

สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยบูรพา  
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแก่งหางแมว อำเภอแก่งหางแมว  
จังหวัดจันทบุรี

รุ่งทิพย์ แนมผักแว่น

22 ส.ค. 2560

369792 TH 0006012

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

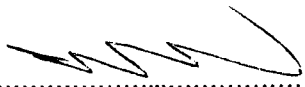
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

มิถุนายน 2558


ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

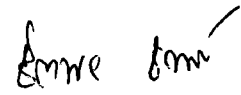
อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์ และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ได้พิจารณางานนิพนธ์  
ของ รุ่งทิพย์ แนนต์แก้ว ณ บัดนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

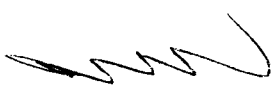
อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์

  
.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก  
(อาจารย์พรเทพ นามกร)

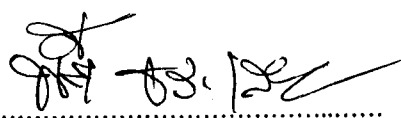
คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์

  
.....ประธาน  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสริฐพร เหลืองอลงกต)

  
.....กรรมการ  
(อาจารย์ชิตพล ชัยมะคัน)

  
.....กรรมการ  
(อาจารย์พรเทพ นามกร)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจอนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพา

  
.....คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พนัญย์ ธารเสนา)

วันที่ 6 เดือนมิถุนายน พ.ศ. 2558

## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแก่งหางแมว อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี สำเร็จลงได้ด้วยความช่วยเหลือจากหลายท่านที่ได้อนุเคราะห์ให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดี โดยเฉพาะท่านอาจารย์พรเทพ นามกร ในฐานะอาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต ผู้อำนวยการวิทยาลัยการรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตจันทบุรี ในฐานะผู้ช่วยอาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย ที่ได้ให้คำแนะนำในการคัดเลือกเรื่องที่ศึกษาและการตรวจทาน ตลอดจนให้คำแนะนำในการแก้ไข ชี้แนะแนวทางในการดำเนินงานวิจัย นายวันชัย แสงสุวรรณ นายกองค้การบริหารส่วนตำบลแก่งหางแมว อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี และนางสาวมะลิ สุขหอม ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแก่งหางแมว อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี ที่ได้สังเกตเห็นความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร และช่วยให้การสนับสนุนส่งเสริมให้การศึกษาสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้ศึกษารู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่าน และขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

การศึกษานี้จะสำเร็จลงไม่ได้ หากไม่ได้รับความร่วมมือจากบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแก่งหางแมว อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี ที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และได้ข้อมูลที่ครบถ้วน เพื่อเป็นข้อมูลในการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ทำให้ได้ผลการศึกษาที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลแก่งหางแมว อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี ทั้งนี้ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณทุกท่านที่ได้เอ่ยนามและไม่ได้เอ่ยนาม ในที่นี้ ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการดำเนินงานวิจัยในครั้งนี้ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณไว้ ณ ที่นี้เป็นอย่างยิ่ง

รุ่งทิพย์ แนมผักแว่น

56930114: สาขาวิชา: การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน; รป.ม. (การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน)

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิต/ การทำงาน/ องค์การบริหารส่วนตำบลแก่งหางแมว

รื่องทฤษี แนมฝักแวน: คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล  
แก่งหางแมว อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี (QUALITY OF WORKING LIFE OF  
PERSONNEL OF KAENG HANG MAEO SUB-DISTRICT ADMINISTRATIVE  
ORGANIZATION IN KAENG HANG MAEO DISTRICT, CHANTHABURI PROVINCE)  
อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์: พรเทพ นามกร, รป.ม. 82 หน้า. ปี พ.ศ. 2558.

การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแก่งหางแมว  
อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร  
องค์การบริหารส่วนตำบลแก่งหางแมว อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี และเพื่อเปรียบเทียบ  
คุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแก่งหางแมว อำเภอแก่งหางแมว  
จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บ  
รวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหาร  
ส่วนตำบลแก่งหางแมว อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี โดยเก็บข้อมูลจากบุคลากรองค์การ  
บริหารส่วนตำบลแก่งหางแมว อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี รวมทั้งสิ้นจำนวน 42 คน  
วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage)  
ค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และ  
เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยใช้ค่าสั่ง (Compare mean) ในการรวบรวมผล

ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแก่งหางแมว อำเภอแก่งหางแมว  
จังหวัดจันทบุรี ซึ่งเป็นผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 26-30 ปี จบการศึกษาระดับ  
ปริญญาตรีตำแหน่งงานเป็นพนักงานจ้างทั่วไป ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร  
องค์การบริหารส่วนตำบลแก่งหางแมว อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี พบว่า ภาพรวมอยู่ใน  
ระดับมาก โดยบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแก่งหางแมว มีคุณภาพชีวิตการทำงาน  
ด้านประโยชน์ และความรับผิดชอบต่อสังคม มากที่สุด ส่วนอีก 7 ด้าน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน  
อยู่ในระดับมาก

ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล  
แก่งหางแมว จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล พบว่าบุคลากรที่เป็นเพศชายมีระดับคุณภาพชีวิต  
การทำงานดีกว่าเพศหญิง, อายุ พบว่า บุคลากรที่มีช่วงอายุ 46 ปีขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตที่ดีที่สุด,

ระดับการศึกษา พบว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาประถมศึกษา มีระดับคุณภาพชีวิตที่ดีที่สุด และ  
ตำแหน่งงาน พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานจ้างทั่วไป มีระดับคุณภาพชีวิตที่ดีที่สุด

56930114: MAJOR: PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT; M.P.A.  
(PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT)

KEYWORDS: QUALITY OF LIFE/ WORKING/ KAENG HANG MAEO SUB-DISTRICT  
ADMINISTRATIVE ORGANIZATION

RUNGTHIP NAEMPAKWAEN: QUALITY OF WORKING LIFE OF PERSONNEL  
OF KAENG HANG MAEO SUB-DISTRICT ADMINISTRATIVE ORGANIZATION IN  
KAENG HANG MAEO DISTRICT, CHANTHABURI PROVINCE. ADVISOR: PORNTHEP  
NAMAKORN, M.P.A. 82 P. 2015.

The research had objectives to study to what extent was the quality of working life of personnel of Kaeng Hang Maeo Sub-district Administrative Organization in Kaeng Hang Maeo District, Chanthaburi Province and to compare the quality of working life of personnel categorized by gender, age, education level and position. The instrument used for data collection was questionnaires asking about the quality of working life of personnel of Kaeng Hang Maeo Sub-district Administrative Organization in Kaeng Hang Maeo District, Chanthaburi Province. The data were collected from 42 personnel of Kaeng Hang Maeo Sub-district Administrative Organization. Descriptive statistics used for data analysis consisted of percentage, frequency, mean and standard deviation. The compare mean command was also used to for the collection of the results.

The findings revealed that the most of the respondents were male personnel aged 26-30 years old. They were holders of the bachelor's degree and were general employees. From the analysis of the quality of working life, it was found that they had high level of opinions on overall quality of working life. Gained benefits and responsibility were the aspects that they found at the highest level. The other 7 aspects of the quality of working life were found at the high level.

From the analysis of the quality of working life at Kaeng Hang Maeo Sub-district Administrative Organization of the personnel categorized by personal characteristics, it was found that male personnel had better quality of working life than female personnel. It was also found that the personnel who were over 46 years old had the best quality of working life. The personnel who completed only primary education had the best quality of working life. For position level, the personnel who were general employees had the best quality of working life.

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฌ
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	4
ขอบเขตการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
2 แนวความคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	7
แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	7
ทฤษฎีคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	9
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	12
เปรียบเทียบทฤษฎีคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	16
การเลือกใช้ทฤษฎีคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	17
ข้อมูลทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลแก่งหางแมว.....	24
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	27
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	37
ประชากร.....	37
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	37
การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....	38
วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	39
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้.....	39

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
เกณฑ์การแปลผล.....	40
4 ผลการวิจัย .....	41
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง .....	42
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนตำบลแก่งหางแมว อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี .....	44
ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนตำบลแก่งหางแมว อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามข้อมูล ส่วนบุคคล เพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน .....	55
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	63
สรุปผลการวิจัย .....	63
อภิปรายผล.....	67
ข้อเสนอแนะ .....	70
บรรณานุกรม .....	73
ภาคผนวก.....	76
ประวัติย่อของผู้วิจัย .....	82



## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2-1 การเปรียบเทียบทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน .....	16
2-2 จำนวนหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลแก่งหางแมว.....	24
4-1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล.....	42
4-2 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล แก่งหางแมว อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม.....	44
4-3 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล แก่งหางแมว อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน .....	45
4-4 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล แก่งหางแมว อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี ด้านการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน .....	46
4-5 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล แก่งหางแมว อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน.....	48
4-6 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล แก่งหางแมว อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน.....	49
4-7 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล แก่งหางแมว อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน.....	50
4-8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล แก่งหางแมว อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี ด้านบทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุล.....	51
4-9 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล แก่งหางแมว อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม .....	52

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-10 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล แก่งหางแมว อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี ในภาพรวมด้านต่าง ๆ.....	54
4-11 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล แก่งหางแมว อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามเพศ.....	55
4-12 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล แก่งหางแมว อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามอายุ.....	57
4-13 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล แก่งหางแมว อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา.....	59
4-14 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล แก่งหางแมว อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	61

## สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
2-1 โครงสร้างการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล.....	26

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความสำคัญและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันสถานการณ์ของประเทศไทยได้มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างมากมายทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ซึ่งส่งผลกระทบต่อโดยตรงและโดยอ้อมต่อวิถีการดำรงชีพของประชาชนอย่างกว้างขวาง โดยเฉพาะรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 ซึ่งได้ประกาศเมื่อวันที่ 24 สิงหาคม พ.ศ. 2550 โดยมาตรา 78 รัฐต้องดำเนินการแถลงนโยบายด้านการบริหารราชการแผ่นดินที่เกี่ยวกับการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพึงตนเองและตัดสินใจในกิจการของท้องถิ่นเอง ส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพึงตนเองและตัดสินใจในกิจการของท้องถิ่นได้เอง ส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการดำเนินการตามนโยบายพื้นฐานของรัฐ พัฒนาเศรษฐกิจของท้องถิ่นและระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการตลอดทั้งโครงสร้างพื้นฐานสารสนเทศในท้องถิ่นให้ทั่วถึงและเท่าเทียมกันทั่วประเทศ รวมทั้งพัฒนาจังหวัดที่มีความพร้อมให้เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่ ซึ่งรัฐจะต้องให้ความสำคัญและส่งเสริมแก่ท้องถิ่นทั้งหลายให้มีอิสระในการกำหนดนโยบายการปกครอง การบริหาร การบริหารงานบุคคล การเงินและการคลัง และมีอำนาจหน้าที่ของตนเอง โดยเฉพาะโดยรัฐบาลเป็นผู้กำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเท่าที่จำเป็นภายในกรอบของกฎหมายและเพื่อกระจายอำนาจให้แก่ท้องถิ่นเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง (ณปภัช ตะสิงห์, 2552, หน้า 1)

องค์การบริหารส่วนตำบลแก่งหางแมว เป็นองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นระดับตำบลที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด โดยมีจุดมุ่งหมายสำคัญเพื่อดูแลทุกข์สุขและให้บริการประชาชนในหมู่บ้าน ตำบล ปัจจัยสำคัญที่ช่วยในการทำให้จุดมุ่งหมายขององค์การบริหารบรรลุผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายได้นั้นคือ บุคลากรในองค์การที่มีส่วนช่วยในการขับเคลื่อนนโยบาย โครงการ กิจกรรมต่าง ๆ ที่ตอบสนองความต้องการและสร้างความพึงพอใจให้กับประชาชนได้เป็นอย่างดี

คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานเพราะเราถือว่าคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญเป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่าในปัจจุบันคนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงานที่ต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐานเมื่อคนต้องทำงานในที่ทำงานจะเห็นได้ว่าครึ่งหนึ่งของเวลาในแต่ละวันของคนเราจะอยู่ในที่ทำงานดังนั้นที่ทำงานจึงควรมีสถานะที่เหมาะสมทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจมีความรู้สึกมั่นคงที่จะทำงานความรู้สึกดังกล่าวควรจะเป็นสิ่งที่คนทำงานประสบจากที่ทำงานไม่น้อยกว่าเมื่อบุคคลเหล่านั้นอยู่ที่บ้านและ

เมื่อเป็นเช่นนั้นคนทำงานจะมีสติสัมปชัญญะจดจ่ออยู่กับการทำงานทำให้เกิดผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้นั้นนอกจากนี้ยังหมายถึงคนทำงานหรือพนักงานควรจะได้รับรายได้ที่เหมาะสมได้รับสวัสดิการรักษายาบาลเมื่อมีการเจ็บป่วยได้รับการฝึกอบรมให้มีความรู้ในงานที่ทำได้มีโอกาสเข้าไปมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นตามความต้องการของตน (อัสนียา สุวรรณศิริกุล, 2547, หน้า 75-79)

คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นการสร้างสรรค์บรรยากาศที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น โดยผ่านการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาสำคัญขององค์กรซึ่งจะมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของพวกเขา รวมถึงการปรับปรุงการบริหารเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์โดยทำให้มีประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานเพิ่มมากขึ้นเพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิผลขององค์กรทั้งนี้เป็นการเปิดโอกาสใหม่ ๆ ให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับได้นำเอาสติปัญญาความเชี่ยวชาญทักษะและความสามารถอื่นๆมาใช้ในการทำงานยอมทำให้พนักงานหรือกำลังแรงงานได้รับความพึงพอใจสูงขึ้นซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติและพฤติกรรมภายในกลุ่มและองค์กรขึ้นเช่นลดการขาดงานคุณภาพของผลิตภัณฑ์ดีขึ้นการกวัดกันเกี่ยวกับวินัยผ่อนคลายลงความคับข้องใจลดลง เป็นต้น (จุฑามาศ แก้วพิจิตร, 2548, หน้า 6)

คุณภาพชีวิตการทำงานจึงเป็นประเด็นที่สำคัญขององค์การบริหารส่วนตำบล แก่งหางแมวที่ควรจะมีการส่งเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรมีความสุขกับการทำงาน ซึ่งเป็นการป้องกันมิให้บุคลากรเกิดความรู้สึกว่ามีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ต่ำลงเมื่อพนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ได้ใช้ชีวิตการทำงานอยู่กับสิ่งที่ตนเองพอใจก็จะทำให้มีสภาพจิตใจ และอารมณ์ที่ดี ย่อมส่งผลให้การทำงานดีตามไปด้วย อีกทั้งยังเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความต้องการทำงาน จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่แต่ละองค์กรจะต้องศึกษาหรือแสวงหาหนทางให้เกิดความสอดคล้องต้องกันของความพึงพอใจระหว่างพนักงานและองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายสูงสุด หากองค์กรไม่มีการเสริมสร้างให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะส่งผลให้เกิดความขัดแย้งระหว่างพนักงาน การขาดงาน การลางานบ่อยครั้ง การมาสาย พนักงานไม่ตั้งใจทำงาน นั่นเป็นเพราะพนักงานมีความรู้สึกว่าการถูกกลั่นแกล้งหรือการปฏิบัติที่ไม่ดีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำลง ผลที่ตามมาคือ ความเสียหายอย่างใหญ่หลวงที่เกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการดำเนินกิจกรรมหรือ โครงการต่าง ๆ ที่ต้องหยุดชะงักและอาจไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่องค์กรวางไว้ จนมีผลทำให้การขับเคลื่อนนโยบาย โครงการ กิจกรรมต่าง ๆ ไม่สามารถตอบสนองความต้องการและสร้างความพึงพอใจให้กับประชาชนได้ ซึ่งนอกจากองค์กรจะสูญเสียภาพลักษณ์ที่ดีแล้ว ยังสูญเสียงบประมาณที่ได้ใช้ดำเนินกิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ โดยเปล่าประโยชน์

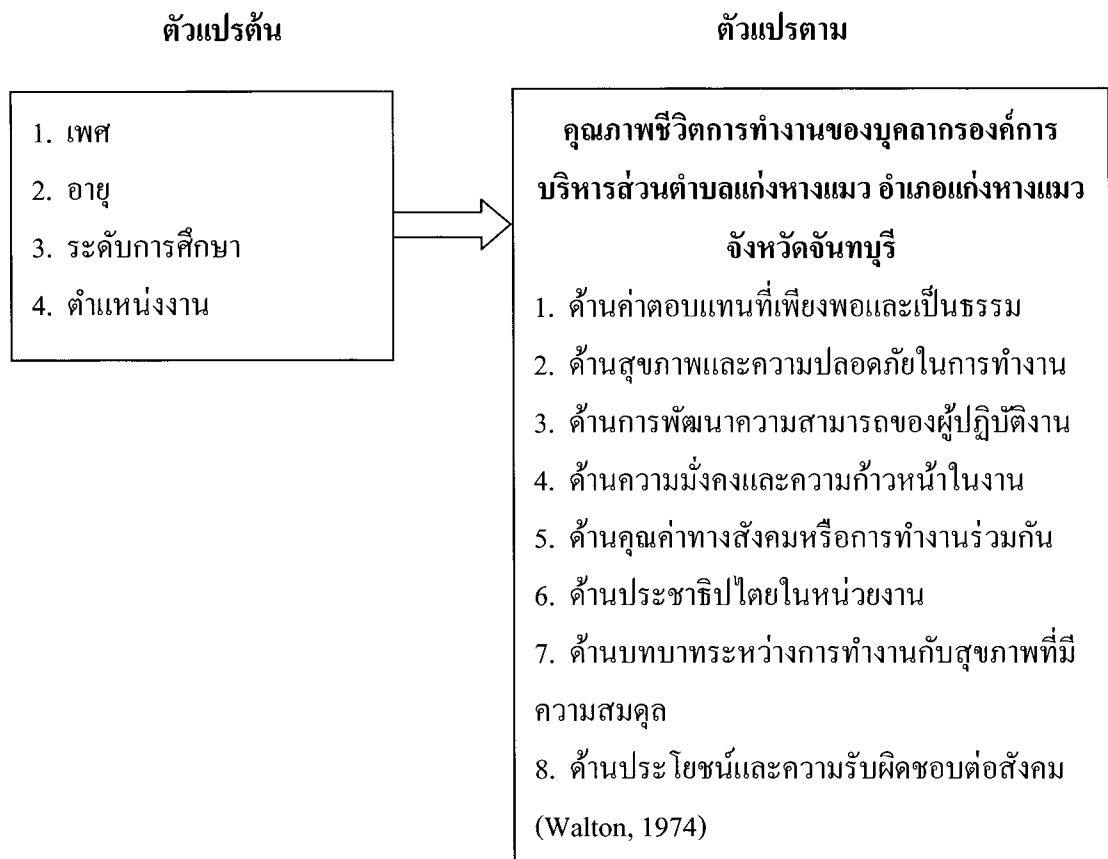
ซึ่งงบประมาณเหล่านี้เป็นงบประมาณที่ได้จากเงินภาษีของประชาชนดังนั้น ผู้บริหารจะต้องสำรวจและรีบแก้ไข ถ้าหากต้องการให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานหากผู้บริหารละเลยไม่ใส่ใจในการสำรวจความต้องการของบุคลากรในองค์กรอาจทำให้องค์กรสูญเสียบุคลากรที่มีคุณภาพทำให้เกิดผลกระทบต่าง ๆ ที่ตามมาซึ่งอาจเป็นอุปสรรคในการขับเคลื่อนนโยบายขององค์กรไม่ให้เกิดบรรลุวัตถุประสงค์ได้ ในทางตรงกันข้าม หากผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรในองค์กรจะทำให้บุคลากรมีกำลังใจและมีความสุขกับการทำงาน มีความรักและความผูกพันกับองค์กร นำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรตามที่วางไว้ได้อย่างยั่งยืน

