

คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางรักน้อย
อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี
The Quality of Work Life of Bangrak Noi Sub-District Officials, Muang
District, Nonthaburi Province

ธนันท์ กลิ่นช้าง

นิสิตปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

โทร.087-045-6669, E-mail: mayklinchang@gmail.com

โกวิท กังสนันท์

โทร.02-432-6107 ต่อ 4710, E-mail: kowitan@yahoo.com

อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

Tananan Klinchang

Student, Master of Public Administration,

Faculty of Liberal Arts, Rajapruk University

Kowit Kangsanant

Lecturer, Master of Public Administration,

Faculty of Liberal Arts, Rajapruk University

รับเข้า: 13 พฤษภาคม 2563 แก้ไข: 27 พฤษภาคม 2563 ตอบรับ: 29 พฤษภาคม 2563

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับและเปรียบเทียบการทำงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางรักน้อย อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางรักน้อย อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี จำนวน 191 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

ผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางรักน้อย อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยรายด้าน

ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยแบ่งการศึกษาออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านสภาพการทำงานมีความปลอดภัย และส่งเสริมคุณภาพ ด้านโอกาสความก้าวหน้าและมีความมั่นคงในการทำงาน ด้านโอกาสได้รับการพัฒนาและการใช้ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางรักน้อย อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางรักน้อย อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี ด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน การพัฒนาองค์กร องค์การบริหารส่วนตำบลบางรักน้อย

Abstract

The objectives of this research were to study the level of quality of work life of Bangrak Noi Sub-District officials, Muang District, Nonthaburi Province and to compare this quality of work life with their personal factors. It employed a total of 191 officials as samples and utilized survey questionnaires as research tools. For the data analysis, it applied some statistical procedures such as frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and One-Way ANOVA.

The research results clearly found that the overall quality of work life of Bangrak Noi Sub-District officials was at a high level. Nevertheless, in breaking down into 4 more specific aspects of work safety and quality of work life promotion , work security and progression opportunity, opportunities for personal development and utilization, and adequate compensation and fairness, the study revealed that all aspects of quality of work life of Bangrak Noi Sub-District officials were at a high level as well. In comparing the quality of work life and personal factors, the study found differences related to gender, education level, work position, and work longevity at 0.05 level of statistical significance.

Keywords: quality of work life, organizational development, Bangrak Noi Sub-District Administration

บทนำ

คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสำคัญในการทำงานปัจจุบันเป็นอย่างยิ่ง เพราะบุคลากรเป็นทรัพยากรที่สำคัญ เป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า ในปัจจุบันคนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงาน ต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน คุณภาพชีวิตการทำงาน

มีผลต่อการทำงานมาก กล่าวคือ ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน และ ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรนอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องสุขภาพจิตช่วยให้เจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กร และยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก ลดอุบัติเหตุ และส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริการที่ดี ทั้งคุณภาพและปริมาณ นอกจากนี้คุณภาพชีวิตส่งผลต่อองค์กร 3 ประการ คือ ประการแรก ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร ประการที่สอง ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนเป็นแรงจูงใจให้แก่พวกเขาในการทำงาน ประการสุดท้าย คุณภาพชีวิตการทำงานจะช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานด้วย ซึ่งในการทำงานจะเน้นไปที่ไปที่การสร้างความสะดวกสบาย สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย โดยเฉพาะพยายามสร้างให้คนทำงานมีความสุขกับงาน อันจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ มีความคิดสร้างสรรค์ที่ดี ซึ่งส่งผลไปสู่การมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น และช่วยเพิ่มผลผลิตได้มากขึ้นด้วย (ทิพวรรณ ศิริคุณ, 2542: 18)

