

คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากด
อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ
Quality of Working Life of Employees of Sub-district Nai Khlong Bang Pla Kot,
District Phra Samut Chedi in Samut Prakan Province

ณัฐพล อุตสาห์

Nathaphol Utsa

ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์) สาขารัฐศาสตร์ ภาควิชารัฐศาสตร์

และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Master of Arts (Political Science) in Political Science. Department of Political Science
and Public Administration, Kasetsart University

Email: Nathapholutsa@gmail.com

Received Apr 23, 2023 & Revise May 27, 2023 & Accepted May 30, 2023

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากด อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ 2) เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากด อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แนวคิดตามหลักการของ Richard E. Walton เป็นกรอบในการวิจัย โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากด จำนวน 170 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานโดยใช้การทดสอบค่าที (Independent sample t-test) และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของ (Fisher's Least Significance Difference: LSD)

ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากด อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ผลปรากฏว่า ด้านการปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 3.96

และด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.28 และผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า อายุ และระดับการศึกษาที่ต่างกันมีผลทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับแนวทางการจัดการคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากด คือ หน่วยงานควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้ในหน่วยงาน และขยายผลถึงครอบครัว เพื่อให้สามารถมีรายได้เพียงพอกับค่าครองชีพและหน่วยงานควรรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรในทุกระดับ โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เสนอความคิดเห็น เพื่อจะทำให้งานนั้นมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการทำงาน , บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล

Abstract

The purposes of the current research 1.) To study level of quality of working life of employees of Sub-district Nai Khlong Bang Pla Kot, District Phra Samut Chedi in Samut Prakan Province 2.) To compare quality of working life of employees of Sub-district Nai Khlong Bang Pla Kot, District Phra Samut Chedi in Samut Prakan Province classified by personal factors. The research model is quantitative research, using the concept based on the Richard E. Walton principle as the research framework. The sample group used in this research was 170 employees of Sub-district Nai Khlong Bang Pla Kot by using questionnaires as a research tool. Data were analyzed by using percentage, mean and standard deviation. The hypothesis was tested using independent sample t-test and one-way ANOVA and Fisher's Least Significance Difference (LSD) method.

The research revealed quality of working life of employees of Sub-district Nai Khlong Bang Pla Kot, District Phra Samut Chedi in Samut Prakan Province in the overall high level Which has an average of 3.77 when considering each side, sorted by the mean from the highest and the lowest mean. The work performance that is beneficial to society had the highest average of 3.96. The average appropriate and fair salary is had the lowest average of 3.28 and the hypothesis test found that different ages and educational levels had an effect on the quality of work life was significantly different at the level of .05 and for the management of the quality of working life of employees of Sub-district Nai Khlong Bang Pla Kot. The institution should

encourage personnel to apply the philosophy of sufficiency economy in the organization and extended to the family. In order to have sufficient living expenses to cover income, institutions should listen to the opinions of personnel at all levels. And provide employees with the opportunity to provide opinions to make their work more efficient.

Key word: Quality of working life, employees of Sub-district

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญมากในการขับเคลื่อนและพัฒนาองค์กร ซึ่งทรัพยากรมนุษย์ที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพย่อมมาจากการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี โดยองค์การควรให้ความสำคัญและใส่ใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานถือเป็นการวางแผนทางในอนาคตของบุคลากรที่มีการจัดการคุณภาพชีวิตที่แตกต่าง โดยมีปัจจัยพื้นฐานมาเป็นที่กำหนดเพื่อเป็นตัวกระตุ้นในการพัฒนาคุณภาพชีวิตซึ่งระบบการทำงานจะต้องสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร คุณภาพชีวิตในการทำงานจะดีขึ้นต้องอาศัยวัฒนธรรมการทำงานและสิ่งแวดล้อมในการทำงานและการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีส่วนเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตที่จะได้รับการพิจารณาในแง่ของความคิดหลายรูปแบบซึ่งมักจะมาจากประสบการณ์ชีวิตของบุคลากร ผลตอบแทนที่ได้รับสวัสดิการ เป็นต้น ดังนั้นองค์กรจึงควรมุ่งเน้นที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรให้ดียิ่งขึ้น โดยจะต้องพิจารณาคุณลักษณะแนวทางความเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคลหรือสังคมขององค์กร สามารถวัดได้จากเกณฑ์ชีวิต 8 ประการ คือ 1) การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม 2) การสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย 3) การได้มีโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล 4) การมีความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน 5) การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน 6) การมีประชาธิปไตยในองค์กร 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน 8) การปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นการปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง ซึ่งเป็นหน่วยงานการปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาดเล็กที่สุดที่อยู่ภายในจังหวัด รองจากเทศบาล และองค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งมีจุดประสงค์เพื่อกระจายอำนาจการปกครองในกับประชาชนในพื้นที่ระดับตำบล และเนื่องจากตำบลในคลองบางปลากดเป็นตำบลที่มีประชากรอาศัยอยู่อย่างหนาแน่นและมีงบประมาณที่ได้รับจากส่วนกลางเป็นจำนวนมากเมื่อเทียบกับแต่ละตำบลในอำเภอพระสมุทรเจดีย์ โดยหน่วยงานในระดับท้องถิ่นต้องมีความใกล้ชิดกับประชาชนและการดูแลประชาชนในพื้นที่ ดังนั้นการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากด

จึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาท้องถิ่นและตอบสนองความต้องการของประชาชนจากการให้บริการสาธารณะต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพและเป็นไปอย่างทั่วถึง ในปัจจุบันพบว่า การปฏิบัติงานยังขาดความคล่องตัว และเกิดความล่าช้าอยู่บ่อยครั้ง และบุคลากรบางคนยังขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจจะเกิดมาจากสาเหตุที่บุคลากรที่ปฏิบัติงานไม่สอดคล้องกับจำนวนประชากรในพื้นที่ที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องทำให้เกิดข้อผิดพลาด และเกิดการเบี่ยงเบนในการปฏิบัติงานเนื่องจากบุคลากรจะต้องรับภาระงานที่เพิ่มมากขึ้นเพื่อให้บริการประชาชนอย่างทั่วถึง จนอาจจะส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมุ่งศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากด อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ คือ ศึกษาระดับของคุณภาพชีวิตในการทำงาน และเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้จะสามารถอธิบายได้ว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากด อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นอย่างไร ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนา และส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีและเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน รวมไปถึงสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากด อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากด อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

การทบทวนวรรณกรรม และแนวคิด

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต ดังนี้

Bennet (1975) กล่าวว่า คุณภาพชีวิต คือ การที่บุคคลได้สิ่งที่จำเป็นแก่ความต้องการของชีวิต เช่น อาหาร ที่อยู่อาศัย เสื้อผ้า และการมีความมั่นคงในชีวิตหรือสังคมที่ดี

UNESCO (1981) กล่าวว่า คุณภาพชีวิต คือ ความรู้สึกของการพอใจ หรือ การมีความสุขในองค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีส่วนสำคัญต่อบุคคลนั้น ๆ ไม่ว่าจะเป็น อาหาร สุขภาพ การศึกษา สิ่งแวดล้อม ทรัพยากร และรายได้

The WHO Group (1995) กล่าวว่า คุณภาพชีวิต คือ การรับรู้ของแต่ละบุคคลต่อสถานะในชีวิตของตนเองภายใต้บริบทของวัฒนธรรมของระบบในสังคมที่ตนเองอาศัยอยู่และสัมพันธ์กับเป้าหมายความคาดหวัง

มาตรฐานของสังคม และสิ่งอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องเป็นแนวคิดที่เต็มไปด้วยความซับซ้อน ครอบคลุมในประเด็นสุขภาพร่างกายของแต่ละคน สภาพจิตใจ ระดับของความอิสระ ความสัมพันธ์กับสังคมและสิ่งแวดล้อม ราชบัณฑิตยสถาน (2550) กล่าวว่า คุณภาพชีวิต คือ ชีวิตที่มีคุณภาพ มีความสมบูรณ์ทั้งด้านสุขภาพร่างกายและจิตใจ สามารถดำรงชีวิตให้สอดคล้องตามสภาวะทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง วัฒนธรรม สภาพแวดล้อมในการดำเนินชีวิตและทรัพยากรที่มีอยู่

สำราญ จูช่วย (2554) กล่าวว่า คุณภาพชีวิต คือ ชีวิตที่ต้องฝึกฝนหรือพัฒนาด้านทั้งวิถีคิด การประพฤติ ปฏิบัติตนให้อยู่ในสังคม ชุมชน ท้องถิ่นที่ตนอยู่อาศัย ตามวัฒนธรรมประเพณีของสังคม ในชุมชนท้องถิ่นนั้นๆ และฝึกตนเองให้มีความรู้ความสามารถ เพื่อประกอบอาชีพการงานดำรง ตนให้เป็นผู้มีคุณค่าในสังคม มีชีวิตประจำวัน ในรูปแบบการดำเนินชีวิตตามวิถีของประชากรของชาติที่ชี้ให้เห็นถึงความสมดุลของการพัฒนาประเทศโดยรวมที่แสดงผลของศักยภาพคุณภาพชีวิตของประชากรในชาติ

จากการทบทวนวรรณกรรมทั้งในประเทศ และต่างประเทศสามารถสรุปได้ดังนี้ คุณภาพชีวิต คือ ชีวิตที่มีความสุขทั้งทางร่างกายและจิตใจ เกิดมาจากการได้รับการตอบสนองความต้องการในด้านต่างๆ อย่างเพียงพอ และเหมาะสม เพราะความสุขทางกายของมนุษย์นั้นคือ การมีปัจจัยพื้นฐานของการดำเนินชีวิต เช่น ปัจจัย 4 หรือปัจจัยที่เอื้ออำนวยความสะดวกต่าง ๆ เหมาะสมกับสภาพและฐานะของตน ส่วนการเกิดความสุขทางจิตใจ ได้แก่การได้รับความรักความอบอุ่น การยอมรับจากสังคม และความมั่นคงทางจิตใจ ซึ่งถือลักษณะของคุณภาพชีวิตที่ดีได้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังนี้

Walton (1974) คุณลักษณะในการปฏิบัติงานที่ถือเป็นการสนองต่อความต้องการของพนักงาน โดยไตร่ตรองลักษณะ พนักงาน สภาพสังคม ซึ่งสามารถวัดได้ดังนี้ คือ

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม หมายถึง ค่าจ้างและผลประโยชน์ที่พนักงานได้รับจากการทำงาน ซึ่งส่งผลให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในค่าจ้างนั้นและคิดว่าเป็นธรรมเมื่อเทียบกับประเภทของงาน โดยอาจจะมีลักษณะที่เหมือนกัน
2. สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย หมายถึง พนักงานอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดีมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ วัสดุอุปกรณ์ เพียงพอต่อการใช้งานและมีมาตรการรักษาความปลอดภัยอย่างเหมาะสม
3. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล หมายถึง พนักงานได้รับการสนับสนุนจากองค์กร ให้ได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะเพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถเลือกที่จะพัฒนาศักยภาพของแต่ละบุคคลที่แตกต่างกัน

4. ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน หมายถึง ความเชื่อมั่นที่มีต่อความมั่นคงและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ตลอดจนทางรายได้ และตำแหน่งงาน

5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน หมายถึง ความเกี่ยวข้อง ระหว่างคนที่ทำงานด้วยกัน หรือเพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างาน

6. ประชาธิปไตยในองค์กร หมายถึง การรู้จักให้ความเคารพในสิทธิและเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนหัวหน้างาน

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวการจัดสรรที่เหมาะสม ไม่ว่าจะเป็นในการทำงาน ส่วนตัว เวลาที่ให้กับครอบครัว เวลาพักผ่อน ตลอดจนกับกลุ่มสังคมด้วยเช่นกัน

8. การปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง งานที่บุคลากรปฏิบัติเกี่ยวข้องกับการทำประโยชน์ให้กับสังคม ถือเป็นการส่งเสริมคุณค่าของอาชีพและภาคภูมิใจในหน่วยงานของตน

Skrovan (1983) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ กระบวนการดำเนินงานขององค์กรที่สามารถทำให้สมาชิกทุกระดับในองค์กรเข้ามามีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมที่จะเป็นการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานหรือวิธีการปฏิบัติงานและการเพิ่มผลผลิต โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะบรรลุเป้าหมาย 2 ประการ คือ 1) การเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการผลิตขององค์กร 2) การปรับปรุงคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่ลูกจ้าง

Swamy, Nanjundeswaraswamy and Rashmi (2015) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ ความพึงพอใจตามความต้องการส่วนบุคคลและความต้องการในการทำงานผ่านการมีส่วนร่วมในสถานที่ทำงาน เพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายขององค์กร

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (2547) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อการทำงานมาก กล่าวคือ ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน และทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องสุขภาพจิต ช่วยให้เจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กร และยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก ลดอุบัติเหตุ และส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริการที่ดีทั้งคุณภาพ และปริมาณ

สมยศ นาวิการ (2550) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน และสภาพของงานที่ผสมผสานระหว่างทางเทคนิค และลักษณะมนุษย์ คุณลักษณะของคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ การสร้างสภาวะขององค์กรที่กระตุ้นคนให้มีการเรียนรู้และพัฒนา

ติน ปรัชญาพฤทธิ์ (2550) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ ชีวิตในการทำงานที่มีศักดิ์ศรีเหมาะสมกับเกียรติภูมิของความเป็นมนุษย์ของบุคลากร ซึ่งเป็นชีวิตการทำงานที่ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบ และสามารถสนองความจำเป็นพื้นฐานของมนุษย์ในแต่ละยุคสมัย

พิชิต เทพวรรณ (2555) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ครอบคลุมไปในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงานของแต่ละบุคคล และสภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กร แต่มีเป้าหมายสำคัญร่วมกันอยู่ ที่การลดความตึงเครียดทางจิตใจ เพื่อเพิ่มความพึงพอใจในงานที่ทำ ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในสถานที่ทำงาน

จากการทบทวนวรรณกรรมทั้งในประเทศ และต่างประเทศสามารถสรุปได้ดังนี้ คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ ความพอใจและการได้มีส่วนร่วมภายในหน่วยงาน และมีกำลังใจที่ดีมีความพร้อมที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ และมีความเป็นอยู่อยู่กับคนในครอบครัวและสังคมได้อย่างมีความสุข โดยบุคลากรจะได้รับความรู้สึกจากการผ่านการทำงานมาในอดีต ทั้งในเรื่องของค่าจ้าง การได้ทำงานในที่ที่ปลอดภัยมีโอกาสในการพัฒนาทักษะของบุคลากร การทำงานนั้นให้ความก้าวหน้าและมั่นคง การทำงานร่วมกัน มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีประชาธิปไตยในองค์กรและการปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุจิตรา อรุณมาก (2559) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม พบว่า อยู่ในระดับสูง โดย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และตำแหน่งงานต่างกันของบุคลากรไม่ก่อให้เกิดความแตกต่างในระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรายได้ต่อเดือนที่ต่างกันเท่านั้นที่มีผลทำให้คุณภาพชีวิตแตกต่างกัน

พิศโสภา ทีฆาวงค์ (2560) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานบุคลากรส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ โดยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานบุคลากรส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่อยู่ในระดับสูง โดยจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล พบว่า ตำแหน่งงาน อายุ สถานภาพ รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการทำงานที่ต่างกัน ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

ธเนศพล อินทร์จันทร์ (2563) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานบุคลากรเทศบาลตำบลนครชัยศรี อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม โดยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานบุคลากรเทศบาลตำบลนครชัยศรีอยู่ในระดับสูง ส่วนปัจจัยด้าน อายุ ระดับการศึกษาและระยะเวลาการทำงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

รัชนก สุดใจ, ราเชนทร์ นพณัฐวงศกร และ วิเชียร วิทยอุดม (2563) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลในพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตำบลอุ้มทอง อำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี โดยพบว่าอยู่ในระดับสูง ส่วนปัจจัยด้าน เพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน และระดับรายได้

ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลให้คุณภาพชีวิตในการทำงานต่างกัน

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้นสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร การรับฟังความคิดเห็นในการปฏิบัติงานหรือการมีประชาธิปไตยในองค์กร ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถนะของตนเอง และความก้าวหน้า ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและเหมาะสม อยู่ในระดับความพึงพอใจมากและปัจจัยเหล่านี้มีความสำคัญต่อบุคลากรที่ปฏิบัติงานอย่างมาก ส่วนด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตส่วนตัวอยู่ในระดับความพึงพอใจปานกลาง ซึ่งจะเห็นว่าพื้นที่ในสถานที่ขององค์การมีผลต่อคุณภาพชีวิตเช่นเดียวกัน เช่น บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ที่ตำบลมายอ จังหวัดปัตตานี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง แตกต่างกับในภาคกลาง ภาคอีสาน และภาคเหนือ อย่างชัดเจน โดยปัจจัยส่วนบุคคลไม่ว่าจะเป็นด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและระดับรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลให้คุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

วิธีการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยการใช้แบบสอบถาม รายละเอียด ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้กำหนดประชากรที่จะทำการศึกษา คือ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากด อำเภอยะบะเร จังหวัดสมุทรปราการ จำนวนทั้งสิ้น 297 คน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ได้จากการคำนวณกลุ่มตัวอย่างจากตาราง Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างเท่ากับ 5% ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 170 คน จากนั้นผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) โดยเลือกจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากด อำเภอยะบะเร จังหวัดสมุทรปราการ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย แบบสอบถาม 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและรายได้ต่อเดือน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยใช้เกณฑ์การสร้างแบบสอบถามตามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นตามคะแนน 5 ระดับ

ตามแนวคิดของลิเคิร์ท Likert's Method คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก 2 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากคณะผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไปสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 170 คน และนำข้อมูลมาวิเคราะห์ประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน จากเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการทำวิจัย วิทยานิพนธ์ สารนิพนธ์ วารสาร หนังสือ เอกสารทางวิชาการ และข้อมูลที่เผยแพร่ผ่านทางสื่ออินเทอร์เน็ต

การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติร้อยละ (Percentage) ใช้สำหรับอธิบายข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้สำหรับอธิบายระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน การทดสอบสมมติฐานเพื่อหาความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยใช้การทดสอบค่าที (Independent sample t-test) การทดสอบสมมติฐานเพื่อหาความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 3 กลุ่มโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และทดสอบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีของ (Fisher's Least Significance Difference: LSD)

ผลการวิจัย

จากกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม 170 คน พบว่า เกินกว่าครึ่งเพียงเล็กน้อยหรือร้อยละ 52.4 เป็นเพศหญิง อีกร้อยละ 47.6 เป็นเพศชาย และยังพบว่าส่วนใหญ่คือ ร้อยละ 68.2 ร้อยละ 78.8 ร้อยละ 79.4 และร้อยละ 69.4 มีอายุไม่เกิน 30 ปี มีสถานภาพโสด จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในหน่วยงานไม่เกิน 5 ปี ตามลำดับ ในขณะที่ส่วนมากคือร้อยละ 38.8 มีรายได้ต่อเดือนอยู่ในช่วง 20,001-30,000 บาทต่อเดือน

สำหรับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตในภาพรวมและทุกด้านอยู่ในระดับสูง ยกเว้นด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม โดยสามารถเรียงอันดับโดยพิจารณาจากคะแนนเฉลี่ยได้ ดังนี้ (รายละเอียดดังตารางที่ 1)

อันดับที่ 1 ด้านการปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (ข้อ8)

อันดับที่ 2 ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (ข้อ5)

อันดับที่ 3 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย (ข้อ2)

อันดับที่ 4 ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล (ข้อ3)

อันดับที่ 5 ด้านประชาธิปไตยในองค์กร (ข้อ6)

อันดับที่ 6 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (ข้อ7)

อันดับที่ 7 ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน (ข้อ4)

อันดับที่ 8 ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม (ข้อ1)

ตารางที่ 1 คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากด อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ ในภาพรวม

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิต ในการทำงาน
1.ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม	3.28	.80	ปานกลาง
2.ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย	3.92	.68	สูง
3. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล	3.87	.80	สูง
4. ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	3.67	.82	สูง
5. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	3.94	.63	สูง
6. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	3.79	.69	สูง
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	3.73	.74	สูง
8. ด้านการปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.96	.75	สูง
รวมเฉลี่ย	3.77	.56	สูง

คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากด อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ซึ่งพบว่ามีค่าเฉลี่ยต่ำเป็นอันดับที่ 3 เมื่อพิจารณารายประเด็น และรายข้อ พบว่า เรื่องการสามารถแบ่งเวลางานออกจากเรื่องส่วนตัวได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ 3.91 เนื่องจากหน่วยงานมีเวลาเข้า-ออกในการทำงานอย่างชัดเจนทำให้มีเวลาส่วนตัวพอสมควร ในขณะที่การมีเวลาได้พักผ่อนและดูแลสุขภาพอย่างเหมาะสมมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เท่ากับ 3.66 อาจเป็นเพราะบุคลากรใช้เวลาในช่วงวันหยุดไปกับการท่องเที่ยวทำให้รู้สึกเหนื่อยล้า หรือการรับประทานอาหารที่ไม่มีประโยชน์ตลอดจนการไม่ออกกำลังกาย ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากด อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ประเด็น	$\bar{X}$.	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน			
1. ท่านมีเวลาได้พักผ่อนและดูแลสุขภาพอย่างเหมาะสม	3.66	.85	ปานกลาง
2. ท่านพอใจการจัดแจงเวลาสำหรับกิจกรรมต่างๆ ในแต่ละวันของท่าน	3.69	.86	สูง
3. ท่านสามารถทำงานที่รับผิดชอบเสร็จทันกำหนด โดยไม่ต้องทำงานล่วงเวลา	3.69	.86	สูง
4. ท่านสามารถแบ่งเวลางานออกจากเรื่องส่วนตัวได้เป็นอย่างดี	3.91	.94	สูง
รวมเฉลี่ย	3.73	.74	สูง

คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากด อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ซึ่งพบว่ามีค่าเฉลี่ยต่ำเป็นอันดับที่ 2 เมื่อพิจารณา รายประเด็น และรายข้อ พบว่า เรื่องการมีโอกาสดำเนินการฝึกอบรมจากหน่วยงานเพื่อเพิ่มทักษะความรู้ความสามารถมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ 3.43 เนื่องจากหน่วยงานได้จัดให้มีการอบรมอยู่บ่อยครั้งเพื่อนำมาปรับใช้ในเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้ดีขึ้น ในขณะที่หน่วยงานพิจารณาเลื่อนขั้นตำแหน่งตามสายงาน โดยเป็นไปอย่างเหมาะสมและเป็นธรรมค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เท่ากับ 3.08 อาจเป็นเพราะเกณฑ์การพิจารณาของหัวหน้า อาจมีความแตกต่างกันเมื่อเทียบกับเพื่อนร่วมงาน เพราะบุคลากรแต่ละสายงานจะมีสมรรถนะประจำตำแหน่งของแต่ละสายงานที่ต่างกัน ส่งผลให้การพิจารณาค่าคุณสมบัติต่าง ๆ ต้องดูความเหมาะสมและอยู่ในดุลพินิจของหัวหน้างาน ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากด อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน

ประเด็น	$\bar{X}$.	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน			
1. ท่านมีโอกาสดำเนินงานในตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นตามสายงานที่รับผิดชอบอย่างต่อเนื่อง	3.63	.94	ปานกลาง
2. หน่วยงานของท่านพิจารณาเลื่อนขั้นตำแหน่งตามสายงานโดยเป็นไปอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม	3.55	.94	ปานกลาง
3. ท่านมีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมจากหน่วยงานเพื่อเพิ่มทักษะความรู้ ความสามารถ	3.85	.91	สูง
4. การปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่าน ทำให้ท่านมีโอกาสประสบความสำเร็จในชีวิตของตนเอง	3.66	.95	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.67	.80	สูง

คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากด อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ซึ่งพบว่ามีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด เมื่อพิจารณา รายประเด็น และรายข้อ พบว่า เรื่องสวัสดิการต่างๆที่หน่วยงานจัดให้สามารถช่วยสนับสนุนการดำเนินชีวิต มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ 3.43 เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหน่วยงานราชการซึ่งมีสวัสดิการที่เพียงพอ เช่น ค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น ในขณะที่เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับจากหน่วยงานเหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบันค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เท่ากับ 3.08 อาจเป็นเพราะบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล เห็นว่าปัจจุบันค่าครองชีพ ตลอดจนค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวันค่อนข้างสูง เงินเดือนหรือผลตอบแทนที่ได้รับ จึงไม่เพียงพอ ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากด อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม

ประเด็น	$\bar{X}$.	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิต ในการทำงาน
ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม			
1. ท่านได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ	3.08	.98	ปานกลาง
2. สวัสดิการต่างๆที่หน่วยงานของท่านจัดให้สามารถช่วยสนับสนุนการดำเนินชีวิต	3.43	1.02	ปานกลาง
3. เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับจากหน่วยงานเหมาะสมกับภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน	3.08	.98	ปานกลาง
4. การเลื่อนขั้นเงินเดือนในแต่ละครั้งของหน่วยงานท่านมีความยุติธรรม	3.23	.99	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.28	.80	ปานกลาง

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า อายุ และระดับการศึกษาที่ต่างกันมีผลทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังตารางที่ 5 – 8 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากด อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามอายุ

รายการ	DF	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3	2.589	0.863	2.771	0.043*
ภายในกลุ่ม	166	51.701	0.311		
รวม	169	54.290			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากด อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีอายุต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD แสดงผลในตารางที่ 6

ตารางที่ 6 เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากด อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามอายุในภาพรวม (n=170)

อายุ (ปี)	n	X.	S.D.	อายุ (ปี)			
				(1)	(2)	(3)	(4)
1. ไม่เกิน 30 ปี	116	3.82	0.53	*			
2. 31 – 40 ปี	20	3.49	0.63	1	2		
3. 41 – 50 ปี	22	3.89	0.66		*		
4. 51 ปีขึ้นไป	12	3.57	0.35				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ ระหว่าง 31 – 40 ปี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 และกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านภาพรวมมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49

ตารางที่ 7 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากด อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามระดับการศึกษา

(n=170)

รายการ	DF	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2	1.952	0.976	3.114	0.047*
ภายในกลุ่ม	167	52.338	0.313		
รวม	169	54.290			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากด อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD แสดงผลในตารางที่ 8

ตารางที่ 8 เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากด อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามระดับการศึกษา ในภาพรวม

(n=170)

ระดับการศึกษา	n	X.	S.D.	ระดับการศึกษา		
				(1)	(2)	(3)
1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	17	3.52	0.75	-		
2. ปริญญาตรี	135	3.77	0.54			
3. สูงกว่าปริญญาตรี	18	4.00	0.46	*		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านภาพรวมมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากด อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ ผู้วิจัยนำเสนอการอภิปรายผลการวิจัยในประเด็นสำคัญ ดังนี้

คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากด อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการภาพรวม พบว่า บุคลากรมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 3.77) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธเนศพล อินทร์จันทร์ (2563) วิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนครชัยศรี อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐมพบว่า คุณภาพชีวิตของบุคลากรในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง โดยเฉพาะด้านการปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (ค่าเฉลี่ย 3.96) ยกเว้นคุณภาพชีวิตในด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.28) ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าบุคลากร

เห็นว่าการทำงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ทำงานในท้องถิ่นและช่วยเหลือประชาชนโดยส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีและภาคภูมิใจ ทำให้มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด สำหรับด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม เนื่องจากบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหน่วยงานราชการส่งผลให้ได้รับค่าตอบแทนน้อยกว่าเอกชน และปัจจุบันค่าครองชีพสูงขึ้นเป็นผลให้ค่าใช้จ่ายสูงขึ้นตามไปด้วย ทำให้รายได้ที่ได้รับไม่เพียงพอต่อรายจ่าย และอาจแสดงให้เห็นถึงกระบวนการจัดการขององค์การที่ไม่เป็นธรรมในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เป็นต้น ในขณะที่ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน โดยพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานมากกว่ากลุ่มอายุระหว่าง 31 – 40 ปี 41 – 50 ปี และอายุ 51 ปีขึ้นไป ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรที่อายุไม่เกิน 30 ปี ยังมีไฟในการทำงานและเป็นช่วงที่เริ่มต้นในการทำงานจึงเกิดความท้าทายและสนุกในการทำงาน และบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน โดยพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่จบการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงกว่าบุคลากรที่จบการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรีและในระดับปริญญาตรี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรที่จบในระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีจะได้รับโอกาสสูงกว่าผู้ที่ได้รับการศึกษาในระดับที่ต่ำกว่า อีกทั้งผู้ที่จบการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรีได้รับบรรจุในตำแหน่งและเงินเดือนสูงกว่า ส่งผลให้ผู้ที่จบในระดับที่สูงกว่ามีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีกว่า

ข้อเสนอแนะ

1. หน่วยงานควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้ในหน่วยงาน และขยายผลถึงครอบครัว เพื่อให้สามารถมีรายได้เพียงพอต่อค่าครองชีพ
2. หน่วยงานควรเปิดโอกาสให้พนักงานทุกระดับได้เสนอความคิดเห็น ไม่ว่าจะเป็นการประชุมทีมเดือนละ 3-4 ครั้งโดยเป็นการสรุปปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน เพื่อจะทำให้งานนั้นมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
3. หน่วยงานควรพิจารณาเลื่อนขั้นตำแหน่งอย่างโปร่งใส และมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนโดยให้มีการพูดคุยในแต่ละกองงาน เพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับเกณฑ์ต่าง ๆ เพื่อความเป็นธรรมต่อบุคลากรทุกคน
4. หน่วยงานควรจัดให้มีการอบรมเกี่ยวกับการดูแลรักษาสุขภาพจากวิทยากรที่เชี่ยวชาญ เพื่อมาให้คำแนะนำแก่บุคลากรภายในหน่วยงาน

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรขยายพื้นที่ไปยังองค์การบริหารส่วนตำบลหรือเทศบาลที่ใกล้เคียงเพื่อเปรียบเทียบและศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
2. ผู้ที่สนใจทำวิจัยครั้งต่อไป ควรจะพิจารณาปัจจัยอื่น ๆ เช่น หลักเกณฑ์ในการพิจารณาขึ้นเงินเดือน

หรือเลื่อนตำแหน่ง วัฒนธรรมองค์การ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งนำประเด็นเหล่านี้มาจัดลำดับความสำคัญ โดยจะทำให้ทราบถึงปัญหา เพื่อจะได้นำผลการวิจัยใช้เป็นข้อมูลในการแก้ไขปัญหาเชิงลึกที่ถูกต้องและเหมาะสม กับหน่วยงานต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2547). การคุ้มครองแรงงานในภาคการเกษตร. [ออนไลน์].

ค้นเมื่อ 25 พฤษภาคม 2566.จากhttps://www.labour.go.th/th/doc/law/agricultural_2547.pdf.

ดิน ปรัชญพฤทธิ. (2550). สภาพแวดล้อมการบริหารกับการพัฒนาองค์การ ในเอกสารการสอนชุดหน่วยที่ 1-7.

นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ธเนศพล อินทร์จันทร์. 2563. คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนครชัยศรี อำเภอนครชัยศรี

จังหวัดนครปฐม. วารสารสถาบันวิจัยฐานสงวร 11(2): 53-61.

พิศโสภา ทีฆาวงค์. 2560. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์

สาธาณสุขศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาวิทยาลัราชภัฏเชียงใหม่.

พิชิต เทพวรรณ. (2555). A-Z เครื่องมือการจัดการทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น

รัชนก สุดใจ, ราเชนทร์ นพณัฐวงศกร และ วิเชียร วิทย์อุดม. 2563. คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร

เทศบาลในพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตำบลอุ้มทอง อำเภ่อู้อทอง จังหวัดสุพรรณบุรี. วารสาร

บัณฑิตศึกษามหาจุฬาขอนแก่น 8(1): 73-83..

ราชบัณฑิตยสถาน. 2550. พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน. กรุงเทพมหานคร: นานมีบุ๊ค พับลิชชิ่ง.

สมยศ นาวกัาร. (2550). การบริหาร. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ ฯ : สำนักพิมพ์บรรณกิจ.

สุจิตรา อรุณมาก. 2559. คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอมืองนครปฐม จังหวัด

นครปฐม. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สำราญ จุช่วย. 2554. การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคม. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยราชพฤกษ์.

Bennett, N. 1975. Population Growth, Individual Demographic Decision, and Quality of Life.

Bangkok: Population Education Project, Mahidol University.

Swamy, D. R., T. S. Nanjundeswaraswamy, and S. Rashmi. 2015. Quality of Work Life: Scale

Development and Validation. International Journal of Caring Sciences 8 (2): 281-300.

- Skrovan, D. J. 1983. Quality of Work Life: Perspective for Business and the Public Sector. Massachusetts: Addison-Wesley.
- The WHO Group. 1995. The World Health Organization quality of life assessment (WHOQOL) :Position paper from the World Health Organization. Social Science and Medicine: 1403-9.
- UNESCO. (1981). Indicator of Environmental Quality and Quality of life. Research and Social Science. No 38. Paris..
- Walton, R. 1974. QWL indicators-Prospects and problems. In A. Portigal (Ed.). Measuring the quality of working life. (pp.57-70). Ottawa: Department of Labour.
- Yamane, T. 1973. Statistics, An Introductory Analysis, 2nd Ed., New York: Harper and Row Publisher.