

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษา เรื่อง “คุณภาพชีวิตของพนักงานส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี และเพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุราชการ รายได้ เก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษาจำนวนทั้งสิ้น 197 ชุด เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นตัวแทนของกลุ่มตัวอย่างอย่างสมบูรณ์ จำนวน 197 คน โดยหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้สูตรของยามานะ (Yamane, 1970, pp. 580 - 581) สำหรับวิธีสุ่มตัวอย่างคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยคิดตามสัดส่วนตามจำนวนพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำนวน 13 แห่ง สถิติที่ใช้ในการวิจัย ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$), ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.), t - test, One - way ANOVA และวิธีการของ LSD โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งผลการศึกษาจะนำเสนอตามลำดับดังนี้

1. สรุปผลวิจัย
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 30 ปีขึ้นไป - 40 ปี ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสแล้ว สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป ส่วนใหญ่มีอายุราชการ 5 ปีขึ้นไป - 10 ปี รายได้รวมต่อเดือนต่อเดือนส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 10,001 - 15,000 บาท ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี

ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี พบว่า คุณภาพชีวิตของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ในภาพรวมทั้ง 9 ด้าน อยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการได้รับการบริการขั้นพื้นฐาน พนักงานมีคุณภาพชีวิตดีมาก โดยให้ความสำคัญในอันดับ 1 รองลงมาคือ ด้านอาหารและโภชนาการ อยู่ในระดับดีมาก โดยให้ความสำคัญในอันดับ 2 ส่วนด้านการบำรุงรักษาสงแวดล้อม อยู่ในระดับดีมาก โดยให้ความสำคัญในอันดับสุดท้าย ตามลำดับ ซึ่งสามารถสรุปผลการวิจัยในแต่ละด้านได้ดังนี้

1. ด้านอาหารและโภชนา พบว่า คุณภาพชีวิตของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านอาหารและโภชนาในภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

รับประทานอาหารที่มีคุณภาพถูกสุขลักษณะและมีมาตรฐานตาม อย.พนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี มีคุณภาพชีวิตดีมาก โดยให้ความสำคัญในอันดับ 1 รองลงมาคือ อาหารที่รับประทานในแต่ละมื้อมีปริมาณเพียงพอ อยู่ในระดับดีมาก โดยให้ความสำคัญในอันดับ 2 ส่วนเรื่องประกอบอาหารและที่รับประทานอาหารมีการระบายอากาศและมีความสะอาดปราศจากแมลง อยู่ในระดับดีมาก โดยให้ความสำคัญในอันดับสุดท้าย ตามลำดับ

2. ด้านที่อยู่อาศัยและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม พบว่า คุณภาพชีวิตของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านที่อยู่อาศัยและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

มีความสุข สบาย เมื่ออยู่ในสำนักงานพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี มีคุณภาพชีวิตดีมาก โดยให้ความสำคัญในอันดับ 1 รองลงมาคือ ที่อยู่อาศัยมีการจัดระบบรักษาความปลอดภัยเป็นอย่างดี อยู่ในระดับดีมาก โดยให้ความสำคัญในอันดับ 2 ส่วนเรื่องสภาพที่อยู่อาศัยมีการจัดระบบสุขาภิบาลที่ดีและเหมาะสม อยู่ในระดับดีมาก โดยให้ความสำคัญในอันดับสุดท้าย ตามลำดับ

3. ด้านการได้รับการบริการขั้นพื้นฐาน พบว่า คุณภาพชีวิตของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านการได้รับการบริการขั้นพื้นฐาน ในภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

มีท่านและคนในครอบครัวได้รับการศึกษาอย่างน้อยภาคบังคับ พนักงานมีคุณภาพชีวิตดีมาก โดยให้ความสำคัญในอันดับ 1 รองลงมาคือ ได้รับการบริการด้านสาธารณูปโภค เช่น ถนน ไฟฟ้า ประปาเป็นอย่างดี อยู่ในระดับดีมาก โดยให้ความสำคัญในอันดับ 2 ส่วนเรื่องหน่วยงานจัดให้มีพื้นที่จัดกิจกรรมสันทนาการ อยู่ในระดับดีมาก โดยให้ความสำคัญในอันดับสุดท้าย ตามลำดับ

4. ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน พบว่า คุณภาพชีวิตของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ในภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

เมื่อท่านได้รับความเดือดร้อนในเรื่องของความปลอดภัยได้รับการดูแลเอาใจใส่จากเพื่อนร่วมงาน พนักงานมีคุณภาพชีวิตดีมาก โดยให้ความสำคัญในอันดับ 1 รองลงมาคือ ที่พักอาศัยของท่านมีรั้วรอบเป็นอย่างดี อยู่ในระดับดีมาก โดยให้ความสำคัญในอันดับ 2 มีค่าเฉลี่ย ส่วนเรื่องหน่วยงานของท่านมีเวรยามเพื่อดูแลในเรื่องความปลอดภัยอยู่ในระดับดีมาก โดยให้ความสำคัญในอันดับสุดท้าย ตามลำดับ

5. ด้านการพัฒนาอาชีพ พบว่า คุณภาพชีวิตของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านการพัฒนาอาชีพ ในภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

ได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมในระดับที่สูงขึ้น เช่น การศึกษาต่อในระดับปริญญาตรี หรือ ปริญญาโท พนักงานมีคุณภาพชีวิตดีมาก โดยให้ความสำคัญในอันดับ 1 รองลงมาคือ อาชีพที่ดำรงอยู่ทำให้ท่านมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น อยู่ในระดับดีมาก โดยให้ความสำคัญในอันดับ 2 ส่วนเรื่องหน่วยงานของท่านจัดให้มีการฝึกอบรมหรือส่งเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อนำมาพัฒนาอาชีพอย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับดีมาก โดยให้ความสำคัญในอันดับสุดท้าย ตามลำดับ

6. ด้านการวางแผนครอบครัว พบว่า คุณภาพชีวิตของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านการวางแผนครอบครัว ในภาพรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

สามารถควบคุมจำนวนการมีบุตรได้ตามความต้องการ พนักงานมีคุณภาพชีวิตดีมาก โดยให้ความสำคัญในอันดับ 1 รองลงมาคือ สามารถควบคุมเวลาการมีบุตรได้ตามความต้องการ อยู่ในระดับดีมาก โดยให้ความสำคัญในอันดับ 2 ส่วนเรื่องมีการวางแผนอนาคตของบุคคลในครอบครัว อยู่ในระดับดีมาก โดยให้ความสำคัญในอันดับสุดท้าย ตามลำดับ

7. ด้านการมีส่วนร่วมทางสังคมและการเมือง พบว่า คุณภาพชีวิตของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านการมีส่วนร่วมทางสังคมและการเมืองในภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมทางสังคมและการเมือง พนักงานมีคุณภาพชีวิตดีมาก โดยให้ความสำคัญในอันดับ 1 รองลงมาคือ ให้ความสำคัญกับการใช้สิทธิเลือกตั้ง อยู่ในระดับดีมาก โดยให้ความสำคัญในอันดับ 2 ส่วนเรื่องมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแนวทางปฏิบัติงานขององค์กร อยู่ในระดับดีมาก โดยให้ความสำคัญในอันดับสุดท้าย ตามลำดับ

8. ด้านคุณธรรมและจริยธรรม พบว่า คุณภาพชีวิตของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

ได้มีส่วนร่วมในการบริจาคเงิน สิ่งของ ในการช่วยเหลือ บุคคลที่ได้รับความเดือดร้อน อย่างสม่ำเสมอ พนักงานมีคุณภาพชีวิตดีมาก โดยให้ความสำคัญในอันดับ 1 รองลงมาคือ ท่านเป็นบุคคลหนึ่งที่ตั้งใจจะละเลิก อบายมุข อยู่ในระดับดีมาก โดยให้ความสำคัญในอันดับ 2 ส่วนเรื่องหน่วยงานของท่านได้จัดการอบรมศีลธรรมเป็นประจำทุกเดือน อยู่ในระดับดีมาก โดยให้ความสำคัญในอันดับสุดท้าย ตามลำดับ

9. ด้านการบำรุงรักษาสิ่งแวดล้อม พบว่า คุณภาพชีวิตของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านการบำรุงรักษาสิ่งแวดล้อม ในภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

มีความรู้สึว่าการบำรุงรักษาสิ่งแวดล้อมเป็นหน้าที่ของทุกคน พนักงานมีคุณภาพชีวิตดีมาก โดยให้ความสำคัญในอันดับ 1 รองลงมาคือ ได้เข้าร่วมกิจกรรมการอนุรักษ์และพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติที่ทางหน่วยงานจัดขึ้นอยู่เป็นประจำ อยู่ในระดับดีมาก โดยให้ความสำคัญในอันดับ 2 ส่วนเรื่องเข้าร่วมกิจกรรมป้องกันและควบคุมสิ่งแวดล้อมที่ทางหน่วยงานจัดขึ้นอยู่เป็นประจำ อยู่ในระดับดีมาก โดยให้ความสำคัญในอันดับสุดท้าย ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุราชการ รายได้ พบว่า พนักงานส่วนท้องถิ่นที่มี เพศ ระดับการศึกษา และรายได้ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตที่ไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานส่วนท้องถิ่นที่มีอายุ สถานภาพสมรส และอายุราชการต่างกัน มีคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

1. คุณภาพชีวิตของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี มีดังต่อไปนี้

จากการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของพนักงานส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี พบว่า คุณภาพชีวิตของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ในภาพรวมทั้ง 9 ด้าน อยู่ในระดับดีมาก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ฌปภัช ตะสิงห์ (2552)

ได้ทำการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดสระบุรีทำการวิจัยประชากรจำนวน 328 ราย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามและจากการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญ .05 ผลการวิจัยพบว่าพนักงานเทศบาลตำบล ในจังหวัดสระบุรี ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานเทศบาลตำบลที่มี อายุ ระดับ การศึกษา ประสบการณ์ทำงานและเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 ด้าน ได้แก่ ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพที่ทำงานปลอดภัยและไม่อันตรายต่อสุขภาพด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานความก้าวหน้า และความมั่นคง ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านภาวะอิสระจากงาน และด้านความ ภูมิใจในองค์กร พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลจังหวัดสระบุรีอยู่ในระดับสูงทุกด้าน โดยด้านที่อยู่ในระดับสูงสุด คือด้านความภูมิใจในองค์กร รองลงมาคือ ด้านการพัฒนา ศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านสภาพที่ทำงานปลอดภัยและไม่อันตรายต่อสุขภาพ ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านความก้าวหน้า และความมั่นคง ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรม และเพียงพอ ด้านลักษณะการบริหารงาน และด้านภาวะอิสระจากงาน มีค่าเฉลี่ย 3.903, 3.863, 3.839, 3.810, 3.704, 3.676, 3.637, และ 3.609 ตามลำดับ โดยมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูงและสอดคล้องกับการศึกษาของดวงหทัย ปิ่นเย็น (2549) ได้ทำการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาล เมืองกาฬสินธุ์ ทำการวิจัยประชากรจำนวน 578 คน เครื่องมือที่ใช้การวิจัยคือแบบสอบถาม และ จากการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญ .05 ผลการวิจัย พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมือง กาฬสินธุ์ อยู่ในระดับสูงและเมื่อพิจารณาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือนที่แตกต่างกัน ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ .05 เมื่อ พิจารณาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า การวางระบบ ประเมินผลงาน เพื่อใช้ในการพิจารณาเรื่อง ตำแหน่ง การสร้างขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงานการพัฒนาและอบรมบุคลากร การเปิดโอกาสให้พนักงานในระดับล่างได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการวางแผนต่างๆอยู่ในระดับสูงและสอดคล้องกับ สุคนธ์ศักดิ์ สิงโตเกษม (2550) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานท้องถิ่น ในจังหวัดสมุทรสงคราม พบว่าในภาพรวมของข้าราชการสำนักงานท้องถิ่นในจังหวัดสมุทรสงคราม มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง ในด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานด้าน โอกาสในการพัฒนาตนเองและใช้ความสามารถของตนเองด้านประชาธิปไตยการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน

ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาและด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าและระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง ในด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ และด้านเวลาการทำงานกับชีวิตส่วนตัวแต่ขัดแย้งกับการศึกษาของ ปัญญา สัตยกาญจน์ (2550) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาล กรณีศึกษา: เทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาล กรณีศึกษาเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในรายได้ อยู่ระดับปานกลาง คือบทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่สมดุลและการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงานความมั่นคง รองลงมา คือความก้าวหน้าในงานคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันสุขภาพและความปลอดภัย

ในการทำงานประชาธิปไตยในหน่วยงาน ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็น ธรรมชาติส่วนประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคมอยู่ในระดับมาก จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษาพบว่ามีความแตกต่างกันส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง แต่ขัดแย้งกับการศึกษาของ ลักคณา โยคะวิสัย (2550) ได้ทำการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองบัวลำภู ทำการวิจัยประชากรจำนวน 412 คน จากหน่วยงานของเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู 13 แห่ง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม และจากการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญ .05 ผลการวิจัยพบว่าระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองบัวลำภู อยู่ในระดับปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา แผนกงาน/ ฝ่าย และอัตราเงินเดือนที่ต่างกันมีความเห็นในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานรายด้านพบว่าด้านที่อยู่ในระดับสูงสุดคือ การจัดระบบพิจารณาผลการปฏิบัติงานโดยรัฐ การจัดให้มีค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม การอยู่ภายใต้ บังคับบัญชาของผู้บริหารที่มีคุณธรรมแต่ขัดแย้งกับการศึกษาของ พวงเพชร ฝากทอง (2543) ได้ทำการวิจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองรายได้สำนักงานการคลัง กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับปานกลางและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานความสมดุลระหว่างชีวิตกับด้านความสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่นอยู่ในระดับปานกลาง ด้านธรรมเนียมในองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ด้านความก้าวหน้าในงานอยู่ในระดับปานกลางและด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถอยู่ในระดับต่ำ ข้อมูลเบื้องต้นของข้าราชการกองรายได้ และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ สถานภาพสมรส ลักษณะงาน การปกครอง บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานข้อมูลเบื้องต้นของข้าราชการกองรายได้ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา เงินเดือน อายุราชการไม่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน แต่

ขัดแย้งกับการศึกษาของนวรรตน์ ณ วันจันทร์ (2548) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน ข้าราชการกรมการปกครอง จังหวัดลำพูน ผลของการศึกษาสรุปได้ดังนี้ จากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็น ข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดลำพูนส่วนใหญ่ที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 100 คน พบว่า ข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดลำพูน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ซึ่งมีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี นับถือ ศาสนาพุทธ มีระดับการศึกษาปริญญาตรีทางสาขาวิชารัฐศาสตร์ และมีประสบการณ์ในการทำงาน ในระยะเวลาที่ยาวพอสมควร คือ ช่วงเวลาถึง 20 ปี ขึ้นไปซึ่งสถานสภาพทางครอบครัวส่วนใหญ่จะมีสภาพสมรสมีอัตราเงินเดือนจำนวนสูงกว่า 15,000 บาท และส่วนใหญ่จะดำรงตำแหน่งในระดับ 5 - 6 คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดลำพูน อยู่ในระดับปาน กลางสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพอยู่ในระดับปานกลาง ความก้าวหน้า และความมั่นคงในงานอยู่ในระดับปานกลาง รายได้ของข้าราชการเหล่านี้ไม่สูงนัก แต่ระดับการมี ส่วนร่วมทางสังคมค่อนข้างสูง และจากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ศาสนา ระดับการศึกษา สาขาวิชา อายุราชการ สถานภาพ เงินเดือน ตำแหน่ง ระดับชั้นกับ คุณภาพชีวิตการทำงานพบว่า อายุราชการมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของพนักงานส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัด จันทบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุ ราชการ รายได้

ในการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุราชการ รายได้ พบว่า พนักงานส่วนท้องถิ่นที่มี เพศ ระดับ การศึกษา และรายได้ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตที่ไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานส่วนท้องถิ่นที่มีอายุ สถานภาพสมรส และอายุราชการต่างกัน มีคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังนี้

2.1 เพศ พบว่า พนักงานส่วนท้องถิ่นที่มีเพศแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตที่ไม่แตกต่าง กันซึ่งจากผล การศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับการศึกษาของดวงหทัย ปิ่นเย็น (2549) ได้ทำการวิจัย เรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาล เมืองกาฬสินธุ์ผลการวิจัย พบว่า ระดับคุณภาพ ชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมือง กาฬสินธุ์ อยู่ในระดับสูงและเมื่อพิจารณา ปัจจัย ส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า เพศ แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตไม่แตกต่าง กันซึ่งขัดแย้งกับ พวงเพชร ฝักทอง (2543, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ของ ข้าราชการกองรายได้สำนักงานคลัง กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน

โดยรวม อยู่ในระดับ ปานกลาง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ เพศ ไม่มี ความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิต ซึ่งขัดแย้ง ฌปภัช ตะสิงห์ (2552) ได้ทำการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิต การทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดสระบุรีผลการวิจัยพบว่าพนักงานเทศบาลตำบล ในจังหวัดสระบุรีที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

2.2 อายุ พบว่า พนักงานส่วนท้องถิ่นที่มีอายุแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งจากผลการศึกษาคัดแย้งกับการศึกษาของ ฌปภัช ตะสิงห์ (2552) ได้ทำการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดสระบุรี ผลการวิจัยพบว่าพนักงานเทศบาลตำบล ในจังหวัดสระบุรี ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ แตกต่าง กันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งขัดแย้งกับการศึกษาของลักขณา โยคะวิสัย (2550) ได้ทำการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองบัวลำภู ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ อายุ ที่ต่างกันมีความเห็นในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

2.3 สถานภาพ พบว่า พนักงานส่วนท้องถิ่นที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตที่ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งจากผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับ การศึกษา ของ ฌปภัช ตะสิงห์ (2552) ได้ทำการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน เทศบาลตำบลในจังหวัดสระบุรีผลการวิจัยพบว่าพนักงานเทศบาลตำบล ในจังหวัดสระบุรีที่มีปัจจัย ส่วนบุคคลด้านสถานภาพ แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งขัดแย้งกับการศึกษา ดวงหทัย ปิ่นเย็น (2549) ได้ทำการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมือง กาฬสินธุ์ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรเมืองกาฬสินธุ์ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพแตกต่างกัน ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

2.4 ระดับการศึกษา พบว่า พนักงานส่วนท้องถิ่นที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมี คุณภาพชีวิตที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งจากผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับการศึกษาของ ฌปภัช ตะสิงห์ (2552) ได้ทำการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบล ในจังหวัด สระบุรีผลการวิจัยพบว่าพนักงานเทศบาลตำบล ในจังหวัดสระบุรีที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับ การศึกษา แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งขัดแย้งกับการศึกษาของพวงเพชร ฝากทอง (2543, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองรายได้สำนัก การคลัง กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานได้แก่ ระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพ ชีวิตการทำงาน

2.5 อายุราชการ พบว่า พนักงานส่วนท้องถิ่นที่มีอายุราชการแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตที่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งจากผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับการศึกษาของ นวรัตน์ ณ วันจันทร์ (2548) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานข้าราชการกรมการปกครอง จังหวัดลำพูน ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ อายุราชการ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต สอดคล้องกับการศึกษาของวิระวงษ์ ไบเฌม (2549) คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐาน อายุราชการ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 ซึ่งขัดแย้งกับการศึกษาของพวงเพชร ฝาคาทอง (2543) ได้ทำการวิจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองรายได้สำนักงานการคลัง กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับ ปานกลางปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ อายุราชการ ไม่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.6 รายได้ พบว่า พนักงานส่วนท้องถิ่นที่มีรายได้แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตที่ไม่แตกต่างซึ่งจากผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับการศึกษาของ พวงเพชร ฝาคาทอง (2543) ได้ทำการวิจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองรายได้สำนักงานการคลัง กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับปานกลางปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ เงินเดือน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแต่ขัดแย้งกับการศึกษาของพรพรรณ สีทอง (2533, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตครูประถมศึกษาสังกัดสำนักงานประถมศึกษาแห่งชาติ จังหวัดพิจิตร ผลการวิจัยพบว่าครูที่มีรายได้แตกต่างกัน ทำให้คุณภาพชีวิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งคุณภาพชีวิตที่เป็นจริง และความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิต ขัดแย้งกับการศึกษาของวิระวงษ์ ไบเฌม (2549) คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐาน เงินเดือน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

ข้อเสนอแนะ

เชิงนโยบาย มีข้อเสนอแนะดังนี้

จากผลการศึกษาครั้งนี้ “คุณภาพชีวิตของพนักงานส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี” ในภาพรวมทั้ง 9 ด้าน อยู่ในระดับดีมาก แต่พบว่า ด้านการบำรุงรักษาสงแวดล้อม

ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดอยู่อันดับที่ 7 รองลงมาด้านคุณธรรมและจริยธรรม อยู่อันดับที่ 6 และด้านการมีส่วนร่วมทางสังคมและการเมือง อยู่อันดับที่ 5 ดังนั้นผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะดังนี้

1. ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายในการบำรุงรักษาสิ่งแวดล้อม จัดกิจกรรมการอนุรักษ์และพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติให้กับหน่วยงานจัดขึ้นเป็นประจำ
2. ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายในเรื่องคุณธรรมและจริยธรรมเน้นความต่อเนื่องของการปฏิบัติงาน การดำรงชีวิตร่วมกันอยู่ในองค์กร
3. ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายและแนวทางปฏิบัติงานขององค์กร ด้านการมีส่วนร่วมทางสังคมและการเมืองให้มากยิ่งขึ้น

เชิงปฏิบัติการ มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ด้านการมีส่วนร่วมทางสังคมและการเมือง
 - 1.1 ผู้บริหารควรให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแนวทางปฏิบัติงานขององค์กรให้มากยิ่งขึ้น
 - 1.2 พนักงานควรให้ความสำคัญกับการใช้สิทธิ์เลือกตั้งให้มากกว่านี้
 - 1.3 พนักงานควรให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมทางสังคมและการเมือง
2. ด้านคุณธรรมและจริยธรรม
 - 2.1 พนักงานควรที่จะตั้งใจจะละเลิก อบายมุขอย่างจริงจัง
 - 2.2 พนักงานควรมีส่วนร่วมในการบริจาคเงิน สิ่งของ ในการช่วยเหลือ บุคคลที่ได้รับความเดือดร้อนอย่างสม่ำเสมอ
 - 2.3 หน่วยงานควรจัดการอบรมศีลธรรมเป็นประจำทุกเดือนให้มากกว่านี้
3. ด้านการบำรุงรักษาสิ่งแวดล้อม
 - 3.1 หน่วยงานควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้เข้าร่วมกิจกรรมการอนุรักษ์และพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติที่ทางหน่วยงานจัดขึ้นอยู่เป็นประจำ
 - 3.2 พนักงานควรเข้าร่วมกิจกรรมป้องกันและควบคุมสิ่งแวดล้อมที่ทางหน่วยงานจัดขึ้นอยู่เป็นประจำ
 - 3.3 หน่วยงานควรปลูกฝังให้พนักงานมีความรู้สึกรู้ว่าการบำรุงรักษาสิ่งแวดล้อมเป็นหน้าที่ของทุกคน

เชิงวิชาการ มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. การศึกษาวิจัยในครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพ หรือสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In - Depth Interview) ควบคู่ไปกับการศึกษาเชิงปริมาณ ซึ่งจะเป็นการศึกษาที่ครอบคลุมทุกมิติ

เพื่อให้ทราบถึงความต้องการอย่างแท้จริงของคุณภาพชีวิตของพนักงานส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอ
ท่าใหม่ จังหวัด

2. ควรทำการศึกษาวิจัยความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของพนักงานส่วนท้องถิ่น
ในเขตอำเภออื่น ๆ และนำข้อมูลมาเปรียบเทียบกัน เพื่อหาแนวทางปรับปรุงคุณภาพชีวิตของ
พนักงานส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ให้ตรงกับความต้องการของพนักงาน
มากที่สุด

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University