

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน ตำบลคลองสี่
อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี
Quality of Work Life of Thambon Khlong 4th Administrative Organization
Officers, Khlong Luang, Pathum Thani

นฤชยา กณภาพันธุ์* และ ดร.วัลลภ รัฐฉัตรานนท์**
Narichaya Kanaphantu and Dr.Wanlop Rathachatraron

บทคัดย่อ

การศึกษาวจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสี่ อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และการรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา กับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวจัย คือ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสี่ อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี จำนวน 136 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติและสถิติที่ใช้ในการศึกษาวจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน โดยมีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการศึกษาวจัย พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสี่ อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่ง และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ไม่มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน สำหรับด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสี่ อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี พบว่า มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งต่างจากด้าน การรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน, องค์การบริหารส่วนตำบลคลองสี่

Abstract

The objectives of this research were to study the level of the quality of work life of Thambon Khlong 4th Administrative Organization Officers, Khlong Luang, Pathum Thani. The researcher compared the level of the quality of work life based on personal factors. Study the relationship between the job satisfaction and the quality of work life and to study the relationship between the leadership and the quality of work life. The samples were 136 of Thambon Khlong 4th Administrative Organization Officers,

* นิสิต หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

** รองศาสตราจารย์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Khlong Luang, Pathum Thani. The data was collected by using questionnaires and analyzed by using computer program. Statistical tools were Percentage, Mean, Standard Deviation, t-test, One-way ANOVA and Pearson Product Moment Correlation Coefficient at the 0.05 level of significance.

The result of this research found that the quality of work life of Tambon Khlong 4th Administrative Organization Officers, Khlong Luang, Pathum Thani is in a moderate level. Considering the personal factors, the research result found that the differences of gender, age, education level, work position and working experience had no effect to the quality of working life. However, the job satisfaction has significantly related to the quality of working life amongst these officers. But difference in the leadership showed no correlation with the quality of work life.

Key Word: Quality of Work Life, Tambon Khlong 4th Administrative Organization

บทนำ

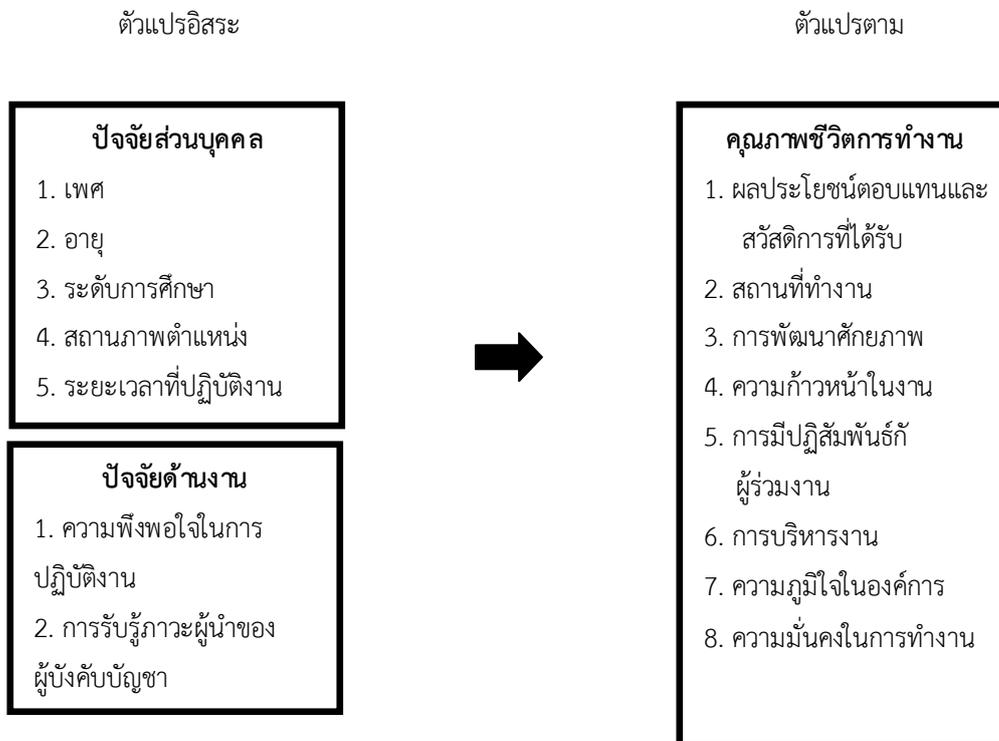
องค์การ ถือเป็นารวมกลุ่มทางสังคมรูปแบบหนึ่งที่เกิดขึ้นด้วยการมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน โดยเป้าหมายนั้นล้วนมีจุดมุ่งหมายอยู่ที่การทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การนั้น ได้แก่ บุคลากร เงินทุน วัสดุอุปกรณ์ต่างๆ รวมไปถึงระบบวิธีการจัดการและการบริหารงาน โดยบุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์ ถือเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุด เนื่องจากมนุษย์เปรียบเสมือนกลไกสำคัญในการดำเนินงานต่างๆขององค์การ ที่จะทำให้องค์การสามารถดำเนินกิจกรรมได้ตรงตามเป้าหมายและบรรลุวัตถุประสงค์ได้ดียิ่งขึ้น คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรนั้นก็มีส่วนสำคัญที่จะผลักดันให้กิจกรรมขององค์การนั้นๆประสบความสำเร็จได้ตรงตามเป้าหมายและบรรลุวัตถุประสงค์ (พยอม วงศ์สารศรี, 2537: 5) บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสี่ อำเภอลอง หลวง จังหวัดปทุมธานี ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในส่วนราชการ มีการบริหารและการจัดการยังคงอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของระบบราชการ ซึ่งส่วนใหญ่มักเป็นระบบอุปถัมภ์ จึงอาจทำให้เกิดปัญหาด้านคุณภาพชีวิตการทำงานการบริหารและการจัดการองค์กร ความพึงพอใจในการทำงานได้ ดังนั้น ในการศึกษาครั้งนี้จึงได้ทำการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานจากกลุ่มประชากรที่เป็นบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสี่ ซึ่งนับว่าเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์การ การที่เราได้ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในองค์การนี้ ย่อมเป็นแนวทางในการปรับปรุง พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน อีกทั้งทำให้ทราบถึงแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของ รวมไปถึงการกำหนดนโยบายของผู้บริหารต่อการทำงานของบุคลากร เพื่อให้้องค์การสามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสี่ อำเภอลอง หลวง จังหวัดปทุมธานี
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพตำแหน่ง และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสี่ อำเภอลอง หลวง จังหวัดปทุมธานี

4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชากับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสี่ อำเภอ คลองหลวง จังหวัดปทุมธานี

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย



วิธีการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ จัดเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางในการดำเนินการวิจัย โดยมีรายละเอียดในเรื่องประชากรที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการและรายละเอียดดังต่อไปนี้

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสี่ อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี รวมทั้งสิ้น 136 คน ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยไม่ใช้วิธีการทางสถิติ แต่เลือกใช้จำนวนประชากรทั้งหมดมาเป็นกลุ่มตัวอย่าง แต่เนื่องจากได้รับแบบสอบถามคืนมาเพียง 100 ชุด ดังนั้นในครั้งนี้จะใช้ตัวอย่าง เท่ากับ 100 ตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล โดยสร้างขึ้นจากการศึกษาแนวความคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งแบบสอบถามแต่ละชุดที่สร้างขึ้นได้แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่ง และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามสำหรับวัดระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และการรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา โดยการสร้างแบบสอบถามครั้งนี้ ผู้วิจัยจะใช้มาตราส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ต (Likert's Scale) เป็นมาตรวัดลักษณะของข้อความที่มีทั้งข้อความเชิงบวก และข้อความเชิงลบ โดยให้เลือกตอบได้คำตอบเดียว กำหนดเกณฑ์การให้คะแนน แบ่งออกเป็น 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามสำหรับวัดระดับคุณภาพชีวิตที่เกี่ยวข้องกับบริบทการทำงานในองค์การ โดยการสร้างแบบสอบถามครั้งนี้ ผู้วิจัยจะใช้มาตราส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ต (Likert's Scale) เป็นมาตรวัดลักษณะของข้อความที่มีทั้งข้อความเชิงบวก และข้อความเชิงลบ โดยให้เลือกตอบได้คำตอบเดียว กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนแบ่งออกเป็น 5 ระดับ

การทดสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเพื่อทำการศึกษาไปทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้จากการเก็บข้อมูลทั้งหมดมาวิเคราะห์และหาค่าสถิติด้วยคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังนี้

1. ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean)
2. ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. การทดสอบค่าที (t-test)
4. การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)
5. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพตำแหน่ง และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน พบว่า

เพศ กลุ่มประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 53.0 และเป็นเพศชาย จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 47.0

อายุ กลุ่มประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มอายุระหว่างระหว่าง 20-40 ปี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 79.0 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 41-60 ปี จำนวน 21 คนคิดเป็นร้อยละ 21.0 และไม่พบกลุ่มประชากรที่อายุต่ำกว่า 20 ปี และกลุ่มประชากรที่อายุ 60 ปีขึ้นไป

ระดับการศึกษา กลุ่มประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 44.0 รองลงมาคือ กลุ่มที่มีการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 36.0 พบน้อยในกลุ่มที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 20.0 และไม่พบสำหรับกลุ่มประชากรที่มีการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาโท

สถานภาพตำแหน่ง กลุ่มประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ส่วนใหญ่เป็นพนักงานจ้าง จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 79.0 และเป็นพนักงานส่วนตำบลจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 21.0

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน กลุ่มประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ส่วนใหญ่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 5-8 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 51.0 รองลงมาคือ กลุ่มที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 4 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 40.0 พบน้อยในกลุ่มที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 12 ปีขึ้นไป จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 7.0 และพบน้อยที่สุดในกลุ่มที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานระหว่าง 9-12 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.0

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสี่ อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี พบว่า ภาพรวมของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.47$) และการวิเคราะห์การรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสี่ อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี พบว่า ภาพรวมของการรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.25$)

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่เกี่ยวข้องกับบริบทในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสี่ อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี พบว่า ภาพรวมของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.40$)

ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพตำแหน่ง และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสี่ อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ที่ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. ปัจจัยด้านงาน ได้แก่

2.1 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสี่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Sig.=.007) และความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ โดยที่ความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งหมายความว่า หากบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสี่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านใดด้านหนึ่งมากขึ้น จะทำให้มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานสูงขึ้น

2.2 การรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสี่ ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตัวแปรอิสระ	ความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสี่ อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี		
	ค่านัยสำคัญ	เป็นไปตามสมมติฐาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
ปัจจัยส่วนบุคคล			
1. เพศ	.499		✓
2. อายุ	.932		✓
3. ระดับการศึกษา	.44		✓
4. สถานภาพตำแหน่ง	.658		✓
5. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	.376		✓

ตัวแปรอิสระ	ความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสี่ อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี		
	ค่านัยสำคัญ	เป็นไปตามสมมติฐาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
ปัจจัยด้านงาน			
1.ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	.007*	✓	
2.การรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา	.866		✓

อภิปรายผลการวิจัย

1. จากการศึกษาวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสี่ อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี พบว่า ในภาพรวมกลุ่มประชากรมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.47$) ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ ศุภมิตร ปริดิเชมรัตน์ (2541: 15) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงานต่อองค์ประกอบ 6 ด้าน คือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ นโยบายและการบริหาร ความก้าวหน้า สิ่งตอบแทน เพื่อนร่วมงาน และสภาพการทำงาน เป็นสภาพความรู้สึกจิตใจในทางบวก หรือความรู้สึกในทางที่ดีต่อสิ่งต่างๆ ที่ทำให้ความต้องการของบุคคล ได้รับการตอบสนองทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม ปัญญา และความเชื่อถือที่เหมาะสม ดังจะเห็นได้จากการที่บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ด้านอาคารสถานที่ และวัสดุอุปกรณ์ โดยการทำงานภายในองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสี่นี้ ส่วนใหญ่เป็นการทำงานในลักษณะของพี-นึ่ง มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ภายในองค์การ อีกทั้งยังมีสถานที่ทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีวัสดุอุปกรณ์พร้อมที่จะอำนวยความสะดวก ทั้งนี้ทางองค์การควรเพิ่มความสำคัญทางด้านสวัสดิการทางสาธารณสุข โดยอาจจัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปีให้กับบุคลากรภายในองค์การ เพื่อเป็นการยกระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้มาก

2. จากการศึกษาวิเคราะห์การรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสี่ อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี พบว่า ในภาพรวมกลุ่มประชากร มีระดับการรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.25$) ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ สุทธิณินท์ พรหมสุวรรณ (2542: 89) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง สภาวะการณ์ที่บุคคลนั้นสามารถใช้ความสามารถของตนเองและอำนาจหน้าที่ที่ได้รับในการทำให้บุคคลอื่นๆ เชื่อถือ เกิดการยอมรับและเกิดเป็นความสัมพันธ์ที่ดี พร้อมทั้งจะทำงานร่วมกันภายใต้ทรัพยากร และสภาพแวดล้อมในองค์กรที่เอื้ออำนวยต่อการมีภาวะผู้นำนั้น ทั้งนี้อาจมาจากการที่บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสี่ มีการร่วมมือ ร่วมใจกันในการทำงาน มีการทำงานกันเป็นทีม ซึ่งเป็นผลมาจากการที่ผู้บริหารงานมีการส่งเสริมให้บุคลากรภายในองค์การมีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา มีการทำงานกันอย่างเป็นทีม มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ซึ่งส่งผลให้นโยบาย หรืองานต่างๆ ขององค์การสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

3. จากการศึกษาวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่เกี่ยวข้องกับบริบทการทำงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสี่ อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี พบว่า ในภาพรวมกลุ่มประชากรมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.40$) ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ เขียวชาญ อาศุวัฒนกุล (2530: 120) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นการปรับปรุงคุณภาพชีวิตของการทำงานโดยจะมีจุดเน้นหนักอยู่ที่การเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานให้กับพนักงาน โดยให้ความสำคัญกับความเป็นมนุษย์ ความเจริญเติบโต และการมีส่วนร่วม ทั้งนี้เพื่อนำไปสู่ประสิทธิผลขององค์การแลคุณภาพในการทำงานของพนักงาน

4. ผลการทดสอบสมมติฐาน สามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

4.1 บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสี่ที่มีเพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เพศของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสี่ที่ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับการวิจัยของ มนตรี แก้วด้วง (2552) วิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และคุณภาพชีวิตการทำงาน: กรณีศึกษาบริษัทนำเข้า และจัดจำหน่ายเสื้อผ้าแบรนด์” ซึ่งพบว่า เพศที่แตกต่างก็มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการทำงานภายในองค์กรเป็นงานที่สามารถทำได้ทั้ง 2 เพศ และมีโอกาสเท่าเทียมกันในทุกๆด้าน สามารถแสดงความคิดเห็นได้รับสวัสดิการต่างๆรวมทั้งมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เป็นต้น ดังนั้นปัจจัยทางด้านเพศจึงไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

