

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี

Quality of Work Life of Personnel of Subdistrict Administration Organizations in Sainai District, Nonthaburi Province

ปณัฏฐ์สรณ์ อินทร์ขลิบ / Panatsorn Inklib

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ / Faculty of Social Sciences, Kasetsart University, Thailand

E-mail: kritsaya.nun@gmail.com

วัลลภ รัชนีตรานนท์ / Wonlop Rathachatranon

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ / Faculty of Social Sciences, Kasetsart University, Thailand

E-mail: dr.wanlop@hotmail.com

สมเกียรติ วันทะนะ / Somkiat Wanthana

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ / Faculty of Social Sciences, Kasetsart University, Thailand

E-mail: fsocskw@ku.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี 2) เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อม ภายในองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี วิเคราะห์ผลใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ข้อมูล เชิงปริมาณทดสอบความแตกต่างโดยใช้สถิติแบบ t-test, F-Test ทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ วิธีการ ทดสอบ Least Significant Difference ทดสอบความสัมพันธ์โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ที่ระดับ นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ภูมิลำเนา และ ตำแหน่งงานที่ต่างกัน มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี แตกต่างกัน ผลการทดสอบความสัมพันธ์ พบว่า สภาพแวดล้อมภายในองค์กร ได้แก่ ด้านกลยุทธ์ ด้าน โครงสร้างองค์กร ด้านระบบการทำงาน ด้านบุคลากร ด้านทักษะ ด้านรูปแบบการบริหาร ด้านค่านิยมร่วม มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอไทรน้อย จังหวัด นนทบุรี

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน, บุคลากร, องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี

Abstract

The purposes of this study were to 1) To study the quality of working life. 2) To compare the quality of working life by personal factors. 3) To study relationships between the environment in the work place and the

quality of working life. Analyzing with descriptive statistics that are frequency distribution, percentage, mean, and standard deviation. Using t-test and F-test to analyze quantitative data to learn the different means of paired data. Pearson's Product Moment Correlation Coefficient of the Least Significant Difference test is statistically significant at 0.05. In conclusion, personal factors such as age, education, residence, and work positions effect differently in the quality of working life of the employees. Environmental factors, which are organizational strategy, work system, human resource, skills, management styles, and shared values are highly important and positively effect the quality of the samples working life. Human development is the most related factor. Then, relationship and cooperation in work, career path and stability, adequate wages, personal rights. Mediocre related factors are to be social responsible, workplace health and safety, and work life balance respectively.

Keywords: Quality of Work Life, Personnel, Subdistrict Administration Organizations in Sainai District, Nonthaburi Province

