

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าหลวง อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี

สุนันท์ บุญอาจ

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

มิถุนายน 2558

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์ และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ได้พิจารณางานนิพนธ์
ของ สุนันท์ บุญอาจ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

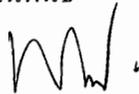
อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์



.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

(อาจารย์ชิตพล ชัยมะดัน)

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์



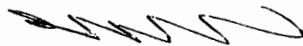
.....ประธาน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต)



.....กรรมการ

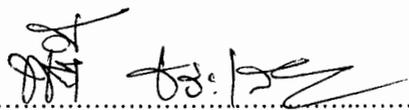
(อาจารย์ชิตพล ชัยมะดัน)



.....กรรมการ

(อาจารย์พรเทพ นามกร)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจอนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพา



..... คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิชญ์ ธารเสนา)

วันที่ 6 เดือนมิถุนายน พ.ศ. 2558

56930240: สาขาวิชา: การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน; รป.ม. (การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน)

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน/ บุคลากร/ เทศบาลตำบลท่าหลวง อำเภอมะขาม
จังหวัดจันทบุรี

สุนันท์ บุญอาจ: คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าหลวง อำเภอ
มะขาม จังหวัดจันทบุรี (QUALITY OF WORK LIFE OF THE PERSONNEL OF THA LUANG
SUB-DISTRICT MUNICIPALITY OF MAKHAM DISTRICT, CHANTHABURI PROVINCE)

อาจารย์ควบคุมงานนิพนธ์: ชิตพล ชัยมะดัน, ศศ.ม. 77 หน้า, ปี พ.ศ. 2558.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตของบุคลากร และเพื่อเปรียบเทียบ
คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าหลวง อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี จำแนก
ตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน
ทำการเก็บข้อมูลจาก จากบุคลากร ประกอบด้วย ข้าราชการ/พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ
พนักงานจ้างทั่วไป และพนักงานจ้างทั่วไป ในเทศบาลตำบลท่าหลวง อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี
จำนวน 22 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่
ความถี่ หาค่าร้อยละ หาค่าเฉลี่ย และหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าหลวง
อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
มากที่สุดคือ ความภาคภูมิใจในองค์กร รองลงมาคือ ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านสังคม
สัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านการ
พัฒนาศักยภาพ ด้านภาวะอิสระจากงาน ตามลำดับ และอันดับสุดท้าย คือ ด้านผลตอบแทน
ที่เพียงพอและยุติธรรม

ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าหลวง
อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการ
ปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า บุคลากรที่เป็นเพศหญิง มีคุณภาพชีวิตการทำงาน
มากกว่า บุคลากรที่เป็นเพศชาย ช่วงอายุระหว่าง 20-30 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่า
ช่วงอายุอื่น ๆ การศึกษาระดับชั้นประถมศึกษา มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าระดับ
การศึกษาอื่น ๆ ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าบุคลากร
ตำแหน่งงานอื่น ๆ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 1 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่า
บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานอื่น ๆ และบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ย 5,000-10,000 บาท/
เดือน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน อื่น ๆ

56930240: MAJOR: PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT; M.P.A.

(PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT)

KEYWORDS: QUALITY OF WORK LIFE/ PERSONNEL/THA LUANG SUB-DISTRICT
MUNICIPALITY OF MAKHAM DISTRICT, CHUNTHABURI PROVINCE

SUNAN BOONART: QUALITY OF WORK LIFE OF THE PERSONNEL OF THA
LUANG SUB-DISTRICT MUNICIPALITY OF MAKHAM DISTRICT, CHANTHABURI
PROVINCE. ADVISOR: CHITTAPOL CHAIMADAN, M.A. 77 P. 2014.

The research had objectives to study the quality of work life of the personnel of Tha Luang Sub-district Municipality of Makham District, Chanthaburi Province and to compare the quality of work life of the personnel categorized by gender, age, education, position, length of employment and average monthly income. The data were collected from 22 personnel consisting of government officials/ government employees, employed workers and general workers of Tha Luang Sub-district Municipality of Makham District, Chanthaburi Province. The instrument for data collection was questionnaires. The statistics used for data analysis consisted of frequency, percentage, mean and standard deviation.

The findings revealed that the personnel of Tha Luang Sub-district Municipality of Makham District, Chanthaburi Province had high level of overall quality of work life. The aspect which made them have the highest quality of work life was pride in the organization. This was followed by safety in the workplace, social relations, management style, and career path, stability in the workplace, potential development and independence respectively. The last aspect was the adequate and fair compensation.

From the analysis of quality of work life of the personnel categorized by gender, age, educational level, position, length of employment and average monthly income, it was found that female personnel had better quality of work life than male personnel. Personnel whose age range was 20-30 years had better quality of work life than those belonged to the other age groups. The personnel whose education was primary education had better quality of work life than those belonged to the other educational groups. The personnel who were hired by the mission had better quality of work life than those belonged to the other position groups. The personnel whose length of employment was less than one year had better quality of work life than those belonged to the other groups. The personnel who had 5,000-10,000 baht average income had better quality of work life than those of the other groups.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	3
ขอบเขตการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
คุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	7
ข้อมูลทั่วไปเทศบาลตำบลท่าหลวง อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี.....	18
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	23
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	32
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย.....	32
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	32
การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	33
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	34
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	34
เกณฑ์การแปลผล.....	35
4 ผลการวิเคราะห์.....	36
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลของประชากร.....	36

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร เทศบาลตำบลท่าหลวง อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี.....	39
ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบล ท่าหลวง อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....	47
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	59
สรุปผลการวิจัย.....	59
อภิปรายผล.....	62
ข้อเสนอแนะ.....	66
บรรณานุกรม.....	68
ภาคผนวก.....	71
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	77

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	เปรียบเทียบแนวคิดที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน..... 15
2	อัตรากำลังข้าราชการ/ พนักงาน/ ลูกจ้าง/ พนักงานจ้างของเทศบาลตำบลท่าหลวง..... 21
3	ทะเบียนพนักงานเทศบาลตำบลท่าหลวง..... 22
4	ทะเบียนลูกจ้างประจำเทศบาลตำบลท่าหลวง..... 22
5	ทะเบียนพนักงานจ้างทั่วไปและพนักงานจ้างตามภารกิจเทศบาลตำบลท่าหลวง..... 22
6	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล..... 36
7	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าหลวง อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี ด้านผลตอบแทน ที่เพียงพอและยุติธรรม..... 39
8	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าหลวง อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี ด้านความปลอดภัย ในการทำงาน..... 40
9	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าหลวง อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี ด้านการ พัฒนาศักยภาพ..... 41
10	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าหลวง อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี ด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงในการทำงาน..... 41
11	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าหลวง อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี ด้านสังคมสัมพันธ์..... 43
12	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าหลวง อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี ด้านลักษณะ การบริหารงาน..... 44
13	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าหลวง อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี ด้านภาวะอิสระจากงาน..... 45

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
14 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าหลวง อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี ด้านความภาคภูมิใจ ในองค์กร.....	46
15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และผลการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าหลวง อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี ในภาพรวม ด้านต่าง ๆ.....	46
16 การวิเคราะห์เปรียบเทียบเพศกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบล ท่าหลวง อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามเพศ.....	48
17 การวิเคราะห์เปรียบเทียบเพศกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบล ท่าหลวง อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามอายุ.....	49
18 การวิเคราะห์เปรียบเทียบเพศกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบล ท่าหลวง อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา.....	51
19 การวิเคราะห์เปรียบเทียบเพศกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบล ท่าหลวง อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	53
20 การวิเคราะห์เปรียบเทียบเพศกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบล ท่าหลวง อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน.....	55
21 การวิเคราะห์เปรียบเทียบเพศกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบล ท่าหลวง อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....	57

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	3
2 โครงสร้างเทศบาล ฝ่ายบริหาร.....	19
3 โครงสร้างเทศบาล ฝ่ายนิติบัญญัติ.....	20
4 โครงสร้างการบริหารงาน เทศบาลตำบลท่าหลวง.....	21

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โดยพื้นฐานการที่องค์กรจะประสบความสำเร็จและบรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนด เป้าหมายนั้น ส่วนหนึ่งจากการใช้ทรัพยากรจากสภาพแวดล้อมที่มีอยู่ในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ทรัพยากรจากสภาพแวดล้อมนั้น ประกอบด้วย คน (Man) เงิน(Money) วัสดุ (Material) เครื่องจักร (Machine) วิธีการ (Method) และการบริหาร (Management) (กวี วงศ์พุด, 2550) เมื่อพิจารณาแล้ว ปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุด คือ คน เพราะแม้องค์กรจะมีเงินทุนมาก มีวัสดุสิ่งของที่ดี ราคาถูก มีคุณภาพ มีเครื่องจักรที่ทันสมัย มีวิธีการผลิตที่ทันสมัย รวมถึงมีการบริหารจัดการที่ดีเพียงใด แต่องค์กรขาดบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ และทัศนคติที่ไม่เหมาะสมกับการทำงาน ก็อาจส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรในระยะยาวไม่ประสบความสำเร็จได้ ดังนั้น ทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ ความชำนาญ จึงเป็นฟันเฟืองที่สำคัญในการทำให้องค์กรก้าวหน้า ประสบความสำเร็จ ในทางตรงกันข้าม องค์กรที่ประสบกับความล้มเหลวนั้น ส่วนหนึ่งของสาเหตุใหญ่ มาจากทรัพยากรบุคคลในองค์กรนั่นเอง (สุภรัตน์ น้ำใจดี, 2548)

คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นแนวคิดในเรื่องการจัดการที่คำนึงถึงเรื่องบุคคลที่ทำงาน เป็นสำคัญ และจากแนวคิดของ Huse and Cumming (1985) คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นลักษณะ การทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคุณลักษณะ แนวทางความเป็นบุคคล และสภาพแวดล้อม รวมทั้งเรื่องของสังคมขององค์กรที่จะทำให้งาน ประสบผลสำเร็จ ซึ่งสามารถวัดได้จากเกณฑ์ชีวิต 8 ประการ คือ ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอ และ ยุติธรรม ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคง ในการทำงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านภาวะอิสระจากงาน ด้านความภูมิใจ ในองค์กร การที่องค์กรมีบุคลากรที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีเท่ากับเป็นการสร้างประสิทธิภาพ และคุณภาพของงาน เพื่อนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร จากกระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ เราไม่สามารถทราบได้ว่า ระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรในองค์กรอยู่ในระดับใด มีความพึงพอใจ กับการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด ซึ่งส่งผลกระทบต่อ การบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร โดยเฉพาะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งรับผิดชอบงานด้านการบริการประชาชน โดยตรง ต้องทำให้ประชาชนได้รับความพึงพอใจสูงสุด ดังนั้น จึงจำเป็นต้องพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากร เพราะเมื่อบุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีแล้ว จะทำให้มีความสุขกับการทำงาน ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในงาน ตรงกันข้าม

หากผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ต่ำ ย่อมก่อให้เกิดปัญหาตามมา เช่น การปฏิบัติงานด้วยความไม่เต็มใจ ไม่มีความสุขกับงาน ทำให้ประสิทธิผลของงานลดลง เกิดการ โอน (ย้าย) หน่วยงาน การขาดงาน และลาออกจากงานในที่สุด ซึ่งจะเป็นปัญหาใหญ่ต่อองค์กรในอนาคต (กนกพร ชำนาญเวช, 2555)

เทศบาลตำบลท่าหลวง อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี ตั้งอยู่ ณ อาคารเลขที่ 38 หมู่ที่ 4 ถนนน้ำรัก-บ้านไทย ตำบลท่าหลวง อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี 22150 มีระยะห่างจาก ที่ว่าการอำเภอมะขาม ประมาณ 6 กิโลเมตร ตั้งอยู่ทางทิศใต้ของอำเภอมะขาม มีเนื้อที่ตำบลประมาณ 39.30 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 24,566.16 ไร่ ซึ่งได้ประกาศในหนังสือราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 109 ตอนที่ 53 ง ฉบับพิเศษ ลงวันที่ 22 เมษายน 2534 เปลี่ยนแปลงฐานะจากสุขาภิบาลเป็น เทศบาลตำบลท่าหลวงตามพระราชบัญญัติเปลี่ยนแปลงฐานะสุขาภิบาลเป็นเทศบาล พ.ศ. 2542 มีผลบังคับตั้งแต่วันที่ 25 พฤษภาคม 2542 เป็นต้นไป โดยมีหน้าที่ คือ การพัฒนาในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม โดยจัดให้มีการบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ คุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น และปฏิบัติ หน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย (เทศบาลตำบลท่าหลวง, 2558)

เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของนโยบายการบริหารงานได้นั้น พนักงานจะต้องมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ดังนั้น การศึกษาครั้งนี้ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อพนักงานเทศบาลตำบลท่าหลวง เพื่อใช้เป็นแนวทางและเป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนา ปรับปรุง และจัดสรรสวัสดิการเพิ่มเติมที่เหมาะสมให้แก่พนักงานเทศบาลตำบลท่าหลวงให้เป็นที่พึงพอใจให้มากขึ้น โดยจะส่งผลกระทบต่อการทำงานที่ดีในองค์กรและนำไปเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนา ซึ่งจะเกิดประโยชน์ โดยตรงต่อประชาชนของเทศบาลตำบลท่าหลวง

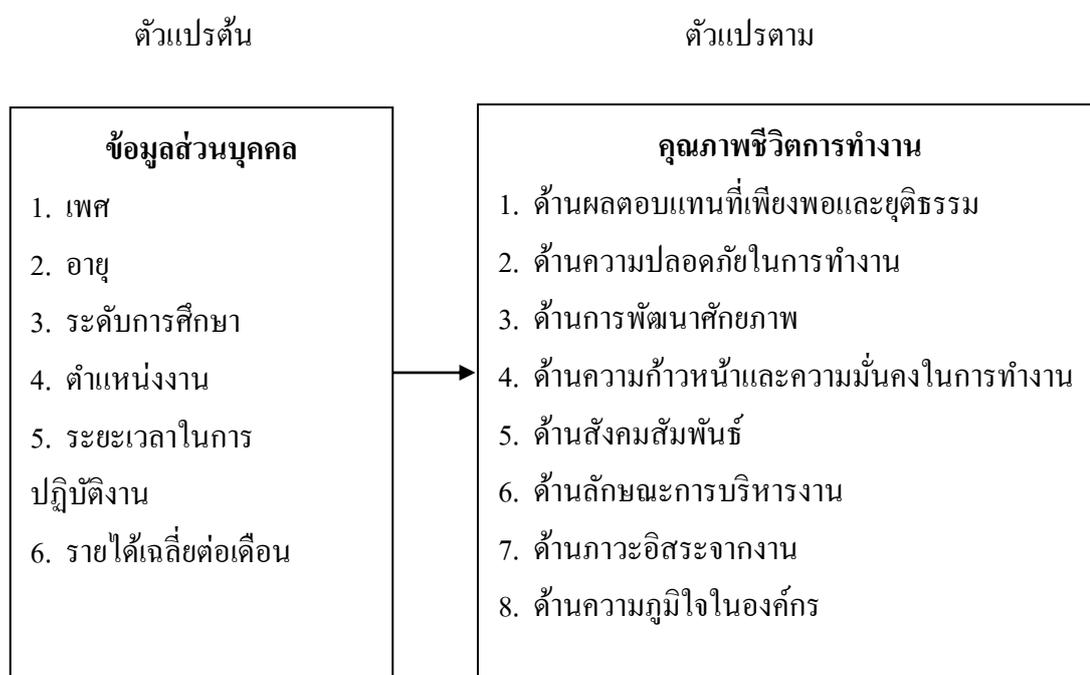
จากความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรและภารกิจหน้าที่เทศบาลตำบลท่าหลวง ซึ่งพบว่า ปัจจุบันมีพนักงาน ไม่มากนัก แต่ต้องรับผิดชอบภารกิจหลายด้าน ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรได้ ดังนั้น เพื่อให้การปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจจะศึกษาถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าหลวง เพื่อเป็นแนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าหลวง
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าหลวง จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพการปฏิบัติงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าหลวง ตามแนวคิดของ Huse and Cumming (1985) โดยกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าหลวง อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี
2. ทราบผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าหลวง อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าหลวง อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี ตามแนวความคิดของ Huse and Cumming (1985)

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่

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

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าหลวง

แบ่งเป็น 8 ด้าน

- 2.1 ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
- 2.2 ด้านความปลอดภัยในการทำงาน
- 2.3 ด้านการพัฒนาศักยภาพ
- 2.4 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน
- 2.5 ด้านสังคมสัมพันธ์
- 2.6 ด้านลักษณะการบริหารงาน
- 2.7 ด้านภาวะอิสระจากงาน
- 2.8 ด้านความภูมิใจในองค์กร

ขอบเขตด้านพื้นที่

การวิจัยครั้งนี้ มีประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากร ประกอบด้วย พนักงานทุกระดับ ในเทศบาลตำบลท่าหลวง จำนวน 22 คน (เทศบาลตำบลท่าหลวง, 2557)

ขอบเขตด้านเวลา

การวิจัยครั้งนี้ ทำการศึกษาตามกรอบแนวคิดในการวิจัยของคุณภาพชีวิตบุคลากรของเทศบาลตำบลท่าหลวง อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี ในช่วงเดือนกันยายน พ.ศ. 2557 ถึงเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2558 รวมระยะเวลาทั้งสิ้น 6 เดือน

นิยามศัพท์เฉพาะ

คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพอใจต่อสภาพการทำงานในองค์กร โดยมีองค์ประกอบสำคัญที่แสดงถึงการมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทั้งทางด้านบุคคล สภาพแวดล้อม และสังคมที่จะส่งผลให้การทำงานประสบความสำเร็จ ซึ่งประกอบด้วย

1. ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง การได้รับเงินเดือนและผลตอบแทนที่เพียงพอและเหมาะสมกับการงานที่รับผิดชอบ รวมถึงการจัดสวัสดิการที่พอกำสั ย์ รั ด้รับส่ง ค่าล่วงเวลา ค่ารักษาพยาบาล ที่นอกจากค่าจ้าง เงินเดือนเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม ค่าครองชีพในปัจจุบัน
2. ความปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมของการทำงานให้สะอาด ถูกสุขลักษณะต่อร่างกาย ทั้งในด้านแสงสว่าง เสียง ตลอดจนความสะอาดทั่วไป มีมาตรการในการรักษาความปลอดภัยในการทำงาน มีการจัดตกแต่งสถานที่ทำงานให้สะอาด ร่มรื่น สวยงาม ปราศจากมลพิษ
3. การพัฒนาศักยภาพ หมายถึง การได้มีโอกาสพัฒนาตนเองในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำอยู่ เช่น การได้รับอนุญาตให้ไปฝึกอบรม ด้งานสัมมนา การใช้ความสามารถตนเองได้อย่างเต็มที่ มีความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน
4. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน การได้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น มีความรู้สึกมั่นคงในการปฏิบัติงาน มั่นใจว่าจะไม่ถูกเลิกจ้าง โดยปราศจากความผิด และเมื่อถูกเลิกจ้างจะได้รับค่าชดเชยที่เหมาะสมและเป็นธรรม
5. สังคมสัมพันธ์ หมายถึง การได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของบุคลากร มีความเสมอภาคเท่าเทียมกัน มีความยุติธรรมในการบริหาร ด้รับการเคารพสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล มีเสรีภาพในการต่อรอง
6. ลักษณะการบริหารงาน หมายถึง การได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศในองค์กรมีความเสมอภาค ให้ความสำคัญกับบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน มีความยุติธรรมในการบริหาร มีการปฏิบัติต่อบุคคลอย่างเหมาะสม และเท่าเทียมกัน มีอิสระในการแสดงความคิดเห็น
7. ภาวะอิสระจากงาน หมายถึง มีสภาวะในการจัดการดำรงชีวิตที่มีเวลาเพียงพอต่อตัวเอง และครอบครัว รวมทั้งการทำงานอาชีพหลัก โดยแบ่งเวลาให้เหมาะสมและมีสัดส่วนที่สมดุล ต่อการใช้เวลาของตนเองและครอบครัว ได้แก่ เวลาที่ใช้ทำงาน เวลาให้กับสังคม เวลาสำหรับภารกิจส่วนตัว เวลาสำหรับการนอนหลับพักผ่อนในกิจกรรมนันทนาการต่าง ๆ หรือการทำงานอดิเรก

8. ความภูมิใจในองค์กร หมายถึง การรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ทำงานกับองค์กรที่มีชื่อเสียง
และทำประโยชน์ให้แก่สังคม

บุคลากร หมายถึง พนักงานทุกระดับในเทศบาลตำบลท่าหลวง อำเภอมะขาม จังหวัด
จันทบุรี

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าหลวง อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี” ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนเอกสารต่าง ๆ เพื่อนำมากำหนดเป็นกรอบและแนวทางในการศึกษาวิจัย ดังต่อไปนี้

1. คุณภาพชีวิตในการทำงาน
 - 1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน
 - 1.2 แนวคิดที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
 - 1.3 เปรียบเทียบแนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน
2. ข้อมูลทั่วไปเทศบาลตำบลท่าหลวง อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

คุณภาพชีวิตในการทำงาน

ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of working life)

แนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานได้เกิดขึ้นและแพร่หลายในประเทศอุตสาหกรรม ซึ่งใช้ในภาษาอังกฤษเป็นหลัก แต่ในเวลาเดียวกันในประเทศอื่น ๆ ก็มีแนวคิดเชิงคุณภาพชีวิตการทำงานเกิดขึ้นด้วย เช่น “Humanization of work” ซึ่งมีความหมายคล้ายคลึงกับคำว่า “Quality of work life” หรือ “Quality of working life” ซึ่งเป็นความหมายเดียวกันกับ “Improvement of working condition” ใช้ในประเทศฝรั่งเศส หรือ “Workers-protection” ใช้ในประเทศสวิตเซอร์แลนด์ และ “Working environment” ใช้ในกลุ่มประเทศสแกนดิเนเวีย และ “Hatarakigai” ใช้ในประเทศญี่ปุ่น และแนวคิดในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานนั้น ได้มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงระบบการทำงานที่สำคัญ กล่าวคือ ในช่วงปี ค.ศ. 1930-1940 คุณภาพชีวิตการทำงานนั้น จะขึ้นอยู่กับความมั่นคงในการทำงาน การทำงานที่มีระเบียบและภาวะเศรษฐกิจของผู้ปฏิบัติงาน ต่อมาในปี ค.ศ. 1950-1960 แนวความคิดนี้ได้ขยายออกไปกว้างขึ้น โดยนักจิตวิทยาในสมัยนั้นได้เพิ่มเรื่องความสัมพันธ์ในทางบวกระหว่างขวัญในการทำงานกับผลผลิต ซึ่งส่งเสริมให้มีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน เป็นอีกสิ่งหนึ่งที่แสดงถึงคุณภาพชีวิตในการทำงาน และในปี ค.ศ. 1960-1970 ได้มีการศึกษาเพิ่มเติมในเรื่องการมีโอกาสในการทำงานที่เสมอภาคและแบบแผนในการทำงานที่เป็นที่พึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน และตั้งแต่ปี ค.ศ. 1970 เป็นต้นมา มีการศึกษาเกี่ยวกับ

เรื่องนี้อย่างจริงจังขึ้น โดยมุ่งไปที่ประสิทธิผลขององค์การและการเพิ่มประสิทธิภาพโดยธรรมชาติของบุคคล ทั้งทางร่างกายและจิตใจ (ภูวนัย น้อยวงศ์, 2541)

Walton (1973) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็นลักษณะแนวทางความเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคลหรือสังคม เรื่องสังคมขององค์กรที่ทำให้งานประสบผลสำเร็จ

Hackman and Suttle (1977) เสนอว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นสิ่งที่สนองความผาสุกและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานทุก ๆ คนในองค์กรว่า จะเป็นระดับคนงาน หัวหน้างาน ผู้บริหารงาน หรือแม้แต่เจ้าของบริษัทหรือหน่วยงาน การมีคุณภาพชีวิตงานที่ดี นอกจากมีส่วนทำให้บุคลากรพึงพอใจแล้ว ยังอาจส่งผลต่อความเจริญรุ่งเรืองเรื่องด้านอื่น ๆ เช่น สภาพสังคมแวดล้อม เศรษฐกิจหรือผลผลิตต่าง ๆ และที่สำคัญ คุณภาพชีวิตงานจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันขององค์กรได้ นอกจากนี้ ยังช่วยให้อัตราการขาดงาน การลาออก และอุบัติเหตุอันน้อยลง ขณะที่ประสิทธิผลขององค์การในแง่ขวัญกำลังใจ ความพึงพอใจในงาน ตลอดจนคุณภาพและปริมาณของผลผลิตสูงขึ้น

Huse and Cumming (1985) ได้นิยามความหมายของ “คุณภาพชีวิตงาน” ว่าเป็น ความสอดคล้องกันระหว่างความสมปรารถนาหรือความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์การ หรืออีกนัยหนึ่งคุณภาพชีวิตงาน คือ ประสิทธิผลขององค์การ อันเนื่องมาจากความผาสุก (Well-being) ในงานของผู้ปฏิบัติงาน เป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานนั้น ๆ คุณภาพชีวิตในการทำงานจะส่งผลต่อองค์การ 3 ประการ คือ ประการแรก ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์การ ประการที่สอง ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานเป็นแรงจูงใจแก่พวกเขาในการทำงาน และประการที่สามคุณภาพชีวิตในการทำงานจะช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย

Schuler, Beutell, and Youngblood (1989) กล่าวสรุปถึงคุณภาพชีวิตการทำงานว่า

1. เพิ่มความพึงพอใจในการทำงานเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงานการทำงานเพิ่มขึ้นจากการที่พนักงานมีส่วนร่วมและสนใจงานมากขึ้น
2. ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นอย่างน้อยที่สุดก็เกิดจากอัตราการขาดงานที่ลดประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นจากการที่พนักงานมีส่วนร่วมและสนใจงานมากขึ้น
3. ลดความเครียด อุบัติเหตุ และความเจ็บป่วยจากการทำงาน ซึ่งจะส่งผลถึงการลดต้นทุนด้านค่ารักษาพยาบาล รวมถึงต้นทุนค่าประกันด้านสุขภาพ การลดอัตราการเรียกร้อยสิทธิจากการค้าประกัน
4. ความยืดหยุ่นของกำลังคนมีมากและความสามารถในการสลับเปลี่ยนพนักงานมีมากขึ้น ซึ่งเป็นผลจากความรู้สึกในการเป็นเจ้าขององค์การ และการมีส่วนร่วมในการทำงานที่เพิ่มขึ้น

Gordon (1991) กล่าวว่า การส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานจะเป็นการส่งเสริมให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและตัดสินใจกับฝ่ายบริหารและสร้างโอกาสในการทำงานมากขึ้น คุณภาพชีวิตในการทำงานเกี่ยวข้องกับ “งาน” จะมีผลโดยตรงต่อคน ทำให้เกิดประสิทธิผลขององค์กร การเปลี่ยนแปลงปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานของงานและระบบการทำงาน ระบบการให้รางวัลให้สอดคล้องกับกระบวนการในการทำงานและผลผลิต รวมทั้งการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีหลาย ๆ บริษัทได้นำแนวทางส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานมาใช้ โดยระยะแรกเป็นการเพิ่มผลผลิต ปรับปรุงผลผลิต และลดต้นทุน โดยอาศัยวิธีการทำงานเป็นกลุ่มคล้ายกับระบบกลุ่มคุณภาพ (Quality circle) จะมีการประชุมกันภายในกลุ่มให้พนักงานเสนอแนะข้อคิดเห็นในการปรับปรุงการทำงาน การเพิ่มคุณค่างานที่ทำ ซึ่งจากการที่นำแนวทางส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานไปใช้ พบว่า พนักงานเกิดความพึงพอใจและผลผลิตเพิ่มมากขึ้น อัตราการขาดงานและการลาออกของพนักงานลดลงตามไปด้วย

Guest (1979) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ปฏิกริยาของปัจเจกบุคคลต่อการทำงานหรือผลที่เกิดขึ้นกับปัจเจกบุคคล อันเนื่องมาจากประสบการณ์ในการทำงาน นั่นคือ คุณภาพชีวิตการทำงาน อาจหมายถึง ความรู้สึกทั้งหลายของบุคคลเกี่ยวกับทุกมิติของการทำงาน เช่น ความรู้สึกเกี่ยวกับผลตอบแทนหรือผลประโยชน์ในทางเศรษฐกิจ ความมั่นคง สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์เกี่ยวกับองค์กร และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และคุณค่าที่แฝงอยู่ภายในการทำงานในชีวิตของบุคคล

The WHOQOL Group (1994) ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิตเป็นการรับรู้ความพึงพอใจและสถานะของบุคคลในการดำรงชีวิตในสังคม โดยจะสัมพันธ์กับเป้าหมายและความคาดหวังของตนเองภายใต้บริบทของวัฒนธรรม ค่านิยม มาตรฐานของสังคม และสิ่งอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น สวัสดิการและบริการในด้านต่าง ๆ ตลอดจนลักษณะทางการเมืองการปกครองในสังคมที่อาศัยอยู่ และสามารถประเมินคุณภาพชีวิตในด้านวัตถุวิสัย (Objective approach) และด้านจิตวิสัย (Subjective approach)

Greenberg and Baron (1995) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานทำให้เกิดประโยชน์ที่ดี 3 ด้าน

1. ผลโดยตรงในการเพิ่มความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน สร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร และลดอัตราการเปลี่ยนงาน
2. ทำให้ผลผลิตสูงขึ้น
3. เพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร (เช่น ในเรื่องผลกำไรที่เพิ่มขึ้น การบรรลุเป้าหมายขององค์กร)

สันติ บางอ้อ (2540) ได้กล่าวไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นสิ่งที่เราจะสามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ สามารถปรับปรุงเพิ่มผลผลิตได้ โดยมีความพร้อมทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งถือว่าเป็นงานปัจจัยภายใน สำหรับปัจจัยภายนอก คือ สภาพแวดล้อมในการทำงานจะเป็นสิ่งที่ทำให้คนเรามีความสุขกับการทำงาน เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

สรวงสรรค์ ตะปิ่นตา (2541) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็นคุณลักษณะของบุคคลที่มีการทำงานที่ทำให้ชีวิตมีคุณค่าหรือมีงานทำ จะทำให้ความเป็นอยู่ดีขึ้นและเป็นที่ยอมรับของสังคม ซึ่งเป็นการผสมผสานกันระหว่างงานและชีวิต โดยบุคคลจะมีความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน และการดำเนินชีวิตที่มีความสุขอันนำไปสู่การมีคุณค่าของชีวิต

แนวคิดที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

แนวคิดของ Huse and Cumming (1985) ได้แบ่งลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ซึ่งมีลักษณะต่าง ๆ 8 ด้าน ดังนี้ คือ

1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and fair compensation) หรือ “รายได้และผลประโยชน์ตอบแทน” หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐานการดำรงชีวิต ซึ่งผู้ทำงานรู้สึกว่าจะเหมาะสมและเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น

2. สภาพที่ทำงานปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (Safe and healthy environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพ และไม่เสี่ยงอันตราย

3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of human capacities) หรือ “โอกาสพัฒนาศักยภาพ” หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำ โดยพิจารณาจากลักษณะงานที่ทำได้แก่

3.1 งานที่ผู้ทำต้องใช้ความสามารถเฉพาะทาง (Task identity)

3.2 งานที่ผู้ทำยอมรับว่ามีความสำคัญ (Task significance)

3.3 งานที่สามารถได้รับทราบผลย้อนกลับ (Feedback)

3.4 งานที่ผู้ทำมีอิสระในการดำเนินการ (Autonomy)

3.5 งานที่ผู้ทำได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในหลาย ๆ ด้าน (Task variety)

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคง (Growth and security) หมายถึง ลักษณะงานที่ส่งเสริมความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพของตน ซึ่งนอกจากงานจะช่วยคงไว้และเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของผู้ทำงาน ได้รับการยอมรับจากสังคมและครอบครัวของตน

5. สังคมสัมพันธ์ (Social integration) หมายถึง ลักษณะงานที่มีส่วนพัฒนาให้ทำงานมีโอกาสสร้างปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า

6. ลักษณะการบริหารงาน (Constitutionalism) หมายถึง ความยุติธรรมในการบริหาร มีการกระทำต่อบุคคลอย่างเหมาะสม ผู้ทำงานได้รับการเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังข้อคิดเห็นของทำงาน รวมทั้งบรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาคและยุติธรรม

7. ภาวะอิสระจากงาน (Total life space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงของชีวิตระหว่างการปฏิบัติงานและช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาดำเนินชีวิตจากภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ

8. ความภูมิใจในองค์กร (Organization pride) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง และได้รับรู้ว่าองค์กรอำนวยความสะดวกและรับผิดชอบต่อสังคม

Walton (1973) เป็นบุคคลหนึ่งที่ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของคน โดยพิจารณาจากคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของคนที่มีแนวโน้มความความเป็นมนุษย์ (Humanity) ศึกษาสภาพแวดล้อม ตัวบุคคล และสังคมที่ส่งผลทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ ผลผลิตที่ได้รับตอบสนองตามความต้องการ และความพึงพอใจของคนในการทำงาน โดย ริชาร์ด อี วอลตัน ซึ่งชี้ให้เห็นถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อผลในการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานของคนนั้นว่าประกอบไปด้วยเงื่อนไขต่าง ๆ 8 ประการ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่เพียงพอและเป็นธรรม (Adequate and fair compensation) คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้น จะต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผลในสังคมนั้น ๆ สำหรับค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรมก็เกิดจากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่คล้ายกันหรือเปรียบเทียบค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่คล้ายกันหรือเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน

2. สภาพการทำงานที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย (Safe and healthy working condition) ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ดีทั้งต่อร่างกายและการทำงานควรจะมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง การรบกวนทางสายตา

3. โอกาสในการใช้และพัฒนาศักยภาพของความเป็นมนุษย์ (Immediate opportunity to use and develop capacity) คือ โอกาสในการพัฒนาและใช้ความสามารถของพนักงาน ในการปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้ที่มี ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าและรู้สึกท้าทายในการทำงาน ได้ใช้ความสามารถในการทำงานเต็มที่ รวมทั้งความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

4. โอกาสที่จะมีความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องและมั่นคง (Opportunity for continual growth and security) ควรให้ความสนใจ การให้โอกาสพนักงานได้ศึกษาหาความรู้หรือเพิ่มความสามารถในการทำงานของเขา มากกว่าที่จะคอยเป็นผู้ทำให้เขาทำตาม จะต้องมีการมอบหมายงานใหม่หรืองานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะที่เพิ่มขึ้นอีกในอนาคต จะต้องเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาภายในองค์กรในสายงานถึงสมาชิกครอบครัวด้วย

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

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

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

8. ความเกี่ยวเนื่องของชีวิตการทำงานกับสังคม (Social relevance of work life) คือ การที่พนักงานมีความรู้สึกว่าการกระทำหรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งองค์กรของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคม เป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญอาชีพและเกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์กรของตนเอง

Feldman and Arnold (1983) ได้กล่าวว่าสิ่งที่ทำให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้นั้น มีด้วยกันทั้งสิ้น 16 ประการด้วยกัน

1. ความมั่นคง
2. ค่าตอบแทนและรางวัลที่ยุติธรรม

3. มีความเที่ยงธรรมในสถานที่ทำงาน
4. มีการผ่อนคลายการบังคับบัญชาและใช้อำนาจในการจัดการ
5. งานมีความสำคัญและน่าสนใจ
6. มีความหลายของงานที่ได้รับมอบหมาย
7. มีความท้าทาย
8. สามารถควบคุมตนเอง งาน และสถานที่ทำงานได้
9. มีอิสระในการตัดสินใจและรับผิดชอบงาน
10. มีโอกาสเรียนรู้และเจริญก้าวหน้า
11. รับทราบและได้เรียนรู้จากผลการทำงาน
12. มีอำนาจในการทำงาน
13. ได้รับการสนับสนุนจากสังคม
14. อนาคตที่ก้าวหน้า
15. การใช้เวลาในการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้เหมาะสม
16. มีทางเลือกให้พนักงานเลือกปฏิบัติในสิ่งที่ชอบ สนใจ และคาดหวัง

