

คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว

ณัฐรดา พันธุ์ดี

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
กลุ่มวิชาการบริหารทั่วไป  
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา  
มีนาคม 2559  
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

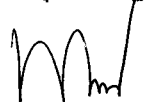
อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์ และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ได้พิจารณางานนิพนธ์  
ของ นางสาวณัฐรดา พันธุ์ดี ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา ตามหลักสูตร  
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์

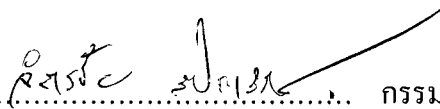


.....  
(รองศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต)

คณะกรรมการควบคุมมาตรฐานงานนิพนธ์



..... ประธานกรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต)

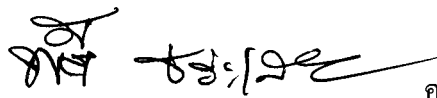


..... กรรมการ  
(ดร.จักรชัย สือประเสริฐสิทธิ)



..... กรรมการและเลขานุการ  
(ดร.ชิตพล ชัยมะดัน)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป ของมหาวิทยาลัยบูรพา



..... คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พนิชย์ ธารเสนา)

วันที่ 8 เดือน มีนาคม พ.ศ.2559

## กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงด้วยดี เนื่องจากผู้วิจัยได้รับความช่วยเหลืออนุเคราะห์ และคำปรึกษาเป็นอย่างดีจาก ดร.จิตพล ชัยมะคัน อาจารย์ที่ปรึกษาในการทำงานนิพนธ์ครั้งนี้ที่ได้ให้คำแนะนำและตรวจแก้ไขงานนิพนธ์ฉบับนี้จนสำเร็จอย่างสมบูรณ์ ผู้ศึกษา จึงขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณ ดร.จักรชัย สือประเสริฐสุทธิที อาจารย์ประจำ วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา นายวุฒิพงษ์ บำรุงโพธิ์ ผู้อำนวยการกองช่าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว, นางพิชามณูช กัลลบุตรพา ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วและบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วทุกท่าน ที่เสียสละเวลาอันมีค่าให้ความร่วมมือในการให้ความอนุเคราะห์กรอกแบบสอบถาม ในการเก็บข้อมูล และเก็บแบบสอบถาม ซึ่งเป็นประโยชน์อย่างมากต่อการวิจัย ส่งผลให้การวิจัย สำเร็จลุล่วงด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา และญาติพี่น้อง ที่ให้กำลังใจในการศึกษา และให้การสนับสนุนในทุก ๆ ด้านอย่างดีที่สุดเสมอมา

สุดท้ายนี้ผู้ศึกษารู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของทุก ๆ ท่านที่ได้กล่าวมาข้างต้น

ณัฐรดา พันธุ์ดี

57930113: กลุ่มวิชา: การบริหารทั่วไป; รป.ม. (การบริหารทั่วไป)

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการทำงาน/ องค์การบริหารส่วนท้องถิ่น

นั้จรดา พันธุ์ดี: คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว กรณีศึกษา: พื้นที่อำเภอวังน้ำเย็น (QUALITY OF WORK LIFE AMONG PESONNEL WORKING FOR SA KAEO ADMINISTRATIVE ORGANIZATION) อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์: ชิตพล ชัยมะดัน, ปร.ค. 98 หน้า. ปี พ.ศ. 2559.

การศึกษาวิจัย มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว และ (2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ทำการศึกษาจากบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว จำนวน 152 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูลได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยประชากร

ผลการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านสิ่งแวดล้อมถูกสุขลักษณะและความปลอดภัย เป็นอันดับ 1 รองลงมาคือ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานที่ปฏิบัติกับสังคมในชุมชน ด้านความมีระเบียบ กฎเกณฑ์ และความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน ด้านการส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ด้านการมีส่วนร่วมและการยอมรับในสังคม ด้านความสมดุลระหว่างการดำเนินชีวิตส่วนตนกับชีวิตการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว พบว่า บุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ที่เป็นเพศชาย มีคุณภาพชีวิตในการทำงานมากกว่าเพศหญิง มีอายุ 20-30 ปี สถานภาพโสด มีรายได้ 10,000-20,000 บาท ตำแหน่งพนักงานจ้าง ๑ ระดับสูงกว่าปริญญาตรีและ ระยะเวลา 6-10 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานมากกว่าระยะเวลาอื่น ๆ

57930113: MAJOR: GERNERAL ADMINISTRATION; M.P.A.

(GERNERAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: QUALITY OF WORK LIFE/ SA KAEO ADMINISTRATIVE  
ORGANIZATION

NUTRADA PANDEE: QUALITY OF WORK LIFE AMONG PESONNEL  
WORKING FOR SA KAEO ADMINISTRATIVE ORGANIZATION. ADVISOR:  
CHITTAPOL CHAIMADAN, Ph.D. 98 P. 2016.

The purpose of this study was twofold. First, it aimed at examining quality of work life among personnel working for Sa Kaeo Administrative Organization. Also, this study attempted to compare the level of quality of work life among these personnel as classified by gender, age, marital status, amount of average monthly income, work position, educational level, and work length. The subjects participating in this study were 152 personnel working for Sa Kaeo Administrative Organization. The data were collected by a questionnaire. The statistical tests used to analyze the collected data included frequency, percentage, means, standard deviation, and means comparison.

The results of the study revealed that quality of work life among personnel working for Sa Kaeo Administrative Organization was found at a high level. When considering each aspect, the one in relation to hygienic environment and safety was rated the highest, followed by fair and adequate compensation, relationship between assigned work and community society, career-path development, rules/regulations, and justice in working, social participation and acceptance, balance between personal life and work life, opportunity for self, knowledge, and ability development, respectively.

Based on the results from the comparisons, it was shown that the personnel working for Sa Kaeo Administrative Organization who were male had a higher level of quality of work life than their female counterparts, aged 20-30, being single with monthly income of 10,000-20,000 baht, holding a position of employed staff, having an education higher than a bachelor's degree, and having a work length of 6-10 years, and having a 6-10 years of experience had a higher level of quality of work life than other groups.

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
สารบัญ .....	ฉ
สารบัญตาราง .....	ช
สารบัญภาพ .....	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย .....	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ .....	5
ขอบเขตการวิจัย .....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	9
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน .....	9
ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว.....	17
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	30
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	34
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย .....	34
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	34
การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	35
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	36
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	36
เกณฑ์การแปลผล.....	37
4 ผลการวิจัย .....	38
ตอนที่ 1 ผลวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	39

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ตอนที่ 2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของบุคลากร ที่ปฏิบัติงานสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว .....	41
ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้นำท้องที่ต่อคุณภาพ การให้บริการทางการเงินและบัญชีของที่ทำให้การปกครองอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว .....	52
5 การสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	67
สรุปผลการวิจัย .....	67
อภิปรายผล .....	70
ข้อเสนอแนะ .....	76
บรรณานุกรม .....	78
ภาคผนวก .....	81
ภาคผนวก ก .....	82
ภาคผนวก ข .....	90
ประวัติย่อของผู้วิจัย .....	98

## สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	กำลังหน่วยงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว .....	19
2	สรุปตัวแปรอิสระ.....	33
3	จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล .....	39
4	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็น ของบุคลากรสังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ในด้านค่าตอบแทนที่ เป็นธรรมและเพียงพอ.....	41
5	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากร สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ในด้านสิ่งแวดล้อมถูกสุขลักษณะ และความปลอดภัย.....	42
6	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากร สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ในด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน .....	44
7	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากร สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ในด้านการส่งเสริมความเจริญก้าวหน้า ให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน .....	45
8	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากร สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ในด้านการมีส่วนร่วมและการยอมรับ ในสังคม.....	46
9	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากร สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ในด้านความมีระเบียบ กฎเกณฑ์ และความเป็นธรรม ในการปฏิบัติงาน .....	48
10	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากร สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ในด้านความสมดุลระหว่าง การดำเนินชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงาน .....	49
11	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากร สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ในด้านความมีระเบียบ กฎเกณฑ์ และความเป็นธรรม ในการปฏิบัติงาน .....	50



## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
12 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและผลการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากร สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว .....	51
13 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรสังกัดองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดสระแก้ว จำแนกตามเพศ .....	52
14 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว จำแนกตามอายุ.....	54
15 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว จำแนกตามสถานภาพสมรส .....	56
16 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน .....	58
17 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	61
18 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว จำแนกตามระดับการศึกษา .....	63
19 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน .....	65

## สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
2 โครงสร้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว .....	20

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในสถานการณ์ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอก ไม่ว่าจะเป็นสภาพแวดล้อมระดับโลก สภาพแวดล้อมระดับชาติและสภาพแวดล้อมระดับท้องถิ่น ในด้านภาวะเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ต่างล้วนมีผลทำให้องค์กรต่าง ๆ ต้องปรับเปลี่ยนโครงสร้าง นโยบายและการบริหาร โครงการ สภาพทางเศรษฐกิจของประเทศที่อยู่ในสภาวะตกต่ำ และการเปลี่ยนแปลงทางสังคม ความล่าช้าของเทคโนโลยีสารสนเทศส่งผลให้ภาครัฐ ต้องปรับปรุงระบบราชการให้ก้าวหน้าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของกระแสโลก หน่วยงาน ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ต้องทบทวนบทบาท แผนงานและวิธีการบริหารงาน ค้นหาแนวทาง การปฏิบัติงานในอนาคต เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างต่อเนื่อง สามารถเผชิญกับปัญหาภาวะคุกคามและการแข่งขันที่สูงขึ้น ได้ โดยมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กำหนดแผนและนโยบาย ที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม การเปลี่ยนแปลง โครงสร้าง นโยบาย และการบริหารงานขององค์กร ยังได้ส่งผลโดยตรงต่อบุคลากรที่ปฏิบัติงานภายใต้ นโยบาย และการบริหารที่เปลี่ยนแปลงได้ (รุจิ อุษิตศิลป์ศักดิ์, 2546)

“คน” ในฐานะศูนย์กลางของการพัฒนา ซึ่งหากมองประเทศเป็นองค์กรขนาดใหญ่ที่สุดแล้ว เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ตั้งแต่ฉบับที่ 8 เป็นต้นมา จึงได้เน้นการพัฒนา “คน” เป็นศูนย์กลางของการขับเคลื่อนทางสังคม ตลอดจนการพัฒนาประเทศ ภาวะเศรษฐกิจและการเงินที่ประเทศไทย ได้ประสบมาในช่วง พ.ศ. 2540 จนถึงปัจจุบัน ได้สะท้อนสภาพของปัญหาและความท้าทายในการบริหารจัดการ โดยเฉพาะทางด้านทรัพยากรมนุษย์เป็นอย่างดี องค์กรจำนวนหนึ่งจึงได้ตระหนักถึงการลดขนาดองค์กร (Down sizing) ซึ่งมีวัตถุประสงค์หลัก คือ การลดขนาดของบุคลากรลงให้พอเหมาะกับงานที่ต้องทำ จะเห็นได้ว่า ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนต่างตอบรับบทเรียนจากวิกฤตที่ผ่านมาโดยใช้แนวทางต่าง ๆ เช่น นโยบายการเกษียณอายุราชการที่กำหนดของภาคราชการ โครงการจากกันด้วยดี ของภาคเอกชน ล้วนเป็นภาพสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นที่ทุกองค์กรจะต้องหันมาทบทวน และวางแผนทาง ด้านคน ซึ่งหมายถึง ทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรนั้น

“บุคลากร” ขององค์กรจึงเป็นปัจจัยขั้นพื้นฐาน ที่มีความสำคัญและเป็นทรัพยากร ที่ต้องดูแลและทะนุถนอม มีคุณค่าต่อการบริหารองค์กร บุคลากรที่ดีจะอำนวยความสะดวก

และสร้างความสำเร็จให้แก่องค์กร ผู้บริหารจำเป็นต้องดูแลเอาใจใส่กระบวนการทำงาน และสิ่งอำนวยความสะดวก ตลอดจนสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ไม่ใช่มองแต่เพียงเรื่องของค่าจ้างและเงินเดือน แต่ต้องครอบคลุมถึงสิทธิความเป็นมนุษย์ หากผู้ปฏิบัติงาน ไม่มีความสุขในการทำงานเงื่อน ไขนี้อาจจะเป็นสาเหตุใหญ่ ของการทำงานที่ไร้ประสิทธิภาพ ทำให้คนงานขาดงาน ลาออกจากงานสูง และส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพดำเนินงานขององค์กร ในที่สุด

การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง อาจกล่าวได้ว่าการทำงานเป็นส่วน หนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใด ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมอุตสาหกรรม คาดกันว่า มนุษย์ ได้ใช้เวลาถึงหนึ่งในสามของชีวิตเป็นอย่างน้อยอยู่ใน โรงงานหรือสำนักงาน และยังเชื่อว่า ในอนาคตอันใกล้นี้ มนุษย์จำเป็นต้องใช้เวลาของชีวิตเกี่ยวข้องกับการทำงานเพิ่มขึ้นไปอีก เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงาน มีความสุขในการทำงาน ฝ่ายบริหารต้องสนใจ สิ่งแวดล้อม ทัศนคติ สุขภาพ อนามัย อารมณ์ จิตใจและปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการทำงาน เพื่อลดปัญหาและเป็นการส่งเสริม ใ้บุคลากรทำงาน อย่างมีคุณภาพเกิดผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานบุคคล ผู้บริหารต้องสามารถ เข้าถึงความต้องการของบุคลากรในองค์กร ผสมผสานความต้องการให้สอดคล้องกับเป้าหมาย ขององค์กรเพราะองค์กรที่มีประสิทธิภาพเกิดขึ้นจากบุคลากรทุกคนในองค์กรร่วมกันทำงาน ใ้บรรลุตามเป้าหมายและมีความรู้สึกเป็นสุขในการทำงาน มีความสุขที่เป็นสมาชิกขององค์กร และมีความภูมิใจ ในชื่อเสียงขององค์กร ซึ่งหมายถึงคุณภาพชีวิตของคนในองค์กร (Quality of working life) ที่เรียกว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน (เชี่ยวชาญ อาศุวัฒน์กุล, 2530)

คุณภาพชีวิตการทำงาน ในความหมายกว้าง ได้แก่ ความสุขใจ และความพึงพอใจ ในการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร (Smith, 1981; Zhan, 1992) บุคลากร ที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี จะมีความรู้สึกว่างานมีความสำคัญและมีคุณค่า ตนเองมีความผูกพัน กับงาน มีแรงจูงใจ เสียสละและทุ่มเทใ้กับการทำงาน การได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และการตัดสินใจในเป้าหมายและวิธีการทำงาน มีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร รวมถึงมีความสัมพันธ์ภาพที่ดีร่วมกันระหว่างบุคคลในองค์กร องค์กรที่มีประสิทธิภาพ ต้องเกิด จากบุคลากรทุกคนในทุกระดับในองค์กรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี โดยร่วมกันทำงานใ้บรรลุ เป้าหมาย แม้องค์กรที่มีเทคโนโลยีสูงก็ยังมีจำเป็นต้องอาศัยคนในการควบคุมดูแลแก้ไข ปัญหาการดำเนินงานของเครื่องจักรกลและเทคโนโลยีอยู่นั่นเอง (สมยศ นาวิการ, 2533)

องค์กรที่สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงจะสามารถปรับเปลี่ยนบุคลากร ของตนเองใ้ประสบความสำเร็จในการทำงานได้นั้น มีตัวบ่งชี้ คือ ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ที่ดีของบุคลากร หรือสมาชิกในองค์กร (Meleis & Trangenstein, 1994) องค์กรจะเสริมสร้างบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีได้ด้วยการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และมีทักษะเพิ่มมากขึ้น เพื่อสามารถปรับตัวอยู่ได้ในสถานการณ์เปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ทั้งทางด้านวิชาการและเทคโนโลยีใหม่ ๆ รวมทั้งการสร้างสัมพันธภาพที่ดีให้เกิดขึ้นระหว่างบุคลากรให้บุคลากรมีส่วนร่วมกับองค์กรในการดำเนินงานการแก้ไขปัญหา การตัดสินใจ และการรับรู้ในความก้าวหน้าขององค์กร รวมถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อตนเองในทุกช่วงเวลาเปลี่ยนแปลงด้วย

การดำเนินงานขององค์กรบริหารส่วนจังหวัดจะเห็นได้ว่าการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ต้องอาศัยบุคลากรขององค์กรบริหารส่วนจังหวัดเป็นตัวขับเคลื่อนให้งานสำเร็จตามนโยบายของผู้บริหารองค์กรบริหารส่วนจังหวัด ที่กำหนดให้บุคลากรปฏิบัติ แต่ในกระบวนการทำงานดังกล่าว เราไม่สามารถรับรู้ได้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรนี้จะดำรงอยู่ในสภาพอย่างไร โดยหัวหน้างานหรือหน่วยราชการที่เกี่ยวข้อง จะต้องให้ความสำคัญหรือให้การดูแลบุคลากรให้มากยิ่งขึ้น ไม่ว่าจะเป็นด้านค่าตอบแทน ด้านสุขลักษณะ และความปลอดภัย ด้านการพัฒนาความสามารถ ด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงในงานด้านบูรณาการทางสังคม ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน และด้านการปฏิบัติงานในสังคม เป็นต้น

องค์กรบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว แบ่งส่วนราชการออกเป็น สำนักปลัดองค์กรบริหารส่วนจังหวัด กองกิจการสภาองค์กรบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว กองแผนและงบประมาณ กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองพัสดุและทรัพย์สิน และกองการเจ้าหน้าที่ (กองการเจ้าหน้าที่ องค์กรบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว, 2558) การแบ่งส่วนราชการดังกล่าว จำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีความรู้ ความชำนาญ ในตำแหน่งงานนั้น ๆ ภายในส่วนราชการจึงทำให้องค์กรบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว มีบุคลากร ที่มีวุฒิการศึกษาที่แตกต่างกันตามลำดับหน้าที่การงาน ทั้งพนักงาน ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง องค์กรบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว จากคนหลาย ๆ กลุ่ม เข้ามาทำงานร่วมกัน ทั้งคนต่างจังหวัด และคนในท้องถิ่นเอง ระดับคุณภาพในการดำรงชีวิต จึงแตกต่างกันออกไป เมื่อเข้ามาในองค์กรเดียวกันแล้ว บุคคลจำเป็นต้องมีการติดต่อประสานงานกันภายในหน่วยงานเดียวกัน จะต้องมีเวลาอยู่กับการทำงานมากขึ้น การศึกษาพฤติกรรมของบุคลากรสังกัดองค์กรบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว จึงเป็นเรื่องน่าสนใจที่เป็นตัววัดระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของบุคลากรสังกัดองค์กรบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว การให้ความสำคัญและให้ความสนใจ ในเรื่องพฤติกรรม และคุณภาพชีวิตบุคลากรเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรให้พร้อม ที่จะทุ่มเททั้งกาย ทั้งใจ ในชีวิตของการทำงานและที่สำคัญทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้น จะเห็นได้ว่าทรัพยากร

บุคคลภายในองค์กรเป็นสิ่งสำคัญในการนำพาองค์กรประสบความสำเร็จ บรรลุวัตถุประสงค์ และตรงเป้าหมายที่ตั้งไว้

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความประสงค์ที่จะวิจัยถึงเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ตำบลท่าเกษม อำเภอเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว ว่าอยู่ในระดับใด ? มีปัจจัยใดบ้างที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้น และเราควรมีนโยบายในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลอย่างไร ? ผลที่ได้ในแต่ละข้อนั้น จะได้นำเสนอต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการแก้ไข กับปัญหาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ตำบลท่าเกษม อำเภอเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้วต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

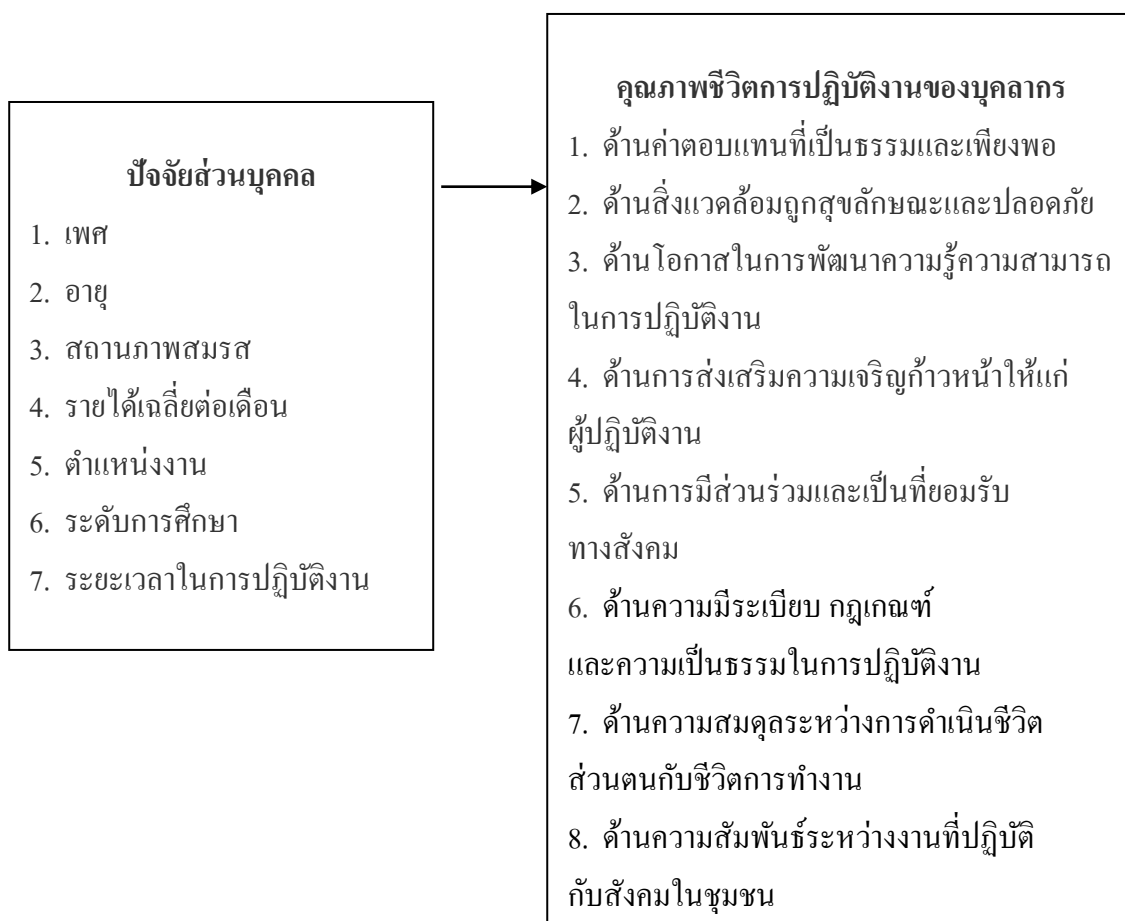
1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำแนวคิดวิธีการวัดคุณภาพในการปฏิบัติงาน ตามเกณฑ์การสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของฮิวส์และคัมมิงส์ (Huse & Cummings, 1989, pp. 199-200) มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้

## ตัวแปรอิสระ

## ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว
2. ทราบผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว
3. นำผลการวิเคราะห์ใช้เป็นข้อมูลเพื่อนำไปปรับปรุงพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว

## ขอบเขตการวิจัย

### ขอบเขตของเนื้อหา

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วและ เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว โดยกำหนดตัวแปรที่ศึกษาออกเป็น ดังนี้

1. ตัวแปรอิสระ (Independent variable) ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรสรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงานระดับการศึกษาและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
2. ตัวแปรตาม (Dependent variable) ได้แก่
  - 2.1 ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ
  - 2.2 ด้านสิ่งแวดล้อมถูกสุขลักษณะและปลอดภัย
  - 2.3 ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน
  - 2.4 ด้านการส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน
  - 2.5 ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม
  - 2.6 ด้านความมีระเบียบ กฎเกณฑ์ และความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน
  - 2.7 ด้านความสมดุลระหว่างการดำเนินชีวิตส่วนตนกับชีวิตการทำงาน
  - 2.8 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานที่ปฏิบัติกับสังคมในชุมชน

