

คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่
องค์การบริหารส่วนตำบลบางรักพัฒนา อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี
Quality of Work Life of Personnel in Bangrakpattana Subdistrict
Administration Organization, Bang Bua Thong, Nonthaburi

ฤทัยรัตน์ บุญเพชร* และ สมาน กลิ่นเกษร**
Ruethairat Bunphet and Saman Klinkeson

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางรักพัฒนาและเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางรักพัฒนา โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล บางรักพัฒนา จำนวน 167 คน การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้แบบสอบถามและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test, One-way ANOVA โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเมื่อจำแนกตามรายด้านต่างๆ พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 8 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านบูรณาการด้านสังคม ด้านสิทธิบุคคลหรือธรรมนุญในองค์การ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น และด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เพศมีความสัมพันธ์ต่อระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางรักพัฒนา อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ ส่วน อายุระยะเวลาในการปฏิบัติงานและลักษณะงานที่รับผิดชอบไม่มีความสัมพันธ์ต่อระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางรักพัฒนา อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน, เจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล

Abstract

The objective of this study was to investigate and compare quality of life of personnel in Bangrakpattana Subdistrict Administration Organization, Bang Bua Thong, Nonthaburi. The questionnaires were used. The data was collected from 167 Bangrakpattana Subdistrict Administration Organization officers and analyzed by computer program for frequency, percentage, means, standard deviation, t-test, one-way ANOVA with significant level of 0.05

* นิสิต หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์; Email: tiki-tik@hotmail.com

** อาจารย์ หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ โครงการจัดตั้งวิทยาเขตสุพรรณบุรี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

The results showed that the population group has overall Quality of life at moderate level. The quality of life covered 8 aspects: adequate and fair compensation, safe and healthy, growth and security, development of human capacities, social integration, organizational charter, total life space and social relevance. Hypothesis test result showed that gender related to quality of life of personnel in Bangrakpattana Subdistrict Administration Organization, Bang Bua Thong, Nonthaburi but it did not relate to Age work duration and type of work significantly.

Key Word: Quality of Work Life, Personnel in Bangrakpattana

บทนำ

ปัจจุบัน การทำงานในหน่วยงานขององค์กรต่างๆ ทั้งในส่วนของภาครัฐและเอกชนต่างก็ต้องการที่จะประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายสูงสุด เจ้าหน้าที่ผู้ซึ่งปฏิบัติงานในองค์กรจึงต่างทุ่มเทให้กับการทำงาน เพื่อการมีรายได้ที่มั่นคงและคาดหวังที่จะเห็นองค์กรได้รับความสำเร็จที่ยั่งยืน การทำงานที่มีประสิทธิภาพจึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญขององค์กร และความสำเร็จขององค์กร จะเกิดขึ้นไม่ได้ถ้าขาดบุคลากรที่มีความสามารถในการทำงาน เพราะฉะนั้นบุคลากรจึงถือเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า และเป็นตัวแปรที่สำคัญแห่งความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร

องค์การปกครองส่วนตำบลมีชื่อย่อเป็นทางการว่า อบต. มีฐานะเป็นนิติบุคคลเป็นการบริหารส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ 6 พ.ศ. 2552 โดยยกฐานะจากสภาตำบล เป็นองค์กรหนึ่งที่มีความสำคัญมากในการพัฒนาประเทศเพราะองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นเสมือนแม่แบบของโรงเรียนประชาธิปไตยในระดับรากหญ้า

สภาพความเป็นจริงขององค์การปกครองท้องถิ่นในปัจจุบัน ผู้บริหารท้องถิ่นให้ความสำคัญเฉพาะโครงสร้างพื้นฐานเป็นส่วนใหญ่ เพราะว่าการบริหารจัดการเป็นรูปแบบคล้ายมีรัฐบาลย่อยส่วนอยู่ภายในองค์กร คือ มีทั้งฝ่ายการเมืองและฝ่ายพนักงานประจำโดยการบริหารจัดการอยู่ภายใต้การบริหารของนักการเมืองระดับท้องถิ่น มีการกำหนดนโยบายเป้าหมายการปฏิบัติที่มีความแตกต่างกันออกไปตามยุคสมัย ทรัพยากรบุคคลจึงมิได้รับการพัฒนาหรือปรับปรุง ทำให้การปฏิบัติงานด้อยประสิทธิภาพ ขาดมาตรฐานการทำงาน หรือมีมาตรฐานการทำงานหลายมาตรฐาน เลือกปฏิบัติทุจริตคอร์รัปชันเป็นระบบอุปถัมภ์เสียส่วนใหญ่

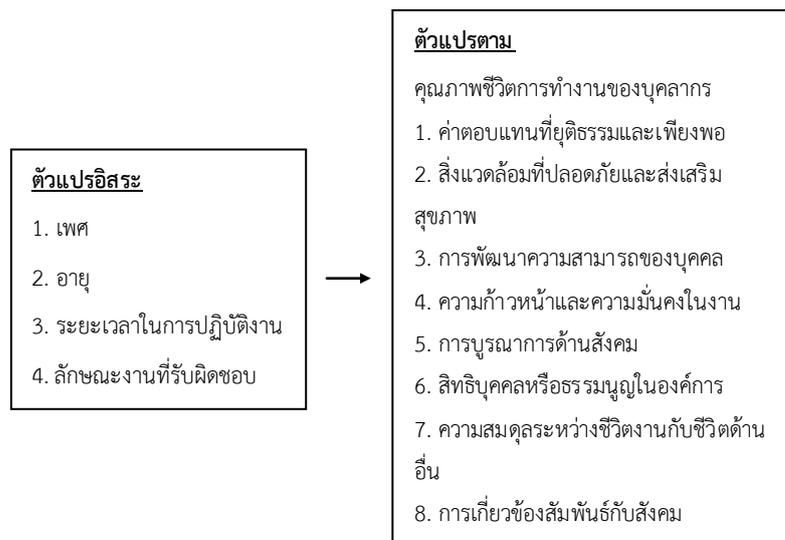
การศึกษาคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ว่ามีคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานอย่างไรบ้าง จึงเป็นสิ่งจำเป็น เพราะคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานเป็นเงื่อนไขสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร เพราะเมื่อบุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี จะทำให้บุคลากรมีความสุขและมีขวัญกำลังใจในการทำงาน ต้องการที่จะทำงานอยู่ในองค์กรนั้น แต่เมื่อใดที่บุคลากรมีความรู้สึกรู้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของตนตกต่ำลง บุคคลนั้นจะมีข้อเรียกร้อง เช่น ขาดงานหรือลาออก เพราะฉะนั้นองค์กรควรเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของคนในการปฏิบัติงานด้วยวิธีการต่างๆ เช่น ให้มีรายได้เพียงพอ เสริมสร้างความปลอดภัยและมั่นคงในการทำงาน และเน้นให้บุคลากรมีส่วนร่วมในองค์กรมากขึ้น อันจะส่งผลให้องค์กรมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น และส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาประเทศต่อไป

ด้วยเหตุผลดังกล่าว เป็นเหตุผลให้ผู้ศึกษาสนใจเลือกที่จะศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานและศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางรักพัฒนา และกรณีศึกษา นี้จะเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหาร และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของการพิจารณาปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและนำไปสู่การพัฒนาพนักงานของท้องถิ่นอื่นๆ

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางรักพัฒนา
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางรักพัฒนาตามปัจจัยส่วนบุคคล

กรอบแนวคิดในการศึกษา



วิธีการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางรักพัฒนา อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางรักพัฒนาและเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางรักพัฒนา ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ เจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางรักพัฒนาจำนวน 167 คน โดยไม่มีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการทดสอบเครื่องมือ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ส่วน

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานะภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบสอบถามชนิดตรวจสอบรายการ (Check List) จำนวน 4 ข้อ

ส่วนที่ 2 คำถามสำหรับวัดระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางรักพัฒนา ซึ่งการสร้างแบบสอบถาม ผู้วิจัยจะใช้ Likert's Scale เป็นมาตรวัด โดยใช้แนวคิดของ Walton (1973) ซึ่งแบ่งออกเป็น 8 ด้าน จำนวนทั้งหมด 44 ข้อ ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .961

และสามารถทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

1. การทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) ของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา โดยนำแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้น ไปขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจแก้ไข ความถูกต้องในเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของคำถามในแต่ละข้อว่าตรงตามวัตถุประสงค์ และสมมติฐานในการศึกษาครั้งนี้หรือไม่ หลังจากนั้นจึงนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไข

2. การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยทดสอบโดยนำแบบสอบถามไปทดสอบกับเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางแม่นาง อำเภอบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี ซึ่งมีคุณสมบัติคล้ายกันกับกลุ่มตัวอย่างที่จะใช้ในการศึกษา โดยนำไปทดสอบก่อนเก็บข้อมูลจริง (Try-out) จำนวน 30 คน จากนั้นนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น โดยวิธีการหาค่าความเชื่อมั่นรวม โดยใช้วิธีการของ Cronbach (1974)

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูล และตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม นำมาวิเคราะห์ประมวลผล ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ใช้อธิบายข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง
2. ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้อธิบายลักษณะของระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางรักพัฒนา อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี
3. การเปรียบเทียบค่าตัวแปรอิสระ ที่มีความแตกต่าง 2 กลุ่ม ซึ่งได้แก่ เพศและลักษณะงานที่รับผิดชอบ โดยการทดสอบค่าที (t-test)
4. การวิเคราะห์ความแปรปรวนตัวแปรอิสระ ที่มีความแตกต่าง 3 กลุ่ม ซึ่งได้แก่ อายุและระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน โดยหาค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และหาความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffé

ผลการวิจัย

การวิจัยคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางรักพัฒนา อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรีครั้งนี้ โดยมีตัวแปรต้นคือ เพศ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และลักษณะงานที่รับผิดชอบ ผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางรักพัฒนามีระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าไม่เป็นไปตามสมมติฐานจำนวน 3 ข้อ เป็นไปตามสมมติฐานจำนวน 1 ข้อ ดังนี้ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และลักษณะงานที่รับผิดชอบ ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ส่วน เพศ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 1 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตัวแปรอิสระ	ผลการทดสอบ	
	เป็นไปตามสมมติฐาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
1. เพศ	✓	
2. อายุ		✓
3. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		✓
4. ลักษณะงานที่รับผิดชอบ		✓

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง "คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางรักพัฒนา อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี" มีประเด็นที่น่าสนใจและสามารถอธิบายข้อค้นพบได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 เจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางรักพัฒนา ที่มีเพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จากผลทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศมีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของ ดำรง ดินตมุสิก (2553) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนศรีวัฒนาบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีนานาชาติ และผลการศึกษาวิจัยของ แหวดดาว ทองอรัญญิก (2547) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองในจังหวัดราชบุรี เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน พบว่าเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางรักพัฒนาเพศหญิงมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานมากกว่าเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางรักพัฒนาเพศชายโดยภาพรวมและในด้านสิ่งแวดล้อม ที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ในปัจจุบันสังคมไทยยอมรับว่า เพศหญิงและเพศชายมีความเท่าเทียมกัน จึงทำให้เพศหญิงมีบทบาทหน้าที่และสิทธิในเรื่องต่างๆ เท่าเทียมกับเพศชาย ทำให้เพศหญิงทำงานได้เต็มความสามารถของตน ซึ่งมีผลต่อความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานได้ ดังนั้น เจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางรักพัฒนาที่มีเพศต่างกันจึงมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 เจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางรักพัฒนา ที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จากผลทดสอบสมมติฐานพบว่า อายุไม่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของ ดำรง ดินตมุสิก (2553) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนศรีวัฒนาบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีนานาชาติ และ สัสยา วาทยานนท์ (2542) คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักวิเคราะห์วิจัยและพัฒนางานทางกรมทางหลวง

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ เจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางรักพัฒนา ส่วนใหญ่มีช่วงอายุระหว่าง 31-40 ปี ถือว่าอยู่ในช่วงวัยทำงานและค่อนข้าง มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานเป็นที่พอใจ จึงไม่มีผลทำให้คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 เจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางรักพัฒนา ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จากผลทดสอบสมมติฐานพบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของ แหวดดาว ทองอรัญญิก (2547) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองในจังหวัดราชบุรี เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการ

ปฏิบัติงานรายด้าน พบว่าคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางรักพัฒนาแตกต่างกัน ในด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ และด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ เจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางรักพัฒนาที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า มีประสบการณ์ มีความเป็นมืออาชีพ สามารถปรับปรุงตนเองในด้านความรู้ความสามารถ รวมถึงความเคยชินกับระบบภายในองค์กรและวัฒนธรรมขององค์กรเป็นอย่างดี จึงทำให้มีระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานแตกต่างในรายด้าน

สมมติฐานที่ 4 เจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางรักพัฒนา ที่มีลักษณะงานที่รับผิดชอบต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จากผลทดสอบสมมติฐาน พบว่าลักษณะงานที่รับผิดชอบไม่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบของแต่ละบุคคลนั้น ใช้ความรู้ ความเชี่ยวชาญ ความสามารถที่เหมาะสมกับตำแหน่ง ดังนั้นเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางรักพัฒนาที่มีลักษณะงานที่รับผิดชอบต่างกันจึงมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัยครั้งนี้

จากผลการวิจัยเรื่อง "คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางรักพัฒนา อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี" ครั้งนี้ผู้วิจัยขอเสนอแนะในแต่ละด้านเพื่อนำไปปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน เพราะอาจเป็นประโยชน์ในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางรักพัฒนา อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี เพิ่มขึ้นดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ควรปรับปรุงโครงสร้างเงินเดือนใหม่ให้สอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบัน ควรมีการจัดสวัสดิการหรือเพิ่มเติมค่าตอบแทน ให้เหมือนกับข้าราชการพลเรือนทั่วไป ถ้าหากไม่สามารถดำเนินการได้ในปัจจุบันก็ควรมีค่าตอบแทนพิเศษ (โบนัส) หรือรางวัลในด้านที่ไม่ใช่ตัวเงิน เพื่อเป็นขวัญกำลังใจ ซึ่งจะนำไปสู่คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นและสามารถดำรงชีพได้อย่างมีความสุข

2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ควรจัดบรรยากาศภายในกองให้มีความผ่อนคลาย ไม่ตึงเครียดจนเกินไป สอดคล้องกับภาระหน้าที่ของแต่ละกอง เพื่อกระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในกองนั้นๆ ซึ่งจะนำไปสู่คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น

3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาควรให้โอกาสบุคคล ได้พัฒนาการปฏิบัติงานของตนเองเพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขปรับปรุง ควรมีการฝึกอบรมเกี่ยวกับเทคโนโลยีใหม่ๆให้ทันกับยุคดิจิทัลในปัจจุบัน ควรเปิดโอกาสให้บุคคลมีโอกาสที่จะเลือกความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้วยการสนับสนุนให้มีโอกาสทางการศึกษาตามที่บุคคลนั้นมีความสนใจ ให้อิสระทางความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์มากขึ้นกว่าเดิม เพื่อพัฒนาบุคลากรให้ทันต่อสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน

4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาควรให้โอกาสบุคลากรทราบผลการปฏิบัติงานของตนเองเพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานของตน และผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาควรพิจารณาความดี ความชอบ และการเลื่อนตำแหน่งจากผลการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล

5. ด้านการบูรณาการด้านสังคม ผู้บริหารควรให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการวางแผน เพื่อลงมือปฏิบัติจริงและยอมรับในสิทธิ์ของบุคลากรที่เสนอความคิดเห็น โดยประกาศถึงคุณงาม ความดี ความชอบของบุคคลนั้น และควรหากิจกรรมที่ต้องให้บุคลากรปฏิบัติร่วมกัน เพื่อช่วยลดความขัดแย้ง และสร้างความเข้าใจ ส่งเสริมให้สัมพันธ์ภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานดี

ขึ้นโดยเร็ว ซึ่งจะส่งผลให้ในหน่วยงานมีบรรยากาศในการทำงานที่ดี มีความราบรื่น และทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและเปรียบองค์กรเสมือนเป็นบ้านหลังที่สอง

6. ด้านสิทธิส่วนบุคคลหรือธรรมเนียมในองค์กร ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาควรให้ความเสมอภาคในการปฏิบัติงาน ควรให้สิทธิในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานในหน่วยงาน เพื่อนำไปปรับปรุงและแก้ไข ควรให้สิทธิในการปฏิเสธงานที่ไม่ตรงกับความสามารถและอยู่นอกเหนือความรับผิดชอบ เพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาจะต้องพิจารณาความสามารถของแต่ละบุคคล จะได้มอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถ เพื่อสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ตนเองได้รับมอบหมายจะส่งผลกับสภาพชีวิต และจะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

8. ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ผู้บริหารควรสร้างความรู้ ความเข้าใจกับสังคมและชุมชนถึงขอบเขตอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่าเป็นงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมมาก จึงต้องมุ่งมั่นปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย ระเบียบ ไม่ออกนอกกลุ่ม นอกทาง การปฏิบัติงานคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก เพื่อให้ประชาชนมีความเข้าใจถึงการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลมากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางรักพัฒนา กับเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลอื่น

2. ควรศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น กับ ข้าราชการส่วนกลาง

3. ควรศึกษาโดยใช้ข้อมูลในลักษณะของงานวิจัยเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์และการสังเกตการณ์กลุ่มตัวอย่างเสริมในงานวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อให้เกิดความเข้าใจคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานได้ลึกซึ้งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- ดำรง ดินตมุลิก. 2553. **คุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนศรีวัฒนาบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีนานาชาติ**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- แหวดดาว ทองอรัญญิก. 2547. **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองในจังหวัดราชบุรี**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สัสยา วาทยานนท์. 2542. **คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสำนักงานข้าราชการสำนักงานวิเคราะห์วิจัยและพัฒนางานทางหลวง**. วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาสังคม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

Cronbach, L. 1974. **Essentials of Psychological Testing**. 3rd ed. New York: Harper and Row.

Walton, R. 1973. "Quality of Working Life: What is It?." **Sloan Management Review** 15: 11-16.