโยบายการพัฒนา ความสามารถของบุคลากรอย่างชัดเจน				
ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับ บุคคลอื่น 17. หน่วยงานของท่านมีการประชุมหารือ เกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงานเพื่อแสวงหา แนวทางแก้ไขที่เหมาะสม				
18. ในหน่วยงานของท่านมีการจัดกิจกรรม ที่ส่งเสริมให้พนักงานในหน่วยงานได้มีโอกาส ทำงานร่วมกัน				
19. เพื่อนร่วมงานของท่านมีการให้ความ ช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี				
20. หน่วยงานของท่านมีความเป็นกันเอง ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา				
ด้านสิทธิส่วนบุคคล 21. หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่าน แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ตามขอบเขตหน้าที่ที่เหมาะสม				
22. ผู้บังคับบัญชาของท่านไม่ก้าวก่ายในเรื่อง ส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับเรื่องงาน				
23. ผู้ร่วมงานเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ซึ่งกันและกัน				

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น			
	เห็นด้วย มากที่สุด (4)	เห็นด้วย มาก (3)	เห็นด้วย น้อย (2)	เห็นด้วย น้อยที่สุด (1)
24. พนักงานในหน่วยงานของท่านได้รับความเสมอภาคกันในเรื่องกฎระเบียบ การประเมินผลงาน ค่าตอบแทน				
ด้านจังหวะชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิต การทำงานกับชีวิตส่วนตัว 25. ปริมาณงานที่ท่านได้รับในแต่ละวัน มีความเหมาะสม				
26. ท่านมีเวลาว่างให้กับตนเองและครอบครัว ในแต่ละวันรวมถึงวันหยุดราชการ				
27. การทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อ การดำเนินชีวิตประจำวันหรือครอบครัว				
28. เวลาทำงานและเวลาพักผ่อนในแต่ละวัน ของท่านมีความเหมาะสม				
ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม 29. หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือ ในการทำกิจกรรมที่เป็นสาธารณะประโยชน์ อย่างสม่ำเสมอ				
30. หน่วยงานของท่านดำเนินนโยบายที่จะช่วย ลดปัญหาสังคมและสิ่งแวดล้อม				
31. หน่วยงานของท่านเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสาร ที่เป็นประโยชน์ให้กับสังคม				
32. หน่วยงานของท่านปฏิบัติงานเพื่อให้เกิด ประโยชน์สุขกับสังคมโดยรวม				