องค์การบริหารส่วนตำบลบางรักน้อย อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความเกี่ยวข้องกับการดำเนินชีวิตประจำวันของประชาชน อำนาจหน้าที่โดยทั่วไปในการดูแลและจัดบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น มีอิสระในการกำหนดนโยบายการบริหารจัดการ บริการสาธารณะ การบริหารงานบุคคล การเงินและการคลัง และมีอำนาจหน้าที่ของตนเองโดยเฉพาะ (องค์การบริหารส่วนตำบลบางรักน้อย, 2560) ในองค์กรทุกประเภท หน่วยงานทุกระดับ ผู้บริหารต่างตระหนักดีว่าบุคลากรเป็นปัจจัยหลักที่มีผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร ผู้ปฏิบัติงานทุกคนและทุกระดับต่างก็เป็นทรัพยากรที่สูงค่ายิ่งขององค์กร เพราะคนเป็นผู้ใช้ดูแล ควบคุม รักษา สร้างเสริมสภาพทางกายและทางเศรษฐกิจขององค์กร (ลักษณา อินทะจักร, 2538: 6) ความสำเร็จของงานขึ้นอยู่กับคน บรรดาสิ่งก่อสร้างอาคารสถานที่ วัสดุ ครุภัณฑ์และการเงิน แม้มีบริบูรณ์สักเพียงใด ก็ไม่มีความหมายเลย ถ้าคนที่ใช้สิ่งเหล่านี้ไม่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีพอ อันจะส่งผลต่อความร่วมมือกันเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน นั่นคือถ้าหน่วยงานใดมีบุคลากรที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี มีความรู้ความสามารถ มีคุณภาพ จะทำให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ในทางตรงกันข้ามถ้าหน่วยงานใดมีบุคลากรที่ขาดความรู้ความสามารถ ขาดคุณภาพชีวิตในการทำงานแล้ว หน่วยงานนั้นก็ไม่ประสบความสำเร็จในการดำเนินงานการบริหารงานเท่าที่ควร บุคลากรจึงเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุดเปรียบเหมือน เป็นหัวใจของการบริหารงาน (ภิญโญ สาร, 2518: 5) การปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางรักน้อย อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี ยังคงพบปัญหาอยู่ แม้ว่าจะผ่านการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความสามารถของตนเองให้

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นประชาชนที่อาศัยอยู่ในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางรักน้อย อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี จึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการ

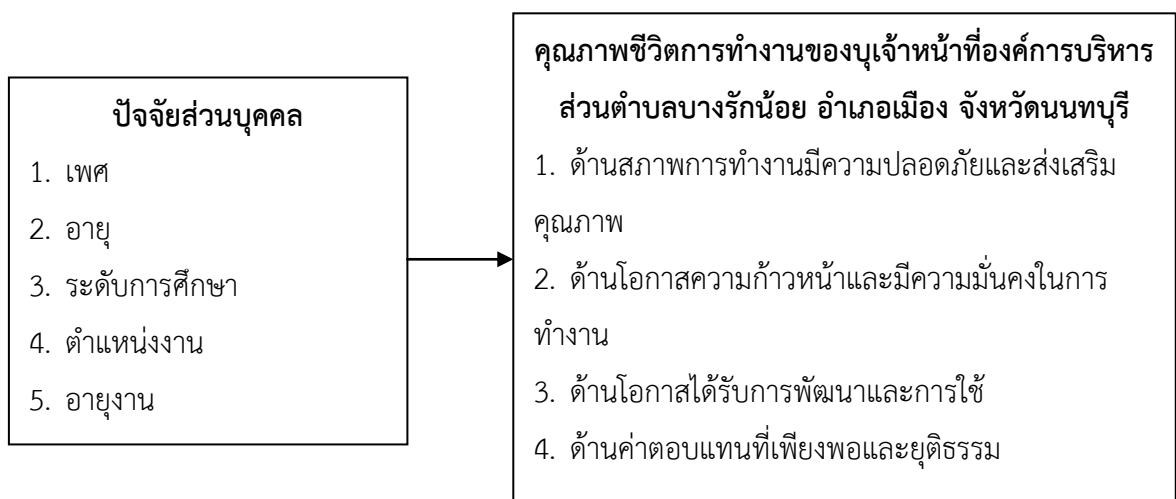
ทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางรักน้อย อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี เพื่อนำผลการศึกษาเสนอผู้บริหารเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางรักน้อย อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี ซึ่งจะก่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบรรลุตามเป้าหมายขององค์การต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านต่าง ๆ ของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางรักน้อย อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี ใน 4 ด้าน ด้านสภาพการทำงานมีความปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ ด้านโอกาสความก้าวหน้าและมีความมั่นคงในการทำงาน ด้านโอกาสได้รับการพัฒนาและการใช้ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางรักน้อย อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และอายุงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางรักน้อย อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี ผู้วิจัยได้ใช้ข้อมูลเนื้อหา เอกสารเกี่ยวกับแนวคิดทฤษฎี นักวิชาการต่าง ๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาปรับปรุงเป็นตัวแปรต้นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ Walton (1974: 12-16) Litwin and Stringer (1968: 45-65) ด้านสภาพการทำงานมีความปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ ด้านโอกาสความก้าวหน้าและมีความมั่นคงในการทำงาน ด้านโอกาสได้รับการพัฒนาและการใช้ และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางรักน้อย อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี จำนวน 191 คน (องค์การบริหารส่วนตำบลบางรักน้อย อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี, 2560) โดยผู้วิจัยได้ใช้จำนวนประชากรทั้งหมด ในการตอบแบบสอบถาม