ดังที่กล่าวมา สามารถสรุปปัจจัยชีวิตคุณภาพชีวิตการทำงานเป็น 3 องค์ประกอบหลัก ๆ ได้แก่ องค์ประกอบที่เป็นเงื่อนไขในการทำงาน ซึ่งเป็นเรื่องของผลประโยชน์ ความมั่นคง และความก้าวหน้าในการทำงาน องค์ประกอบเกี่ยวกับลักษณะงาน ซึ่งเป็นเรื่องของความน่าสนใจ ความหลากหลายและความท้าทายของงาน และองค์ประกอบเกี่ยวกับสภาพของการทำงาน ได้แก่ ความมีอิสระ การได้รับการยอมรับ การสื่อสารในองค์กร ปัจจัยสนับสนุนการทำงาน และจังหวะหรือเวลาว่างของชีวิต

Kossen (1991) ได้กล่าวไว้ว่า สิ่งที่จะทำให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่

1. การเพิ่มคุณค่าและความรับผิดชอบในงาน (Job enrichment) เป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้รับการยอมรับ ประสบผลสำเร็จ เจริญก้าวหน้า
2. เพิ่มปริมาณงาน ทั้งในเรื่องการขยายงานและเพิ่มความรับผิดชอบ (Getting loaded vertically horizontally) เป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้น
3. สร้างสรรค์งาน (Creating whole job) การสร้างสรรค์งานให้หลากหลายมากขึ้นจะทำให้สนองความต้องการได้ และหากพนักงานมีโอกาที่จะใช้ความคิดและทักษะที่มีอยู่จะทำให้เกิดความพึงพอใจและภูมิใจตนเอง

4. มีการหมุนเวียนงาน ฝึกรวมข้ามสายงาน และใช้ทักษะหลากหลาย (Rotating job, Cross-training and multiskilling) จะช่วยทำให้พนักงานได้เรียนรู้มากขึ้น สามารถโอนย้ายข้ามสายงานได้ และโอกาสที่จะได้ใช้ทักษะมากขึ้น
 5. เปลี่ยนงานที่น่าเบื่อไปสู่งานที่ถูกต้องใจ (Do two “dulls” equal enrichment) จะทำให้เกิดความน่าสนใจและพึงพอใจมากขึ้น โดยอาศัยวิธีการเพิ่มคุณค่าและความรับผิดชอบในงาน
 6. ให้การชมเชยและการยอมรับ (A liberal lacing of praise and recognition) จะทำให้เกิดความน่าสนใจและพึงพอใจมากขึ้น โดยอาศัยวิธีการเพิ่มคุณค่าและความรับผิดชอบในงาน
 7. การให้ค่าตอบแทนที่ดี (Providing well pay) อาจจะมีการเตรียมรางวัลสำหรับผู้ประพฤติปฏิบัติตนดี จะเป็นแรงสนับสนุนให้ผู้ที่ขาดงานและมาทำงานสายปฏิบัติตนใหม่
 8. สร้างความรับผิดชอบในงาน (Building responsibility in to job) เปิดโอกาสให้พนักงานได้ตัดสินใจอย่างอิสระในงานที่มีความสำคัญ
 9. มีสถานที่เลี้ยงเด็กสำหรับลูกพนักงาน (Providing child care for employee s’ children) จะเป็นการช่วยเพิ่มขวัญกำลังใจให้กับพนักงาน และยังช่วยลดการขาดงานหรือการมาทำงานสายของพนักงานได้
 10. ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน (Modifying work environment) เช่น สร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมให้มีสัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน โดยการเปิดเพลง มีเวลาพัก มีการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ
 11. มีโปรแกรมส่งเสริมสุขภาพ (Providing wellness program) เพื่อให้ร่างกายแข็งแรงสมบูรณ์แล้ว จะทำให้เกิดผลดีต่อตัวพนักงานเองและต่องานที่ทำ ช่วยลดความเครียดลดภาวะของการเป็นโรคหัวใจ และทำให้เกิดความสุขในการทำงาน
- สรุปได้ว่า โคสเสน ได้กล่าวถึงทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าจะต้องประกอบด้วย การเพิ่มคุณค่าและความรับผิดชอบในงาน เป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้น ไหนพนักงานมีโอกาสที่จะใช้ความคิดได้ใช้ทักษะหลากหลาย เปลี่ยนงานที่น่าเบื่อไปสู่งานที่ถูกต้องใจ ให้การชมเชยและการยอมรับ การให้ค่าตอบแทนที่ดี และการมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ ล้วนก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานได้ทั้งสิ้น
- เปรียบเทียบแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน**
- จากการศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของ Huse and Cumming (1985) Walton (1973) Feldman and Arnold (1983) และ Kossen (1991) ผู้วิจัยได้ทำการสรุปเพื่อเปรียบเทียบแนวคิดทฤษฎีของนักวิชาการแต่ละคนได้ดังนี้

ตารางที่ 1 เปรียบเทียบแนวคิดที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

นักวิชาการ	แนวคิดทฤษฎี
Huse and Cumming (1985)	แนวคิดคุณภาพชีวิต 8 ประการ 1. ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2. ด้านความปลอดภัยในการทำงาน 3. ด้านการพัฒนาศักยภาพ 4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน 5. ด้านสังคมสัมพันธ์ 6. ด้านลักษณะการบริหารงาน 7. ด้านภาวะอิสระจากงาน 8. ด้านความภูมิใจในองค์กร
Walton (1973)	ทฤษฎีคุณภาพชีวิต 8 ประการ 1. ค่าตอบแทน 2. สภาพการทำงาน 3. การใช้และพัฒนาศักยภาพของความเป็นมนุษย์ 4. ความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องและมั่นคง 5. การบูรณาการทางสังคมภายในองค์กรที่ทำงาน 6. สิทธิและหน้าที่ของคนภายในองค์กร 7. ความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิต 8. ชีวิตการทำงานกับสังคม
Feldman and Arnold (1983)	ทฤษฎีคุณภาพชีวิต 16 ประการ 1. ความมั่นคง 2. ค่าตอบแทนและรางวัลที่ยุติธรรม 3. มีความเที่ยงธรรมในสถานที่ทำงาน 4. มีการผ่อนคลายการบังคับบัญชา 5. งานมีความสำคัญและน่าสนใจ 6. มีความหลากหลายของงานที่ได้รับมอบหมาย 7. มีความท้าทาย

ตารางที่ 1 (ต่อ)

นักวิชาการ	แนวคิดทฤษฎี
	8. สามารถควบคุมตนเอง งาน และสถานที่ทำงานได้ 9. มีอิสระในการตัดสินใจและรับผิดชอบงาน 10. มีโอกาสเรียนรู้และเจริญก้าวหน้า 11. รับทราบและได้เรียนรู้จากผลการทำงาน 12. มีอำนาจในการทำงาน 13. ได้รับการสนับสนุนจากสังคม 14. อนาคตที่ก้าวหน้า 15. การใช้เวลาในการทำงานและชีวิส่วนตัวได้เหมาะสม 16. มีทางเลือกให้พนักงานเลือกปฏิบัติ
Kossen (1991)	ทฤษฎีคุณภาพชีวิต 11 ประการ 1. การเพิ่มคุณค่าและความรับผิดชอบในงาน 2. เพิ่มปริมาณงานทั้งในเรื่องการขยายงานและเพิ่มความรับผิดชอบ 3. สร้างสรรค์งาน 4. มีการหมุนเวียนงาน 5. เปลี่ยนงานที่น่าเบื่อไปสู่งานที่ถูกต้อง 6. ให้การชมเชยและการยอมรับ 7. การให้ค่าตอบแทนที่ดี 8. สร้างความรับผิดชอบในงาน 9. มีสถานที่เลี้ยงเด็กสำหรับลูกพนักงาน 10. ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน 11. มีโปรแกรมส่งเสริมสุขภาพ

จากตารางเปรียบเทียบแนวคิดที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผู้วิจัยได้กำหนดรูปแบบของแบบสอบถามเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าหลวง

อำเภอชะอำ จังหวัดจันทบุรี ตามแนวทฤษฎีคุณภาพชีวิต 8 ประการ ของ Huse and Cumming (1985) มีรายละเอียดดังนี้

1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and fair compensation) หรือ “รายได้และผลประโยชน์ตอบแทน” หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐานการดำรงชีวิต ซึ่งผู้ทำงานรู้สึกว่าจะเหมาะสมและเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น

2. สภาพที่ทำงานปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (Safe and healthy environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย

3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of human capacities) หรือ “โอกาสพัฒนาศักยภาพ” หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำ โดยพิจารณาจากลักษณะงานที่ทำ ได้แก่

3.1 งานที่ผู้ทำต้องใช้ความสามารถเฉพาะทาง (Task identity)

3.2 งานที่ผู้ทำยอมรับว่ามีความสำคัญ (Task significance)

3.3 งานที่สามารถได้รับทราบผลย้อนกลับ (Feedback)

3.4 งานที่ผู้ทำมีอิสระในการดำเนินการ (Autonomy)

3.5 งานที่ผู้ทำได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในหลาย ๆ ด้าน (Task variety)

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคง (Growth and security) หมายถึง ลักษณะงานที่ส่งเสริมความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพของตน ซึ่งนอกจากงานจะช่วยคงไว้และเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของผู้ทำงาน ได้รับการยอมรับจากสังคมและครอบครัวของตน

5. สังคมสัมพันธ์ (Social integration) หมายถึง ลักษณะงานที่มีส่วนพัฒนาให้ผู้ทำงานมีโอกาสสร้างปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า

6. ลักษณะการบริหารงาน (Constitutionalism) หมายถึง ความยุติธรรมในการบริหารมีการกระทำต่อบุคคลอย่างเหมาะสม ผู้ทำงานได้รับการเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังข้อคิดเห็นของผู้ทำงาน รวมทั้งบรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาคและยุติธรรม

7. ภาวะอิสระจากงาน (Total life space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงของชีวิตระหว่างการปฏิบัติงานและช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาคลายเครียดจากภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ

8. ความภูมิใจในองค์กร (Organization pride) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียงและได้รับรู้ว่าองค์กรอำนวยประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคม

ผู้วิจัยได้นำรูปแบบข้างต้นมาเป็นต้นแบบในการกำหนดกรอบงานวิจัยและจัดทำแบบสอบถามเพื่อประเมินระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรตามแนวคิดและทฤษฎีคุณภาพชีวิต 8 ประการของ Huse and Cumming (1985)

ข้อมูลทั่วไปเทศบาลตำบลท่าหลวง อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี

สภาพทั่วไปลักษณะที่ตั้ง

เทศบาลตำบลท่าหลวง เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตั้งอยู่เลขที่ 38 หมู่ที่ 4 ถนนน้ำรัก-บ้านไทย ตำบลท่าหลวง อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี ระยะห่างจากที่ว่าการอำเภอมะขาม ประมาณ 6 กิโลเมตร ตั้งอยู่ทางทิศใต้ของอำเภอมะขาม มีเนื้อที่ตำบลประมาณ 39.30 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 24,566.16 ไร่ เทศบาลตำบลท่าหลวงได้รับการยกฐานะจากองค์การบริหารส่วนตำบลท่าหลวง ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เมื่อวันที่ 27 ตุลาคม พ.ศ. 2552 โดยมีนายขนาน สุภนันท์ ดำรงตำแหน่งนายกเทศมนตรีตำบลท่าหลวงคนแรก และมีนายอนุชา ดอกไม้ ดำรงตำแหน่งนายกเทศมนตรีตำบลท่าหลวงคนปัจจุบัน

อาณาเขตติดต่อ

ทิศเหนือ ติดต่อกับ ตำบลวังแฉ่ม อำเภอมะขาม

ทิศตะวันออก ติดต่อกับ ตำบลมะขาม และเทศบาลตำบลพลับพลาณารายณ์ อำเภอเมือง

ทิศใต้ ติดต่อกับ ตำบลแสลง อำเภอเมือง

ทิศตะวันตก ติดต่อกับ ตำบลแสลง อำเภอเมือง

ภูมิประเทศ/ สัณฐานภาพของพื้นที่

สภาพโดยทั่วไป พื้นที่เป็นที่ราบลุ่ม มีแม่น้ำจันทบุรีไหลผ่านตำบล เหมาะแก่การทำอาชีพเกษตรกรรม ทำสวนผลไม้ เพาะปลูกพืชเศรษฐกิจ การเลี้ยงสัตว์ ส่วนชุมชนอยู่อาศัยกระจายทั่วทั้งตำบล ไม่แออัดหนาแน่น รวมถึงมีถนนลาดยางเชื่อมต่อระหว่างตำบลกับอำเภอ การเดินทางสัญจรไปมาระหว่างตำบลกับอำเภอมีความสะดวก

รูปแบบการปกครองของเทศบาลตำบลท่าหลวง

1. นายกเทศมนตรี

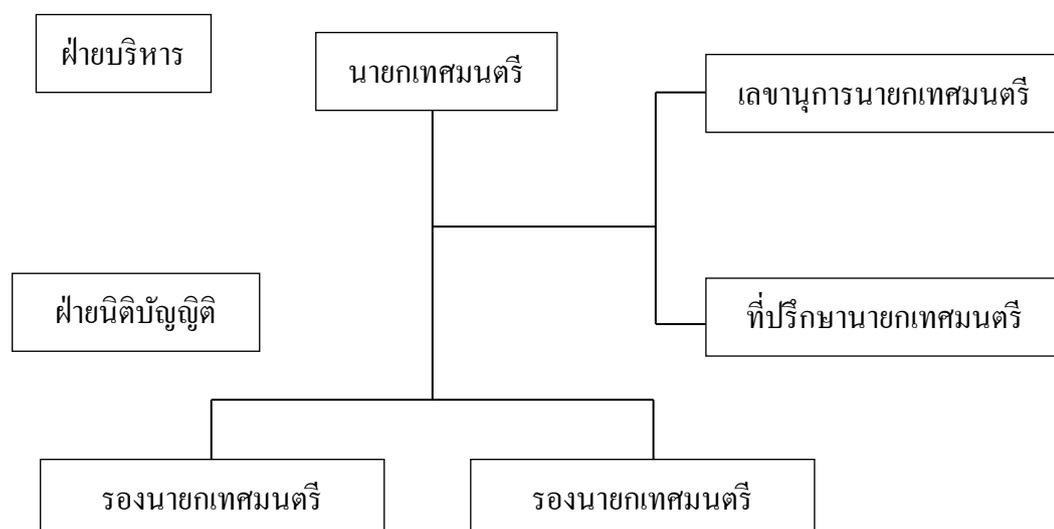
นายกเทศมนตรี 1 คน มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน ทำหน้าที่เป็นฝ่ายบริหารเท่านั้น โดยการกำหนดนโยบาย ควบคุม และรับผิดชอบการบริหารงานของเทศบาลและสามารถ

แต่งตั้งรองนายกเทศมนตรีช่วยบริหารงานได้ โดยในส่วนของเทศบาลตำบลท่าหลวง นายกเทศมนตรีจะมีวาระการทำงาน 4 ปี

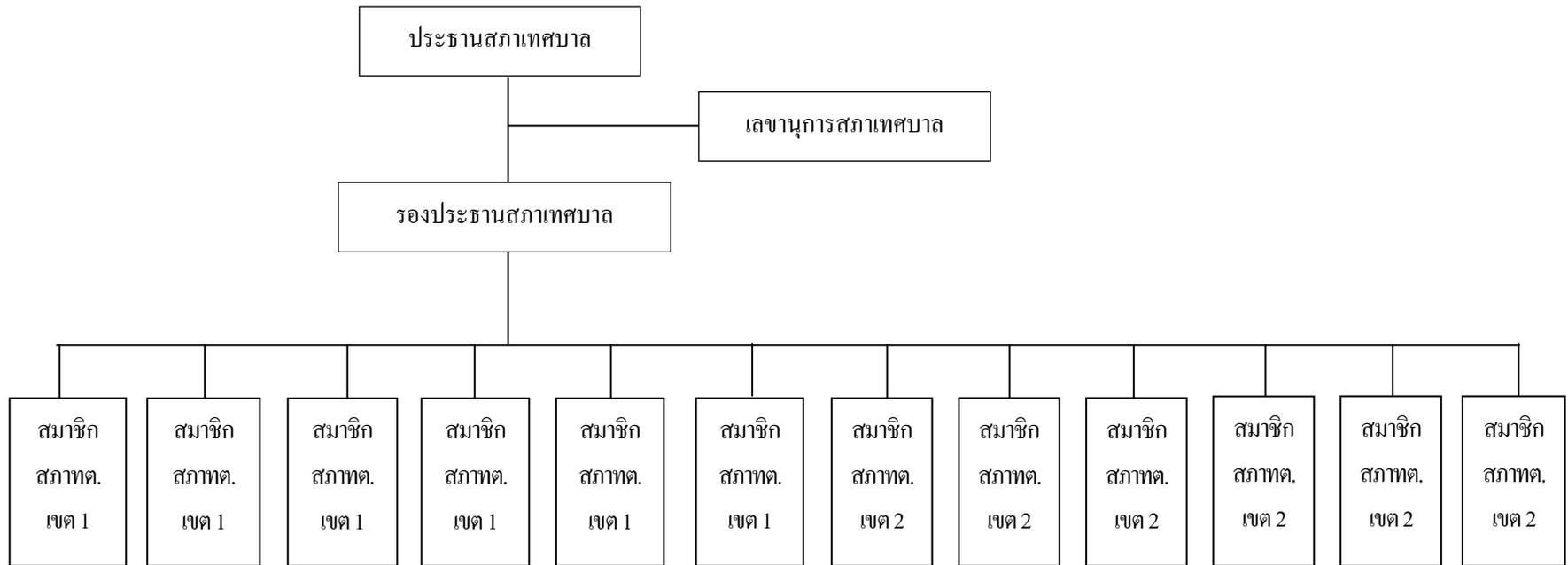
2. สมาชิกสภาเทศบาล

เทศบาลตำบลท่าหลวง มีสมาชิกสภาเทศบาลตำบลท่าหลวง จำนวนทั้งสิ้น 12 คน ซึ่งมาจากการเลือกตั้งแบบแบ่งเขต จำนวน 2 เขตเลือกตั้ง เขตละ 6 คน และมีวาระการทำงาน 4 ปี เช่นเดียวกับนายกเทศมนตรี