### ขอบเขตด้านพื้นที่และประชากร

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาข้อมูลจากกลุ่มบุคลากรที่ดำรงตำแหน่งข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ฯ ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว จำนวน 152 คน (กองการเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว, 2558) (ณ วันที่ 30 กันยายน พ.ศ. 2558)

### ขอบเขตด้านระยะเวลา

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้ระยะเวลาในการศึกษา ระหว่างเดือน ตุลาคม-ธันวาคม พ.ศ. 2558 รวมระยะเวลา 3 เดือน

## นิยามศัพท์เฉพาะ

1. คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สภาพการดำรงชีวิตของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ความพึงพอใจในการทำงานอันจะทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรดีขึ้น และมีความสุขในการปฏิบัติงาน
2. คุณภาพชีวิต หมายถึง สภาพการดำรงชีวิตของบุคลากร ความพึงพอใจในการทำงานอันจะทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรดีขึ้น และมีความสุขในการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถ



ประเมินได้จากปัจจัยทั้ง 8 ด้าน ได้แก่

2.1 ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ หมายถึง ค่าตอบแทนที่ข้าราชการได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีวิต การได้รับเงินปรับเพิ่มในแต่ละปี การได้รับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่เหมาะสมและเพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายของตนเอง และครอบครัวกับสภาวะทางเศรษฐกิจในปัจจุบัน

2.2 ด้านสิ่งแวดล้อมถูกสุขลักษณะและปลอดภัย หมายถึง บุคลากรมีความสะอาด ความปลอดภัยในการทำงาน มีสุขภาพกายและจิตที่ดี มีความคล่องตัวในการเดินทางมาทำงาน มีบรรยากาศในการทำงานที่ดีมีวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

2.3 ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน หมายถึง การให้โอกาสแก่บุคลากรได้พัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง เพื่อนำความรู้ความสามารถของตนเองมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรให้มากที่สุด

2.4 ด้านการส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง การส่งเสริมให้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถมีความก้าวหน้าในอาชีพการงาน มีการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น

2.5 ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคมหมายถึง บุคลากรมีส่วนร่วมในการคิด และพัฒนางานในหน่วยงาน และเป็นที่ยอมรับในองค์กรและสังคมภายนอก

2.6 ด้านความมีระเบียบ กฎเกณฑ์ และความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน หมายถึง การดำรงชีวิตตามหลักธรรมาภิบาล การปฏิบัติงาน ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาจะต้องให้ความเสมอภาค และเป็นธรรมต่อบุคลากรทุกคนในองค์กร ต้องมีกฎ ระเบียบ และข้อบังคับ และบุคลากรสามารถใช้สิทธิต่าง ๆ และความมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรได้

2.7 ด้านความสมดุลระหว่างการดำเนินชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงาน หมายถึง การทำงานต้องมีความสมดุลและสัมพันธ์กันระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว การทำงานในลักษณะและปริมาณที่เหมาะสมแก่สภาพการดำเนินชีวิตส่วนตัวของบุคลากร เพื่อให้มีโอกาสในการพักผ่อน หรือมีเวลาใช้ชีวิตส่วนตัว อยู่กับครอบครัวและสังคมได้อย่างมีความสุข

2.8 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานที่ปฏิบัติกับสังคมในชุมชน หมายถึง การทำงานที่มีความสัมพันธ์กับสังคมและชุมชน และได้ทำงานที่เป็นประโยชน์หรือมีส่วนร่วมกับชุมชน และสังคม ได้เห็นคุณค่า มีความศรัทธา ซึ่งต่างฝ่ายก็ได้ประโยชน์ร่วมกัน

3. บุคลากร หมายถึง ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว ที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว

4. เพศ หมายถึง เพศชายและเพศหญิงของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว
5. อายุ หมายถึง ระยะเวลาตั้งแต่เกิดจนถึงปัจจุบัน โดยนับเป็นปีของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วจำแนกเป็น (1) ระหว่าง 20-30 ปี (2) ระหว่าง 31-40 ปี (3) ระหว่าง 41-50 ปี (4) ตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป
6. สถานภาพสมรส หมายถึง สถานภาพการแต่งงานที่เป็นจริงตามพหุคูณในปัจจุบันของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว
7. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน หมายถึง รายได้สุทธิต่อเดือนของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว จำแนกเป็น (1) ต่ำกว่า 10,000 บาท (2) 10,000-20,000 บาท (3) 20,001-30,000 บาท (4) 30,001-40,000 บาท (5) 40,001 บาทขึ้นไป
8. ตำแหน่งงาน หมายถึง สาขาอาชีพที่บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วดำรงอยู่ ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ฯ อื่น ๆ
9. ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว จำแนกเป็น 3 ระดับ คือ (1) ต่ำกว่าปริญญาตรี (2) ปริญญาตรี (3) ปริญญาโทขึ้นไป
10. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หมายถึง อายุการทำงานหรือระยะเวลาการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว จำแนกเป็น (1) ต่ำกว่า 5 ปี (2) ตั้งแต่ 6-10 ปี (3) ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว” ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
  - 1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน
  - 1.2 องค์ประกอบเกณฑ์คุณภาพชีวิตในการทำงาน
  - 1.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
2. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### แนวคิด เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

##### ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

วิฑูรย์ เดโช (2541, หน้า 12) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตไว้ว่า คุณภาพชีวิตเป็นความรู้สึกของการอยู่อย่างพอใจ มีความสุขความพอใจต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ของชีวิตที่มีส่วนสำคัญต่อบุคคลนั้น ๆ โดยได้ชี้ให้เห็นว่ามีปัจจัยหลายประการที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตอัน ได้แก่ อาหาร สุขภาพอนามัย โภชนา การศึกษา สิ่งแวดล้อมและทรัพยากรที่อยู่อาศัย รายได้

วิฑูรย์ เดโช (2541, หน้า 16) ได้อธิบายเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตไว้ว่า ในแง่เศรษฐกิจ คุณภาพชีวิตเป็นเรื่องที่ผู้คนส่วนใหญ่มีความสุขและมีความสุขสบายทางด้านวัตถุ คุณภาพชีวิตจึงหมายถึงการที่ผู้คนมีความสามารถที่จะทำมาหากิน มีรายได้เพียงพอสำหรับการใช้จ่ายในสิ่งจำเป็นพื้นฐานต่อการดำรงชีวิตและมีเวลาว่างสำหรับการพักผ่อน ตลอดจนมีโอกาสที่จะนารายได้ไปใช้สอยได้ตามความพอใจ ซึ่งกล่าวโดยสรุปได้ว่า เป็นการที่บุคคลมีทางเลือกหลากหลายใน การกำหนดรูปแบบหรือวิถีชีวิต

มาลี สบายยิ่ง (2546, หน้า 2) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตต้องรวมถึงการที่เราสามารถแสวงหาปัจจัยและบริการต่าง ๆ นอกจากนี้ยังรวมไปถึง สุขภาพ ความคิด อารมณ์สิทธิ ความยุติธรรมทางกฎหมาย ระดับการศึกษาของคนทุกวัย และปราศจากมลภาวะจากสภาพแวดล้อม นอกจากนี้ คุณภาพชีวิต ยังเกี่ยวข้องกับที่อยู่อาศัยที่ดี โอกาสในการพักผ่อนหย่อนใจ และนันทนาการ มีความสัมพันธ์ที่ดี มีความรักความอบอุ่นภายในครอบครัว รวมทั้งสามารถปรับตัวกับ

## ความเปลี่ยนแปลงของสังคม

มาลี สบายยิ่ง (2546, หน้า 16) ได้อธิบายความหมายของคำว่าคุณภาพชีวิตไว้ว่า คุณภาพชีวิตไม่ได้หมายถึงการกินอยู่ดีทางด้านวัตถุเพียงอย่างเดียว แต่จะต้องประกอบด้วยสุขภาพจิต ความสามารถในการสร้างสรรค์ ความมีศักดิ์ศรี การได้รับการยอมรับ การรู้สึกว่าเป็นที่รักของคนอื่น และการปราศจากความกลัวและความกังวล

จากความหมายที่ได้กล่าวทั้งหมดสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การทำงานที่มีศักดิ์ศรีเหมาะสมกับเกียรติภูมิ ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบ มีกฎหมายคุ้มครอง มีค่าตอบแทนที่คุ้มค่า และการทำงานให้มีความสุขมีคุณภาพที่ดีต้องมีสภาพแวดล้อมที่ดี มีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ ในการปฏิบัติงานที่อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน รวมถึงโอกาสและได้รับการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง และผสมผสานการทำงานกับชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม คุณภาพชีวิตในการทำงานดีมีความสุข

### องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

Huse and Cummings (1989, pp. 199-200) มีองค์ประกอบ 8 ด้าน ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ หมายถึง ผลประโยชน์ตอบแทนจากการทำงาน ในรูปของเดือนและค่าตอบแทน สวัสดิการ เพื่อให้เกิดความมั่นคง ที่ได้รับในการปฏิบัติงาน ที่พอใช้ในการเลี้ยงชีพแก่ตนเองและครอบครัว ซึ่งมีความเหมาะสมกับภารกิจและตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับ รวมถึงเป็นไปตามสภาพเศรษฐกิจ ในการดำรงชีพในปัจจุบัน อย่างเพียงพอและยุติธรรม
2. สิ่งแวดล้อมถูกสุขลักษณะและปลอดภัย หมายถึง บรรยากาศ สถานที่ทำงาน อุปกรณ์เครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ทำให้พนักงาน มีความพึงพอใจในการทำงานยิ่งขึ้น ทำให้พนักงานมีสุขภาพกาย และจิตที่ดี มีความคล่องตัวในการทำงาน พนักงานมีความรักและความสามัคคี ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดความศรัทธาต่อองค์กร
3. โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน หมายถึง การให้โอกาสแก่พนักงานในการศึกษา เรียนรู้เพิ่มเติมในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ
4. การส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง การส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในอาชีพการทำงาน ที่ตรงกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลได้มีการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน โดยมีเงื่อนไขโดยกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของงาน
5. การมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม หมายถึง การเปิดโอกาสให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ทั้งในการทำงานและการแสดงความคิดเห็นที่จะสร้างความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่นหรือหน่วยงานอื่น

6. ความมีระเบียบ กฎเกณฑ์ และความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติงาน ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาจะต้องให้ความเสมอภาค และเป็นธรรมต่อพนักงานทุกคนในองค์กร ต้องมีกฎ ระเบียบ และข้อบังคับ และพนักงานสามารถใช้สิทธิต่าง ๆ และความมีอิสระ ในการแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรได้

7. ความสมดุลระหว่างการดำเนินชีวิตส่วนตนกับชีวิตการทำงาน หมายถึง การทำงาน ต้องมีความสมดุลและสัมพันธ์กันระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว การทำงานในลักษณะและปริมาณที่เหมาะสมแก่สภาพการดำเนินชีวิตส่วนตัวของพนักงาน เพื่อให้มีโอกาสนในการพักผ่อน หรือมีเวลาใช้ชีวิตส่วนตัวอยู่กับครอบครัวและสังคมได้อย่างมีความสุข

8. ความสัมพันธ์ระหว่างงานที่ปฏิบัติกับสังคมในชุมชน หมายถึง การทำงาน ที่มีความสัมพันธ์กับสังคมและชุมชน และได้ทำงานที่เป็นประโยชน์หรือมีส่วนร่วมกับชุมชน และสังคม ได้เห็นคุณค่า มีความศรัทธา ซึ่งต่างฝ่ายก็ได้ประโยชน์ร่วมกัน

Lawin (1981, pp. 47-51) ได้เสนอองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 10 ประการ คือ

1. ค่าจ้างและผลประโยชน์ที่ได้รับ
2. เงื่อนไขของการทำงาน
3. เสถียรภาพของการทำงาน
4. การควบคุมการทำงาน
5. การปกครองตนเอง
6. การยอมรับ
7. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
8. วิธีพิจารณาการร้องเรียน
9. ความพร้อมของทรัพยากรที่มีอยู่
10. ความอาวุโส

Feldman and Arnold (1983) ได้กล่าวว่าสิ่งที่จะทำให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานได้นั้น มีด้วยกันทั้งสิ้น 16 ประการ ดังนี้

1. ความมั่นคง
2. ค่าตอบแทนและรางวัลที่ยุติธรรม
3. มีความเที่ยงธรรมในสถานที่ทำงาน
4. มีการผ่อนคลายการบังคับบัญชาและใช้อำนาจในการจัดการ
5. งานมีความสำคัญและน่าสนใจ

6. มีความหลายของงานที่ได้รับมอบหมาย
  7. มีความท้าทาย
  8. สามารถควบคุมตนเอง งาน และสถานที่ทำงานได้
  9. มีอิสระในการตัดสินใจและรับผิดชอบงาน
  10. มีโอกาสเรียนรู้และเจริญก้าวหน้า
  11. รับทราบและได้เรียนรู้จากผลการทำงาน
  12. มีอำนาจในการทำงาน
  13. ได้รับการสนับสนุนจากสังคม
  14. อนาคตที่ก้าวหน้า
  15. การใช้เวลาในการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้เหมาะสม
  16. มีทางเลือกให้พนักงานเลือกปฏิบัติในสิ่งที่ชอบ สนใจ และคาดหวัง
- ดังที่กล่าวมาสามารถสรุปปัจจัยชีวิตคุณภาพชีวิตการทำงานเป็น 3 องค์ประกอบหลัก ๆ

ได้แก่ องค์ประกอบที่เป็นเงื่อนไขในการทำงาน ซึ่งเป็นเรื่องของผลประโยชน์ ความมั่นคง และความก้าวหน้าในการทำงาน องค์ประกอบเกี่ยวกับลักษณะงาน ซึ่งเป็นเรื่องของ ความน่าสนใจ ความหลากหลายและความท้าทายของงาน และองค์ประกอบเกี่ยวกับสภาพของการทำงาน ได้แก่ ความมีอิสระ การได้รับการยอมรับ การสื่อสารในองค์กร ปัจจัยสนับสนุนการทำงานและจังหวะหรือเวลาว่างของชีวิต

Kossen (1991) ได้กล่าวไว้ว่า สิ่งที่จะทำให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่

1. การเพิ่มคุณค่า และความรับผิดชอบในงาน (Job enrichment) เป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้รับการยอมรับ ประสบผลสำเร็จ เจริญก้าวหน้า
2. เพิ่มปริมาณงานทั้งในเรื่องการขยายงานและเพิ่มความรับผิดชอบ (Getting loaded vertically horizontally) เป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้น
3. สร้างสรรค์งาน (Creating whole job) การสร้างสรรค์งานให้หลากหลายมากขึ้น จะทำให้สนองความต้องการได้ และหากพนักงานมีโอกาสที่จะใช้ความคิด และทักษะที่มีอยู่จะทำให้เกิดความพึงพอใจและภูมิใจตนเอง
4. มีการหมุนเวียนงาน ฝึกรวมข้ามสายงาน และใช้ทักษะหลากหลาย (Rotating job, Cross-training and multiskilling) จะช่วยทำให้พนักงานได้เรียนรู้มากขึ้น สามารถโอนย้าย ข้ามสายงานได้ และโอกาสที่จะได้ใช้ทักษะมากขึ้น
5. เปลี่ยนงานที่น่าเบื่อไปสู่งานที่ถูกใจ (Do two "Dulls" equal enrichment) จะทำให้เกิดความน่าสนใจและพึงพอใจมากขึ้น โดยอาศัยวิธีการเพิ่มคุณค่าและความรับผิดชอบในงาน

6. ใ้การชมเชยและการยอมรับ (A liberal lacing of praise and recognition) จะทำให้  
เกิดความน่าสนใจและพึงพอใจมากขึ้น โดยอาศัยวิธีการเพิ่มคุณค่าและความรับผิดชอบในงาน

7. การให้ค่าตอบแทนที่ดี (Providing well pay) อาจจะมีการเตรียมรางวัลสำหรับ  
ผู้ที่ประพฤติปฏิบัติคนดี จะเป็นแรงสนับสนุนให้ผู้ที่ขาดงานและมาทำงานสายปฏิบัติคนใหม่

8. สร้างความรับผิดชอบในงาน (Building responsibility in to job) เปิดโอกาส  
ให้พนักงานได้ตัดสินใจอย่างอิสระในงานที่มีความสำคัญ

9. มีสถานที่เลี้ยงเด็กสำหรับลูกพนักงาน (Providing child care for employee s'children)  
จะเป็นการช่วยเพิ่มขวัญกำลังใจให้กับพนักงาน และยังช่วยให้ลดการขาดงาน หรือการมาทำงาน  
สายของพนักงานได้

10. ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน (Modifying work environment) เช่น การสร้าง  
บรรยากาศการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมให้มีสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานโดยการเปิดเพลง มีเวลาพัก  
มีการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ

11. มีโปรแกรมส่งเสริมสุขภาพ (Providing wellness program) เพื่อให้ร่างกายแข็งแรง  
สมบูรณ์แล้ว จะทำให้เกิดผลดีต่อตัวพนักงานเองและต่องานที่ทำ ช่วยลดความเครียดลดภาวะ  
ของการเป็นโรคหัวใจ และทำให้เกิดความสุขในการทำงาน

สรุปได้ว่า Kossen ได้กล่าวถึงทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าจะต้อง  
ประกอบด้วย การเพิ่มคุณค่า และความรับผิดชอบในงาน เป็นการเปิด โอกาสให้พนักงานได้มี  
การเรียนรู้เพิ่มมากขึ้น ให้พนักงานมีโอกาสที่จะใช้ความคิดได้ใช้ทักษะหลากหลาย เปลี่ยนงาน  
ที่น่าเบื่อไปสู่งานที่ถูกต้อง ให้การชมเชยและการยอมรับ การให้ค่าตอบแทนที่ดี และการมีสภาพ  
แวดล้อมในการทำงานที่ดี สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ ล้วนก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน  
ได้ทั้งสิ้น

Walton (1975) เป็นบุคคลหนึ่งที่ได้ทำการศึกษา เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของคน  
โดยพิจารณาจากคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของคนที่เน้นแนวทางการ  
เป็นมนุษย์ (Humanity) ศึกษาสภาพแวดล้อม ตัวบุคคลและสังคมที่ส่งผลทำให้การทำงานประสบ  
ความสำเร็จ ผลผลิตที่ได้รับตอบสนองตามความต้องการและความพึงพอใจของคนในการทำงาน  
โดย วอลตัน ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อผลในการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานของคน  
นั้นว่าประกอบไปด้วยเงื่อนไขต่าง ๆ 8 ประการ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่เพียงพอและเป็นธรรม (Adequate and fair  
compensation) คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้น จะต้องมีความเพียงพอ  
ในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผลในสังคมนั้น ๆ สำหรับค่าตอบแทน

ที่มีความยุติธรรมก็เกิดจากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่ และความรับผิดชอบที่คล้ายกัน หรือเปรียบเทียบค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่ และ ความรับผิดชอบที่คล้ายกัน หรือเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่ทำเหมือนกัน

2. สภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย (Safe and healthy working condition) ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ดีทั้งต่อร่างกาย และการทำงาน ควรจะมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียงการรบกวนทางสายตา

3. โอกาสในการใช้และพัฒนาศักยภาพของความเป็นมนุษย์ (Immediate opportunity to use and develop capacity) คือ โอกาสในการพัฒนาและ การใช้ความสามารถของพนักงาน ในการปฏิบัติงาน ตามทักษะและความรู้ที่มีซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่า และรู้สึกท้าทาย ในการทำงาน ได้ใช้ความสามารถในการทำงานเต็มที่ รวมทั้งความรู้สึกว่ามีส่วนร่วม ในการปฏิบัติงาน

4. โอกาสที่จะมีความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องและมั่นคง (Opportunity for continual growth and security) ควรให้ความสนใจ การให้โอกาสพนักงานได้ศึกษาหาความรู้หรือเพิ่ม ความสามารถในการทำงานของเขา มากกว่าที่จะคอยเป็นผู้ทำให้เขาทำตาม จะต้องมีการมอบหมาย งานใหม่หรืองานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะที่เพิ่มขึ้นอีกในอนาคต จะต้องเปิดโอกาส ให้มีการพัฒนาภายในองค์กรในสายงานถึงสมาชิกครอบครัวด้วย

5. การบูรณาการทางสังคมภายในองค์กรที่ทำงาน (Social integration in the work organization) คือการที่พนักงานรู้สึกว่าคุณค่า ได้รับการยอมรับ และร่วมมือกันทำงาน จากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีการเปิดเผยตนเอง มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงาน ปราศจากการมีอคติ และการทำลายซึ่งกันและกัน

6. แนวคิดเกี่ยวกับสิทธิ และหน้าที่ของคนภายในองค์กรที่ทำงาน (Constitutional right and duty in the work organization) คือพนักงานมีสิทธิอะไรบ้าง และจะปกป้องสิทธิของตน ได้อย่างไร ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กรนั้น ๆ ว่ามีความเคารพในสิทธิของตน มากน้อยเพียงใด ยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด รวมทั้งวางมาตรฐานการให้ผลตอบแทน ที่ยุติธรรมแก่พนักงาน และการจัดเตรียมงานให้เกิดความเหมาะสมและมีความสัมพันธ์กัน

7. ความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิตโดยรวม (Work and the total life space) คือ พนักงานจะต้องจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิต โดยจะต้องจัดสรรบทบาทให้สมดุล ได้แก่การแบ่ง เวลา อาชีพ การเดินทาง ซึ่งจะต้องมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเอง



8. ความเกี่ยวเนื่องของชีวิตการทำงานกับสังคม (Social relevance of work life) คือ การที่พนักงานมีความรู้สึกว่าการกระทำหรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความรับผิดชอบ ต่อสังคม รวมทั้งองค์การของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคม เป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญอาชีพ และเกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์การของตนเอง

จากการศึกษาแนวคิดองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานผู้วิจัยเห็นว่า ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วนั้น มีความสอดคล้องกับ แนวคิดองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของ (Huse & Cummings, 1989) ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอด้านสิ่งแวดล้อมสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมความเจริญก้าวหน้า ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคมด้านความมีระเบียบ กฎเกณฑ์ และความเป็นธรรมในการปฏิบัติงานด้านความสมดุลระหว่างการดำเนินชีวิตส่วนตัวกับชีวิต การทำงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานที่ปฏิบัติกับสังคมในชุมชน ผู้วิจัยจึงนำแนวคิดดังกล่าว มาจำแนก เป็นตัวแปรตามในการวิจัยครั้งนี้

#### **ทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน**

คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิต (Quality of life) ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2528-2530) ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิต คือ การดำรงชีวิตของมนุษย์ในระดับที่เหมาะสมตามความจำเป็นพื้นฐานของสังคมหนึ่ง ช่วงเวลาหนึ่ง ส่วนคำว่า “คุณภาพชีวิตการทำงาน” ถ้าหากพิจารณาแยกคำจะมาจาก 3 คำ คือ “คุณภาพ” (Quality) “ชีวิต”(Live) และ “การทำงาน” (Working) จากความหมายในพจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2535 กล่าวถึงคำว่า “คุณภาพ” หมายถึง ความเป็นเลิศที่มีปริมาณมาก น้อยต่างกัน ลักษณะความดี ลักษณะประจำของบุคคลหรือสังคม หรือลักษณะที่แสดงถึง ผลการกระทำหรือผลของกระบวนการประกอบกรที่ยังเกิดผลดีเลิศ และความเป็นเลิศนี้วัดได้ จากการเปรียบเทียบผลของการกระทำกับเกณฑ์มาตรฐาน ซึ่งแต่ละวิชาชีพได้กำหนดไว้ “ชีวิต” หมายถึง ความเป็นอยู่ และคำว่า “การทำงาน” หมายถึง การทำหน้าที่กิจกรรมที่ต้องกระทำ ดังนั้น เมื่อนำความหมายทั้ง 3 คำ มารวมกัน “คุณภาพชีวิตการทำงาน” ที่พิจารณาจากความหมาย ของคำที่นำมาประกอบกัน หมายถึง การทำหน้าที่เพื่อชีวิตหรือความเป็นอยู่ที่ดีเลิศ ซึ่งมีทฤษฎี ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ทฤษฎีปัจจัยจูงใจ-ปัจจัยค้ำจุนของ Frederick Herzberg

Herzberg (1958, p. 79) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่สามารถจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เกิดความพึงพอใจในงานไว้ 2 ประการ คือ

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation factor) มีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องงานโดยตรง เป็นสิ่งจูงใจบุคคลให้มีความตั้งใจในการทำงาน ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยนี้ได้แก่

- 1.1 ความสำเร็จในการทำงาน
- 1.2 การยอมรับนับถือ
- 1.3 ลักษณะของงาน
- 1.4 ความก้าวหน้า

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factor) เป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมของงาน หรือ ส่วนประกอบของงาน ปัจจัยนี้จะทำหน้าที่ค้ำจุนไม่ให้เกิดการทอดทิ้งไม่ยอมทำงาน และป้องกันมิให้บุคคลเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน กล่าวคือ หากขาดปัจจัยเหล่านี้ไปจะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน แม้ว่าจะมีปัจจัยเหล่านี้อยู่ก็ไม่ยืนยันได้ว่าจะเป็นสิ่งจูงใจของผู้ปฏิบัติ ซึ่งได้แก่

- 2.1 เงินเดือน
- 2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต
- 2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
- 2.4 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา
- 2.5 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- 2.6 สถานภาพของอาชีพ
- 2.7 การปกครองบังคับบัญชา
- 2.8 นโยบายและการบริหาร
- 2.9 สภาพการทำงาน
- 2.10 ความเป็นอยู่ส่วนตัว
- 2.11 ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

ทฤษฎีแรงจูงใจของแมคเคิลล์เลนด้าได้แบ่งแรงจูงใจตามความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคคลเป็น 3 แบบดังนี้

1. ความต้องการอำนาจ (The need of power) บุคคลมีความต้องการมีอำนาจอย่างมาก อาศัยการใช้อำนาจสร้างอิทธิพลและควบคุมในการทำงานกล่าวโดยทั่วไปแต่ละบุคคลแสวงหาความเป็นผู้นำมีพลังเข้มแข็ง

2. ความต้องการความผูกพัน (The need of affiliation) บุคคลมีความต้องการมีความผูกพันเป็นอย่างมากตามปกติความผูกพันเกิดจากรักทำให้บุคคลมีความสุข และมีความตั้งใจหลีกเลี่ยงการไม่ยอมรับของกลุ่มสังคมที่ทำให้เกิดความเจ็บปวดแต่ละบุคคล

ชอบที่จะรักษาสัมพันธภาพที่ดีทางสังคมเพื่อทำให้เกิดความรู้สึกยินดีมีความคุ้นเคยกันเข้าใจกัน

3. ความต้องการความสำเร็จ (The need for achievement) บุคคลมีความต้องการ ความสำเร็จมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะ ได้รับความสำเร็จมีความหวาดกลัวอย่างรุนแรง ต่อการประสบความสำเร็จล้มเหลวต้องการการทำงานชอบการทำงานที่มีการเสี่ยงภัยใช้ แนวทางการทำงานที่เคยใช้ได้ผลสำเร็จมาแล้ว

ทฤษฎีแรงจูงใจของโฮแมนส์ ซึ่งมีความคล้ายคลึงกับทฤษฎีแรงจูงใจของเบลลา คือ รางวัล หรือผลตอบแทน ที่บุคคลจะได้รับมาจากที่บุคคลมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและทำกิจกรรมที่บุคคล ได้กระทำล้วนแต่เป็นเรื่องของการแลกเปลี่ยนทั้งสิ้นส่วนด้านความแตกต่าง คือ โฮแมนส์ ได้แบ่งทฤษฎีออกเป็นขั้นตอน ที่ละเอียดกว่า ดังนี้

1. บุคคลมีความคาดหวังในผลกำไรจากการเข้าร่วมกิจกรรม
2. กระบวนการกิจกรรมจะก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยน
3. บุคคลที่เสียเปรียบเมื่อเกิดการแลกเปลี่ยนจะหลีกเลี่ยงกิจกรรมการแลกเปลี่ยน
4. การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของบุคคลที่ขาดทุนหรือไม่บรรลุในวัตถุประสงค์ ที่ตั้งไว้ในกิจกรรมนั้นจะลดน้อยลง
5. หากการกระทำกิจกรรมบรรลุเป้าหมายบุคคลก็จะกระทำกิจกรรมนั้นต่อไป และจะกำหนดระเบียบกฎเกณฑ์สำหรับกิจกรรมนั้น เพื่อให้เกิดความสมดุลในการแลกเปลี่ยน
6. หากการแลกเปลี่ยนเป็นที่พอใจของบุคคลทั้งสองฝ่ายยอม หมายถึง ความสมดุล ในการแลกเปลี่ยนมากขึ้นและทำให้ความรู้สึกที่ไม่ดีของฝ่ายเสียเปรียบลดน้อยลง
7. ระบบสังคมที่ขาดความยืดหยุ่นยอมก่อให้เกิดความไม่สมดุล หรือขาดความยุติธรรม ในการแลกเปลี่ยน

จากการทบทวนทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยเห็นว่า ทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน (Herzberg, 1958) แรงจูงใจความต้องการพื้นฐาน (แม็คเคลแลนด์ และโฮแมนส์) มีส่วนสำคัญที่จะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน หากผู้บังคับบัญชาขององค์การ บริหารส่วนจังหวัดสระแก้วสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานได้ดีจะมีผลต่อคุณภาพชีวิต การทำงานด้วย

## ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว

ก่อน พ.ศ. 2536

เป็นส่วนอำเภอขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี ได้แก่ ส่วนอำเภอสระแก้ว ส่วนอำเภอวัฒนานคร ส่วนอำเภอรัญประเทศ ส่วนอำเภอตาพระยา ส่วนอำเภอคลองหาด

และส่วนอำเภอวังน้ำเย็น

#### หลัง พ.ศ. 2536-2540

จังหวัดสระแก้ว ได้จัดตั้งขึ้นตาม พ.ร.บ. จัดตั้งจังหวัดสระแก้ว เมื่อวันที่ 1 ธันวาคม พ.ศ. 2536 ประกาศในราชกิจจานุเบกษาฉบับพิเศษ เล่มที่ 110 ตอนที่ 125 ลงวันที่ 2 กันยายน พ.ศ. 2536 เป็นผลทำให้เกิด องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วขึ้น โดยเป็นไปตาม พ.ร.บ. ระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. 2498 มีส่วนราชการ 3 ส่วน คือ สำนักงานเลขานุการจังหวัด ส่วนการคลัง และส่วนโยธา มีข้าราชการปฏิบัติหน้าที่เรียกว่า “ข้าราชการส่วนจังหวัด” ปลัดจังหวัดทำหน้าที่ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด และผู้ว่าราชการจังหวัดทำหน้าที่นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดโดยตำแหน่ง เป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด และมีการเลือกตั้งสมาชิกสภาจังหวัดครั้งแรกในจังหวัดสระแก้ว เมื่อวันที่ 24 ธันวาคม พ.ศ. 2538 มีสมาชิกสภาจังหวัด 24 คน

#### ปลายปี 2540-2547

พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 มีผลบังคับใช้วันที่ 1 พฤศจิกายน พ.ศ. 2540 ทำให้มีการเลือกนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดทั่วประเทศ ตามที่กระทรวงมหาดไทย กำหนด เมื่อวันที่ 16 ธันวาคม พ.ศ. 2540 และนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วคนแรก คือ นายทรงยศ เทียนทอง สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว เขตอำเภอวัฒนานคร ต่อมาเมื่อวันที่ 4 ธันวาคม พ.ศ. 2541 และวันที่ 5 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2543 สภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ได้มีมติเลือก นายทรงยศ เทียนทอง สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว เขตอำเภอวัฒนานคร ดำรงตำแหน่งนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ตามลำดับ จนถึงวันที่ 4 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2547

#### ปี พ.ศ. 2547-ปัจจุบัน

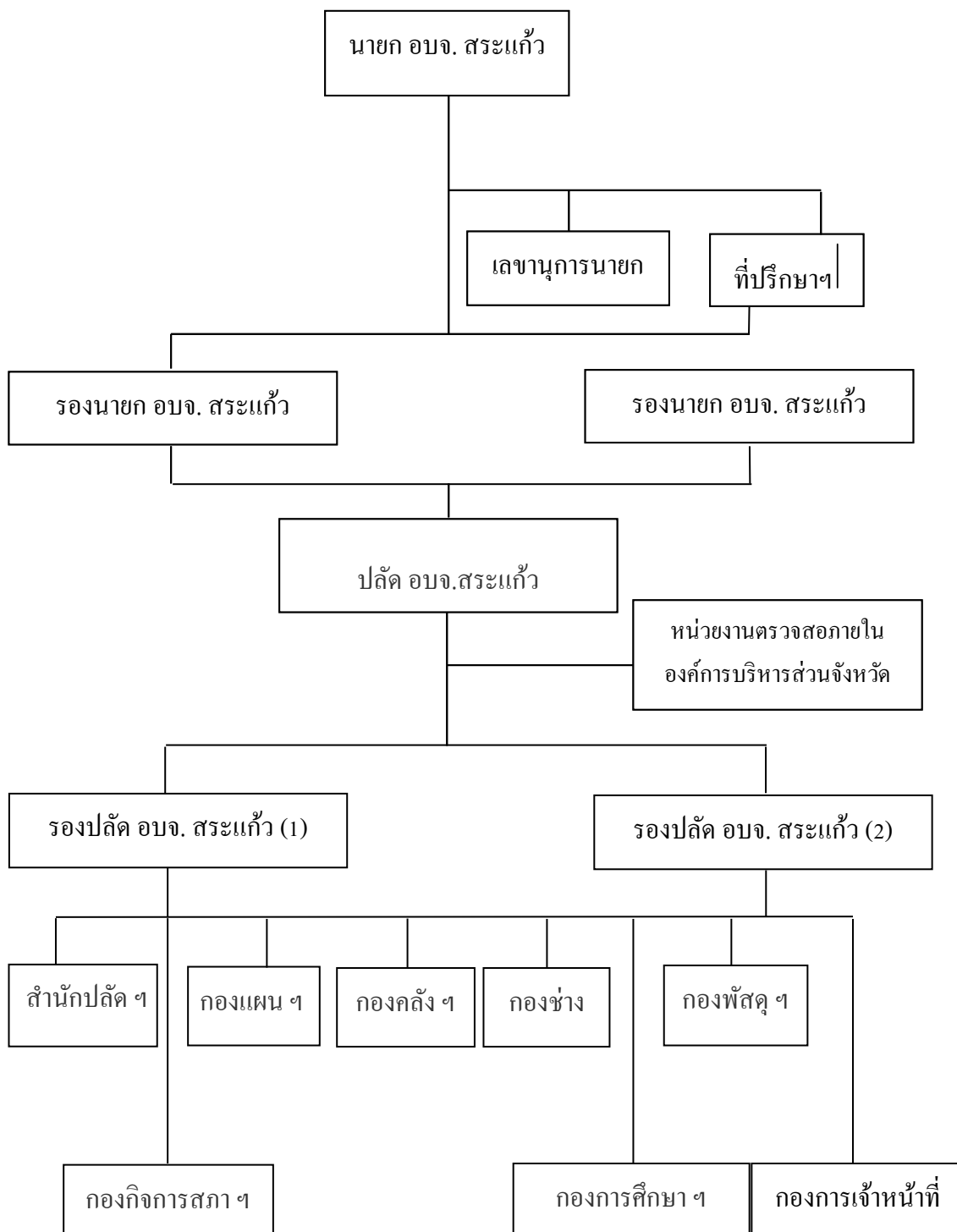
ตั้งแต่วันที่ 5 พฤศจิกายน พ.ศ. 2546 ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2546 เป็นการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดใหม่ จากเดิมที่กำหนดให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดมาจากการเลือกตั้งของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นกำหนดให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนในจังหวัด รวมทั้งกำหนดอำนาจหน้าที่และความสัมพันธ์ระหว่างสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้มีความเหมาะสม สามารถบริหารงานตามนโยบายที่แถลงต่อประชาชน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถบริหารงานเพื่อประโยชน์แก่ประชาชนได้ดียิ่งขึ้น

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ	อำเภอครบุรี จังหวัดนครราชสีมา และอำเภอละหานทราย จังหวัดบุรีรัมย์
ทิศใต้	ติดต่อกับ	อำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ	ราชอาณาจักรกัมพูชา
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ	อำเภอบินทร์บุรี อำเภอนาคี จังหวัดปราจีนบุรี และอำเภอสนามชัยเขต จังหวัดฉะเชิงเทรา

องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วที่ตั้งอยู่ที่บ้านเลขที่ 8888 หมู่ 2 ตำบลท่าเกษม อำเภอเมือง จังหวัดสระแก้ว ซึ่งจังหวัดสระแก้ว เป็นจังหวัดที่อยู่ในภาคตะวันออกของประเทศไทย แบ่งเป็นส่วนราชการออกเป็น 1 สำนัก 7 กอง ได้แก่ (1) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด (2) กองกิจการสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด (3) กองแผนและงบประมาณ (4) กองคลัง (5) กองช่าง (6) กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (7) กองพัสดุและทรัพย์สิน (8) กองการเจ้าหน้าที่

ตารางที่ 1 กำลังหน่วยงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว (กองการเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว, 2558)

หน่วยงาน	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	รวม
สำนักปลัด ฯ	5	1	13	19
กองกิจการสภา ฯ	5	-	2	7
กองแผน ฯ	6	-	1	7
กองคลัง	10	-	7	17
กองช่าง	15	19	30	64
กองการศึกษา ฯ	5	-	8	13
กองพัสดุ ฯ	6	-	4	10
กองการเจ้าหน้าที่	9	-	5	14
ตรวจสอบภายใน	1	-	-	1
รวม	62	20	70	152



ภาพที่ 2 โครงสร้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว (กองการเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว, 2558) (ณ วันที่ 30 กันยายน พ.ศ. 2558)

### สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด

มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนจังหวัด และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใด ในองค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยเฉพาะรวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัด และแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น 4 ฝ่าย ได้แก่

1. ฝ่ายบริหารงานทั่วไป มีหน้าที่รับผิดชอบงานธุรการ งานสารบรรณ งานเลขานุการผู้บริหาร งานรัฐพิธี งานประชาสัมพันธ์ งานข้อมูลข่าวสารทั่วไป และสารสนเทศ งานรักษาความสะอาด และรักษาความปลอดภัยสถานที่ราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด งานปรับปรุงสถานที่ท่องเที่ยว การประชาสัมพันธ์และส่งเสริมการท่องเที่ยว งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และได้รับมอบหมาย
2. ฝ่ายบริหารงานบุคคล มีหน้าที่ความรับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่และสิทธิสวัสดิการข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง งานเลขานุการคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด งานพัฒนาบุคลากร งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และได้รับมอบหมาย
3. ฝ่ายนิติการและการพาณิชย์ มีหน้าที่รับผิดชอบงานนิติการ งานเลือกตั้ง งานตราข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่ไม่ใช่ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย งานจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนจังหวัด นิติกรรมสัญญา รับเรื่องราวร้องทุกข์ ร้องเรียน งานรักษาความสงบเรียบร้อย และศีลธรรมอันดีของประชาชน งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย
4. ฝ่ายสวัสดิการสังคมและการสาธารณสุข มีหน้าที่รับผิดชอบงานสังคมสงเคราะห์ งานสาธารณสุขการ การป้องกันและบำบัดโรค การจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล งานคุ้มครองผู้บริโภค งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

### กองกิจการสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด

ผู้อำนวยการกอง กิจการสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นผู้บังคับบัญชา และรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการของกองกิจการสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดและกำหนดแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น 2 ฝ่าย คือ

1. ฝ่ายการประชุม มีหน้าที่ความรับผิดชอบ งานการประชุมการจัดทำระเบียบวาระ และรายงานการประชุมสภา ฯ และคณะกรรมการต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด งานกฎหมายและระเบียบข้อบังคับการประชุม

2. ฝ่ายกิจการสภา ฯ มีหน้าที่ความรับผิดชอบ งานติดตามผล การปฏิบัติตามมติของสภา ฯ งานระเบียบและทะเบียนประวัติตลอดจนสิทธิสวัสดิการของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด งานการตั้งกระทู้ถามและข้อสอบถาม ข้อซักถามขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

#### **กองแผนและงบประมาณ**

ผู้อำนวยการกองแผนและงบประมาณ มีอำนาจควบคุมกำกับ ดูแล ตรวจสอบ การดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่และภารกิจของกองแผนและงบประมาณ ปกครองบังคับบัญชาข้าราชการและพนักงานจ้างในสังกัด และประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งงานในหน้าที่ออกเป็น 3 ฝ่าย ดังนี้

1. ฝ่ายนโยบายและแผนงาน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานวิเคราะห์นโยบายและแผนงาน จัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด งานประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด ตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนดงานคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นงานจัดทำกรอบยุทธศาสตร์ การพัฒนาท้องถิ่นในเขตจังหวัด งานจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด งานจัดทำแผนการดำเนินงาน และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

2. ฝ่ายงบประมาณ มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี งานแก้ไขเปลี่ยนแปลงงบประมาณ งานที่เกี่ยวกับโครงการเงินอุดหนุน งานวิเคราะห์งบประมาณ งานจัดสรรงบประมาณและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

3. ฝ่ายติดตามและประเมินผล หน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานติดตามและประเมินผลงานวิจัยวิเคราะห์และพัฒนารายได้และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

#### **กองคลัง**

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่ายการรับ นำส่งเก็บรักษาเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำปี งานจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน งานตรวจสอบบัญชี งานวิชาการด้านการเงิน การบัญชี และการพัสดุงานช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการแก่หน่วยงานท้องถิ่นอื่น งานจัดเก็บรายได้ งานเร่งรัดจัดเก็บรายได้ งานจดทะเบียนพาณิชย์ งานจัดเก็บรายได้จากกิจการพาณิชย์ และงานอื่นที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย และกำหนดแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น 3 ฝ่าย คือ



### 1. งานการเงิน

มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับ การเงิน การเบิกจ่าย การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน การตรวจเงิน การจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน การหักภาษีเงินได้และนำส่งภาษี และตัดโอนเงินเดือน งานเก็บรักษาเงิน งานขออนุมัติเบิกเงินตัดปี และขอขยายเวลาเบิกจ่าย รายงานเงินคงเหลือประจำปี

### 2. งานบัญชี

มีหน้าที่ความรับผิดชอบ งานจัดทำบัญชีทุกประเภท งานทะเบียนคุมเงินรายได้-รายจ่าย รวบรวมสถิติเงินได้ ประเภทต่าง ๆ งานจัดทำงบและฐานะการเงิน งบทรัพย์สิน หนี้สิน งบโครงการเงินสะสม

### 3. งานจัดเก็บรายได้

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดเก็บรายได้และพัฒนารายได้ งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมการจัดหาผลประโยชน์จากสิ่งก่อสร้างและทรัพย์สิน งานจัดทำ/ ตรวจสอบบัญชี และการรับเงินในกิจการ โรงแรม และตลาดโรงเกลือ

### กองช่าง

ควบคุมดูแลและรับผิดชอบปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานวิศวกรรม งานสถาปัตยกรรม งานผังเมือง และการควบคุมอาคารให้เป็นไปตามกฎหมาย และงานสาธารณสุขโลก งานสวนสาธารณะ งานศูนย์เครื่องจักรกล งานสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ รวมทั้งดูแลรับผิดชอบงานจัดตกแต่งสถานที่ใน งานราชพิธี งานรัฐพิธี และงานประเพณีท้องถิ่นตอบปัญหาและชี้แจงเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับงานวิศวกรรม งานสถาปัตยกรรม งานสาธารณสุขโลก งานสวนสาธารณะ และงานไฟฟ้าสาธารณะ ติดต่อประสานงาน วางแผน มอบหมายงานวินิจัยสั่งการ ควบคุม ตรวจสอบ ให้คำปรึกษา แนะนำ ปรับปรุงแก้ไข ติดตามประเมินผล และแก้ปัญหาขัดข้อง ในการปฏิบัติงาน ในหน่วยงานที่รับผิดชอบ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง ซึ่งกองช่างได้แบ่งงานออกเป็น 4 ฝ่าย ดังนี้

1. ฝ่ายสำรวจและออกแบบ มีหน้าที่ความรับผิดชอบ งานสำรวจออกแบบและจัดทำข้อมูลด้านวิศวกรรมและงานออกแบบและเขียนแบบ งานรวบรวมการจัดเก็บประวัติโครงการต่าง ๆ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

2. ฝ่ายก่อสร้างและซ่อมบำรุง มีหน้าที่ความรับผิดชอบงานแผนการปฏิบัติงานประจำปี งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานควบคุมอาคารตามกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานควบคุมการก่อสร้าง งานซ่อมแซมทางอาคาร สะพาน แหล่งน้ำ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

3. ฝ่ายเครื่องจักรกล มีหน้าที่ความรับผิดชอบงานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล ประจำปี งานรวบรวมประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักร งานแผนงานและการควบคุม การบำรุงรักษา ซ่อมแซมเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนงานควบคุมการเก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุอุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานให้ความช่วยเหลือสนับสนุนด้านวิชาการ ด้านเทคนิคและเครื่องจักรกลแก่หน่วยงานท้องถิ่นอื่น ๆ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

4. ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีหน้าที่ความรับผิดชอบงานวิชาการ และแผนงาน การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานปฏิบัติการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานสารสนเทศ ระบายน้ำ งานพัฒนาระบบระบายน้ำ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

#### **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**

มีหน้าที่เกี่ยวกับการส่งเสริมการศึกษา ส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรม อันดีงามของท้องถิ่น การจัดการศึกษา การบริหารจัดการสถานศึกษา การจัดการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน การประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา การประเมินตามระบบประกันคุณภาพการศึกษา การจัดการศึกษาพิเศษเรียนร่วมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งออกเป็น 2 ฝ่าย คือ

1. ฝ่ายบริหารการศึกษา มีหน้าที่รับผิดชอบงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน งานการจัดการศึกษางานแผนและวิชาการ งานนิเทศและประกันคุณภาพการศึกษา งานการศึกษาพิเศษ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

2. ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีหน้าที่รับผิดชอบงานการศึกษา และ งานกิจกรรมอื่น ๆ เกี่ยวกับ โรงเรียน งานประเพณี ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม งานบริหารงานทั่วไป งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

#### **กองพัสดุและทรัพย์สิน**

ให้มีผู้อำนวยการกองพัสดุและทรัพย์สินเป็นผู้บังคับบัญชา ในการปฏิบัติราชการ ของกองพัสดุและทรัพย์สินและแบ่ง ส่วนราชการออกเป็น 2 ฝ่าย คือ

1. ฝ่ายจัดหาทรัพย์สิน มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนปฏิบัติการจัดซื้อ จัดจ้าง ตามข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด โครงการถ่ายโอน และโครงการเงินอุดหนุนงานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้างงานขออนุมัติดำเนินการตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายขององค์การบริหาร ส่วนจังหวัดงานจัดทำนิติกรรมสัญญา และควบคุมบังคับการปฏิบัติ ให้เป็นไปตามข้อกำหนด ในสัญญาจ้างงานขออนุญาตใช้พื้นที่กับส่วนราชการอื่น เพื่อดำเนินการตามข้อบัญญัติงบประมาณ รายจ่ายการรายงานผลการปฏิบัติตามแผนการจัดหาพัสดุงานซ่อมแซมบำรุงรักษาทรัพย์สิน งานเกี่ยวกับงานวิชาการด้านพัสดุ และให้คำแนะนำทางวิชาการแก่หน่วยงานอื่นที่ร้องขออื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

2. ฝ่ายทะเบียนพัสดุ มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำทะเบียนพัสดุ ครุภัณฑ์ ที่ดิน และสิ่งก่อสร้างงานควบคุมการรับ จ่ายพัสดุ งานตรวจสอบการรับ จ่ายพัสดุประจำปีงานจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์งานรักษา ซ่อมแซมบำรุงพัสดุดูงานรายงานทรัพย์สินประจำปีงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และได้รับมอบหมาย

### กองการเจ้าหน้าที่

ให้มีผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ เป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบในการปฏิบัติ ราชการของกองการเจ้าหน้าที่ และแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น 3 ฝ่าย คือ

1. ฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการเจ้าหน้าที่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานการสอบ งานบรรจุแต่งตั้ง งานการโอนย้าย การรับ โอน งานถ่ายโอนบุคลากร งานประสานส่วนราชการอื่นและส่วนราชการท้องถิ่นอื่น ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย

2. ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนา บุคลากร งานการจัดทาแผนพัฒนา บุคลากร งานฝึกอบรมสัมมนาข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา งานการเลื่อนระดับเลื่อนขั้นเงินเดือน งานการเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำ งานสิทธิสวัสดิการต่าง ๆ ของบุคลากรในสังกัด งานบำเหน็จ บำนาญ งานบัตรประจำตัวบุคลากรงานออกหนังสือรับรองบุคคล งานเสนอขอ เครื่องราชอิสริยาภรณ์ และประกาศเกียรติคุณบุคลากร งานการให้ทุนการศึกษาของบุคลากร งานควบคุมเวลาการปฏิบัติราชการ และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

3. ฝ่ายวินัยและส่งเสริมคุณธรรม มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสอบสวน งานสอบวินัย งานร้องทุกข์ร้องเรียน งานเลขานุการ ก.จ.จ. งานความรับผิดชอบทางละเมิดของบุคลากร งานบริหารทั่วไปและธุรการของกอง งานส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมเพื่อให้เป็นไปตามหลักการ บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ให้เกิดความผาสุกและความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชน ความสงบสุข ปลอดภัยของสังคมส่วนรวมตลอดจนประโยชน์สูงสุดของประเทศ และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และได้รับมอบหมาย

สำหรับแผนนโยบายการบริหารงานที่จะพัฒนาท้องถิ่นในพื้นที่จังหวัดสระแก้ว ตลอด ระยะเวลาที่กระผมดำรงตำแหน่งนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว เป็นระยะเวลา 4 ปี ได้กำหนดนโยบายการบริหารงานไว้ 9 ด้าน ดังต่อไปนี้

#### 1. นโยบายการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

1.1 การพัฒนาเส้นทางคมนาคมเชื่อมโยงอย่างเป็นระบบให้ได้มาตรฐานสะดวก ปลอดภัย เพื่อรองรับการพัฒนาโครงข่ายด้านโลจิสติกส์

1.2 การดำเนินการก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม โครงสร้างพื้นฐาน เช่น ถนน สะพาน คลอง

1.3 ส่งเสริมการจัดระบบผังเมืองจังหวัด เพื่อการใช้ประโยชน์ที่ดินเป็นระบบ และมีประสิทธิภาพ

1.4 พัฒนาแหล่งน้ำ อ่างเก็บน้ำ ฝาย คู คลอง เพื่อการอุปโภคบริโภคตลอดจน ด้านเกษตรกรรมและอุตสาหกรรม

1.5 สนับสนุนส่งเสริมด้านวิชาการ บุคลากร เครื่องจักรกล ให้กับหน่วยงาน ส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในจังหวัด เพื่อพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

## 2. นโยบายด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา

2.1 พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา และพัฒนา เทคโนโลยี เพื่อการศึกษาให้ทันสมัย เพื่อยกระดับองค์ความรู้ให้ได้มาตรฐานสากล ส่งเสริม การเรียน การสอนภาษาต่างประเทศ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของโลก และการเข้าสู่ การเป็นประชาคมอาเซียน ในปี 2558

2.2 พัฒนาระบบการศึกษาให้ผู้เรียนมีความรู้ คู่คุณธรรม ส่งเสริมและสนับสนุน ให้นักเรียน ทุกระดับชั้น ได้มีโอกาสแสดงความรู้ความสามารถทางด้านวิชาการ กิจกรรมต่าง ๆ อันเนื่องมาจากการเรียนการสอน จัดหาให้มีบุคลากรครูผู้สอนให้เพียงพอ ตลอดจนพัฒนา บุคลากรทางการศึกษา

2.3 สร้างโอกาสทางการศึกษา กระจายโอกาสทางการศึกษาโดยคำนึงถึงความเสมอภาคและ ความเป็นธรรมให้เกิดขึ้นแก่โรงเรียน เด็ก เยาวชน ที่ต้องการโอกาสทางการศึกษา เสริมสร้าง การเรียนรู้ทั้งในระบบและนอกระบบ

2.4 ส่งเสริมทำนุบำรุง พื้นฟูศาสนาและวัฒนธรรม สนับสนุนให้ศาสนิกชนนำ คำสอนหลักธรรมทางศาสนาไปใช้ในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และสร้างแรงจูงใจ ในการดำรงชีวิต

2.5 อนุรักษ์ ทำนุบำรุงศิลปะ วัฒนธรรม โบราณสถาน ที่เป็นเอกลักษณ์และมีคุณค่า ทางประวัติศาสตร์ของจังหวัด

2.6 ส่งเสริมสนับสนุนด้านการกีฬานันทนาการ สร้างจิตสำนึกให้เด็กเยาวชนรักกีฬา เพื่อห่างไกลจากยาเสพติด ตลอดจนจัดหาและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านการกีฬาให้เพียงพอ แก่เยาวชนและประชาชน

## 3. นโยบายด้านการส่งเสริมและพัฒนาด้านความปลอดภัยและคุณภาพชีวิต

3.1 ส่งเสริมนโยบายการจัดระเบียบสังคม การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ทั้งภาครัฐ

ภาคเอกชน องค์กรเครือข่าย ภาคประชาชน ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาสุขภาพจิต ซึ่งรัฐบาลกำหนด เป็นนโยบายเร่งด่วน “วาระแห่งชาติ”

3.2 ส่งเสริมสนับสนุนในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยต่าง ๆ เพื่อช่วยเหลือประชาชน ได้ทันทั่วถึงที่สามารถเข้าถึงปัญหาและความเดือดร้อนของประชาชนที่ได้รับผลกระทบจากภัยธรรมชาติ หรือภัยพิบัติ

3.3 ให้การสังคมสงเคราะห์และพัฒนาคุณภาพชีวิต ผู้สูงอายุ เด็ก สตรี คนชรา ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี

3.4 ส่งเสริมสนับสนุนด้านการสาธารณสุข พัฒนาอาสาสมัครสาธารณสุขให้มีความรู้ด้านสุขภาพ เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการเสริมสร้างและจัดการปัญหาสุขภาพของคนในชุมชน ได้อย่างเข้มแข็งและยั่งยืน

3.5 ส่งเสริมการดำรงชีวิตของประชาชนตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานให้มีความสมบูรณ์เพื่อให้ประชาชนในจังหวัดมีคุณภาพชีวิตที่ดี

#### 4. นโยบายด้านการเกษตร

4.1 ส่งเสริมสนับสนุนกระบวนการผลิตสินค้าเกษตรให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นรองรับการ เป็นแหล่งพืชพลังงานทดแทน

4.2 ส่งเสริมสนับสนุนการเพิ่มผลผลิตทางการเกษตร การแปรรูป การพัฒนาคุณภาพ และส่งเสริมปลูกพืชทางการเกษตรปลอดสารพิษ เกษตรทฤษฎีใหม่

4.3 ส่งเสริมสนับสนุนการผลิตสินค้าเกษตร สู่มาตรฐานสากล การปรับปรุงปัจจัยการผลิตให้มีประสิทธิภาพ

4.4 ส่งเสริมให้มีตลาดเพื่อเป็นศูนย์กลางในการจำหน่ายสินค้าทางการเกษตร

4.5 สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีในการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพ ชนิด และราคา ของสินค้าเกษตรให้มีมูลค่าเพิ่มขึ้น

#### 5. นโยบายด้านการแก้ไขปัญหาความยากจนและการกระจายรายได้

5.1 สนับสนุนให้เกิดกระบวนการสร้างรายได้ ในระดับครัวเรือนตั้งแต่กระบวนการผลิต เพื่อบริโภคจนถึงการจำหน่ายผลผลิต เพื่อให้ประชาชนสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

5.2 สนับสนุนประสานร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ส่งเสริมอาชีพ กิจกรรม ด้านการพัฒนาทักษะ และฝีมือแรงงานเพื่อเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์ของท้องถิ่น ยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงาน การสร้างนวัตกรรมสินค้าซึ่งใช้ทรัพยากรธรรมชาติและภูมิปัญญาชาวบ้าน เศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเอง โดยเฉพาะงานด้านหัตถกรรม ผลิตภัณฑ์ชุมชน

5.3 ส่งเสริมระบบสหกรณ์ วิสาหกิจชุมชน องค์กรชุมชนในจังหวัดให้เข้มแข็ง เพื่อสร้างอำนาจต่อรองทั้งทางด้านการผลิตและการตลาด

5.4 สนับสนุนโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ ให้มีศักยภาพเสริมสร้างองค์ความรู้ ในท้องถิ่น เพื่อยกระดับมาตรฐานคุณภาพสินค้าและสร้างรายได้

6. นโยบายด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

6.1 พัฒนาแหล่งน้ำและระบบชลประทาน ตลอดจนฟื้นฟูอนุรักษ์บริหารจัดการ ทรัพยากรน้ำ

6.2 ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการปลูกป่าเพื่อลดปัญหาโลกร้อน รมณรงค์ปลูก จิตสำนึก ให้ประชาชนในจังหวัดสระแก้ว อนุรักษ์และหวงแหนทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

6.3 ส่งเสริมการอนุรักษ์และพัฒนาคุณภาพสิ่งแวดล้อม บริหารจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบมีส่วนร่วมของชุมชน

7. นโยบายด้านส่งเสริมการท่องเที่ยว

7.1 ส่งเสริมสนับสนุน พัฒนา ฟื้นฟูการท่องเที่ยว สถานที่ท่องเที่ยวทางธรรมชาติ เสริมสร้างสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศที่มีความอุดมสมบูรณ์

7.2 พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวให้เป็นศูนย์กลางทางด้านการท่องเที่ยว แหล่งเรียนรู้ ศิลปวัฒนธรรม และวิถีชีวิตของชุมชน

7.3 ส่งเสริมเครือข่ายภาคประชาชนให้เข้ามามีส่วนร่วมด้านการท่องเที่ยว ตลอดจน พัฒนาศักยภาพแหล่งท่องเที่ยว ด้วยการฟื้นฟูและจัดระเบียบเพื่อคงสภาพการเป็นแหล่งท่องเที่ยว ที่สวยงาม และหลากหลายโดยเฉพาะด้านวัฒนธรรมและประวัติศาสตร์

7.4 ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมและรูปแบบการท่องเที่ยวให้หลากหลาย เพื่อเป็นทางเลือกให้นักท่องเที่ยวเป็นการกระตุ้นเศรษฐกิจ สร้างงาน สร้างรายได้

7.5 ประชาสัมพันธ์เชิงรุกเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวของจังหวัดอย่างเป็นรูปธรรม อีกทั้งสร้างความเชื่อมั่นให้นักท่องเที่ยวทางด้านความปลอดภัย

8. นโยบายด้านการพัฒนาตลาดการค้าชายแดน (ตลาดโรงเกลือ)

8.1 พัฒนาตลาดการค้าตามแนวชายแดนไทย-กัมพูชา (ตลาดโรงเกลือ) ให้มีความสะอาด สะดวก และปลอดภัยมากยิ่งขึ้น

8.2 สนับสนุนการจัดระบบโลจิสติกส์ ให้สามารถดำเนินการขนส่งและกระจาย สินค้าได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว

8.3 สนับสนุนการค้าให้เป็นศูนย์กลางโลจิสติกส์ของภูมิภาคอินโดจีนและพัฒนาผู้ประกอบการด้านโลจิสติกส์ สร้างเครือข่ายการค้าสู่อินโดจีน

8.4 อำนวยความสะดวกให้กับประชาชนผู้มาใช้บริการที่ตลาดโรงเกลือโดยการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกให้เพิ่มมากขึ้น เช่น การบริการทางการเงิน การบริการด้านการสื่อสาร

8.5 พัฒนากองอำนาจการตลาดโรงเกลือเป็นศูนย์บริการร่วมสำหรับบริการนักท่องเที่ยวและผู้ประกอบการค้า

8.6 ส่งเสริมและพัฒนาศูนย์แสดงและจำหน่ายสินค้า OTOP สำหรับบริการนักท่องเที่ยว และเป็นการเพิ่มช่องทางการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ให้กับประชาชนอีกด้านหนึ่ง

## 9. นโยบายด้านการบริหารจัดการ

9.1 บริหารจัดการองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้เป็นองค์กรที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ตามหลักธรรมาภิบาล โดยวางแผน ตรวจสอบ และประเมินผลสัมฤทธิ์ตามมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรม ความคุ้มค่า เปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ตลอดจนการใช้จ่ายเงินงบประมาณให้เกิดความสุจริต และมีประสิทธิภาพ

9.2 ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กร โดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการรับรู้ข้อมูล ข่าวสาร ร่วมเสนอความคิดเห็น ปัญหา แนวทางแก้ไข และมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ

9.3 พัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นศูนย์รวมแหล่งข้อมูลท้องถิ่น สามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงานสร้างนวัตกรรมในการทำงานอย่างประหยัดและเกิดประสิทธิผล

9.4 ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และทักษะทั้งในด้านการปฏิบัติงาน ด้านวิชาการ การให้บริการประชาชน และเสริมสร้างธรรมาภิบาลให้แก่ข้าราชการ พนักงาน ในการปฏิบัติงานพร้อมทั้งป้องกันและควบคุมกำกับดูแล การปฏิบัติงานของข้าราชการอย่างจริงจัง เพื่อผลสัมฤทธิ์ของงาน และเป็นการสร้างความน่าเชื่อถือให้กับประชาชน

9.5 ส่งเสริมและพัฒนาเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากร ปรับปรุงสถานที่ปฏิบัติราชการและเครื่องมือ เครื่องใช้ให้มีความทันสมัย และนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจ

9.6 รมรณรงค์ให้เยาวชนและประชาชนตื่นตัวถึงความสำคัญของระบอบประชาธิปไตย และการมีส่วนร่วมในการปกครองส่วนท้องถิ่น

9.7 ส่งเสริมและสนับสนุนการรวมกลุ่มของประชาชนขึ้นเป็นองค์กรภาคประชาชน ในรูปแบบต่าง ๆ และส่งเสริมให้ประชาชนสามารถมีกิจกรรมทางการเมือง และมีส่วนร่วมทางการเมือง โดยยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตย

### วิสัยทัศน์

“สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ด้วยความเสมอภาค เป็นธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง”

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ขจิต ชัชวานิชย์ (2550, หน้า 132) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายรักษาความสะอาดและสวนสาธารณะ สำนักงานงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่าเจ้าหน้าที่ ๆ มีคุณภาพชีวิตการทำงานเฉลี่ยทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านความสมดุลระหว่างวิถีชีวิตกับการทำงาน และด้านการส่งเสริมการเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน มีคุณภาพชีวิตการทำงานปานกลางมาทางสูง ส่วนด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรม และเพียงพอด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และถูกสุขลักษณะ ด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้พัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านการส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน ด้านการบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค และด้านความเกี่ยวเนื่องของชีวิตการทำงานกับสังคมมีคุณภาพชีวิตการทำงานปานกลางมาหาค่า ผลการทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 พบว่าเพศหญิงมีคุณภาพชีวิตมากกว่าเพศชาย ผู้สำเร็จการศึกษาต่ำกว่า ม.ศ. 5, ม. 6, หรือ ปวช. มีคุณภาพชีวิตมากกว่าผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไปเป็นผู้ปฏิบัติงานภาคสนามทั่วไป (คนงานกวาด, คนงานสวนสาธารณะ) มีคุณภาพชีวิตมากกว่าผู้ปฏิบัติงานในสำนักงาน และผู้ปฏิบัติงานภาคสนามเสี่ยงต่อสุขภาพ (กลุ่มพนักงานเก็บขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล) ส่วนอายุการทำงาน รายได้ ตำแหน่ง ระดับการปฏิบัติงาน และระยะเวลาการทำงานต่างกัน เห็นว่าคุณภาพชีวิต ในการทำงานโดยรวมและเป็นรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

ประเชิญ คำมี (2551) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานเทศบาลเมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี วัดอุปประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของพนักงานเทศบาลเมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี (2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ประชากรที่ศึกษาเป็นพนักงานที่ทำงานอยู่ในเทศบาลเมือง บางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี จำนวน 18 คน โดยสามารถเก็บแบบสอบถามได้ทั้งหมด 185 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย



ตอนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลของผู้กรอกแบบสอบถาม ตอนที่ 2 องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน 7 ด้าน ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการเสริมสร้าง คุณภาพชีวิตการทำงาน สถิติที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) ผลการศึกษาพบว่า พนักงานเทศบาลเมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านความสามารถเรียงลำดับคุณภาพชีวิตการทำงานจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปถึงต่ำสุดได้ดังนี้ คือ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสมดุลระหว่างวิถีชีวิตกับงาน ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ การบริหารงานที่เป็นธรรมเสมอภาค ด้านความมั่นคงในการทำงาน และความก้าวหน้าในการทำงาน ตามลำดับ ทั้งนี้คุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 7 ด้าน ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้อยู่ในระดับสูงทุกด้าน เมื่อพิจารณารายละเอียดคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานเทศบาล ได้แก่ เพศ อายุราชการ การศึกษา สถานภาพสมรส เงินได้รายเดือน ระดับตำแหน่ง และลักษณะงาน พบว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง ทุกลักษณะส่วนบุคคล แต่ทั้งนี้ คุณภาพชีวิต การทำงานที่ความแตกต่างกันในรายด้านในบางลักษณะส่วนบุคคล

วิจурย์ เสงี่ยม (2550) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี วัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการบริหารส่วนตำบลอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี (2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง และระดับชั้นขององค์การบริหารส่วนตำบล (3) เพื่อเสนอแนวทางแก้ไขปัญหาคคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี มีทั้งหมด 10 องค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งสิ้นจำนวน 178 คน และเนื่องจากกลุ่มประชากรมีขนาดไม่ใหญ่มากนัก ดังนั้นการศึกษานี้จะใช้วิธีการแจกแบบสอบถามไปยังข้าราชการทุกคนพร้อมทั้ง ขอความร่วมมือในการกรอกแบบสอบถาม จำนวน 178 คน โดยกำหนดแจกแบบสอบถาม 100 เปอร์เซ็นต์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์การเปรียบเทียบ ใช้สถิติ (t-test) และ (One-way ANOVA) ผลการศึกษาครั้งนี้ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการบริหารส่วนตำบลอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณา รายด้านพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการบริหารส่วนตำบลอยู่ในระดับมาก 7 ด้าน

ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการปฏิบัติงานในสังคม ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านสิ่งแวดล้อมถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ตามลำดับและอยู่ในระดับน้อย 1 ด้าน คือ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมเป็นธรรม และข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิต การทำงานของข้าราชการส่วนตำบล บางบัวทอง อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี พบว่าข้าราชการที่มีสถานภาพระดับตำแหน่งและระดับชั้นขององค์การบริหารส่วนตำบลแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน ส่วนข้าราชการที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

สุรัชย์ แก้วพิกุล (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านความมั่นคง มีโอกาสในการพัฒนาความสามารถและมีความก้าวหน้าในงานด้านการทำงานที่มีเวลาให้กับตนเองและครอบครัว ด้านการมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะต่อร่างกาย อยู่ในระดับปานกลาง แต่ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับน้อย ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ รายได้ ความพอเพียงของรายได้ ชั้นยศต่างกัน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมหวัง โอซารส (2542, หน้า ค) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตำรวจ สำนักงานแพทย์ใหญ่ กรมตำรวจ พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตำรวจ สำนักงานแพทย์ใหญ่ กรมตำรวจอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยการรับรู้ต่อความสามารถเชิงวิชาชีพของตนเอง และค่าเฉลี่ยค่านิยมทางบริการอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง ค่าเฉลี่ยค่านิยมทางราชการในระดับปานกลาง พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตำรวจ สำนักงานแพทย์ใหญ่ กรมตำรวจ จำแนกตามอายุ ระดับชนชั้น ตำแหน่งหน้าที่ พบว่า มีค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตำรวจ สำนักงานแพทย์ใหญ่ กรมตำรวจ จำแนกตามสถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับเงินเดือน แผนกที่ปฏิบัติ พบว่า มีค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 2 สรุปตัวแปรอิสระ

แนวคิด/ งานวิจัย	ตัวแปรต้น					
	เพศ	อายุ	สถานภาพ	ระดับการศึกษา	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
ขจิต ชัชวานิชย์ (2550)	-	/	-	-	/	/
ประเชิญ คำมี (2551)	/	-	/	/	/	/
วิฑูรย์ เส็งเฮ้า (2550)	/	/	-	/	/	/
สุรัชย์ แก้วพิกุล (2552)	/	/	-	/	/	/
สมหวัง โอฆารส (2542)	-	-	/	/	/	/

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินงานวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
6. เกณฑ์การแปลผล

#### ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากร ได้แก่ บุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ช่วงเดือน ตุลาคม-ธันวาคม พ.ศ. 2558 จำนวน 152 คน (กองการเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว, 2558)

#### เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว โดยแบ่งเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นแบบสอบถามปลายเปิด แบบเลือกตอบ (Check list) จำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว จำแนกได้ 8 ด้าน ดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ 4 ข้อ
2. ด้านสิ่งแวดล้อมถูกสุขลักษณะและปลอดภัย 5 ข้อ

3. ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน	3 ข้อ
4. ด้านการส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน	4 ข้อ
5. ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม	4 ข้อ
6. ด้านความมีระเบียบ กฎเกณฑ์ และความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน	4 ข้อ
7. ด้านความสมดุลระหว่างการดำเนินชีวิตส่วนตนกับชีวิตการทำงาน	4 ข้อ
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานที่ปฏิบัติกับสังคมในชุมชน	3 ข้อ
รวมทั้งหมด	31 ข้อ

ลักษณะของคำถามเป็นแบบปลายปิด แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ดีมากที่สุด	ให้	4	คะแนน
ดีมาก	ให้	3	คะแนน
ดีน้อย	ให้	2	คะแนน
ดีน้อยที่สุด	ให้	1	คะแนน

### การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. สร้างแบบสอบถามโดยพัฒนาขึ้นเองจากกรอบแนวคิด และ ทฤษฎีของ Huse and Cummings (1989, pp. 199-200) และตรวจสอบแบบสอบถามว่าครอบคลุมหรือไม่

2. ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา คือ ดร.ชิตพล ชัยมะดัน เพื่อตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามให้ถูกต้องตามแนวทางของการศึกษา เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในศูนย์ราชการจังหวัดสระแก้ว ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความเที่ยงตรงในเนื้อหา ผู้ทำการวิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้ เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน

- |                                  |  |
|----------------------------------|--|
| 2.1 ดร.จักรชัย สือประเสริฐสิทธิ์ | อาจารย์ประจำ วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา        |
| 2.2 นายวุฒิพงษ์ บ้านโพธิ์        | ผู้อำนวยการกองช่าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว           |
| 2.3 นางพิชามณูช กัลลบุบผา        | ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว |

และนำแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา และนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องกันระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับจุดประสงค์ (Index of item objective congruence หรือ IOC) โดยเลือกข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับจุดประสงค์

มากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 ส่วนที่มีค่าน้อยกว่า 0.5 นำไปปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

3. นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าเกษม จังหวัดสระแก้ว ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจริง จำนวน 30 คน ซึ่งเป็นกลุ่มที่ใกล้เคียงกับกลุ่มที่ใช้ในการศึกษาจริง เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยวิธีการของครอนบาค (Cronbach's alpha) ได้ค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถามเท่ากับ 0.70 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามนี้มีความเชื่อถือได้ สามารถนำไปเก็บข้อมูลจริงต่อไป

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้ทำการวิจัยได้ไปเก็บข้อมูลด้วยตนเองโดยนำแบบสอบถามไปแจกให้กับบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว และแจกแบบสอบถามไปทั้งหมด จำนวน 152 ชุด และได้กลับคืนครบ 152 ชุด คิดเป็น 100 เปอร์เซ็นต์

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ผู้ทำการวิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. อธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) นำมาเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปของตารางประกอบ
2. อธิบายระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) คือค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) นำมาเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปของตารางประกอบ
3. อธิบายเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว โดยการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยประชากร (Compare mean)