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บและรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามกระบวนการสร้างเครื่องมือที่ได้ทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยการนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญช่วยตรวจสอบความถูกต้องและความครอบคลุมของเนื้อหาที่ต้องการศึกษามีค่า เท่ากับ 0.90 และนำแบบสอบถามไปหาความเชื่อมั่น (Reliability) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 แบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 28 ข้อระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert) (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2541: 167) เป็นระดับการประเมิน โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.50 - 5.00	ระดับมีคุณภาพมากที่สุด
3.50 - 4.49	ระดับมีคุณภาพมาก
2.50 - 3.49	ระดับมีคุณภาพปานกลาง
1.50 - 2.49	ระดับมีคุณภาพน้อย
1.00 - 1.49	ระดับมีคุณภาพน้อยที่สุด

มีสารครอบคลุมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางรักน้อย อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี ในทุกด้าน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางรักน้อย อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี จะทดสอบสถิติเชิงอ้างอิง ได้แก่ สถิติทดสอบที (t-test) ใช้สำหรับทดสอบความแตกต่างด้านปัจจัยส่วนบุคคลที่มีตัวแปร แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ ตัวแปรเพศ และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ใช้สำหรับทดสอบตัวแปรที่มีมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และอายุงาน กรณีที่ทดสอบแล้วพบว่า มีความแตกต่างระหว่างกลุ่มของค่าเฉลี่ยจะนำไปทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี (Scheffé) โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางรักน้อย อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางรักน้อย อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี

คุณภาพชีวิตการทำงาน	$\bar{x}$	SD	แปลผล
1. ด้านสภาพการทำงานมีความปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ	4.82	0.62	มาก
2. ด้านโอกาสความก้าวหน้าและมีความมั่นคงในการทำงาน	3.90	0.46	มาก
3. ด้านโอกาสได้รับการพัฒนาและการใช้	3.92	0.47	มาก
4. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	4.03	0.46	มาก
รวม	3.91	3.91	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางรักน้อย อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรีโดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.91$, $SD=3.91$) เมื่อพิจารณาตามรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยที่มีค่าสูงที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.03$, $SD=0.46$) รองลงมา คือ ด้านโอกาสความก้าวหน้าและมีความมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.92$, $SD=0.47$) ด้านโอกาสได้รับการพัฒนาและการใช้อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.90$, $SD=0.46$) ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านสภาพการทำงานมีความปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.82$, $SD=0.62$) โดยมีรายละเอียดเพิ่มเติม ดังนี้

คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางรักน้อย อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรีโดยภาพรวมด้านสภาพการทำงานมีความปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.82$, $SD=0.62$) เมื่อพิจารณาตามรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยที่มีค่าสูงที่สุด คือ หน่วยงานของท่านสะอาดและมีการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานป้องกันการแพร่เชื้อโรคอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.05$, $SD=0.64$) รองลงมา คือ หน่วยงานมีการนำเครื่องมือและเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในหน่วยงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.01$, $SD=0.74$) ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.53$, $SD=0.60$)

คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางรักน้อย อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรีโดยภาพรวมด้านโอกาสความก้าวหน้าและมีความมั่นคงในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.92$, $SD=0.47$) เมื่อพิจารณาตามรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยที่มีค่าสูงที่สุด คือ หน่วยงานเปิดโอกาสให้ท่านสามารถเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นได้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.44$, $SD=0.50$) รองลงมา คือ มีความพอใจโอกาสได้รับการอบรม สัมมนาอย่างต่อเนื่องอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.14$, $SD=0.35$) ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ มีโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.61$, $SD=0.66$)

คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางรักน้อย อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรีโดยภาพรวม ด้านโอกาสได้รับการพัฒนาและการใช้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.90$, $SD=0.46$) เมื่อพิจารณาตามรายชื่อ พบว่า ค่าเฉลี่ยที่มีค่าสูงที่สุด คือ มีโอกาสใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.18$, $SD=0.50$) รองลงมา คือ ได้รับการส่งเสริมหรือสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.12$, $SD=0.48$) ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ หน่วยงานของท่านมีแหล่งค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับกระบวนการและแนวปฏิบัติในการทำงานได้สะดวก อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.51$, $SD=0.66$)

คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางรักน้อย อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรีโดยภาพรวม ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.03$, $SD=0.46$) เมื่อพิจารณาตามรายชื่อ พบว่า ค่าเฉลี่ยที่มีค่าสูงที่สุด คือ ได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเทียบกับหน่วยงานที่ลักษณะงานคล้ายกัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.14$, $SD=0.43$) รองลงมา คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.11$, $SD=0.41$) ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ มีความพึงพอใจค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.89$, $SD=0.50$)

ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยสถานภาพส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางรักน้อย อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล แสดงดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยสถานภาพส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางรักน้อย อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ตัวแปร				
	เพศ	อายุ	ระดับการศึกษา	ตำแหน่ง	อายุงาน
1. ด้านสภาพการทำงานมีความปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ	1.72	3.67	3.89	4.47*	4.87
2. ด้านโอกาสความก้าวหน้าและมีความมั่นคงในการทำงาน	0.64	5.43	3.66	3.75	4.48
3. ด้านโอกาสได้รับการพัฒนาและการใช้	0.78	4.50	4.49*	5.84	4.69
4. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	0.61	6.58	3.78	3.46	4.46
ภาพรวม	1.32	3.47	2.51	5.47	3.55

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยสถานภาพส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางรักน้อย อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางรักน้อย อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี ที่มีเพศ อายุ และอายุงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน เจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสได้รับการพัฒนาและการใช้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานมีความปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

อภิปรายผล

คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางรักน้อย อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี

1. ด้านสภาพการทำงานมีความปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เพราะหน่วยงานของท่านสะอาดและมีการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานป้องกันการแพร่เชื้อโรค เนื่องจากหน่วยงานมีการนำเครื่องมือและเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของพัฒนา กิติพราภรณ์ (2531) กล่าวว่า คุณภาพชีวิต คือ ชีวิตที่มีความสุข ความสุขที่เกิดขึ้นได้จากความสุขทางกาย ซึ่งหมายถึง การที่มีความเป็นอยู่ที่ดี มีสุขภาพดี และมีการดูแลสุขภาพที่ดี มีสาธารณูปโภค ยังรวมถึงการพักผ่อน การสันทนาการที่ดีตามสมควรด้วย และความสุขทางใจ ซึ่งหมายถึง คุณภาพชีวิตที่ได้มาจากการรู้จักความพอดี ความพอใจในสภาพที่เป็นอยู่ การมีทัศนคติที่ดีต่อตนเองและผู้อื่น มีความรักความอบอุ่นผูกพันกันในครอบครัวและเพื่อนมนุษย์ มีความอดทนและเสียสละทำประโยชน์แก่สังคม

2. ด้านโอกาสความก้าวหน้าและมีความมั่นคงในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากหน่วยงานเปิดโอกาสให้สามารถเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นได้ และพอใจโอกาสได้รับการอบรม สัมมนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ (Hackman and Suttle อ้างถึงใน ดาลัด จันทรเสนา, 2550: 20) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานจะมีผลต่อการทำงานอย่างมากมาย อันได้แก่ ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตัวเอง ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องของสุขภาพกายสุขภาพจิต ช่วยให้เจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กร และยังช่วยลดปัญหา การขาดงาน การลาออก ลดอุบัติเหตุ และส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริการที่ดีทั้งคุณภาพและปริมาณ

3. ด้านโอกาสได้รับการพัฒนาและการใช้ โดยรวมอยู่ในระดับมากเพราะบุคลากรมีโอกาสดูแลความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และได้รับการส่งเสริมหรือสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ วลัยพร ศิริภรณ์ (2541: 15) กล่าวว่า

คุณภาพชีวิตการทำงานมีส่วนส่งเสริมให้เกิดการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ได้ทั้งในลักษณะของการเป็น
มรรควิธี (means) และมรรคผล (ends) ของกันและกันได้ อันส่งผลต่อการพัฒนาในที่สุด อีกทั้งยังเป็น
ส่วนส่งเสริมเกื้อหนุนให้คุณภาพชีวิตดีขึ้นได้ กล่าวคือ ถ้าคนเรามีชีวิตการทำงานที่เหมาะสม พอใจ มี
ความสุข เช่น มีงานตรงกับความรู้ความสามารถ เงินเดือนดี มีความก้าวหน้าในอนาคต มีความสุขใน
การทำงาน มีความสมหวังในการทำงาน ขณะเดียวกันหน่วยงานก็ประสบความสำเร็จ มีผลงานปรากฏ
ยังความเจริญก้าวหน้าให้กับหน่วยงาน โดยรวม เรียกว่า ทั้งหน่วยงานและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจ
ร่วมกัน ย่อมแสดงให้เห็นว่า หน่วยงานนั้นมีคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานดี ซึ่งเป็นส่วนช่วย
ส่งเสริมให้คุณภาพชีวิตโดยรวมของทรัพยากรมนุษย์ในสังคมดีตามไปด้วย

4. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน
ได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเทียบกับหน่วยงานที่ลักษณะงานคล้ายกัน และค่าตอบแทนที่ได้รับ
เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1974: 12-16) ค่าตอบแทนเป็น
สิ่งหนึ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานได้ เนื่องจากบุคคลทุกคนมีความต้องการทางเศรษฐกิจซึ่ง
ความต้องการนี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการมีชีวิตอยู่รอด บุคคลนอกจากจะสร้างความคาดหวัง ใน
ค่าตอบแทนสำหรับตนแล้ว บุคคลยังมองในเชิงเปรียบเทียบกับผู้อื่นในประเภทของงานแบบเดียวกัน
ดังนั้นเกณฑ์ในการตัดสินเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่จะบ่งชี้ว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานนั้น จะพิจารณาใน
เรื่องความเพียงพอ คือ ค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงานนั้นเพียงพอที่จะดำรงชีพตามมาตรฐาน
ของสังคม และความยุติธรรม ซึ่งประเมินจากความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนกับลักษณะ งาน
พิจารณาได้จากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนที่ได้จากงานของตนกับงานอื่นที่มีลักษณะคล้าย ๆ กัน

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยสถานภาพส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ
เจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางรักน้อย อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี โดยจำแนกตามปัจจัย
ส่วนบุคคล

1. เพศ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางรักน้อย
อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมเพศชายและเพศหญิง ที่มีความคิดเห็นไม่
แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐวุฒิ แพงสวัสดิ์ (2552) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตของ
ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลชัยพร อำเภอบึงกาฬ จังหวัดหนองคาย พบว่า โดยรวม
ประชาชนมีคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกันเมื่อจำแนกตามเพศ

2. อายุ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางรักน้อย
อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามอายุ โดยภาพรวมและรายด้านที่มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน
ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรีสุตา มีชำนาญ และ สมชาย ลักษณะนุรักษ์ (2553) ศึกษาเรื่อง
คุณภาพชีวิตของประชาชน และเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของประชาชนในอำเภอนครชัยศรี จังหวัด
นครปฐม พบว่า การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของประชาชนในอำเภอนครชัยศรีจังหวัดนครปฐม

จำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ประชาชนที่มีอายุ อาชีพ รายได้และการเป็นสมาชิกองค์กรชุมชนแตกต่างกันมี คุณภาพชีวิตที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. การศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางรักน้อย อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านที่มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านโอกาสได้รับการพัฒนาและการใช้ที่มีความคิดเห็นแตกต่างกันที่นัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับ ณัฐวุฒิ แพงสวัสดิ์ (2552) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลชัยพร อำเภอบึงกาฬ จังหวัดหนองคาย พบว่า โดยรวมประชาชนมีคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกันเมื่อจำแนกตามเพศแต่จะแตกต่างกันเมื่อจำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และอาชีพ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏว่าประชาชนเพศชายมีคุณภาพด้านจิตใจดีกว่าเพศหญิง และเมื่อจำแนกตามอายุ ระดับการศึกษาและอาชีพ ประชาชนมีคุณภาพชีวิตแตกต่างกันเกือบทุกด้าน

4. ตำแหน่ง พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางรักน้อย อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้านที่มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านสภาพการทำงานมีความปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพที่มีความคิดเห็นแตกต่างกันที่นัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งสอดคล้องกับ พัทรี ยมาภัย (2550) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตของเกษตรกรในจังหวัดนครสวรรค์ พบว่า เกษตรกรในจังหวัดนครสวรรค์ที่มีจำนวนสมาชิกในครอบครัว ลักษณะการประกอบอาชีพ แหล่งทุนในการประกอบเกษตรกรรมและรายได้ของครอบครัวแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. อายุงาน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางรักน้อย อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามอายุงาน โดยภาพรวมและรายด้านที่มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ บุรีสกร เตชะมา (2555) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล พบว่า พนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตและคุณลักษณะงานอยู่ในระดับปานกลางและบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับมาก คุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานเชิงบวกอยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ทางหน่วยงานควรส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน และทำการบำรุงรักษา ซ่อมแซมของใช้และอาคารสถานที่

2. หน่วยงานควรเปิดโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและเปิดโอกาสให้บุคลากรที่จะก้าวหน้าและได้รับการพัฒนา และจัดหาสถานที่ที่เป็นแหล่งค้นคว้าความรู้เกี่ยวกับกระบวนการและแนวปฏิบัติในการทำงานได้สะดวก

3. ควรมีการจัดสรรค่าตอบแทนและสวัสดิการอย่างเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมายแก่บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางรักน้อย อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี เพื่อให้สามารถนำไปปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. ควรนำผลวิจัยที่ได้ในครั้งนี้นำไปปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ เพื่อนำไปพัฒนาการทำงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางรักน้อย อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรีให้มีคุณภาพมากขึ้นกว่าเดิม

เอกสารอ้างอิง

- ณัฐวุฒิ แพงสวัสดิ์. (2552). **คุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วน ตำบลชัยพร อำเภอปึงกาฬ จังหวัดหนองคาย**. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- ดลัด จันทรเสนา. (2550). **ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข ใน ศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดลำพูน**. วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ทิพวรรณ ศิริคุณ. (2542). **คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาบรรษัทบริหารสินทรัพย์ สถาบันการเงิน**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- บุรุษกร เตจ๊ะมา. (2555). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) มหาวิทยาลัยมหิดล.
- พัชนี ยมาภัย. (2550). **คุณภาพชีวิตของเกษตรกรในจังหวัด นครสวรรค์**. วิทยานิพนธ์ปริญญา คหกรรมศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- พัฒนิน กิตติพราภรณ์. (2531). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับกลาง: กรณีศึกษา โรงงานอุตสาหกรรมเวลโกรว์ จังหวัดฉะเชิงเทรา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขา พัฒนาสังคมบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ภิญโญ สาร. (2518). **หลักบริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์วัฒนาพานิช.

- ลักษณะ อินทจักร. (2538). **ความสำเร็จของงานขึ้นอยู่กับบุคลากร**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วลัยพร ศิริภิมย์. (2541). **การรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต: กรณีศึกษา บริษัทบางกอกแอร์เวย์ จำกัด (มหาชน)**. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ศรีสุดา มีชำนาญ และ สมชาย ลักษณะนุรักษ์ (2553) **คุณภาพชีวิตของประชาชน และเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของประชาชนในอำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2541). **การบริหารการตลาดยุคใหม่**. กรุงเทพฯ: บริษัท อีระฟิล์มและโซเท็กซ์ จำกัด.
- องค์การบริหารส่วนตำบลบางรักน้อย. (2560). **รายงานประจำปี 2560: องค์การบริหารส่วนตำบลบางรักน้อยอำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี**.
- Walton, Richard E. (1974). *Improving Quality of Work Life*. Harvard Business Review, 15(5): 12-16.