3. โครงสร้างเทศบาล

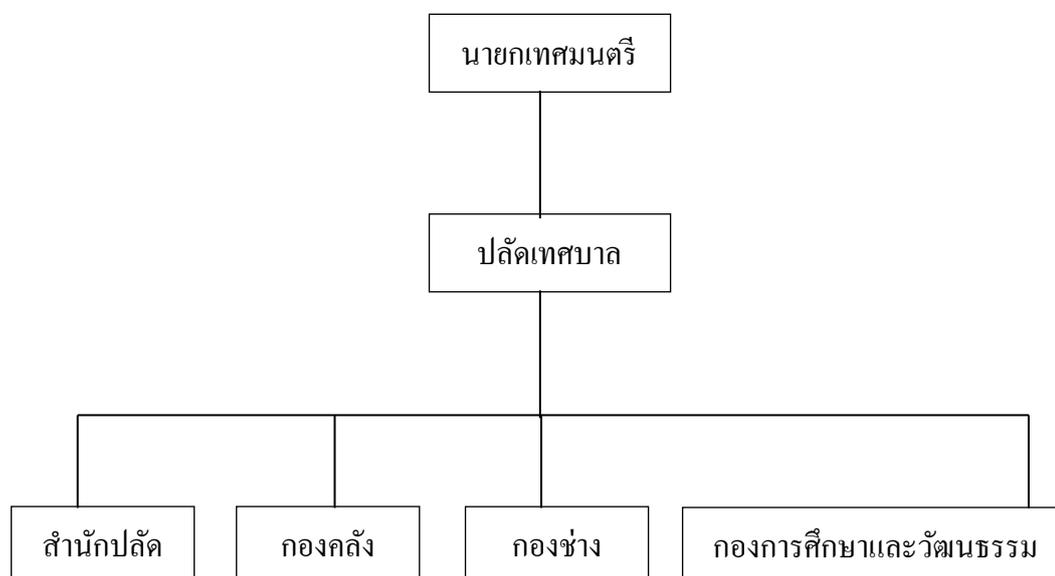


ภาพที่ 2 โครงสร้างเทศบาล ฝ่ายบริหาร



ภาพที่ 3 โครงสร้างเทศบาล ฝ่ายนิติบัญญัติ

โครงสร้างการบริหารงาน เทศบาลตำบลท่าหลวง



ภาพที่ 4 โครงสร้างการบริหารงาน เทศบาลตำบลท่าหลวง

การบริหารศักยภาพของเทศบาลตำบลท่าหลวง อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี

1. อัตรากำลังข้าราชการ/ พนักงาน/ ลูกจ้าง/ พนักงานจ้างของเทศบาลตำบลท่าหลวง อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี (ข้อมูล ณ วันที่ 1 มิถุนายน 2557)

ตารางที่ 2 อัตรากำลังข้าราชการ/ พนักงาน/ ลูกจ้าง/ พนักงานจ้างของเทศบาลตำบลท่าหลวง

หน่วยอัตรากำลัง	ตำแหน่ง ตามกรอบ	ตำแหน่ง มีนครอง	ตำแหน่ง ว่าง
1. ข้าราชการ/ พนักงาน	15	10	5
2. ลูกจ้างประจำ	1	1	-
3. พนักงานจ้างทั่วไป	8	8	-
4. พนักงานจ้างตามภารกิจ	3	3	-
5. พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	-	-	-
รวม	27	22	5

ตารางที่ 3 ทะเบียนพนักงานเทศบาลตำบลท่าหลวง

ลำดับที่	ชื่อ-นามสกุล	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
1.	ส.ต.อ.บรรลิ่ง อินใต้	ปลัดเทศบาล	-
2.	นายประเดิม แพทย์รัมย์	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	-
3.	นางสาวธารารัตน์ ขวัญเมือง	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบาย ฯ	-
4.	นางสาวสมใจ เจริญเมือง	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	-
5.	นางมาลี ทองทิพย์	เจ้าพนักงานธุรการ	-
6.	นางสาววรินทร์ ทิพจินดา	เจ้าพนักงานธุรการ	-
7.	-	ผู้อำนวยการกองคลัง	ว่าง
8.	นางวงเดือน เขียวอ่อน	นักวิชาการเงินและบัญชี	-
9.	-	เจ้าพนักงานพัสดุ	ว่าง
10.	-	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ว่าง
11.	นายจิริยุทธ เพชรแก้ว	ผู้อำนวยการกองช่าง	-
12.	-	นายช่างโยธา	ว่าง
13.	นางกนกพร บุญสิทธิ์	เจ้าพนักงานธุรการ	-
14.	-	นักบริหารการศึกษา	ว่าง
15.	นายปัญญา เพ็ชรวิวัฒน์	นักพัฒนาชุมชน	-

ตารางที่ 4 ทะเบียนลูกจ้างประจำเทศบาลตำบลท่าหลวง

ลำดับที่	ชื่อ-นามสกุล	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
1.	นายฉลอง ดวงเดือน	พนักงานสูบน้ำ	-

ตารางที่ 5 ทะเบียนพนักงานจ้างทั่วไปและพนักงานจ้างตามภารกิจเทศบาลตำบลท่าหลวง

ลำดับที่	ชื่อ-นามสกุล	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
1.	นางสาวรุจิรา คำรอด	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-
2.	นางสาวปนัดดา บุญช่วย	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	-
3.	นางสาวเมวิกา เพ็ชรินทร์	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ลำดับที่	ชื่อ-นามสกุล	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
4.	นายวิระ ปราบไพริน	นักการภารโรง	-
5.	นายสาคร คำสาย	คนงานทั่วไป	-
6.	นางสาวพรฤดี เชิญรัมย์	คนงานทั่วไป	-
7.	นายภานุมาศ แพทย์ชัยวงศ์	พนักงานขับรถยนต์	-
8.	นายปกรณ์ นามเวช	คนงานทั่วไป	-
9.	นายบุญเรือน บุญโยประการ	คนงานทั่วไป	-
10.	นายสมหวัง ผดุงสิน	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	-
11.	นางสาวสลักจิต สงวนรัตนตรัย	ผู้ดูแลเด็ก	-

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ดวงหทัย ปิ่นเย็น (2549) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตและการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านบริหาร ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม พบว่า ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง 140 คน มีอายุ 30-40 ปี มีสถานภาพสมรส 138 คน มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า 155 คน มีอายุราชการ 5-10 ปี มีตำแหน่งงานในปัจจุบันเป็นผู้ปฏิบัติงาน 190 คน และมีรายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาท คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งปัจจัยทั้ง 3 ด้าน ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากผลการวิจัยมีข้อเสนอแนะ คือ ควรวางระบบการประเมินผลงานเพื่อใช้ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบที่ชัดเจน เพื่อให้บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ที่ทำงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น และควรมีการพัฒนาและการอบรมให้บุคลากรมีความรู้ในองค์การใหม่ ๆ เพื่อที่จะได้ทำมาพัฒนางานของตนเองได้ นอกจากนี้ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรในระดับล่างได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นและให้มีส่วนร่วมในการวางแผนงานต่าง ๆ

ปภาดา สุวิโรจน์ (2551) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลบางปู จังหวัดสมุทรปราการ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรของเทศบาลตำบลบางปู ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการพิจารณาคุณภาพชีวิตในการทำงาน และข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษานี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีประชากรที่ทำการศึกษาเป็นบุคลากร

เทศบาลตำบลบางปู จังหวัดสมุทรปราการ ทั้งหมดจำนวน 415 คน เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ จากการเก็บข้อมูล มีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 387 คน คิดเป็นร้อยละ 92.25 พบว่า ข้อมูลส่วนบุคคลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยมีอายุระหว่าง 31-40 ปี มากที่สุด ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสแล้ว โดยจบการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี มีอายุงานระหว่าง 1-5 ปี มากที่สุด สำหรับตำแหน่งปัจจุบัน ส่วนใหญ่เป็นพนักงานจ้าง ส่วนข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในภาพรวม 7 ด้าน พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลบางปู มีคุณภาพชีวิตในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.97$) โดยด้านชีวิตส่วนตัวมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.22$) ในเรื่องรายได้ที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ รองลงมา ด้านการบูรณาการทางสังคม (การทำงานร่วมกัน) มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.14$) ในเรื่องเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 2.93$) ในเรื่องผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างอิสระ ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 2.90$) ในเรื่องสถานที่ทำงานมีความปลอดภัยและเหมาะสม ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 2.86$) ในเรื่องเทศบาลเปิดโอกาสให้พนักงานใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ สำหรับด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 2.69$) ในเรื่องรายได้ที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความสามารถ ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลบางปูที่มีเพศต่างกัน, มีอายุต่างกัน, มีสถานภาพต่างกัน และมีอายุงานต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน และบุคลากรเทศบาลตำบลบางปูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีตำแหน่งต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พิรวัฒน์ เกี่ยมชูร (2551) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัดเทศบาลตำบลลำโรง อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัดเทศบาลตำบลลำโรง จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน การศึกษา ตำแหน่ง และหน่วยงาน เพื่อนำผลการศึกษาค้นคว้าชีวิตการทำงานของบุคลากร ไปเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรให้ดีขึ้น และส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัดเทศบาลตำบลลำโรง มีระดับคุณภาพชีวิตปานกลาง ($\bar{X} = 3.11$) โดยเรียงจากน้อยไปหามาก ดังนี้ (1) ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ($\bar{X} = 2.73$) (2) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ($\bar{X} = 3.07$) (3) การปฏิบัติงานในสังคม ($\bar{X} = 3.07$) (4) การพัฒนาความสามารถของบุคลากร ($\bar{X} = 3.12$) (5) สิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ($\bar{X} = 3.13$) (6) ระเบียบข้อบังคับ

ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.25$) (7) ความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.26$) และ (8) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ($\bar{X} = 3.34$)

ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดเทศบาล ตำบลด่านสำโรง มีระดับคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สรุปได้ ดังนี้ (1) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลด่านสำโรง ในหน่วยงานกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีระดับคุณภาพต่ำที่สุด ($\bar{X} = 2.90$) กองคลัง ($\bar{X} = 3.11$) กองช่าง ($\bar{X} = 3.18$) กองการศึกษา ($\bar{X} = 3.19$) สำนักปลัดเทศบาล ($\bar{X} = 3.26$) กองวิชาการและแผนงาน ($\bar{X} = 3.34$) และกองสวัสดิการสังคม มีระดับคุณภาพชีวิตสูงสุด คือ ($\bar{X} = 3.75$) (2) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลด่านสำโรง ในรายด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม อยู่ในระดับต่ำสุดทุกหน่วยงาน

บุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลด่านสำโรง มีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ สรุปได้ คือ ควรมีการจัดสวัสดิการในด้านอาหารกลางวันให้พนักงานทุกคน จัดตั้งกองทุนกู้ยืมให้พนักงานจ้างทั่วไป และพนักงานจ้างตามภารกิจ จัดสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ให้กับพนักงานที่ไม่สามารถเบิกตามระเบียบของข้าราชการได้ ส่งเสริมให้ประกอบอาชีพเสริม จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงาน ปรับปรุงสถานที่ภายนอกที่ทำงานให้มีบรรยากาศร่มรื่นพักผ่อนได้

ชวนทิพ สายสอน (2552) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพิบูลมังสาหาร จังหวัดอุบลราชธานี มีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพิบูลมังสาหาร จังหวัดอุบลราชธานี

2. เพื่อศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านครอบครัว ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ปัจจัยด้านสังคม และปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพิบูลมังสาหาร จังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 200 คน โดยใช้เครื่องมือ คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ t-test และ ANOVA

ผลการศึกษา สรุปได้ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพิบูลมังสาหาร จังหวัดอุบลราชธานี อยู่ในระดับปานกลาง

2. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพิบูลมังสาหาร จังหวัดอุบลราชธานีที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และสถานภาพการสมรส ปัจจัยด้านครอบครัว

ได้แก่ ที่อยู่อาศัยขณะปฏิบัติงานและสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ปัจจัยทางสังคม ได้แก่ ตำแหน่งและสายงานที่สังกัด ปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ การจัดหาและคัดเลือกคนเข้าทำงาน และการได้รับสวัสดิการที่แตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน

พิศมัย ไกรคงพลอง (2553) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา ที่มีเพศ ระดับการปฏิบัติงาน อายุ ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ต่างกันของกลุ่มตัวอย่าง บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา ทั้งหมด จำนวน 389 คน ที่ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.92 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และ F-test (One-way ANOVA) พบว่า บุคลากรโดยรวมและจำแนกตามเพศ ระดับการปฏิบัติงาน อายุ ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ ส่วนใหญ่เห็นว่ามีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมและเป็นรายด้าน 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก และเห็นว่ามีคุณภาพชีวิตในการทำงานอีก 3 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง โดยบุคลากรที่มีเพศและอายุต่างกัน เห็นว่ามีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน บุคลากรที่มีระดับการปฏิบัติงาน ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ต่างกัน เห็นว่ามีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมและเป็นรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เพียงเพ็ญ สุชะเคชะ (2553) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลตลาดแค อำเภอโนนสูง จังหวัดนครราชสีมา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลตลาดแค อำเภอโนนสูง จังหวัดนครราชสีมา ในกลุ่มลูกจ้าง จำนวน 54 คน ข้าราชการประจำ จำนวน 28 คน รวม 82 คน ทำการศึกษาโดยใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึก แล้วนำข้อมูลที่ได้อาวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา โดยคำนวณเป็นร้อยละ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลตลาดแค (1) ด้านความต้องการทางร่างกาย ส่วนใหญ่เห็นว่าสำนักงานแคบไม่เป็นสัดส่วน ต้องการให้ขยายสำนักงานให้ใหญ่ขึ้น ต้องการให้เทศบาลมีนโยบายส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร จัดให้มีห้องปฐมพยาบาล การสนับสนุนการออกกำลังกาย ต้องการให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี สามารถเบิกตามสิทธิ คณะผู้บริหารมีนโยบายส่งเสริมสุขภาพ (2) ด้านความต้องการความมั่นคงและความปลอดภัย ส่วนใหญ่ต้องการให้ผู้บริหารมีนโยบายส่งเสริมความมั่นคงในอาชีพการทำงาน มีค่าตอบแทน ได้แก่ เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง ค่าครองชีพชั่วคราว โบนัส

ค่าตอบแทนการทำงานนอกเวลาราชการ ได้รับตามระเบียบทางราชการ (3) ด้านความต้องการทางสังคม ส่วนใหญ่เห็นว่าผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานดีแล้ว เพื่อนร่วมงานเป็นกันเอง ช่วยเหลือกันในช่วงปฏิบัติงาน ประสานงานร่วมกัน ประชาชนช่วยให้งานขับเคลื่อนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เข้าร่วมกิจกรรมและช่วยเหลืองานในส่วนที่ตนรับผิดชอบให้ดีที่สุด ให้คำแนะนำในบางเรื่องที่ตนมีความรู้ ได้นำความรู้ไปเผยแพร่และได้นำไปใช้ในชีวิตประจำวัน กิจกรรมต่าง ๆ

(4) ด้านความต้องการยกย่องและการยอมรับลูกจ้าง ส่วนใหญ่เห็นว่าการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้มีความยุติธรรม โปร่งใส ผู้บังคับบัญชาเห็นผลงาน และทำงานเพื่อสนองความต้องการของประชาชน

(5) ด้านความต้องการความสำเร็จ ส่วนใหญ่เห็นว่ามีเจตจำนงปฏิบัติงานให้ดีที่สุด และมีการทำตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย การได้เสนอแนวคิดการทำงาน การพัฒนาตนเองและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อให้การทำงานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรและเป้าหมายในชีวิตของตนเอง

ข้อเสนอแนะแนวทางส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร นโยบายผู้บริหาร

(1) ส่งเสริมสุขภาพ มีบริการสาธารณสุข (2) ส่งเสริม สนับสนุน กิจกรรมการออกกำลังกาย กีฬานันทนาการ 3) ปรับปรุงสถานที่ให้เอื้ออำนวยต่อการทำงาน ให้เป็นสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน บุคลากรเทศบาล (1) ดำเนินชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียง (2) ให้บริหารประชาชนอย่างยุติธรรม (3) บุคลากรแต่ละคนมีความพึงพอใจในขณะทำงาน โดยให้ได้รับการตอบสนองความต้องการในขั้นพื้นฐานอย่างเพียงพอ ได้แก่ สร้างเจตคติที่ดีในการทำงาน มีการวางแผนงานร่วมกัน มีการทำงานเป็นทีม ให้การยอมรับแก่สมาชิก โดยการสร้างความสัมพันธ์ฉันเพื่อน อยู่อย่างพี่น้อง เช่น การประชุมประจำเดือน การศึกษาดูงาน การจัดกิจกรรมการพัฒนาองค์กร เป็นต้น สร้างสภาพแวดล้อมที่ดี มีการพบปะสังสรรค์ กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ การศึกษาดูงานอย่างสม่ำเสมอ ต้องมีระบบการสื่อสารระหว่างผู้บริหารและพนักงานในลักษณะสองทาง เพื่อก่อให้เกิดความเข้าใจระหว่างผู้กำหนดนโยบายและผู้ปฏิบัติ และสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานและความรู้สึกพอใจในการทำงาน ตลอดจนการจัดให้พนักงานมีโอกาสในความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน มีค่าตอบแทนที่เหมาะสม ยุติธรรม

สุนทร นามโคตรศรี (2553) การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จำนวน 200 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม ค่าความเชื่อมั่นตามวิธีของครอนบาค ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.951 ในการศึกษาครั้งนี้ ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตทั้งหมด 8 ด้าน คือ ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านสุขภาพและความปลอดภัย

ในการทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านบทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุล และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทำการทดสอบด้วย t-test, F-test และ ANOVA พบว่า คุณภาพชีวิตของบุคลากรพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอตำบลขุนทด จังหวัดนครราชสีมา ในภาพรวมมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง พิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า ระดับความเป็นจริงอยู่ในระดับดีมาก มีเพียงด้านเดียว คือ ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม ส่วนที่เหลืออยู่ในระดับปานกลาง รองลงมา คือ การพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน บทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุล ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม คุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน และด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน เป็นอันดับสุดท้าย ผลการทดสอบสมมติฐาน (1) บุคลากรมีเพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวม พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง (2) บุคลากร อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับเงินเดือน ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่าง (3) บุคลากรมีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง (4) บุคลากรที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม พบว่า บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้าน ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน และด้านบทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุล ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

ธัญพัฒน์ พิรุณโปรย (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิต

ในการทำงานกับความสุขในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงาน วิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงาน วิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานเทศบาลตำบลศาลายา จำนวน 125 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ได้แก่ ข้อมูลส่วนบุคคล คุณภาพชีวิต