### เกณฑ์การแปลผล

ในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว แบ่งระดับออกเป็น 4 ระดับ และหาความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้ (สุจิตรา บุญยรัตนพันธุ์, 2542 หน้า 130)

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

ระดับคะแนนเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตในการทำงาน
คะแนนเฉลี่ย 3.26-4.00	คุณภาพชีวิตดีมาก
คะแนนเฉลี่ย 2.51-3.25	คุณภาพชีวิตดี
คะแนนเฉลี่ย 1.76-2.50	คุณภาพชีวิตไม่ค่อยดี
คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.75	คุณภาพชีวิตไม่ดี

## บทที่ 4

### ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว และเพื่อศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ฯ ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว จำนวน 152 คน ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์เป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้ เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ที่ปฏิบัติงานสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว จำนวน 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและอย่างเพียงพอ, ด้านสิ่งแวดล้อมถูกสุขลักษณะและความปลอดภัย, ด้านโอกาส ในการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน, ด้านการมีส่วนร่วม และการยอมรับในสังคม, ด้านความมีระเบียบ กฎเกณฑ์ และความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน, ด้านความสมดุลระหว่างการดำเนินชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงานและด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานที่ปฏิบัติกับสังคมในชุมชน

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้นำท้องที่ต่อคุณภาพการให้บริการทางด้านการเงินและบัญชีของที่ทำการปกครองอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว



## ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 3 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
ชาย	62	40.79
หญิง	90	59.21
รวม	152	100.00
<b>อายุ</b>		
20-30 ปี	44	28.95
31-40 ปี	55	36.18
41-50 ปี	29	19.08
51-60 ปี	24	15.79
รวม	152	100.00
<b>สถานภาพ</b>		
โสด	15	9.87
สมรส	93	61.18
หย่าร้าง/ หม้าย/ แยกกันอยู่	44	28.95
รวม	152	100.00
<b>รายได้เฉลี่ยต่อเดือน</b>		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	45	29.61
10,000-20,000 บาท	69	45.39
20,001-30,000 บาท	22	14.47
30,001-40,000 บาท	7	4.61
40,001-บาทขึ้นไป	9	5.92
รวม	152	100.00

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
ตำแหน่งงาน		
ข้าราชการ	62	40.79
ลูกจ้างประจำ	20	13.16
พนักงานจ้าง ฯ	70	46.05
รวม	152	100.00
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	33	21.71
ปริญญาตรี	81	53.29
สูงกว่าปริญญาตรี	38	25.00
รวม	152	100.00
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	51	33.55
6-10 ปี	57	37.50
10 ปีขึ้นไป	44	28.95
รวม	152	100.00

จากตารางที่ 3 จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 40.80 เพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 59.20

อายุของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.18 รองลงมา อายุ 20-30 ปี ร้อยละ 28.95, อายุ 41 -50 ร้อยละ 19.08 และต่ำสุดคือ อายุ 51 ปีขึ้นไป ร้อยละ 15.79 ตามลำดับ

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 61.18 รองลงมา คือหย่าร้าง/ หม้าย/ แยกกันอยู่ คิดเป็นร้อยละ 28.95 และต่ำสุดคือ โสด คิดเป็นร้อยละ 9.87 ตามลำดับ

รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ คือ 10,000-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 45.39 รองลงมา คือ ต่ำกว่า 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 29.61, 20,001-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 14.47, และ 40,001 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 9.87 และ 30,001-40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ

## 5.92 ตามลำดับ

ตำแหน่งงานของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ คือ พนักงานจ้าง ๆ คิดเป็นร้อยละ 46.05 รองลงมา คือข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 40.79 และต่ำสุด คือ ลูกจ้างประจำ คิดเป็นร้อยละ 13.16 ตามลำดับ

ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 53.29 รองลงมา คือ สูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็น ร้อยละ 25.00 และต่ำสุด คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 21.71 ตามลำดับ

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุตั้งแต่ 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.50 รองลงมา คือ ต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.55 และต่ำสุดคือ 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 28.95 ตามลำดับ รายละเอียดดังแสดงในตาราง

## ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ ข้อมูลด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว

ตารางที่ 4 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากร  
สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ในด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ

ด้านค่าตอบแทน ที่เป็นธรรมและเพียงพอ	ระดับความคิดเห็น				$\mu$	$\sigma$	แปล ความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. เงินเดือนที่ท่านได้รับ เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ที่ได้รับผิดชอบ	29 (19.10)	86 (56.60)	31 (20.40)	6 (3.90)	2.91	0.74	ดี	2
2. เงินเดือนที่ท่านได้รับ มีความยุติธรรม และเหมาะสมเมื่อเทียบกับ หน่วยงานอื่น	42 (27.60)	73 (48.00)	30 (19.70)	7 (4.60)	2.99	0.81	ดี	1
3. ค่าตอบแทนที่ท่าน ได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่าย ของท่านและครอบครัว	34 (22.40)	68 (44.70)	40 (26.30)	10 (6.60)	2.83	0.85	ดี	3

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ด้านค่าตอบแทน ที่เป็นธรรมและเพียงพอ	ระดับความคิดเห็น				$\mu$	$\sigma$	แปล ความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
4. ความเหมาะสม ของเงินเดือนที่ท่านได้รับ เพิ่มขึ้นในแต่ละปี	30 (19.70)	73 (48.00)	42 (27.60)	7 (4.60)	2.83	0.80	ดี	4
ภาพรวม					2.89	0.66	ดี	

จากตารางที่ 4 จำนวน ร้อยละค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอโดยรวมอยู่ในระดับดี ( $\mu = 2.89$ ,  $\sigma = 0.66$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าเงินเดือนที่ท่านได้รับมีความยุติธรรมและเหมาะสมเมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่นเป็นอันดับ 1 มีคุณภาพชีวิตดี ( $\mu = 2.99$ ,  $\sigma = 0.81$ ) รองลงมา คือ เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับภาระหน้าที่ ที่รับผิดชอบ ( $\mu = 2.91$ ,  $\sigma = 0.74$ ) ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายของท่าน และครอบครัว ( $\mu = 2.83$ ,  $\sigma = 0.85$ ) และอันดับสุดท้ายคือ ความเหมาะสมของเงินเดือนที่ท่านได้รับเพิ่มขึ้นในแต่ละปี ( $\mu = 2.83$ ,  $\sigma = 0.80$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 5 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ในด้านสิ่งแวดล้อมถูกสุขลักษณะและความปลอดภัย

ด้านสิ่งแวดล้อมถูกสุขลักษณะ และความปลอดภัย	ระดับความคิดเห็น				$\mu$	$\sigma$	แปล ความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ด้านสิ่งแวดล้อมถูกสุขลักษณะ และความปลอดภัย	59 (38.80)	78 (51.30)	13 (8.60)	2 (1.30)	3.28	0.67	ดีมาก	2
2. ความเพียงพอ และความพร้อม ของสิ่งอำนวยความสะดวก ในการปฏิบัติงาน เช่น รถยนต์ ประจำกองและโรงจอดรถยนต์ เป็นต้น	59 (38.80)	73 (48.00)	17 (11.20)	3 (2.00)	3.24	0.73	ดี	4

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ด้านสิ่งแวดล้อมถูกสุขลักษณะ และความปลอดภัย	ระดับความคิดเห็น				$\mu$	$\sigma$	แปล	
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด			ความ	อันดับ
3. วัสดุ อุปกรณ์ ที่ใช้ ในการปฏิบัติงานมีความทันสมัย และเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	60 (39.50)	74 (48.70)	14 (9.20)	4 (2.60)	3.25	0.73	ดี	3
4. สถานที่ทำงานของท่าน มีสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านสาธารณูปโภค และถูกสุขอนามัย เช่น น้ำ ไฟฟ้า ห้องสุขา	64 (42.10)	73 (48.00)	12 (7.90)	3 (2.00)	3.30	0.70	ดีมาก	1
5. ท่านมีความปลอดภัย จากมลภาวะต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ขณะปฏิบัติงาน เช่น กลิ่น เสียง เป็นต้น	18 (11.80)	37 (24.30)	64 (42.10)	33 (21.70)	2.26	0.93	ดี	5
ภาพรวม	-	-	-	-	3.07	0.51	ดี	-

จากตารางที่ 5 จำนวนร้อยละค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วด้านสิ่งแวดล้อมถูกสุขลักษณะและความปลอดภัยโดยรวมอยู่ในระดับดี ( $\mu = 3.07, \sigma = 0.51$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าสถานที่ทำงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกด้านสาธารณูปโภค และถูกสุขอนามัย เช่น น้ำ ไฟฟ้า ห้องสุขา เป็นอันดับ 1 มีคุณภาพชีวิตการทำงานดีมาก ( $\mu = 3.30, \sigma = 0.70$ ) รองลงมา คือด้านสิ่งแวดล้อมถูกสุขลักษณะและความปลอดภัย ( $\mu = 3.28, \sigma = 0.67$ ) วัสดุ อุปกรณ์ ที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีความทันสมัยและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ( $\mu = 3.25, \sigma = 0.73$ ) ความเพียงพอ และความพร้อมของสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น รถยนต์ประจำกอง ( $\mu = 3.24, \sigma = 0.73$ ) และท่านมีความปลอดภัยจากมลภาวะต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นขณะปฏิบัติงาน เช่น กลิ่น เสียง เป็นต้น ( $\mu = 2.26, \sigma = 0.93$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 6 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากร  
สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ในด้าน โอกาสในการพัฒนาความรู้  
ความสามารถในการปฏิบัติงาน

ด้านโอกาสในการพัฒนา ความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				$\mu$	$\sigma$	แปล ความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. หน่วยงานของท่าน มีการจัดแผนพัฒนา บุคลากรให้กับบุคลากร ทุกคนอย่างเหมาะสม	19 (12.50)	86 (56.60)	38 (25.00)	19 (5.90)	2.76	0.75	ดี	1
2. ท่านได้รับโอกาส ในการเข้าร่วมประชุม สัมมนา ฝึกอบรม เพื่อพัฒนาตนเอง และเพื่อความเติบโต ในหน้าที่การงาน	21 (13.80)	57 (37.50)	61 (40.10)	13 (8.60)	2.57	0.84	ดี	2
3. หน่วยงานของท่าน ส่งเสริมให้มีการพัฒนา บุคลากร โดยให้ได้รับ การอบรม การศึกษาต่อ และ/ หรือดูงานนอก สถานที่	22 (14.50)	51 (33.60)	56 (36.80)	23 (15.10)	2.48	0.90	ไม่ค่อย ดี	3
ภาพรวม	-	-	-	-	2.60	0.69	ดี	-

จากตารางที่ 6 จำนวนร้อยละค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิต  
การทำงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้  
ความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับดี ( $\mu = 2.60, \sigma = 0.69$ ) เมื่อพิจารณา  
เป็นรายข้อ พบว่า หน่วยงานของท่านมีการจัดแผนพัฒนาบุคลากรให้กับบุคลากรทุกคน  
อย่างเหมาะสมเป็นอันดับ 1 มีความคิดเห็นในระดับมาก ( $\mu = 2.76, \sigma = 0.75$ ) รองลงมาคือ  
ท่านได้รับโอกาสในการ เข้าร่วมประชุม สัมมนา ฝึกอบรม เพื่อพัฒนาตนเองและเพื่อความเติบโต  
ในหน้าที่การงาน

( $\mu = 2.57$ ,  $\sigma = 0.84$ ) และหน่วยงานของท่านส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากร โดยให้ได้รับการอบรม การศึกษาต่อ และ/ หรือดูงานนอกสถานที่ ( $\mu = 2.84$ ,  $\sigma = 0.69$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 7 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากร สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ในด้านการส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

ด้านการส่งเสริม ความเจริญก้าวหน้าให้ แก่ผู้ปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				$\mu$	$\sigma$	แปล ความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. หน่วยงานของท่าน มีการพิจารณาการปรับ เลื่อน ตำแหน่งงาน ของพนักงาน อย่างยุติธรรม	14 (9.20)	91 (59.90)	37 (24.30)	10 (6.60)	2.72	0.72	ดี	4
2. ท่านได้รับ การส่งเสริม และสนับสนุนจาก ผู้บังคับบัญชา ในความก้าวหน้า ของหน้าที่การงาน	23 (15.10)	85 (55.90)	38 (25.00)	6 (3.90)	2.82	0.73	ดี	2
3. การทำงานใน หน่วยงานของท่าน มีความเจริญก้าวหน้า เมื่อเทียบกับหน่วยงาน อื่นผู้รับบริการ	26 (17.10)	80 (52.60)	36 (23.70)	10 (6.60)	2.80	0.80	ดี	3
4. หน้าที่ที่ท่านปฏิบัติมี ความก้าวหน้าอยู่ใน ระดับที่น่าพอใจ	17 (11.20)	97 (63.80)	33 (21.70)	5 (3.30)	2.83	0.66	ดี	1
ภาพรวม	-	-	-	-	2.79	0.56	ดี	-

จากตารางที่ 7 จำนวนร้อยละค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วด้านการส่งเสริม

ความเจริญก้าวหน้าให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับดี ( $\mu = 2.79$ ,  $\sigma = 0.56$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า หน้าที่ ที่ท่านปฏิบัติมีความก้าวหน้าอยู่ในระดับที่น่าพอใจเป็นอันดับ 1 มีคุณภาพชีวิตการทำงานดี ( $\mu = 2.83$ ,  $\sigma = 0.66$ ) รองลงมาคือท่านได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ในความก้าวหน้าของหน้าที่การงาน ( $\mu = 2.82$ ,  $\sigma = 0.73$ ) การทำงานในหน่วยงานของท่าน มีความเจริญก้าวหน้าเมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่นผู้รับบริการ ( $\mu = 2.80$ ,  $\sigma = 0.80$ ) และหน่วยงาน ของท่านมีการพิจารณาการปรับเลื่อน ตำแหน่งงานของพนักงานอย่างยุติธรรม ( $\mu = 2.72$ ,  $\sigma = 0.72$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ในด้านการมีส่วนร่วมและการยอมรับในสังคม

ด้านการมีส่วนร่วม และการยอมรับในสังคม	ระดับความคิดเห็น				$\mu$	$\sigma$	แปล ความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านมีส่วนร่วม ในการแสดงความคิดเห็น ต่อผู้บังคับบัญชา และเพื่อร่วมงาน ในการปฏิบัติหน้าที่	14 (9.20)	98 (64.50)	30 (19.70)	10 (6.60)	2.76	0.71	ดี	3
2. หน่วยงานของท่าน มีการจัดกิจกรรม ที่ส่งเสริมให้บุคลากร มีกิจกรรมร่วมกัน เช่น การแข่งขันกีฬาภายใน, กิจกรรม Big cleaning day เป็นต้น	12 (7.90)	45 (269.60)	68 (44.70)	27 (17.80)	2.28	0.85	ไม่ค่อย ดี	4
3. ผลงานที่ท่านปฏิบัติ หน้าที่เป็นที่ยอมรับ ของผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน เป็นอย่างดี	13 (8.60)	110 (72.40)	22 (14.50)	7 (4.60)	2.85	0.63	ดี	2



ตารางที่ 8 (ต่อ)

ด้านการมีส่วนร่วม และการยอมรับในสังคม	ระดับความคิดเห็น				$\mu$	$\sigma$	แปล ความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
4. การปฏิบัติหน้าที่ ของท่านได้รับความ ร่วมมือจาก ผู้บังคับบัญชา และร่วมงานเป็นอย่างดี	35 (23.00)	82 (53.90)	27 (17.80)	8 (5.30)	2.95	0.79	ดี	1
ภาพรวม	-	-	-	-	2.71	0.53	ดี	-

จากตารางที่ 8 จำนวนร้อยละค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วด้านการมีส่วนร่วมและการยอมรับในสังคมโดยรวมอยู่ในระดับดี ( $\mu = 2.71, \sigma = 0.53$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าการปฏิบัติหน้าที่ของท่านได้รับความร่วมมือจากผู้บังคับบัญชาและร่วมงานเป็นอย่างดีเป็นอันดับ 1 มีคุณภาพชีวิตการทำงานดี ( $\mu = 2.95, \sigma = 0.79$ ) รองลงมาคือผลงานที่ท่านปฏิบัติหน้าที่เป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี ( $\mu = 2.85, \sigma = 0.63$ ) ท่านมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อร่วมงานในการปฏิบัติหน้าที่ ( $\mu = 2.76, \sigma = 0.71$ ) และหน่วยงานของท่าน มีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีกิจกรรมร่วมกัน เช่น การแข่งขันกีฬาภายใน, กิจกรรม Big cleaning day เป็นต้น ( $\mu = 2.28, \sigma = 0.85$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 9 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากร  
สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ในด้านความมีระเบียบ กฎเกณฑ์  
และความเป็นธรรม ในการปฏิบัติงาน

ด้านความมีระเบียบ กฎเกณฑ์ และความเป็น ธรรมในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				$\mu$	$\sigma$	แปล ความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านได้รับการปกป้อง คุ้มครองจากผู้บังคับบัญชา ในกรณีที่ไม่ได้รับ ความเป็นธรรม	16 (10.50)	91 (59.90)	40 (26.30)	5 (3.30)	2.78	0.67	ดีมาก	3
2. ผู้บังคับบัญชา ในหน่วยงานของท่าน ให้ความเสมอภาค และความเป็นธรรม ต่อบุคลากรทุกคน ในองค์การ	18 (11.80)	90 (59.20)	40 (26.30)	4 (2.60)	2.80	0.67	ดี	2
3. กฎระเบียบ ในหน่วยงานของท่าน เอื้อต่อการปฏิบัติงาน เป็นอย่างดี	32 (21.10)	80 (52.60)	33 (21.70)	7 (4.60)	2.90	0.78	ดี	1
4. บุคลากรในหน่วยงาน ของท่านมีอิสระ ในการแสดง ความคิดเห็น ที่เป็นประโยชน์ ต่อองค์การได้	15 (9.90)	85 (55.90)	43 (28.30)	9 (5.90)	2.70	0.73	ดี	4
ภาพรวม	-	-	-	-	2.79	0.55	ดี	-

จากตารางที่ 9 จำนวนร้อยละค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิต  
การทำงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วด้านความมีระเบียบ กฎเกณฑ์  
และ ความเป็นธรรมในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับดี ( $\mu = 2.79, \sigma = 0.55$ ) เมื่อพิจารณา  
เป็นรายข้อพบว่ากฎระเบียบในหน่วยงานของท่านเอื้อต่อการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีเป็นอันดับ 1  
มีคุณภาพชีวิตการทำงานดี ( $\mu = 2.90, \sigma = 0.78$ ) รองลงมาคือผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่าน

ให้ความเสมอภาคและความเป็นธรรมต่อบุคลากรทุกคนในองค์กร ( $\mu = 2.80$ ,  $\sigma = 0.67$ )  
 ท่านได้รับการปกป้องคุ้มครองจากผู้บังคับบัญชาในกรณีที่ไม่ได้รับความเป็นธรรม ( $\mu = 2.78$ ,  
 $\sigma = 0.67$ ) และบุคลากร ในหน่วยงานของท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์  
 ต่อองค์กรได้ ( $\mu = 2.70$ ,  $\sigma = 0.73$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 10 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากร  
 สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ในด้านความสมดุลระหว่างการดำเนินชีวิต  
 ส่วนตนกับชีวิตการทำงาน

ด้านความสมดุลระหว่าง การดำเนินชีวิตส่วนตนกับ ชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				$\mu$	$\sigma$	แปล ความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านได้มีโอกาสเข้า ร่วมกิจกรรมพบปะ สังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน	29 (19.10)	77 (50.70)	32 (21.10)	14 (9.20)	2.80	0.86	ดี	1
2. ท่านมีเวลาพักผ่อน หย่อนใจส่วนตัวอย่าง เพียงพอ	20 (13.20)	88 (57.90)	34 (22.40)	10 (6.60)	2.78	0.76	ดี	2
3. การทำงานนอกเวลา ราชการ (OT) เป็นที่ ยอมรับของสมาชิก ในครอบครัวของท่าน	6 (3.90)	63 (41.40)	67 (44.10)	16 (10.50)	2.39	0.73	ไม่ค่อย ดี	4
4. ท่านรู้สึกพอใจ ในความสมดุลของ ช่วงเวลาทำงาน ในแต่ละวัน	8 (5.30)	103 (67.80)	32 (21.10)	9 (5.90)	2.72	0.65	ดี	3
ภาพรวม	-	-	-	-	2.67	0.54	ดี	-

จากตารางที่ 10 จำนวนร้อยละค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิต  
 การทำงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วด้านความสมดุลระหว่าง  
 การดำเนินชีวิตส่วนตนกับชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี ( $\mu = 2.67$ ,  $\sigma = 0.54$ ) เมื่อพิจารณา  
 เป็นรายข้อพบว่าท่าน ได้มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานเป็นอันดับ 1

มีคุณภาพชีวิตการทำงานดี ( $\mu = 2.80, \sigma = 0.86$ ) รองลงมาคือท่านมีเวลาพักผ่อนหย่อนใจ ส่วนตัวอย่างเพียงพอ ( $\mu = 2.78, \sigma = 0.76$ ) ท่านรู้สึกพอใจในความสุขของช่วงเวลาทำงานในแต่ละวัน ( $\mu = 2.72, \sigma = 0.65$ ) และการทำงานนอกเวลาราชการ (OT) เป็นที่ยอมรับของสมาชิกในครอบครัวของท่าน ( $\mu = 2.39, \sigma = 0.73$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 11 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากร สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ในด้านความมีระเบียบ กฎเกณฑ์ และความเป็นธรรม ในการปฏิบัติงาน

ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง งานที่ปฏิบัติกับสังคม ในชุมชน	ระดับความคิดเห็น				$\mu$	$\sigma$	แปล ความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านได้รับการยอมรับ และความร่วมมือที่ดี จากประชาชน ในการปฏิบัติหน้าที่	37 (24.30)	82 (53.90)	24 (15.80)	9 (5.90)	2.97	0.80	ดี	1
2. ท่านได้มีส่วนร่วม ในกิจกรรมประเพณี วัฒนธรรมของชุมชน	38 (25.00)	67 (44.10)	31 (20.40)	16 (10.50)	2.83	0.92	ดี	2
3. ท่านได้รับความร่วมมือ ในการให้ข้อมูลข่าวสาร ในการปฏิบัติหน้าที่จาก ประชาชนในชุมชน	31 (20.40)	63 (41.40)	37 (24.30)	21 (13.80)	2.68	0.95	ดี	3
ภาพรวม	-	-	-	-	2.83	0.76	ดี	-

จากตารางที่ 11 จำนวนร้อยละค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ด้านความมีระเบียบ กฎเกณฑ์ และความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับดี ( $\mu = 2.83, \sigma = 0.76$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านได้รับการยอมรับและความร่วมมือที่ดีจากประชาชนในการปฏิบัติหน้าที่เป็นอันดับ 1 มีคุณภาพชีวิตการทำงานดี ( $\mu = 2.97, \sigma = 0.80$ ) รองลงมา คือ ท่านได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมประเพณี วัฒนธรรมของชุมชน ( $\mu = 2.83, \sigma = 0.92$ ) และท่านได้รับความร่วมมือ

ในการให้ข้อมูลข่าวสาร ในการปฏิบัติหน้าที่จากประชาชนในชุมชน ( $\mu = 2.68, \sigma = 0.95$ )  
ตามลำดับ

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและผลการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากร  
สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว

คุณภาพชีวิตของบุคลากร	N = 152		แปลความ	อันดับ
	$\mu$	$\sigma$		
1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	2.88	0.66	ดี	2
2. ด้านสิ่งแวดล้อมถูกสุขลักษณะ และความปลอดภัย	3.07	0.51	ดี	1
3. ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน	2.60	0.69	ดี	8
4. ด้านการส่งเสริมความเจริญก้าวหน้า ให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน	2.79	0.56	ดี	5
5. ด้านการมีส่วนร่วมและการยอมรับ ในสังคม	2.71	0.53	ดี	6
6. ด้านความมีระเบียบ กฎเกณฑ์ และความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน	2.79	0.55	ดี	4
7. ด้านความสมดุลระหว่างการดำเนินชีวิต ส่วนตนกับชีวิตการทำงาน	2.67	0.54	ดี	7
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานที่ปฏิบัติ กับสังคมในชุมชน	2.83	0.76	ดี	3
ภาพรวม	2.79	0.42	ดี	-

จากตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณภาพชีวิตการทำงานของ  
บุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.79, \sigma = 0.42$ )  
เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านสิ่งแวดล้อมถูกสุขลักษณะและความปลอดภัยเป็นอันดับ 1

มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในระดับดี ( $\mu = 3.07, \sigma = 0.51$ ) รองลงมา คือด้านค่าตอบแทนที่เป็น  
 ธรรมและเพียงพอ ( $\mu = 2.88, \sigma = 0.66$ ) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานที่ปฏิบัติกับสังคมในชุมชน  
 ( $\mu = 2.83, \sigma = 0.76$ ) ด้านความมีระเบียบ กฎเกณฑ์ และความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน  
 ( $\mu = 2.80, \sigma = 0.55$ ) ด้านการส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ( $\mu = 2.80, \sigma = 0.56$ )  
 ด้านการมีส่วนร่วมและการยอมรับในสังคม ( $\mu = 2.71, \sigma = 0.53$ ) ด้านความสมดุลระหว่าง  
 การดำเนินชีวิตส่วนตัวกับชีวิต การทำงาน ( $\mu = 2.67, \sigma = 0.54$ ) ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้  
 ความสามารถในการปฏิบัติงาน ( $\mu = 2.60, \sigma = 0.69$ ) ตามลำดับ

### ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้นำท้องที่ต่อคุณภาพ การให้บริการ ทางด้านการเงินและบัญชีของที่ทำกรปกครองอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว

ตารางที่ 13 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว  
 จำแนกตามเพศ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร					
	ชาย		ระดับ	หญิง		ระดับ
	$\mu$	$\sigma$		$\mu$	$\sigma$	
1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และอย่างเพียงพอ	3.13	0.53	ดี	2.72	0.69	ดี
2. ด้านสิ่งแวดล้อมถูกสุขลักษณะ และความปลอดภัย	3.25	0.51	ดี	2.94	0.47	ดี
3. ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน	2.79	0.63	ดี	2.47	0.70	ไม่ค่อยดี
4. ด้านการส่งเสริมความเจริญก้าวหน้า ให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน	2.86	0.58	ดี	2.74	0.55	ดี
5. ด้านการมีส่วนร่วมและการยอมรับ ในสังคม	2.70	0.58	ดี	2.71	0.50	ดี
6. ด้านความมีระเบียบ กฎเกณฑ์ และความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน	2.86	0.53	ดี	2.75	0.56	ดี

ตารางที่ 13 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร					
	ชาย		ระดับ	หญิง		ระดับ
	$\mu$	$\sigma$		$\mu$	$\sigma$	
7. ด้านความสมดุลระหว่างการดำเนินชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงาน	2.61	0.54	ดี	2.71	0.54	ดี
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานที่ปฏิบัติกับสังคมในชุมชน	2.70	0.86	ดี	2.91	0.67	ดี
ภาพรวม	2.86	0.37	ดี	2.75	0.46	ดี

จากตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของ ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว โดยจำแนก ตามเพศ พบว่า จำแนกตามเพศโดยรวมทั้งสองกลุ่ม อยู่ในระดับมาก พบว่า ส่วนใหญ่เพศชาย มีคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่าเพศหญิง

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและอย่างเพียงพอด้านสิ่งแวดล้อมสุขลักษณะและความปลอดภัย ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าให้แก่ผู้ปฏิบัติงานด้านความมีระเบียบ กฎเกณฑ์ และความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานที่ปฏิบัติกับสังคมในชุมชนพบว่า ส่วนใหญ่เพศชายมีคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่า เพศหญิง

ด้านการมีส่วนร่วมและการยอมรับในสังคมและด้านความสมดุลระหว่างการดำเนินชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงานพบว่า ส่วนใหญ่เพศหญิงมีคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่า เพศชาย

ตารางที่ 14 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว  
จำแนกตามอายุ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร											
	20-30ปี			31-40ปี			41-50ปี			51ปีขึ้นไป		
	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ
1. ด้านค่าตอบแทน ที่เป็นธรรมและ อย่างเพียงพอ	2.85	0.60	ดี	2.87	0.66	ดี	2.88	0.72	ดี	3.01	0.70	ดี
2. ด้านสิ่งแวดล้อม สุขลักษณะ และความปลอดภัย	3.11	0.45	ดี	2.97	0.50	ดี	3.03	0.50	ดี	3.23	0.61	ดี
3. ด้านโอกาสในการพัฒนา ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน	2.62	0.66	ดี	2.58	0.68	ดี	2.57	0.80	ดี	2.65	0.63	ดี
4. ด้านการส่งเสริม ความเจริญก้าวหน้า ให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน	2.91	0.42	ดี	2.80	0.54	ดี	2.70	0.68	ดี	2.68	0.68	ดี
5. ด้านการมีส่วนร่วม และการยอมรับในสังคม	2.80	0.49	ดี	2.75	0.49	ดี	2.59	0.64	ดี	2.60	0.54	ดี
6. ด้านความมีระเบียบ กฎเกณฑ์ และความเป็นธรรม ในการปฏิบัติงาน	2.86	0.49	ดี	2.82	0.49	ดี	2.78	0.61	ดี	2.63	0.68	ดี
7. ด้านความสมดุล ระหว่างการดำเนินชีวิต ส่วนตนกับชีวิตการทำงาน	2.70	0.47	ดี	2.74	0.44	ดี	2.56	0.65	ดี	2.59	0.71	ดี
8. ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างงานที่ปฏิบัติกับ สังคมในชุมชน	2.95	0.57	ดี	2.94	0.71	ดี	2.51	0.86	ดี	2.75	0.93	ดี
ภาพรวม	2.85	0.38	ดี	2.81	0.42	ดี	2.70	0.50	ดี	2.77	0.41	ดี

จากตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของระดับ  
คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว โดยจำแนกตามอายุ  
โดยรวมอยู่ในระดับมากพบว่าอายุ 20-30 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่สูงกว่าอายุอื่น ๆ  
เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า



1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอจำแนกตามอายุ โดยรวมทั้งสี่กลุ่ม โดยเรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยตามกลุ่มอายุเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ อายุ 51 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ อายุ 41-50 ปี, 31-40 ปี และ 20-30 ปี ตามลำดับ
2. ด้านสิ่งแวดล้อมถูกสุขลักษณะและความปลอดภัย จำแนกตามอายุ โดยรวมทั้งสี่กลุ่ม โดยเรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยตามกลุ่มอายุเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ อายุ 51 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คืออายุ 20-30 ปี, 41-50 ปี และ 31-40 ปี ตามลำดับ
3. ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ โดยรวมทั้งสี่กลุ่ม โดยเรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยตามกลุ่มอายุเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ อายุ 51 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คืออายุ 20-30 ปี, 31-40 ปี และ 41-50 ปี ตามลำดับ
4. ด้านการส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าให้แก่ผู้ปฏิบัติงานจำแนกตามอายุ โดยรวมทั้งสี่กลุ่ม โดยเรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยตามกลุ่มอายุเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ อายุ, 31-40 ปี, 41-50 ปี และอายุ 51 ปีขึ้นไป ตามลำดับ
5. ด้านการมีส่วนร่วมและการยอมรับในสังคมจำแนกตามอายุ โดยรวมทั้งสี่กลุ่ม โดยเรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยตามกลุ่มอายุเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ อายุ, 31-40 ปี, 41-50 ปี และอายุ 51 ปีขึ้นไป ตามลำดับ
6. ด้านความมีระเบียบ กฎเกณฑ์ และความเป็นธรรมในการปฏิบัติงานจำแนกตามอายุ โดยรวมทั้งสี่กลุ่ม โดยเรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยตามกลุ่มอายุเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ อายุ, 31-40 ปี, 41-50 ปี และอายุ 51 ปีขึ้นไป ตามลำดับ
7. ด้านความสมดุลระหว่างการดำเนินชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงานจำแนกตามอายุ โดยรวมทั้งสี่กลุ่ม โดยเรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยตามกลุ่มอายุเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ อายุ 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ อายุ 31-40 ปี, 51 ปีขึ้นไป และ 41-50 ปี ตามลำดับ
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานที่ปฏิบัติกับสังคมในชุมชน จำแนกตามอายุ โดยรวมทั้งสี่กลุ่ม โดยเรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยตามกลุ่มอายุเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คืออายุ, 31-40 ปี, 41-50 ปี และอายุ 51 ปีขึ้นไป ตามลำดับ

ตารางที่ 15 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว  
จำแนกตามสถานภาพสมรส

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร								
	โสด			สมรส			หย่าร้าง/ หม้าย/ แยกกันอยู่		
	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ
1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และอย่างเพียงพอ	3.25	0.60	ดี	2.85	0.62	ดี	2.84	0.73	ดี
2. ด้านสิ่งแวดล้อมสุขลักษณะ และความปลอดภัย	3.32	0.33	ดีมาก	3.10	0.52	ดี	2.91	0.49	ดี
3. ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน	3.04	0.40	ดี	2.55	0.69	ดี	2.55	0.72	ดี
4. ด้านการส่งเสริม ความเจริญก้าวหน้า ให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน	3.00	0.35	ดี	2.78	0.56	ดี	2.74	0.62	ดี
5. ด้านการมีส่วนร่วม และการยอมรับในสังคม	2.90	0.49	ดี	2.69	0.49	ดี	2.68	0.63	ดี
6. ด้านความมีระเบียบ กฎเกณฑ์ และความเป็นธรรม ในการปฏิบัติงาน	3.02	0.55	ดี	2.81	0.51	ดี	2.69	0.61	ดี
7. ด้านความสมดุลระหว่าง การดำเนินชีวิตส่วนตัวกับชีวิต การทำงาน	2.77	0.37	ดี	2.67	0.55	ดี	2.64	0.58	ดี
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงาน ที่ปฏิบัติกับสังคมในชุมชน	2.93	0.55	ดี	2.80	0.76	ดี	2.86	0.82	ดี
ภาพรวม	3.03	0.23	ดี	2.78	0.40	ดี	2.74	0.50	ดี

จากตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว โดยจำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่าจำแนกตามสถานภาพสมรสโดยรวมทั้งสามกลุ่ม อยู่ในระดับมาก พบว่าสถานภาพโสดมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าสถานภาพสมรสอื่น ๆ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ จำแนกตามสถานภาพสมรส โดยรวมทั้งสามกลุ่ม โดยเรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยตามสถานภาพสมรส เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ โสด, สมรส, หย่าร้าง/ หม้าย/ แยกกันอยู่ ตามลำดับ

2. ด้านสิ่งแวดล้อมถูกสุขลักษณะและความปลอดภัย จำแนกตามสถานภาพสมรส โดยรวมทั้งสามกลุ่ม โดยเรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยตามสถานภาพสมรส เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ โสด, สมรส, หย่าร้าง/ หม้าย/ แยกกันอยู่ ตามลำดับ

3. ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถจำแนกตามสถานภาพสมรส โดยรวมทั้งสามกลุ่ม โดยเรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยตามสถานภาพสมรส เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ โสด, สมรส, หย่าร้าง/ หม้าย/ แยกกันอยู่ ตามลำดับ

4. ด้านการส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส โดยรวมทั้งสามกลุ่ม โดยเรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยตามสถานภาพสมรส เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ โสด, สมรส, หย่าร้าง/ หม้าย/ แยกกันอยู่ ตามลำดับ

5. ด้านการมีส่วนร่วมและการยอมรับในสังคม จำแนกตามสถานภาพสมรส โดยรวมทั้งสามกลุ่ม โดยเรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยตามสถานภาพสมรส เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ โสด, สมรส, หย่าร้าง/ หม้าย/ แยกกันอยู่ ตามลำดับ

6. ด้านความมีระเบียบ กฎเกณฑ์ และความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส โดยรวมทั้งสามกลุ่ม โดยเรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยตามสถานภาพสมรส เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ โสด, สมรส, หย่าร้าง/ หม้าย/ แยกกันอยู่ ตามลำดับ

7. ด้านความสมดุลระหว่างการดำเนินชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส โดยรวมทั้งสามกลุ่ม โดยเรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยตามสถานภาพสมรส เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ โสด, สมรส, หย่าร้าง/ หม้าย/ แยกกันอยู่ ตามลำดับ

8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานที่ปฏิบัติกับสังคมในชุมชน จำแนกตามสถานภาพสมรส โดยรวมทั้งสามกลุ่ม โดยเรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยตามสถานภาพสมรส เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ โสด, หย่าร้าง/ หม้าย/ แยกกันอยู่, สมรส ตามลำดับ

ตารางที่ 16 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

คุณภาพชีวิต การทำงาน	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร														
	ต่ำกว่า		ระดับ	10,000-20,000		ระดับ	20,001-30,000		ระดับ	30,001-40,000		ระดับ	40,001		ระดับ
	10,000 บาท			บาท			บาท			บาท			บาทขึ้นไป		
	$\mu$	$\sigma$	$\mu$	$\sigma$	$\mu$	$\sigma$	$\mu$	$\sigma$	$\mu$	$\sigma$	$\mu$	$\sigma$			
1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และอย่างเพียงพอ	2.57	0.60	ดี	2.94	0.66	ดี	3.16	0.55	ดี	3.50	0.56	ดีมาก	2.94	0.61	ดี
2. ด้านสิ่งแวดล้อม สุขลักษณะ และความปลอดภัย	2.93	0.47	ดี	3.04	0.49	ดี	3.35	0.40	ดีมาก	3.49	0.34	ดีมาก	2.91	0.79	ดี
3. ด้านโอกาสในการพัฒนา ความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน	2.43	0.63	ไม่ค่อยดี	2.57	0.76	ดี	2.88	0.58	ดี	3.05	0.41	ดี	2.60	0.55	ดี
4. ด้านการส่งเสริม ความเจริญก้าวหน้า ให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน	2.72	0.52	ดี	2.74	0.57	ดี	2.92	0.56	ดี	3.07	0.53	ดี	3.06	0.67	ดี
5. ด้านการมีส่วนร่วมและ การยอมรับในสังคม	2.58	0.50	ดี	2.74	0.54	ดี	2.86	0.60	ดี	2.68	0.57	ดี	2.75	0.35	ดี

ตารางที่ 16 (ต่อ)

คุณภาพชีวิต การทำงาน	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร														
	ต่ำกว่า		10,000-20,000		20,001-30,000		30,001-40,000		40,001		ระดับ				
	10,000 บาท		บาท		บาท		บาท		บาทขึ้นไป						
	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ	μ	σ				
6. ด้านความมีระเบียบ กฎเกณฑ์ และความเป็นธรรม ในการปฏิบัติงาน	2.64	0.47	ดี	2.85	0.55	ดี	2.94	0.59	ดี	2.71	0.71	ดี	2.91	0.57	ดี
7. ด้านความสมดุลระหว่าง การดำเนินชีวิตส่วนตนกับ ชีวิตการทำงาน	2.56	0.53	ดี	2.71	0.55	ดี	2.73	0.44	ดี	2.39	0.81	ไม่ค่อยดี	3.03	0.42	ดี
8. ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างงานที่ปฏิบัติกับ สังคมในชุมชน	2.79	0.62	ดี	2.82	0.77	ดี	2.80	0.81	ดี	2.24	0.99	ไม่ค่อยดี	3.62	0.42	ดีมาก
ภาพรวม	2.65	0.41	ดี	2.80	0.46	ดี	2.96	0.31	ดี	2.89	0.36	ดี	2.98	0.36	ดี

จากตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว โดยจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยรวมทั้งหกกลุ่ม อยู่ในระดับมากพบว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,001 บาทขึ้นไป มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่สูงกว่าอายุอื่น ๆ เมื่อพิจารณาเป็นรายค้ำนพบว่า

1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยรวมทั้งหกกลุ่มโดยเรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,000-40,000 บาท, 20,001-30,000 บาท, 10,000-20,000 บาท, 40,001 บาทขึ้นไป และต่ำกว่า 10,000 บาท ตามลำดับ

2. ด้านสิ่งแวดล้อมถูกสุขลักษณะและความปลอดภัยจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยรวมทั้งหกกลุ่มโดยเรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,000-40,000 บาท, 20,001-30,000 บาท, ต่ำกว่า 10,000 บาท, 40,001 บาทขึ้นไปและ 10,000-20,000 บาท ตามลำดับ

3. ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยรวมทั้งหกกลุ่มโดยเรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,000-40,000 บาท, 20,001-30,000 บาท, 40,001 บาทขึ้นไป, 10,000-20,000 บาท และต่ำกว่า 10,000 บาท ตามลำดับ

4. ด้านการส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าให้แก่ผู้ปฏิบัติงานจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยรวมทั้งหกกลุ่มโดยเรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,000-40,000 บาท, 40,001 บาทขึ้นไป, 20,001-30,000 บาท, 10,000-20,000 บาท และต่ำกว่า 10,000 บาท ตามลำดับ

5. ด้านการมีส่วนร่วมและการยอมรับในสังคมจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยรวมทั้งหกกลุ่มโดยเรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาท, 40,001 บาทขึ้นไป, 10,000-20,000 บาท, 30,001-40,000 บาท, และต่ำกว่า 10,000 บาท ตามลำดับ

6. ด้านความมีระเบียบ กฎเกณฑ์ และความเป็นธรรมในการปฏิบัติงานจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยรวมทั้งหกกลุ่มโดยเรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาท, 40,001 บาทขึ้นไป, 10,000-20,000 บาท, 30,001-40,000 บาท, และต่ำกว่า 10,000 บาท ตามลำดับ

7. ด้านความสมดุลระหว่างการดำเนินชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงานจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยรวมทั้งหกกลุ่มโดยเรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,001 บาทขึ้นไป, 20,001-30,000 บาท, 10,000-20,000 บาท, ต่ำกว่า 10,000 บาท และ 30,001-40,000 บาท ตามลำดับ

8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานที่ปฏิบัติกับสังคมในชุมชนจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยรวมทั้งหกกลุ่มโดยเรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,001 บาทขึ้นไป, 20,001-30,000 บาท, 10,000-20,000 บาท, ต่ำกว่า 10,000 บาท และ 30,001-40,000 บาท ตามลำดับ

ตารางที่ 17 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว จำแนกตามตำแหน่งงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร								
	ข้าราชการ		ระดับ	ลูกจ้างประจำ		ระดับ	พนักงานจ้าง ฯ		ระดับ
	$\mu$	$\sigma$		$\mu$	$\sigma$		$\mu$	$\sigma$	
1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและอย่างเพียงพอ	2.76	0.74	ดี	3.21	0.46	ดี	2.91	0.61	ดี
2. ด้านสิ่งแวดล้อมถูกสุขลักษณะและความปลอดภัย	2.94	0.48	ดี	3.50	0.42	ดีมาก	3.05	0.50	ดี
3. ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน	2.49	0.75	ไม่ค่อยดี	3.07	0.53	ดี	2.56	0.62	ดี
4. ด้านการส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน	2.77	0.67	ดี	2.53	0.50	ดี	2.89	0.45	ดี
5. ด้านการมีส่วนร่วมและการยอมรับในสังคม	2.62	2.56	ดี	2.45	0.58	ไม่ค่อยดี	2.85	0.46	ดี
6. ด้านความมีระเบียบ กฎเกณฑ์และความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน	2.77	0.63	ดี	2.66	0.53	ดี	2.85	0.48	ดี
7. ด้านความสมดุลระหว่างการดำเนินชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน	2.66	0.59	ดี	2.41	0.57	ไม่ค่อยดี	2.76	0.46	ดี

ตารางที่ 17 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร								
	ข้าราชการ		ระดับ	ลูกจ้างประจำ		ระดับ	พนักงานจ้าง ฯ		ระดับ
	$\mu$	$\sigma$		$\mu$	$\sigma$		$\mu$	$\sigma$	
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานที่ปฏิบัติกับสังคมในชุมชน	2.94	0.77	ดี	2.07	0.78	ไม่ค่อยดี	2.95	0.61	ดี
ภาพรวม	2.75	2.53	ดี	2.74	0.20	ดี	2.85	0.35	ดี

จากตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน โดยรวมทั้งสามกลุ่ม อยู่ในระดับมากพบว่าพนักงานจ้าง ฯ มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่สูงกว่าตำแหน่งอื่น ๆ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอจำแนกตามตำแหน่งงาน โดยรวมทั้งสามกลุ่มโดยเรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยตามกลุ่มตำแหน่งงาน เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ลูกจ้างประจำ, พนักงานจ้าง ฯ และข้าราชการ ตามลำดับ

2. ด้านสิ่งแวดล้อมถูกสุขลักษณะและความปลอดภัย จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยรวมทั้งสามกลุ่ม โดยเรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยตามกลุ่มตำแหน่งงาน เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ลูกจ้างประจำ, พนักงานจ้าง ฯ และข้าราชการ ตามลำดับ

3. ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยรวมทั้งสามกลุ่ม โดยเรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยตามกลุ่มตำแหน่งงาน เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ลูกจ้างประจำ, พนักงานจ้าง ฯ และข้าราชการ ตามลำดับ

4. ด้านการส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าให้แก่ผู้ปฏิบัติงานจำแนกตามตำแหน่งงาน โดยรวมทั้งสามกลุ่ม โดยเรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยตามกลุ่มตำแหน่งงาน เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ พนักงานจ้าง ฯ, ข้าราชการและลูกจ้างประจำ ตามลำดับ

5. ด้านการมีส่วนร่วมและการยอมรับในสังคมจำแนกตามตำแหน่งงาน โดยรวมทั้งสามกลุ่ม โดยเรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยตามกลุ่มตำแหน่งงาน เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ พนักงานจ้าง ฯ, ข้าราชการและลูกจ้างประจำ ตามลำดับ

6. ด้านความมีระเบียบ กฎเกณฑ์ และความเป็นธรรมในการปฏิบัติงานจำแนกตามตำแหน่งงาน โดยรวมทั้งสามกลุ่ม โดยเรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยตามกลุ่มตำแหน่งงาน เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ พนักงานจ้าง ฯ, ข้าราชการและลูกจ้างประจำ ตามลำดับ



7. ด้านความสมดุลระหว่างการดำเนินชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงานจำแนกตามตำแหน่งงาน โดยรวมทั้งสามกลุ่มโดยเรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยตามกลุ่มตำแหน่งงาน เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ พนักงานจ้าง ๑, ข้าราชการ และลูกจ้างประจำ ตามลำดับ

8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานที่ปฏิบัติกับสังคมในชุมชนจำแนกตามตำแหน่งงาน โดยรวมทั้งสามกลุ่มโดยเรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยตามกลุ่มตำแหน่งงาน เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ พนักงานจ้าง ๑, ข้าราชการและลูกจ้างประจำ ตามลำดับ

ตารางที่ 18 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว จำแนกตามระดับการศึกษา

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร								
	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ระดับ	ปริญญาตรี		ระดับ	สูงกว่าปริญญาตรี		ระดับ
	$\mu$	$\sigma$		$\mu$	$\sigma$		$\mu$	$\sigma$	
1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและอย่างเพียงพอ	3.02	0.49	ดี	2.84	0.73	ดี	2.88	0.62	ดี
2. ด้านสิ่งแวดล้อมถูกสุขลักษณะและความปลอดภัย	3.42	0.36	ดีมาก	3.00	0.48	ดี	2.90	0.53	ดี
3. ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน	2.89	0.59	ดี	2.46	0.67	ไม่พอ	2.65	0.73	ดี
4. ด้านการส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน	2.74	0.48	ดี	2.76	0.58	ดี	2.91	0.60	ดี
5. ด้านการมีส่วนร่วมและการยอมรับในสังคม	2.78	0.54	ดี	2.66	0.50	ดี	2.74	0.60	ดี
6. ด้านความมีระเบียบกฎเกณฑ์ และความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน	2.73	0.53	ดี	2.80	0.56	ดี	2.85	0.54	ดี
7. ด้านความสมดุลระหว่างการดำเนินชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงาน	2.55	0.55	ดี	2.70	0.55	ดี	2.71	0.51	ดี
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานที่ปฏิบัติกับสังคมในชุมชน	2.48	0.75	ไม่พอ	2.86	0.77	ดี	3.06	0.66	ดี
ภาพรวม	2.83	0.24	ดี	2.76	0.47	ดี	2.84	0.45	ดี

จากตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว โดยจำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมทั้งสามกลุ่ม อยู่ในระดับมากพบว่าระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่สูงกว่าตำแหน่งอื่น ๆ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอจำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมทั้งสามกลุ่มโดยเรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยตามกลุ่มระดับการศึกษา เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี, สูงกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี ตามลำดับ

2. ด้านสิ่งแวดล้อมถูกสุขลักษณะและความปลอดภัยจำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมทั้งสามกลุ่ม โดยเรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยตามกลุ่มระดับการศึกษา เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี, ปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี ตามลำดับ

3. ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานจำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมทั้งสามกลุ่มโดยเรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยตามกลุ่มระดับการศึกษา เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี, สูงกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี ตามลำดับ

4. ด้านการส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าให้แก่ผู้ปฏิบัติงานจำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมทั้งสามกลุ่ม โดยเรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยตามกลุ่มระดับการศึกษา เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ สูงกว่าปริญญาตรี, ปริญญาตรี และต่ำกว่าปริญญาตรี ตามลำดับ

5. ด้านการมีส่วนร่วมและการยอมรับในสังคมจำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมทั้งสามกลุ่มโดยเรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยตามกลุ่มระดับการศึกษา เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี, สูงกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี ตามลำดับ

6. ด้านความมีระเบียบ กฎเกณฑ์ และความเป็นธรรมในการปฏิบัติงานจำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมทั้งสามกลุ่มโดยเรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยตามกลุ่มระดับการศึกษา เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ สูงกว่าปริญญาตรี, ปริญญาตรีและต่ำกว่าปริญญาตรี ตามลำดับ

7. ด้านความสมดุลระหว่างการดำเนินชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงานจำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมทั้งสามกลุ่มโดยเรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยตามกลุ่มระดับการศึกษา เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ สูงกว่าปริญญาตรี, ปริญญาตรีและต่ำกว่าปริญญาตรี ตามลำดับ

8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานที่ปฏิบัติกับสังคมในชุมชนจำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมทั้งสามกลุ่ม โดยเรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยตามกลุ่มระดับการศึกษา เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ สูงกว่าปริญญาตรี, ปริญญาตรี และต่ำกว่าปริญญาตรี ตามลำดับ

ตารางที่ 19 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว  
จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร								
	ต่ำกว่า 5 ปี		ระดับ	6-10 ปี		ระดับ	10 ปีขึ้นไป		ระดับ
	$\mu$	$\sigma$		$\mu$	$\sigma$		$\mu$	$\sigma$	
1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็น ธรรมและอย่างเพียงพอ	2.75	0.60	ดี	3.09	0.59	ดี	2.78	0.76	ดี
2. ด้านสิ่งแวดล้อม สุขลักษณะและความ ปลอดภัย	2.99	0.51	ดี	3.08	0.47	ดี	3.14	0.56	ดี
3. ด้านโอกาสในการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการ ปฏิบัติงาน	2.63	0.65	ดี	2.62	0.65	ดี	2.54	0.78	ดี
4. ด้านการส่งเสริม ความเจริญก้าวหน้าให้ แก่ผู้ปฏิบัติงาน	2.91	0.47	ดี	2.90	0.54	ดี	2.52	0.61	ดี
5. ด้านการมีส่วนร่วมและ การยอมรับในสังคม	2.75	0.47	ดี	2.82	0.50	ดี	2.51	0.59	ดี
6. ด้านความมีระเบียบ กฎเกณฑ์ และความเป็น ธรรมในการปฏิบัติงาน	2.88	0.49	ดี	2.89	0.50	ดี	2.56	0.62	ดี
7. ด้านความสมดุลระหว่าง การดำเนินชีวิตส่วนตัวกับ ชีวิตการทำงาน	2.75	0.43	ดี	2.78	0.49	ดี	2.43	0.65	น้อย
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง งานที่ปฏิบัติกับสังคม ในชุมชน	2.98	0.64	ดี	3.00	0.75	ดี	2.42	0.76	ไม่ต่อย ดี
ภาพรวม	2.83	0.37	ดี	2.90	0.41	ดี	2.61	0.42	ดี

จากตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของระดับ  
คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว โดยจำแนก  
ตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้งสามกลุ่ม อยู่ในระดับมาก พบว่า ระยะเวลา  
ในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่สูงกว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงานอื่น ๆ  
เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า

1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้งสามกลุ่ม โดยเรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยตามกลุ่มระดับการศึกษา เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ 6-10 ปี, 10 ปีขึ้นไป และต่ำกว่า 5 ปี ตามลำดับ
2. ด้านสิ่งแวดล้อมถูกสุขลักษณะและความปลอดภัย จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้งสามกลุ่ม โดยเรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยตามกลุ่มระดับการศึกษา เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ 10 ปีขึ้นไป, 6-10 ปี และต่ำกว่า 5 ปี ตามลำดับ
3. ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้งสามกลุ่ม โดยเรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยตามกลุ่มระดับการศึกษา เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ต่ำกว่า 5 ปี, 6-10 ปี และ 10 ปีขึ้นไป ตามลำดับ
4. ด้านการส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้งสามกลุ่ม โดยเรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยตามกลุ่มระดับการศึกษา เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ต่ำกว่า 5 ปี, 6-10 ปี และ 10 ปีขึ้นไป ตามลำดับ
5. ด้านการมีส่วนร่วมและการยอมรับในสังคม จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้งสามกลุ่ม โดยเรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยตามกลุ่มระดับการศึกษา เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ 6-10 ปี, ต่ำกว่า 5 ปี และ 10 ปีขึ้นไป ตามลำดับ
6. ด้านความมีระเบียบ กฎเกณฑ์ และความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้งสามกลุ่ม โดยเรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยตามกลุ่มระดับการศึกษา เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ 6-10 ปี, ต่ำกว่า 5 ปี และ 10 ปีขึ้นไป ตามลำดับ
7. ด้านความสมดุลระหว่างการดำเนินชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงาน จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้งสามกลุ่ม โดยเรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยตามกลุ่มระดับการศึกษา เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ 6-10 ปี, ต่ำกว่า 5 ปี และ 10 ปีขึ้นไป ตามลำดับ
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานที่ปฏิบัติกับสังคมในชุมชน จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้งสามกลุ่ม โดยเรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยตามกลุ่มระดับการศึกษา เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ 6-10 ปี, ต่ำกว่า 5 ปี และ 10 ปีขึ้นไป ตามลำดับ

## บทที่ 5

### การสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วและเพื่อศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ฯ ที่ปฏิบัติงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว จำนวน 152 คน ในปีงบประมาณ 2558 เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### สรุปผลการวิจัย

##### 1. ลักษณะส่วนบุคคลของประชากร

พบว่า บุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีสถานภาพสมรส มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000-20,000 บาท ส่วนใหญ่จะเป็นพนักงานจ้าง ฯ มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี

##### 2. ระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว

พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วโดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสิ่งแวดล้อมถูกสุขลักษณะและความปลอดภัย เป็นอันดับ 1 รองลงมา คือด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานที่ปฏิบัติกับสังคมในชุมชน ด้านความมีระเบียบ กฎเกณฑ์ และความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน ด้านการส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ด้านการมีส่วนร่วมและการยอมรับในสังคม ด้านความสมดุลระหว่างการดำเนินชีวิตส่วนตนกับชีวิตการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

2.1 ด้านสิ่งแวดล้อมถูกสุขลักษณะและความปลอดภัยพบว่า บุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก จำแนกรายข้อพบว่า สถานที่ทำงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกด้านสาธารณสุข ปลอดภัย และถูกสุขอนามัย เช่น

น้ำ ไฟฟ้า ห้องสุขา เป็นอันดับหนึ่ง รองลงมา คือ สถานที่ทำงานของท่านมีความสะอาด และปลอดภัยวัสดุ อุปกรณ์ ที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีความทันสมัย และเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ความเพียงพอ และความพร้อมของสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น รถยนต์ประจำกองและโรงจอดรถยนต์ เป็นต้น และท่านมีความปลอดภัยจากมลภาวะต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นขณะปฏิบัติงาน เช่น กลิ่น เสียง เป็นต้น ตามลำดับ

2.2 ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอพบว่าบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก จำแนกรายข้อพบว่า เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความยุติธรรมและเหมาะสมเมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่น เป็นอันดับหนึ่ง รองลงมา คือ เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ และค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายของท่าน และครอบครัวความเหมาะสมของเงินเดือนที่ท่านได้รับเพิ่มขึ้นในแต่ละปี

2.3 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานที่ปฏิบัติกับสังคมในชุมชนพบว่า บุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก จำแนกรายข้อพบว่าท่านได้รับการยอมรับและความร่วมมือที่ดีจากประชาชนในการปฏิบัติหน้าที่ ท่านได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมประเพณี วัฒนธรรมของชุมชนและท่านได้รับความร่วมมือในการให้ข้อมูลข่าวสารในการปฏิบัติหน้าที่จากประชาชนในชุมชน

2.4 ด้านความมีระเบียบ กฎเกณฑ์ และความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน พบว่าบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก จำแนกรายข้อพบว่ากฎระเบียบในหน่วยงานของท่านเอื้อต่อการปฏิบัติงานผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่านให้ความเสมอภาค และความเป็นธรรมต่อบุคลากรทุกคนในองค์การท่านได้รับการปกป้องคุ้มครองจากผู้บังคับบัญชาในกรณี ที่ไม่ได้รับความเป็นธรรม และบุคลากรในหน่วยงานของท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การได้ ตามลำดับ

2.5 ด้านการส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าให้แก่ผู้ปฏิบัติงานพบว่า บุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก จำแนกรายข้อพบว่าหน้าที่ที่ท่านปฏิบัติมีความก้าวหน้าอยู่ในระดับที่น่าพอใจท่านได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในความก้าวหน้าของหน้าที่การงานการทำงานในหน่วยงานของท่านมีความเจริญก้าวหน้าเมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่นและหน่วยงานของท่านมีการพิจารณาการปรับเลื่อนตำแหน่งงานของพนักงานอย่างยุติธรรม ตามลำดับ

2.6 ด้านการมีส่วนร่วมและการยอมรับในสังคมพบว่า บุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก จำแนกรายข้อพบว่าการปฏิบัติหน้าที่ของท่านได้รับความร่วมมือจากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานเป็นอย่างดีผลงานที่ท่านปฏิบัติ

หน้าที่เป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดีหน่วยงานของท่าน มีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีกิจกรรมร่วมกัน เช่น การแข่งขันกีฬาภายใน, กิจกรรม Big cleaning day เป็นต้น และท่านมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชา และเพื่อร่วมงานในการปฏิบัติหน้าที่ตามลำดับ

2.7 ด้านความสมดุลระหว่างการดำเนินชีวิตส่วนตนกับชีวิตการทำงาน พบว่า บุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก จำแนกรายชื่อพบว่าท่านได้มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานท่านมีเวลาพักผ่อนหย่อนใจส่วนตัวอย่างเพียงพอท่านรู้สึกพอใจในความสมดุลของช่วงเวลาทำงาน ในแต่ละวัน การทำงานนอกเวลาราชการ (OT) เป็นที่ยอมรับของสมาชิกในครอบครัวของท่าน ตามลำดับ

2.8 ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานพบว่า บุคลากร สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก จำแนกรายชื่อ พบว่า หน่วยงานของท่านมีการจัดแผนพัฒนาบุคลากรให้กับบุคลากรทุกคนอย่างเหมาะสม ท่านได้รับโอกาสในการเข้าร่วมประชุม สัมมนา ฝึกอบรม เพื่อพัฒนาตนเองและเพื่อความเติบโต ในหน้าที่การงานหน่วยงานของท่านส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากร โดยให้ได้รับการอบรม การศึกษาต่อ และ/ หรือ ศึกษานอกสถานที่ ตามลำดับ

3. การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดสระแก้ว ได้ทำการเปรียบเทียบในด้านต่าง ๆ โดยจำแนกตามตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา และระยะเวลา ในการปฏิบัติงาน ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วในด้านต่าง ๆ จำแนกตามตัวแปรอิสระ มีรายละเอียด ดังนี้

3.1 เพศ ในภาพรวมพบว่า บุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว เป็นเพศชาย มีคุณภาพชีวิตในการทำงานมากกว่าเพศหญิง

3.2 อายุ ในภาพรวมพบว่า บุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ที่มีอายุ 20-30 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานมากกว่าอายุในช่วงอื่น ๆ

3.3 สถานภาพสมรส ในภาพรวมพบว่า บุคลากรสังกัดองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดสระแก้ว ที่มีสถานภาพโสด มีคุณภาพชีวิตในการทำงานมากกว่าสถานภาพสมรสอื่น ๆ

3.4 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ในภาพรวมพบว่า บุคลากรสังกัดองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดสระแก้ว มีรายได้ 10,000-20,000 บาท มีคุณภาพชีวิตในการทำงานมากกว่ารายได้อื่น ๆ

3.5 ตำแหน่งงาน ในภาพรวมพบว่า บุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด สระแก้ว ตำแหน่งพนักงานจ้าง ๆ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานมากกว่าตำแหน่งงาน อื่น ๆ

3.6 ระดับการศึกษา ในภาพรวมพบว่า บุคลากรสังกัดองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดสระแก้ว มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานมากกว่าระดับ การศึกษา อื่น ๆ

3.7 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมพบว่า บุคลากรสังกัดองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดสระแก้ว ระยะเวลา 6-10 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานมากกว่าระยะเวลา อื่น ๆ

## อภิปรายผล

ผลการศึกษาคูณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด สระแก้ว มีประเด็นสำคัญนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด สระแก้วพบว่าในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพการให้บริการอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านสิ่งแวดล้อมถูกสุขลักษณะและความปลอดภัย อันดับหนึ่ง รองลงมา คือด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและอย่างเพียงพอ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานที่ปฏิบัติ กับสังคมในชุมชน ด้านการส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ด้านความมีระเบียบ กฎเกณฑ์

และความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน ด้านการมีส่วนร่วมและการยอมรับในสังคม ด้านความสมดุล ระหว่างการดำเนินชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงาน และอันดับสุดท้ายคือ ด้านโอกาสในการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะองค์การบริหารส่วนจังหวัดพึงมี การสร้างอาคารที่ทำงานใหม่โดยเน้นรูปแบบอาคารที่ทันสมัยและมีความปลอดภัยในการทำงาน รวมถึงนโยบายการบริหารงานของผู้บริหารได้ให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของบุคลากรทุกคน รวมถึงการทำเอาแนวทางการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลมาใช้ ในการบริหารงานซึ่งปรากฏตามแผนยุทธศาสตร์ขององค์กรในด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากร จึงอาจเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงาน ของบุคคลอยู่ในระดับมากซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของวิฑูรย์ เสงี่ยม (2550) เรื่องคุณภาพชีวิต การทำงานของข้าราชการบริหารส่วนตำบลอำเภอเมือง จังหวัดผลการศึกษาพบว่าระดับคุณภาพ ชีวิตการทำงานของข้าราชการบริหารส่วนตำบลอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับดี มาก และประเชิญ คำมี (2551) เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานเทศบาลเมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี พบว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง แต่ขัดแย้งกับขจิต ชัชวานิชย์



(2550, หน้า 132) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายรักษาความสะอาด และสวนสาธารณะ สำนักงานงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่าเจ้าหน้าที่ ๓ มีคุณภาพชีวิตการทำงานเฉลี่ยทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง และสุรชัย แก้วพิกุล (2552, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ ผลการศึกษา พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

1. ด้านสิ่งแวดล้อมถูกสุขลักษณะและความปลอดภัยพบว่า บุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมากซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของวิฑูรย์ เสี่ยงเฮ้า (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการบริหารส่วนตำบลอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก และยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของประเชิญ คำมี (2551) ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง

2. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและอย่างเพียงพอพบว่าบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของประเชิญ คำมี (2551) ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานเทศบาลเมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรีผลการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง และยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของวิฑูรย์ เสี่ยงเฮ้า (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการบริหารส่วนตำบลอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก

3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานที่ปฏิบัติกับสังคมในชุมชนพบว่า บุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของวิฑูรย์ เสี่ยงเฮ้า (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการบริหารส่วนตำบลอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก และยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของประเชิญ คำมี (2551) ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานเทศบาลเมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง

4. ด้านการส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าให้แก่ผู้ปฏิบัติงานพบว่า บุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมากซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของประเชิญ คำมี (2551) ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานเทศบาลเมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรีผลการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมอยู่

ในระดับสูงและยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของวิฑูรย์ เส้งเฮ้า (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการบริหารส่วนตำบลอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรีผลการศึกษาค้นคว้าชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก

5. ด้านความมีระเบียบ กฎเกณฑ์ และความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมากซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของวิฑูรย์ เส้งเฮ้า (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการบริหารส่วนตำบลอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรีผลการศึกษาค้นคว้าชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดีมากและยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของประเชิญ คำมี (2551) เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี ผลการศึกษาค้นคว้าชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง

6. ด้านการมีส่วนร่วมและการยอมรับในสังคมพบว่า บุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมากซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของวิฑูรย์ เส้งเฮ้า (2550) เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการบริหารส่วนตำบลอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรีผลการศึกษาค้นคว้าชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดีมากและยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของประเชิญ คำมี (2551) เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี ผลการศึกษาค้นคว้าชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง

7. ด้านความสมดุลระหว่างการดำเนินชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงานพบว่า บุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมากซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของวิฑูรย์ เส้งเฮ้า (2550) เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการบริหารส่วนตำบลอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาค้นคว้าชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดีมากและยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของประเชิญ คำมี (2551) ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรีผลการศึกษาค้นคว้าชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง

8. ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานพบว่า บุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของประเชิญ คำมี (2551) ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรีผลการศึกษาค้นคว้าชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูงและยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของวิฑูรย์ เส้งเฮ้า (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการบริหารส่วนตำบลอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรีผลการศึกษาค้นคว้าชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก

ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว พบว่า

1. เพศ ในภาพรวมพบว่า บุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว เป็นเพศชาย มีคุณภาพชีวิตในการทำงานมากกว่าเพศหญิง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของประเชิญ คำมี (2551) ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานเทศบาลเมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี ผลการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานเทศบาล ได้แก่ เพศ อายุราชการ การศึกษา สถานภาพสมรส เงินได้รายเดือน ระดับตำแหน่ง และลักษณะงาน พบว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ทุกลักษณะส่วนบุคคล แต่ทั้งนี้ คุณภาพชีวิตการทำงานที่ความแตกต่างกันในรายด้านในบางลักษณะส่วนบุคคล และยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของสุรชัย แก้วพิกุล (2552, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ ผลการศึกษาพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ รายได้ ความพอเพียงของรายได้ ชั้นยศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05แต่ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของวิฑูรย์ เส็งเฮ้า (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการบริหารส่วนตำบลอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่าข้าราชการที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

2. อายุ ในภาพรวมพบว่า บุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ที่มีอายุ 20-30 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานมากกว่าอายุในช่วงอื่น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของประเชิญ คำมี (2551) ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานเทศบาลเมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี ผลการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานเทศบาล ได้แก่ เพศ อายุราชการ การศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน ระดับตำแหน่ง และลักษณะงาน พบว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ทุกลักษณะส่วนบุคคล แต่ทั้งนี้ คุณภาพชีวิตการทำงานที่ความแตกต่างกันในรายด้านในบางลักษณะส่วนบุคคลและ ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของสุรชัย แก้วพิกุล (2552, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ ผลการศึกษาพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ รายได้ ความพอเพียงของรายได้ ชั้นยศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05แต่ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของวิฑูรย์ เส็งเฮ้า (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการบริหารส่วนตำบลอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่าข้าราชการที่มี เพศ

อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

3. สถานภาพสมรส ในภาพรวมพบว่า บุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ที่มีสถานภาพ โสด มีคุณภาพชีวิตในการทำงานมากกว่าสถานภาพสมรสอื่น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของประเชิญ คำมี (2551) ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี ผลการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานเทศบาล ได้แก่ เพศ อายุราชการ การศึกษา สถานภาพสมรส เงินได้รายเดือน ระดับตำแหน่ง และลักษณะงาน พบว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ทุกลักษณะส่วนบุคคล แต่ทั้งนี้ คุณภาพชีวิตการทำงานที่ความแตกต่างกัน ในรายด้านในบางลักษณะส่วนบุคคลและไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของสมหวัง โอซารส (2542, หน้า ค) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตำรวจ สำนักงานแพทย์ใหญ่ กรมตำรวจ พบว่า มีค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตำรวจ สำนักแพทย์ใหญ่ กรมตำรวจ จำแนกตามสถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับเงินเดือน แผนกที่ปฏิบัติ พบว่า มีค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

4. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ในภาพรวมพบว่า บุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว มีรายได้ 10,000-20,000 บาท มีคุณภาพชีวิตในการทำงานมากกว่ารายได้อื่น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของประเชิญ คำมี (2551) ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี ผลการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานเทศบาล ได้แก่ เพศ อายุราชการ การศึกษา สถานภาพสมรส เงินได้รายเดือน ระดับตำแหน่ง และลักษณะงาน พบว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ทุกลักษณะส่วนบุคคล แต่ทั้งนี้ คุณภาพชีวิตการทำงานที่ความแตกต่างกัน ในรายด้าน ในบางลักษณะส่วนบุคคลและยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของสุรัชย์ แก้วพิกุล (2552, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ ผลการศึกษาพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ รายได้ ความพอเพียงของรายได้อื่นๆ ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของวิฑูรย์ เสงี่ยม (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการบริหารส่วนตำบลอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่าข้าราชการที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

5. ตำแหน่งงาน ในภาพรวมพบว่า บุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ตำแหน่งพนักงานจ้าง ๑ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานมากกว่าตำแหน่งงานอื่น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของประเชิญ คำมี (2551) ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานเทศบาลเมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี ผลการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานเทศบาล ได้แก่ เพศ อายุราชการ การศึกษา สถานภาพสมรส เงินได้รายเดือน ระดับตำแหน่ง และลักษณะงาน พบว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ทุกลักษณะส่วนบุคคล แต่ทั้งนี้ คุณภาพชีวิตการทำงานที่ความแตกต่างกันในรายด้านในบางลักษณะส่วนบุคคลและยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของสุรัชย์ แก้วพิกุล (2552, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ ผลการศึกษาพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ รายได้ ความพอเพียงของรายได้ ทัศนคติต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6. ระดับการศึกษา ในภาพรวมพบว่า บุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานมากกว่าระดับการศึกษา อื่น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของประเชิญ คำมี (2551) ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานเทศบาลเมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี ผลการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานเทศบาล ได้แก่ เพศ อายุราชการ การศึกษา สถานภาพสมรส เงินได้รายเดือน ระดับตำแหน่ง และลักษณะงาน พบว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ทุกลักษณะส่วนบุคคล แต่ทั้งนี้ คุณภาพชีวิตการทำงานที่ความแตกต่างกันในรายด้านในบางลักษณะส่วนบุคคลและยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของสุรัชย์ แก้วพิกุล (2552, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ ผลการศึกษาพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ รายได้ ความพอเพียงของรายได้ ทัศนคติต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของวิฑูรย์ เสงี่ยม (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการบริหารส่วนตำบลอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่าข้าราชการ ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

7. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมพบว่า บุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ระยะเวลา 6-10 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานมากกว่าระยะเวลา อื่น ๆ ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของวิฑูรย์ เสงี่ยม (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการบริหารส่วนตำบลอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่าข้าราชการ

ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน และไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของสมหวัง โอชารส (2542, หน้า ค) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตำรวจ สำนักงานแพทย์ใหญ่ กรมตำรวจ พบว่า มีค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตำรวจ สำนักงานแพทย์ใหญ่ กรมตำรวจ จำแนกตามสถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับเงินเดือน แผนกที่ปฏิบัติ พบว่า มีค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

### ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วน จังหวัด สระแก้ว พบว่าในภาพรวมของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสิ่งแวดล้อม ถูกสุขลักษณะ และความปลอดภัย อันดับหนึ่ง รองลงมา คือด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ พบว่าบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงาน ที่ปฏิบัติ กับสังคมในชุมชน ด้านการส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ด้านความมีระเบียบ กฎเกณฑ์ และความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน ด้านการมีส่วนร่วมและการยอมรับในสังคม ด้านความสมดุลระหว่างการดำเนินชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงาน และอันดับสุดท้าย คือ ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

#### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการศึกษาด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เป็นอันดับสุดท้าย ดังนั้นผู้บริหารควรมีนโยบายพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วน จังหวัดสระแก้วให้มีความรู้ความสามารถในด้านความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติ ทำงาน อยู่เสมอ
2. จากผลการศึกษาด้านความสมดุลระหว่างการดำเนินชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงาน เป็นอันดับรองลงมา ผู้บริหารควรพิจารณาการมอบหมายงานที่ค้ำึงถึงปริมาณงานกับเวลา ในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อให้พนักงานมีเวลาในการเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ความสามารถ เสริมสร้างศักยภาพของตนเอง ช่วยในการพัฒนาตนเองและพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลเป็นประโยชน์ต่อองค์กรต่อไปและรวมถึงการมีเวลาให้กับครอบครัว
3. จากผลการศึกษาด้านการมีส่วนร่วมและการยอมรับในสังคม ผู้บริหาร ควรมีการสร้างการมีส่วนร่วมกับชุมชนที่ชัดเจน สม่่าเสมอ มีแผนงานระยะสั้น แผนการระยะยาว

และมีการประชาสัมพันธ์เพื่อให้พนักงานมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม เพื่อสร้างเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่ดี เกิดประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติ

4. จากผลการศึกษาด้านความมีระเบียบ กฎเกณฑ์ และความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นและชี้แจงในข้อโต้แย้งที่เกิดขึ้น จะทำให้บุคลากรภาคภูมิใจ และมีความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการออกความคิดเห็น

5. จากผลการศึกษาด้านการส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรดำเนินการสนับสนุนและส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่เข้ารับการฝึกอบรมแสวงหาความรู้เพื่อเพิ่มพูนศักยภาพในการทำงานให้เพิ่มมากยิ่งขึ้นและเปิดโอกาสให้ใช้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่

6. จากผลการศึกษาด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานที่ปฏิบัติกับสังคมในชุมชนตั้งนั้น ผู้บริหารควรมีนโยบายที่เน้นการทำงานเป็นทีมโดยให้ทุกคนมีส่วนร่วม และให้รู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว

7. จากผลการศึกษาด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและอย่างเพียงพอ ผู้บริหารควรมีการปรับปรุงระบบและวิธีการขึ้นเงินเดือน ต้องทำอย่างยุติธรรมโดยใช้หลักเกณฑ์ตามผลงาน เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรพัฒนา

8. จากผลการศึกษาด้านสิ่งแวดล้อมถูกสุขลักษณะและความปลอดภัย ดังนั้น ผู้บริหารควรสร้างจิตสำนึกและแรงจูงใจให้บุคลากรช่วยกันรักษาความสะอาดตามสถานที่ต่าง ๆ เช่น ห้องทำงาน โต๊ะทำงาน เป็นต้น และควรมีการตรวจสอบระบบแสงสว่างให้เพียงพอและเหมาะสมกับการทำงาน

#### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณซึ่งเป็นการศึกษาในภาพกว้าง คุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังนั้น ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรนำเทคนิควิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้เทคนิคการสัมภาษณ์ และการประชุมกลุ่มมาใช้ในการศึกษา เพื่อได้ข้อมูลในเชิงลึกต่อไป

2. การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ครั้งนี้ทำการศึกษาเฉพาะพื้นที่จังหวัดสระแก้ว เนื่องจากขอบเขตด้านระยะเวลาที่มีอยู่อย่างจำกัด ดังนั้น ในการวิจัยในครั้งต่อไปควรเพิ่มระยะเวลาในการศึกษาและเพิ่มพื้นที่ในการศึกษา เช่น ศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดตามแนวชายแดน

## บรรณานุกรม

- กนกวรรณ ชูชีพ. (2551). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในจังหวัดชายแดนภาคใต้*.  
วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์,  
คณะรัฐประศาสนศาสตร์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- กองการเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว. (2558). *จำนวนบุคลากร สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว*. เข้าถึงได้จาก: [www.sakaeopao.go.th](http://www.sakaeopao.go.th)
- กู่เกียรติ ภูมิพนา. (2545). *การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครูเทศบาล*  
จังหวัดฉะเชิงเทรา. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา,  
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ขจิต ชัชวานิชย์. (2550). *คุณภาพชีวิตการทำงาน: ศึกษากรณีเจ้าหน้าที่ฝ่ายรักษาความสะอาด*  
และสวนสาธารณะ สำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์  
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารองค์กร, บัณฑิตวิทยาลัย,  
มหาวิทยาลัยเกริก.
- เชี่ยวชาญ อาศุวัฒน์กุล. (2530). *มิติใหม่ของการบริหารงานบุคคลในภาครัฐบาล*. กรุงเทพฯ:  
โอ.เอส.พรินเตอร์เฮ้าส์.
- ดวงหทัย ปิ่นเย็น. (2549). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์*.  
วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิทยาการจัดการ,  
แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ทวีศักดิ์ พิมสาร. (2554). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทไทยพาราไซลีน จำกัด*.  
ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารท้องถิ่น,  
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นพวรรณ วีรโอฟารสิทธิ์. (2548). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการและลูกจ้างประจำ*  
องค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,  
สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- แน่นน้อย ชูนิกร. (2550). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการ*  
ประถมศึกษา อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.



- ประเชิญ คำมี. (2551). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี*. ภาคนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- มาลี สบายยิ่ง. (2548). *ประชากรกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต*. เข้าถึงได้จาก [http:// www. Classroom.psu.ac.th](http://www.Classroom.psu.ac.th)
- รุจี อุตศิลป์ศักดิ์. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงเทพจำกัด (มหาชน) ในอำเภอเชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ละออง สาลีพวง. (2544). *การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน สังกัดสาธารณสุขจังหวัดปราจีนบุรี*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ลักคณา โยคะวิสัย. (2550). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองบัวลำภู*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิทยาการจัดการ, แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วิฑูรย์ เดโช. (2541). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ: กรณีศึกษาข้าราชการตำรวจภูธรที่ปฏิบัติราชการในจังหวัดระนอง*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- วิฑูรย์ เสี่ยงเฮ้า. (2550). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการบริหารส่วนตำบลอำเภอเมืองจังหวัดชลบุรี*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิทยาการบริหารท้องถิ่น, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิวัฒน์ นิซัง. (2555). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการห้างหุ้นส่วน จำกัด ซี.บี.เพนท์*. การค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการศึกษาทั่วไป, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สมยศ นาวิการ. (2533). *การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ*. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2540). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน*. กรุงเทพฯ: ศูนย์การวิจัยปฏิบัติการเพื่อการพัฒนาศึกษาและสังคม คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- สมหวัง โอชารส. (2542). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตำรวจ สำนักงานแพทย์ใหญ่กรมตำรวจ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*
- สุจิตรา บุญรัตน์พันธุ์. (2542). *ระเบียบวิธีวิจัย.* กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุรัชย์ แก้วพิกุล. (2552). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริการ และนโยบายสวัสดิการสังคม, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*
- สุนทร นามโคตรศรี. (2553). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา, สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.*
- หฤทัย ฉายปาน. (2553). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองชลบุรี. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารท้องถิ่น, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- Feldman, D. C., & Arnold, H. J. (1983). *Managing individual and group behavior in organizations.* New York: McGraw-Hill.
- Herzberg F. B. (1958). *The motivation-hygiene theory.* New York: Penguin.
- Huse, E. F. & Cummings T. G. (1989). *Organization development and change.* Minnesota: West.
- Kossen, S. (1991). *The human side of organization* (5<sup>th</sup> ed). New York: Harper Collins.
- Lewin, D. (1981). Collective and the quality of work life. *Organizational Dynamics*, 35(2), 37-53
- McClelland, D. C. (1973) . Testing for competence rather than Intelligence. *American Psychologist*, 28(1), 1-14.
- Meleis, A. & Trangenstein, (1994). *Theory of transition and readiness of olderpeople for discharge from hospital to home.* Coffey: Alice
- Smith, M. M., (1981). The seahorse of the Knysna Lagoon. *African wildlife*, 35(6), 5-9.
- Walton, R. E. (1975). The difusion of new work structures: explaing why suces Didn't Take. *Organizational Dynamics*, 3(3), 2-22.
- Zhan, L. (1992). Quality of life: conceptual and measurement issues. *Journal of Advanced Nursing*, 17(July), 795-800.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก  
แบบสอบถาม

## แบบสอบถาม

### เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว

คำชี้แจง ในการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อศึกษา “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว” ซึ่งผลการศึกษาวิจัยที่ได้ จะนำไปพัฒนา และแก้ไข ปรับปรุง เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรปฏิบัติงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ให้ดียิ่งขึ้น

2. แบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านต่าง ๆ

3. โปรดอ่านคำชี้แจงก่อนตอบแบบสอบถาม และกรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความเป็นจริง คำตอบทุกคำตอบจะมีผลต่อความเชื่อถือได้ของข้อมูลและการวิเคราะห์ผลการวิจัย ข้อมูลทั้งหมดที่ได้รับจะถือเป็นความลับ ผลการศึกษาระบุเฉพาะในลักษณะภาพรวม ไม่อ้างอิงบุคคลใด ๆ ดังนั้น ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามจะไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

นางสาวณัฐรดา พันธุ์ดี

นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการบริหารทั่วไป

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

(ผู้วิจัย)

ตอนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ประเภทของอาชีพ  
ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้

คำชี้แจง ให้ผู้ตอบแบบสอบถามทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  ที่ท่านเห็นว่าตรงกับ  
ความคิดเห็นหรือตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

- |                            |   |   |
|----------------------------|---|---|
| 1. เพศ                     | <input type="checkbox"/> ชาย                          | <input type="checkbox"/> หญิง                 |
| 2. อายุ                    | <input type="checkbox"/> ระหว่าง 20-30 ปี             | <input type="checkbox"/> ระหว่าง 31-40 ปี     |
|                            | <input type="checkbox"/> ระหว่าง 41-50 ปี             | <input type="checkbox"/> ตั้งแต่ 51 ปี ขึ้นไป |
|                            |   |   |
| 3. สถานภาพสมรส             | <input type="checkbox"/> โสด                          | <input type="checkbox"/> สมรส                 |
|                            | <input type="checkbox"/> หย่าร้าง/ หม้าย / แยกกันอยู่ |   |
| 4. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน    | <input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 10,000 บาท           | <input type="checkbox"/> 10,000-20,000 บาท    |
|                            | <input type="checkbox"/> 20,001-30,000บาท             | <input type="checkbox"/> 30,001-40,000 บาท    |
|                            | <input type="checkbox"/> 40,001 บาทขึ้นไป             |   |
| 5. ตำแหน่งงาน              | <input type="checkbox"/> ข้าราชการ                    | <input type="checkbox"/> ลูกจ้างประจำ         |
|                            | <input type="checkbox"/> พนักงานจ้าง ๆ                | <input type="checkbox"/> อื่น ๆ ระบุ.....     |
| 6. ระดับการศึกษา           | <input type="checkbox"/> ต่ำกว่าปริญญาตรี             | <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี            |
|                            | <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี ขึ้นไป             |   |
| 7. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน | <input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 5 ปี                 | <input type="checkbox"/> ตั้งแต่ 6-10 ปี      |
|                            | <input type="checkbox"/> ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป          |   |

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน

สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว

**คำชี้แจง** ให้ผู้ตอบแบบสอบถามทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ท่านเห็นว่า

ตรงกับความคิดเห็นหรือตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

ระดับความคิดเห็น	4	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
ระดับความคิดเห็น	3	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
ระดับความคิดเห็น	2	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
ระดับความคิดเห็น	1	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

คำถาม	ระดับความคิดเห็น			
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
<b>ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม</b> <b>และอย่างเพียงพอ</b>				
1. เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับภาระหน้าที่รับผิดชอบ				
2. เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความยุติธรรมและเหมาะสมเมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่น				
3. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายของท่านและครอบครัว				
4. ความเหมาะสมของเงินเดือนที่ท่านได้รับเพิ่มขึ้นในแต่ละปี				
<b>ด้านสิ่งแวดล้อมถูกสุขลักษณะ</b> <b>และความปลอดภัย</b>				
5. สถานที่ทำงานของท่านมีความสะอาด และปลอดภัย				

คำถาม	ระดับความคิดเห็น			
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
6. ความเพียงพอ และความพร้อมของสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น รถยนต์ประจำกองและโรงจอดรถยนต์ เป็นต้น				
7. วัสดุ อุปกรณ์ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน มีความทันสมัยและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน				
8. สถานที่ทำงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกด้านสาธารณูปโภค และถูกสุขอนามัย เช่น น้ำ ไฟฟ้า ห้องสุขา				
9. ท่านมีความปลอดภัยจากมลภาวะต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นขณะปฏิบัติงาน เช่น กลิ่น เสียง เป็นต้น				
<b>ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้</b> ความสามารถในการปฏิบัติงาน				
10. หน่วยงานของท่านมีการจัดแผนพัฒนาบุคลากรให้กับบุคลากรทุกคนอย่างเหมาะสม				
11. ท่านได้รับโอกาสในการเข้าร่วมประชุม สัมมนา ฝึกอบรม เพื่อพัฒนาตนเองและเพื่อความเติบโตในหน้าที่การงาน				
12. หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากร โดยให้ได้รับการอบรม การศึกษาต่อ และ/หรือดูงานนอกสถานที่				



คำถาม	ระดับความคิดเห็น			
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
<p><b>ด้านการส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน</b></p> <p>13. หน่วยงานของท่านมีการพิจารณาการปรับเลื่อนตำแหน่งงานของพนักงานอย่างยุติธรรม</p>				
<p>14. ท่านได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในความก้าวหน้าของหน้าที่การงาน</p>				
<p>15. การทำงานในหน่วยงานของท่านมีความเจริญก้าวหน้าเมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่น</p>				
<p>16. หน้าที่ที่ท่านปฏิบัติมีความก้าวหน้าอยู่ในระดับที่น่าพอใจ</p>				
<p><b>ด้านการมีส่วนร่วมและการยอมรับในสังคม</b></p> <p>17. ท่านมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อร่วมงานในการปฏิบัติหน้าที่</p>				
<p>18. หน่วยงานของท่านมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีกิจกรรมร่วมกัน เช่น การแข่งขันกีฬาภายใน, กิจกรรม Big cleaning day เป็นต้น</p>				
<p>19. ผลงานที่ท่านปฏิบัติหน้าที่เป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี</p>				

คำถาม	ระดับความคิดเห็น			
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
20. การปฏิบัติหน้าที่ของท่านได้รับความร่วมมือจากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานเป็นอย่างดี				
<b>ด้านความมีระเบียบ กฎเกณฑ์ และความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน</b> 21. ท่านได้รับการปกป้องคุ้มครองจากผู้บังคับบัญชาในกรณีที่ไม่ได้รับความเป็นธรรม				
22. ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่านให้ความเสมอภาคและความเป็นธรรมต่อบุคลากรทุกคนในองค์กร				
23. กฎระเบียบในหน่วยงานของท่านเอื้อต่อการปฏิบัติงาน				
24. บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรได้				
<b>ด้านความสมดุลระหว่างการดำเนินชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงาน</b> 25. ท่านได้มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน				
26. ท่านมีเวลาพักผ่อนหย่อนใจส่วนตัวอย่างเพียงพอ				
27. การทำงานนอกเวลาราชการ (OT) เป็นที่ยอมรับของสมาชิกในครอบครัวของท่าน				

คำถาม	ระดับความคิดเห็น			
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
28. ท่านรู้สึกพอใจในความสมดุลของช่วงเวลาทำงาน ในแต่ละวัน				
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานที่ปฏิบัติกับสังคมในชุมชน				
29. ท่านได้รับการยอมรับและความร่วมมือที่ดีจากประชาชนในการปฏิบัติหน้าที่				
30. ท่านได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมประเพณี วัฒนธรรมของชุมชน				
31. ท่านได้รับความร่วมมือในการให้ข้อมูลข่าวสารในการปฏิบัติหน้าที่จากประชาชนในชุมชน				

**ภาคผนวก ข**

**ผลการพิจารณาแบบสอบถามของผู้วิจัยค่า IOC**

**เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว**  
**ตำบลท่าเกษม อำเภอเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว**

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลบุคลากรที่ทำงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนจังหวัด  
 สระแก้ว

ตอนที่ 2 แบบสอบถามสภาพความเป็นจริงของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร  
 สังกัดองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดสระแก้ว

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ท่านเห็นด้วยมากที่สุด โดยถือหลักเกณฑ์ดังนี้

- +1 หมายถึง เหมาะสม
- 0 หมายถึง ไม่แน่ใจ
- 1 หมายถึง ไม่เหมาะสม

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อ	แบบสอบถามข้อมูลบุคลากร ที่ทำงานอยู่ในองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดสระแก้ว	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ			สรุป	
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	IOC	แปลผล
1	เพศ ( ) ชาย ( ) หญิง	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
2	อายุ ( ) ระหว่าง 20-30 ปี ( ) ระหว่าง 31-40 ปี ( ) ระหว่าง 41-50 ปี ( ) ตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้

ข้อ	แบบสอบถามข้อมูลบุคลากร ที่ทำงานอยู่ในองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดสระแก้ว	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ			สรุป	
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	IOC	แปลผล
3	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ( ) ต่ำกว่า 10,000 บาท ( ) 10,000-20,000 บาท ( ) 20,001-30,000บาท ( ) 30,001-40,000 บาท ( ) 40,001 บาทขึ้นไป	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
4	สถานภาพสมรส ( ) โสด ( ) สมรส ( ) หย่าร้าง/ หม้าย/ แยกกันอยู่	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
5	ตำแหน่งงาน ( ) ข้าราชการ ( ) ลูกจ้างประจำ ( ) พนักงานจ้าง ฯ ( ) อื่น ๆ ระบุ.....	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
6	ระดับการศึกษา ( ) ต่ำกว่าปริญญาตรี ( ) ปริญญาตรี ( ) ปริญญาตรีขึ้นไป	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
7	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ( ) ต่ำกว่า 5 ปี ( ) ตั้งแต่ 6-10 ปี ( ) ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามสภาพความเป็นจริงของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดสระแก้ว

ข้อ	แบบสอบถามข้อมูลบุคลากร ที่ทำงานอยู่ในองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดสระแก้ว	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ			สรุป	
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	IOC	แปลผล
1	ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและอย่าง เพียงพอ เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับ ภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
2	เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความยุติธรรม และเหมาะสมเมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่น	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
3	ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอกับ ค่าใช้จ่ายของท่านและครอบครัว	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
4	ความเหมาะสมของเงินเดือน ที่ท่านได้รับเพิ่มขึ้นในแต่ละปี	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
5	ด้านสิ่งแวดล้อมถูกสุขลักษณะ และความปลอดภัย สถานที่ทำงานของท่านมีความสะอาด และปลอดภัย	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
6	ความเพียงพอและความพร้อม ของสิ่งอำนวยความสะดวก ในการปฏิบัติงานเช่น รถยนต์ประจำ กองและโรงจอดรถยนต์ เป็นต้น	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
7	วัสดุ อุปกรณ์ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน มีความทันสมัยและเพียงพอ ต่อการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้

ข้อ	แบบสอบถามข้อมูลบุคลากร ที่ทำงานอยู่ในองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดสระแก้ว	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ			สรุป	
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	IOC	แปลผล
8	สถานที่ทำงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกด้านสาธารณูปโภค และถูกสุขอนามัย เช่น น้ำ ไฟฟ้า ห้องสุขา	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
9	ท่านมีความปลอดภัยจากมลภาวะต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นขณะปฏิบัติงาน เช่น กลิ่น เสียง เป็นต้น	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
10	<b>ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน</b> หน่วยงานของท่านมีการจัดแผนพัฒนาบุคลากรให้กับบุคลากรทุกคนอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
11	ท่านได้รับโอกาสในการเข้าร่วมประชุม สัมมนา ฝึกอบรม เพื่อพัฒนาตนเอง และเพื่อความเติบโตในหน้าที่การงาน	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
12	หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากร โดยให้ได้รับการอบรม การศึกษาต่อ และ/ หรือดูงานนอกสถานที่	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
13	<b>ด้านการส่งเสริมความเจริญก้าวหน้า ให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน</b> หน่วยงานของท่านมีการพิจารณาการปรับเลื่อนตำแหน่งงานของพนักงานอย่างยุติธรรม	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้



ข้อ	แบบสอบถามข้อมูลบุคลากร ที่ทำงานอยู่ในองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดสระแก้ว	ความเห็นผู้เกี่ยวข้อง			สรุป	
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	IOC	แปลผล
14	ท่านได้รับการส่งเสริมและสนับสนุน จากผู้บังคับบัญชาในความก้าวหน้า ของหน้าที่การงาน	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
15	การทำงานในหน่วยงานของท่านมีความ เจริญก้าวหน้าเมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่น	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
16	หน้าที่ที่ท่านปฏิบัติมีความก้าวหน้า อยู่ในระดับที่น่าพอใจ	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
17	<b>ด้านการมีส่วนร่วมและการยอมรับ ในสังคม</b> ท่านมีส่วนร่วมในการแสดง ความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชา และเพื่อร่วมงานในการปฏิบัติหน้าที่	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
18	หน่วยงานของท่านมีการจัดกิจกรรม ที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีกิจกรรมร่วมกัน เช่น การแข่งขันกีฬาภายใน, กิจกรรม Big cleaning day เป็นต้น	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
19	ผลงานที่ท่านปฏิบัติหน้าที่ เป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
20	การปฏิบัติหน้าที่ของท่านได้รับ ความร่วมมือจากผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานเป็นอย่างดี	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้

ข้อ	แบบสอบถามข้อมูลบุคลากร ที่ทำงานอยู่ในองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดสระแก้ว	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ			สรุป	
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	IOC	แปลผล
21	ด้านความมีระเบียบ กฎเกณฑ์ และความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน ท่านได้รับการปกป้องคุ้มครอง จากผู้บังคับบัญชาในกรณี ที่ไม่ได้รับ ความเป็นธรรม	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
22	ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่าน ให้ความเสมอภาคและความเป็นธรรม ต่อบุคลากรทุกคนในองค์กร	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
23	กฎระเบียบในหน่วยงานของท่านเอื้อ ต่อการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
24	บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีอิสระ ในการแสดงความคิดเห็น ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรได้	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
25	ด้านความสมดุลระหว่างการดำเนินชีวิต ส่วนตนกับชีวิตการทำงาน ท่านได้มี โอกาสเข้าร่วมกิจกรรมพบปะ สังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
26	ท่านมีเวลาพักผ่อนหย่อนใจ ส่วนตัวอย่างเพียงพอ	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
27	การทำงานนอกเวลาราชการ (OT) เป็นที่ยอมรับของสมาชิกในครอบครัว ของท่าน	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
28	ท่านรู้สึกพอใจในความสมดุล ของช่วงเวลาทำงานในแต่ละวัน	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้

ข้อ	แบบสอบถามข้อมูลบุคลากร ที่ทำงานอยู่ในองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดสระแก้ว	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ			สรุป	
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	IOC	แปลผล
29	ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงาน ที่ปฏิบัติกับสังคมในชุมชน ท่านได้รับการยอมรับ และความร่วมมือที่ดีจากประชาชน ในการปฏิบัติหน้าที่	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
30	ท่านได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมประเพณี วัฒนธรรมของชุมชน	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
31	ท่านได้รับความร่วมมือในการให้ข้อมูล ข่าวสารในการปฏิบัติหน้าที่ จากประชาชนในชุมชน	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้