4.2 บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสี่ที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า อายุของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสี่ที่ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับการวิจัยของ วงพัทธ์ ภูพันธ์ศรี (2552) วิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจนครบาล” พบว่า อายุที่แตกต่างก็มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน อธิบายได้จากอายุของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสี่ อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ในครั้งนี้ ส่วนใหญ่มีอายุในช่วง 20-40 ปีและ 41-60 ปี ดังจะเห็นได้ว่าช่วงอายุ 20-40 ปี นั้นเป็นช่วงอายุของบุคลากรส่วนใหญ่ ถึงร้อยละ 79.0 ทำให้ช่วงอายุในกลุ่มนี้มีอิทธิพลเหนือกลุ่มช่วงอายุอื่นๆ ดังนั้นปัจจัยทางด้านอายุจึงไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

4.3 บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสี่ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ระดับการศึกษาของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสี่ที่ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับการวิจัยของ วงพัทธ์ ภูพันธ์ศรี (2552) วิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจนครบาล” พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างก็มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน อธิบายได้จากการที่ระดับการศึกษานั้นไม่ได้เป็นตัวบ่งชี้ถึงความภูมิใจในองค์กร การพัฒนาศักยภาพ ตลอดจนการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน เพราะไม่ว่าจะมีการศึกษาระดับใดก็ตาม บุคลากรขององค์การก็จะได้รับโอกาสอย่างเท่าเทียมกันและปฏิบัติหน้าที่ตนได้รับผิดชอบได้เหมือนกัน ดังนั้นปัจจัยทางด้านระดับการศึกษาจึงไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

4.4 บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสี่ที่มีสถานภาพตำแหน่งต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า สถานภาพตำแหน่งของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสี่ที่ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับการวิจัยของ ภัทธจิตร ทองสิงห์ (2546) วิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานใหญ่” พบว่า ตำแหน่งงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานใหญ่ ($r = 0.106, P = 0.132$) อธิบายได้จากสถานภาพตำแหน่งของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสี่ส่วนใหญ่เป็นพนักงานจ้าง โดยเป็นพนักงานจ้างถึงร้อยละ 79.0 ทำให้สถานภาพตำแหน่งในกลุ่มนี้มีอิทธิพลเหนือกลุ่มสถานภาพตำแหน่งอื่นๆ ดังนั้นปัจจัยทางด้านสถานภาพตำแหน่งจึงไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

4.5 บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสี่ที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสี่ที่ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับการวิจัยของ มนตรี แก้วด้วง (2552) วิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และคุณภาพชีวิตการทำงาน: กรณีศึกษาบริษัทนำเข้า และจัดจำหน่ายเสื้อผ้าแบรนด์” พบว่า ลักษณะบุคคลด้าน อายุงานที่แตกต่างก็มีคุณภาพชีวิตการทำงาน

ทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 อธิบายได้จากการที่ลักษณะของงานที่ทำในองค์กรไม่จำเป็นต้องใช้ทักษะ หรือประสบการณ์ในการทำงานมากนัก ซึ่งบุคลากรในองค์กรสามารถที่จะเรียนรู้ในสิ่งที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายได้ ดังนั้นระยะเวลาที่ปฏิบัติงานจึงไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

4.6 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสี่ อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสี่ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Sig. = .007) และความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ โดยที่ความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับการวิจัยของ มนตรี แก้วดวง (2552) วิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงาน: กรณีศึกษาบริษัทนำเข้า และจัดจำหน่ายเสื้อผ้าแบรนด์” พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม ด้านผลตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง หัวหน้างาน สวัสดิการต่างๆ รางวัลจากผลการปฏิบัติงาน ระเบียบข้อบังคับในการทำงาน และด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.001 ส่วนความพึงพอใจในการทำงานด้านเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับชีวิตการทำงานโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และความพึงพอใจในการทำงานด้านการสื่อสารในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางลบกับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 อธิบายได้จากเหตุผลที่ว่า เมื่อบุคลากรในองค์กรใดๆก็ตามมีความสุขในการทำงานรักในการทำงาน มีความพึงพอใจในงานที่ตนเองทำอยู่ และต้องการที่จะทำงานต่อในองค์กรนั้น ย่อมส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในองค์กรนั้นสูงขึ้น ดังนั้นจะเห็นได้ว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสี่ อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี

4.7 การรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต การทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสี่ อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี พบว่า การรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสี่ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับการวิจัยของ วงศ์ทร ภูพันธ์ศรี (2552) วิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจนครบาล” พบว่า ภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจนครบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 อธิบายได้จากการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่สูงของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสี่นั้น ไม่ได้ขึ้นอยู่กับการรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ทั้งนี้อาจมาจากการที่บุคลากรมีความประสงค์ที่จะเข้ามาทำงานในองค์กรนี้โดยไม่ได้คำนึงถึง ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา และบุคลากรต่างก็สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ตนได้รับมอบหมายได้อย่างดี พร้อมทั้งได้รับผลตอบแทน สวัสดิการ และโอกาสที่เท่าเทียมกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษาวิจัย

1. ให้ความสำคัญกับการมอบหมายงานโดยอาจให้มีการจัดประชุมบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อชี้แจงถึงความสำคัญของงานที่มอบหมายให้
2. ให้ความสำคัญกับตัวบุคลากรว่า บุคลากรทุกคนภายในหน่วยงานมีความสำคัญกับองค์การ มีผลต่อการพัฒนาองค์การ โดยอาจจัดให้มีการประชุมเพื่อชี้แจงถึงความสำคัญของบุคลากรในแต่ละกอง
3. ด้านโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งของบุคลากร ทางองค์การควรจัดทำรูปแบบหรือเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งของบุคลากร เพื่อเป็นแรงจูงใจให้กับบุคลากรภายในองค์การในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมี

4. ด้านสวัสดิการทางสาธารณสุขของบุคลากร ทางองค์การควรจัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี อย่างน้อยปีละ 1-2 ครั้ง

ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการอื่น นอกเหนือจากการใช้แบบสอบถาม เช่น การสัมภาษณ์ การสังเกตแบบมีส่วนร่วม เพื่อให้ได้ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างที่ครอบคลุมและมีความแม่นยำของข้อมูลมากยิ่งขึ้น

2. ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์คุณภาพชีวิตการทำงานกับตัวแปรอื่นๆ เพิ่มเติม ที่คาดว่าจะสามารถนำมาอธิบายได้ถึงความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน เช่น บรรยากาศในองค์กร ค่านิยมในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสี่ เป็นต้น

3. ควรทำการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานกับกลุ่มตัวอย่างอื่นๆ ในหน่วยงานอื่น เช่น บุคลากรที่สังกัดองค์การ สถาบันหรือหน่วยงานอื่นที่เทียบเท่ากัน

เอกสารอ้างอิง

เชี่ยวชาญ อาศวีตมกุล. 2530. **มติใหม่ของการบริหารงานบุคคลในภาค รัฐบาล**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไอดีเอ็นเอสไตร์. พยอม วงศ์สารศรี. 2537. **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ: คณะวิชาวิทยาการจัดการ, สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.

ภัทรจิตร ทองสิงห์. 2546. **ปัจจัยที่มี ความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานใหญ่**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

มนตรี แก้วด้วง. 2552. **ความสัมพันธ์ระหว่าง ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และคุณภาพชีวิตการทำงาน: กรณีศึกษาบริษัทนำเข้า และจัดจำหน่ายเสื้อผ้าแบรนด์**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

วงพักตร์ ภูพันธ์ศรี. 2552. **คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจนครบาล**. ปรัชญาศุภภัณฑิตสาขารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ศุภมิตร ปรีดิเชมรัตน์. 2541. **ปัจจัยที่มี ความสัมพันธ์กับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กองโรงพยาบาลภูมิภาค สำนักปลัดกระทรวงสาธารณสุข**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ. 2542. **ภาวะผู้นำ**. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.