จากสาเหตุข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแก่งหางแมว ว่ามีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับใด และมีปัจจัยใดบ้างสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องศึกษาเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแก่งหางแมว รวมทั้งปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแก่งหางแมวให้เป็นที่น่าพึงพอใจให้มากขึ้น

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแก่งหางแมว อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแก่งหางแมว อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน

## กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแก่งหางแมว อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี
2. ทราบผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแก่งหางแมว อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี
3. สามารถนำผลการวิเคราะห์ไปใช้เป็นข้อมูลเพื่อนำไปปรับปรุงพัฒนาลักษณะงาน สภาพแวดล้อมและบรรยากาศ ในการทำงานของสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลแก่งหางแมว ไปจนถึงส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดียิ่งขึ้น

## ขอบเขตการวิจัย

### ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยเรื่องนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแก่งหางแมว อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรีตามเกณฑ์ประเมินคุณภาพการทำงานของ Walton (1974) สำหรับตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่
  - 1.1 เพศ
  - 1.2 อายุ
  - 1.3 ระดับการศึกษา
  - 1.4 ตำแหน่งงาน
2. ตัวแปรตาม ได้แก่
  - 2.1 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม
  - 2.2 สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน
  - 2.3 การพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน
  - 2.4 ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน
  - 2.5 คุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน
  - 2.6 ประชาธิปไตยในหน่วยงาน
  - 2.7 บทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุล
  - 2.8 ประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม

### ขอบเขตด้านพื้นที่

การวิจัยครั้งนี้มีประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากร ประกอบไปด้วย พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไปจำนวนประมาณ 42 คน (แผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557-2559 และแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง 4 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2556-2559) (สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแก่งหางแมว, 2557)

### ขอบเขตด้านระยะเวลา

ในการวิจัยครั้งนี้ ทำการศึกษาตามกรอบแนวคิดการวิจัยของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแก่งหางแมว อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี ในช่วงเดือนเมษายน พ.ศ. 2557 ถึงเดือนธันวาคม พ.ศ. 2557 รวมระยะเวลาทั้งสิ้น 9 เดือน



## นียมศัพท์เฉพาะ

งานวิจัยครั้งนี้ได้มีการกำหนดนียมปฏิบัติการใช้ในการศึกษา เพื่อสร้างแบบสอบถามได้ ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแก่งหางแมว อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี หมายถึง ระดับของความรู้สึกของบุคลากรเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่เพียงพอและบุคลิกธรรมสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันประชาธิปไตยในองค์การความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวและลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมโดยมีการประเมินคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งมีเกณฑ์ตัวชี้วัด 8 ด้านเป็นตัวกำหนดดังนี้

2. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม หมายถึง การที่บุคลากรผู้ปฏิบัติงานได้รับรายได้ประจำ คือ ค่าจ้าง เงินเดือน เงินตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูลอื่น จากการทำงานอย่างเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามอัตภาพของตนและต้องเป็นธรรมกับงานที่ปฏิบัติ

3. สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมของการทำงานที่มีความเสี่ยงต่อสุขภาพและอันตราย และควรที่จะกำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัย

4. การพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานมีความสามารถในการทำงานให้มีคุณภาพดีขึ้น โดยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสในการปฏิบัติหน้าที่ที่สามารถควบคุมงานด้วยตนเองได้ สามารถใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่ มีการวางแผนการทำงานและได้มีส่วนร่วมในการทำงานทุกขั้นตอน

5. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานมากขึ้น มีทักษะเพื่อหน้าที่ที่สูงขึ้น เปิดโอกาสให้ได้มีความก้าวหน้า ประสบความสำเร็จในงานและมีความมั่นคงในอาชีพและรายได้

6. คุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานได้มีอิสรภาพในการทำงานปราศจากการรังเกียจ เดียดฉันท์ มีโอกาสได้รับความเท่าเทียมกัน ในความก้าวหน้า และได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงาน

7. ประชาธิปไตยในหน่วยงาน หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานจะต้องให้ความสำคัญแก่บุคคลอย่างเท่าเทียมกัน โดยผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานควรจะมีสิทธิอะไรบ้างและต้องให้ความสำคัญแก่บุคคลอย่างเท่าเทียมกัน ทั้งยังต้องให้เกียรติแก่บุคคลในเรื่องสิทธิส่วนบุคคล ต้องให้ความเคารพต่อการเป็นมนุษย์ด้วยกันของเพื่อนร่วมงาน มีอิสระในความคิดเห็นอย่างเปิดเผย

8. บทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุล หมายถึง การแบ่งเวลาในการทำงานให้เหมาะสมกับตนเอง ครอบครัว และสังคม ควรมีส่วนในการใช้เวลาว่างอย่างเหมาะสม

9. ประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกรักภูมิใจในหน่วยงานที่มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่าง ๆ รวมทั้งการให้ความร่วมมือกับสังคมหรือหน่วยงานอื่นในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์

## บทที่ 2

### แนวความคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแก่งหางแมว อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี” ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิดและทฤษฎีงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนเอกสารต่าง ๆ เพื่อนำมากำหนดเป็นกรอบและแนวทางในการศึกษาวิจัยดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
2. ทฤษฎีคุณภาพชีวิตการทำงาน
3. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
4. เปรียบเทียบทฤษฎีคุณภาพชีวิตการทำงาน
5. การเลือกใช้ทฤษฎีคุณภาพชีวิตการทำงาน
6. ข้อมูลทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลแก่งหางแมว
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of work life)

##### ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

ในปัจจุบันคำว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน มีความหมายที่คลุมเครือคือยังไม่มีคำจำกัดความที่เฉพาะเจาะจงและเป็นที่ยอมรับ โดยทั่วไปแต่ในความหมายกว้าง ๆ หมายถึงสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานที่ประกอบด้วยค่าชั่วโมงการทำงานสภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์ความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงานและการมีมนุษยสัมพันธ์ในหน่วยงานสิ่งเหล่านี้จึงเป็นสิ่งกระตุ้นให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of work life) เป็นองค์ประกอบหรือเป็นมิติหนึ่งที่สำคัญของคุณภาพชีวิต (Quality of life) แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานได้กำเนิดและแพร่หลายในประเทศอุตสาหกรรมหากกล่าวถึงความหมายของคำว่าคุณภาพชีวิตการทำงานแล้วจะพบว่า มีผู้รู้ นักวิชาการหลายท่านหรือผู้เกี่ยวข้องได้ให้ความหมายของคำว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of working life = QWL) ความหมายในแง่มุมต่าง ๆ ไว้ดังนี้

ดุสิต ปาชนนท์ (2547, หน้า 12) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การตอบสนองความต้องการของบุคคลที่ได้รับจากองค์การซึ่งเป็นไปได้ทั้งในแง่บวกและแง่ลบเมื่อบุคคลได้รับ

การตอบสนองตามที่ต้องการย่อมส่งผลดีต่อองค์การคือการทำงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลองค์การเกิดความเจริญก้าวหน้าเกิดความรักและผูกพันระหว่างบุคคลและองค์การเป็นต้นเมื่อใดที่บุคคลไม่ได้รับการตอบสนองที่ดีจากองค์การผลที่องค์การได้รับจะเป็นไปในลักษณะตรงกันข้าม

รัฐธยานี บุญมา (2548, หน้า 10) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สภาพจิตใจหรือความรู้สึกนึกคิดทำที่หรือพฤติกรรมที่มีต่อการปฏิบัติงานซึ่งสามารถสนองความต้องการทั้งทางร่างกายและจิตใจอันส่งผลให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานก่อให้เกิดผลดีต่อตนเองและทำงานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพนอกจากนี้ยังทำให้การดำเนินชีวิตของบุคคลมีความสุขและมีความสุขเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

ลัดดาวัลย์ สกุลสุข (2550, หน้า 14) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ระดับความรู้สึกในเชิงพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อสิ่งที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานอันได้แก่ความมั่นคงในอาชีพรายได้และผลตอบแทนที่เหมาะสมเพียงพอกับการดำเนินชีวิตสถานที่ทำงานและสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัยมีโอกาสที่จะพัฒนาอาชีพของตนให้มีความก้าวหน้าได้มีความสัมพันธ์ที่ดีกับหน่วยงานและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีความสมดุลของช่วงเวลาที่ทำงานจากที่กล่าวมาทั้งหมดสรุปได้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานหมายถึงการทำงานภายในองค์การอย่างมีความสุขมีความพึงพอใจในงานที่ได้ปฏิบัติรวมถึงสิ่งแวดล้อมที่มีความเหมาะสมซึ่งก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานจึงทำให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในขณะที่เดียวกันก็มีความรู้สึกว่าคุณค่าต่อองค์การและถ้าบุคลากรปฏิบัติงานสามารถผสมผสานการทำงานกับชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสมทำให้ดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข

### ทฤษฎีคุณภาพชีวิตการทำงาน

Huse and Cumming (1985) ได้เสนอลักษณะที่สำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of work life) ว่ามี 8 ด้าน ดังนี้

1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and fair compensation) หรือรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนหมายถึงการได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐานผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น ๆ
2. สภาพทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (Safe and healthy environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมสถานที่ทำงานไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย

3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of human capacities) หรือโอกาสพัฒนาศักยภาพหมายถึงการที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำโดยพิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติได้แก่งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลายงานมีความท้าทายที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงานงานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญและงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน

4. ความก้าวหน้า (Growth) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง

5. สังคมสัมพันธ์ (Social integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของร่วมงานที่ทำงานมีบรรยากาศเป็นมิตรมีความอบอุ่นเอื้ออาทรปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่าผู้ปฏิบัติได้รับการยอมรับและมีโอกาสสัมพันธ์กับผู้อื่น

6. ลักษณะการบริหารงาน (Constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงานมีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสมพนักงานได้รับการเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคลผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงานบรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาคและยุติธรรม

7. ภาวะอิสระจากงาน (Total life space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงของชีวิตระหว่างปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงานมีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากหน้าที่ความรับผิดชอบ

8. ความภูมิใจในองค์กร (Organizational pride) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียงและได้รับรู้ว่าการอำนวยความสะดวกและรับผิดชอบต่อสังคม

Walton (1973) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าประกอบด้วยคุณสมบัติ 8 ประการดังนี้

1. การให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม (Adequate and fair compensation) หมายถึง ค่าจ้างที่ได้รับเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคมทั่วไปหรือไม่ค่าจ้างที่ได้รับมีความยุติธรรมหรือไม่เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งของตนกับตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานที่คล้ายกัน

2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and healthy working conditions) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่จะก่อให้เกิดสุขภาพที่ไม่ดีและควรจะได้กำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับการคงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพซึ่งจะรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับกลิ่นเสียงและการรบกวนทางสายตา

3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล (Competency development) หมายถึง งานควรจะ

ได้จัดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติได้ใช้ประโยชน์และพัฒนาทักษะและความรู้ของผู้ปฏิบัติงานซึ่งจะมีผลต่อการได้มีส่วนร่วมความรู้สึกในคุณค่าของตนเองและความรู้สึกทำทนายซึ่งเกิดขึ้นจากการทำงาน

4. ความเจริญงอกงามและสวัสดิภาพ (Growth and security) หมายถึงควรจะทำให้ความสำคัญต่องานที่ได้รับมอบหมายของผู้ปฏิบัติงานซึ่งจะมีผลต่อการดำรงและขยายความสามารถของผู้ปฏิบัติงานเองความรู้และทักษะใหม่ๆ ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่องานในอนาคตได้

5. การบูรณาการด้านสังคม (Social integration) หมายถึงการที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีความรู้สึกว่าคุณประสบความสำเร็จและเห็นว่าตนมีคุณค่าจะมีผลต่อบุคคลนั้นในด้านความเป็นอิสระจากอคติความรู้สึกว่าชุมชนหรือสังคมมีความสำคัญการเปิดเผยตนเองต่อบุคคลอื่นความรู้สึกว่าไม่มีการแบ่งชั้นกันในองค์กรและความรู้สึกว่าการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม

6. สิทธิตามรัฐธรรมนูญ (Constitutionalism) หมายถึงผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิอย่างไรและผู้ปฏิบัติงานจะปกป้องสิทธิของตนได้อย่างไรคำตอบอาจแตกต่างกันเพราะอาจขึ้นอยู่กับลักษณะทางวัฒนธรรมขององค์กรนั้นๆด้วยว่าให้ความเคารพต่อบังเอิญบุคคลมากน้อยเท่าใดทนทานต่อความแตกร้างได้มากน้อยเพียงใดและยึดมั่นต่อการให้รางวัลที่ยุติธรรมมากน้อยเพียงใด

7. จังหวะชีวิตโดยส่วนรวม (Total life space) หมายถึงงานของบุคคลหนึ่งควรจะได้มีความสมดุลกับบทบาทของชีวิตบุคคลนั้นบทบาทนี้เกี่ยวข้องกับแบ่งเวลาความต้องการทางด้านอาชีพการเดินทางซึ่งควรให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของบุคคลและเวลาว่างของครอบครัวตลอดทั้งความก้าวหน้าและการได้รับความดีความชอบ

8. การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (Social relevance) หมายถึงกิจกรรมของหน่วยงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ไม่รับผิดชอบต่อสังคมจะก่อให้เกิดการลดคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน

Bruce and Blackburn (1992) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับองค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานมีดังต่อไปนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและไม่ทำลายสุขภาพ
3. การมีโอกาสในการพัฒนาความสามารถโดยทำงานที่มีความหมายและแสวงหาแนวทางใหม่ๆ ในการทำงาน
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงซึ่งหมายรวมถึงโอกาสในการพัฒนาความรู้ทักษะและความสามารถรวมทั้งรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน
5. การบูรณาการทางสังคมหมายถึงการมีโอกาสได้มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและผู้บริหาร

6. การที่พนักงานทำงานในสภาพการทำงานที่ปราศจากความวิตกกังวลและการมีโอกาสดำเนินงานอย่างเท่าเทียมกัน
7. การมีเวลาว่างหมายถึงความสามารถในการแบ่งเวลาให้กับเรื่องส่วนตัวและงานได้อย่างเหมาะสม
8. การยอมรับทางสังคมคือมีความภูมิใจต่องานที่รับผิดชอบและต่อนายจ้าง

## ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

### ทฤษฎีความต้องการ (Maslow, 1970)

ทฤษฎี Maslow's theory (1970 อ้างถึงใน สุเนตร นามโคตรศรี, 2553, หน้า 8-9) ได้จำแนกความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 5 ระดับเมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการในขั้นต้นแล้วก็จะมีความปรารถนาในขั้นสูงขึ้นไปตามลำดับดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological needs) ความต้องการอาหารน้ำดื่มที่พักอาศัย ยารักษาโรค การพักผ่อนนอนหลับ อุณหภูมิที่เหมาะสม ความต้องการทางเพศเป็นต้น
2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety needs) เช่น ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพ งานที่มั่นคง บำเหน็จบำนาญ ประกันชีวิตเป็นต้น
3. ความต้องการความรักและการเป็นที่รัก (Love/ Belongingness needs) เช่น การมีครอบครัว เพื่อน คนรัก การเป็นสมาชิกหรือมีความสัมพันธ์กับคนอื่นในสังคมหรือชุมชน เป็นต้น
4. ความต้องการการยอมรับและยกย่อง (Esteem needs) ความต้องการในขั้นนี้สามารถแบ่งได้เป็น 2 ระดับคือขั้นพื้นฐาน (Lower level needs for the respect) ได้แก่ คนที่ได้รับการยอมรับนับถือสถานภาพการเป็นที่สนใจศักดิ์ศรีการมีชื่อเสียงการมีอิทธิพลเป็นต้นนอกจากความต้องการขั้นพื้นฐานดังกล่าวแล้วในระดับของความ ต้องการได้รับการยอมรับและการยกย่องนี้ยังมีระดับความต้องการในระดับสูงขึ้น ไป (Higher level needs for the respect of others)
5. ความต้องการความสำเร็จและการประจักษ์ในตน (Self actualization needs) เป็นความต้องการในขั้นสูงสุดของพัฒนาการแห่งพฤติกรรมของมนุษย์โดยปกติความต้องการระดับนี้จะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการในระดับต้นได้รับการตอบสนองแล้ว Self actualization needs เป็นความต้องการที่จะเข้าใจตนเองความสามารถที่จะบรรลุถึงศักยภาพที่สูงที่สุดของตนเอง Maslow ได้อธิบายความต้องการในข้อนี้ว่า“อะไรที่มนุษย์สามารถจะเป็นได้เขาจะต้องเป็นสิ่งนั้น”

### ทฤษฎี X และทฤษฎี Y (McGregor, 1960)

ทฤษฎี X และทฤษฎี Y เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ ซึ่ง McGregor ได้ศึกษาเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎีการจูงใจที่รวมการจูงใจภายนอกและภายในไว้ด้วยกัน

และได้จำแนกทฤษฎีในการควบคุม การปฏิบัติงาน และเป็นการจูงใจของผู้ปฏิบัติงานไว้ 2 ทฤษฎี คือ

### 1. ทฤษฎี X กล่าวว่า

1.1 ผู้ปฏิบัติงานส่วนมากเกียจคร้าน ไม่ชอบทำงาน และพยายามหลีกเลี่ยง การทำงาน ทุกอย่างเท่าที่จะทำได้

1.2 วิธีการควบคุมผู้ปฏิบัติงานต้องใช้วิธีรุนแรง การใช้อำนาจบังคับ หรือ การขู่ บังคับการควบคุมการเข้มงวดเพื่อให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์

1.3 ไม่มีความรับผิดชอบในการทำงาน มีความกระตือรือร้นน้อย แต่ต้องการความ มั่นคงมากที่สุด

ลักษณะของบุคคลตามทฤษฎี X ซึ่งให้เห็นว่าโดยธรรมชาติแล้ว มนุษย์ไม่ชอบทำงาน พยายามหลีกเลี่ยงงานเมื่อมีโอกาส แต่ในขณะเดียวกันมนุษย์สนใจประโยชน์ส่วนตัวไปด้วย ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องพยายามกำหนดมาตรฐานในการควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างใกล้ชิดมีการสั่งการ โดยตรง การจูงใจจะเน้นค่าตอบแทนด้านรางวัลและผลประโยชน์อื่น ๆ การใช้ระเบียบ หน้าที่ และ คุกคามด้านการลงโทษที่ผู้บริหารจะเห็นว่าจุดสำคัญของการจูงใจคือ การตอบสนองความต้องการ ของคน