บทนำ

ในปัจจุบันทั้งหน่วยงานภาครัฐและเอกชนต่างหันมาให้ความสนใจทรัพยากรบุคคลมากขึ้น ซึ่งถือว่า “คน” เป็น “ทุนมนุษย์” ซึ่งมีความสำคัญ ดังนั้น เพื่อเป็นการดูแลรักษาคนผู้ซึ่งทำงานเพื่อให้อยู่กับองค์กรนานๆ จึงได้หันมาให้ความสนใจกับการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญ เพราะเชื่อว่าหากผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีแล้ว ผลการปฏิบัติงานย่อมมีประสิทธิภาพดีขึ้นตามไปด้วย การพิจารณาถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรนั้น อาจสังเกตจากคำถามที่เกิดขึ้นเสมอในการทำงานซึ่งมักจะพบว่าเป็นคำถามเกี่ยวกับสถานที่ทำงานซึ่งเป็นที่ที่ทำงานไม่ยากไปหรือไม่ต้องการตื่นขึ้นในตอนเช้าหรือการทำงานเป็นความทุกข์หรือไม่หรือแม้แต่การที่แต่ละบุคคลคิดที่จะเปลี่ยนงาน โดยสาเหตุของคำถามเหล่านั้นส่วนใหญ่มาจากสภาพแวดล้อมในที่ทำงานหรือไม่ ถ้าคำตอบเหล่านั้นแสดงถึงเรื่องของคุณภาพชีวิตในการทำงานแทบทั้งสิ้น สะท้อนให้เห็นได้จากพฤติกรรมบางอย่างที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าไม่สามารถจัดการกับงานได้อาจจะมีบ่อยครั้งที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าย่ำแย่ที่จะสละงานก็ไม่สามารถบรรลุเป้าหมายตามที่ได้ตั้งไว้เนื่องจากว่ามีงานอื่นแทรกเข้ามาอยู่ตลอดจึงเกิดอาการผัดวันประกันพรุ่งหรือกลายเป็นดินพอกหางหมูบ่อยครั้งที่ต้องมีการนำงานกลับไปทำที่บ้านจนถึงเช้าหรืออยู่ทำงานเกินเวลาปกติอาการเหล่านี้จะเกิดขึ้นโดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าผู้ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรที่กำลังปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานหรือวิธีทำงานอย่างต่อเนื่อง อาทิ มีการปรับโครงสร้างองค์กร มีการปรับอัตราค่าจ้างคน ลดงบประมาณในการบริหารมีการปรับฐานเงินเดือนการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นบ่อยครั้ง ซึ่งมีผลกระทบต่อการเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งหรือแม้แต่อยู่ในช่วงที่มีการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาองค์การประกอบกับลักษณะงานที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาจากกิจกรรมต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากองค์การแล้วแต่เป็นสาเหตุที่ส่งผลต่อศักยภาพในการทำงานแทบทั้งสิ้น (สกล ลิขิตภูมิ, 2545)

คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นแนวคิดในการจัดการที่คำนึงถึงเรื่องบุคคลที่ทำงานเป็นสำคัญเป็นการประสานเป้าหมายของบุคคล และเป้าหมายของงาน จากแนวคิดของวอลตัน (Walton, 1974 อ้างใน ชลลดา ศรีประสิทธิ์, 2546) คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคลโดยพิจารณาคุณลักษณะแนวทางความเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคลหรือสังคม เรื่องสังคมและองค์กรที่ทำให้งานประสบความสำเร็จซึ่งสามารถวัดได้จากเกณฑ์ตัวชี้วัด 8 ประการ คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านจังหวะชีวิต และด้านการคำนึงถึงความ

เป็นประโยชน์ต่อสังคม ซึ่งเกณฑ์ชีวิตหรือตอบสนองต่อความต้องการพื้นฐานของคนทำงาน การที่องค์กรมีบุคคลที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีเท่ากับเป็นการสร้างประสิทธิภาพและคุณภาพของงาน และทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข ดังนั้น องค์กรต่างๆ จึงจะต้องมีการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของคนให้ดีขึ้นก่อนที่จะมีการพัฒนาคุณภาพของผู้อื่น เพราะคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งที่แสดงถึงการมีคุณภาพชีวิตที่ดี คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน องค์กรการบริหารส่วนตำบล นั้นได้มีผู้ที่ศึกษาสภาพปัญหาที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของสังคมไทยที่มีการเปลี่ยนแปลงมาทั้งด้านเศรษฐกิจสังคมการเมือง วัฒนธรรม ซึ่งเป็นเหตุให้วิถีชีวิตของคนในสังคมต้องเปลี่ยนแปลงไปผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลในการกำหนดบทบาทหน้าที่และคุณภาพชีวิตในการทำงานของคนมากขึ้นดังนั้นการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานจึงเป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาองค์กรบุคคลที่มีคุณภาพเป็นทรัพยากรที่สำคัญยิ่งขององค์กรเพราะคุณภาพของคนย่อมเป็นสิ่งบ่งชี้โอกาสในการเจริญเติบโตขององค์กรนั้น (สุพรรณิ ไทยประดิษฐ์, 2546)