ในการทำงาน และแบบวัดความสุขของกรมสุขภาพจิต ทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ค่าสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน โดยผลการศึกษาพบว่า (1) ลักษณะประชากรของเทศบาลตำบลศาลายาส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 29-37 ปี การศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี สถานภาพสมรสและอยู่ด้วย ระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ในช่วง 2-5 ปี ส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในตำแหน่งปฏิบัติการ รายได้เฉลี่ยของครอบครัวต่ำกว่า 10,000 บาท (2) คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลศาลายา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกรายด้าน พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลศาลายาส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม รองลงมา คือ ด้านการบูรณาการ ด้านสังคม (ในองค์กรเกี่ยวข้องกับการทำงาน) และพบว่าด้านการได้รับค่าตอบแทนและยุติธรรมและเพียงพอ มีคุณภาพชีวิตการทำงานน้อยที่สุด (3) ระดับความสุขในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานเทศบาลตำบลศาลายา พบว่า มีความสุขเท่ากับคนทั่วไป (4) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานเทศบาลตำบลศาลายา พบว่า มีความสัมพันธ์กับความสุขในชีวิตความเป็นอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.249

บุญครอง ปราชญ์ชัยสกุล (2554) ศึกษาเรื่อง การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองช่างของเทศบาลตำบล ในจังหวัดนครราชสีมา มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาลักษณะคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองช่างของเทศบาลตำบลในจังหวัดนครราชสีมา และ (2) ศึกษาแนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองช่างของเทศบาลตำบล ในจังหวัดนครราชสีมา เพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ผลการศึกษาพบว่า ข้อมูลด้านลักษณะคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองช่างของเทศบาลตำบลในจังหวัดนครราชสีมา พบว่า ส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานที่ดี จากค่าเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ระดับสูง ค่าเฉลี่ยน้ำหนักรวม 7.33 จากค่าเฉลี่ยน้ำหนักรวมเต็ม 9.97 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า การบริหารจัดการภายในหน่วยงานของเทศบาลตำบลในจังหวัดนครราชสีมา ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาให้ความเอาใจใส่ต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองช่างเป็นอย่างดีในทุก ๆ ด้าน ซึ่งจากผลการศึกษาเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับเกณฑ์สูง 5 ด้าน ซึ่งอันดับแรกคือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ค่าเฉลี่ยน้ำหนักรวม 9.10 ในส่วนรองลงมา คือ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ค่าเฉลี่ยน้ำหนักรวม 7.88 ลำดับที่สาม มีสองด้านคือ ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพและด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ค่าเฉลี่ยน้ำหนักรวม 7.83 ลำดับที่สี่ ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยน้ำหนักรวม 7.48 ในส่วนของลักษณะคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานระดับปานกลาง ซึ่งถือว่ามีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์มาตรฐานทั่วไปนั้น มีอยู่สามด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าเฉลี่ยน้ำหนักรวม

6.89 ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ค่าเฉลี่ยน้ำหนัก 6.66 และลำดับสุดท้าย ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ค่าเฉลี่ยน้ำหนัก 4.96 ผลการศึกษาด้านแนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองช่างของเทศบาลตำบลในจังหวัดนครราชสีมาตามปัจจัยที่ทำการศึกษา 8 ด้าน พบว่า บุคลากรกองช่างส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมทั้ง 8 ด้าน ส่วนผลที่ได้จากข้อเสนอแนะอื่น ๆ พบว่า บุคลากรกองช่างของเทศบาลตำบลในจังหวัดนครราชสีมา มีแนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน เพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้นในด้านต่าง ๆ ดังนี้ การปรับเปลี่ยนการใช้สิทธิการรักษาพยาบาล โดยเบิกจ่ายตรงระหว่างหน่วยงานกับต้นสังกัด เนื่องจากบางหน่วยงานไม่มีเงินให้เบิกจ่ายตามสวัสดิการที่มี การมีอคติของผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาต่อพนักงาน และการเรียกร้องค่าตอบแทนจากตัวข้าราชการที่ต้องการโอน (ย้าย) หรือผู้ต้องการตำแหน่งที่สูงขึ้นขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และให้มีการจัดฝึกอบรมด้านจริยธรรมทั้งผู้บริหารและพนักงานเป็นประจำ เป็นต้น

พรรณพิไล ยัมรูปเล็ก (2554) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะจันทร์ อำเภอกะฉัง จังหวัดชลบุรี โดยมีวัตถุประสงค์ คือ (1) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะจันทร์ (2) เพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะจันทร์ จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และภาระทางครอบครัว ผลการศึกษพบว่า ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะจันทร์ ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีอายุระหว่าง 26-35 ปี มีระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี มีประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 5 ปี และมีภาระต้องอุปการะหรือเลี้ยงดูบุคคลในครอบครัว โดยผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานพบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะจันทร์ มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม ด้านสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตส่วนตัว ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน รองลงมา คือ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความเจริญงอกงามและสวัสดิภาพ ด้านสิทธิตามธรรมเนียมในองค์กร ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม และด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ตามลำดับ ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะจันทร์ จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และภาระทางครอบครัว พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะจันทร์ มีระดับคุณภาพชีวิตรายด้าน โดยรวมอยู่ในระดับสูง แต่ยังมีบางประเด็นย่อยในการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแต่ละด้านอยู่ในระดับต่ำ ได้แก่ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล และด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม

กนกพร ชำนาญเวช (2555) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอแหลมสิงห์ จังหวัดจันทบุรี มีวัตถุประสงค์ คือ (1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอแหลมสิงห์ จังหวัดจันทบุรี (2) เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้ โดยประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการและลูกจ้างในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอแหลมสิงห์ จังหวัดจันทบุรี จำนวน 168 คน โดยทำการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน หลังจากนั้น จึงทำการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามการวิเคราะห์ ข้อมูลใช้สถิติค่าความถี่, ค่าร้อยละ, ค่าเฉลี่ย, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้สถิติ t-test สำหรับเปรียบเทียบ ความแตกต่างระหว่างตัวแปร 2 ตัว, ใช้สถิติ One-way ANOVA สำหรับเปรียบเทียบ ความแตกต่างระหว่างตัวแปรมากกว่า 2 ตัว และใช้ LSD เพื่อทดสอบว่า ตัวแปรใดมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวมทั้ง 8 ด้าน อยู่ในระดับ ดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านจังหวะชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับดี โดยด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ยกเว้นด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับพอใช้ และเมื่อศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร พบว่า บุคลากรที่มีอายุ สถานภาพการสมรส และตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน แต่บุคลากรที่มีเพศ ระดับการศึกษา และรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตบุคลากรของเทศบาลตำบลท่าหลวง อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี ดำเนินการศึกษาค้นคว้าตามความมุ่งหมายที่กำหนดไว้ โดยมีวิธีการค้นคว้าตามลำดับ ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย
2. เครื่องมือที่ใช้การวิจัย
3. การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้
6. เสนอผลการแปลผล

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากร ประกอบด้วย ข้าราชการ/ พนักงาน จำนวน 10 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 1 คน พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 8 คน และพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 3 คน รวมทั้งสิ้น 22 คน (เทศบาลตำบลท่าหลวง, 2557)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตบุคลากรของเทศบาลตำบลท่าหลวง อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด แบบเลือกตอบ (Check list) จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตบุคลากรของเทศบาลตำบลท่าหลวง อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี รวม 8 ด้าน ได้แก่

- | | | | |
|--------------------------------------|-------|---|-----|
| 1. ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม | จำนวน | 3 | ข้อ |
| 2. ด้านความปลอดภัยในการทำงาน | จำนวน | 4 | ข้อ |
| 3. ด้านการพัฒนาศักยภาพ | จำนวน | 3 | ข้อ |

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	จำนวน	4	ข้อ
5. ด้านสังคมสัมพันธ์	จำนวน	3	ข้อ
6. ด้านลักษณะการบริหารงาน	จำนวน	3	ข้อ
7. ด้านภาวะอิสระจากงาน	จำนวน	3	ข้อ
8. ด้านความภูมิใจในองค์กร	จำนวน	3	ข้อ
รวม	จำนวน	26	ข้อ

ลักษณะของคำถามเป็นแบบปลายปิด แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) จำนวน 26 ข้อ โดยมีลักษณะที่ การให้คะแนนตามระดับความคิดเห็น ดังนี้

ระดับมากที่สุด	ให้	4 คะแนน
ระดับมาก	ให้	3 คะแนน
ระดับน้อย	ให้	2 คะแนน
ระดับ น้อยที่สุด	ให้	1 คะแนน

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

แบบสอบถามฉบับนี้ ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นตามลำดับขั้นตอนในการสร้าง ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ ในคุณภาพชีวิตบุคลากรของเทศบาล ตำบลท่าหลวง อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี นำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย กำหนดนิยาม และเพื่อใช้ในการวิจัย กำหนดนิยามและเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตบุคลากรของเทศบาลตำบลท่าหลวง อำเภอ มะขาม จังหวัดจันทบุรี เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับแบบ Rating scale นำไปให้อาจารย์ ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องแล้วนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3. นำแบบสอบถามฉบับร่างเสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิและอาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาตรวจสอบ ความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม โดยให้ตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) การใช้ถ้อยคำ ภาษา สำนวน ความชัดเจนในข้อคำถาม และครอบคลุมเรื่องที่ศึกษา จำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วย

3.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษา จันทบุรี วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

3.2 นายอนุชา ดอกไม้ นายกเทศมนตรีตำบลท่าหลวง อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี

3.3 นายบรรล้ง อินใต้ ปลัดเทศบาลตำบลท่าหลวง อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี

4. นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยการหาความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม (Reliability) แบบ Cronbach's alpha เท่ากับ 0.861 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามนี้ มีความเชื่อถือได้ สามารถนำไปเก็บข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ซึ่งได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยจัดทำหนังสือถึงเทศบาลตำบลท่าหลวง อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี ขอความร่วมมือตอบแบบสอบถามและดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลและความครบถ้วนของแบบสอบถาม ใช้เวลาในการเก็บรวบรวม ประมาณ 30 วัน (เดือนธันวาคม 2557)

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถาม แล้วนำมาลงรหัสข้อมูลและนำมาวิเคราะห์ประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการปฏิบัติงาน สถิติที่ใช้ คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

3. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตบุคลากรของเทศบาลตำบลท่าหลวง อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี สถิติที่ใช้ คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

4. เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าหลวง อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Compare mean) ในการรวบรวมผล

เกณฑ์การแปลผล

การแปลความหมาย

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

ในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย มีดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.26-4.00 หมายถึง คุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.51-3.25 หมายถึง คุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.76-2.50 หมายถึง คุณภาพชีวิตอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.75 หมายถึง คุณภาพชีวิตอยู่ในระดับน้อยที่สุด

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าหลวง อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าหลวง และเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากร ในเทศบาลตำบลท่าหลวง อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี จำนวน 22 คน ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอ ผลการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลของประชากร

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าหลวง อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าหลวง อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลของประชากร

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	12	54.55
หญิง	10	45.45
รวม	22	100.00

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุ		
20-30 ปี	6	27.27
31-40 ปี	9	40.91
41-50 ปี	4	18.18
51-60 ปี	3	13.64
รวม	22	100.00
ระดับการศึกษา		
ประถมศึกษา	1	4.55
มัธยมศึกษาตอนต้น	2	9.09
มัธยมศึกษาตอนปลาย, ปวช. หรือเทียบเท่า	3	13.64
อนุปริญญา, ปวส. หรือเทียบเท่า	4	18.18
ปริญญาตรี	8	36.36
สูงกว่าปริญญาตรี	4	18.18
รวม	22	100.00
ตำแหน่งงาน		
ข้าราชการ/ พนักงานราชการ	10	45.45
ลูกจ้างประจำ	1	4.55
พนักงานจ้างทั่วไป	8	36.36
พนักงานจ้างตามภารกิจ	3	13.64
รวม	22	100.00
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
น้อยกว่า 1 ปี	5	22.73
1-5 ปี	8	36.36
6-10 ปี	5	22.73
11 ปี ขึ้นไป	4	18.18
รวม	22	100.00

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (รวมเงินเดือนเงินประจำตำแหน่ง เงินเพิ่มการครองชีพและรายได้ประจำอื่น ๆ ที่ได้รับ)		
ไม่เกิน 5,000 บาท/ เดือน	1	4.55
5,001-10,000 บาท/ เดือน	8	36.36
10,001-15,000 บาท/ เดือน	4	18.18
15,001-20,000 บาท/ เดือน	4	18.18
20,001 บาท ขึ้นไป	5	22.73
รวม	22	100.00

จากตารางที่ 6 จากการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าหลวง อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี พบว่า บุคลากรผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 54.55 เพศหญิง ร้อยละ 45.45 ตามลำดับ

อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี คิดเป็น ร้อยละ 40.91 รองลงมา อายุ 20-30 ปี ร้อยละ 27.27 อายุ 41-50 ปี ร้อยละ 18.18 และอายุ 51-60 ปี ร้อยละ 13.64 ตามลำดับ

ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็น ร้อยละ 36.36 รองลงมา ระดับอนุปริญญา ปวส. หรือเทียบเท่า ร้อยละ 18.18 ระดับสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 18.18 ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ปวช. หรือเทียบเท่า ร้อยละ 13.64 ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ร้อยละ 9.09 และระดับประถมศึกษา ร้อยละ 4.55 ตามลำดับ

ตำแหน่งงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่อยู่ในตำแหน่งข้าราชการ/ พนักงานราชการ ร้อยละ 45.45 รองลงมา พนักงานจ้างทั่วไป ร้อยละ 36.36 พนักงานจ้างตามภารกิจ ร้อยละ 13.64 และลูกจ้างประจำ ร้อยละ 4.55 ตามลำดับ

ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.36 รองลงมา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 1 ปี ร้อยละ 22.73 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี ร้อยละ 22.73 และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 ปีขึ้นไป ร้อยละ 18.18 ตามลำดับ

รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีรายได้ 5,001-10,000 บาท/เดือน คิดเป็นร้อยละ 36.36 รองลงมา รายได้เฉลี่ย 20,001 บาท/เดือน ขึ้นไป ร้อยละ 22.73 รายได้เฉลี่ย 10,001-15,000 บาท/เดือน ร้อยละ 18.18 รายได้เฉลี่ย 15,001-20,000 บาท/เดือน ร้อยละ 18.18 และ รายได้เฉลี่ยไม่เกิน 5,000 บาท/เดือน ร้อยละ 4.55 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลท่าหลวง อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี

ตารางที่ 7 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าหลวง อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี ด้านผลตอบแทน
ที่เพียงพอและยุติธรรม

ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับ จากการทำงานในปัจจุบันมี ความเหมาะสมและเป็นธรรมกับ ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ	1 (4.55)	15 (68.18)	5 (22.73)	1 (4.55)	2.73	0.63	มาก	2
2. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับ เหมาะสม เมื่อเปรียบเทียบกับ องค์กรอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน	3 (13.64)	12 (54.55)	6 (27.27)	1 (4.55)	2.77	0.75	มาก	1
3. ท่านได้รับสวัสดิการตามสิทธิที่ จะได้รับ เช่น ที่พักอาศัย รถรับส่ง ค่าล่วงเวลา ค่ารักษาพยาบาล ที่นอกเหนือจากค่าจ้าง/เงินเดือน อย่างเหมาะสม	0	17 (77.27)	4 (18.18)	1 (4.55)	2.73	0.55	มาก	3
ภาพรวม					2.74	0.49	มาก	

จากตารางที่ 7 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิต
การทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าหลวง อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี ด้านผลตอบแทนที่
เพียงพอและยุติธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.74$, $\sigma = 0.49$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า
บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อันดับแรก คือ
ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสม เมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน อยู่ใน
ระดับมาก ($\mu = 2.77$, $\sigma = 0.75$) รองลงมา คือ ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับจากการทำงานในปัจจุบันมี

ความเหมาะสมและเป็นธรรมชาติกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.73$, $\sigma = 0.63$) และอันดับสุดท้าย คือ ได้รับสวัสดิการตามสิทธิที่จะได้รับ เช่น ที่พักอาศัย รถรับส่ง ค่าล่วงเวลา ค่ารักษาพยาบาลที่นอกเหนือจากค่าจ้าง/ เงินเดือนอย่างเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.73$, $\sigma = 0.55$)

ตารางที่ 8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าหลวง อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี ด้านความปลอดภัย
ในการทำงาน

ด้านความปลอดภัยในการทำงาน	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. หน่วยงานของท่านมีการติดตั้งอุปกรณ์ป้องกันภัย เช่น กล้องวงจรวัด ถังดับเพลิง เป็นต้น ที่มีประสิทธิภาพ พร้อมใช้งาน	12 (54.55)	10 (45.45)	0	0	3.55	0.51	มากที่สุด	1
2. อุปกรณ์ป้องกันภัยมีประสิทธิภาพพร้อมใช้งาน	8 (36.46)	14 (63.64)	0	0	3.36	0.49	มากที่สุด	2
3. หน่วยงานของท่านมีการจัดตกแต่งสถานที่ให้สะอาด รมรื่น สวยงาม ปราศจากมลพิษ	6 (9.09)	14 (63.64)	2 (27.27)	0	3.18	0.59	มาก	3
4. ท่านมีความมั่นใจในระบบการรักษาความปลอดภัยให้แก่บุคคลและทรัพย์สิน	5 (22.73)	16 (72.73)	1 (4.55)	0	3.18	0.50	มาก	4
ภาพรวม					3.32	0.39	มากที่สุด	

จากตารางที่ 8 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าหลวง อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี ด้านความปลอดภัยในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.32$, $\sigma = 0.39$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าบุคลากรมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน อันดับแรก คือ หน่วยงานมีการติดตั้งอุปกรณ์ป้องกันภัย เช่น กล้องวงจรวัด ถังดับเพลิง เป็นต้น ที่มีประสิทธิภาพพร้อมใช้งาน มีคุณภาพชีวิตในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.55$, $\sigma = 0.51$) รองลงมา คือ อุปกรณ์ป้องกันภัยมีประสิทธิภาพพร้อมใช้งาน ($\mu = 3.36$, $\sigma = 0.49$) หน่วยงานมีการจัดตกแต่งสถานที่ให้สะอาด รมรื่น สวยงาม ปราศจากมลพิษ ($\mu = 3.18$, $\sigma = 0.59$) และอันดับสุดท้าย คือ มีความมั่นใจในระบบการรักษาความปลอดภัยให้แก่บุคคลและทรัพย์สิน ($\mu = 3.18$, $\sigma = 0.59$)