### 2. ทฤษฎี Y กล่าวว่า

2.1 ผู้ปฏิบัติงานชอบที่จะทุ่มเทกำลังกายใจให้กับงาน และถือว่าการทำงาน เป็นการ เล่นสนุกหรือการพักผ่อน ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับลักษณะงานและลักษณะของการควบคุมงาน

2.2 ผู้ปฏิบัติงานกลุ่มนี้ไม่ชอบการขู่บังคับ ทุกคนปรารถนาที่จะเป็นของตัวเอง ชอบคำพูดที่เป็นมิตร และทำงานตามวัตถุประสงค์ที่เขามีส่วนผูกพัน

2.3 มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน มีความกระตือรือร้น และมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ในสิ่งต่าง ๆ รวมทั้งยังแสวงหาความรับผิดชอบเพิ่มขึ้นด้วย

ลักษณะของบุคคลตามทฤษฎี Y เป็นแนวความคิดที่คำนึงถึงจิตวิทยาของบุคคล อย่างลึกซึ้ง และเป็นการมองพฤติกรรมของบุคคลในองค์การจากสภาพความเป็นจริง โดยเชื่อว่าการมีสภาพแวดล้อม และการใช้แนวทางที่เหมาะสม จะทำให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้ ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของตนเอง และเป้าหมายขององค์การ

สรุปว่า McGregor เห็นว่าคนมี 2 ประเภท และการบริหารคนทั้ง 2 ประเภท ต้องใช้ วิธีการบริหารแตกต่างกัน เช่นถ้าลูกน้องเป็นคนลักษณะ X มากกว่าลักษณะ Y ต้องควบคุมอย่าง ใกล้ชิด (Closed control) แต่ถ้าลูกน้องเป็นคนลักษณะ Y มากกว่าลักษณะ X ต้องให้อิสระควบคุม ตนเองและมีส่วนร่วมในการทำงาน (Participation)



### ทฤษฎีสองปัจจัย (Herzberg, 1959)

ทฤษฎีสองปัจจัย (Two factor theory) Herzberg ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล เขาได้ศึกษาถึงความต้องการของคนในองค์กร หรือการจูงใจจากการทำงาน โดยเฉพาะเจาะจง โดยศึกษาว่าคนเราต้องการอะไรจากงาน คำตอบคือ บุคคลต้องการความสุขจากการทำงาน ซึ่งสรุปได้ว่า ความสุขจากการทำงานนั้นเกิดมาจากความพึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจในงานที่ทำ โดยความพึงพอใจหรือความไม่พึงพอใจในงานที่ทำนั้น ไม่ได้มาจากกลุ่มเดียวกัน แต่มีสาเหตุมาจากปัจจัยสองกลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขศาสตร์

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยตรงเพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานที่ปฏิบัติเป็นตัวกระตุ้น ทำให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพราะเป็นปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการภายในของบุคคลได้ด้วย ประกอบด้วย

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นประสบผลสำเร็จอย่างดี สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ เกี่ยวกับงาน และรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลในหน่วยงานหรือบุคคลอื่น ๆ ที่มาขอคำปรึกษา ซึ่งอาจแสดงออกในรูปการยกย่องชมเชย การให้กำลังใจ การแสดงความยินดีการแสดงออกที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

1.3 ลักษณะของงาน (Work itself) หมายถึง งานนั้นน่าสนใจ ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะทำตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพัง

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การได้รับมอบหมายให้ดูแลงานใหม่ ๆ และมีอำนาจอย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้รับเลื่อนขั้น การเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น มีโอกาสได้ศึกษาต่อเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม ได้รับการฝึกอบรมดูงาน

2. ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ (Maintenance factors or hygiene factors) หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น และเป็นปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคล ประกอบด้วย

2.1 เงินเดือน (Salary) หมายถึง สิ่งตอบแทนการปฏิบัติงานในรูปเงินรวมถึงการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น เป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน

2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of growth) หมายถึง

ความน่าจะเป็นที่บุคคลจะได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation, Subordinate, Peers) หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

2.4 สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับและนับถือของสังคม มีเกียรติและมีศักดิ์ศรี

2.5 นโยบายและการบริหาร (Company policy and administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ

2.6 สภาพการทำงาน (Working condition) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ

2.7 ชีวิตส่วนตัว (Personal life) หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ส่วนตัวที่เกี่ยวข้องกับงาน เช่น การไม่ถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลครอบครัว

2.8 ความมั่นคงในงาน (Job security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน

2.9 การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) หรือการนิเทศงาน หมายถึง ความสามารถหรือความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาหรือผู้นิเทศงานในการดำเนินงานและการบริหารงาน

จากทฤษฎีสองปัจจัย สรุปได้ว่าปัจจัยทั้ง 2 ด้านนี้ เป็นสิ่งที่คนต้องการ เพราะเป็นแรงจูงใจในการทำงาน องค์กรประกอบที่เป็นปัจจัยจูงใจเป็นองค์กรประกอบที่สำคัญ ทำให้คนเกิดความสุขในการทำงาน โดยมีความสัมพันธ์กับกรอบแนวคิดที่ว่า เมื่อคนได้รับการตอบสนองด้วยปัจจัยชนิดนี้ จะช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน ผลที่ตามมาคือ คนจะเกิดความพึงพอใจในงาน สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนปัจจัยค้ำจุน หรือสุขศาสตร์ ทำหน้าที่เป็นตัวป้องกันมิให้คนเกิดความไม่มีความสุข หรือไม่พึงพอใจในงานขึ้น ช่วยทำให้คนเปลี่ยนเจตคติจากการไม่อยากทำงานมาสู่ความพร้อมที่จะทำงาน

นอกจากนี้ Herzberg ยังได้อธิบายเพิ่มเติมอีกว่า องค์กรประกอบทางด้านการจูงใจจะต้องมีค่าเป็นบวกเท่านั้น จึงจะทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานขึ้นมาได้ แต่ถ้าหากว่ามีค่าเป็นลบ จะทำให้บุคคลไม่พึงพอใจในงาน ส่วนองค์กรประกอบทางด้านการค้ำจุน ถ้าหากว่ามีค่าเป็นลบ บุคคลจะไม่มีความรู้สึกไม่พึงพอใจในงานแต่อย่างใดเนื่องจากองค์กรประกอบทางด้านปัจจัยนี้มีหน้าที่ค้ำจุนหรือบำรุงรักษาบุคคลให้มีความพึงพอใจในงานอยู่แล้ว สรุปได้ว่า ปัจจัยทั้งสองนี้ควรจะต้องมีในทางบวก จึงจะทำให้ความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลเพิ่มขึ้น จากทฤษฎี

สองปัจจัยของ Herzberg เป็นทฤษฎีที่ศึกษาเกี่ยวกับขวัญกำลังใจ โดยขวัญกำลังใจมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับความพึงพอใจและการจูงใจ ซึ่งเกิดจากปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนนั่นเอง

### เปรียบเทียบทฤษฎีคุณภาพชีวิตการทำงาน

จากการศึกษาทฤษฎีคุณภาพชีวิตการทำงานของ (Bruce and Blackburn, 1992; Huse and Cumming, 1980; Walton, 1974) ผู้วิจัยได้ทำการสรุปเพื่อเปรียบเทียบแนวคิดและทฤษฎีของนักวิชาการแต่ละท่านตามตารางดังนี้

ตารางที่ 2-1 การเปรียบเทียบทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

นักวิชาการ	ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
Huse and Cumming (1980)	องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้าน <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ</li> <li>2. สภาพทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ</li> <li>3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน</li> <li>4. ความก้าวหน้า</li> <li>5. สังคมสัมพันธ์</li> <li>6. ลักษณะการบริหารงาน</li> <li>7. ภาวะอิสระจากงาน</li> <li>8. การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม</li> </ol>
Walton (1974)	คุณภาพชีวิตในการทำงานว่าประกอบด้วยคุณสมบัติ 8 ประการ <ol style="list-style-type: none"> <li>1. การให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม</li> <li>2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ</li> <li>3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล</li> <li>4. ความเจริญงอกงามและสวัสดิภาพ</li> <li>5. การบูรณาการด้านสังคม</li> <li>6. สิทธิตามรัฐธรรมนูญ</li> <li>7. จังหวะชีวิตโดยส่วนรวม</li> <li>8. การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม</li> </ol>

ตารางที่ 2-1 (ต่อ)

นักวิชาการ	ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
Bruce and Blackburn (1992)	องค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ประการ 1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ 2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและไม่ทำลายสุขภาพ 3. การมีโอกาสในการพัฒนาความสามารถ 4. ความก้าวหน้าและความมั่นคง 5. การบูรณาการทางสังคม 6. การที่พนักงานทำงานในสภาพการทำงานที่ปราศจากความวิตกกังวลและการมีโอกาสนำหน้าอย่างเท่าเทียมกัน 7. การมีเวลาว่าง 8. การยอมรับทางสังคม

### การเลือกใช้ทฤษฎีคุณภาพชีวิตการทำงาน

จากทฤษฎีคุณภาพชีวิตและองค์ประกอบทั้งหมดของคุณภาพชีวิตการทำงานที่กล่าวไว้ต่าง ๆ ข้างต้น ดังตารางการเปรียบเทียบทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานเมื่อสรุปจะเห็นได้ว่ามีปัจจัยที่สามารถชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานหลายปัจจัยด้วยกันขึ้นอยู่กับว่าใครจะนำองค์ประกอบใดมาใช้ในแต่ละเรื่องตามความต้องการของแต่ละบุคคลผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวคิดของ Walton (1974) เพราะเป็นวิธีวัดที่ใช้กันค่อนข้างแพร่หลายและมีเนื้อหาที่ครอบคลุมในด้านต่าง ๆ ของคุณภาพชีวิตการทำงานค่อนข้างจะสมบูรณ์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแก่งหางแมว อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี เพราะตัวชี้วัดมีความเหมาะสมกับลักษณะงาน โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับองค์ประกอบเป็นตัวกำหนดคุณภาพชีวิตของการทำงาน 8 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม เมื่อบุคคลได้ทุ่มเทความพยายามให้กับการทำงาน ย่อมปรารถนาผลตอบแทนที่คุ้มค่า เนื่องจากรายได้และผลตอบแทนเป็นสิ่งจำเป็นต่อการดำเนินชีวิตของคนเรา หากองค์การตระหนักถึงความสำคัญของการให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม พิจารณาแล้วคุ้มค่ากับที่ได้ทุ่มเทแรงกายแรงใจไป บุคลากรก็จะเกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานและมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การมากขึ้น ดังนั้น รายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอ

ยุติธรรม จึงมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งประเด็นที่ใช้ประเมินในเรื่องค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ได้แก่

- 1.1 หน่วยงานของท่านมีการกำหนดรายได้และเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ
- 1.2 หน่วยงานของท่านมีการกำหนดรายได้และค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ
- 1.3 หน่วยงานของท่านมีการกำหนดค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมกับปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ

สรุปได้ว่าค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญมาก เพราะทุกคนมีความประสงค์จะได้รับ ทั้งในรูปของเงินเดือนและผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ไม่ใช่ตัวเงิน ทั้งนี้เพื่อให้สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างเหมาะสมกับฐานะของแต่ละบุคคล ก่อให้เกิดความสุขกาย สบายใจ ไม่เกิดความกังวลใจ ไม่เกิดความเครียด สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อหน่วยงาน

2. สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานการที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงต่ออันตราย พนักงานจึงมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงาน สร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงาน ทำให้การปฏิบัติงานของพนักงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งองค์ประกอบของสิ่งแวดล้อมในการทำงาน มีดังนี้

2.1 สิ่งแวดล้อมทางด้านการเมืองและเศรษฐกิจ จากการศึกษาอย่างเป็นระบบถึงบทบาทขององค์ประกอบทางด้านวัฒนธรรม การเมือง เศรษฐกิจ ที่มีส่วนสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานนั้นมีอยู่น้อยมาก จะเห็นได้จากการศึกษาของ มิลตัน (Milton, 1981) พบว่า คนงานที่อยู่ในท้องถิ่นชนบทจะไม่มี ความแตกต่างทางด้านค่านิยม ไปจากคนงานที่อยู่ในระดับฐานะปานกลาง แต่คนงานที่มาจากท้องที่เขตเมืองจะมีความแตกต่างในด้านค่านิยม

2.2 ลักษณะของอาชีพ ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับระดับของอาชีพและลักษณะของอาชีพ ผลการวิจัย พบว่าข้าราชการ และเจ้าของกิจการความพึงพอใจต่องานอยู่ในระดับสูงสุด และพึงพอใจในรางวัลที่เป็นตัวเงิน และความท้าทายของงานมากกว่ากลุ่มอื่น เสมียน ช่างฝีมือ พนักงานบริการ และชาวนา มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง และผู้ที่ต้องดำเนินงานทั่วไปและกรรมกร มีความพึงพอใจต่องานของตนในระดับต่ำสุด

2.3 สิ่งแวดล้อมของหน่วยงาน ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับด้าน โครงสร้างของหน่วยงาน เช่น รูปร่าง ความสลับซับซ้อน ลักษณะของการรวมอำนาจไว้ในส่วนกลาง หรือการเป็นศูนย์กลาง และลักษณะของความเป็นทางการ มีส่วนสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานนั้น องค์ประกอบของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น แบบของการตัดสินใจ แบบของการ

แก้ปัญหาการขัดแย้ง ความร่วมมือของกลุ่มและความขัดแย้งของบทบาท ล้วนมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับความสนใจงานด้านนี้เช่นกัน

2.4 เทคโนโลยี ความสัมพันธ์ระหว่างเทคโนโลยีมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เทคโนโลยีจะเป็นที่มาของคุณลักษณะต่าง ๆ เป็นเครื่องมือสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพงาน การสร้างความพึงพอใจ สร้างได้โดยใช้เครื่องมือที่เหมาะสมกับงานใช้ระบบงานที่มีประสิทธิภาพ

2.5 งานและสิ่งแวดล้อมของงาน ลักษณะสิ่งแวดล้อมของงานมีความสัมพันธ์กับความสนใจของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องานนั้น ๆ รวมทั้งองค์ประกอบด้าน โอกาสของผู้ปฏิบัติงานนี้ จะได้ใช้ทักษะและความสามารถของเขา เช่น โอกาสในการศึกษาสิ่งใหม่ ๆ ความคิดสร้างสรรค์ การได้ทำงานหลาย ๆ ชนิด ความยากของงาน ความมากน้อยของงาน ความรับผิดชอบที่ไม่มี ความกดดันในขณะทำงาน การควบคุมวิธีการทำงานและควบคุมเกี่ยวกับสถานที่ทำงาน การควบคุมวิธีการทำงาน และความซับซ้อนของงาน ล้วนมีผลต่อความสนใจของผู้ปฏิบัติงานทั้งสิ้น (เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ, 2529) สำหรับประเด็นที่ใช้ประเมินในเรื่องสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ได้แก่

2.5.1 หน่วยงานของท่านจัดหาอุปกรณ์เครื่องใช้ต่าง ๆ ที่มีคุณภาพและไม่เป็นอันตรายต่อการทำงาน

2.5.2 หน่วยงานของท่านให้ความสนใจต่อความปลอดภัยของสถานที่ทำงาน

2.5.3 หน่วยงานของท่านมีการเตรียมความพร้อมและมีมาตรการในการจัดสภาพการทำงานเพื่อป้องกันอุบัติเหตุหรือวินาศภัยต่าง ๆ

สรุปได้ว่าสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องความปลอดภัยในการทำงาน การมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี มีความคล่องตัวในการทำงานและมีบรรยากาศในการทำงานที่ดี มีส่วนที่จะมีผลต่อการทำทหายด้านจิตใจ ถ้ารู้สึกท่ายายต่อการทำงานในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานมีมาก และเป็นที่ยอมรับของผู้ปฏิบัติงานก็จะก่อให้เกิดความสนใจและการมีส่วนร่วม ทำให้เกิดผลดีต่อการปฏิบัติ

3. การพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงานการสรรหาและการคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีความประพฤติที่ดีเข้ามาทำงานในองค์กรนั้น มิได้เป็นหลักประกันแน่นอนว่าเขาจะอุทิศความรู้ ความสามารถในการทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรเสมอไป องค์กรจะต้องมีมาตรการอื่น ๆ ช่วยส่งเสริมให้บุคคลมีความสุขและต้องการอยู่ในองค์กรและพัฒนาองค์กรให้มีความก้าวหน้า เช่น การให้ประโยชน์แก่กุล การเลื่อนตำแหน่งฐานะ การเลื่อนขึ้นเงินเดือน (อดิศัย ชาติกำแหง, 2530, หน้า 115) สิ่งสำคัญที่สุด คือ ประสิทธิภาพในการทำงาน การพัฒนาบุคคลในองค์กรนั้นขึ้นอยู่กับลักษณะขององค์กร และจะต้องมีการพัฒนาทุกด้าน

ด้วยการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพราะการที่องค์กรจะสามารถก้าวหน้าเติบโตได้อย่างดีนั้น จำเป็นที่จะต้องให้บุคลากรที่ดีมีคุณสมบัติเหมาะสมกับความจำเป็นของงานเป็นอันดับแรก ซึ่งการพัฒนาบุคคลเป็นสิ่งจำเป็นต่อประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานมีความสำคัญและเกิดประโยชน์ดังนี้

1. การพัฒนาบุคลากรช่วยทำให้ระบบและวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้น มีการติดต่อประสานงานที่ดียิ่งขึ้น ทั้งนี้เพราะการพัฒนาบุคลากรจะช่วยเร่งเร้าความสนใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ให้มีความสำนึกรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ได้ผลดี

2. การพัฒนาบุคลากร เป็นวิธีการหนึ่ง ที่จะช่วยทำให้การประหยัด ลดความสิ้นเปลืองของวัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ เพราะเมื่อมีบุคคลใดได้รับการพัฒนาเป็นอย่างดีแล้วย่อมสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง มีความผิดพลาดในการทำงานน้อยลง ซึ่งจะมีผลทำให้องค์กรสามารถลดค่าใช้จ่ายในการจัดซื้อวัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ ลงได้ด้วย

3. การพัฒนาบุคลากรช่วยลดระยะเวลาของการเรียนรู้งานให้น้อยลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่เข้าทำงานใหม่หรือเข้ารับตำแหน่งใหม่ อีกทั้งเป็นการช่วยลดความเสียหายต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานแบบลองผิดลองถูกอีกด้วย

4. การพัฒนาบุคลากรเป็นการช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้าหน่วยงานราชการต่าง ๆ ในการตอบคำถามหรือให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาของตน ดังนั้นถ้าหากจัดให้มีโครงการพัฒนาบุคคลเหล่านั้นเสียก่อน ทำให้บุคคลเหล่านี้ ย่อมเกิดความรู้ความเข้าใจในลักษณะของงาน ที่จะต้องปฏิบัติตั้งแต่แรก ก็ย่อมที่จะไม่ต้องสอบถามบุคคลอื่นอยู่ตลอดเวลา ทำให้หัวหน้าหน่วยงานนั้นลดภาระในการตอบคำถามหรือให้คำแนะนำ จะได้มีเวลาปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่

5. การพัฒนาบุคลากรเป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยกระตุ้นบุคลากรต่าง ๆ ให้ปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้ว ย่อมมีโอกาสมากกว่าผู้ที่มิได้รับการพัฒนา

สำหรับประเด็นที่ใช้ประเมินในเรื่องการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงานได้แก่

1. หน่วยงานของท่านมีการจัดส่งบุคลากรไปอบรม เพื่อพัฒนาการทำงานด้านต่าง ๆ อยู่เสมอ

2. หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้บุคลากรไปอบรมสัมมนาหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน

3. หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้นำความคิดใหม่ ๆ มาปรับปรุงในการทำงาน

สรุปได้ว่าโอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถและให้เขาได้นำความรู้ ความสามารถออกมาใช้ในงาน ให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานให้มากที่สุด ตามกำลังความสามารถของแต่ละคน อีกทั้งยังเป็นงานที่สำคัญและมีความหมายสำหรับคนด้วย

4. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานจากการที่มาสโลว์ กล่าวว่า มนุษย์มีความต้องการความมั่นคง ปลอดภัยและความต้องการชื่อเสียง ดังนั้น เมื่องานนั้นทำให้ได้รับความมั่นคง และได้รับความก้าวหน้าในงานก็จะนำมาซึ่งความมีชื่อเสียง ซึ่งเฮอริชเบอร์ก ได้จัดเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในงาน เมื่อบุคคลมีความมุ่งหมายในชีวิตได้สำเร็จ ก็จะเกิดความ สุข ความพึงพอใจในการทำงานและการดำเนินชีวิตไม่ต้องกังวลว่าอนาคตจะเป็นเช่นไรซึ่งประเด็นที่ใช้ประเมินในเรื่องความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานได้แก่

- 4.1 หน่วยงานของท่านมีส่วนช่วยทำให้การดำรงชีวิตของท่านอยู่อย่างสบาย
- 4.2 หน่วยงานของท่านมีเกณฑ์มาตรฐานในการเลื่อนตำแหน่ง
- 4.3 ผู้บริหารมีหลักเกณฑ์การพิจารณาผลงานของท่านอย่างเป็นธรรม

สรุปได้ว่าการส่งเสริมให้พนักงานได้มีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพการงานที่ตรงกับความ รู้ ความสามารถของแต่ละบุคคล ให้พัฒนาความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน อันมีผลต่อการเลื่อนตำแหน่งและมีระยะเวลาในการทำงานได้นาน ตามความต้องการของแต่ละบุคคล

5. คุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันประสิทธิภาพในการทำงานของคน ไม่ได้ขึ้นอยู่กับการศึกษาอบรมอย่างเดียว แต่ยังมีปัจจัยอื่นอีก เป็นปัจจัยที่มองไม่เห็น เช่น การให้ความสำคัญ การมีความเข้าใจอันดีต่อกัน ความเป็นมิตรและทัศนคติของพนักงานที่มีต่อองค์กร หากผู้ปฏิบัติงานเห็นว่า ฝ่ายบริหารขององค์กรมีหลักการ มีความยุติธรรม และมีนโยบายที่เหมาะสมก็จะให้ความร่วมมืออย่างดีในทำนองเดียวกัน หากฝ่ายบริหารต้องการความร่วมมือจากฝ่ายปฏิบัติหรือต้องการประสิทธิภาพในการทำงานก็ต้องดำเนินงานในทางส่งเสริม ชักจูง และสร้างความเข้าใจในความรู้สึกรู้สึกนึกคิดและความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน จะต้องให้ความสนใจในความเป็นอยู่ผลประโยชน์และปัญหาของพนักงาน ต้องสร้างความเข้าใจ และสร้างความรู้สึกรู้สึกที่ดี ให้เกิดขึ้นจะเป็นผลดีต่อประสิทธิภาพในการทำงาน (เสนาะ ดิยาวี, 2537) ซึ่งประเด็นที่ใช้ประเมินในเรื่องคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ได้แก่

- 5.1 ผู้บริหารให้ความเสมอภาคในการทำงานและมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีม
- 5.2 หน่วยงานของท่านจัดให้มีกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ในหน่วยงาน
- 5.3 ผู้บริหารให้เกียรติและเคารพความคิดเห็นของพนักงานเพื่อสร้างสรรค์การทำงานร่วมกันเป็นทีม



สรุปได้ว่าในการปฏิบัติงานที่มีโอกาสเกี่ยวข้องกับผู้อื่น การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ทำให้เกิดความไว้วางใจระหว่างบุคคล บรรยากาศขององค์กรมีลักษณะของความร่วมมือและเป็นมิตร มีเพื่อนคอยให้ความช่วยเหลือ และยินดีรับฟังปัญหาต่าง ๆ ย่อมทำให้รู้สึกมีกำลังใจ และพร้อมที่จะฟันฝ่าอุปสรรคต่าง ๆ ไปได้ ดังสุภาษิตที่ว่า คับที่อยู่ได้ คับใจอยู่ยาก บุคคลใดได้อยู่ในสังคมที่ดี มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ย่อมทำให้บุคคลนั้นมีความสุข ทำงานด้วยความสบายใจ ยินดีที่จะทำตามเป้าหมายขององค์กรอย่างเต็มที่ และมีความต้องการที่จะอยู่ในสังคมนั้นต่อไป ซึ่งแสดงถึงบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรนั่นเอง

6. ประชาธิปไตยในหน่วยงานการให้ความสำคัญกับบุคคลในองค์กรทุกคนในการทำงานร่วมกันอย่างเสมอหน้ากันไม่ว่าจะอยู่ในระดับใดขององค์กรเพราะถือว่าทุกคนคือองค์ประกอบของความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรไม่ว่าจะมีกรณีใด ๆ เกิดขึ้นในระหว่างการทำงานการประชุมกลุ่มการทำงานเป็นทีมจะต้องฟังเสียงของทุก ๆ คนอย่างเท่าเทียมกันและแก้ปัญหาด้วยเหตุผลที่ดีที่สุดการเผด็จการด้วยอำนาจในองค์กรใช้ในกรณีที่มีความจำเป็นอย่างมากจริงๆเท่านั้นประชาธิปไตยในการทำงานจะมีความสอดคล้องกับการมีส่วนร่วมในองค์กรสูงทุกคนกล้าแสดงความคิดเห็นกล้าแสดงออกเพราะได้รับการยกย่องให้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรซึ่งถือได้ว่าเป็นความต้องการขั้นตอนหนึ่งของมนุษย์ทุกคนอันเป็นส่วนเสริมสร้างให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น ซึ่งประเด็นที่ใช้ประเมินในเรื่องประชาธิปไตยในหน่วยงาน ได้แก่

6.1 ผู้บริหารมีการพิจารณาความดีหรือการเลื่อนขั้นพิจารณาจากความรู้ความสามารถและมีกระบวนการที่ตรวจสอบได้

6.2 ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นปัญหาและดำเนินการแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้ปฏิบัติ

6.3 ผู้บริหารให้ความสนใจและเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานรวมถึงการเสียดสีและมีความรับผิดชอบร่วมกันกับผู้ปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่าการที่องค์กรมีนโยบายการบริหารงานที่ดี มีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ ขยายอำนาจจากผู้บริหารลงสู่ผู้ปฏิบัติ เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ บุคลากรจะรู้สึกว่าการทำงานของตนได้รับความเอาใจใส่ รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การปฏิบัติงานอย่างทุ่มเทไม่สูญเปล่า เพราะจะได้รับการพิจารณาจากผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ นำมาซึ่งความภูมิใจและกระตือรือร้นในการทำงาน ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้น

7. บทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุลการทำงานเป็นเพียงปัจจัยหนึ่งในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ นอกจากการทำงาน ทุกคนต้องการเวลาส่วนตัวเพื่อพักผ่อน และมีเวลาในการทำกิจกรรมอื่น ๆ อันก่อให้เกิดความพอใจทั้งชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวไม่เกิด

ความเครียดหรือความกดดันในการทำงาน ย่อมส่งผลให้บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กร เต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายซึ่งประเด็นที่ใช้ประเมินในเรื่องบทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุลได้แก่

7.1 หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญต่อการพักผ่อนที่เพียงพอรวมทั้งการดูแลสุขภาพของตนเอง

7.2 ภาระการทำงานในหน่วยงานที่ได้รับผิดชอบในปัจจุบันไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพและจิตใจ

7.3 หน่วยงานของท่านมีการกำหนดเวลาการทำงานที่เหมาะสมในแต่ละวัน

สรุปได้ว่าบทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุล หมายถึง การทำงานในลักษณะและปริมาณที่เหมาะสมแก่สภาพการดำเนินชีวิตส่วนตัว ทั้งนี้ ย่อมก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งส่วนรวมและส่วนตน

8. ประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคมการได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง ได้รับการยอมรับจากสังคมว่าเป็นองค์กรที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม ปฏิบัติงานรับใช้สังคม และทำคุณประโยชน์ให้กับสังคมนั้น ทำให้บุคคลนั้นเกิดความภูมิใจในองค์กร เป็นการตอบสนองความต้องการของบุคคลในด้านที่รู้สึกว่าคุณค่า ซึ่งเป็นรางวัลทางจิตใจที่สำคัญ ส่งผลให้บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กร พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานในองค์กรต่อไป ซึ่งประเด็นที่ใช้ประเมินในเรื่องประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคมได้แก่

8.1 หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

8.2 หน่วยงานของท่านมีส่วนช่วยเหลือสังคมในด้านต่าง ๆ เช่นช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติต่าง ๆ หรือบริจาคโลหิต

8.3 หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือกับโครงการต่าง ๆ ของส่วนราชการอื่น ๆ

สรุปได้ว่าหน้าที่พนักงานได้ปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ หรือมีส่วนร่วมต่อชุมชน หรือต่อสังคม ชุมชนหรือสังคมได้เห็นคุณค่าขององค์กรและมีความศรัทธาต่อพนักงานในองค์กร อีกทั้งพนักงานก็มีความรู้สึกว่าได้เป็นส่วนหนึ่งของชุมชน ซึ่งต่างฝ่ายก็ได้ผลประโยชน์ร่วมกัน ทำให้พนักงานมีความรู้สึกภาคภูมิใจในองค์กร

## ข้อมูลทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลแก่งหางแมว

สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลแก่งหางแมว

### ลักษณะที่ตั้ง

ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลแก่งหางแมว ตั้งอยู่หมู่ที่ 4 (บ้านโป่งขนมจีน) โดยอยู่ห่างจากอำเภอไปทางทิศตะวันตกเฉียงใต้ ประมาณ 3 กิโลเมตร มีอาณาเขตติดต่อกับพื้นที่ใกล้เคียงดังนี้

ทิศเหนือติดต่อกับตำบลขุนซ่อง อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี

ทิศใต้ติดต่อกับตำบลเขาแก้ว อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี

ทิศตะวันออกติดต่อกับตำบลคลองพลู อำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี

ทิศตะวันตกติดต่อกับตำบลสามพี่น้องและตำบลพวา อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี

เนื้อที่ ตำบลแก่งหางแมว มีเนื้อที่ประมาณ 129 ตารางกิโลเมตร (80,625 ไร่)

**ลักษณะภูมิประเทศ:** มีลักษณะเป็นที่ราบปานกลางถึงที่ราบลุ่มแม่น้ำ ที่ราบตามแนวเนินเขา ที่ราบสูงเป็นลูกคลื่น และบางพื้นที่เป็นภูเขาสูง อากาศร้อนชื้น อุณหภูมิโดยเฉลี่ยประมาณ 33 องศาเซลเซียส และมีปริมาณน้ำฝนเฉลี่ย 257 มิลลิเมตรต่อปี

ตารางที่ 2-2 จำนวนหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลแก่งหางแมว

ตำบลแก่งหางแมว	
หมู่ที่	หมู่บ้าน
1	บ้านตาหนอง
2	บ้านช่องกะพัด
3	บ้านแก่ง
4	บ้านโป่งขนมจีน
5	บ้านเขาส้มป่อย
6	บ้านโป่งวัว
7	บ้านน้ำเป็น
8	บ้านคลองตาจิง
9	บ้านหนองบัวทอง
10	บ้านอ่างมะกรูด
11	บ้านวังตาเมือง

ตารางที่ 2-2 (ต่อ)

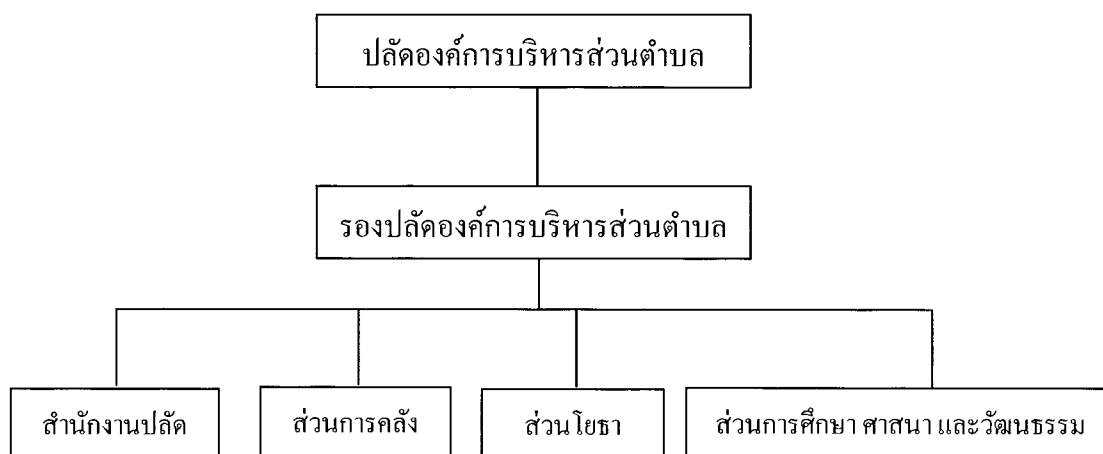
ตำบลแก่งหางแมว	
หมู่ที่	หมู่บ้าน
12	บ้านเกาะลอย
13	บ้านแสงทอง
14	บ้านวังใหม่
15	บ้านคลองเรือ
16	บ้านคลองกลอย
17	บ้านเจริญสุข
18	บ้านนาบุญ
19	บ้านต้นไทร
20	บ้านเนินกระบก
21	บ้านทุ่งยายทอง
22	บ้านวังแก่ง

### โครงสร้างและกระบวนการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลแก่งหางแมว

องค์การบริหารส่วนตำบลคือหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นมีฐานะเป็นนิติบุคคล และราชการส่วนท้องถิ่น จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 2 มีนาคม พ.ศ. 2538 และมีฉบับแก้ไขเพิ่มเติมในเวลาต่อมา องค์การบริหารส่วนตำบลนี้เป็นผลผลิตหนึ่งของกระแสของสังคมที่ต้องการจะปฏิรูปการเมือง ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบล จึงเป็นมิติหนึ่งของความพยายามในการปฏิรูปการเมือง โดยการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลมีความสำคัญต่อท้องถิ่นเป็นอย่างมากเพราะเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาดเล็กที่สุด แต่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด โดยเฉพาะประชาชนในพื้นที่ชนบท องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เปิดโอกาสให้ประชาชนในชุมชนระดับตำบลหมู่บ้านได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองตนเองตามระบอบประชาธิปไตย องค์การบริหารส่วนตำบลแก่งหางแมว เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง (อบต. ขนาดกลาง) ประกอบไปด้วย พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำพนักงานจ้างตามภารกิจพนักงานจ้างทั่วไป มีพนักงานส่วนตำบลและพนักงานส่วนตำบลรวมทั้งสิ้น 42 คน และได้กำหนด โครงสร้างการบริหารงาน

ขององค์การบริหารส่วนตำบลออกเป็น 4 ส่วนสำคัญและมีบุคลากรตำแหน่งต่าง ๆ ดังแสดงในภาพที่ 2-1



ภาพที่ 2-1 โครงสร้างการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

1. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้บังคับบัญชาของส่วนของพนักงานส่วนตำบล พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล

2. สำนักงานปลัด อบต. มีบุคลากร ดังต่อไปนี้

2.1 หัวหน้าสำนักงานปลัด

2.2 บุคลากร

2.3 เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน

2.4 นักพัฒนาชุมชน

2.5 นิติกร

2.6 เจ้าพนักงานธุรการ

2.7 เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน

2.8 เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล

2.9 เจ้าหน้าที่ธุรการ

2.10 ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ

2.11 นักการภารโรง (พนักงานจ้างทั่วไป)

2.12 คนงานทั่วไป (พนักงานจ้างทั่วไป)

2.13 พนักงานขับรถยนต์

อำนาจหน้าที่เกี่ยวกับด้านบริหารทั่วไปด้านนโยบายและแผนด้านกฎหมายและคดีและ

### ด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

#### 3. ส่วนการคลังมีบุคลากร ดังต่อไปนี้

- 3.1 นักบริหารงานคลัง
- 3.2 นักวิชาการเงินและบัญชี
- 3.3 เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
- 3.4 เจ้าพนักงานพัสดุ
- 3.5 เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
- 3.6 เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้
- 3.7 ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้
- 3.8 ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี
- 3.9 ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ

อำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการเงินบัญชีพัฒนาและจัดเก็บรายได้และทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

#### 4. ส่วนโยธามีบุคลากรดังต่อไปนี้

- 4.1 นักบริหารงานช่าง
- 4.2 นายช่างโยธา
- 4.3 ช่างโยธา
- 4.4 ผู้ช่วยช่างโยธา

อำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการก่อสร้างออกแบบและควบคุมอาคารและด้านสาธารณูปโภค

#### 5. ส่วนการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรมมีบุคลากร ดังต่อไปนี้

- 5.1 นักบริหารงานการศึกษา
- 5.2 นักวิชาการศึกษา
- 5.3 ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก
- 5.4 ผู้ดูแลเด็ก

อำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วิฑูรย์ เส้งเฮ้า (2550, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอเมืองจังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิต

การทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอเมืองจังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ สถานภาพ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง และระดับชั้นของ อบต. และเพื่อเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาคูณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล โดยผู้วิจัยได้ศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลตามหลักการและแนวคิดของฮิวส์และคัมมิ่ง ซึ่งแบ่งเป็น 8 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมเป็นธรรมชาติ ด้านสิ่งแวดล้อมถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และด้านการปฏิบัติงานในสังคมโดยทำการศึกษาราชการทุกคนที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอเมืองจังหวัดชลบุรี ซึ่งมีทั้งหมด 10 อบต. รวมทั้งสิ้นจำนวน 178 คน ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอเมืองจังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลอยู่ในระดับมาก 7 ด้าน ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการปฏิบัติงานในสังคมด้านบูรณาการทางสังคม ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านสิ่งแวดล้อมถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานตามลำดับและอยู่ในระดับน้อย 1 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมเป็นธรรมชาติ และข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอเมืองจังหวัดชลบุรีพบว่า ข้าราชการที่มีสถานภาพระดับตำแหน่ง และระดับชั้นของอบต. แตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน ส่วนข้าราชการที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

สาลินี วงษ์รวยติ (2551, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล พื้นที่จังหวัดยะลา การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 4 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดยะลา 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดยะลา 3) เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดยะลา 4) เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะ วิธีการเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดยะลา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดยะลา จำนวน 205 คน โดยการสุ่มแบบเจาะจง

เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร 2 กลุ่ม ใช้สถิติค่าทดสอบที และเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร 3 กลุ่ม ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว โดยการคำนวณค่าทดสอบเอฟ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 และทดสอบความสัมพันธ์โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

#### ผลการศึกษาพบว่า

1. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลพื้นที่จังหวัดยะลา โดยรวมอยู่ในระดับสูง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านศักดิ์ศรีของการเป็นข้าราชการ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน ด้านธรรมาภิบาลขององค์กร ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าในงาน และมีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

2. พนักงานส่วนตำบลที่มี เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระดับ (ซี) เงินเดือน อายุราชการ ที่ต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

3. พนักงานส่วนตำบลที่มี อายุ และตำแหน่งที่ต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

4. ปัจจัยด้านการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล พื้นที่จังหวัดยะลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. ปัญหาและข้อเสนอแนะ พบว่า ปัจจัยด้านการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน กวาระเบียบและระบบงาน ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนั้นผู้บริหารระดับสูง จึงควรพิจารณามาตรการปรับปรุง รวมทั้งการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานต่อไป

ณปภัช ตะสิงห์ (2551, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดสระบุรี การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน และเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดสระบุรี กลุ่มตัวอย่างจำนวน 328 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามซึ่งประกอบด้วย 2 ส่วน คือ ส่วนที่เป็นปัจจัยส่วนบุคคล และส่วนที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test แบบสองกลุ่มอิสระต่อกัน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-test เมื่อพบความแตกต่างทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffé) ผลการวิจัยพบว่า พนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดสระบุรีส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 31-40 ปี สถานภาพโสด มีการศึกษาระดับปริญญาตรี



ประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี เงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูงทั้งหมด ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานเทศบาลตำบลที่มีเพศและสถานภาพสมรส แยกต่างหาก มีคุณภาพชีวิตการทำงานแยกต่างหาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนพนักงานเทศบาลตำบลที่มีอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และเงินเดือน แยกต่างหาก มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แยกต่างหาก

กาญจนา บุญเพลิง (2552, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร 3) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ ระดับชั้นตำแหน่ง ประเภทสายงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานเทศบาลในเขตจังหวัดสมุทรสาคร เนื่องจากประชากรมีจำนวนที่แน่นอน ใช้สูตรของยามานะ ในการคำนวณหาขนาดของตัวอย่าง กำหนดขนาดของตัวอย่าง โดยใช้ความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และมีระดับความคลาดเคลื่อนที่ร้อยละ 5 ( $\alpha=0.05$ ) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 241 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ โดยใช้วิธีอาศัยสัดส่วน ทำการเก็บช่วงตั้งแต่ 1-20 พฤษภาคม พ.ศ. 2552 โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อหาค่าสถิติที่ใช้ในการแปลความหมายข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าทดสอบที ค่าทดสอบเอฟ และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบจำแนกทางเดียว และทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของฟิชเชอร์ ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร ด้านภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยรายด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม รองลงมาเป็นด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม ด้านความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ตามลำดับ

2. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร ด้านภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยรายด้าน ได้แก่ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร รองลงมาเป็นด้านความต้องการคงความเป็นสมาชิกกับองค์กร และด้านความเชื่อมั่นและ

ยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายองค์กร ตามลำดับ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร โดยคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4. การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร เมื่อจำแนกตามเพศ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อจำแนกตามอายุ อายุราชการ ระดับชั้นตำแหน่ง ประเภทสายงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และเมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปิยะรัตน์ ประทุมสินธุ์ (2553, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม จังหวัดนครพนม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม จังหวัดนครพนม จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน และศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม จังหวัดนครพนม ประชากรที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม จำนวน 250 คน โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 154 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามปลายเปิดและปลายปิด แบบมาตราส่วนประมาณค่า สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว กำหนดระดับนัยสำคัญของการทดสอบที่ระดับ .05 ผลการวิจัยพบว่า

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม จังหวัดนครพนม จำนวน 8 ด้าน โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง และจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง 1 ด้าน คือ ด้านความภูมิใจในองค์กร และอยู่ในระดับปานกลาง 7 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค ด้านสภาพที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงานและช่วงเวลาที่ได้พักผ่อนมีความเป็นส่วนตัว ด้านความก้าวหน้า ด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ และด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม จังหวัดนครพนม ที่มีอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการ

ทำงานแตกต่างกัน พบว่า

2.1 บุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนครพนม ที่มีอายุแตกต่างกัน โดยรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ และด้านความก้าวหน้า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.2 บุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนครพนม ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน โดยรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านสภาพที่ทำงานที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน และด้านการบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.3 บุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนครพนม ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน โดยรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แตกต่างกัน 1 ด้าน คือ ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร

3. ข้อเสนอแนะจากการศึกษาที่มีความจำเป็นต้องแก้ไขปรับปรุงมากที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงานซึ่งภายในองค์กรยังพบปัญหาความขัดแย้งทำให้การปฏิบัติงานไม่คล่องตัวในบางครั้งผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กรอย่างต่อเนื่องและสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดความรักความสามัคคีในหมู่คณะจะทำให้การประสานงานต่าง ๆ ง่ายและสะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น รวมทั้งให้ความสำคัญกับชีวิตความเป็นอยู่ของบุคลากรในองค์กรมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นค่าตอบแทน สวัสดิการต่าง ๆ รวมทั้งการดูแลเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชาอย่างจริงจัง เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนครพนมต่อไป

สุนทร นาม โคนศรี (2553, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรรองการบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอตำบลนุนทจจังหวัดนครราชสีมา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา และเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรรองการบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอตำบลนุนทจจำนวน 200 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามค่าความเชื่อมั่นตามวิธีของครอนบาค ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.951 ในการศึกษาครั้งนี้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตทั้งหมด 8 ด้าน คือ ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานด้านบทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุล และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทำการทดสอบด้วย t-test, F-test และ ANOVA ผลการศึกษาวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอตำบลหนองจันทน์นครราชสีมาในภาพรวมทั้ง 8 ด้านอยู่ในระดับปานกลางค่าเฉลี่ย 3.19 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.002 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับมาก มีเพียงด้านเดียวคือด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม ส่วนที่เหลือระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลางมี 7 ด้าน ได้แก่ ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านบทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุล และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมซึ่งจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลนั้น ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

นันทน์ภัส สິงาม (2554, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลห้วยใหญ่ จังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลห้วยใหญ่ จังหวัดชลบุรี 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลห้วยใหญ่ จังหวัดชลบุรี โดยจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน โดยผู้วิจัยได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลห้วยใหญ่ ตามหลักการและแนวคิดของ Huse and Cumming (1980) โดยประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือพนักงานเทศบาลตำบลห้วยใหญ่ ทั้งหมด โดยแบ่งเป็น พนักงานเทศบาลสามัญ 34 คน ลูกจ้างประจำ 10 คน พนักงานจ้างตามภารกิจ 51 คน และพนักงานจ้างทั่วไป 59 คน รวมจำนวน 154 คน สถิติที่นำมาใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และสถิติการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (Compare mean) ในการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิต

จากการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลห้วยใหญ่ จังหวัดชลบุรี อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลห้วยใหญ่ จังหวัดชลบุรี อยู่ในระดับมาก 7 ด้าน ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ( $\mu = 3.88$ ) รองลงมาคือ การปฏิบัติในสังคม ( $\mu = 3.85$ ) บุรณาการทางสังคม ( $\mu = 3.67$ ) สิ่งแวดล้อมถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ( $\mu = 3.65$ ) ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ( $\mu = 3.55$ ) และการพัฒนาความสามารถของบุคคล ( $\mu = 3.53$ ) ตามลำดับ และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ระเบียบ

ข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ( $\mu = 3.42$ ) และจากผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล พบว่า พนักงานที่เป็นเพศหญิงมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่าเพศชาย อายุ พบว่า พนักงานที่มีช่วงอายุน้อยกว่า 21 ปี มีคุณภาพชีวิตที่ดีที่สุด, สถานภาพ พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพแยกกันอยู่ มีระดับคุณภาพชีวิตที่ดีที่สุด, ระดับการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น มีระดับคุณภาพชีวิตที่ดีที่สุด, ตำแหน่งงาน ปัจจุบัน พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานพนักงานจ้างทั่วไป มีระดับคุณภาพชีวิตที่ดีที่สุด, ประสบการณ์การทำงาน พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงาน น้อยกว่า 1 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตที่ดีที่สุด, เงินเดือน พบว่า พนักงานที่มีเงินเดือน 19,001 บาทขึ้นไป มีระดับคุณภาพชีวิตที่ดีที่สุด

กนกพร ชำนาญเวช (2555, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอแหลมสิงห์จังหวัดจันทบุรี โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอแหลมสิงห์จังหวัดจันทบุรี 2) เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้ โดยประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ ข้าราชการและลูกจ้างในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอแหลมสิงห์จังหวัดจันทบุรี จำนวน 168 คน โดยทำการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน หลังจากนั้นจึงทำการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติ ค่าความถี่, ค่าร้อยละ, ค่าเฉลี่ย, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน, ใช้สถิติ t-test สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร 2 ตัว, ใช้สถิติ One-way ANOVA สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรมากกว่า 2 ตัว และใช้ LSD เพื่อทดสอบว่าตัวแปรใดมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมทั้ง 8 ด้าน อยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านสิทธิส่วนบุคคลด้านจังหวะชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดี โดยด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ยกเว้นด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับพอใช้ และเมื่อศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรพบว่า บุคลากรที่มีอายุ สถานภาพการสมรส และตำแหน่งงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน แต่บุคลากรที่มีเพศระดับการศึกษา และรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

### ทางสถิติที่ระดับ .05

สุพินยา พรหมสกุลวัฒนา (2555, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบล และศึกษาความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ในแต่ละด้านของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ประชากรที่ใช้ ได้แก่ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี จำนวน 511 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ได้แก่ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี จำนวน 224 คน โดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน คือ ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น และการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามสถิติที่ใช้ในการวิจัยคือ สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐาน โดยใช้การทดสอบค่าที และทดสอบค่าเอฟ เมื่อพบความแตกต่างกันอย่างน้อยมีนัยสำคัญทางสถิติจะนำมาเปรียบเทียบเป็นรายคู่ตามวิธีของเซฟเฟ้ (Scheffe) ผลการศึกษาพบว่า

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมของพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและการส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านลัทธิธรรมนุญนิยม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และด้านการเกี่ยวพันทางสังคม ผลการวิจัยพบว่าในภาพรวมพนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงทุกข้อและมีด้านการได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอมีค่าเฉลี่ยสูงสุด
2. การทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ประสพการณ์ในการทำงาน เงินเดือน และตำแหน่งที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปาริชาติ จันทร์ลา (2556, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอแกดำจังหวัดมหาสารคาม การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ประการแรกศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอแกดำจังหวัดมหาสารคาม ประการที่สองเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลที่มีต้นสังกัดและตำแหน่งแตกต่างกัน และประการที่สามศึกษาข้อเสนอแนะในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาล ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือข้าราชการ

ถูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดมหาสารคาม จำนวน 1,047 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้คือ พนักงานเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอแกลง จำนวน 107 คน ได้แก่ พนักงานเทศบาลตำบลแกลง จำนวน 70 คน และพนักงานเทศบาลตำบลมิตรภาพ จำนวน 37 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็น แบบสอบถาม ที่มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐาน โดยการใช้สถิติ t-test (Independent samples) และ F-test ผลการวิจัยพบว่า

1. พนักงานเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอแกลงจังหวัดมหาสารคามมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 6 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย อยู่ในระดับมาก 3 ลำดับแรกได้แก่ ประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และประชาธิปไตยในหน่วยงาน

2. พนักงานเทศบาลที่มีต้นสังกัดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย และด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคมความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลตำบลแกลง มีค่าเฉลี่ยมากกว่า พนักงานเทศบาลตำบลมิตรภาพ ส่วนด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลตำบลมิตรภาพ มีค่าเฉลี่ยมากกว่าพนักงานเทศบาลตำบลแกลง ที่ระดับนัยสำคัญ .05

3. พนักงานเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอแกลงจังหวัดมหาสารคามที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน มีความคิดเห็นแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแก่งหางแมว อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี ดำเนินการศึกษาค้นคว้าตามความมุ่งหมายที่กำหนดไว้ โดยมีวิธีการค้นคว้าตามลำดับ ดังนี้

1. ประชากร
2. เครื่องมือในการวิจัย
3. การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้
6. เสนอผลการแปลผล

#### ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากร ประกอบไปด้วย พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไปในองค์การบริหารส่วนตำบลแก่งหางแมว อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี จำนวน 42 คน (สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลแก่งหางแมว, 2557 ข)

#### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแก่งหางแมว อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงานเป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด และแบบเลือกตอบ (Check list) จำนวน 3 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแก่งหางแมว อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี รวม 8 ด้าน ได้แก่



1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม
2. สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน
3. การพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน
4. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน
5. คุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน
6. ประชาธิปไตยในหน่วยงาน
7. บทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุล
8. ประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม

ลักษณะของคำถามเป็นแบบปลายปิด แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) จำนวน 24 ข้อ โดยมีหลักเกณฑ์ การให้คะแนนตามระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนี้

มากที่สุด	ให้ 4 คะแนน
มาก	ให้ 3 คะแนน
น้อย	ให้ 2 คะแนน
น้อยที่สุด	ให้ 1 คะแนน

### การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

แบบสอบถามฉบับนี้ ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง มีขั้นตอนในการสร้าง ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ ในคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแก่งหางแมว อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี นำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย กำหนดนิยามและเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแก่งหางแมว อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับแบบ Rating scale นำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องแล้วนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา
3. นำแบบสอบถามฉบับร่างเสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิและอาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม โดยให้ตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) การใช้ถ้อยคำ ภาษา สำนวน ความชัดเจนในข้อความและครอบคลุมเรื่องที่ศึกษา จำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วย
  - 3.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสถียร เหลืองอลงกต ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาจันทบุรี วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
  - 3.2 นายวันชัย แสงสุวรรณ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแก่งหางแมว

### 3.3 นางสาวมะลิ สุขเอม ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแก่งหางแมว

4. นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยการหาค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม (Reliability) แบบ Cronbach's alpha ได้ค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม หรือค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.951 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามนี้มีความเชื่อถือได้สามารถนำไปเก็บข้อมูลจริงต่อไป

5. สร้างแบบสอบถามจริง เพื่อนำไปใช้กับกลุ่มประชากรที่จะทำการวิจัย

## วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์จากวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ไปยังที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลแก่งหางแมว อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี
2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามให้ด้วยตนเอง โดยขอความร่วมมือจากบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแก่งหางแมว อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี ที่เป็นประชากร โดยใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล เดือนตุลาคม-ธันวาคม พ.ศ. 2557 เป็นเวลา 3 เดือน
3. จากการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามไปจำนวน 42 ชุด โดยมีแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาและมีความสมบูรณ์ จำนวน 42 ชุด คิดเป็น 100 เปอร์เซ็นต์

## การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 4 ตอนดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถาม แล้วนำมาลงรหัสข้อมูล และนำมาวิเคราะห์ประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน สถิติที่ใช้ คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)
3. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแก่งหางแมว อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี สถิติที่ใช้ คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

4. เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแก่งหางแมว อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลโดยใช้ คำสั่ง (Compare mean)

### เกณฑ์การแปลผล

การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยมีเกณฑ์ดังนี้

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

ในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย มีดังนี้

ค่าเฉลี่ย 3.26-4.00 หมายถึง บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.25 หมายถึง บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานมาก

ค่าเฉลี่ย 1.76-2.50 หมายถึง บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานดีน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.75 หมายถึง บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานดีน้อยที่สุด

## บทที่ 4

### ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแก่งหางแมว อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี” มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแก่งหางแมว อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี 2) เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแก่งหางแมว อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแก่งหางแมว อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรีจำนวน 42 คนซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์เป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแก่งหางแมว อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแก่งหางแมว อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล เพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน

## ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 4-1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

สถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน (42 คน)	ร้อยละ (100.00)
1. เพศ		
ชาย	17	40.48
หญิง	25	59.52
รวม	42	100.00
2. อายุ		
ต่ำกว่า 25 ปี	2	4.76
25-30 ปี	15	35.72
31-35 ปี	3	7.14
36-40 ปี	13	30.95
41-45 ปี	3	7.14
46 ปีขึ้นไป	6	14.29
รวม	42	100.00
3. ระดับการศึกษา		
ประถมศึกษา	6	14.29
มัธยมศึกษาตอนต้น	4	9.52
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช.	7	16.67
อนุปริญญา/ ปวส.	4	9.52
ปริญญาตรี	17	40.48
สูงกว่าปริญญาตรี	4	9.52
รวม	42	100.00

ตารางที่ 4-1 (ต่อ)

สถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน (42 คน)	ร้อยละ (100.00)
4. ตำแหน่งงาน		
ข้าราชการ	11	26.19
ลูกจ้างประจำ	1	2.38
พนักงานจ้างตามภารกิจ	14	33.33
พนักงานจ้างทั่วไป	16	38.10
รวม	42	100.00

จากตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามข้อมูลทั่วไป พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 40.48 และเพศหญิง ร้อยละ 59.52 ซึ่งมีอายุ 26-30 ปี มากที่สุด ร้อยละ 35.71 รองลงมา คือ 36-40 ปี, 46 ปีขึ้นไป, 31-35 ปี, 41-45 ปี และ ต่ำกว่า 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.95, 14.29, 7.14, 7.14 และ 4.76 ตามลำดับ โดยส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 40.48 รองลงมา คือ มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช., ประถมศึกษา, มัธยมศึกษาตอนต้น, อนุปริญญา/ ปวส. และสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 16.67, 14.29, 9.52, 9.52 และ 9.52 ตามลำดับ มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานจ้างทั่วไปมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 38.10 รองลงมา คือ พนักงานจ้างตามภารกิจ ข้าราชการ และลูกจ้างประจำ คิดเป็นร้อยละ 33.33, 26.19 และ 2.38 ตามลำดับ

**ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล  
แก่งหางแมว อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี**

ตารางที่ 4-2 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของ  
บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล แก่งหางแมว อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี  
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม

ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และเป็นธรรม	ระดับคุณภาพชีวิต				$\mu$	$\sigma$	แปล ความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. หน่วยงานของท่านมีการ กำหนดรายได้และเหมาะสม กับความรู้ความสามารถ	4 (9.52)	32 (76.19)	5 (11.90)	1 (2.38)	2.93	0.56	มาก	3
2. หน่วยงานของท่านมีการ กำหนดรายได้และ ค่าตอบแทนเหมาะสมกับ ปริมาณงานที่รับผิดชอบ	5 (11.90)	31 (73.81)	5 (11.90)	1 (2.38)	2.95	0.58	มาก	2
3. หน่วยงานของท่านมีการ กำหนดค่าตอบแทนที่ เพียงพอและเป็นธรรมกับ ปริมาณงานที่รับผิดชอบ	4 (9.52)	36 (85.71)	1 (2.38)	1 (2.38)	3.02	0.47	มาก	1
ภาพรวม					2.97	0.49	มาก	-

จากตารางที่ 4-3 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน  
ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล แก่งหางแมว อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี  
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การ  
บริหารส่วนตำบล แก่งหางแมว อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี ในภาพรวม พบว่า อยู่ใน  
ระดับมาก ( $\mu = 2.97$ ,  $\sigma = 0.49$ ) เมื่อพิจารณารายละเอียดสรุปได้ดังนี้

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล แก่งหางแมว อำเภอ

แก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี ในหัวข้อหน่วยงานของท่านมีการกำหนดค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.02, \sigma = .47$ ) เป็นอันดับแรก รองลงมา คือ หน่วยงานของท่านมีการกำหนดรายได้และค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.95, \sigma = .58$ ) และอันดับสุดท้าย หน่วยงานของท่านมีการกำหนดรายได้ และเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.93, \sigma = .56$ )

ตารางที่ 4-3 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล แก่งหางแมว อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน

สุขภาพและความปลอดภัย ในการทำงาน	ระดับคุณภาพชีวิต				$\mu$	$\sigma$	แปล ความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. หน่วยงานของท่านจัดหา อุปกรณ์เครื่องใช้ต่าง ๆ ที่มี คุณภาพและไม่เป็นอันตราย ต่อการทำงาน	2 (4.76)	26 (61.90)	12 (28.57)	2 (4.76)	2.67	0.65	มาก	3
2. หน่วยงานของท่านให้ ความใส่ใจต่อความปลอดภัย ของสถานที่ทำงาน	6 (14.29)	30 (71.43)	5 (11.90)	1 (2.38)	2.98	0.60	มาก	2
3. หน่วยงานของท่านมีการ เตรียมความพร้อมและมี มาตรการในการจัดสภาพการ ทำงานเพื่อป้องกันอุบัติเหตุ หรือวินาศภัยต่าง ๆ	6 (14.29)	31 (73.81)	4 (9.52)	1 (2.38)	3.00	0.58	มาก	1
	ภาพรวม				2.88	0.51	มาก	-

จากตารางที่ 4-3 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล แก่งหางแมว อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี



ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรรองกรรมการบริหารส่วนตำบล เก่งหางแมว อำเภอเก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรีในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.88, \sigma = 0.51$ ) เมื่อพิจารณารายละเอียดสรุปได้ดังนี้

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรรองกรรมการบริหารส่วนตำบล เก่งหางแมว อำเภอเก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี ในหัวข้อหน่วยงานของท่านมีการเตรียมความพร้อมและมีมาตรการในการจัดสภาพการทำงานเพื่อป้องกันอุบัติเหตุหรือวินาศภัยต่าง ๆ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu = 3.00, \sigma = 0.58$ ) เป็นอันดับแรก รองลงมา คือ หน่วยงานของท่านให้ความใส่ใจต่อความปลอดภัยของสถานที่ทำงานอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.98, \sigma = .60$ ) และอันดับสุดท้าย หน่วยงานของท่านจัดหาอุปกรณ์เครื่องใช้ต่าง ๆ ที่มีคุณภาพและไม่เป็นอันตรายต่อการทำงาน อยู่ในระดับน้อย ( $\mu = 2.67, \sigma = .65$ )

ตารางที่ 4-4 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรรองกรรมการบริหารส่วนตำบล เก่งหางแมว อำเภอเก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี ด้านการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน

ด้านการพัฒนาความสามารถ ของผู้ปฏิบัติงาน	ระดับคุณภาพชีวิต				$\mu$	$\sigma$	แปล ความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. หน่วยงานของท่านมีการ จัดส่งบุคลากรไปอบรม เพื่อ พัฒนาการทำงานด้านต่าง ๆ อยู่เสมอ	8 (19.05)	23 (54.76)	10 (23.81)	1 (2.38)	2.90	0.73	มาก	2
2. หน่วยงานของท่าน สนับสนุนให้บุคลากรไป อบรมสัมมนาหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการ ปฏิบัติงาน	7 (16.67)	22 (52.38)	12 (28.57)	1 (2.38)	2.83	0.73	มาก	3

ตารางที่ 4-4 (ต่อ)

ด้านการพัฒนาความสามารถ ของผู้ปฏิบัติงาน	ระดับคุณภาพชีวิต				$\mu$	$\sigma$	แปล ความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด				
3. หน่วยงานของท่านมีการ ส่งเสริมและสนับสนุนให้นำ ความคิดใหม่ ๆ มาปรับปรุง ในการทำงาน	7 (16.67)	28 (66.67)	7 (16.67)	-	3.00	0.58	มาก	1
	ภาพรวม				2.91	0.61	มาก	-

จากตารางที่ 4-4 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล แก่งหางแมว อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี ด้านการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล แก่งหางแมว อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรีในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.91, \sigma = 0.61$ ) เมื่อพิจารณารายละเอียดสรุปได้ดังนี้

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล แก่งหางแมว อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี ในหัวข้อหน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้นำความคิดใหม่ ๆ มาปรับปรุงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.00, \sigma = 0.58$ ) เป็นอันดับแรก รองลงมา คือ หน่วยงานของท่านมีการจัดส่งบุคลากรไปอบรม เพื่อพัฒนาการทำงานด้านต่าง ๆ อยู่เสมอ อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.90, \sigma = 0.73$ ) และอันดับสุดท้าย หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้บุคลากรไปอบรมสัมมนาหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.83, \sigma = 0.73$ )

ตารางที่ 4-5 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล แก่งหางแมว อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน

ด้านความมั่นคงและ ความก้าวหน้าในงาน	ระดับคุณภาพชีวิต				$\mu$	$\sigma$	แปล ความ	อันดับ
	มาก ที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. หน่วยงานของท่านมีส่วน ช่วยทำให้การดำรงชีวิตของ ท่านอยู่อย่างสบาย	4 (9.52)	30 (71.43)	8 (19.05)	-	2.90	0.53	มาก	2
2. หน่วยงานของท่านมี เกณฑ์มาตรฐานในการเลื่อน ตำแหน่ง	4 (9.52)	28 (66.67)	9 (21.43)	1 (2.38)	2.83	0.62	มาก	3
3. ผู้บริหารมีหลักเกณฑ์การ พิจารณาผลงานของท่าน อย่างเป็นธรรม	7 (16.67)	26 (61.90)	8 (19.05)	1 (2.38)	2.93	0.68	มาก	1
	ภาพรวม				2.89	0.50	มาก	-

จากตารางที่ 4-5 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล แก่งหางแมว อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล แก่งหางแมว อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.89$ ,  $\sigma = 0.50$ ) เมื่อพิจารณารายละเอียดสรุปได้ดังนี้

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล แก่งหางแมว อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี ในหัวข้อผู้บริหารมีหลักเกณฑ์การพิจารณาผลงานของท่านอย่างเป็นธรรม อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.93$ ,  $\sigma = 0.68$ ) เป็นอันดับแรก รองลงมา คือ หน่วยงานของท่าน มีส่วนช่วยทำให้การดำรงชีวิตของท่านอยู่อย่างสบายอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.90$ ,  $\sigma = 0.53$ ) และอันดับสุดท้าย หน่วยงานของท่านมีเกณฑ์มาตรฐานในการเลื่อนตำแหน่ง อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.83$ ,  $\sigma = 0.62$ )

ตารางที่ 4-6 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล แก่งหางแมว อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน

ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	ระดับคุณภาพชีวิต				$\mu$	$\sigma$	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ผู้บริหารให้ความเสมอภาคในการทำงานและมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีม	8 (19.05)	27 (64.29)	7 (16.67)	-	3.02	0.60	มาก	1
2. หน่วยงานของท่านจัดให้มีกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	8 (19.05)	27 (64.29)	7 (16.67)	-	3.02	0.60	มาก	1
3. ผู้บริหารให้เกียรติและเคารพความคิดเห็นของพนักงานเพื่อสร้างสรรค์การทำงานร่วมกันเป็นทีม	8 (19.05)	26 (54.76)	11 (26.19)	-	2.93	0.68	มาก	2
ภาพรวม					2.99	0.52	มาก	-

จากตารางที่ 4-6 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล แก่งหางแมว อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล แก่งหางแมว อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.99$ ,  $\sigma = 0.52$ ) เมื่อพิจารณารายละเอียดสรุปได้ดังนี้

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล แก่งหางแมว อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี ในหัวข้อผู้บริหารให้ความเสมอภาคในการทำงานและมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.02$ ,  $\sigma = 0.60$ ) และหน่วยงานของท่านจัดให้มีกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ในหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.02$ ,

$\sigma = 0.60$ ) เป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ผู้บริหารให้เกียรติและเคารพความคิดเห็นของพนักงานเพื่อสร้างสรรค์การทำงานร่วมกันเป็นทีม อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.93, \sigma = .68$ )

ตารางที่ 4-7 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล แก่งหางแมว อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน

ด้านประชาธิปไตย ในหน่วยงาน	ระดับคุณภาพชีวิต				$\mu$	$\sigma$	แปล ความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. ผู้บริหารมีการพิจารณา ความดีหรือการเลื่อนขั้น พิจารณาจากความรู้ ความสามารถและมี กระบวนการที่ตรวจสอบได้	5 (11.90)	28 (66.67)	7 (16.67)	2 (4.76)	2.86	0.68	มาก	3
2. ผู้บริหารรับฟังความ คิดเห็นปัญหาและดำเนินการ แก้ไขปรับปรุงตาม ข้อเสนอแนะของผู้ปฏิบัติ	6 (14.29)	30 (71.43)	6 (14.29)	-	3.00	0.54	มาก	2
3. ผู้บริหารให้ความสนใจ และเอาใจใส่ในการ ปฏิบัติงานรวมถึงการ เสียดสีและมีความ รับผิดชอบร่วมกันกับ ผู้ปฏิบัติงาน	9 (21.43)	30 (71.43)	3 (7.14)	-	3.14	0.52	มาก	1
ภาพรวม					3.00	0.44	มาก	-

จากตารางที่ 4-7 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล แก่งหางแมว อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหาร

ส่วนตำบล แก่งหางแมว อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรีในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.00, \sigma = 0.44$ ) เมื่อพิจารณารายละเอียดสรุปได้ดังนี้

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแก่งหางแมว อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี ในหัวข้อผู้บริหารให้ความสนใจและเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานรวมถึงการเสียดสีและมีความรับผิดชอบร่วมกันกับผู้ปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.14, \sigma = 0.52$ ) เป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นปัญหาและดำเนินการแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.00, \sigma = 0.54$ ) และอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารมีการพิจารณาความดีหรือการเลื่อนขั้นพิจารณาจากความรู้ความสามารถและมีกระบวนการที่ตรวจสอบได้ อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.86, \sigma = 0.68$ )

ตารางที่ 4-8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล แก่งหางแมว อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี ด้านบทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุล

ด้านบทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุล	ระดับคุณภาพชีวิต				$\mu$	$\sigma$	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญต่อการพักผ่อนที่เพียงพอรวมทั้งการดูแลสุขภาพตนเอง	2	25	12	3	2.62	0.70	มาก	3
	(4.76)	(59.52)	(28.57)	(7.14)				
2. ภาระการทำงานในหน่วยงานที่ได้รับผิดชอบในปัจจุบันไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพและจิตใจ	3	29	10	-	2.83	0.54	มาก	1
	(7.14)	(69.05)	(23.81)					
3. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดเวลาการทำงานที่เหมาะสมในแต่ละวัน	3	28	9	2	2.76	0.66	มาก	2
	(7.14)	(66.67)	(21.43)	(4.76)				
ภาพรวม					2.74	0.50	มาก	-

จากตารางที่ 4-8 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล แก่งหางแมว อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี ด้านบทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุล พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแก่งหางแมว อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรีในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.74, \sigma = 0.50$ ) เมื่อพิจารณารายละเอียดสรุปได้ดังนี้

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแก่งหางแมว อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี ในหัวข้อภาระการทำงานในหน่วยงานที่ได้รับผิดชอบในปัจจุบันไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพและจิตใจ อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.83, \sigma = 0.54$ ) เป็นอันดับแรก รองลงมา คือ หน่วยงานของท่านมีการกำหนดเวลาการทำงานที่เหมาะสมในแต่ละวัน อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.76, \sigma = .66$ ) และอันดับสุดท้าย คือ หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญต่อการพักผ่อนที่เพียงพอรวมทั้งการดูแลสุขภาพตนเอง อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.62, \sigma = .70$ )

ตารางที่ 4-9 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล แก่งหางแมว อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม

ด้านประโยชน์และ ความรับผิดชอบต่อสังคม	ระดับคุณภาพชีวิต				$\mu$	$\sigma$	แปล ความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. หน่วยงานของท่านให้ ความร่วมมือในการจัด กิจกรรมที่เป็นประโยชน์ ต่อสังคม	11 (26.19)	28 (66.67)	3 (7.14)	-	3.19	0.55	มาก	1
2. หน่วยงานของท่านมีส่วน ช่วยเหลือสังคมในด้านต่าง ๆ เช่นช่วยเหลือผู้ประสบภัย พิบัติต่าง ๆ / บริจาคโลหิต	7 (16.67)	30 (71.43)	5 (11.90)	-	3.05	0.54	มาก	2

ตารางที่ 4-9 (ต่อ)

ด้านประโยชน์และ ความรับผิดชอบต่อสังคม	ระดับคุณภาพชีวิต				$\mu$	$\sigma$	แปล ความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด				
3. หน่วยงานของท่านให้ ความร่วมมือกับโครงการ ต่าง ๆ ของส่วนราชการอื่น ๆ	5 (11.90)	33 (78.57)	4 (9.52)	-	3.02	0.47	มาก	3
	ภาพรวม				3.09	0.43	มาก	-

จากตารางที่ 4-9 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล แก่งหางแมว อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแก่งหางแมว อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.09$ ,  $\sigma = 0.43$ ) เมื่อพิจารณารายละเอียดสรุปได้ดังนี้

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแก่งหางแมว อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี ในหัวข้อหน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.19$ ,  $\sigma = 0.55$ ) เป็นอันดับแรก รองลงมา คือ หน่วยงานของท่านมีส่วนช่วยเหลือสังคมในด้านต่าง ๆ เช่นช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติต่าง ๆ / บริจาคโลหิต อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.05$ ,  $\sigma = 0.54$ ) และอันดับสุดท้าย คือ หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือกับโครงการต่าง ๆ ของส่วนราชการอื่นๆ อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.02$ ,  $\sigma = 0.47$ )



ตารางที่ 4-10 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน  
ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล แก่งหางแมว อำเภอแก่งหางแมว  
จังหวัดจันทบุรี ในภาพรวมด้านต่าง ๆ

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลแก่งหางแมว อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี	$\mu$	$\sigma$	ระดับคุณภาพชีวิต	อันดับ
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม	2.97	0.49	มาก	4
2. ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน	2.88	0.51	มาก	7
3. ด้านการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน	2.91	0.61	มาก	5
4. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	2.89	0.50	มาก	6
5. ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	2.99	0.52	มาก	3
6. ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน	3.00	0.44	มาก	2
7. ด้านบทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มี ความสมดุล	2.74	0.50	มาก	8
8. ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม	3.09	0.43	มาก	1
ภาพรวม	2.93	0.33	มาก	-

ตารางที่ 4-10 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต  
การทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล แก่งหางแมว อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี  
ในภาพรวมด้านต่าง ๆ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.93, \sigma = 0.33$ ) เมื่อพิจารณาใน  
รายละเอียดสรุปได้ดังนี้

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล แก่งหางแมว อำเภอ  
แก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี ในภาพรวมด้านต่าง ๆ ในภาพรวมอันดับแรก คือ ด้านประโยชน์  
และความรับผิดชอบต่อสังคม ( $\mu = 3.09, \sigma = 0.43$ ) ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน อยู่ในระดับ  
มาก ( $\mu = 3.24, \sigma = 1.61$ ) รองลงมา คือ ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก  
( $\mu = 3.00, \sigma = 0.44$ ) ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ( $\mu = 2.99, \sigma = 0.52$ ) ด้าน  
ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ( $\mu = 2.97, \sigma = 0.49$ ) ด้านการพัฒนาความสามารถของ  
ผู้ปฏิบัติงาน ( $\mu = 2.91, \sigma = 0.61$ )

ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ( $\mu = 2.89$ ,  $\sigma = 0.50$ ) ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ( $\mu = 2.88$ ,  $\sigma = 0.51$ ) และอันดับสุดท้าย คือ ด้านบทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุล ( $\mu = 2.74$ ,  $\sigma = 0.50$ )

### ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแก่งหางแมว อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล เพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน

ตารางที่ 4-11 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแก่งหางแมว อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามเพศ

คุณภาพชีวิตการทำงานของ บุคลากรองค์การบริหาร ส่วนตำบลแก่งหางแมว อำเภอ แก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี	ชาย		ระดับ คุณภาพ ชีวิต	หญิง		ระดับ คุณภาพ ชีวิต	ภาพรวม		ระดับ คุณภาพ ชีวิต
	$\mu$	$\sigma$		$\mu$	$\sigma$		$\mu$	$\sigma$	
	1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม	3.00	0.62	มาก	2.95	0.38	มาก	2.97	0.49
2. ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน	2.96	0.63	มาก	2.83	0.41	มาก	2.88	0.51	มาก
3. ด้านการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน	2.80	0.58	มาก	2.99	0.63	มาก	2.91	0.61	มาก
4. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	2.86	0.57	มาก	2.91	0.47	มาก	2.89	0.50	มาก
5. ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	2.92	0.46	มาก	3.04	0.56	มาก	2.99	0.52	มาก
6. ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน	3.04	0.35	มาก	2.97	0.50	มาก	3.00	0.44	มาก
7. ด้านบทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุล	2.92	0.32	มาก	2.61	0.56	มาก	2.74	0.50	มาก
8. ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม	3.00	0.46	มาก	3.15	0.41	มาก	3.09	0.43	มาก
ภาพรวม	3.01	0.44	มาก	2.93	0.35	มาก	2.93	0.33	มาก

จากตารางที่ 4-11 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแก่งหางแมว อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามเพศ พบว่า บุคลากรที่เป็นเพศชายมีคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่าบุคลากรที่เป็นเพศหญิง โดยเพศชายมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.94, \sigma = 0.31$ ) และเพศหญิงมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.93, \sigma = 0.35$ )

ตารางที่ 4-12 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแก่งหางแมว อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามอายุ

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลแก่งหาง แมว	ต่ำกว่า 25 ปี		26-30 ปี		31-35 ปี		36-40 ปี		41-45 ปี		46ปี ขึ้นไป		ระดับ ภาพรวม		ระดับ คุณภาพ ชีวิต			
	μ	σ	คุณภาพ ชีวิต	μ	σ	คุณภาพ ชีวิต	μ	σ	คุณภาพ ชีวิต	μ	σ	คุณภาพ ชีวิต	μ	σ				
																ระดับ คุณภาพ ชีวิต	ระดับ คุณภาพ ชีวิต	ระดับ คุณภาพ ชีวิต
อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี																		
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและ เป็นธรรม	3.00	0.00	มาก	2.82	0.59	มาก	3.00	0.00	มาก	2.89	0.19	มาก	3.22	0.50	มาก	2.97	0.49	มาก
2. ด้านสุขภาพและความปลอดภัย ในการทำงาน	3.33	0.94	มากที่สุด	2.67	0.60	มาก	2.89	0.19	มาก	2.92	0.41	มาก	3.11	0.46	มาก	2.88	0.51	มาก
3. ด้านการพัฒนาความสามารถของ ผู้ปฏิบัติงาน	2.17	0.24	ดีน้อย	3.04	0.52	มาก	2.44	0.51	มาก	2.87	0.71	มาก	3.22	0.38	มาก	2.91	0.61	มาก
4. ด้านความมั่นคงและ ความก้าวหน้าในงาน	3.17	0.71	มาก	2.84	0.45	มาก	2.56	0.51	มาก	2.97	0.50	มาก	2.78	0.38	มาก	2.89	0.50	มาก
5. ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการ ทำงานร่วมกัน	3.50	0.24	มากที่สุด	2.82	0.59	มาก	2.56	0.51	มาก	3.00	0.36	มาก	3.33	0.52	มากที่สุด	2.99	0.52	มาก
6. ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน	3.50	0.24	มากที่สุด	2.91	0.53	มาก	3.22	0.38	มาก	2.29	0.28	มาก	3.00	0.00	มากที่สุด	3.00	0.44	มาก
7. ด้านบทบาทระหว่างการทำงาน กับสุขภาพที่มีความสมดุล	2.83	0.24	มาก	2.51	0.62	มาก	2.67	0.67	มาก	2.82	0.32	มาก	3.00	0.00	มาก	2.82	0.59	มาก
8. ด้านประโยชน์และความ รับผิดชอบต่อสังคม	3.33	0.00	มากที่สุด	3.04	0.52	มาก	3.33	0.58	มากที่สุด	2.97	0.35	มาก	3.33	0.94	มากที่สุด	2.67	0.60	มาก
ภาพรวม	3.10	0.03	มาก	2.83	0.38	มาก	2.83	0.30	มาก	2.94	0.30	มาก	2.99	0.02	มาก	2.93	0.33	มาก

จากตารางที่ 4-12 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรรองค้การบริหาร ส่วนตำบลแก่งหางแมว อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามอายุ พบว่า บุคลากรที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตการทำงานดีที่สุดใน โดยมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.14, \sigma = 0.37$ ) เป็นอันดับแรก รองลงมา คือ บุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.10, \sigma = 0.03$ ) บุคลากรที่มีอายุ 41-45 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.99, \sigma = 0.02$ ) บุคลากรที่มีอายุ 36-40 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.94, \sigma = 0.30$ ) บุคลากรที่มีอายุ 31-35 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.83, \sigma = 0.30$ ) และอันดับสุดท้าย คือ บุคลากรที่มีอายุ 26-30 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.83, \sigma = 0.38$ )

ตารางที่ 4-13 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแก่งหางแมว อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล แก่งหางแมว อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี	ประสม ศึกษา		ระดับ ม.ต้น		ระดับ ม.ปลาย/ ปวช.		ระดับ ปวส.		ระดับ ปริญญาตรี		ระดับ ปริญญาตรี สูงกว่า		ระดับ ปริญญาโท		ระดับ ปริญญาเอก						
	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ					
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม	3.28	0.44	มากที่สุด	2.50	1.00	มาก	3.00	0.19	มาก	3.00	0.00	มาก	3.00	0.47	มาก	2.75	0.32	มาก	2.97	0.49	มาก
2. ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน	3.28	0.44	มากที่สุด	2.17	0.88	น้อย	2.95	0.23	มาก	2.88	0.17	มาก	2.88	0.49	มาก	2.83	0.19	มาก	2.88	0.51	มาก
3. ด้านการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน	3.22	0.72	มาก	2.83	0.84	มาก	2.90	0.16	มาก	2.84	0.57	มาก	2.84	0.55	มาก	2.83	1.11	มาก	2.91	0.61	มาก
4. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	3.06	0.83	มาก	2.83	0.69	มาก	3.00	0.00	มาก	2.76	0.32	มาก	2.76	0.48	มาก	2.67	0.27	มาก	2.89	0.50	มาก
5. ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	3.39	0.44	มากที่สุด	2.83	0.88	มาก	2.86	0.38	มาก	2.88	0.50	มากที่สุด	2.88	0.49	มาก	2.83	0.19	มาก	2.99	0.52	มาก
6. ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน	3.28	0.49	มากที่สุด	3.17	0.58	มาก	2.90	0.16	มาก	2.82	0.50	มากที่สุด	2.82	0.36	มาก	2.92	0.57	มาก	3.00	0.44	มาก
7. ด้านบทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุล	3.06	0.44	มาก	2.58	0.79	มาก	3.00	0.00	มาก	2.49	0.17	มาก	2.49	0.49	มาก	2.83	0.58	มาก	2.74	0.50	มาก
8. ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม	3.11	0.69	มาก	3.00	0.82	มาก	3.00	0.00	มาก	3.02	0.47	มากที่สุด	3.02	0.28	มาก	3.33	0.47	มากที่สุด	3.09	0.43	มาก
ภาพรวม	3.21	0.33	มาก	2.74	0.61	มาก	2.95	0.06	มาก	2.84	0.25	มาก	2.84	0.29	มาก	2.88	0.34	มาก	2.93	0.33	มาก

จากตารางที่ 4-13 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแก่งหางแมว อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา มีคุณภาพชีวิตการทำงานดีที่สุด โดยมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.21, \sigma = 0.33$ ) เป็นอันดับแรก รองลงมา คือ บุคลากรที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.74, \sigma = 0.61$ ) บุคลากรที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช. มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.95, \sigma = 0.06$ ) บุคลากรที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา/ ปวส. มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.15, \sigma = 0.25$ ) บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.84, \sigma = 0.29$ ) และอันดับสุดท้าย คือ บุคลากร ที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับค่อน้อย ( $\mu = 2.88, \sigma = 0.34$ )

ตารางที่ 4-14 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแก่งหางแมว อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี  
จำแนกตามตำแหน่งงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลแก่งหางแมว อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี	ข้าราชการ		ระดับ คุณภาพ		ลูกจ้างประจำ		ระดับ คุณภาพ		พนักงานจ้าง ทั่วไป		ระดับ คุณภาพ		ภาพรวม		ระดับ คุณภาพ ชีวิต	
	μ	σ	ชีวิต	ชีวิต	μ	σ	ชีวิต	ชีวิต	μ	σ	ชีวิต	ชีวิต	μ	σ		
																มาก
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม	2.94	0.42	มาก	มาก	3.00	0.00	มาก	มาก	2.88	0.28	มาก	มาก	3.06	0.67	มาก	มาก
2. ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการ ทำงาน	2.91	0.42	มาก	มาก	2.67	0.00	มาก	มาก	2.76	0.30	มาก	มาก	2.98	0.69	มาก	มาก
3. ด้านการพัฒนาความสามารถของ ผู้ปฏิบัติงาน	2.76	0.75	มาก	มาก	2.67	0.00	มาก	มาก	2.86	0.48	มาก	มาก	3.08	0.61	มาก	มาก
4. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	2.73	0.42	มาก	มาก	3.00	0.00	มาก	มาก	2.88	0.48	มาก	มาก	3.00	0.58	มาก	มาก
5. ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	2.88	0.27	มาก	มาก	3.00	0.00	มาก	มาก	2.98	0.53	มาก	มาก	3.08	0.65	มาก	มาก
6. ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน	2.94	0.42	มาก	มาก	2.67	0.00	มาก	มาก	3.00	0.41	มาก	มาก	3.06	0.51	มาก	มาก
7. ด้านบทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่ มีความสมดุล	2.76	0.45	มาก	มาก	3.00	0.00	มาก	มาก	2.64	0.40	มาก	มาก	2.79	0.62	มาก	มาก
8. ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อ สังคม	3.15	0.35	มาก	มาก	3.00	0.00	มาก	มาก	3.10	0.38	มาก	มาก	3.04	0.54	มาก	มาก
ภาพรวม	2.88	0.28	มาก	มาก	2.88	0.00	มาก	มาก	2.89	0.30	มาก	มาก	3.01	0.40	มาก	มาก



จากตารางที่ 4-14 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรรองการบริหาร ส่วนตำบลแก่งหางแมว อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานจ้างทั่วไป มีคุณภาพชีวิตการทำงานดีที่สุด โดยมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.01$ ,  $\sigma = 0.40$ ) เป็นอันดับแรก รองลงมา คือ บุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.89$ ,  $\sigma = 0.30$ ) บุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นลูกจ้างประจำ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.88$ ,  $\sigma = 0.00$ ) ตามลำดับ และอันดับสุดท้าย คือ บุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.88$ ,  $\sigma = 0.28$ )

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล แก่งหางแมว อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล แก่งหางแมว อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี และเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล แก่งหางแมว อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล แก่งหางแมว อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม และตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล แก่งหางแมว อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี รวม 8 ด้าน โดยเก็บข้อมูลจากบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล แก่งหางแมว อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี รวมทั้งสิ้นจำนวน 42 คน ผู้วิจัยนำเสนอผลการศึกษาลำดับดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผลการวิจัย
3. ข้อเสนอแนะ

#### สรุปผลการวิจัย

##### ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล แก่งหางแมว อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี โดยทั่วไปกลุ่มประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 25-30 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานจ้างทั่วไป

## ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแก่งหางแมว อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแก่งหางแมว อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี โดยภาพรวม พบว่า บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียด สรุปได้ดังนี้

บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญเป็นอันดับแรก รองลงมา คือด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม อยู่ในระดับมาก ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน อยู่ในระดับมาก ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม อยู่ในระดับมาก ด้านการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับมาก ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ตามลำดับและด้านบทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุล อยู่ในระดับมาก แต่ให้ความสำคัญเป็นอันดับสุดท้าย ซึ่งเมื่อพิจารณาแยกตามรายปัจจัย ดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล แก่งหางแมว อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี ในภาพรวม พบว่าอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.97, \sigma = 0.49$ ) เมื่อพิจารณารายละเอียด พบว่า ในหัวข้อหน่วยงานของท่านมีการกำหนดค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบ อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.02, \sigma = 0.47$ ) เป็นอันดับแรก รองลงมา คือ หน่วยงานของท่านมีการกำหนดรายได้และค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบ อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.95, \sigma = 0.58$ ) และอันดับสุดท้าย หน่วยงานของท่านมีการกำหนดรายได้และเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.93, \sigma = 0.56$ )

2. ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล แก่งหางแมว อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.88, \sigma = 0.51$ ) เมื่อพิจารณารายละเอียด พบว่า ในหัวข้อหน่วยงานของท่านมีการเตรียมความพร้อมและมีมาตรการในการจัดสภาพการทำงานเพื่อป้องกันอุบัติเหตุหรือวินาศภัยต่าง ๆ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu = 3.00, \sigma = 0.58$ ) เป็นอันดับแรก รองลงมา คือ หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญต่อความปลอดภัยของสถานที่ทำงานอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.98, \sigma = 0.60$ ) และอันดับสุดท้าย หน่วยงานของท่านจัดหาอุปกรณ์เครื่องใช้ต่าง ๆ ที่มีคุณภาพและไม่เป็นอันตรายต่อการทำงาน อยู่ในระดับน้อย ( $\mu = 2.67, \sigma = 0.65$ )

3. ด้านการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล แก่งหางแมว อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี ในภาพรวม

พบว่า อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.91, \sigma = 0.61$ ) เมื่อพิจารณารายละเอียด พบว่า ในหัวข้อหน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้นำความคิดใหม่ ๆ มาปรับปรุงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.00, \sigma = 0.58$ ) เป็นอันดับแรก รองลงมา คือ หน่วยงานของท่านมีการจัดส่งบุคลากรไปอบรม เพื่อพัฒนาการทำงานด้านต่าง ๆ อยู่เสมอ อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.90, \sigma = 0.73$ ) และอันดับสุดท้าย หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้บุคลากรไปอบรมสัมมนาหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.83, \sigma = 0.73$ )

4. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล แก่งหางแมว อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.89, \sigma = 0.50$ ) เมื่อพิจารณารายละเอียด พบว่า ในหัวข้อผู้บริหารมีหลักเกณฑ์การพิจารณาผลงานของท่านอย่างเป็นธรรม อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.93, \sigma = 0.68$ ) เป็นอันดับแรก รองลงมา คือ หน่วยงานของท่านมีส่วนช่วยทำให้การดำรงชีวิตของท่านอยู่อย่างสบายอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.90, \sigma = 0.53$ ) และอันดับสุดท้าย หน่วยงานของท่านมีเกณฑ์มาตรฐานในการเลื่อนตำแหน่ง อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.83, \sigma = 0.62$ )

5. ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล แก่งหางแมว อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.99, \sigma = 0.52$ ) เมื่อพิจารณารายละเอียด พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล แก่งหางแมว อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี ในหัวข้อผู้บริหารให้ความเสมอภาคในการทำงานและมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.02, \sigma = 0.60$ ) และหน่วยงานของท่านจัดให้มีกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ในหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.02, \sigma = 0.60$ ) เป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ผู้บริหารให้เกียรติและเคารพความคิดเห็นของพนักงานเพื่อสร้างสรรค์การทำงานร่วมกันเป็นทีม อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.93, \sigma = 0.68$ )

6. ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล แก่งหางแมว อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.00, \sigma = 0.44$ ) เมื่อพิจารณารายละเอียด พบว่า ในหัวข้อผู้บริหารให้ความสนใจและเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานรวมถึงการเสียดสีและมีความรับผิดชอบร่วมกันกับผู้ปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.14, \sigma = 0.52$ ) เป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นปัญหาและดำเนินการแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.00, \sigma = 0.54$ ) และอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารมีการพิจารณาความดีหรือการเลื่อนขั้นพิจารณาจากความรู้ความสามารถและมีกระบวนการที่ตรวจสอบได้ อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.86, \sigma = 0.68$ )

7. คำนวณพบาทะหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุล พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของคุณบุคลากรรองกรรมการบริหารส่วนตำบลแก่งหางแมว อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรีในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.74, \sigma = 0.50$ ) เมื่อพิจารณารายละเอียด พบว่า ในหัวข้อภาระการทำงานในหน่วยงานที่ได้รับผิดชอบในปัจจุบันไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพและจิตใจ อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.83, \sigma = 0.54$ ) เป็นอันดับแรก รองลงมา คือ หน่วยงานของท่านมีการกำหนดเวลาการทำงานที่เหมาะสมในแต่ละวัน อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.76, \sigma = 0.66$ ) และอันดับสุดท้าย คือ หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญต่อการพักผ่อนที่เพียงพอรวมทั้งการดูแลสุขภาพตนเอง อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.62, \sigma = 0.70$ )

8. ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของคุณบุคลากรรองกรรมการบริหารส่วนตำบลแก่งหางแมว อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรีในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.09, \sigma = 0.43$ ) เมื่อพิจารณารายละเอียด พบว่า ในหัวข้อหน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.19, \sigma = 0.55$ ) เป็นอันดับแรก รองลงมา คือ หน่วยงานของท่านมีส่วนช่วยเหลือสังคมในด้านต่าง ๆ เช่นช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติต่าง ๆ / บริจาคโลหิตอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.05, \sigma = 0.54$ ) และอันดับสุดท้าย คือ หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือกับโครงการต่าง ๆ ของส่วนราชการอื่น ๆ อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.02, \sigma = 0.47$ )

### ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

1. บุคลากรที่เป็นเพศชาย มีคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่าบุคลากรที่เป็นเพศหญิง โดยเพศชายมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.94, \sigma = 0.31$ ) และเพศหญิงมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.93, \sigma = 0.35$ )

2. บุคลากรที่มีอายุ 46 ปี ขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตการทำงานดีที่สุด โดยมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.14, \sigma = 0.37$ ) เป็นอันดับแรก รองลงมา คือ บุคลากรที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.10, \sigma = 0.03$ ) บุคลากรที่มีอายุ 41-45 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.99, \sigma = 0.02$ ) บุคลากรที่มีอายุ 36-40 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.94, \sigma = 0.30$ ) บุคลากรที่มีอายุ 31-35 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.83, \sigma = 0.30$ ) และอันดับสุดท้าย คือ บุคลากรที่มีอายุ 26-30 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.83, \sigma = 0.38$ )

3. บุคลากรที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา มีคุณภาพชีวิตการทำงานดีที่สุด โดยมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.21, \sigma = 0.33$ ) เป็นอันดับแรก รองลงมา คือ บุคลากร

ที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.74, \sigma = 0.61$ ) บุคลากรที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช. มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.95, \sigma = 0.06$ ) บุคลากรที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา/ ปวส. มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.15, \sigma = 0.25$ ) บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.84, \sigma = 0.29$ ) และอันดับสุดท้าย คือ บุคลากรที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับค่อน้อย ( $\mu = 2.88, \sigma = 0.34$ )

4. บุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานจ้างทั่วไป มีคุณภาพชีวิตการทำงานดีที่สุดโดยมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.01, \sigma = 0.40$ ) เป็นอันดับแรก รองลงมา คือ บุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.89, \sigma = 0.30$ ) บุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นลูกจ้างประจำ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.88, \sigma = 0.00$ ) ตามลำดับ และอันดับสุดท้าย คือ บุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.88, \sigma = 0.28$ )

## อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแก่งหางแมว อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี ผู้วิจัยขออภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแก่งหางแมว อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของปาริชาติ จันทร์ลา (2556, บทคัดย่อ) การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอแกลงจังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่าผลการวิจัยพบว่าพนักงานเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอแกลง จังหวัดมหาสารคามมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

1.1 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของสุพิณษา พรหมสกุลวัฒนา (2555, บทคัดย่อ) คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี อยู่ในระดับมาก คิดเห็นผู้วิจัย บุคลากรจะเกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานและมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การมากขึ้น เมื่อมีรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอ ยุติธรรม ซึ่งมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ จึงมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของวิฑูรย์ เสี่ยงเห่า (2550, บทคัดย่อ) คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการองค์การบริหาร

ส่วนตำบลอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ด้านสิ่งแวดล้อมถูกสุขลักษณะและปลอดภัย อยู่ในระดับมาก คิดเห็นผู้จัดการจัดสร้างสภาพแวดล้อมของการทำงานให้สะอาด ถูกสุขลักษณะต่อร่างกายทั้งในด้านแสงสว่าง เสียง ตลอดจนความสะอาดทั่วไป และการมีมาตรการในการรักษาความปลอดภัยในการทำงานไม่ว่าจะเป็นการป้องกันการบาดเจ็บในระหว่างการทำงาน หรือผลกระทบต่อสุขภาพของคนในองค์การ และเป็นการสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคลากรในองค์การ จึงมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของวิฑูรย์ เส้งเฮ้า (2550, บทคัดย่อ) คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล อยู่ในระดับมาก คิดเห็นผู้จัดบุคลากรได้ปฏิบัติงานในปริมาณงานที่เหมาะสมและได้รับมอบหมายงานตรงกับความรู้ จึงมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของวิฑูรย์ เส้งเฮ้า (2550, บทคัดย่อ) คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับมาก คิดเห็นผู้จัดบุคลากรรู้สึกเกิดความพอใจและปลื้มในความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งตามความรู้ความสามารถที่ปรากฏจากผลงานในหน้าที่ และมีโอกาสได้รับการอบรม หรือสัมมนาเกี่ยวกับงานที่ท่านปฏิบัติ จึงมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของวิฑูรย์ เส้งเฮ้า (2550, บทคัดย่อ) คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ด้านบูรณาการทางสังคม อยู่ในระดับมาก คิดเห็นผู้จัดในการปฏิบัติงานที่มีโอกาสเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันกับผู้อื่น การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ทำให้เกิดความไว้วางใจระหว่างบุคคล บรรยากาศขององค์การมีลักษณะของความร่วมมือและเป็นมิตร มีเพื่อนคอยให้ความช่วยเหลือ และยินดีรับฟังปัญหาต่าง ๆ ย่อมทำให้รู้สึกมีกำลังใจ และพร้อมที่จะฟันฝ่าอุปสรรคต่าง ๆ ไปได้ จึงมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก

1.6 ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของวิฑูรย์ เส้งเฮ้า (2550, บทคัดย่อ) คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี อยู่ในระดับมาก คิดเห็นผู้จัดการที่องค์การมีนโยบายการบริหารงานที่ดี มีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ ขยายอำนาจจากผู้บริหารลงสู่ผู้ปฏิบัติ

เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ บุคลากรจะรู้สึกว่าการปฏิบัติงานของตนได้รับความเอาใจใส่ รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จึงมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก

1.7 ด้านบทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุล อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของนันท์นภัส สีงาม (2554, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลห้วยใหญ่ จังหวัดชลบุรี ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน อยู่ในระดับมาก ความคิดเห็นผู้วิจัยบุคลากรมีเวลาว่างและการทำงานที่สมดุลกัน ไม่กระทบต่อการปฏิบัติงาน มีเวลาพักผ่อนที่เพียงพอ จึงมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก

1.8 ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของสุนทร นาม โคตศรี (2553, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอคำชะโนดจังหวัดนครราชสีมา ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม อยู่ในระดับมาก ความคิดเห็นผู้วิจัยหน่วยงานได้ให้การสนับสนุนการอนุรักษ์วัฒนธรรมและประเพณีต่าง ๆ ให้ความร่วมมือกับส่วนราชการและช่วยเหลือสังคมในด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคมดีมาก ทั้งนี้เพราะความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ประการหนึ่งคือ ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคมและการยอมรับจากบุคคลอื่น จึงมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแก่งหางแมว อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และ ตำแหน่งงาน

2.1 บุคลากรที่เป็นเพศชาย มีคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่าบุคลากรที่เป็นเพศหญิง สอดคล้องกับงานวิจัยของสุนทร นาม โคตศรี (2553, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอคำชะโนดจังหวัดนครราชสีมา พบว่า เพศชายมีคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่าเพศหญิง ความคิดเห็นของผู้วิจัยอาจกล่าวได้ว่าเพศชายมีการปฏิบัติงานในด้านวิชาการ งานเอกสาร ที่น้อยกว่า เพศหญิง ในขณะที่เพศหญิงอาจได้รับมอบหมายให้ทำงานด้านเอกสารมากกว่าเพศชาย ซึ่งต้องอาศัยความละเอียดถี่ถ้วนในการปฏิบัติงาน ซึ่งเพศชายจะปฏิบัติหน้าที่ที่ต้องใช้แรงงานมากกว่าการทำงานด้านเอกสาร จึงส่งผลให้เพศชายมีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่าเพศหญิง

2.2 บุคลากรที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตการทำงานดีที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของสุนทร นาม โคตศรี (2553, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอคำชะโนดจังหวัดนครราชสีมา พบว่า บุคลากรที่มีอายุมากที่สุดในกลุ่มตัวแปร มีคุณภาพชีวิตการทำงานดีที่สุด ความคิดเห็นของผู้วิจัยอาจกล่าวได้



ว่าบุคลากรที่มีอายุมาก ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่าผู้ที่มีอายุน้อย เนื่องจากทำงานมานาน เป็นหัวหน้าฝ่ายคอยควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชา บุคลากรที่มีประสบการณ์มากทำให้การทำงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย เพราะไม่ต้องแก้ไขงานใหม่ให้เสียเวลา ส่งผลให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน

2.3 บุคลากรที่มีระดับการศึกษาประถมศึกษา มีคุณภาพชีวิตการทำงานดีที่สุดใน สอดคล้องกับงานวิจัยของสุนทร นาม โศตศรี (2553, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอคำม่วนจังหวัดนครราชสีมา พบว่า บุคลากรที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา มีคุณภาพชีวิตการทำงานดีที่สุดใน ความคิดเห็นของผู้วิจัยจากกล่าวได้ว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาประถมศึกษา ได้รับมอบหมายงานที่ค่อนข้างง่ายต่อการปฏิบัติงาน เพราะไม่ต้องใช้ความรู้ความสามารถมากเท่าไร ส่วนใหญ่เป็นผู้ปฏิบัติตามคำสั่ง ไม่ต้องใช้ความคิดมาก หน้าที่ความรับผิดชอบจึงมีไม่มาก ส่งผลให้บุคลากรไม่มีความตึงเครียดระหว่างการทำงาน

2.4 ตำแหน่งงานพนักงานจ้างทั่วไป มีคุณภาพชีวิตการทำงานดีที่สุดใน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทน์ภัส สีสงาม (2554, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลห้วยใหญ่ จังหวัดชลบุรี พบว่า พนักงานจ้างทั่วไปมีคุณภาพชีวิตการทำงานดีที่สุดใน ความคิดเห็นของผู้วิจัยจากกล่าวได้ว่า ตำแหน่งงานพนักงานจ้างทั่วไป ถึงแม้จะไม่มีสวัสดิการ มีสัญญาจ้างไม่เกิน 1 ปี ไม่มีการเลื่อนขั้นเงินเดือน แต่เงินเดือนจะปรับขึ้นตามมติคณะรัฐมนตรี ซึ่งไม่แตกต่างไปจากตำแหน่งงานอื่น ๆ มากเท่าไร มีสิทธิได้รับโบนัส มีวันลา การรักษาวินัย มีการประเมินผลการปฏิบัติงานเหมือนพนักงานจ้างตามภารกิจ ลูกจ้างประจำ และข้าราชการ หน้าที่ความรับผิดชอบมีไม่มาก เป็นผู้ปฏิบัติตามมากกว่าการใช้ความคิด มีโอกาสได้พักผ่อนมากกว่าตำแหน่งอื่น ๆ ในขณะที่ตำแหน่งอื่น ๆ จะได้รับมอบหมายมากผู้บริหารให้ไปประชุมตามหน่วยงานต่าง ๆ ซึ่งอาจทำให้ไม่มีเวลาพักผ่อน จึงส่งผลให้ตำแหน่งงานพนักงานจ้างทั่วไปมีคุณภาพชีวิตในการทำงานดีที่สุดใน

### ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแก่งหางแมว อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มี 3 ด้าน ที่เรียงลำดับเป็น 3 อันดับสุดท้าย ที่โดยภาพรวมของด้านนั้น ๆ มีค่าน้อยที่สุดเรียงตามลำดับ ที่องค์กรควรให้ความสำคัญในการส่งเสริมเพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในด้านทั้ง 3 ด้านนี้ดีขึ้น คือ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน และด้านบทบาท

ระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุล ซึ่งเป็นอันดับสุดท้าย จึงพิจารณาการดำเนินงานและบริหารให้มีประสิทธิภาพ และได้นำผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะ ดังนี้

#### **ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย**

1. ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ผู้บริหารควรมีนโยบายดูแลสุขภาพของพนักงาน อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานให้เพียงพอ และดูแลสถานที่ทำงานให้ปลอดภัยในการทำงานของบุคลากร
2. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ผู้บริหารควรมีนโยบายให้บุคลากรมีโอกาสได้รับการอบรม หรือสัมมนาเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ
3. ให้บุคลากรได้รับการพักผ่อนหรือผ่อนคลายจากความตึงเครียดจากทำงาน

#### **ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ**

1. ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ควรเชิญแพทย์มาตรวจสอบสุขภาพประจำปี และควรจัดหาอุปกรณ์เครื่องใช้ต่าง ๆ ที่มีคุณภาพและไม่เป็นอันตรายต่อการทำงาน รวมทั้งการเตรียมความพร้อมและมีมาตรการในการจัดสภาพการทำงานเพื่อป้องกันอุบัติเหตุหรือวินาศภัยต่าง ๆ
2. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ควรมีหลักเกณฑ์การพิจารณาผลงานอย่างเป็นธรรม และควรส่งเสริมช่วยให้การดำรงชีวิตของบุคลากรอยู่อย่างสบาย รวมทั้งสนับสนุนนโยบายการพัฒนาความเจริญเติบโตในหน่วยงานของพนักงานแต่ละฝ่าย
3. ด้านบทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุล ในหน่วยงานเวลามีความเครียด ควรมีวิธีการผ่อนคลายความเครียดที่เหมาะสม และให้ความสำคัญต่อการพักผ่อนที่เพียงพอรวมทั้งการดูแลสุขภาพของตนเอง

#### **ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ**

1. ควรทำการศึกษาวิจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแก่งหางแมว อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี เชิงคุณภาพ
2. ควรศึกษาตัวแปรอิสระอื่นที่สามารถส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานได้ อาทิเช่น ภูมิฐานะของข้าราชการ จำนวนสมาชิกในครอบครัว ฝ่ายงานที่สังกัด ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความอาวุโส เป็นต้น
3. ควรเพิ่มกลุ่มประชากรที่ศึกษานอกจากกลุ่มข้าราชการ กลุ่มลูกจ้างประจำกลุ่มพนักงานจ้างตามภารกิจ และกลุ่มพนักงานจ้างทั่วไป เช่น กลุ่มนายก และรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล กลุ่มสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนกลุ่มผู้นำชุมชนอื่น ๆ เป็นต้น

4. ควรมีการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลให้ครอบคลุมทุกองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอแก่งหางแมวและจังหวัดจันทบุรี

## บรรณานุกรม

- กนกพร ชำนาญเวช. (2555). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอแหลมสิงห์ จังหวัดจันทบุรี*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กาญจนา บุญเพลิง. (2552). *คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร*. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- จุฑามาศ แก้วพิจิตร. (2548). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สถาบันจิตพัฒนาบริหารศาสตร์*. *วารสาร ประชาชาติธุรกิจ*, 28(3654), 6.
- ณปภัช ตะสิงห์. (2552). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดสระบุรี*. *ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต*, สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ดุสิต ปาเชนทร์. (2547). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานฝ่ายไฟฟ้า และเครื่องกล บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)*. *งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต*, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, คณะรัฐศาสตร์, วิทยาลัยปทุมธานี.
- เทพนม เมืองแมน และสวใจ สุวรรณ. (2529). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- นันทน์ภัส สীগาม. (2554). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลห้วยใหญ่ จังหวัด ชลบุรี*. *งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต*, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปาริชาติ จันทร์ลา. (2556). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ แกดำ จังหวัดมหาสารคาม*. *งานนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต*, สาขาวิชา นโยบาย สาธารณะ, วิทยาลัยการเมืองการปกครอง, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ปิยะรัตน์ ประทุมสินธุ์. (2553). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด นครพนม จังหวัดนครพนม*. *งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต*, สาขาวิชา รัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- รัฐญาณี บุญมา. (2548). *ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรม ไฮเทคอำเภอบางปะอินจังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. *งานนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต*, สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา, คณะสังคมศาสตร์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- ถัดดาวัณย์ สกุดสุข. (2550). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานท่าอากาศยาน กรุงเทพมหานครท่าอากาศยานไทยจำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- วิฑูรย์ เส็งเฮ้า. (2550). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมืองจังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารงานท้องถิ่น, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมยศ นาวิการ. (2539). *การบริหาร (Management)* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ดอกหญ้า.
- สาลินี วงษ์รวydi. (2551). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล พื้นที่จังหวัดยะลา*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลแก่งหางแมว. (2557 ก). *แผนพัฒนา 3 ปี (พ.ศ. 2557-2559) องค์การบริหารส่วนตำบลแก่งหางแมว*. จันทบุรี: งานนโยบายและแผน, องค์การบริหารส่วนตำบลแก่งหางแมว อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี.
- สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลแก่งหางแมว. (2557 ข). *แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557-2559 ขององค์การบริหารส่วนตำบลแก่งหางแมว*. จันทบุรี: งานบริหารงานบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลแก่งหางแมว อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี.
- สุนทร นามโคตรศรี. (2553). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา*. โครงการงานวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา, สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- สุพิณษา พรหมสกุลวัฒนา. (2555). *ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- เสนาะ ดิเยาว์. (2537). *การบริหารงานบุคคล* (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อดิษฐ์ ชาติกำแหง. (2530). *หลักการบริหารการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อัสนียา สุวรรณศิริกุล. (2547). *การบริการคน*. กรุงเทพฯ: วิญญูชน.

- Bruce, W. M., & Blackburn, J. W. (1992). *Balancing job satisfaction & performance: A guide for human resource professionals*. Westport: Quorum.
- Herzberg, F. B., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley and Sons.
- Huse, E. F., & Cummings, T. G. (1980). *Organization development and change*. St. Paul, Mn: West.
- Huse, E. F., & Cummings, T. G. (1985). *Organization development and change* (3<sup>rd</sup> ed.). Minnesota: West.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and personality*. New York: Harper & Row.
- McGregor, D. (1960). *The Human Side of Enterprise*. New York: McGraw-Hill.
- Milton, C. R. (1981). *Human behavior in organization: Three level of behavior*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Walton, E. R. (1973). Quality of working life: What is it. *Sloan Management Review*, 15(9), 12-16.
- Walton, R. E. (1974). Improving the quality of working life. *Harvard Business Review*, 14, 12-61.

ภาคผนวก

# แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

## เรื่อง

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแก่งหางแมว

อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี

แบบสอบถามชุดนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาโท

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตจันทบุรี

การตอบแบบสอบถามไม่มีผลกระทบต่อการทำงานของท่าน

ขอขอบคุณที่ได้กรุณาตอบแบบสอบถามนี้

### คำแนะนำในการตอบ

1. แบบสอบถามชุดนี้มีทั้งหมด 3 ส่วน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงาน

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

2. การตอบแบบสอบถามในแต่ละส่วน โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่กำหนดให้  
ที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุดหรือเติมข้อความลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

3. โปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความเป็นจริงเพื่อสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการ  
พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานและให้เกิดประโยชน์อย่างแท้จริง

### ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล

#### 1. เพศ

( ) ชาย

( ) หญิง

#### 2. อายุ

( ) อายุต่ำกว่า 25 ปี

( ) อายุ 25-30 ปี

( ) อายุ 31-35 ปี

( ) อายุ 36-40 ปี

( ) อายุ 41-45 ปี

( ) อายุ 46 ปีขึ้นไป

#### 3. ระดับการศึกษา

( ) ประถมศึกษา

( ) มัธยมศึกษาตอนต้น

( ) มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช.

( ) อนุปริญญา/ ปวส.

( )ปริญญาตรี

( ) สูงกว่าปริญญาตรี

#### 4. ตำแหน่งงาน

( ) ข้าราชการ

( ) ลูกจ้างประจำ

( ) พนักงานจ้างตามภารกิจ

( ) พนักงานจ้างทั่วไป



## ส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงาน

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ให้ท่านพิจารณาและประเมินผลความคิดเห็นของท่านกับข้อความข้างล่างกรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างทางด้านขวามือตรงกับความจริงของท่านมากที่สุด

มากที่สุด	หมายถึง	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานเท่ากับ	4
มาก	หมายถึง	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานเท่ากับ	3
น้อย	หมายถึง	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานเท่ากับ	2
น้อยที่สุด	หมายถึง	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานเท่ากับ	1

ข้อ	องค์ประกอบเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน			
		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
<b>คำตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม</b>					
1.	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดรายได้และเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ				
2.	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดรายได้และคำตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ				
3.	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดคำตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ				
<b>สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน</b>					
4.	หน่วยงานของท่านจัดหาอุปกรณ์เครื่องใช้ต่าง ๆ ที่มีคุณภาพและไม่เป็นอันตรายต่อการทำงาน				
5.	หน่วยงานของท่านให้ความใส่ใจต่อความปลอดภัยของสถานที่ทำงาน				

ข้อ	องค์ประกอบเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน			
		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
6.	หน่วยงานของท่านมีการเตรียมความพร้อมและมีมาตรการในการจัดสภาพการทำงานเพื่อป้องกันอุบัติเหตุหรือวินาศภัยต่าง ๆ				
<b>การพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน</b>					
7.	หน่วยงานของท่านมีการจัดส่งบุคลากรไปอบรมเพื่อพัฒนาการทำงานในด้านต่าง ๆ อยู่เสมอ				
8.	หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้บุคลากรไปอบรมสัมมนาหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน				
9.	หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้นำความคิดใหม่ ๆ มาปรับปรุงในการทำงาน				
<b>ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน</b>					
10.	หน่วยงานของท่านมีส่วนช่วยทำให้การดำรงชีวิตของท่านอยู่อย่างสบาย				
11.	หน่วยงานของท่านมีเกณฑ์มาตรฐานในการเลื่อนตำแหน่ง				
12.	ผู้บริหารมีหลักเกณฑ์การพิจารณาผลงานของท่านอย่างเป็นธรรม				

ข้อ	องค์ประกอบเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน			
		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
คุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน					
13.	ผู้บริหารให้ความเสมอภาคในการทำงานและมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีม				
14.	หน่วยงานของท่านจัดให้มีกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ในหน่วยงาน				
15.	ผู้บริหารให้เกียรติและเคารพความคิดเห็นของพนักงานเพื่อสร้างสรรค์การทำงานร่วมกันเป็นทีม				
ประชาธิปไตยในหน่วยงาน					
16.	ผู้บริหารมีการพิจารณาความดีหรือการเลื่อนขั้นพิจารณาจากความรู้ความสามารถและมีกระบวนการที่ตรวจสอบได้				
17.	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นปัญหาและดำเนินการแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้ปฏิบัติ				
18.	ผู้บริหารให้ความสนใจและเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานรวมถึงการเสียดสีและมีความรับผิดชอบร่วมกันกับผู้ปฏิบัติงาน				

ข้อ	องค์ประกอบเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน			
		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
<b>บทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มี ความสมดุล</b>					
19 .	หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญ ต่อการพักผ่อนที่เพียงพอรวมทั้ง การดูแลสุขภาพตนเอง				
20 .	ภาระการทำงานในหน่วยงานที่ได้ รับผิดชอบในปัจจุบันไม่ทำให้เกิด ปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพและจิตใจ				
21 .	หน่วยงานของท่านมีการ กำหนดเวลาการทำงานที่ เหมาะสมในแต่ละวัน				
<b>ประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม</b>					
22 .	หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญ ร่วมมือในการจัดกิจกรรมที่เป็น ประโยชน์ต่อสังคม				
23 .	หน่วยงานของท่านมีส่วน ช่วยเหลือสังคมในด้านต่าง ๆ เช่น ช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติต่าง ๆ/ บริจาคโลหิต				
24 .	หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญ ร่วมมือกับ โครงการต่าง ๆ ของ ส่วนราชการอื่น ๆ				