องค์กรการบริหารส่วนตำบล (อบต.) เป็นระบบบริหารราชการส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งของไทย มีฐานะเป็นนิติบุคคล ที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 โดยมีวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งเพื่อกระจายอำนาจการปกครองให้ประชาชนในท้องถิ่นระดับตำบลซึ่งเป็นเขตชนบทอันเป็นพื้นที่ส่วนใหญ่ของประเทศได้มีโอกาสเรียนรู้การแก้ปัญหาและสนองต่อความต้องการของตนเอง มีอิสระในการบริหารงานบุคลากร งบประมาณและงานพัสดุด้วยตนเอง ตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดไว้ภายใต้การกำกับดูแลของส่วนกลาง ขณะเดียวกันการบริหารราชการต้องมีการปรับเปลี่ยนให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงรัฐบาลได้เล็งเห็นความจำเป็นที่จะปรับปรุงระบบราชการให้เกิดความรวดเร็ว ในการให้บริการประชาชนและเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการให้สูงขึ้นโดยการจัดระบบงานในหน่วยงานให้ชัดเจนทุกส่วนราชการจำเป็นต้องทบทวนบทบาทหน้าที่และเตรียมบุคลากรรองรับการปฏิบัติภารกิจของตนเองให้พร้อมในการจัดเตรียมบุคลากรนั้น ผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นอันดับแรก เพราะการปฏิบัติงานของส่วนราชการต่างๆ จะสำเร็จมากน้อยเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติหน้าที่ราชการเพราะคุณภาพชีวิตในการทำงานจะก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานความซื่อสัตย์สุจริตทำให้คนมีระเบียบวินัยเคารพต่อระเบียบแบบแผน สิ่งเหล่านี้จะช่วยส่งผลต่อประสิทธิภาพของหน่วยงานและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสังคม (ประเมษฐ์ สีหะวงศ์, 2539)

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี พบว่ามีปัญหาการโอนย้ายของข้าราชการบ่อยครั้ง (รายงานมติ ก.อบต.จังหวัดนนทบุรี, 2558) ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการทำงาน และส่งผลกระทบต่อบุคลากรอื่นๆ ในองค์กร ประสิทธิภาพการทำงานลดลง ก่อให้เกิดปัญหาคุณภาพชีวิตการทำงานตามมาเป็นเหตุให้การบริการประชาชนและการพัฒนาท้องถิ่นด้อยลงไป ทำให้ประชาชนไม่ได้รับประโยชน์สูงสุด ผู้วิจัยในฐานะที่ทำงานเป็นบุคลากรอยู่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี จึงมีความสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี ทั้งนี้ข้อมูลที่ได้จะเป็นพื้นฐานสำคัญที่ผู้บริหารสามารถจะนำไปปรับปรุงแก้ไขและยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี อีกทั้งยังเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง และประการสำคัญที่สุดผลพวงจากการพัฒนาดังกล่าวจะก่อให้เกิดประโยชน์กับประชาชนในที่สุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมภายในองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี

การ ทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน Walton (1975: 93-95) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นเรื่องเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมและสังคมที่ส่งผลให้การทำงานประสบผลสำเร็จ ผลผลิตที่ได้รับตอบสนองความต้องการ และความพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน โดยได้กำหนดเกณฑ์คุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งประกอบ ด้วยคุณสมบัติ 8 ประการดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
2. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน
4. การพัฒนาความสามารถของบุคคล
5. ความสัมพันธ์หรือการทำงานร่วมกัน
6. สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน
7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว
8. ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กร Robert Waterman, Tom Peter & Julien Phillips (1982) แนวคิดแบบจำลอง 7-S ของแมคคินซีย์ (McKinsey 7-S Framework) ซึ่ง ประกอบด้วยปัจจัยสำคัญ 7 ประการ ดังนี้

1. กลยุทธ์
2. โครงสร้างองค์กร
3. ระบบการทำงาน
4. บุคลากร
5. ทักษะรูปแบบการบริหาร
6. ค่านิยมร่วม

วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งที่จะศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี โดยใช้กลุ่มประชากรคือ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี จำนวน 493 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี โดยการนำจำนวนบุคลากรทั้งหมด คำนวณด้วยสูตรของ Wonlop's ได้จำนวน 221 ตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ซึ่งสร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยแบ่งเป็น 4 ส่วน ประกอบ ลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน และข้อเสนอแนะ

การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การหาความถูกต้อง(Validity)โดยนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นไปเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาการศึกษา ค้นคว้าวิจัยเพื่อทำการตรวจสอบความถูกต้องเชิงเนื้อหาของคำถามในแต่ละข้อว่าตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้หรือไม่ และนำมาแก้ไขปรับปรุงเพื่อดำเนินการขั้นต่อไป
2. การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามไปทำการทดสอบ (Try-out) กับบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งมีได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วจึงนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์เพื่อหาความเชื่อมั่น

รายข้อ (item Analysis) โดยใช้วิธีการหาค่าความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency Method) โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

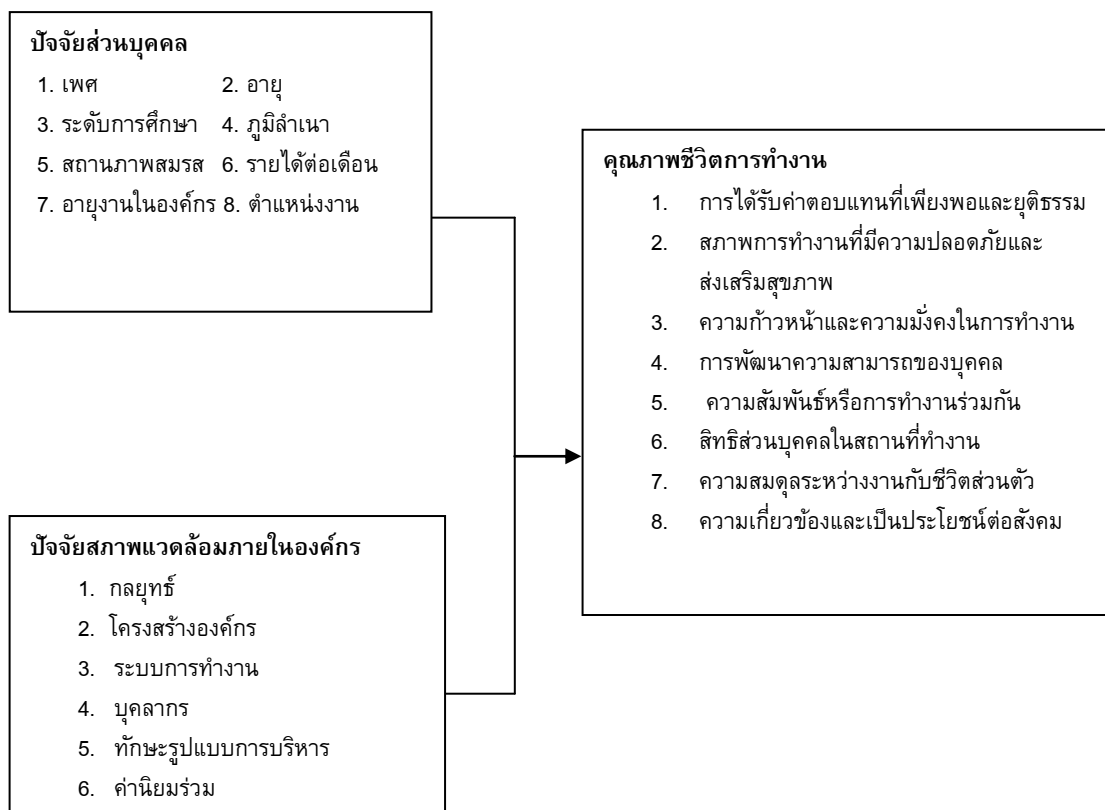
การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้ร้อยละ (Percentage) อธิบายข้อมูลส่วนบุคคล ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้อธิบายระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน การทดสอบที (t-test) ใช้สำหรับเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปร โดยที่ตัวแปรอิสระจำแนกเป็น 2 กลุ่ม การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) ใช้สำหรับเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรตาม โดยที่ตัวแปรอิสระจำแนกมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไปและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ใช้หาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามที่ใช้ในการศึกษา

กรอบแนวคิดของการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ผลการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคล จากการศึกษาลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างพบว่า เป็นเพศหญิง ร้อยละ 59.28 มากกว่าเพศชาย ที่มีร้อยละ 40.72 ส่วนใหญ่มีอายุ 30-40 ปี ร้อยละ 34.84 รองลงมา อายุต่ำกว่า 30 ปี ร้อยละ 24.89 อายุ 41-50 ปี มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 38.91 รองลงมา ต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 30.32 ปริญญาโท ร้อยละ 23.98 น้อยสุด ปริญญาเอก มีภูมิลำเนา กรุงเทพฯและปริมณฑล ร้อยละ 39.82 รองลงมา ภาคกลาง ร้อยละ 24.43 ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด ร้อยละ 42.99 รองลงมา สมรส ร้อยละ 36.65 มีอัตราเงินเดือน ระหว่าง 10,000-20,000 บาท ร้อยละ 52.04 รองลงมา ต่ำกว่า 10,000 บาท และ รายได้ 20,001-30,000 บาท ร้อยละ 17.19 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานใน

องค์กร ต่ำกว่า 5 ปี ร้อยละ 37.10 รองลงมา 5-10 ปี ร้อยละ 33.48 มีตำแหน่งงานข้าราชการ ร้อยละ 39.82 รองลงมา พนักงานจ้างตามภารกิจ ร้อยละ 29.86 คนงานทั่วไป ร้อยละ 26.24 น้อยสุด ลูกจ้างประจำ ตามลำดับ

ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กร จากการศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี ในภาพรวม พบว่าให้ความสำคัญในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.44 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.70 โดยสูงสุด ด้าน กลยุทธ์ รองลงมา ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านระบบการทำงาน ด้านค่านิยมร่วม ด้านบุคลากร ด้านทักษะ น้อยสุด ด้านรูปแบบการบริหาร ตามลำดับ

คุณภาพชีวิตการทำงาน จากการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี พบว่า มีคุณภาพชีวิตในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.38 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.58 โดยสูงสุด ด้าน ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม รองลงมา ด้านความสัมพันธ์หรือการทำงานร่วมกัน ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน น้อยสุด ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานต่างกัน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ระดับการศึกษา ภูมิลำเนา และตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตาราง 1 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานต่างกัน

ปัจจัยส่วนบุคคล	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
	เป็นไปตามสมมติฐาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
เพศ		✓
อายุ	✓	
ระดับการศึกษา	✓	
ภูมิลำเนา	✓	
สถานภาพ		✓
อัตราเงินเดือน		✓
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน		✓
ตำแหน่งงาน	✓	

ผลการทดสอบสมมติฐาน สภาพแวดล้อมภายในองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี ในระดับสูง โดยมีความสัมพันธ์ในระดับสูง จำนวน 5 ด้าน ซึ่งด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล มีความสัมพันธ์สูงสุด รองลงมา ด้านความสัมพันธ์หรือการทำงานร่วมกัน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน และมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพและด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวตามลำดับที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตาราง 2 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน สภาพแวดล้อมภายในองค์กรมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี

ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กร	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
	เป็นไปตามสมมติฐาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
กลยุทธ์	✓	
โครงสร้าง	✓	
ระบบการทำงาน	✓	
บุคลากร	✓	
ทักษะ	✓	
รูปแบบการบริหาร	✓	
ค่านิยมร่วม	✓	

ข้อเสนอแนะ

1. จากผลการศึกษา พบว่า สภาพแวดล้อมภายในองค์กร ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล มีความสัมพันธ์ กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี สูงสุด จึงควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานที่ขึ้น ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรให้ดีขึ้น ควรมีการมอบหมายงานและสภาพการปฏิบัติงานที่มีลักษณะงานมีความเหมาะสมและมีความสอดคล้องกับความสามารถในการปฏิบัติงานควรมีการจัดให้มีการฝึกอบรมให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ควรเปิดโอกาสให้นำเสนอปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน ตลอดจนควรมีเปิดโอกาสให้บุคลากรขององค์กรได้พัฒนาความรู้ความสามารถโดยการจัดการฝึกอบรม การจัดงานสัมมนา การดูงานนอกสถานที่ นอกจากนี้ควรให้ความสำคัญกับการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้และพัฒนาทักษะ พัฒนาความรู้ได้อย่างแท้จริง รวมถึงการมีโอกาสดำรงตำแหน่งที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย
2. จากผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ น้อยสุด ดังนั้นจึงควรพิจารณาว่า ตำแหน่งงานใดในองค์กร ที่ต้องปฏิบัติงานที่มีความเสี่ยงและไม่ปลอดภัย เช่น พนักงานดับเพลิง พนักงานเก็บขยะหรือคนงานทั่วไป ที่ต้องปฏิบัติงานนอกสถานที่ ควรมีการพิจารณาในหลายๆด้าน เช่น ชุดในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมกับลักษณะงานหรือไม่ควรมีแผนป้องกันการเกิดอุบัติเหตุจากการปฏิบัติงาน อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานควรมีความพร้อมในการใช้งาน พร้อมทั้งอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ และควรมีการจัดกิจกรรมออกกำลังกายเพื่อสุขภาพให้พนักงานทุกคนมีร่างกายที่แข็งแรงอยู่เสมอ
3. จากผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี มีความสำคัญในด้านกลยุทธ์ ดังนั้น องค์กรควรมีการวางกลยุทธ์การดำเนินงานที่ชัดเจน มีแผนการปฏิบัติงานที่แน่นอน ควรให้ความสำคัญกับการวางแผนเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการสร้างความคงศักยภาพในการทำงานและเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี ตลอดจนควรให้ความสำคัญกับนโยบายแผนปฏิบัติงานในเชิงกลยุทธ์ การกำหนดขอบเขตของงานในความรับผิดชอบให้อย่างชัดเจนและเหมาะสม มีการจัดระบบหรือวิธีการปฏิบัติงานทุกครั้งคำนึงถึงการกำหนดแนวปฏิบัติให้สอดคล้องกับนโยบายขององค์กรและสามารถใช้เป็นแนวทางที่บุคคลภายในองค์กรจะให้ความพยายามไปในทิศทางใดจึงจะประสบความสำเร็จ

เอกสารอ้างอิง

- กรมการส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนนทบุรี. 2558. รายงานสถิติ ก.อบต.จังหวัดนนทบุรี. สืบค้นจาก nonlocal.go.th/public/matigobt/data/matigobt/matigobt_category_id/1/menu/231.
- ชลลดา ศรีประสิทธิ์. 2546. คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ปรเมษฐ์ สีหะวงศ์. 2539. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สกล ลิขิตภูมิ. 2545. คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในสังกัดสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดและ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ประเทศไทย ปี 2545. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุพรรณิ ไทยประดิษฐ์. 2546. การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี. 2558. ทะเบียนพนักงานส่วนตำบล: ประจำปี พ.ศ.2558. นนทบุรี: สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอไทรน้อย.
- Peters, T., Waterman, R., & Robert, H. 1982. "In Search of Excellence: Simultaneous Loose Tight Properties". In M. Jay, J. Shafritz, O. Steven and S. Yong (eds.). **Classics of Organization Theory** 6th ed. Ohio: Wadsworth, pp. 436-440.
- Walton, R. 1975. **Criteria for Quality of Working Life: The Quality of Working Life**. New York: Free.