ตารางที่ 9 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าหลวง อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี ด้านการพัฒนาศักยภาพ

ด้านการพัฒนาศักยภาพ	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านมีโอกาสได้ไปฝึกอบรม ดูงาน สัมมนา ที่เกี่ยวข้องกับงานที่ ท่านทำอยู่	1 (4.55)	14 (63.64)	6 (27.27)	1 (4.55)	2.68	0.65	มาก	3
2. ท่านมีโอกาสนำศักยภาพ ของท่านมาใช้ในการปฏิบัติงาน อย่างเต็มความสามารถ	0	18 (81.82)	4 (18.18)	0	2.82	0.39	มาก	2
3. ท่านมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน อย่างเต็มที่	4 (18.18)	17 (77.27)	1 (4.55)	0	3.14	0.47	มาก	1
	ภาพรวม				2.88	0.30	มาก	

จากตารางที่ 9 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิต
การทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าหลวง อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี ด้านการพัฒนาศักยภาพ
โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.88$, $\sigma = 0.30$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพ อันดับแรก คือ การมีส่วนร่วม
ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ มีคุณภาพชีวิตในระดับมาก ($\mu = 3.14$, $\sigma = 0.47$) รองลงมา คือ การมี
โอกาสนำศักยภาพมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ($\mu = 2.82$, $\sigma = 0.39$) และอันดับ
สุดท้าย คือ การมีโอกาสได้ไปฝึกอบรม ดูงานสัมมนาที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำอยู่ ($\mu = 2.68$, $\sigma = 0.65$)

ตารางที่ 10 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าหลวง อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี ด้านความก้าวหน้า
และความมั่นคงในการทำงาน

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ในการทำงาน	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริม ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การงานของท่าน	4 (18.18)	16 (72.73)	2 (9.09)	0	3.09	0.53	มาก	2
2. ท่านรู้สึกว่าคุณสมบัติที่ท่าน ทำอยู่มีความมั่นคงดี	3 (13.64)	19 (86.36)	0	0	3.14	0.35	มาก	1

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ในการทำงาน	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
3. การเลื่อนตำแหน่งในปัจจุบัน มีความยุติธรรม พิจารณาจากความรู้ ความสามารถในการทำงาน ของบุคลากรเป็นหลัก	2 (9.09)	19 (86.36)	0	1 (4.55)	3.00	0.53	มาก	4
4. หน่วยงานของท่านมีระบบ การประเมินผลการทำงานที่ เหมาะสม	3 (13.64)	18 (81.82)	1 (4.55)	0	3.09	0.43	มาก	3
ภาพรวม					3.08	0.39	มาก	

จากตารางที่ 10 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าหลวง อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.08$, $\sigma = 0.39$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน อันดับแรก คือ รู้สึกว่าหน่วยงานที่ทำอยู่มีความมั่นคงดี มีคุณภาพชีวิตในระดับมาก ($\mu = 3.14$, $\sigma = 0.35$) รองลงมา คือ หน่วยงานมีการส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ($\mu = 3.09$, $\sigma = 0.53$) หน่วยงานมีระบบการประเมินผลการทำงานที่เหมาะสม ($\mu = 3.09$, $\sigma = 0.43$) และอันดับสุดท้าย คือ การเลื่อนตำแหน่งในปัจจุบันมีความยุติธรรม พิจารณาจากความรู้ความสามารถในการทำงานของบุคลากรเป็นหลัก ($\mu = 3.00$, $\sigma = 0.53$)

ตารางที่ 11 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าหลวง อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี ด้านสังคมสัมพันธ์

ด้านสังคมสัมพันธ์	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านมีความพอใจในการทำงาน กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	4 (18.18)	17 (77.27)	1 (4.55)	0	3.14	0.47	มาก	3
2. ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นกันเอง และปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน	10 (45.45)	11 (50.00)	1 (4.55)	0	3.41	0.59	มากที่สุด	1
3. ท่านได้รับความช่วยเหลือหรือ ความร่วมมือจากผู้ร่วมงานเป็นอย่างดี	7 (31.82)	14 (63.64)	1 (4.55)	0	3.27	0.55	มากที่สุด	2
	ภาพรวม				3.27	0.46	มากที่สุด	

จากตารางที่ 11 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิต
การทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าหลวง อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี ด้านสังคมสัมพันธ์
โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.27$, $\sigma = 0.46$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

บุคลากรเทศบาลตำบลท่าหลวงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสังคม
สัมพันธ์ อันดับแรก คือ ผู้บังคับบัญชาเป็นกันเองและปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่าง
เท่าเทียมกัน มีคุณภาพชีวิตในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.41$, $\sigma = 0.59$) รองลงมา คือ ได้รับความช่วยเหลือ
หรือความร่วมมือจากผู้ร่วมงานเป็นอย่างดี ($\mu = 3.27$, $\sigma = 0.55$) และอันดับสุดท้าย คือ มีความพอใจ
ในการทำงานกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ($\mu = 3.14$, $\sigma = 0.47$)

ตารางที่ 12 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าหลวง อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี ด้านลักษณะ
การบริหารงาน

ด้านลักษณะการบริหารงาน	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ผู้บังคับบัญชาของท่าน แสดงความห่วงใยและใส่ใจ ในสวัสดิภาพของท่าน	4 (18.18)	17 (77.27)	1 (4.55)	0	3.27	0.46	มากที่สุด	1
2. ผู้บังคับบัญชาของท่านรับฟัง ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ของท่าน	10 (45.45)	11 (50.00)	1 (4.55)	0	3.18	0.50	มาก	3
3. ผู้บังคับบัญชาของท่านปฏิบัติต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน	7 (31.82)	14 (63.64)	1 (4.55)	0	3.23	0.53	มาก	2
ภาพรวม					3.23	0.48	มาก	

จากตารางที่ 12 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิต
การทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าหลวง อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี ด้านลักษณะ
การบริหารงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.23$, $\sigma = 0.50$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

บุคลากรเทศบาลตำบลท่าหลวงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะ
การบริหารงาน อันดับแรก คือ ผู้บังคับบัญชาแสดงความห่วงใยและใส่ใจในสวัสดิภาพของบุคลากร
มีคุณภาพชีวิตในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.27$, $\sigma = 0.46$) รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อ
ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน ($\mu = 3.23$, $\sigma = 0.53$) และลำดับสุดท้าย คือ ผู้บังคับบัญชารับฟัง
ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ($\mu = 3.18$, $\sigma = 0.50$)

ตารางที่ 13 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าหลวง อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี ด้านภาวะอิสระจากงาน

ด้านภาวะอิสระจากงาน	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านสามารถจัดเวลาการทำงาน และภาระหน้าที่ในครอบครัวอย่าง เหมาะสม	2 (9.09)	17 (77.27)	2 (9.09)	1 (4.55)	2.90	0.61	มาก	1
2. ท่านมีเวลาว่างในการออกกำลังกาย หรือทำกิจกรรมหรือเล่นกีฬา ที่ท่านชอบสม่ำเสมอ	0	17 (77.27)	1 (4.55)	3 (13.64)	2.68	0.65	มาก	3
3. ท่านมีเวลาสำหรับการพักผ่อน และร่วมกิจกรรมสันทนาการ	1 (4.55)	17 (77.27)	2 (9.09)	2 (9.09)	2.77	0.69	มาก	2
	ภาพรวม				2.79	0.60	มาก	

จากตารางที่ 13 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิต
การทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าหลวง อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรีด้านภาวะอิสระจากงาน
โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.79$, $\sigma = 0.60$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านภาวะอิสระจากงาน อันดับแรก คือ สามารถจัดเวลา
การทำงานและภาระหน้าที่ในครอบครัวอย่างเหมาะสม มีคุณภาพชีวิตในระดับมาก ($\mu = 2.90$,
 $\sigma = 0.61$) รองลงมา คือ มีเวลาสำหรับการพักผ่อนและร่วมกิจกรรมสันทนาการ ($\mu = 2.77$, $\sigma = 0.69$)
และลำดับสุดท้าย คือ ท่านมีเวลาว่างในการออกกำลังกายหรือทำกิจกรรมหรือเล่นกีฬาที่ท่านชอบ
สม่ำเสมอ ($\mu = 2.68$, $\sigma = 0.65$)

ตารางที่ 14 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าหลวง อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี ด้านความภาคภูมิใจ
ในองค์กร

ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านมีความภาคภูมิใจที่ทำงาน ที่เทศบาลแห่งนี้	9 (40.91)	13 (59.09)	0	0	3.41	0.50	มากที่สุด	2
2. ท่านจะยกย่องและกล่าวชื่นชม องค์กรที่ท่านทำงานอยู่ต่อบุคคล ภายนอกองค์กรเสมอ	10 (45.45)	12 (54.55)	0	0	3.45	0.51	มากที่สุด	1
3. เมื่อมีบุคคลอื่นถามว่าท่านทำงาน ที่ไหน ท่านจะตอบอย่างภาคภูมิใจ ว่าทำงานที่นี่	10 (45.45)	12 (54.55)	0	0	3.45	0.51	มากที่สุด	1
ภาพรวม					3.44	0.44	มากที่สุด	

จากตารางที่ 14 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิต
การทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าหลวง อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี ด้านความภาคภูมิใจ
ในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.44$, $\sigma = 0.44$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความภาคภูมิใจในองค์กร อันดับแรก คือ การยกย่อง
และกล่าวชื่นชมองค์กรที่ท่านทำงานอยู่ต่อบุคคลภายนอกองค์กรเสมอ ซึ่งเท่ากันกับการที่มีบุคคลอื่น
ถามว่าท่านทำงานที่ไหน ท่านจะตอบอย่างภาคภูมิใจว่าทำงานที่นี่ มีค่าเท่ากัน คือ ($\mu = 3.45$, $\sigma = 0.51$)
และรองลงมา คือ มีความภาคภูมิใจที่ทำงานที่เทศบาลแห่งนี้ ($\mu = 3.41$, $\sigma = 0.50$)

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และผลการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าหลวง อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี ในภาพรวมด้านต่าง ๆ

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร เทศบาลตำบลท่าหลวง อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี	N = 22		แปลความ	อันดับ
	μ	σ		
1. ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	2.74	0.49	มาก	8
2. ด้านความปลอดภัยในการทำงาน	3.32	0.39	มากที่สุด	2
3. ด้านการพัฒนาศักยภาพ	2.88	0.30	มาก	6

ตารางที่ 15 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร เทศบาลตำบลท่าหลวง อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี	N = 22		แปลความ	อันดับ
	μ	σ		
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	3.08	0.39	มาก	5
5. ด้านสังคมสัมพันธ์	3.27	0.46	มากที่สุด	3
6. ด้านลักษณะการบริหารงาน	3.23	0.48	มาก	4
7. ด้านภาวะอิสระจากงาน	2.79	0.60	มาก	7
8. ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร	3.44	0.44	มากที่สุด	1
ภาพรวม	3.09	0.26	มาก	

จากตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าหลวง อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านต่าง ๆ พบว่า ภาพรวมคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.09$, $\sigma = 0.26$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร เป็นอันดับ 1 มีคุณภาพชีวิตในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.44$, $\sigma = 0.44$) รองลงมา คือ ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ($\mu = 3.32$, $\sigma = 0.39$) ส่วนด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในอันดับสุดท้าย ($\mu = 2.74$, $\sigma = 0.49$)

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าหลวง อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ตารางที่ 16 การวิเคราะห์เปรียบเทียบเพศกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาล
ตำบลท่าหลวง อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามเพศ

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร เทศบาลตำบลท่าหลวง	เพศ					
	ชาย		ระดับ	หญิง		ระดับ
	μ	σ		μ	σ	
1. ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	2.81	0.50	มาก	2.67	0.50	มาก
2. ด้านความปลอดภัยในการทำงาน	3.31	0.43	มากที่สุด	3.33	0.37	มากที่สุด
3. ด้านการพัฒนาศักยภาพ	2.81	0.30	มาก	2.97	0.29	มาก
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	2.96	0.32	มาก	3.23	0.43	มากที่สุด
5. ด้านสังคมสัมพันธ์	3.14	0.46	มาก	3.43	0.42	มากที่สุด
6. ด้านลักษณะการบริหารงาน	3.25	0.53	มาก	3.20	0.42	มาก
7. ด้านภาวะอิสระจากงาน	3.00	0.38	มาก	2.53	0.72	มาก
8. ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร	3.33	0.43	มากที่สุด	3.57	0.45	มากที่สุด
ภาพรวม	3.08	0.31	มาก	3.12	0.20	มาก

จากตารางที่ 16 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าหลวง อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามเพศ พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลท่าหลวงที่เป็นเพศหญิงมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมทุกด้านมากกว่าบุคลากรที่เป็นเพศชาย โดยรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลท่าหลวงที่เป็นเพศหญิง มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก ในด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านการพัฒนาศักยภาพ ด้านลักษณะการบริหารงาน และด้านภาวะอิสระจากงาน ในระดับมากที่สุด ในด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ และด้านความภาคภูมิใจในองค์กร แต่เพศชายมีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมากในด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านการพัฒนาศักยภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหารงาน และด้านภาวะอิสระจากงาน

ตารางที่ 17 การวิเคราะห์เปรียบเทียบเพศกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าหลวง อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามอายุ

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าหลวง	อายุ											
	20-30 ปี			31-40 ปี			41-50 ปี			51-60 ปี		
	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ
1. ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	2.89	0.34	มาก	2.67	0.55	มาก	2.58	0.50	มาก	2.89	0.69	มาก
2. ด้านความปลอดภัยในการทำงาน	3.50	0.42	มากที่สุด	3.31	0.35	มากที่สุด	3.06	0.32	มาก	3.33	0.58	มากที่สุด
3. ด้านการพัฒนาศักยภาพ	3.06	0.14	มาก	2.74	0.36	มาก	2.83	0.33	มาก	3.00	0.0	มาก
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	3.21	0.40	มาก	3.19	0.50	มาก	3.06	0.13	มาก	3.08	0.14	มาก
5. ด้านสังคมสัมพันธ์	3.56	0.40	มากที่สุด	3.19	0.50	มาก	3.00	0.00	มาก	3.33	0.58	มากที่สุด
6. ด้านลักษณะการบริหารงาน	3.44	0.50	มากที่สุด	3.15	0.53	มาก	3.00	0.00	มาก	3.33	0.58	มากที่สุด
7. ด้านภาวะอิสระจากงาน	3.11	0.27	มาก	3.41	0.43	มากที่สุด	2.92	0.17	มาก	3.00	0.00	มาก
8. ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร	3.61	0.44	มากที่สุด	3.41	0.43	มากที่สุด	3.50	0.58	มาก	3.11	0.19	มาก
ภาพรวม	3.30	0.24	มากที่สุด	2.99	0.24	มาก	2.99	0.11	มาก	3.14	0.34	มาก

จากตารางที่ 17 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าหลวง อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามอายุ พบว่า ในภาพรวมบุคลากรที่มีช่วงอายุระหว่าง 20-30 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าช่วงอายุอื่น ๆ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายด้าน มีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่า บุคลากรที่มีช่วงอายุ 51-60 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าช่วงอายุอื่น ๆ

2. ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหารงาน และด้านความภาคภูมิใจในองค์กร พบว่า บุคลากรที่มีช่วงอายุ 20-30 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าช่วงอายุอื่น ๆ

3. ด้านภาวะอิสระจากงาน พบว่า บุคลากรที่มีช่วงอายุ 31-40 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าช่วงอายุอื่น ๆ

ตารางที่ 18 การวิเคราะห์เปรียบเทียบเพศกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าหลวง อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา

คุณภาพชีวิตการทำงานของ บุคลากรเทศบาลตำบลท่าหลวง	ระดับการศึกษา																	
	ประถมศึกษา		มัธยมศึกษา		มัธยมศึกษาตอน ปลาย/ปวช. หรือ เทียบเท่า		อนุปริญญา/ ปวส.หรือ เทียบเท่า		ปริญญาตรี ขึ้นไป		สูงกว่า ปริญญาตรี							
	ระดับ	ระดับ	ระดับ	ระดับ	ระดับ	ระดับ	ระดับ	ระดับ	ระดับ	ระดับ	ระดับ							
	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ						
1. ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและ ยุติธรรม	3.67	0.00	มากที่สุด	3.17	0.24	มาก	2.89	0.19	น้อย	2.58	0.50	มาก	2.63	0.52	มาก	2.58	0.50	มาก
2. ด้านความปลอดภัยในการทำงาน	4.00	0.00	มากที่สุด	3.38	0.53	มากที่สุด	3.17	0.29	มาก	3.38	0.60	มากที่สุด	3.38	0.35	มากที่สุด	3.06	0.13	มาก
3. ด้านการพัฒนาศักยภาพ	3.00	0.00	มาก	2.83	0.24	มาก	3.00	0.00	มาก	2.58	0.32	มาก	2.92	0.39	มาก	3.00	0.00	มาก
4. ด้านความก้าวหน้าและความ มั่นคงในการทำงาน	3.25	0.00	มาก	3.00	0.00	มาก	3.00	0.00	มาก	2.94	0.13	มาก	3.19	0.64	มาก	3.06	0.13	มาก
5. ด้านสังคมสัมพันธ์	4.00	0.00	มากที่สุด	3.00	0.00	มาก	3.00	0.00	มาก	3.25	0.32	มาก	3.50	0.59	มากที่สุด	3.00	0.00	มาก
6. ด้านลักษณะการบริหารงาน	4.00	0.00	มากที่สุด	3.50	0.71	มากที่สุด	3.00	0.00	มาก	3.00	0.00	มาก	3.38	0.63	มากที่สุด	3.00	0.00	มาก
7. ด้านภาวะอิสระจากงาน	3.00	0.00	มาก	3.17	0.24	มาก	3.00	0.00	มาก	2.67	0.67	มาก	2.67	0.82	มาก	2.75	0.50	มาก
8. ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร	3.33	0.00	มากที่สุด	3.50	0.71	มากที่สุด	3.00	0.00	มาก	3.58	0.50	มากที่สุด	3.67	0.40	มากที่สุด	3.17	0.33	มาก
ภาพรวม	3.53	0.00	มากที่สุด	3.19	0.27	มาก	3.01	0.05	มาก	3.00	0.12	มาก	3.16	0.35	มาก	2.95	0.11	มาก

จากตารางที่ 18 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าหลวง อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ในภาพรวมบุคลากรที่ระดับการศึกษาชั้นประถมศึกษา มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าระดับการศึกษาอื่น ๆ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายด้าน มีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ และด้านลักษณะการบริหารงาน พบว่า บุคลากรที่ระดับการศึกษาชั้นประถมศึกษา มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าระดับการศึกษาอื่น ๆ

2. ด้านภาวะอิสระจากงาน พบว่า บุคลากรที่ระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าระดับการศึกษาอื่น ๆ

3. ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร พบว่า บุคลากรที่ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าระดับการศึกษาอื่น ๆ

ตารางที่ 19 การวิเคราะห์เปรียบเทียบเพศกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าหลวง อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามตำแหน่งงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร เทศบาลตำบลท่าหลวง	ตำแหน่งงาน											
	ข้าราชการ/ พนักงานราชการ			ลูกจ้างประจำ			พนักงานจ้าง ทั่วไป			พนักงานจ้าง ตามภารกิจ		
	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ
1. ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	2.53	0.48	มาก	2.67	0.00	มาก	3.13	0.31	มาก	2.45	0.51	น้อย
2. ด้านความปลอดภัยในการทำงาน	3.15	0.27	มาก	3.00	0.00	มาก	3.47	0.43	มากที่สุด	3.58	0.52	มากที่สุด
3. ด้านการพัฒนาศักยภาพ	2.83	0.36	มาก	3.00	0.00	มาก	2.88	0.25	มาก	3.00	0.33	มาก
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	3.05	0.48	มาก	3.00	0.00	มาก	3.06	0.12	มาก	3.25	0.66	มาก
5. ด้านสังคมสัมพันธ์	3.13	0.45	มาก	3.00	0.00	มาก	3.29	0.45	มาก	3.78	0.19	มากที่สุด
6. ด้านลักษณะการบริหารงาน	3.03	0.40	มาก	3.00	0.00	มาก	3.46	0.50	มากที่สุด	3.33	0.58	มากที่สุด
7. ด้านภาวะอิสระจากงาน	2.57	0.69	มาก	3.00	0.00	มาก	3.13	0.25	มาก	2.56	0.77	มาก
8. ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร	3.40	0.41	มากที่สุด	3.00	0.00	มาก	3.33	0.44	มากที่สุด	4.00	0.00	มากที่สุด
ภาพรวม	2.96	0.20	มาก	2.96	0.00	มาก	3.22	0.25	มาก	3.24	0.35	มาก

จากตารางที่ 19 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าหลวง อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า ในภาพรวมบุคลากรตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าบุคลากรตำแหน่งงานอื่น ๆ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน มีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านลักษณะการบริหารงาน และด้านภาวะอิสระจากงาน พบว่า บุคลากรตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าบุคลากรตำแหน่งงานอื่น ๆ

2. ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ และด้านความภาคภูมิใจในองค์กร พบว่า บุคลากรตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าบุคลากรตำแหน่งงานอื่น ๆ

ตารางที่ 20 การวิเคราะห์เปรียบเทียบเพศกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าหลวง อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร เทศบาลตำบลท่าหลวง	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน											
	น้อยกว่า 1 ปี			1-5 ปี			6-10 ปี			11 ปี ขึ้นไป		
	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ
1. ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	2.93	0.43	มาก	3.00	0.36	มาก	2.47	0.61	มาก	2.33	0.27	มาก
2. ด้านความปลอดภัยในการทำงาน	3.45	0.45	มากที่สุด	3.25	0.44	มาก	3.30	0.27	มากที่สุด	3.31	0.47	มากที่สุด
3. ด้านการพัฒนาศักยภาพ	2.93	0.15	มาก	2.88	0.35	มาก	2.93	0.37	มาก	2.75	0.32	มาก
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	3.05	0.11	มาก	3.22	0.34	มาก	3.20	0.45	มาก	2.69	0.47	มาก
5. ด้านสังคมสัมพันธ์	3.40	0.43	มากที่สุด	3.25	0.46	มาก	3.40	0.43	มากที่สุด	3.00	0.54	มาก
6. ด้านลักษณะการบริหารงาน	3.53	0.51	มากที่สุด	3.25	0.46	มาก	3.20	0.45	มาก	2.83	0.33	มาก
7. ด้านภาวะอิสระจากงาน	3.20	0.30	มาก	2.96	0.12	มาก	2.40	0.89	มาก	2.42	0.69	มาก
8. ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร	3.67	0.47	มากที่สุด	3.50	0.47	มากที่สุด	3.20	0.30	มาก	3.33	0.47	มากที่สุด
ภาพรวม	3.27	0.20	มากที่สุด	3.16	0.27	มาก	3.01	0.13	มาก	2.83	0.23	มาก

จากตารางที่ 20 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าหลวง อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า ในภาพรวมบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 1 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานอื่น ๆ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายด้าน มีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน พบว่า บุคลากรมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-5 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานอื่น ๆ
2. ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านภาวะอิสระจากงาน และด้านความภาคภูมิใจในองค์กร พบว่า บุคลากรมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 1 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานอื่น ๆ
3. ด้านการพัฒนาศักยภาพ พบว่า บุคลากรมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานอื่น ๆ

ตารางที่ 21 การวิเคราะห์เปรียบเทียบเพศกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าหลวง อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี จำแนกตาม รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร เทศบาลตำบลท่าหลวง	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน														
	ไม่เกิน 5,000			5,000-10,000			10,000-15,000			15,001-20,000			20,001 ขึ้นไป		
	บาท/เดือน		ระดับ	บาท/เดือน		ระดับ	บาท/เดือน		ระดับ	บาท/เดือน		ระดับ	บาท/เดือน		ระดับ
	μ	σ		μ	σ		μ	σ		μ	σ		μ	σ	
1. ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.00	0.00	มาก	3.04	0.42	มาก	2.58	0.50	มาก	2.83	0.19	มาก	2.27	0.49	มาก
2. ด้านความปลอดภัยในการทำงาน	3.00	0.00	มาก	3.45	0.43	มากที่สุด	3.56	0.55	มากที่สุด	3.06	0.13	มาก	3.15	0.14	มาก
3. ด้านการพัฒนาศักยภาพ	3.00	0.00	มาก	2.88	0.25	มาก	2.83	0.43	มาก	3.08	0.17	มาก	2.73	0.37	มาก
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	3.00	0.00	มาก	3.06	0.12	มาก	3.19	0.55	มาก	3.13	0.14	มาก	3.00	0.71	มาก
5. ด้านสังคมสัมพันธ์	3.00	0.00	มาก	3.38	0.45	มากที่สุด	3.50	0.43	มากที่สุด	3.17	0.33	มาก	3.07	0.60	มาก
6. ด้านลักษณะการบริหารงาน	3.00	0.00	มาก	3.46	0.50	มากที่สุด	3.25	0.50	มาก	3.00	0.00	มาก	3.07	0.60	มาก
7. ด้านภาวะอิสระจากงาน	3.00	0.00	มาก	3.13	0.25	มาก	2.67	0.67	มาก	2.92	0.17	มาก	2.20	0.84	มาก
8. ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร	3.00	0.00	มาก	3.46	0.47	มากที่สุด	3.83	0.33	มากที่สุด	3.42	0.50	มากที่สุด	3.20	0.30	มาก
ภาพรวม	3.00	0.0	มาก	3.23	0.23	มาก	3.17	0.32	มาก	3.08	0.08	มาก	2.84	0.20	มาก

จากตารางที่ 21 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าหลวง อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ในภาพรวมบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ย 5,000-10,000 บาท/เดือน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน อื่น ๆ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน มีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านลักษณะการบริหารงาน และด้านภาวะอิสระจากงาน พบว่า บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ย 5,000-10,000 บาท/เดือน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน อื่น ๆ

2. ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ และด้านความภาคภูมิใจในองค์กร พบว่า บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ย 10,000-15,000 บาท/เดือน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน อื่น ๆ

3. ด้านการพัฒนาศักยภาพ พบว่า บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ย 15,001-20,000 บาท/เดือน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน อื่น ๆ

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าหลวง อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าหลวง 2) เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าหลวง จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพการปฏิบัติงาน

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ จำนวนบุคลากรเทศบาลตำบลท่าหลวง อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี ในการวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคน ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 22 คน มีบุคลากร ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ผู้วิจัยใช้สถิติค่าความถี่ (Frequency) และ ค่าร้อยละ (Percentage)

ส่วนการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าหลวง อำเภอ มะขาม จังหวัดจันทบุรี ใช้สถิติร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (μ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าหลวง อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี ในด้านต่าง ๆ จำแนกตามตัวแปรอิสระ วิเคราะห์ข้อมูล โดยเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (Compare mean) ซึ่งผลการศึกษารูปได้ ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลของประชากร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของประชากรที่ศึกษา พบว่า บุคลากรของเทศบาลตำบลท่าหลวงที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 31-40 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี ส่วนใหญ่ตำแหน่งงานเป็นข้าราชการ/ พนักงานราชการ มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-5 ปี และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 5,001-10,000 บาท/ เดือน

ส่วนที่ 2 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าหลวง อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี

ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าหลวง อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรีของประชากรที่ศึกษา พบว่า เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานในเทศบาลตำบลท่าหลวง อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน จากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุดแต่ละด้าน พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลท่าหลวงมีคุณภาพชีวิตการทำงาน

มากที่สุด คือ ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร รองลงมา คือ ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพ ด้านภาวะอิสระจากงาน ตามลำดับ และอันดับสุดท้าย คือ ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ซึ่งสามารถสรุปผลการศึกษาในแต่ละด้านได้ ดังนี้

1. ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่า บุคลากรของเทศบาลตำบลท่าหลวงมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับมาก โดยในรายชื่อที่มีคุณภาพชีวิตมากที่สุด คือ ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสม เมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน รองลงมา คือ ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับจากการทำงานในปัจจุบันมีความเหมาะสม และเป็นธรรมกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ และชื่อที่มีคุณภาพชีวิตน้อยที่สุด คือ ท่านได้รับสวัสดิการตามสิทธิที่จะได้รับ เช่น ที่พักอาศัย รถรับส่ง ค่าล่วงเวลา ค่ารักษาพยาบาลที่นอกเหนือจากค่าจ้าง/เงินเดือนอย่างเหมาะสม ตามลำดับ

2. ด้านความปลอดภัยในการทำงาน พบว่า บุคลากรของเทศบาลตำบลท่าหลวงมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด โดยรายชื่อที่มีคุณภาพชีวิตมากที่สุด คือ หน่วยงานของท่านมีการติดตั้งอุปกรณ์ป้องกันภัย เช่น กิ่งหวงจรปิด ถังดับเพลิง เป็นต้น ที่มีประสิทธิภาพ พร้อมใช้งาน รองลงมา คือ อุปกรณ์ป้องกันภัยมีประสิทธิภาพพร้อมใช้งาน หน่วยงานของท่านมีการจัดตกแต่งสถานที่ให้สะอาด ร่มรื่น สวยงาม ปราศจากมลพิษ และชื่อที่มีคุณภาพชีวิตน้อยที่สุด คือ ท่านมีความมั่นใจในระบบการรักษาความปลอดภัยให้แก่บุคคลและทรัพย์สินตามลำดับ

3. ด้านการพัฒนาศักยภาพ พบว่า บุคลากรของเทศบาลตำบลท่าหลวงมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพ อยู่ในระดับมาก โดยรายชื่อที่มีคุณภาพชีวิตมากที่สุด คือ ท่านมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ รองลงมา คือ ท่านมีโอกาสนำศักยภาพของท่านมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และชื่อที่มีคุณภาพชีวิตน้อยที่สุด คือ ท่านมีโอกาสได้ไปฝึกอบรม ดูงานสัมมนาที่เกี่ยวข้องกับงานที่ท่านทำอยู่

4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน พบว่า บุคลากรของเทศบาลตำบลท่าหลวงมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก โดยรายชื่อที่มีคุณภาพชีวิตมากที่สุด คือ ท่านรู้สึกว่าการปฏิบัติงานที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคงดี รองลงมา คือ หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานของท่าน หน่วยงานของท่านมีระบบการประเมินผลการทำงานที่เหมาะสม และชื่อที่มีคุณภาพชีวิตน้อยที่สุด คือ การเลื่อนตำแหน่งในปัจจุบัน มีความยุติธรรม พิจารณาจากความรู้ความสามารถในการทำงานของบุคลากรเป็นหลัก

5. ด้านสังคมสัมพันธ์ พบว่า บุคลากรของเทศบาลตำบลท่าหลวงมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ อยู่ในระดับมากที่สุด โดยรายชื่อที่มีคุณภาพชีวิตมากที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นกันเองและปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน รองลงมา คือ ท่านได้รับความช่วยเหลือหรือความร่วมมือจากผู้ร่วมงานเป็นอย่างดี และชื่อที่มีคุณภาพชีวิตน้อยที่สุด คือ ท่านมีความพอใจในการทำงานกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

6. ด้านลักษณะการบริหารงาน พบว่า บุคลากรของเทศบาลตำบลท่าหลวงมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะการบริหารงาน อยู่ในระดับมาก โดยรายชื่อที่มีคุณภาพชีวิตมากที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านแสดงความห่วงใยและใส่ใจในสวัสดิภาพของท่าน รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน และชื่อที่มีคุณภาพชีวิตน้อยที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน

7. ด้านภาวะอิสระจากงาน พบว่า บุคลากรของเทศบาลตำบลท่าหลวงมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านภาวะอิสระจากงาน อยู่ในระดับมาก โดยรายชื่อที่มีคุณภาพชีวิตมากที่สุด คือ ท่านสามารถจัดเวลาการทำงานและภาระหน้าที่ในครอบครัวอย่างเหมาะสม รองลงมา คือ ท่านมีเวลาสำหรับการพักผ่อนและร่วมกิจกรรมสันทนาการ และชื่อที่มีคุณภาพชีวิตน้อยที่สุด คือ ท่านมีเวลาว่างในการออกกำลังกายหรือทำกิจกรรมหรือเล่นกีฬาที่ท่านชอบสม่ำเสมอ

8. ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร พบว่า บุคลากรของเทศบาลตำบลท่าหลวงมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความภาคภูมิใจในองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด โดยรายชื่อที่มีคุณภาพชีวิตมากที่สุด คือ ท่านจะยกย่องและกล่าวชื่นชมองค์กรที่ท่านทำงานอยู่ต่อบุคคลภายนอกองค์กรเสมอ ซึ่งเท่ากันกับอีกชื่อ คือ เมื่อมีบุคคลอื่นถามว่าท่านทำงานที่ไหน ท่านจะตอบอย่างภาคภูมิใจว่าทำงานที่นี่ และชื่อที่มีคุณภาพชีวิตน้อยที่สุด คือ ท่านมีความภาคภูมิใจที่ทำงานที่เทศบาลแห่งนี้

ส่วนที่ 3 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าหลวง อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี

ได้ทำการเปรียบเทียบในด้านต่าง ๆ โดยจำแนกตามตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าหลวง อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี ในด้านต่าง ๆ จำแนกตามตัวแปรอิสระ มีรายละเอียดดังนี้

1. เพศ ในภาพรวมพบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลท่าหลวงที่เป็นเพศหญิง มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าบุคลากรที่เป็นเพศชาย

2. อายุ ในภาพรวมพบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลท่าหลวงที่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีอายุในช่วงอื่น ๆ

3. ระดับการศึกษา ในภาพรวมพบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลท่าหลวงที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาอื่น ๆ

4. ตำแหน่งงาน ในภาพรวมพบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลท่าหลวงที่มีตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งงานอื่น ๆ

5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมพบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลท่าหลวงที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 1 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานอื่น ๆ

6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ในภาพรวมพบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลท่าหลวงที่มีรายได้เฉลี่ย 5,000-10,000 บาท/ ต่อเดือน มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอื่น ๆ

อภิปรายผล

1. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าหลวง อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี

จากการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าหลวง จังหวัดจันทบุรี พบว่า ในภาพรวมบุคลากรมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงาน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความภาคภูมิใจในองค์กรอยู่ในอันดับแรก ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพ ด้านภาวะอิสระจากงาน และด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ซึ่งสามารถอภิปรายผลดังนี้

1.1 ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าหลวง จังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสม เมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน ซึ่งค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานในปัจจุบันมีความเหมาะสมและเป็นธรรมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ และได้รับสวัสดิการตามสิทธิที่จะได้รับ เช่น ที่พักอาศัย รถรับส่ง ค่าล่วงเวลา ค่ารักษาพยาบาล ที่นอกเหนือ จากค่าจ้าง/เงินเดือนอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับผลการศึกษาของพรรณพิไล ยัมรูปเล็ก (2554) เรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะจันทร์ อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะจันทร์มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม อยู่ในระดับสูง ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของปภาดา สุวิโรจน์ (2551) เรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลบางปู จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า

บุคลากรเทศบาลตำบลบางปู มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับปานกลาง

1.2 ด้านความปลอดภัยในการทำงาน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าหลวง จังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเทศบาลตำบลท่าหลวง อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี มีการติดตั้งอุปกรณ์ป้องกันภัย เช่น กล้องวงจรปิด ถึงดับเพลิง เป็นต้น ที่มีประสิทธิภาพ พร้อมใช้งาน มีประสิทธิภาพพร้อมใช้งาน สถานที่ตั้งของเทศบาลมีการจัดตกแต่งสถานที่ให้สะอาด ร่มรื่น สวยงาม ปราศจากมลพิษ ทำให้บุคลากรมีความมั่นใจในระบบการรักษาความปลอดภัยให้แก่บุคคลและทรัพย์สิน สอดคล้องกับผลการศึกษาของพรรณพิไล ยิ้มรูปเล็ก (2554) เรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะจันทร์ อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะจันทร์ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ อยู่ในระดับสูง ไม่สอดคล้องกับบุญครอง ปรากฏชัยสกุล (2554) เรื่องการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองช่างของเทศบาลตำบลในจังหวัดนครราชสีมา พบว่า บุคลากรกองช่างของเทศบาลตำบล ในจังหวัดนครราชสีมา มีคุณภาพชีวิตด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับเกณฑ์สูง

1.3 ด้านการพัฒนาศักยภาพ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าหลวง จังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรเทศบาลตำบลท่าหลวงมีโอกาสได้ไปฝึกอบรม ศึกษาดูงานสัมมนาที่เกี่ยวข้องกับงานที่ท่านทำอยู่ มีโอกาสนำศักยภาพของท่านมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ สอดคล้องกับผลการศึกษาของพรรณพิไล ยิ้มรูปเล็ก (2554) เรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะจันทร์ อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะจันทร์ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพ อยู่ในระดับสูง ไม่สอดคล้องกับพิริวัฒน์ เกี่ยมชูร (2551) เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลด่านสำโรง อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า บุคลากรสังกัดเทศบาลด่านสำโรง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง

1.4 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าหลวง จังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเทศบาลตำบลท่าหลวงมีการส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ทำให้บุคลากรรู้สึกว่ามีหน่วยงานที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคงดี มีการเลื่อนตำแหน่งในปัจจุบัน มีความยุติธรรม พิจารณาจากความรู้ความสามารถในการทำงานของบุคลากรเป็นหลัก และมีระบบการประเมินผลการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับผลการศึกษาของพรรณพิไล ยิ้มรูปเล็ก (2554) เรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของ

บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะจันทร์ อำเภอกะจันทร์ จังหวัดชลบุรี พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะจันทร์ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเจริญงอกงามและสวัสดิภาพ อยู่ในระดับสูง ไม่สอดคล้องกับพีรวัดน์ เกี่ยมยूर (2551) เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัด เทศบาลตำบลสำโรง อำเภอมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า บุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลสำโรงมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับปานกลาง

1.5 ด้านสังคมสัมพันธ์ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าหลวง จังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรเทศบาลตำบลท่าหลวงมีความพอใจในการทำงานกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาเป็นกันเองและปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน และได้รับความช่วยเหลือหรือความร่วมมือจากผู้ร่วมงานเป็นอย่างดี สอดคล้องกับผลการศึกษาของพรณพิไล ยี่มรูปเล็ก (2554) เรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะจันทร์ อำเภอกะจันทร์ จังหวัดชลบุรี พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะจันทร์ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม อยู่ในระดับสูง ไม่สอดคล้องกับพีรวัดน์ เกี่ยมยूर (2551) เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัด เทศบาลตำบลสำโรง อำเภอมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า บุคลากรสังกัด เทศบาลตำบลสำโรง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับปานกลาง

1.6 ด้านลักษณะการบริหารงาน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าหลวง จังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเทศบาลตำบลท่าหลวงมีผู้บังคับบัญชาแสดงความห่วงใยและใส่ใจในสวัสดิภาพของบุคลากร รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ และปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของพรณพิไล ยี่มรูปเล็ก (2554) เรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะจันทร์ อำเภอกะจันทร์ จังหวัดชลบุรี พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะจันทร์ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิทธิตามธรรมเนียมในองค์กร อยู่ในระดับสูง ไม่สอดคล้องกับพีรวัดน์ เกี่ยมยूर (2551) เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัด เทศบาลตำบลสำโรง อำเภอมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า บุคลากรสังกัด เทศบาลตำบลสำโรง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง

1.7 ด้านภาวะอิสระจากงาน บริหารงาน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าหลวง จังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรเทศบาลตำบลท่าหลวงสามารถจัดเวลาการทำงานและภาระหน้าที่ในครอบครัวอย่างเหมาะสม มีเวลาว่าง

ในการออกกำลังกายหรือทำกิจกรรมหรือเล่นกีฬาที่ท่านชอบสม่ำเสมอ และมีเวลาสำหรับการพักผ่อน และร่วมกิจกรรมสันตนาการ สอดคล้องกับพรรณพิไล ยัมรูปเล็ก (2554) เรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะจันทร์ อำเภอกะจันทร์ จังหวัดชลบุรี พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะจันทร์ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับสูง ไม่สอดคล้องกับสุนทร นามโคตรศรี (2553) การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านบทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุล อยู่ในระดับปานกลาง

1.8 ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร บริหารงาน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร เทศบาลตำบลท่าหลวง จังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรเทศบาลตำบลท่าหลวงมีความภาคภูมิใจที่ทำงานที่เทศบาลแห่งนี้ มีการยกย่องและกล่าวชื่นชมองค์กรที่ตนเองทำงานอยู่ต่อบุคคลภายนอกองค์กรเสมอ และเมื่อมีบุคคลอื่นถามว่าทำงานที่ไหน บุคลากรคนนั้นก็ตอบอย่างภาคภูมิใจว่าทำงานที่นี่ สอดคล้องกับเพียงเพ็ญ สุขะเดชะ (2553) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลตลาดแค อำเภอนोनสูง จังหวัดนครราชสีมา ทำการศึกษาโดยใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึก แล้วนำข้อมูลที่ได้อาวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา โดยคำนวณเป็นร้อยละ พบว่า บุคลากรเทศบาลตลาดแค มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความต้องการความสำเร็จ ส่วนใหญ่เห็นว่ามีความตั้งใจปฏิบัติงานให้ดีที่สุด และมีการทำตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย การได้เสนอแนวคิดการทำงาน การพัฒนาตนเองและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อให้การทำงานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรและเป้าหมายในชีวิตของตนเอง

2. การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าหลวง จังหวัดจันทบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ในการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าหลวง อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลท่าหลวงมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรของเทศบาลตำบลท่าหลวง ได้รับการยอมรับและสามารถแสดงออกในสิทธิส่วนบุคคล โดยอยู่บนพื้นฐานความสมดุลระหว่างการทำงานและการดำเนินชีวิตส่วนตัว และสามารถปรับตัวเข้ากับธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้ ทั้งสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ สิ่งแวดล้อมทางสังคมให้กับตน โดยไม่เบียดเบียนผู้อื่น ทั้งนี้เทศบาล

ตำบลท่าหลวงให้โอกาสบุคลากรได้พัฒนาศักยภาพของตนเองในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เช่น การฝึกอบรม การศึกษาต่อระดับปริญญาตรี และปริญญาโท การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น มีตำแหน่งหน้าที่ที่มีความมั่นคง มีความเชื่อมั่นและภาคภูมิใจในองค์กร มีความสุขในการทำงาน

จากเหตุผลดังกล่าว จึงทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าหลวง อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน อยู่ในระดับมากทุกด้าน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าหลวง อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. การจัดทำงบประมาณและสวัสดิการ ในเรื่องของค่าตอบแทนและเงินเดือนนั้นเป็นไปตามระเบียบที่ราชการกำหนด ผู้บริหารเทศบาลไม่มีอำนาจในการกำหนดค่าตอบแทนและเงินเดือนได้ตามที่บุคลากรต้องการ

2. ควรนำการจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New public management) โดยปรับวิธีการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพและเน้นผลงาน ปรับการบริหารงานให้เป็นธรรม โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ ปรับบทบาทภารกิจและกลยุทธ์ให้เอกชนและชุมชนมีส่วนร่วม

3. ควรส่งเสริม สนับสนุน กิจกรรมการออกกำลังกาย กีฬานันทนาการ เพื่อให้บุคลากรมีภาวะอิสระจากงาน สามารถจัดเวลาการทำงานและการพักผ่อนอย่างเหมาะสม

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. ควรมีการทำหนังสือเสนอขอเพิ่มหรือปรับเงินเดือนไปยังหน่วยงานที่อยู่เหนือขึ้นไป หรือ ไม่ก็แสดงข้อเรียกร้องในที่ประชุมเมื่อมีโอกาส

2. ผู้บริหารเทศบาลตำบลท่าหลวงควรคำนึงถึงสวัสดิการ สภาพเศรษฐกิจ และปรับสภาพสวัสดิการให้เหมาะสม เพื่อให้เกิดคุณภาพที่ดีต่อบุคลากรในหน่วยงานอย่างแท้จริง

3. องค์กรควรให้บุคลากรมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น เนื่องจากการแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระของบุคลากรจะได้อความคิดใหม่ ๆ ซึ่งสามารถต่อยอดงาน โครงการหรือนวัตกรรมใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กรได้ ซึ่งสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปประยุกต์ใช้กับงานในองค์กรหรือในชุมชน ตำบลได้อีกด้วย

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. ควรศึกษาวิจัยในเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าหลวง อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี เชิงคุณภาพ
2. ศึกษาปัญหาและแนวทางการทำงานของบุคลากรเทศบาลในภาพกว้าง โดยศึกษาทั้ง อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี เพื่อนำผลการศึกษาไปปรับใช้ในการทำงาน
3. ควรศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลกับบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ๆ

บรรณานุกรม

- กนกพร ชำนาญเวช. (2555). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอแหลมสิงห์ จังหวัดจันทบุรี*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กวี วงศ์พัฒน์. (2550). *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาวิสัยทัศน์นักบริหาร.
- กวี วงศ์พัฒน์. (2557). *คุณภาพชีวิตของคนไทยในภาวะเศรษฐกิจพอเพียง*. เข้าถึงได้จาก <http://www.siamrath.co.th/UIFont/ArticleDetail.aspx?nid=193&acid=193>
- ชวนทิพย์ สายสอน. (2552). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบึงสามพัน จังหวัดอุบลราชธานี*. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.
- ดวงหทัย ปิ่นเย็น. (2549). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เทศบาลตำบลท่าหลวง. (2557). *ทะเบียนอัตรากำลังข้าราชการ/พนักงาน/ลูกจ้าง/พนักงานจ้างของเทศบาลตำบลท่าหลวง อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี*. จันทบุรี: เทศบาลตำบลท่าหลวง.
- เทศบาลตำบลท่าหลวง. (2558). *แผนพัฒนาสามปีเทศบาลตำบลท่าหลวง ปี 2558-2560*. จันทบุรี: เทศบาลตำบลท่าหลวง.
- ธัญพัฒน์ พิรุณ โปรรย. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงาน กรณีศึกษาเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม*. การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- บุญครอง ปราชญ์ชัยสกุล. (2554). *การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองช่างของเทศบาลตำบล ในจังหวัดนครราชสีมา*. การศึกษาอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น, วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- ปภาดา สุวิโรจน์. (2551). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลบางปู อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ*. การศึกษาอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น, วิทยาลัยการปกครอง, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- พรรณพิไล ยี่มรูปเล็ก. (2554). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะจันทร์ อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พิศมัย ไกรดงพลอง. (2553). *ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา*. การค้นคว้าอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พีรวัฒน์ เกี่ยมยूर. (2551). *คุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรสังกัด เทศบาลตำบลลำไโรง อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ*. การศึกษาค้นคว้าอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น, วิทยาลัยปกครองท้องถิ่น, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เพียงเพ็ญ สุชะเดชะ. (2553). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลตลาดแค อำเภอนोनสูง จังหวัดนครราชสีมา*. การศึกษาอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น, วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ภูวนัย น้อยวงศ์. (2541). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์: ศึกษากรณีเฉพาะบริษัทมินิแบไทย จำกัด*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์ มหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สรวงสรรค์ ต๊ะปันทา. (2541). *คุณภาพชีวิตการทำงานของช่างการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สันติ บางอ้อ. (2540). การสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน. *วารสารเพื่อการเพิ่มผลผลิต: Productivity World*, 2(2), 39-40.

- สุนทร นามโคตรศรี. (2553). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอตำบลขุนทด จังหวัดนครราชสีมา*. โครงการงานวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา, สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- สุภารัตน์ น้ำใจดี. (2548). *คุณภาพชีวิต และปัญหาในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานและแนวโน้มนวัตกรรมผลการลาออกของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต*. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการตลาด, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- Feldman, D. C., & Arnold, H. J. (1983). *Managing individual and group behavior in organizations*. New York: McGraw-Hill.
- Gordon, J. R. (1991). *A diagnostic approach to organizational behavior* (3rd ed.). Massachusetts: Allyn and Baco.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (1995). *Behavior in organization: Understanding and managing the human side of work*. Boston: Allyn and Bacon.
- Guest, R. H. (1979). Quality of work life: Learning from tarrytown. *Harvard Business Review*, 9 (7), 76-87.
- Hackman, J. R., & Suttle, L. J. (1977). *Improving life at work: Behavioral science approaches to organizational change*. Santa Monica, CA: Goodyear.
- Huse, E. F., & Cumming, T. G. (1985). *Organization development chang*. Minnesota: West.
- Kossen, S. (1991). *The human side of organizations*. New York: Harper Collins.
- Schuler, R. S., Beutell, N. J., & Youngblood, S. A. (1989). *Effective personnel management* (3rd ed.). New York: West.
- The WHOQOL Group. (1994). *The development of the world health organization quality of life assessment instrument*. New York: Springer-Verlag.
- Walton, R. E. (1973). Quality of work life: What is it?. *Slone Management Review*, 12(16), 12-16.
- Walton, R. E. (1975). Improving the quality of work life. *Harvard Business Review*, 52(3), 11-12.

ภาคผนวก

แบบสอบถาม

เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าหลวง อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้ประกอบการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงาน ข้อมูลที่ได้รับถือเป็นผลงานทางวิชาการ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาและอาจนำไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้ศึกษาใคร่ขอความร่วมมือในการกรอกแบบสอบถามด้วยความคิดเห็นหรือความรู้สึกที่แท้จริงของท่านมากที่สุด ข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามในครั้งนี้ จะไม่มีผลเสียหายต่อท่านผู้ตอบแต่ประการใด

คำแนะนำ แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคคล

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตบุคลากรของเทศบาลตำบลท่าหลวง อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง () ตามความเป็นจริง

1. เพศ

() 1. ชาย

() 2. หญิง

2. อายุ

() 1. 20-30 ปี

() 2. 31-40 ปี

() 3. 41-50 ปี

() 4. 51-60 ปี

3. ระดับการศึกษา

() 1. ประถมศึกษา

() 2. มัธยมศึกษาตอนต้น

() 3. มัธยมศึกษาตอนปลาย, ปวช. หรือเทียบเท่า

() 4. อนุปริญญา, ปวส. หรือเทียบเท่า

() 5. ปริญญาตรี

() 6. สูงกว่าปริญญาตรี

4. ตำแหน่งงาน

1. ข้าราชการ/ พนักงานราชการ 2. ลูกจ้างประจำ
 3. พนักงานจ้างทั่วไป 4. พนักงานจ้างตามภารกิจ

5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

1. น้อยกว่า 1 ปี 2. 1-5 ปี
 3. 6-10 ปี 4. 11 ปีขึ้นไป

6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (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 บาทขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของท่านในปัจจุบัน ซึ่งประกอบด้วยผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ความปลอดภัยในการทำงาน การพัฒนาศักยภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหารงาน ภาวะอิสระจากงาน และความภูมิใจในองค์กร

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความในแบบสอบถามทีละข้อแล้วพิจารณาตัดสินใจว่าคำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานในปัจจุบันว่าท่านมีความรู้สึกระดับใด ให้ท่านใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่อง ระดับสภาพความเป็นจริงที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน			
		มากที่สุด (4)	มาก (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม					
1.	ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับจากการทำงานในปัจจุบัน มีความเหมาะสมและเป็นธรรมกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ				
2.	ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสม เมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน				
3.	ท่านได้รับสวัสดิการตามสิทธิที่จะได้รับ เช่น ที่พัก อาศัย รถรับส่ง ค่าล่วงเวลา ค่ารักษาพยาบาลที่ นอกเหนือจากค่าจ้าง/ เงินเดือนอย่างเหมาะสม				
ด้านความปลอดภัยในการทำงาน					
4.	หน่วยงานของท่านมีการติดตั้งอุปกรณ์ป้องกันภัย เช่น กล้องวงจรปิด ถังดับเพลิง เป็นต้น ที่มีประสิทธิภาพ พร้อมใช้งาน				
5.	อุปกรณ์ป้องกันภัยมีประสิทธิภาพพร้อมใช้งาน				
6.	หน่วยงานของท่านมีการจัดตกแต่งสถานที่ให้สะอาด ร่มรื่น สวยงาม ปราศจากมลพิษ				

ข้อที่	ข้อความ	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน			
		มากที่สุด (4)	มาก (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
7.	ท่านมีความมั่นใจในระบบการรักษาความปลอดภัยให้แก่บุคคลและทรัพย์สิน				
ด้านการพัฒนาศักยภาพ					
8.	ท่านมีโอกาสได้ไปฝึกอบรม ศึกษาดูงานสัมมนา ที่เกี่ยวข้องกับงานที่ท่านทำอยู่				
9.	ท่านมีโอกาสนำศักยภาพของท่านมาใช้ ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ				
10.	ท่านมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่				
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน					
11.	หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมความก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่การงานของท่าน				
12.	ท่านรู้สึกว่าการดำเนินงานที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคงดี				
13.	การเลื่อนตำแหน่งในปัจจุบัน มีความยุติธรรม พิจารณาจากความรู้ความสามารถในการทำงาน ของบุคลากรเป็นหลัก				
14.	หน่วยงานของท่านมีระบบการประเมินผลการทำงาน ที่เหมาะสม				
15.	ท่านมีความพอใจในการทำงานกับผู้บังคับบัญชาและ เพื่อนร่วมงาน				
16.	ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นกันเองและปฏิบัติ ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน				
17.	ท่านได้รับความช่วยเหลือหรือความร่วมมือจาก ผู้ร่วมงานเป็นอย่างดี				

ข้อที่	ข้อความ	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน			
		มากที่สุด (4)	มาก (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านลักษณะการบริหารงาน					
18.	ผู้บังคับบัญชาของท่านแสดงความห่วงใยและใส่ใจในสวัสดิภาพของท่าน				
19.	ผู้บังคับบัญชาของท่านรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน				
20.	ผู้บังคับบัญชาของท่านปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน				
ด้านภาวะอิสระจากงาน					
21.	ท่านสามารถจัดเวลาการทำงานและภาระหน้าที่ในครอบครัวอย่างเหมาะสม				
22.	ท่านมีเวลาว่างในการออกกำลังกายหรือทำกิจกรรมหรือเล่นกีฬาที่ท่านชอบสม่ำเสมอ				
23.	ท่านมีเวลาสำหรับการพักผ่อนและร่วมกิจกรรมสันทนาการ				
ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร					
24.	ท่านมีความภาคภูมิใจที่ทำงานที่เทศบาลแห่งนี้				
25.	ท่านจะยกย่องและกล่าวชื่นชมองค์กรที่ท่านทำงานอยู่ต่อบุคคลภายนอกองค์กรเสมอ				
26.	เมื่อมีบุคคลอื่นถามว่าท่านทำงานที่ไหน ท่านจะตอบอย่างภาคภูมิใจว่าทำงานที่นี่				

ขอขอบคุณท่านเป็นอย่างสูงที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม