

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร เทศบาลตำบลสันทรายหลวง
อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่

นางสาวขวัญหทัย นาคเนียม



การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2562

**Quality of Work Life of the Personnel of Sansailuang Sub-district Municipality
at Sansai District in Chiang Mai Province**

Miss Kwanhatai Nakniyom



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Public Administration
School of Management Science
Sukhothai Thammathirat Open University

2019

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลสันทรายหลวง
อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่
ชื่อและนามสกุล นางสาววิญหทัย นาคเนียม
แขนงวิชา บริหารรัฐกิจ
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.กิตติพงษ์ เกียรติวัชรชัย

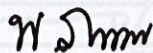
การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 31 สิงหาคม 2563

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ



ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.กิตติพงษ์ เกียรติวัชรชัย)



กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พนมพัทธ์ สมิตานนท์)



(รองศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีราม)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษา คั่นคว้าวิสระ คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลสันทรายหลวง
อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่

ผู้ศึกษา นางสาวขวัญหทัย นาคนิยม **รหัสนักศึกษา** 2613003033 **ปริญญา** รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.กิตติพงษ์ เกียรติวัชรชัย **ปีการศึกษา** 2562

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลสันทรายหลวง อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ (2) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร เทศบาลตำบลสันทรายหลวง อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ (3) เสนอแนะแนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร เทศบาลตำบลสันทรายหลวง อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรคือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานที่เทศบาลตำบลสันทรายหลวง อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 141 คน กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้วิธีกำหนดกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 90 ของประชากรทั้งหมดได้ 126 คน สุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิแบ่งสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการศึกษาพบว่า (1) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงานและองค์การ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและปลอดภัย และด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ตามลำดับ (2) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ด้านสถานภาพสมรส ด้านระดับการศึกษา ด้านระยะเวลาการปฏิบัติงาน ด้านส่วนราชการที่ปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ (3) ข้อเสนอแนะแนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่พบ คือ ควรเพิ่มสวัสดิการอื่นๆ นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดให้กับบุคลากร เพื่อลดค่าครองชีพ ควรสร้างความเข้าใจและสร้างความเชื่อมั่นกับบุคลากรว่าจะได้รับการประเมินการปฏิบัติงานตามระเบียบ แบบแผนที่กำหนดไว้ และนำมาใช้ในการให้ทุนให้โทษอย่างยุติธรรม และถูกต้อง

คำสำคัญ คุณภาพชีวิตการทำงาน เทศบาลตำบลสันทรายหลวง อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่

Independent Study title: Quality of Work Life of the Personnel of Sansailuang Sub-district Municipality at Sansai District in Chiang Mai Province

Author: Miss Kwanhatai Nakniyom; **ID:** 2613003033; **Degree:** Master of Public Administration;

Independent Study advisor: Dr.Kittipong Keatwatcharachai, Associate Professional;

Academic year: 2019

Abstract

This study aims (1) to study the quality of working life level of municipal personnel of Sansailuang Sub-district Municipality at Sansai District (2) to compare the quality of working life of personnel Sansailuang Sub-district Municipality at Sansai District in Chiang Mai Province classified by personal factors, and (3) to recommend guidance on the quality of work life development of personnel of Sansailuang Sub-district Municipality at Sansai District in Chiang Mai Province.

This study was a survey research. The population was personnel working at Sansailuang Sub-district Municipality at Sansai District in Chiang Mai Province totally 141 persons. The samples size was calculated with the estimation at 90 percent and obtained 126 samples. The sampling method was stratified random sampling. The research tool was a questionnaires. The statistics for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, T- test and one-way ANOVA.

The results revealed that (1) the overall quality of work life level of the personnel was at the moderate level. When considering each aspect, it was found that the benefit of society, work and organization was at the highest mean followed by good and safe working environment, social and work integration, respectively. (2) Personal factors in term of the difference in age, marital status, education, the duration of work, work department showed different in quality of work life at the statistical significant level at 0.05. (3) The recommendations for quality of work life development summarized that there should increase other fringe benefits apart from the set regulations to reduce the cost of living. There should build the understanding and confidence that the personnel will be assessed in accordance with the regulatory compliance and be use for the consideration in reward and punishment fairly and accuracy.

Keywords: Quality of work life, Sansailuang Sub-district Municipality, Sansai District, Chiang Mai Province

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลสันทรายหลวง อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความสำเร็จเป็นอย่างยิ่ง จาก รองศาสตราจารย์ ดร.กิตติพงษ์ เกียรติวัชรชัย อาจารย์ที่ปรึกษาหลักการศึกษาค้นคว้าอิสระ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ และติดตามการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้อย่างใกล้ชิดมาโดยตลอด ตั้งแต่เริ่มต้นจนถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ ผู้ศึกษารู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณท่านพระครูสุเขต สุทธาลังการ คุณป้าต๋อย คุณป้านันท์ และท่านพลเอกวันชัย เรืองตระกูล ที่สนับสนุนทุนการศึกษาและที่ศึกษาในครั้งนี้

ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ทั้งในด้าน ทฤษฎีและการนำมาประยุกต์มาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าอิสระ ขอขอบคุณ คุณนที คำรงค์ และบุคลากรเทศบาลตำบลสันทรายหลวงทุกท่าน ที่กรุณาสะดวกเวลาตอบแบบสอบถาม อันเป็นหัวใจสำคัญของการศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ รวมทั้ง คุณแม่ สมาชิกในครอบครัว และ พี่อ้อ เสาวลักษณ์ ลังการ์พินธ์ และเพื่อนๆ ที่ได้ให้กำลังใจ และให้การสนับสนุนในการศึกษามา โดยตลอด คุณค่าและประโยชน์อันพึงเกิดจากการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ผู้ศึกษาขอขอบเป็น เครื่องบูชาบูรพาจารย์ของผู้ศึกษา และผู้มีพระคุณทุกท่าน

ขวัญหทัย นาคนิยม

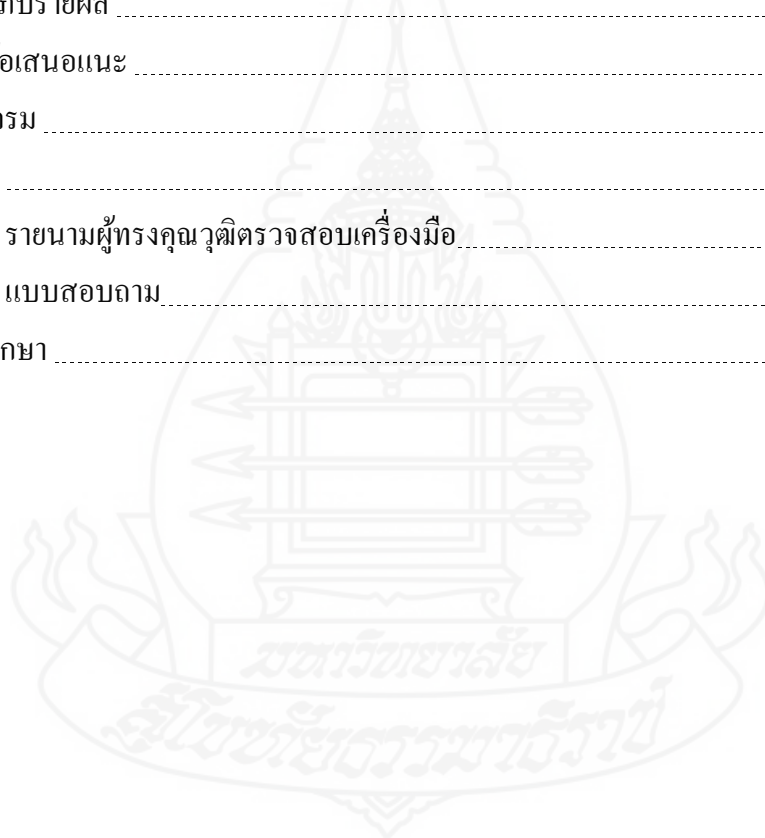
พฤศจิกายน 2563

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ฉุ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การศึกษา	4
กรอบแนวคิดการศึกษา	4
สมมติฐานการศึกษา	5
ขอบเขตของการศึกษา	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	7
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	9
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	10
ความหมาย และแนวคิด ที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน	10
ข้อมูลทั่วไปของเทศบาลตำบลสันทรายหลวง อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่	33
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	40
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา	56
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	56
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	59
การเก็บรวบรวมข้อมูล	64
การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้	65
ระยะเวลาในการศึกษา	66
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	67
ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	68
ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร เทศบาลตำบล สันทรายหลวง อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่	71

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร เทศบาลตำบลสันทรายหลวง อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	81
ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัญหาและข้อเสนอแนะ	115
บทที่ 5 สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	118
สรุปการศึกษา	118
อภิปรายผล	121
ข้อเสนอแนะ	129
บรรณานุกรม	132
ภาคผนวก	140
ก ราชานามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ	141
ข แบบสอบถาม	143
ประวัติผู้ศึกษา	151



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 การแบ่งเขตการปกครองของเทศบาลตำบลสันทรายหลวง	34
ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชากร บุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลสันทรายหลวง อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่	57
ตารางที่ 3.2 จำนวนตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา	58
ตารางที่ 3.3 โครงสร้างของแบบสอบถาม	60
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคล	68
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร เทศบาลตำบลสันทรายหลวง อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่	72
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร เทศบาลตำบลสันทรายหลวง อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	73
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร เทศบาลตำบลสันทรายหลวง อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและปลอดภัย	74
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร เทศบาลตำบลสันทรายหลวง อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน	75
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร เทศบาลตำบลสันทรายหลวง อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล	76
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร เทศบาลตำบลสันทรายหลวง อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	77
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร เทศบาลตำบลสันทรายหลวง อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ ด้านสิทธิของพนักงาน	78

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร เทศบาลตำบลสันทรายหลวง อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ ด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว	79
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร เทศบาลตำบลสันทรายหลวง อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงานและองค์กร	80
ตารางที่ 4.11 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของเทศบาลตำบลสันทรายหลวง อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามเพศ	81
ตารางที่ 4.12 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวคุณภาพชีวิตการทำงานของเทศบาล ตำบลสันทรายหลวง จำแนกตามอายุ	82
ตารางที่ 4.13 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ จำแนกตามอายุ ด้านการได้รับผลตอบแทน ที่เพียงพอและยุติธรรม	83
ตารางที่ 4.14 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวคุณภาพชีวิตการทำงานของเทศบาล ตำบลสันทรายหลวง จำแนกตามสถานภาพสมรส	85
ตารางที่ 4.15 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ จำแนกตามสถานภาพสมรส ด้านการได้รับผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	86
ตารางที่ 4.16 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ จำแนกตาม สถานภาพสมรส ด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว	87
ตารางที่ 4.17 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ จำแนกตามสถานภาพสมรส ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงานและองค์กร	87
ตารางที่ 4.18 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวคุณภาพชีวิตการทำงานของเทศบาล ตำบลสันทรายหลวง จำแนกตามระดับการศึกษา	89
ตารางที่ 4.19 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านการได้รับผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	90
ตารางที่ 4.20 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน	91

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.21 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล	92
ตารางที่ 4.22 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน	93
ตารางที่ 4.23 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านสิทธิของพนักงาน	94
ตารางที่ 4.24 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว	95
ตารางที่ 4.25 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านภาพรวม	96
ตารางที่ 4.26 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวคุณภาพชีวิตการทำงานของเทศบาล ตำบลสันทรายหลวง จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	97
ตารางที่ 4.27 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวคุณภาพชีวิตการทำงานของเทศบาล ตำบลสันทรายหลวง จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	99
ตารางที่ 4.28 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและปลอดภัย	100
ตารางที่ 4.29 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน	101
ตารางที่ 4.30 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ในภาพรวม	101
ตารางที่ 4.31 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวคุณภาพชีวิตการทำงานของเทศบาล ตำบลสันทรายหลวง จำแนกตามส่วนราชการที่ปฏิบัติงาน	103
ตารางที่ 4.32 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ จำแนกตามส่วนราชการที่ปฏิบัติงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	104
ตารางที่ 4.33 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ จำแนกตามส่วนราชการที่ปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและปลอดภัย	105

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.34 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ จำแนกตามส่วนราชการที่ปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน	106
ตารางที่ 4.35 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ จำแนกตามส่วนราชการที่ปฏิบัติงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล	107
ตารางที่ 4.36 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ จำแนกตามส่วนราชการที่ปฏิบัติงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	108
ตารางที่ 4.37 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ จำแนกตามส่วนราชการที่ปฏิบัติงาน ด้านสิทธิของพนักงาน	109
ตารางที่ 4.38 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ จำแนกตามส่วนราชการที่ปฏิบัติงาน ด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว	110
ตารางที่ 4.39 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ จำแนกตามส่วนราชการที่ปฏิบัติงาน ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงานและองค์กร	111
ตารางที่ 4.40 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ จำแนกตามส่วนราชการที่ปฏิบัติงาน ในภาพรวม	112
ตารางที่ 4.41 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของเทศบาลตำบลสันทรายหลวง อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามระดับตำแหน่ง	113
ตารางที่ 4.42 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลสันทรายหลวง อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่	115
ตารางที่ 4.43 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร เทศบาลตำบล สันทรายหลวง อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่	116

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา	5
ภาพที่ 2.1 อธิบาย ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ Abraham Maslow	25
ภาพที่ 2.2 แสดงทฤษฎีทฤษฎีสองปัจจัย ของ Frederick Herzberg	26
ภาพที่ 2.3 แสดงทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจ	28
ภาพที่ 2.4 แผนที่แสดงแนวเขตของเทศบาลตำบลสันทรายหลวง	35
ภาพที่ 2.5 แสดงโครงสร้างการบริหารงานของเทศบาลตำบลสันทรายหลวง	38
ภาพที่ 2.6 แสดงโครงสร้างสมาชิกสภาเทศบาลตำบลสันทรายหลวง	39
ภาพที่ 2.7 แสดงโครงสร้างส่วนราชการเทศบาลตำบลสันทรายหลวง	40



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันองค์กรต่างๆ ได้ให้ความสนใจในการพัฒนาตนเองในทุกด้าน โดยเฉพาะในเรื่องบุคลากรและระบบการบริหารจัดการ องค์กรภาครัฐต่างๆพยายามเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงและการนำเทคโนโลยีใหม่ๆที่ก้าวล้ำนำมาใช้มากขึ้นและพร้อมส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหรือให้การศึกษาเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ความสามารถ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการ เป็นกำลังขับเคลื่อนองค์กรหรือหน่วยงานให้ไปสู่ความสำเร็จ ตามจุดมุ่งหมายขององค์กรหรือหน่วยงานนั้นๆ ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของบุคลากรในหน่วยงาน เป็นอีกส่วนหนึ่งสำคัญที่จะผลักดันให้คุณภาพชีวิตของบุคลากรมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น เพราะการทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต มนุษย์ให้ความสำคัญกับการทำงานเพราะการทำงานเป็นแหล่งที่มาของรายได้ นำมาซึ่งปัจจัย4อันเป็นปัจจัยสำคัญพื้นฐานในการดำรงชีวิต นอกจากนี้การทำงานเป็นสิ่งที่ให้ประสบการณ์ที่มีคุณค่าแก่ชีวิต เป็น โอกาสที่ทำให้เกิดการพบปะสังสรรค์ระหว่างบุคคลกับบุคคลอื่น เปิดโอกาสให้ได้แสดงออกซึ่งเชาว์ปัญญาความรู้ความสามารถ นำมาซึ่งเกียรติภูมิและความพึงพอใจในชีวิตอีกด้วย เมื่อการทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์ ดังนั้นบุคลากรที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีย่อมมีทัศนคติที่ดีต่องานเห็นความสำคัญและคุณค่าของงานที่ตนทำมีความสุข ความพึงพอใจและสนุกกับการทำงานทำให้เกิดขวัญและกำลังใจ เกิดแรงจูงใจและความความผูกพันกับงาน ขอมเสียดสละแรงกายแรงใจอุทิศตนให้กับงานและหน่วยงานทำงานด้วยความเต็มใจและเกิดความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

การพัฒนาคุณภาพชีวิตขององค์กรราชการหรือคุณภาพชีวิตข้าราชการ เริ่มตั้งแต่ในปี พ.ศ. 2551 หลักการหนึ่งที่สำคัญตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 คือ การมุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการ โดยกำหนดให้สำนักงาน ก.พ. ส่วนราชการจังหวัด ตลอดจนผู้บังคับบัญชาจะต้องรับผิดชอบ ดูแล ส่งเสริม คุณภาพชีวิตข้าราชการเพื่อสนับสนุนให้ข้าราชการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ โดยได้บังคับไว้ในมาตรา 34ว่า การจัดระเบียบข้าราชการพลเรือนต้องเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ว่ามีประสิทธิภาพและความคุ้มค่า โดยให้

ข้าราชการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ คุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี มาตรา 72 บัญญัติว่าให้ส่วนราชการมีหน้าที่ดำเนินการให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพ และเสริมสร้างแรงจูงใจแก่ข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อให้ข้าราชการพลเรือนสามัญมีคุณภาพคุณธรรมจริยธรรมคุณภาพชีวิตมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการ ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐดังนั้นหน่วยงานภาครัฐจึงควรให้ความสนใจในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทุกคนที่ปฏิบัติงานในองค์การเพื่อผลสัมฤทธิ์ในการทำงานขององค์กร

เทศบาลตำบล เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบเทศบาล ประกอบด้วย เทศบาลนคร เทศบาลเมืองและเทศบาลตำบล ซึ่งมีการบริหารในรูปแบบ นายกเทศมนตรี และสภาเทศบาล พนักงาน เทศบาลเป็นเจ้าของหน้าที่ท้องถิ่นของเทศบาลที่ปฏิบัติงานอันเป็นภารกิจประจำโดยมีปลัดเทศบาลเป็น ผู้บังคับบัญชาสูงสุด มีการแบ่งส่วนราชการตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยได้ ดังนี้ (พิรวัฒน์ เกี่ยมยूर อ้างถึงใน ทองอาน พาไทสง และสมเกียรติ ทาทอง, 2551)

- 1) สำนักปลัดเทศบาล
- 2) กองการประปา หรือฝ่ายการประปา
- 3) กองการแพทย์ หรือฝ่ายการแพทย์
- 4) สำนักการศึกษา หรือกองการศึกษาสำนักการศึกษา หรือกองการศึกษา จัดแบ่ง

ส่วนราชการภายใน ดังนี้

- (1) ฝ่ายบริหารทั่วไป หรืองานธุรการ
- (2) ส่วนหรือฝ่ายบริหารการศึกษา
- (3) ส่วนส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรมหรือฝ่ายพัฒนาการศึกษา
- 5) สำนักคลัง หรือกองคลัง หรือฝ่ายคลัง
- 6) สำนักการช่าง หรือกองช่าง หรือฝ่ายช่าง
- 7) กองช่างสุขาภิบาล หรือฝ่ายช่างสุขาภิบาล
- 8) กองวิชาการและแผนงาน หรือฝ่ายวิชาการและแผนงาน
- 9) กองสวัสดิการสังคม หรือฝ่ายสวัสดิการสังคม
- 10) สำนักการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม หรือกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมหรือ

ฝ่ายสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- 11) หน่วยงานตรวจสอบภายใน
- 12) แขวง

ซึ่งเทศบาลตำบลสันทรายหลวง อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ แบ่งส่วนราชการ ภายในและการจัดระบบงาน ดังนี้

- 1) สำนักปลัดเทศบาล
- 2) กองคลัง
- 3) กองช่าง
- 4) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- 5) กองสวัสดิการและสังคม

เทศบาลตำบลสันทรายหลวงได้เปลี่ยนแปลงฐานะเป็น เทศบาลตำบล ตั้งแต่วันที่ 25 พฤษภาคม 2542 และมีจำนวนบุคลากรในสังกัด จำนวน 141 คน

เทศบาลตำบล คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดับตำบลที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด โดยมีจุดมุ่งหมายสำคัญเพื่อดูแลทุกข์สุขและให้บริการประชาชนในหมู่บ้าน ตำบล เขต เทศบาลตำบล แทนรัฐบาลกลาง มีฐานะเป็นนิติบุคคล และเป็นราชการท้องถิ่น มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม และหน้าที่อื่นๆ ตามที่กฎหมายกำหนด เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนในพื้นที่ของเทศบาลนั้นๆ ทั้งนี้ หน่วยงานส่วนท้องถิ่นทุกระดับ มีบทบาทสำคัญต่อการบริหารประเทศ ดังจะเห็นได้จากหลายๆ สถานการณ์ เช่น น้ำท่วม ไฟไหม้ป่า ไวรัส Covid+19 หน่วยงานที่ต้องเข้าถึงประชาชนก่อน และ ตอบสนองต่อนโยบายของรัฐบาล ก็คือ หน่วยงานส่วนท้องถิ่น

ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงให้ความสนใจที่จะทำการศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร เทศบาลตำบลสันทรายหลวง อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ เพราะการที่จะทำให้บุคลากร ซึ่งเป็นทรัพยากรขององค์กรที่สำคัญที่สุดเกิดความรู้สึกที่ดี มีความสุข ความพึงพอใจในการทำงานหรือที่เรียกว่าทำให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นเรื่องที่น่าสนใจและจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร เพื่อนำผลของการศึกษาไปเป็นข้อมูลพื้นฐานประกอบการตัดสินใจของผู้บริหารและในการกำหนด หรือหาแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรต่อไป

2. วัตถุประสงค์การศึกษา

การศึกษานี้มีการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษาอยู่ 3 ประการดังนี้

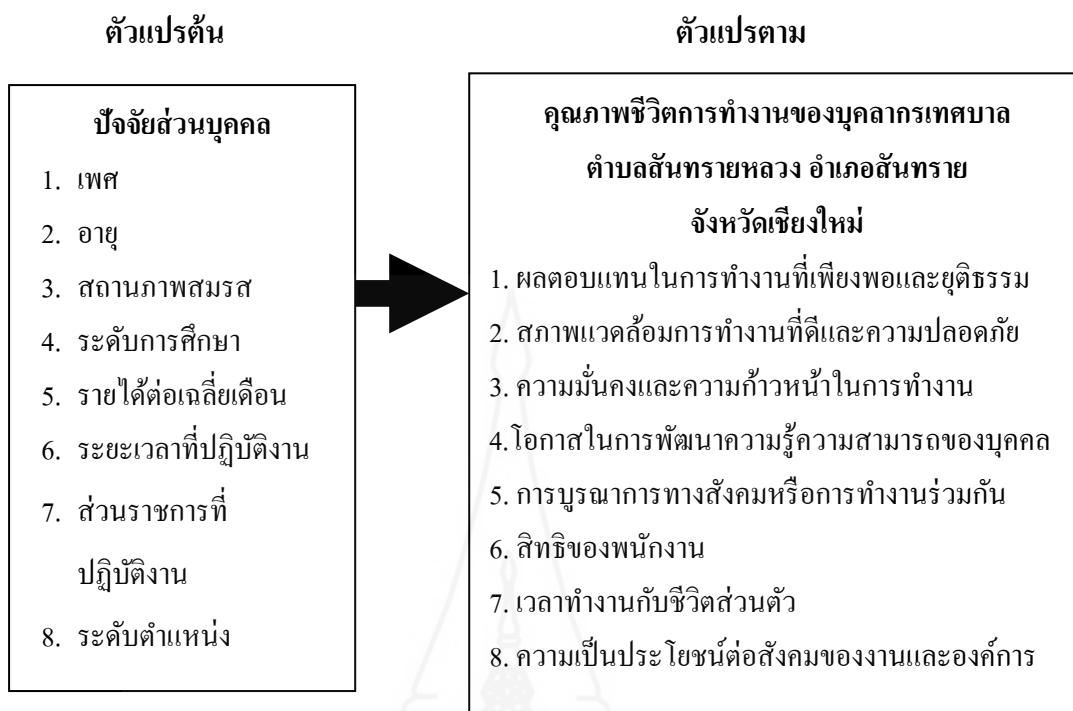
2.1 เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรบุคลากร เทศบาลตำบลสันทรายหลวง อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ อยู่ในระดับใด

2.2 เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร เทศบาลตำบลสันทรายหลวง อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

2.3 เพื่อศึกษา และเสนอแนะแนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร เทศบาลตำบลสันทรายหลวง อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่

3. กรอบแนวคิดการศึกษา

จากการศึกษาแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของริชาร์ดอีวอลตัน (Richard E. Walton, 1975 อ้างในถึง ลักคณา โยคะวิสัย 2550, น. 9) ประกอบด้วย 8 ประการ คือ ผลตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรมสภาพการทำงานที่ดีมีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคลการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันสิทธิของพนักงาน เวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัวและความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงานและองค์การดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา

4. สมมติฐานการศึกษา

จากแนวคิดการศึกษา เรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร เทศบาลตำบลสันทรายหลวง อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่” ดังที่ได้กล่าวข้างต้น ผู้ศึกษาขอนำมากำหนดสมมติฐานการศึกษาให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การศึกษา ดังนี้

4.1 บุคลากรเทศบาลตำบลสันทรายหลวง อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง

4.2 บุคลากรเทศบาลตำบลสันทรายหลวง อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

5. ขอบเขตของการศึกษา

ผู้ศึกษาได้กำหนดขอบเขตของการศึกษา ซึ่งประกอบด้วย ขอบเขตด้านเนื้อหา ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ขอบเขตด้านพื้นที่ และขอบเขตด้านระยะเวลา สำหรับการศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร เทศบาลตำบลสันทรายหลวง อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่” ดังนี้

5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ใน 8 ด้าน คือ

- 1) ผลตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม
- 2) สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและความปลอดภัย
- 3) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน
- 4) โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล
- 5) การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน
- 6) สิทธิของพนักงาน
- 7) เวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว
- 8) ความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงานและองค์กร

และเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน รวมทั้งเสนอแนะแนวทาง พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร เทศบาลตำบลสันทรายหลวง อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาและปรับปรุงให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานและให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ยิ่งขึ้นต่อไป

5.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

5.2.1 ประชากร ได้แก่ บุคลากรเทศบาลตำบลสันทรายหลวง อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ ทั้งหมดรวม 141 คน (ข้อมูล แผนอัตรากำลังปี 2563 และข้อมูลจากเทศบาลในเดือนพฤษภาคม 2563)

5.2.2 กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 126 คน ซึ่งได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้ศึกษากำหนดกลุ่มตัวอย่าง 90% ของประชากรเพื่อความถูกต้องในการศึกษาเลือกใช้หลักความน่าจะเป็น (Probability Sampling) ซึ่งใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) สุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ

5.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

เทศบาลตำบลสันทรายหลวง อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่

5.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ผู้ศึกษา ใช้ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลภาคสนามเป็นเวลา 1 เดือน ในระหว่างเดือน พฤษภาคม- มิถุนายน 2563

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 **ปัจจัยส่วนบุคคล** หมายถึง เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ส่วนราชการที่ปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง

6.2 **คุณภาพชีวิตการทำงาน** หมายถึง ทักษะหรือความรู้สึกรู้สึกของบุคลากรของเทศบาลตำบลสันทรายหลวง อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ ที่ได้รับประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งจะทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ให้บรรลุเป้าหมายประสบความสำเร็จ มีสุขภาพจิตที่สมบูรณ์และมีความสุขในการทำงาน ตามกรอบแนวคิดของ Richard E. Walton (1975) โดยจำแนกออกเป็น 8 ด้าน ได้แก่ ผลตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและความปลอดภัย ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน สิทธิของพนักงาน เวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว และความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงานและองค์กร คือ

6.2.1 **ด้านผลตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม** หมายถึง หน่วยงานมีการกำหนดรายได้และค่าตอบแทนเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ตามตำแหน่งหน้าที่ มีการจ่ายค่าตอบแทนเหมาะสมกับความทุ่มเท และความอดุสาหะ สวัสดิการต่างๆ มีความเพียงพอต่อความจำเป็นขั้นพื้นฐาน รายได้ที่ได้รับในแต่ละเดือนเพียงพอสำหรับการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน และมีความยุติธรรม

6.2.2 **สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและความปลอดภัย** หมายถึง หน่วยงานจัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปีอย่างสม่ำเสมอ มีอุปกรณ์เครื่องใช้ต่างๆ ที่มีคุณภาพ และไม่เป็นอันตรายต่อการทำงาน ให้ความสำคัญใส่ใจต่อความปลอดภัยภายในสถานที่ทำงาน มีการจัดสถานที่ทำงานและอุปกรณ์ในการทำงานอย่างเป็นระเบียบช่วยในการทำงานได้สะดวกรวดเร็ว และปลอดภัย มีการเตรียมความพร้อมและมีมาตรการในการจัดสภาพการทำงาน เพื่อป้องกันอุบัติเหตุหรือวินาศภัยต่างๆ

6.2.3 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง หน่วยงานสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน การพิจารณาความดีความชอบ โดยพิจารณาจากผลงานและความตั้งใจในการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีความมั่นคงในอาชีพและเป็นหลักของครอบครัว เปิดโอกาสให้มีการปรับเปลี่ยนตำแหน่งงานภายในหน่วยงาน และการย้ายสับเปลี่ยนงานคำนึงถึงความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ

6.2.4 ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากร หมายถึง หน่วยงานมีการจัดส่งบุคลากรไปอบรม เพื่อพัฒนาการทำงานด้านต่างๆ อยู่เสมอ สนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น มีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการทำงาน ส่งเสริมให้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และสนับสนุนให้นำความคิดใหม่ๆ มาใช้ในการพัฒนางานอยู่เสมอ

6.2.5 ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน หมายถึง หน่วยงานจัดให้มีกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ให้ความสนใจในกิจกรรมที่มุ่งเน้นเสริมสร้างความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีการประชุมพูดคุยเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติงานหรือปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาการทำงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ และผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคในการทำงาน และมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น ให้เกียรติ และเคารพความคิดเห็นของพนักงานเจ้าหน้าที่เพื่อการทำงานร่วมกันเป็นทีม

6.2.6 ด้านสิทธิของพนักงาน หมายถึง หน่วยงานให้ความเสมอภาค หรือความเท่าเทียมกันในการทำงาน ทั้งในเรื่องกฎระเบียบและความมั่นคงในการทำงาน มีการรับฟังความคิดเห็น ปัญหา และดำเนินการแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องเกี่ยวกับสิทธิอันพึงได้ เกี่ยวกับสวัสดิการ รางวัล หรือผลประโยชน์อื่นๆ จากการทำงาน รวมทั้งการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนอย่างเป็นธรรม มีการประเมินการปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่กำหนดไว้ และนำมาใช้ในการให้ค่าตอบแทน

6.2.7 ด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว หมายถึง หน่วยงานมีการกำหนดเวลาการทำงานที่เหมาะสมในแต่ละวัน ภาระการทำงานที่ได้รับผิดชอบในปัจจุบัน ไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพและจิตใจ การทำงานไม่เป็นอุปสรรคในการดำเนินชีวิต และมีเวลาพักผ่อนอย่างเพียงพอ มีความพอใจกับการใช้เวลาในการทำงาน ครอบครัว สังคม และเวลาส่วนตัว

6.2.8 ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงานและองค์การ หมายถึง กิจกรรมของหน่วยงานที่แสดงถึงความรับผิดชอบต่อสังคม ทำให้สังคมมีความก้าวหน้า ความมีชื่อเสียงและได้รับการยอมรับจากสังคม การให้ความร่วมมือกับชุมชน ตลอดจนหน่วยงานอื่นๆ ในการกระทำกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์ต่างๆ ซึ่งทำให้เกิดคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานและหน่วยงาน

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ทำให้ทราบระดับ คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร เทศบาลตำบลสันทรายหลวง อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่

7.2 ทำให้ทราบว่าปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

7.3 นำผลที่ได้จากการศึกษา เสนอเป็นแนวทางให้ผู้บริหารใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน และใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดประสิทธิผลแก่องค์กร

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร เทศบาลตำบลสันทรายหลวง อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่” ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษารวบรวมแนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องในการศึกษา ดังนี้

1. ความหมาย และแนวคิด ที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
2. ข้อมูลทั่วไปของเทศบาลตำบลสันทรายหลวง อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ความหมาย และแนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

บลูสโตน (Bluestone, 1977 อ้างถึงใน สุรางค์ทิพย์ ทะวิไชย 2549, น. 6) ได้กล่าวถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า เป็นการสร้างสรรค์บรรยากาศที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น โดยผ่านการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาสำคัญขององค์กร ซึ่งมีผลกระทบต่อการทำงานของพวกเขานั้นคือ ได้หมายถึงการปรับปรุงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยทำให้มีประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานมากขึ้น เพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิผลขององค์กร ทั้งนี้ เพราะการเปิด โอกาสใหม่ๆ ให้สมาชิกขององค์กรในทุกๆระดับ ได้นำเอาสติปัญญา ความเชี่ยวชาญ ทักษะและความสามารถอื่นๆ มาใช้ในการทำงานในองค์กร ย่อมทำให้สมาชิกหรือกำลังแรงงานได้รับความพึงพอใจสูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติและพฤติกรรมภายในกลุ่มและองค์กรขึ้น เช่น การขาดงานลดลง คุณภาพของผลิตภัณฑ์ดีขึ้น การกวัดกันเกี่ยวกับวินัยผ่อนคลายลง ความคับข้องใจลดลง เป็นต้น

เดลามอท และ ทากิซาวา (Delamotte and Takezawa, 1984 อ้างถึงใน วรวรรณ บุญล้อม 2551, น. 16) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้หลายประเด็น ดังนี้

1) เป็นการสร้างบรรยากาศที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น โดยผ่านการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาสำคัญขององค์กร ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติและพฤติกรรมภายในกลุ่มและองค์กรขึ้น เช่น การขาดงานลดลง คุณภาพของผลิตภัณฑ์ดีขึ้น ความคับข้องใจลดลง เป็นต้น

2) คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความหมายทั้งกว้างและแคบ โดยมีความหมายในประเด็นต่างๆ ดังนี้

(1) คุณภาพชีวิตในการทำงานในความหมายที่กว้าง หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลประโยชน์และบริการ ความก้าวหน้าในการทำงานและมนุษยสัมพันธ์ สิ่งเหล่านี้ล้วนแต่เป็นแรงจูงใจและความพึงพอใจสำหรับคนงาน

(2) คุณภาพชีวิตในการทำงานในความหมายที่แคบ หมายถึง ผลที่มีต่อพนักงาน ซึ่งหมายถึง การปรับปรุงองค์กรและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานควรได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษ สำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของแต่ละบุคคล รวมถึงความต้องการของพนักงานในเรื่องความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานด้วย

(3) คุณภาพชีวิตในการทำงานในแง่มุมที่หมายถึง การคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ในการทำงาน โดยมีความหมายครอบคลุมถึงวิธีการ แนวปฏิบัติหรือเทคโนโลยีที่ส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างเป็นประชาธิปไตย ทำให้เกิดความพึงพอใจมากขึ้นในการปรับปรุงผลลัพธ์ขององค์กรและปัจเจกบุคคลตามลำดับ

ภักทิพภา ศรีสว่าง (2551, น. 8) ได้เสนอว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สภาพการทำงานที่บุคลากรมีความรู้สึกพึงพอใจ ซึ่งประเมินได้จากคำตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การปฏิบัติงานในสังคม

แสง ไชยสุวรรณ (2551, น. 6) ได้เสนอว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสภาพชีวิตความเป็นอยู่และการทำงานในองค์กรที่ทำให้ชีวิตมีความสุข ทั้งทางร่างกายและทางจิตใจ ทำให้มีความพึงพอใจในการทำงาน โดยวัดได้จากการได้รับคำตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมชาติ สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง การทำงาน

ร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สิทธิส่วนบุคคล ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และลักษณะงานที่มีคุณค่าหรือประโยชน์ต่อสังคม

Huse and Cummings (1985, p. 35-37 อ้างถึงใน จุฑาทพร กบิลพัฒน์ 2554, น. 9) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง แนวทางที่คำนึงถึงคนงานและองค์การ ซึ่งจะประกอบไปด้วยองค์ประกอบที่แตกต่างกัน 2 ประการ คือ

1) เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความพอใจในสภาพที่เป็นอยู่ที่ดีของผู้ปฏิบัติงานและประสิทธิภาพขององค์การ

2) เป็นเรื่องการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้เข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา และการตัดสินใจเกี่ยวกับการทำงานที่สำคัญๆ

Cascio (1995 อ้างถึงใน รัชพล บุญเนกวัฒนา, 2551, น. 11) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สภาพและการปฏิบัติงานต่างๆ ภายในองค์การ เช่น การเพิ่มเนื้องาน การจัดการอย่างเป็นประชาธิปไตย การมีส่วนร่วมในการทำงานของพนักงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

Guest (1992, p. 76 อ้างถึงใน ชัยชนันท์ วัฒนเจริญรัตน์, 2553, น. 8) ได้ให้ความหมายไว้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ปฏิภานของบุคคลต่อการทำงานหรือผลที่เกิดขึ้นกับปัจเจกบุคคลอันเนื่องมาจากประสบการณ์ในการทำงาน นั่นคือ คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกทั้งหลายของบุคคลเกี่ยวกับทุกมิติของการทำงาน เช่น ความรู้สึกเกี่ยวกับผลตอบแทนหรือผลประโยชน์ในทางเศรษฐกิจ ความมั่นคง สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับองค์การ และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและคุณค่าที่แฝงอยู่ภายในการทำงานในชีวิตของบุคคล

Richard E. Walton (1973, pp. 11-16 อ้างถึงใน ฉัตรชัย ประทุมมาลัย, 2552, น. 9) เสนอแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานในหนังสือ (Criteria for Working Life) ไว้ว่า เป็นลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคุณลักษณะแนวทางการเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคลหรือสังคม เรื่องสังคมขององค์การที่ทำให้งานประสบความสำเร็จ ซึ่งสามารถวัดได้จากเกณฑ์ชีวิตในแปดด้าน คือ

- 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
- 2) สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
- 3) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน
- 4) โอกาสในการพัฒนางานสมรรถภาพของตนเอง
- 5) การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน
- 6) ประชาธิปไตยในองค์การ

- 7) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว
- 8) คำนึงถึงความต้องการของสังคม

Gordon (1993, pp. 632-633 อ้างถึงใน ศุสดี เบญจกุล 2550, น. 7) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเกี่ยวข้องกับกำกับการเพิ่มค่างานและวิธีการออกแบบงานทางสังคมศาสตร์ เพื่อให้เกิดสภาพการทำงานที่มีคุณภาพขึ้นต้นเพื่อประกันค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ การเติบโตและความก้าวหน้าของพนักงาน ความพึงพอใจในการทำงาน สิทธิส่วนบุคคล ความสอดคล้องในกิจกรรมในงานและนอกงาน และความเกี่ยวข้องกับสังคมของชีวิตการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงานยังหมายถึง การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาการเพิ่มค่างาน ระบบการให้รางวัลที่สร้างสรรค์ และการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน

Hickman and Suttle (1977 อ้างถึงใน บุญทริกา ละไมเสถียร 2548, น. 6) ได้กล่าวว่า สิ่งที่สนองความผาสุกและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานทุกๆ คนในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นระดับคนงาน หัวหน้างาน ผู้บริหาร หรือแม้แต่เจ้าของบริษัทหรือหน่วยงาน การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีนอกจากมีส่วนทำให้บุคลากรพึงพอใจแล้ว ยังอาจส่งผลต่อความเจริญรุ่งเรืองเรื่องด้านอื่นๆ เช่น สภาพสังคมเศรษฐกิจ หรือผลผลิตต่างๆ และที่สำคัญคุณภาพชีวิตการทำงาน

พัสนันต์ ปานเทศ (2553, น. 10) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง องค์ประกอบของความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับสิ่งแวดล้อมในองค์กรนั้นๆ ที่ส่งผลถึงความรู้สึกพึงพอใจในด้านการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลทั้งด้านจิตใจและทางร่างกาย ซึ่งนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร

Edward E. Lawler (1982, p. 37, 486-493 อ้างถึงใน ศศิธร สุขทอง, 2552, น. 5) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานขึ้นอยู่กับความเป็นอยู่ที่ดีของผู้ปฏิบัติงาน ถ้าผู้ปฏิบัติงานสามารถออกแบบงานได้เองแล้ว ผลผลิตก็จะมากขึ้น ความเป็นอยู่ก็จะดีมากขึ้นด้วย ทั้งนี้ Lawler อธิบายว่า ความเป็นอยู่ที่ดี อาจหมายถึง ความอยู่ดีมีสุขทางร่างกาย หรือทางจิตใจก็ได้ แสดงว่าผู้ปฏิบัติงานจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานเมื่อมีความเป็นอยู่ดีทั้งทางร่างกายและจิตใจ

Huse and Cummings (1985, pp. 198-199 อ้างถึงใน อนงค์ สระบัว, 2546, น. 34) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ ซึ่งมีลักษณะต่างๆ 8 ด้าน คือ

1) ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) หรือ “รายได้และผลประโยชน์ตอบแทน” หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐานการดำรงชีวิต ซึ่งผู้ทำงานรู้สึกว่าจะเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น

2) สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ หมายถึง การที่ผู้ทำงานได้ทำงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย

3) การพัฒนาศักยภาพของผู้ทำงาน (Development of Capacities) หมายถึง การที่ผู้ทำงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำ โดยพิจารณาจากลักษณะงานที่ทำได้แก่

- (1) งานที่ผู้ทำต้องใช้ความสามารถเฉพาะทาง (Task Identity)
- (2) งานที่ผู้ทำยอมรับว่ามีความสำคัญ (Task Significance)
- (3) งานที่ผู้ทำสามารถได้รับทราบผลย้อนกลับ (Feedback)
- (4) งานที่ผู้ทำมีอิสระในการดำเนินการ (Autonomy)
- (5) งานที่ผู้ทำได้ใช้ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่ในหลายๆ ด้าน (Task Variety)

4) ความก้าวหน้าและความมั่นคง (Growth and Security) หมายถึง ลักษณะงานที่ส่งเสริมความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพของตน ซึ่งนอกจากงานจะช่วยคงไว้และเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของผู้ทำงานแล้ว งานยังทำให้ผู้ทำงานได้รับการยอมรับจากสังคมและครอบครัวของตน

5) สังคมสัมพันธ์ (Social Integration) หมายถึง ลักษณะงานที่มีส่วนพัฒนาให้ผู้ทำงานมีโอกาสสร้างปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า

6) ลักษณะการบริหาร (Constitutionalism) หมายถึง ความยุติธรรมในการบริหาร มีการกระทำต่อบุคคลอย่างเหมาะสม ผู้ทำงานได้รับการเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังข้อคิดเห็นของผู้ทำงาน รวมทั้งบรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาคและความยุติธรรม

7) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Total Life Space) หมายถึง สภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงของชีวิตระหว่างช่วงของการทำงานกับช่วงเวลาที่อิสระจากการทำงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ

8) ความรับผิดชอบต่อสังคม (Social Relevance) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภาคภูมิใจในงานและองค์กร เป็นความรู้สึกของบุคคลว่า องค์กรและลักษณะงานที่ตนทำเอื้ออำนวยประโยชน์และมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคม

กนกวรรณ ชูชีพ (2551, น. 19) ได้สรุปความหมายไว้ว่า คุณภาพชีวิตและคุณภาพชีวิตการทำงานมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันอย่างมาก โดยคุณภาพชีวิตจะกล่าวถึงระดับของชีวิตความเป็นอยู่ของมนุษย์ในเรื่องของปัจจัยพื้นฐานทั้งภายในและภายนอก อันได้แก่ ด้านร่างกาย ความรู้สึก สังคม เศรษฐกิจ การคิด รวมถึงสิ่งแวดล้อมต่างๆ ที่ทำให้ชีวิตมีคุณภาพ ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิตการทำงานด้วย ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน มีความหมายกว้างหมายถึงครอบคลุมความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจ โดยเป็นความสัมพันธ์ต่างตอบแทนที่องค์กรเป็นผู้มอบสิ่งแวดล้อมต่างๆ ทางกายภาพและลักษณะการงานที่มีคุณภาพให้กับผู้ปฏิบัติงาน นำไปสู่คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับองค์กร และเมื่อผู้ปฏิบัติงานได้รับการตอบสนองความต้องการแล้วจะส่งผลต่อไปยังองค์กรในรูปของผลผลิตที่มีประสิทธิภาพต่อไป

จากความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งที่สะท้อนความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากรในทุกระดับชั้นที่มีต่อองค์กร อันเป็นผลมาจากการดูแลเอาใจใส่และให้ความสำคัญต่อบุคลากรในฐานะที่เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงสุด ด้วยการสร้างสภาพแวดล้อมและระบบงานที่ดี ซึ่งสิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานประกอบด้วย การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ซึ่งส่งผลทำให้เกิดความสุขและความพึงพอใจในการทำงานก่อให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามมา

1.2 องค์ประกอบหรือดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน

นักวิชาการได้กล่าวถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิต หรือบางคนเรียกว่า ดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตไว้หลายคน ดังนี้

ริชาร์ด อี วอลตัน (Richard E. Walton, 1975, pp. 93-95 อ้างถึงใน ลักคณา โยคะวิสัย, 2550, น. 9) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงาน ในหนังสือ Criteria for Quality of Working Life โดยแบ่งออกเป็น 8 ประการดังนี้

1) การได้รับผลตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้นๆ จะต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผลในสังคมนั้นๆ สำหรับค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรมก็เกิดจากเปรียบเทียบค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกัน หรือเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน

2) สภาพการทำงานที่ดีมีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (Safe and Healthy Working Conditions) คือ สภาพการทำงานควรเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน มีมาตรฐานความปลอดภัย ไม่เกิดผลเสียและเกิดอันตรายต่อสุขภาพในการปฏิบัติงาน

3) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for Continued Growth and Security) คือ การมีโอกาสดูแลหาความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพในตำแหน่งงาน ให้โอกาสพนักงานในการใช้ความรู้ความสามารถใหม่ๆ รวมทั้งการเลื่อนตำแหน่งงานที่ทำ ควรมีการให้หลักประกันความมั่นคงในการทำงาน ให้โอกาสพนักงานพัฒนาทักษะของตน และมีความมั่นคงในการว่าจ้างงาน

4) โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล (Opportunity for Developing and Using Human Capacity) คือ โอกาสในการพัฒนาและการใช้ความรู้ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้ที่มี ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าและรู้สึกท้าทายในการทำงาน ได้ใช้ความสามารถในการทำงานเต็มที่ รวมทั้งความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

5) ว่ามีคุณค่าได้รับการยอมรับและร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ปราศจากการมือคด และการทำลายซึ่งกันและกัน

6) สิทธิของพนักงาน (Employee Rights) คือ การมีสิทธิในเรื่องส่วนบุคคล การมีอิสระในการพูดการแสดงความคิดเห็น การใช้สิทธิเสรีภาพและความเสมอภาคเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกัน รวมทั้งสิทธิที่พนักงานควรได้รับจากองค์กรควรมีความเสมอภาคกัน

7) เวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว (Work and Total Life Space) คือ ลักษณะการปฏิบัติงานของพนักงานมีผลกระทบต่อบทบาทในชีวิตส่วนตัวของพนักงาน ทั้งในเรื่องของเวลา พฤติกรรม ทัศนคติ โดยเฉพาะบทบาทและการแบ่งเวลาชีวิตครอบครัว การพักผ่อน ดังนั้น ควรมีการสร้างความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงานให้ดี

8) ความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงานและองค์การ (Social Relevance of Work Life) คือ การที่พนักงานมีความรู้สึกว่าการกระทำหรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งองค์การของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคม เป็นการเพิ่มคุณค่า ความสำคัญของอาชีพ และเกิดความรู้สึกภูมิใจต่อองค์การของตนเอง

บุญแสง ชีระภากร (2543 อ้างถึงใน ชัยชนันท์ วัฒนเจริญรัตน์ 2553:12-16) กล่าวว่าองค์ประกอบที่ถือว่าเป็นสาระสำคัญในการนำมาพิจารณาเพื่อปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานมี 10 ประการ ดังนี้

1) ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ (Adequate and Fair Pay) ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ซึ่งพิจารณาได้ 2 ประเด็น คือ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและค่าตอบแทนที่เพียงพอ ค่าตอบแทนที่เหมาะสม คือ การจ่ายค่าจ้างและเงินเดือนตามหลักงานเท่ากันเงินเท่ากัน (Equal Pay of Equal Work) ซึ่งเป็นหลักการที่ต้องใช้เทคนิคการบริหารค่าจ้างเงินเดือน เช่น การวิเคราะห์งานการประเมินค่างาน (Job Evaluation) การจัดทำโครงสร้างเงินเดือนมาประยุกต์ใช้ให้มีความเหมาะสมกับแต่ละองค์การโดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจภายนอกองค์การด้วย ส่วนค่าตอบแทนที่เพียงพอ คือ การจ่ายค่าจ้างและเงินเดือนตามสภาพการทางเศรษฐกิจ ค่าครองชีพ ภาวะเงินเฟ้ออัตราเงินเดือนที่เหมาะสม เป็นต้น

2) ผลประโยชน์เกื้อกูล (Fringe Benefits) เป็นค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินที่องค์การให้แก่บุคคลในองค์การ เช่น วันหยุด วันลา เวลาพัก เป็นต้น ซึ่งถือเป็นสิ่งต้ององค์การให้แก่บุคคลในองค์การโดยไม่มีข้อผูกพัน เพราะไม่ถือเป็นค่าตอบแทนในการจ้างงาน แต่เป็นค่าตอบแทนที่ให้เพื่อเป็นผลประโยชน์ในการเสริมสร้างชีวิตความเป็นอยู่และความสะดวกสบายในการทำงานเท่านั้นผลประโยชน์เกื้อกูลเป็นสิ่งที่มียุทธูปสงค์มากในการสร้างความพึงพอใจให้แก่ตัวบุคคล เพราะโดยทั่วไปการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน มักมีความแตกต่างในแต่ละองค์การไม่มากนัก แต่ผลประโยชน์เกื้อกูลมีความแตกต่างกันมาก องค์การใดมีประโยชน์เกื้อกูลสูงก็จะมีแรงดึงดูดใจให้มีผู้มาสมัครทำงานกับองค์การนั้นมาก บุคคลจำนวนไม่น้อยที่มีความรู้สึกว่าคุณภาพชีวิตการทำงานดี เพราะองค์การจัดผลประโยชน์เกื้อกูลให้มากกว่าองค์การอื่นๆ จึงเป็นข้อคำนึงที่สำคัญที่สุดที่ผู้บริหารองค์การต้องคำนึงถึงในการสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้นกับบุคคลในองค์การ

3) สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (A Safe and Healthy Environment) การจัดสภาพแวดล้อมของการทำงานให้สะอาดถูกสุขลักษณะต่อร่างกาย ทั้งในด้านแสงสว่าง เสียงตลอดจนความสะอาดทั่วไป และมีมาตรการในการรักษาความปลอดภัยในการทำงานไม่ว่าจะเป็นการป้องกันการบาดเจ็บในระหว่างการทำงาน หรือผลกระทบต่อสุขภาพในระยะยาวเป็นสิ่งที่ควรต้องทำเพื่อรักษาชีวิตและสุขภาพของคนในองค์การ ในปัจจุบันปัญหาในเรื่อง

มลภาวะเป็นปัญหาที่ภาครัฐและเอกชนให้ความสนใจเป็นอย่างมาก จึงควรที่ฝ่ายจัดการของแต่ละองค์กรต้องจัดให้มีขึ้น เพื่อบำรุงรักษาทรัพยากรบุคคลซึ่งถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดไว้ในสภาพความเป็นจริงแล้วก็ได้มีกฎหมายกำหนดไว้ในเรื่องเหล่านี้อยู่แล้ว การจัดให้มีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะจึงเป็นผลดีทั้งในแง่กฎหมาย แง่ศีลธรรมและเป็นการสร้างคามพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรด้วย

4) ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) มีความหมายในด้านของการจ้างงานและความเป็นธรรมในการเลิกจ้าง องค์กรที่ให้ความมั่นคงในการจ้างงานสูง เช่น ระบบราชการมีการจ้างงานจนอายุครบ 60 ปี และไม่มีมีการเลิกจ้างโดยไม่มีสาเหตุอันสมควร เช่น ทุจริตหรือหยุดงานโดยไม่มีเหตุผล จึงเป็นตัวอย่างขององค์กรที่มีความมั่นคงสูง จนมีผู้นิยมเข้าทำงานโดยเหตุผลของความมั่นคงนี้ ส่วนองค์กรเอกชนที่มีขนาดใหญ่และมีสถานภาพมั่นคงในการจ้างงานสูงมากเช่นเดียวกัน แม้มีการปลดพนักงานออกก่อนเกษียณอายุก็ตาม แต่ก็มีมีการจ่ายเงินชดเชยตามที่กฎหมายกำหนด จึงมีผู้นิยมทำงานในองค์กรแบบนี้มาก ความมั่นคงจึงเป็นสิ่งที่ดึงดูดใจและสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้แก่บุคคลในองค์กรสูง องค์กรที่มีขนาดเล็กและมีความมั่นคงในการจ้างงานต่ำ มักใช้วิธีเพิ่มค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน คือ ค่าจ้างหรือเงินเดือนให้สูงกว่าองค์กรที่มีความมั่นคงในการทำงานสูง เพื่อเป็นการสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรทดแทนกันไป แต่ความมั่นคงในการจ้างงานมักมีผลเสีย ถ้าไม่มีมาตรการในการป้องกันที่ดี กล่าวคือ เมื่อบุคคลได้รับความมั่นคงในการจ้างงานสูง จะเกิดความเฉื่อย (Inert) ในการทำงาน เพราะถือว่าตนเองจะไม่ถูกเลิกจ้างถ้าไม่ทำความผิดร้ายแรง ซึ่งแทนที่จะสร้างความพึงพอใจและมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี กลับกลายเป็นผลเสียแก่องค์กร

5) เสรีภาพในการต่อรอง (Free Collective Bargaining) การร่วมเจรจาต่อรองเป็นสิทธิและเสรีภาพของพนักงานในองค์กรตามขอบเขตที่กฎหมายกำหนดไว้ให้ การร่วมเจรจาต่อรองโดยทั่วไปมักเป็นเรื่องของผลประโยชน์ที่บุคคลในองค์กรพึงได้รับจากองค์กร เช่น การเรียกร้องให้เพิ่มค่าจ้าง การเรียกร้องให้เพิ่มสวัสดิการ การต่อรองไม่ให้เลิกจ้าง เป็นต้น การร่วมเจรจาต่อรองตามปกติจะเป็นเรื่องระหว่าง 2 ฝ่าย คือ นายจ้างและลูกจ้าง แต่ถ้าต่อรองแล้วไม่สามารถหาข้อยุติได้ก็จะนำไปสู่การนัดหยุดงาน ซึ่งต้องมีฝ่ายที่สาม คือ ฝ่ายรัฐบาลเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย เพื่อมิให้เกิดผลเสียหายขึ้นแก่ทุกๆ ฝ่าย การร่วมเจรจาต่อรองทุกครั้งมักมองไปในแง่ที่ไม่ดี แต่ถ้าเราพิจารณาทั้งในด้านจิตวิทยาและด้านเศรษฐกิจแล้ว จะพบว่าเราสามารถนำเอาการร่วมเจรจาต่อรอง มาใช้ประโยชน์ในการสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรได้เป็นอย่างดี ในแง่ของจิตวิทยาของพนักงานหรือลูกจ้างมักเกิดความรู้สึกกดดันต่อการทำงานในฐานะเป็นผู้ปฏิบัติภายใต้การบังคับบัญชา การอนุญาตให้มีการรวมตัวกันเจรจาต่อรองอย่างอิสระภายใต้ขอบเขตของ

กฎหมายทำให้กลุ่มของพนักงานหรือลูกจ้างมีอำนาจต่อรองกับผู้บริหารองค์กรได้ จะทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกมีศักดิ์ศรี เกิดความพึงพอใจในตำแหน่งหน้าที่ ความรู้สึกที่เกิดขึ้นนี้สามารถนำมาใช้เป็นประโยชน์ในการทำงานได้ เพราะเมื่อบุคคลเกิดความรู้สึกถึงความสำคัญของตนเอง ของตำแหน่งหน้าที่แล้ว ก็จะเอาใจใส่ในงาน ตั้งใจทำงานให้ดีที่สุด เพื่อสร้างผลงานและความสำคัญของตำแหน่งหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

6) พัฒนาการและการเจริญเติบโต (Growth and Development) พัฒนาการและความเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ มีความสัมพันธ์กันอย่างแยกไม่ออก เพราะการที่บุคคลใดจะมีการเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ได้นั้น จะต้องมีการพัฒนาการทั้งทางด้านความรู้ความสามารถทักษะ และทัศนคติที่เกี่ยวข้องกับงานเป็นอย่างดี พัฒนาการจึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับตัวบุคคลส่วน การเจริญเติบโตเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ แต่โดยสรุปแล้ว ทั้งพัฒนาการและความเจริญเติบโตเป็นความต้องการของมนุษย์ทุกคน ซึ่งแต่ละบุคคลอาจมีระดับของความต้องการที่แตกต่างกันออกไป แต่ทั้งนี้ต้องเป็นไปตามที่ได้กล่าวมาแล้วว่าต้องมีขบวนการพัฒนาที่เหมาะสม จึงจะสามารถเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ได้ ซึ่งเงื่อนไขนี้ในบางองค์กรถือเป็นเงื่อนไขสำคัญในการที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น

7) บูรณาการทางสังคม (Social Integration) หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการ สำหรับในรูปแบบที่เป็นทางการมักจะไม่ใช่จุดที่เป็นปัญหาสำคัญ เพราะมีโครงสร้าง ตลอดจนกฎข้อบังคับต่างๆ เป็นตัวกำหนดรูปแบบของความสัมพันธ์อยู่แล้ว ส่วนความสัมพันธ์ในรูปแบบที่ไม่เป็นทางการถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะเป็นตัวชี้ว่า องค์กรมีบูรณาการทางสังคมหรือไม่ การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรมักเต็มไปด้วยขั้นตอนล่าช้า เมื่อนำเอาความสัมพันธ์ในรูปแบบที่ไม่เป็นทางการมาใช้ จะช่วยให้ระบบงานขององค์กรคล่องตัวขึ้น ซึ่งในสังคมที่มีลักษณะของภราดรภาพแบบสังคมไทย ความสัมพันธ์แบบไม่เป็นทางการจะมีประโยชน์มาก แต่ทั้งนี้จะต้องไม่ใช่จนเลยเถิดกลายเป็นระบบพรรคพวกไปวิธีการเสริมสร้างบูรณาการสังคมในองค์กรที่ดีที่สุด คือ การจัดกิจกรรมกลุ่มที่ไม่เกี่ยวกับงาน เช่น กลุ่มกีฬา กลุ่มสวดสวดการ เป็นต้น แล้วค่อยนำเอากิจกรรมเหล่านั้นเข้ามาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์แก่องค์การ

8) การมีส่วนร่วมในองค์กร (Participation) หมายถึง การมีส่วนร่วมทางการบริหาร ซึ่งฝ่ายบริหารขององค์กรได้ยอมรับและเปิดโอกาสให้พนักงานขององค์กรมีส่วนร่วมได้ รูปแบบของการมีส่วนร่วมอาจแตกต่างกันไปตามลักษณะขององค์กร เช่น ถ้าองค์กรมีการบริหารแบบคณะกรรมการก็อาจให้มีผู้แทนของพนักงานร่วมเป็นกรรมการบริหารด้วย หรือถ้าองค์กรมีผู้บริหารสูงสุดคนเดียว การกำหนดนโยบายบริหารอาจรับฟังความคิดเห็นของผู้แทนพนักงาน หรือ

อาจอยู่ในฐานะสมาชิกของคณะที่ปรึกษาผู้บริหาร เป็นต้น นอกจากนี้การบริหารงานที่ต้องการให้พนักงานในองค์กรมีส่วนร่วมไปพร้อมกันทั้งหมด อาจทำได้ในการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่เล็กลงมาคือ แต่ละส่วนงานอาจใช้วิธีการรับฟังความคิดเห็น หรือมอบหมายให้พนักงานแต่ละกลุ่มจัดวางเป้าหมายเฉพาะกลุ่มในการทำงาน โดยอาศัยกรอบนโยบายหลักขององค์กรเป็นแนวทาง การบริหารงานที่ให้พนักงานมีส่วนร่วมที่นิยมกันอยู่ในปัจจุบันคือ การบริหารโดยยึดวัตถุประสงค์ (Management by Objective) และวงจรควบคุมคุณภาพ (Quality Control Circle)

9) ประชาธิปไตยในการทำงาน (Democracy at Work) หมายถึง การให้ความสำคัญกับบุคคลในองค์กรทุกคนในการทำงานร่วมกันอย่างเสมอหน้ากัน ไม่ว่าจะอยู่ในระดับใดขององค์กร เพราะถือว่าทุกคนคือองค์ประกอบของความสำเร็ตามเป้าหมายขององค์กร ไม่ว่าจะมึกรณึใดๆ เกิดขึ้นในระหว่างการทำงาน การประชุมกลุ่ม การทำงานเป็นทีมจะต้องฟังเสียงของทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน และแก้ปัญหาด้วยเหตุผลที่ดีที่สุด การเผด็จการด้วยอำนาจในองค์กรใช้ใกรณึที่มีความจำเป็นอย่างมากจริงๆ เท่านั้น ประชาธิปไตยในการทำงานจะมีความสอดคล้องกับการมีส่วนร่วมในองค์กรสูง ทุกคนกล้าแสดงความคิดเห็น กล้าแสดงออก เพราะได้รับการยกย่องให้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรซึ่งถือได้ว่าเป็นความต้องการขั้นตอนหนึ่งของมนุษย์ทุกคน อันเป็นส่วนเสริมสร้างให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น

10) เวลาว่างของชีวิต (Total Life Space) การทำงานในองค์กรมิได้เป็นเพียงปัจจัยเดียวในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ มนุษย์ทุกคนย่อมต้องการเวลาว่างเพื่อพักผ่อน เป็นของตัวเองหรือทำกิจกรรมนันทนาการ องค์กรที่ต้องการส่งเสริมให้บุคคลในองค์กรมีคุณภาพชีวิตที่ดี อาจมีเป็นเวลาสั้นๆ ในระหว่างการทำงาน เช่น มีเวลาหยุดพักระหว่างงาน หรือเวลาพักระยะยาว เช่น กำหนดวันลาพักผ่อนประจำปี ตลอดจนวันหยุดตามปกติประจำปี และวันหยุดพิเศษเนื่องในงานเทศกาลต่างๆ การจัดให้มีวันหยุดซึ่งถือว่าเป็นช่วงว่างที่พนักงานทุกคนได้ละจากงานประจำนี้ถือเป็นผลประโยชน์เกื้อกูลชนิดหนึ่งในประเภทที่ไม่เป็นตัวเงินที่จัดขึ้นเพื่อวัตถุประสงค์ในการสร้างคุณค่าของตัวบุคคลที่มีได้มีการทำงานเหมือนเครื่องจักรที่ไม่มีชีวิตจิตใจ

เจอโรม (Jerome, อ้างถึงใน อารี สังข์ศิลป์ชัย, 2548, น. 25) ประธานของสถาบันการทำงานในอเมริกา ได้กำหนดเกณฑ์ 7 ประการ ในการทำงาน ดังนี้

1) รายได้ (Income) คุณภาพชีวิตในการทำงาน ในส่วนของรายได้จะอยู่บนพื้นฐานของความยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบทั้งภายในและภายนอกองค์กร Jerome เชื่อว่าแรงจูงใจที่เกิดจากรายได้จะเป็นเครื่องล่อในการทำงานที่มีความสำคัญและมีความหมายมากต่อพนักงาน

2) ผลประโยชน์ของพนักงาน (Employee Benefit) คน (โดยเฉพาะในสหรัฐอเมริกา) มีความคาดหวังในการได้รับสิทธิประโยชน์สูงขึ้น ซึ่งการได้รับสิทธิประโยชน์ในหลายๆ องค์การได้กลายเป็นข้อต่อระหว่างฝ่ายพนักงานและฝ่ายบริหาร เนื่องจากฝ่ายบริหารต้องการที่จะควบคุมรายจ่ายและฝ่ายพนักงานก็ต้องการผลประโยชน์เพิ่มขึ้น

3) ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) พนักงานทุกคนต่างต้องการงานที่มีความมั่นคงการมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในส่วนของความมั่นคงในการทำงานต้องอาศัยการวางแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ การเก็บรวบรวมข้อมูลของพนักงานต้องมีระบบที่ดีและทันสมัย

4) ทำงานที่สะดวกต่อตัวพนักงาน ได้แก่ การให้เข้างานและเลิกงานในเวลาที่เหมาะสม พนักงานต้องการ การจ้างพนักงานชั่วคราวการให้ทำงานสัปดาห์ต่อสัปดาห์เป็นต้น ทั้งนี้ เพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงานได้สูงสุด

5) ความเครียดจากการทำงาน (Occupational Stress) ความเครียดที่เกิดจากการประกอบอาชีพเป็นแง่มุมใหม่ที่มีความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพจิต พนักงานที่ได้รับผลกระทบจากความเครียด และความไม่สะดวกสบายจากการทำงาน จะทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานลดลง

6) การมีส่วนร่วมของพนักงาน (Worker Participation) พนักงานส่วนใหญ่ต่างมีความรู้ดีกว่าตนเองมีสิทธิในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ที่มีผลต่อการทำงาน ซึ่งค่านิยมนี้ในวัน จะได้รับความนิยมนับวันเพิ่มขึ้น และยังเป็นผลดีต่อองค์กร

7) ระบบประชาธิปไตยในการทำงาน (Democracy in the Workplace) แนวโน้มของความต้องการของพนักงานในการนำระบบประชาธิปไตยเข้ามาในสถานที่ทำงานมีสูงขึ้น Jerome เสนอแนะให้ผู้นำในแต่ละองค์การจะต้องรับฟังความต้องการความคิดเห็นของพนักงานในองค์การ ผู้นำที่มีลักษณะเป็นผู้นำแบบประชาธิปไตยจะมีผลต่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Huse and Cumming (1980 อ้างถึงใน สุเนตร นาม โคตศรี, 2553, น. 5) ได้เสนอลักษณะที่สำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) ว่ามี 8 ด้าน คือ

1) ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) หรือรายได้และผลประโยชน์ตอบแทน หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐาน ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่นๆ

2) สภาพการทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (Safe and Healthy Environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย

3) การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human Capacities) หรือโอกาสพัฒนาศักยภาพ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตน จากงานที่ทำโดยพิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถ หลากหลาย งานที่มีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวเองในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ และงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน

4) ความก้าวหน้า (Growth) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง

5) สังคมสัมพันธ์ (Social Integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยากาศเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทรปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่าผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับและมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

6) ลักษณะการบริหารงาน (Constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม พนักงานได้รับการเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาคและความยุติธรรม

7) ภาวะอิสระจากงาน (Total Life Space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงของชีวิต ระหว่างช่วงปฏิบัติงานกับช่วงอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากหน้าที่รับผิดชอบ

8) การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (Social Relevance) หมายถึง กิจกรรมของหน่วยงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ไม่รับผิดชอบต่อสังคม จะก่อให้เกิดการลดคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน

ฮิวส์ และคัมมิงส์ (Huse and Cummings, 1985, pp. 199-200 อ้างถึงใน ชิริสิทธิ์ สุขเจริญ, 2550, น. 18-19) ได้วิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานว่ามีลักษณะต่างๆ 8 ประการ ได้แก่

1) สภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (Safe and Healthy Environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย

2) ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐาน ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าจะมีความเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่นๆ

3) การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human Capacities) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเองจากงานที่ทำ โดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลายงานที่มีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวเอางในการทำ 4. ความก้าวหน้า (Growth) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง

4) การบูรณาการทางสังคม (Social Integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของร่วมงาน สถานที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับและมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

5) ประชาธิปไตยในองค์กร (Constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม พนักงานได้รับการเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังข้อคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาคและความยุติธรรม

6) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (Total Life Space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงของชีวิต ระหว่างช่วงปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้ออกไปพักผ่อนจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ และงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน

7) ความภูมิใจในองค์กร (Organization Pride) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง และได้รับรู้ว่าจะองค์กรอำนวยความสะดวกและรับผิดชอบต่อสังคม

Westley (1979, p. 122 อ้างถึงใน ปราโมทย์ ลักษณะประมัย, 2548, น. 15) ได้จำแนกคุณภาพชีวิตในการทำงานออกเป็น 4 มิติ ในการชี้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ

1) มิติเกี่ยวกับความไม่เสมอภาค (Inequity) ตามทัศนะทางเศรษฐศาสตร์ซึ่งเสนอให้ใช้ความไม่พึงพอใจ การนัดหยุดงาน และการก่อวินาศกรรม เป็นตัวชี้วัด

2) มิติเกี่ยวกับความไม่มั่นคง (Insecurity) ตามทัศนะทางรัฐศาสตร์ ซึ่งเสนอให้ใช้ตัวชี้วัดเช่นเดียวกับมิติแรก

3) มิติอัญญาภาพหรือความแปลกแยก (Alienation) ตามทัศนะทางจิตวิทยาได้เสนอให้ใช้ความรู้สึกว่างเฉย หรือเฉยเมย การขาดงานและการลาออกจากงาน เป็นตัวชี้วัด

4) มิติเกี่ยวกับการปลื้มตัว (Anomie) ตามทัศนะทางสังคมวิทยาได้เสนอให้ใช้ความรู้สึกเกี่ยวกับการรู้ความหมาย การขาดงาน และการลาออกจากงาน เป็นตัวชี้วัด

1.3 ทฤษฎีแนวคิด ที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

1.3.1 ทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการ (Hierarchy of Needs Theory)

Abraham Maslow (พิทยา บวรวัฒนา, 2560, น. 158-160). ได้กล่าวไว้ว่า ทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์ (Hierarchy of Needs Theory) หลักของทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการ Maslow มีอยู่ว่า ถ้าความต้องการของมนุษย์ในลำดับชั้นหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์จะเกิดความต้องการในระดับถัดขึ้นไป สรุป ทฤษฎีของมาสโลว์ มีสมมติฐาน ดังนี้

1) มนุษย์มีความต้องการ และความต้องการนี้จะมีอยู่ตลอดเวลาและไม่สิ้นสุด

2) ความต้องการของมนุษย์สามารถเรียงลำดับตามความสำคัญตั้งแต่ระดับต่ำสุด คือ ความต้องการพื้นฐาน สูงขึ้นไปจนระดับสูงสุด

3) ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่ใช่เป็นสิ่งจูงใจพฤติกรรมของมนุษย์ต่อไป มนุษย์จะมีความต้องการในระดับสูงขึ้น ซึ่งจะกลายเป็นสิ่งจูงใจแทน

4) ความต้องการของมนุษย์จะสลับซับซ้อน มนุษย์มีความต้องการหลายอย่างพร้อมกันได้ ความต้องการอย่างหนึ่งอาจยังไม่ทันหมดไป ความต้องการอย่างอื่นจะเกิดขึ้นได้ ลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์ ประกอบด้วยความต้องการ 5 ประเภท ดังนี้

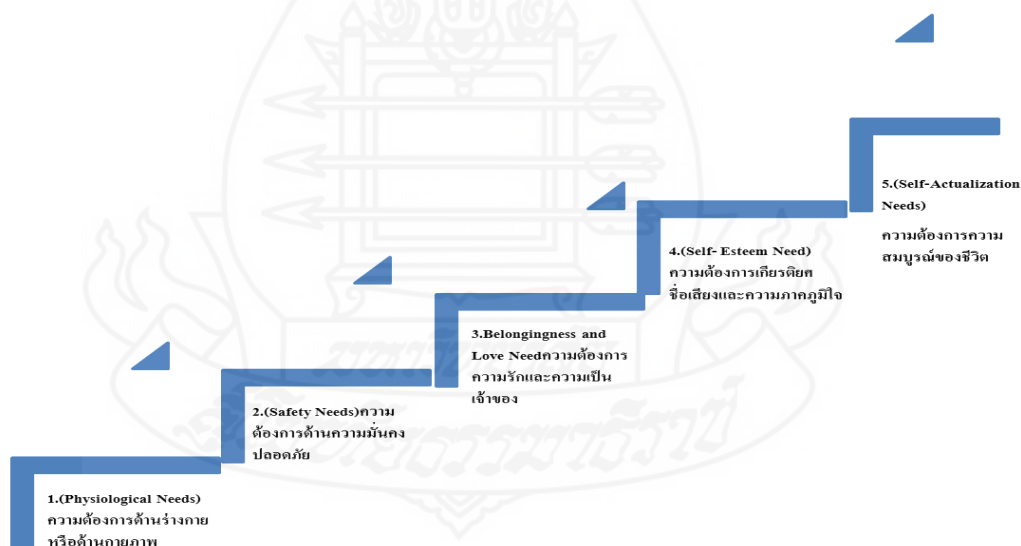
1) ความต้องการทางกาย (Physiological Needs) ได้แก่ ความต้องการพื้นฐานของมนุษย์เพื่อดำรงชีวิต เช่น อาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย อากาศ การพักผ่อน เป็นต้น ซึ่งเป็นความต้องการระดับต่ำที่สุด บุคลากรที่มีความต้องการระดับนี้ไม่ได้ให้ความสำคัญต่องานที่ทำเป็นหลัก แต่จะสนใจทำงานเพื่อตอบสนองความต้องการพื้นฐานได้

2) ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety and Security Needs) ได้แก่ ความต้องการความปลอดภัยจากอันตราย เช่น ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความมั่นคงในงานตลอดจนความปลอดภัยจากความวิตกกังวลที่อาจเกิดขึ้นได้จากการทำงาน บุคลากรที่มีความต้องการความมั่นคงมองการทำงานว่ามีคุณค่า ในฐานะเป็นหลักประกันว่าจะทำให้ไม่ขาดแคลนการตอบสนองความต้องการพื้นฐานของตน

3) ความต้องการสังคม (Social or Belongingness Needs) ได้แก่ ความต้องการสังคมหรือความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งความต้องการมิตรภาพและความรัก และการเป็นส่วนหนึ่งของสังคมหรือที่ทำงาน บุคลากรที่ต้องการสังคมและความรักจะมองการทำงานว่ามีคุณค่าในการสร้างโอกาสที่จะมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น

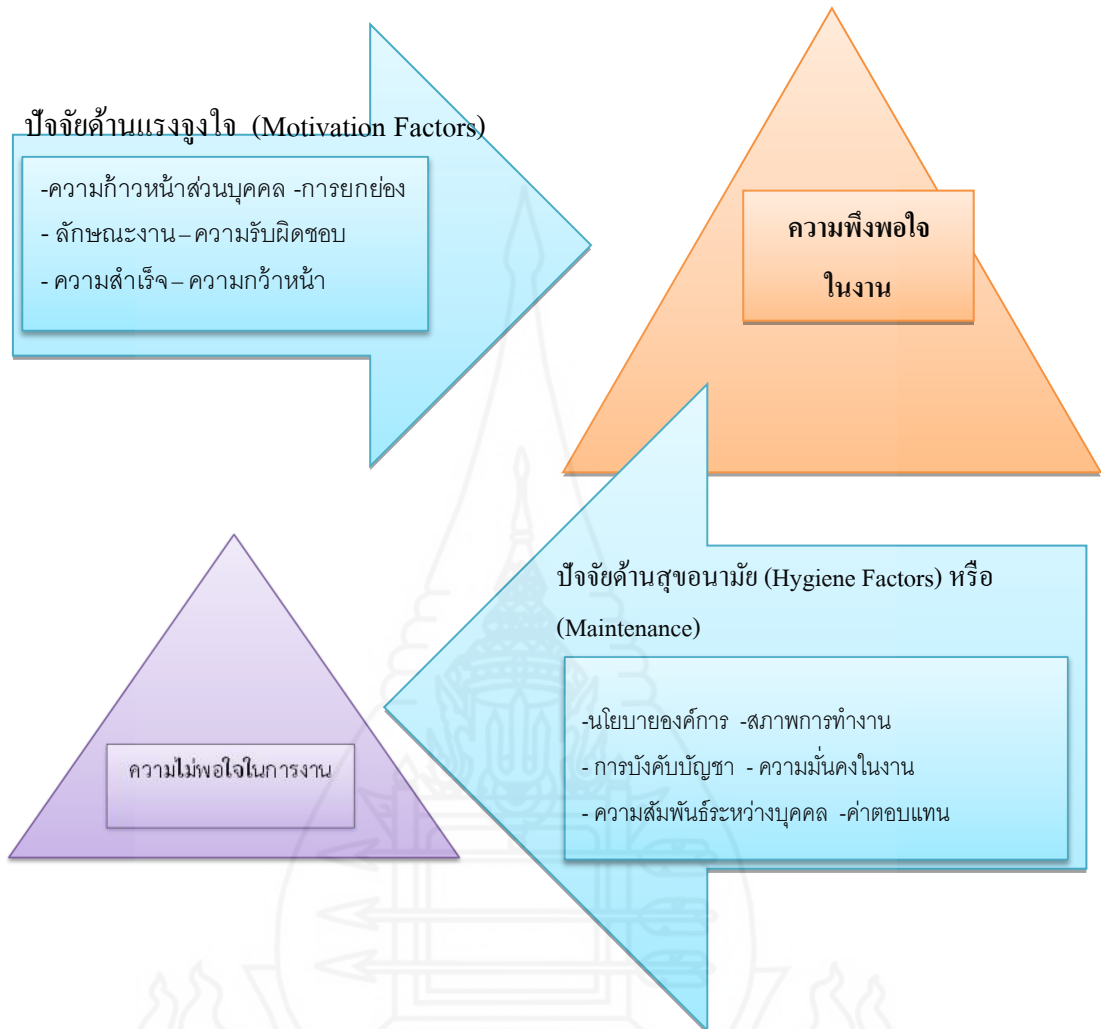
4) ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem Needs) ประกอบด้วย ความต้องการที่ตอบสนองความรู้สึกในคุณค่าของตนเอง ความต้องการให้ผู้อื่นยอมรับนับถือ และความต้องการได้รับการยกย่องสรรเสริญ มีชื่อเสียง เกียรติยศ โดยการสร้างผลสำเร็จของงานให้เกิดคุณค่าและชื่อเสียง บุคลากรที่มีความต้องการเกียรติยศหรือชื่อเสียงต้องการให้ผู้อื่นยอมรับในผลงาน และรับรู้ว่าเป็นผู้ที่มีความสามารถในการทำงาน

5) ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization Needs) ได้แก่ ความต้องการใช้ความพยายาม ทักษะ และศักยภาพสูงสุดที่มีอยู่ในตนเองให้เกิดผลสำเร็จตามที่นึกคิดหรือเป็นดังที่คาดหวัง ความต้องการความสำเร็จในชีวิตเป็นความต้องการสูงสุดที่มนุษย์คาดหวังและอาจเป็นไปได้ยาก และหากบุคคลใดบรรลุความต้องการขั้นนี้จะได้รับยกย่องว่าเป็นบุคคลพิเศษทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ Maslow สรุปได้ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 อธิบาย ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ Abraham Maslow

1.4 ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory)



ภาพที่ 2.2 แสดงทฤษฎีทฤษฎีสองปัจจัย ของ Frederick Herzberg

ทฤษฎีสองปัจจัย ของ Frederick Herzberg เป็นทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ถูกนำมาใช้ในการบริหารงานบุคคลขององค์กรเช่นเดียวกันกับ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ Abraham Maslow ทฤษฎีสองปัจจัยเป็นทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานที่เสนอแนะว่าความพึงพอใจในการทำงานประกอบด้วยสองแนวคิดคือ

1) แนวคิดที่มีขอบเขตมาจากความพึงพอใจ (Satisfaction) ไปยังความพึงพอใจ (Satisfaction) และได้รับอิทธิพลจากปัจจัยที่จูงใจ (Motivation Factor)

2) แนวคิดที่มีขอบเขตมาจากความไม่พึงพอใจ (Dissatisfaction) ไปยังความไม่มีความไม่พอใจ (no dissatisfaction) และได้รับอิทธิพลจากปัจจัยอนามัย (Hygiene Factor)

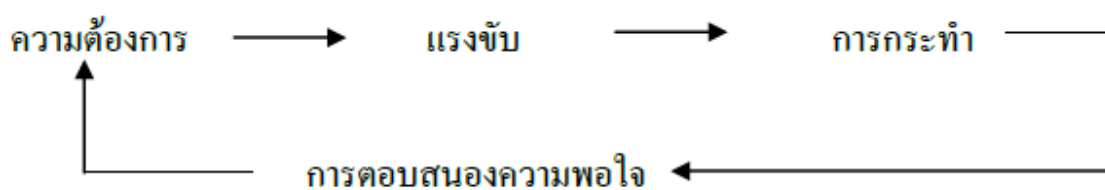
ทฤษฎี 2 ปัจจัยประกอบด้วย 1) ปัจจัยจูงใจหรือจูงใจ 2) ปัจจัยการรักษาหรือปัจจัยสุขอนามัย

สัญญา รอดโพธิ์ทอง (2547, น. 20) ได้อธิบายถึงทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two Factor Theory) เพิ่มเติมว่าองค์ประกอบทางด้านการจูงใจ ต้องมีค่าเป็นบวก จึงจะทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้น แต่ถ้าเป็นลบก็จะไม่ทำให้บุคคลไม่พึงพอใจในงานแต่อย่างใด ส่วนองค์ประกอบทางด้านสุขอนามัยนี้มีหน้าที่ค้ำจุน หรือบำรุงรักษาบุคคลให้มีความพึงพอใจในงานอยู่แล้ว แต่ควรรักษาให้อยู่ในระดับที่พอดี หากมีปัจจัยด้านนี้มากก็จะไม่จูงใจหรือกระตุ้นให้คนมาทำงานมากขึ้นแต่อย่างใด

กมลพร กัลยานมิตร (2559, น. 182) ได้อธิบายถึงทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two Factor Theory) ว่า ทฤษฎีสองปัจจัย ของ Frederick Herzberg ทำให้องค์กรสามารถจัดโครงสร้างองค์การ แผนการบริหารองค์การ และแผนบริหารงานบุคคลได้สอดคล้องกับนโยบายขององค์การ ทำให้บุคลากรมีความจงรักภักดีต่อองค์การมีแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้งานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตามวัตถุประสงค์ขององค์การได้

1.5 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเรื่องขวัญและกำลังใจ

ชนธรณ์ จีป็น (2550) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจว่า ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจ มีนักจิตวิทยา นักบริหารและนักวิชาการได้กล่าวไว้ หลายทฤษฎี เนื่องจากการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับพฤติกรรม โดยตรงทั้งบุคลากรในองค์กรและการบริหารบุคคล ทฤษฎีเป็นที่ยอมรับและนำมาใช้การมากได้แก่ ทฤษฎีเชิงความต้องการ (Need Theories) ซึ่งเน้นถึงความเข้าใจที่อยู่ภายในบุคคลที่เป็นสาเหตุให้ปฏิบัติงานในแนวทางบางอย่าง ทฤษฎีนี้มุ่งหาคำตอบว่าบุคคลพยายามตอบสนองความต้องการ อะไร อะไรเป็นแรงกระตุ้น อะไรเป็นแรงจูงใจให้ทำ ซึ่งมีแบบจำลองดังภาพที่ 2.3



ภาพที่ 2.3 แสดงทฤษฎีที่เกี่ยวข้อกับขวัญกำลังใจ

ที่มา: ธนธรรณ์ จีปิ่น (2550)

1.6 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Richard E. Walton)

ตามหลักการของ Richard E. Walton ซึ่งปรากฏในหนังสือ Criteria for Quality of Working life ได้แบ่งออกองค์ประกอบสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตไว้ 8 ประการ ดังนี้

1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่นๆ อย่างเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และต้องเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์การอื่นๆ ในประเภทเดียวกันด้วย

2) สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่ไม่เหมาะสม ซึ่งจะก่อให้เกิดสุขภาพไม่ดี โดยสิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ นั่นคือสภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

3) เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี (Development of Human Capacities) งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริง และรวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย การพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลในการทำงานนี้ เป็นกรให้ความสำคัญเกี่ยวกับการศึกษา อบรม การพัฒนาการทำงานและอาชีพของบุคคล เป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิต ซึ่งจะช่วยให้บุคคลสามารถทำหน้าที่ได้โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ มีความเชื่อมั่นในตนเอง

4) ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (growth and security) นอกจากงานจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตนเองให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่ๆ แล้ว ยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้า และมีความมั่นคงในอาชีพ มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น ตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของคน

5) ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (social integration) การทำงานร่วมกันเป็นการที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่า สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้ มีการยอมรับและร่วมมือทำงานด้วยดี และงานนั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นๆ รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม

6) ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (Constitutionalism) หมายถึง การบริหารจัดการที่ให้เจ้าหน้าที่/พนักงาน ได้รับสิทธิในการปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมายและแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกัน หรือเป็นการกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกัน ซึ่งวัฒนธรรมในองค์กรหรือหน่วยงานจะส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคลมีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพในการพูด มีความเสมอภาค

7) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม (the total life space) เป็นเรื่องของการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกองค์กรอย่างสมดุล นั่นคือ ต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป สามารถทำได้ด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม เพื่อหลีกเลี่ยงการที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

8) ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (social relevance) กิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่รับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งนับเป็นเรื่องที่สำคัญประการหนึ่งที่ผู้ปฏิบัติงานจะรู้สึกและยอมรับว่าองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้น มีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่างๆ ทั้งในด้านผลผลิต การจำกัดของเสีย การรักษาสภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน และเทคนิคด้านการตลาด (<https://www.tosh.or.th/index.php/blog/item/475-quality-of-working-life>) แปลมาจาก Walton, R. E. (1973) Quality of working life: What is it?. *Sloan Management Review*, 15, 12-18.

จากองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน ตามแนวคิด ทฤษฎี ของนักวิชาการ ที่กล่าวมาข้างต้น ผู้ศึกษาเห็นว่าแนวความคิดของ ริชาร์ด อี วอลตัน ที่กำหนดองค์ประกอบหรือ เกณฑ์ชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ประการ นั้น มีความครอบคลุมและเหมาะสมที่จะนำมาศึกษา และใช้เป็นเกณฑ์ชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มบริหารงานบุคคล ซึ่งเกณฑ์ ในการชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานประกอบด้วย

- 1) ผลตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม
- 2) สภาพการทำงานที่ดีมีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ
- 3) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน
- 4) โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล
- 5) การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน
- 6) สิทธิของพนักงาน
- 7) เวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว
- 8) ความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงานและองค์กร

1.7 ประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน

มีนักวิชาการได้กล่าวถึง ประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน ไว้หลายคน ดังนี้

แฮคแมน และ ซัทเทิล (Hackman and Suttle, 1977, p. 9 อ้างถึงใน ชีรสิทธิ์ สุขเจริญ, 2550, น. 26-27) ได้กล่าวถึง ประโยชน์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานจะมีผลต่อการทำงานอย่างมากมาย ได้แก่

- 1) ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตัวเอง
- 2) ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน (สร้างความพึงพอใจและมีส่วนร่วมในงาน)
- 3) ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร

นอกจากนี้ ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องของสุขภาพกายสุขภาพจิตช่วยให้เจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กร และยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก ลดอุบัติเหตุ และส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริการที่ดี ทั้งคุณภาพและปริมาณ

ชูสต์เลอร์ บูย์เทล และยังบลอด (Schuler, Beutell and Youngblood, 1989, p. 49 อ้างถึงใน อารี สังข์ศิลป์ชัย, 2548, น. 22) กล่าวสรุปถึงประโยชน์ของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า

- 1) เพิ่มความพึงพอใจในการทำงานเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงาน
- 2) ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นอย่างน้อยที่สุดก็เกิดจากอัตราการขาดงานที่ลดลง

3) ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นจากการที่พนักงานมีส่วนร่วมและสนใจงานมากขึ้น

4) ลดความเครียดอุบัติเหตุและความเจ็บป่วยจากการทำงาน ซึ่งจะส่งผลถึงการลดต้นทุนด้านค่ารักษาพยาบาล รวมถึงต้นทุนค่าประกันด้านสุขภาพการลดอัตราการเรียกร้องสิทธิจากการทำประกัน

5) ความยืดหยุ่นของกำลังคนมีมาก และความสามารถในการสลับเปลี่ยนพนักงานมีมากขึ้น ซึ่งเป็นผลจากความรู้สึกในการเป็นเจ้าขององค์การและการมีส่วนร่วมในการทำงานที่เพิ่มขึ้น

6) อัตราการสรรหาและคัดเลือกพนักงานดีขึ้น เนื่องจากความน่าสนใจเพิ่มขึ้นขององค์การ จากความเชื่อถือเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขององค์การ

7) ลดอัตราการขาดงานและการลาออกของพนักงาน โดยเฉพาะพนักงานที่ดี

8) ทำให้พนักงานรู้สึกสนใจงานมากขึ้น จากการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การให้สิทธิออกเสียงการรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน การเคารพสิทธิของพนักงาน

กรีนเบิร์ก และ บารอน (Greenberg and Baron, 1995, p. 647 อ้างถึงใน สุนันท์ ลิ้มรัตนพันธ์, 2553, น. 40) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานทำให้เกิดประโยชน์ที่ดี 3 ด้าน คือ

1) ผลโดยตรงในการเพิ่มความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน สร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ และลดอัตราการเปลี่ยนงาน

2) ทำให้ผลผลิตสูงขึ้น

3) เพิ่มประสิทธิผลขององค์การ (เช่น ในเรื่องผลกำไรที่เพิ่มขึ้น การบรรลุเป้าหมายขององค์การ)

วิทยา อินทร์สอน และสุรพงศ์ บางพาน (ที่มา: <http://www.thailandindustry.com/>) กล่าวไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานจะทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร เกิดวัฒนธรรมองค์กร เกิดขวัญกำลังใจ และเกิดผลดีในทางจิตวิทยาสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร โดยผู้เขียนสรุปประโยชน์ของการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานได้ดังนี้

1) ช่วยเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงาน

2) ให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น อย่างน้อยที่สุดก็เกิดจากอัตราการขาดงานที่ลดลง

3) ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นจากการที่พนักงานมีส่วนร่วมและสนใจงานมากขึ้น

4) ลดความเครียด อุบัติเหตุ และความเจ็บป่วยจากการทำงาน ซึ่งจะส่งผลถึง

- (1) การลดต้นทุนด้านค่ารักษาพยาบาล รวมถึงต้นทุนประกันด้านสุขภาพ
- (2) การลดอัตราการเรียกร้องสิทธิจากการประกัน จากปริมาณของการเบิกจ่ายลดลง

5) ความยืดหยุ่นของกำลังคนมีมาก และความสามารถในการสลับเปลี่ยนพนักงานมีมากขึ้น ซึ่งเป็นผลจากความรู้สึกในการเป็นเจ้าขององค์กร และการมีส่วนร่วมในการทำงานที่เพิ่มขึ้น

6) อัตราการสรรหาและคัดเลือกพนักงานดีขึ้น เนื่องจากความน่าสนใจเพิ่มขึ้นขององค์กร จากความเชื่อถือเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีต่อองค์กร

7) ลดอัตราการขาดงานและการลาออกของพนักงาน โดยเฉพาะพนักงานที่ดี

8) ทำให้พนักงานรู้สึกสนใจงานมากขึ้น จากการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การใช้สิทธิออกเสียง การรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน การเคารพในสิทธิของพนักงาน

9) ทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร เกิดวัฒนธรรมองค์กร เกิดขวัญกำลังใจ และเกิดผลดีในทางจิตวิทยาสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร

นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องสุขภาพกายสุขภาพจิต ช่วยให้เจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กร และยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออกจากงาน ลดอุบัติเหตุ และส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริหารที่ดีทั้งคุณภาพและปริมาณ

1.8 วิธีการสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน

มีนักวิชาการได้ กล่าวถึง วิธีการสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ไว้หลายคน ดังนี้

ณัฐพันธ์ เฆรนนท์ (2551, น. 111-112) อธิบายว่า การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน มีแนวโน้มที่จะเป็นประเด็นสำคัญที่มีความท้าทายต่อผู้บริหารในอนาคต เนื่องจากการจ้างงาน โดยเฉพาะแรงงานที่มีฝีมือ (Skill Worker) หรือแรงงานมีความรู้ (Knowledge Worker) ไม่สามารถกระทำได้จากทำให้เงินเดือนและสวัสดิการที่สูงเพียงด้านเดียว ในอนาคตกระแสแรงงานที่มีคุณภาพต้องการทำงานในองค์กรที่มีบรรยากาศเกื้อหนุนต่อความสำเร็จ และการสร้างนวัตกรรมตลอดจนต้องการความเป็นตัวของตัวเอง และใช้ชีวิตในด้านอื่นให้สมบูรณ์ เช่น การมีครอบครัวที่เป็นสุข การพักผ่อนที่เต็มที่ และการทำความเข้าใจในตนเองและสังคม เป็นต้น องค์กรจึงต้องดำเนินงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง มิใช่โครงการที่ทำความนิยมแบบครั้งเดียวเสร็จ ซึ่งต้องอาศัยบุคคลที่มีความรู้และความเข้าใจมาดำเนินการ โดยมีข้อเสนอแนะถึงขั้นตอนในการดำเนินงานดังต่อไปนี้

- บุคคล
- 1) ศึกษาสภาพแวดล้อมและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของ
 - 2) ทำความเข้าใจสถานะในปัจจุบันขององค์กร
 - 3) วางแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน
 - 4) ดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน
 - 5) ประเมินผลการดำเนินงาน

2. ข้อมูลทั่วไปของเทศบาลตำบลสันทรายหลวง

2.1 ประวัติความเป็นมา

เทศบาลตำบลสันทรายหลวงเดิมมีฐานะเป็นสุขาภิบาล และได้รับการประกาศจัดตั้งเป็นสุขาภิบาลตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการจัดตั้งสุขาภิบาลสันทรายหลวง อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ เมื่อวันที่ 10 ธันวาคม พ.ศ. 2499 และประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 74 ตอนที่ 7 ลงวันที่ 7 มกราคม พ.ศ. 2500 โดยได้ขยายเขตการปกครอง 2 ครั้ง

ต่อมาได้เปลี่ยนแปลงฐานะเป็น เทศบาลตำบล ตามพระราชบัญญัติเปลี่ยนแปลงฐานะของสุขาภิบาลเป็นเทศบาล พ.ศ. 2542 ตั้งแต่วันที่ 25 พฤษภาคม 2542 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 116 ตอนที่ 9ก ลงวันที่ 24 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2542 ปัจจุบันมีพื้นที่ 36 ตารางกิโลเมตร

2.1.1 สภาพทั่วไปทางกายภาพ

ลักษณะที่ตั้งเทศบาลตำบลสันทรายหลวงมีอาณาเขตติดต่อกับตัวอำเภอเมืองเชียงใหม่ สามารถเดินทางเข้าสู่ตัวอำเภอเมืองเชียงใหม่และอำเภอใกล้เคียงอย่างสะดวก และรวดเร็ว เนื่องจากพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบลุ่มซึ่งลาดชันจากแนวตะวันออกเฉียงเหนือ ลงไปทางตะวันตกเฉียงใต้ และมีระบบโครงข่ายถนนทั้งในส่วนถนนสายเชียงใหม่ – ดอยสะเก็ด ถนนสายสันทราย (สายเดิม) ถนนวงแหวนรอบกลางและถนนวงแหวนรอบนอกซึ่งผ่านในเขตเทศบาล จึงทำให้มีการขยายตัวของโครงการหมู่บ้านจัดสรรซึ่งเป็นเขตชุมชนที่อยู่อาศัยที่สำคัญที่อยู่ติดกับเขตอำเภอเมืองเชียงใหม่

2.1.2 วิสัยทัศน์เทศบาลตำบลสันทรายหลวง

"สันทรายสังคมดี สิ่งแวดล้อมดี คุณภาพชีวิตดี ประชาชนมีส่วนร่วม"

2.1.3 อาณาเขต

มีอาณาเขตติดต่อกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและอำเภอข้างเคียง ดังนี้
ทิศเหนือ ติดต่อกับ เทศบาลเมืองแม่โจ้ และเทศบาลตำบลป่าไผ่
ทิศใต้ ติดต่อกับ เทศบาลตำบลสันพระเนตร และเทศบาลตำบลหนองป่าครั่ง
(เขตอำเภอเมืองเชียงใหม่)

ทิศตะวันออก ติดต่อกับ เทศบาลตำบลเมืองเสี้ยน และเทศบาลตำบลสันนาเม็ง
ทิศตะวันตก ติดต่อกับ เทศบาลตำบลหนองจ่อม และเทศบาลตำบลฟ้าฮ่าม
(เขตอำเภอเมืองเชียงใหม่)

2.1.4 การแบ่งเขตการปกครอง

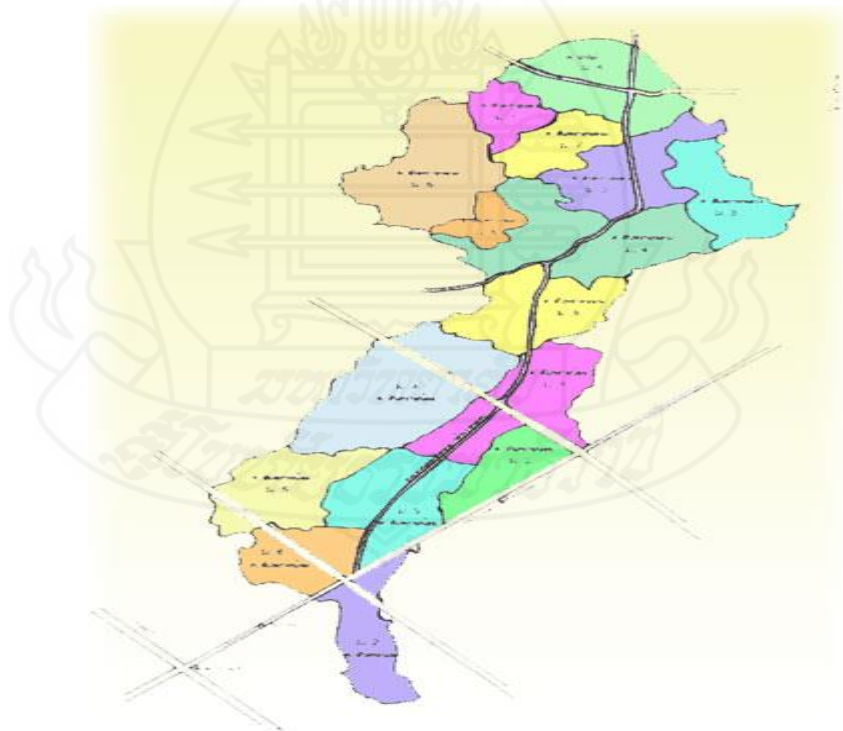
เทศบาลตำบลสันทรายหลวง มีเขตพื้นที่ความรับผิดชอบจำนวน 36 ตาราง
กิโลเมตร ครอบคลุมพื้นที่ 4 ตำบล มีจำนวนหมู่บ้าน 21 หมู่บ้าน ดังตารางที่ 2.1

ตาราง ที่ 2.1 การแบ่งเขตการปกครองของเทศบาลตำบลสันทรายหลวง

ตำบล	หมู่ที่	หมู่บ้าน
สันพระเนตร	2	- บ้านแม่คาว
สันทรายน้อย	1	- บ้านแม่ฮ้อยเหนือ
	2	- บ้านแม่ฮ้อยใต้
	3	- บ้านสันทรายมูล
	4	- บ้านสันคะยอม
	5	- บ้านโจ้
	6	- บ้านสันทรายทอง
	7	- บ้านสันคะยอมใต้
	8	- บ้านเด่นสันคะยอม
	9	- บ้านสันทรายน้อย
	10	- บ้านสันทรายเงิน

ตาราง ที่ 2.1 (ต่อ)

ตำบล	หมู่ที่	หมู่บ้าน
สันทรายหลวง	1	- บ้านทุ่งยาว
	2	- บ้านป่าลาน
	3	- บ้านข้าวแต่น
	4	- บ้านสันทรายหลวง
	5	- บ้านท่อ
	6	- บ้านสันป่าสัก
	7	- บ้านต้นซาง
	8	- บ้านป็นดก
	9	- บ้านสันทรายก้อม
ป่าไผ่	4	- บ้านป่าเหมือด



ภาพที่ 2.4 แผนที่แสดงแนวเขตของเทศบาลตำบลสันทรายหลวง

ที่มา: <http://sansailuang.go.th/home.php>

2.2 อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลสันทรายหลวง

2.2.1 เทศบาลตำบลสันทรายหลวง มีหน้าที่ต้องทำในเขตเทศบาลดังต่อไปนี้

- 1) รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
 - 2) ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ
 - 3) รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะรวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
 - 4) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
 - 5) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
 - 6) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
 - 7) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็กเยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ
 - 8) บำรุงศิลปจารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
 - 9) หน้าที่อื่น ๆ ตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล
- นอกจากนี้เทศบาลตำบลสันทรายหลวง อาจจัดทำกิจการใดๆ ในเขตเทศบาลตำบลสันทรายหลวง ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย ดังนี้

- 1) ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- 2) ให้มีโรงฆ่าสัตว์
- 3) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- 4) ให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- 5) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- 6) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้
- 7) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- 8) ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- 9) เทศพาณิชย์

2.2.2 เทศบาลตำบลสันทรายหลวง มีโครงสร้างการบริหารงาน ดังต่อไปนี้

- 1) สภาเทศบาลตำบลสันทรายหลวง ประกอบด้วย ประธานสภาเทศบาล รองประธานสภาเทศบาล เลขานุการสภาเทศบาล และสมาชิกสภาเทศบาล
- 2) คณะเทศมนตรี ประกอบด้วย นายกเทศมนตรี กับเทศมนตรีอื่นอีกสองคน
- 3) พนักงานเทศบาล มีปลัดเทศบาลเป็นผู้บังคับบัญชา

2.2.3 อำนาจหน้าที่ที่สำคัญของสภาเทศบาลตำบลสันทรายหลวง และคณะผู้บริหารตำบลสันทรายหลวง โดยสรุปดังต่อไปนี้

- 1) อำนาจหน้าที่ของสภาเทศบาลตำบลสันทรายหลวง
 - (1) พิจารณาและให้ความเห็นชอบร่างเทศบัญญัติ
 - (2) ควบคุมการปฏิบัติงานของคณะผู้บริหารเทศบาล ให้เป็นไปตามนโยบายและแผนพัฒนาเทศบาล
 - (3) ควบคุมการปฏิบัติงานของคณะผู้บริหารเทศบาล ให้เป็นไปตามระเบียบกฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง
- 2) อำนาจหน้าที่ของคณะผู้บริหารเทศบาลตำบลสันทรายหลวง
 - (1) รับผิดชอบงานนโยบายหรืองานอื่นใดที่กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หรือคำสั่งระบุไว้ให้เป็นหน้าที่ของคณะผู้บริหารเทศบาลโดยเฉพาะ
 - (2) ในการปฏิบัติงานของเทศบาลเกี่ยวกับการวินิจฉัยปัญหาและสั่งการให้ใช้หลักการแบ่งอำนาจและหน้าที่ตามลักษณะของเรื่อง ดังต่อไปนี้

ก) นายกเทศมนตรี

กำหนดนโยบายโดยไม่ขัดต่อกฎหมาย และรับผิดชอบในการบริหารราชการของเทศบาลให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับเทศบัญญัติ และนโยบาย โดยมีอำนาจสั่ง อนุญาต และอนุมัติเกี่ยวกับราชการของเทศบาล แต่งตั้งและถอดถอนรองนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี และเลขานุการนายกเทศมนตรี วางระเบียบเพื่อให้งานของเทศบาลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย รักษาการให้เป็นไปตามเทศบัญญัติ และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาลและกฎหมายอื่น

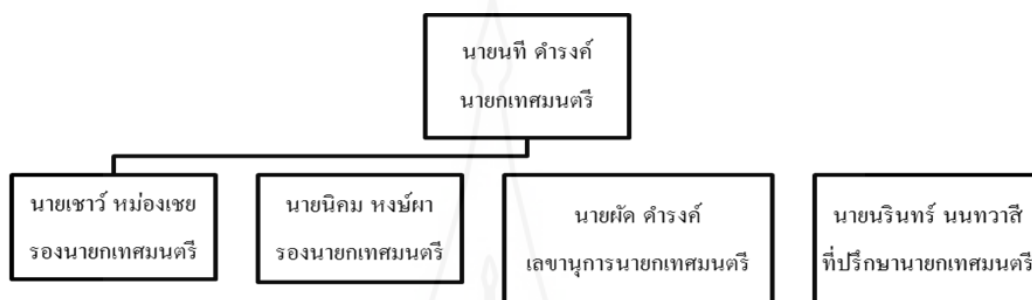
ข) รองนายกเทศมนตรี

ในกรณีที่นายกเทศมนตรีไม่อาจปฏิบัติราชการได้ ให้รองนายกเทศมนตรีตามลำดับที่นายกเทศมนตรีจัดไว้เป็นผู้รักษาราชการแทน ถ้าไม่มีรองนายกเทศมนตรีหรือมีแต่ไม่อาจปฏิบัติราชการได้ ให้ปลัดเทศบาลเป็นผู้รักษาราชการแทน

อำนาจในการสั่งการ การอนุญาต การอนุมัติ หรือการปฏิบัติราชการที่นายกเทศมนตรีจะพึงปฏิบัติหรือดำเนินการตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ข้อบัญญัติ เทศบัญญัติ หรือคำสั่งนั้น หรือมติของคณะรัฐมนตรี ในเรื่องใด ถ้ากฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ข้อบัญญัติ เทศบัญญัติ หรือคำสั่งนั้น หรือมติของคณะรัฐมนตรีในเรื่องนั้น ไม่ได้กำหนดในเรื่องการมอบอำนาจไว้เป็นอย่างอื่น

นายกเทศมนตรีอาจมอบอำนาจโดยทำเป็นหนังสือให้รองนายกเทศมนตรีเป็นผู้ปฏิบัติราชการแทนนายกเทศมนตรีก็ได้ แต่ถ้ามอบให้ปลัดเทศบาลหรือรองปลัดเทศบาลปฏิบัติราชการแทน ให้ทำเป็นคำสั่งและประกาศให้ประชาชนทราบ

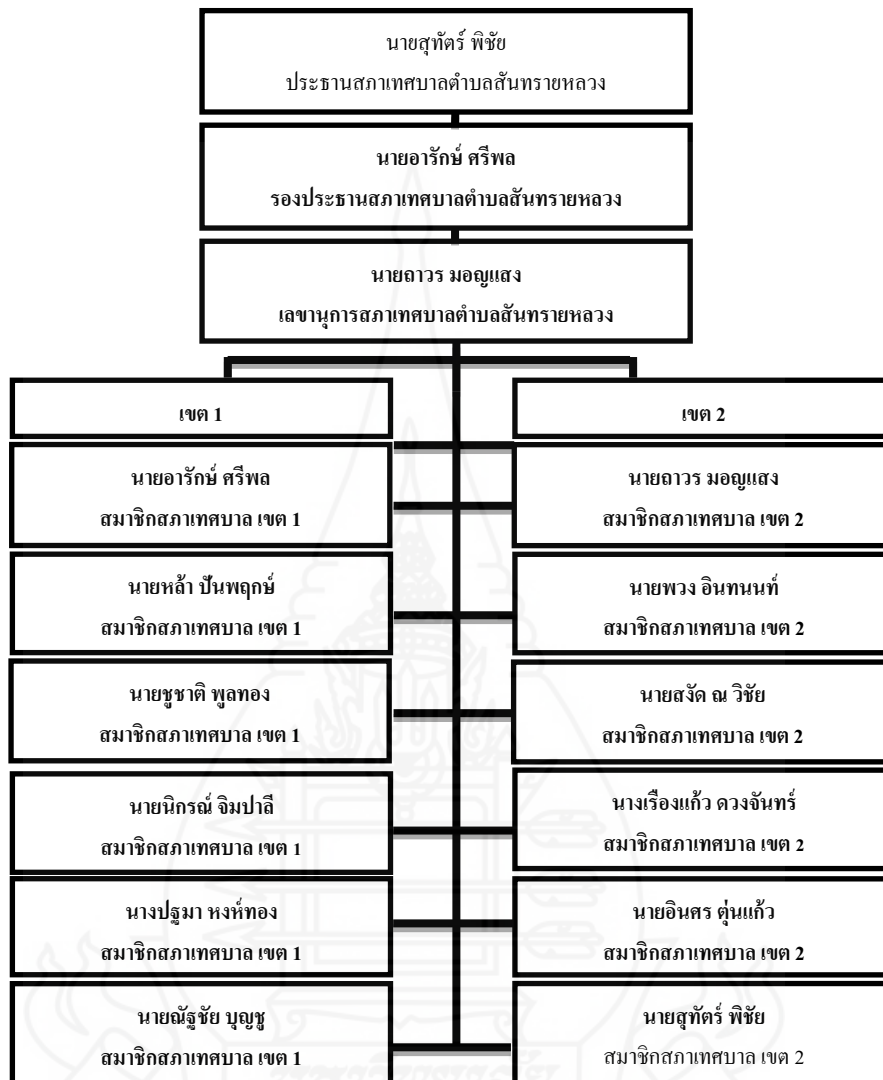
2.3 โครงสร้างการบริหารของเทศบาลตำบลสันทรายหลวง



ภาพที่ 2.5 แสดงโครงสร้างการบริหารของเทศบาลตำบลสันทรายหลวง

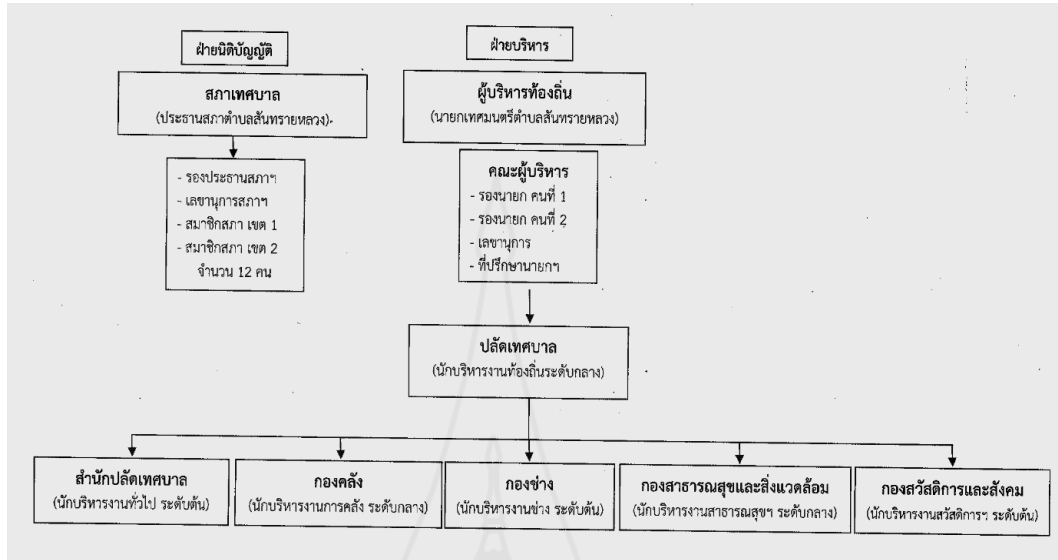


2.4 โครงสร้างสมาชิกสภาเทศบาลตำบลสันทรายหลวง



ภาพที่ 2.6 แสดงโครงสร้างสมาชิกสภาเทศบาลตำบลสันทรายหลวง

2.5 โครงสร้างส่วนราชการเทศบาลตำบลสันทรายหลวง



ภาพที่ 2.7 แสดงโครงสร้างส่วนราชการเทศบาลตำบลสันทรายหลวง

ที่มา: <http://sansaiuang.go.th/about.php?id=54>

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.1 งานวิจัยภายในประเทศ

จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่ามีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนี้

บุญจิรา ปั่นทอง (2546) ได้ศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา โดยจำแนกตาม เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทเงินจ้าง และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา โดยรวม ประชากรที่ใช้ศึกษา คือ บุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา จำนวน 170 คน ผลการศึกษาพบว่า 1) บุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา ที่มีเพศต่างกัน มีสถานภาพต่างกัน และมีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่ต่างกัน ไม่ว่าจะบุคลากรจะมีเพศชายหรือเพศหญิง มีสถานภาพ โสด สมรส หรือหย่าร้าง ตลอดจนมี

ระดับ การศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรีหรือสูงกว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่ต่างกัน
 2) บุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชาที่มีประเภทเงินจ้างต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ต่างกัน 3) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานโดยรวม แสดงว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทุกเพศ ทุกสถานภาพและทุกระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน

พันเอก ไพโรธพ์ วงศ์ชนะภัย (2554) ได้ศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กรมส่งกำลังบำรุงทหารบก” มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กรมส่งกำลังบำรุงทหารบก 2) เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กรมส่งกำลัง บำรุงทหารบก ระหว่างบุคลากรระดับต่ำกว่าสัญญาบัตรกับบุคลากรระดับสัญญาบัตร และศึกษา ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กรมส่งกำลังบำรุง ทหารบก โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows โดยใช้การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว ซึ่งสรุปผลการศึกษาดังนี้

1) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กรมส่งกำลังบำรุงทหารบก โดยภาพรวมมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสามารถเรียงลำดับคุณภาพชีวิตการทำงานแต่ละด้านจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ด้านการเป็นที่ยอมรับของสังคม ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ด้านการปฏิบัติงานที่สัมพันธ์หรือเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

2) การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กรมส่งกำลังบำรุงทหารบกเมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ช่วงอายุ สถานภาพการสมรส และจำนวน บุตร ธิดา ในการอุปการะเลี้ยง มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกตามระดับชั้นยศ และเพศ พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ-05

3) ข้อเสนอแนะ ควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนองค์ประกอบต่างๆ ทั้ง 8 ด้านของคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยเฉพาะด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยและด้านความสมดุลระหว่าง ชีวิตกับการทำงาน และควรคำนึงถึงบุคลากรที่มียศชั้นประทวนและบุคลากรเพศหญิง เพื่อให้บุคลากรกรมส่งกำลังบำรุงมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับที่ดีขึ้น

พีรวัฒน์ เกี่ยมยูร (2551) ได้ศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดเทศบาล ตำบลด่านสำโรง อำเภอเมืองสมุทรปราการ วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดเทศบาล ตำบลด่านสำโรง และศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัดเทศบาลตำบล ด่านสำโรง จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน การศึกษาคำแหน่ง และหน่วยงาน เพื่อนำผลการศึกษาคือคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรไปเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรให้ดีขึ้น และส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลด่านสำโรง มีระดับคุณภาพชีวิต ปานกลาง ($X = 3.11$) โดยเรียงจากน้อยไปหามาก ดังนี้ 1) ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ($X = 2.73$) 2) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ($X = 3.07$) 3) การปฏิบัติงานในสังคม ($X = 3.07$) 4) การพัฒนาความสามารถของบุคลากร ($X = 3.12$) 5) สิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ($X = 3.13$) 6) ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ($X = 3.25$) 7) ความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน ($X = 3.26$) และ 8) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ($X = 3.34$) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดเทศบาล ตำบลด่านสำโรง มีระดับคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สรุปได้ ดังนี้ (1) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลด่านสำโรง ในหน่วยงานกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีระดับคุณภาพต่ำที่สุด ($X = 2.90$) กองคลัง ($X = 3.11$) กองช่าง ($X = 3.18$) กองการศึกษา ($X = 3.19$) สำนักปลัดเทศบาล ($X = 3.26$) กองวิชาการและแผนงาน ($X = 3.34$) และกองสวัสดิการสังคม มีระดับคุณภาพชีวิตสูงสุด คือ ($X = 3.75$) (2) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลด่านสำโรง ในรายด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมอยู่ในระดับต่ำสุดทุกหน่วยงานบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลด่านสำโรง มีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะสรุปได้ คือ ควรมีการจัดสวัสดิการในด้านอาหารกลางวันให้พนักงานทุกคน จัดตั้งกองทุนกู้ยืมให้พนักงานจ้างทั่วไป และพนักงานจ้างตามภารกิจ จัดสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตรให้กับพนักงานที่ไม่สามารถเบิกตามระเบียบของข้าราชการได้ ส่งเสริมให้ประกอบอาชีพเสริม จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงาน ปรับปรุงสถานที่ภายนอกที่ทำงานให้มีบรรยากาศร่มรื่นพักผ่อนได้

กาญจนา บุญเพิ่มวิทยา พรทิพย์ พลอยวิสัย และสมพร ประดิษฐ์สร (2552) ได้ศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี” มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้ คือ บุคลากรสายสนับสนุน

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี จำนวน 193 ราย จำแนกเป็นข้าราชการ 23 ราย พนักงานมหาวิทยาลัย 10 ราย พนักงานราชการ 3 ราย ลูกจ้างประจำ 24 ราย ลูกจ้างชั่วคราว 133 ราย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม และการสัมภาษณ์เชิงลึกเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล คณะผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี โดยรวม 8 ด้าน ทุกด้านมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความหมายเชิงจิตวิทยาว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กรสูงสุด และด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอต่ำที่สุด คุณภาพชีวิตการทำงานด้านที่บุคลากรมีความพอใจ คือ ด้านการพัฒนาทักษะความสามารถของบุคคล ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับของสังคม ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงาน และด้านความภูมิใจในองค์กร คุณภาพชีวิตด้านที่บุคลากรไม่พอใจ คือ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ และด้านความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน สำหรับคุณภาพชีวิตด้านที่บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี มีทั้งความพอใจและไม่พอใจ คือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

มงคล ลาวรรณา (2551) ได้ศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร และศึกษาปัจจัยองค์การที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ทั้ง 8 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาผลการวิจัยรายด้านพบว่า ปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุคธรรมที่อยู่ในระดับมาก และปัจจัยด้านการบูรณาการทางสังคมอยู่ในระดับน้อย และปัจจัยองค์การ โดยรวมของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ อยู่ในระดับปานกลาง โดยแบ่งเป็นปัจจัยด้านโครงสร้างและปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตอยู่ที่ระดับปานกลาง และปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานกับปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตอยู่ที่ระดับน้อย และพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลคือ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เงินเดือน สถานภาพการสมรส สถานภาพบุคลากร ระดับซี และประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรไม่แตกต่างกัน โดยเพศและระดับตำแหน่งมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 และปัจจัยด้านองค์การมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของบุคลากรไม่แตกต่างกัน โดยปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ

คุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง ตามลำดับจากมากไปหาน้อย ยกเว้น ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับน้อย

ปิยรัตน์ ประทุมสินธุ์ (2553) ได้ศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน และศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม จำนวน 250 คน โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 154 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามปลายเปิดและปลายปิด แบบมาตราส่วนประมาณค่า สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency distribution) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และทดสอบสมมุติฐานโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) F-test กำหนดระดับนัยสำคัญของการทดสอบที่ระดับ .05 ผลการวิจัยพบว่า

1) ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม จังหวัดนครพนม จำนวน 8 ด้าน โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ใน ระดับปานกลาง และจำแนกเป็นรายด้านพบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง 1 ด้าน คือ ด้านความภูมิใจในองค์กร และอยู่ในระดับปานกลาง 7 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค ด้านสภาพที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานด้านความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงานและช่วงเวลาที่ได้พักผ่อนมีความเป็นส่วนตัว ด้านความก้าวหน้า ด้านรายได้ และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ และด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม จังหวัดนครพนม ที่มีอายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน พบว่า

(1) บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม ที่มีอายุแตกต่างกัน โดยรวม มีความคิดเห็นแตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านรายได้ และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ และด้านความก้าวหน้า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

(2) บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน โดยรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า ด้านสภาพที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้าน โอกาสพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน และด้านการบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันเลย

(3) บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนมที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน โดยรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า แตกต่างกัน 1 ด้าน คือ ด้านความภาคภูมิใจในองค์การ

3) ข้อเสนอแนะ จากการศึกษาที่มีความจำเป็นต้องแก้ไขปรับปรุงมากที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงานซึ่งภายในองค์กรยังพบปัญหาความขัดแย้งทำให้การปฏิบัติงานไม่คล่องตัว ในบางครั้งผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กรอย่างต่อเนื่องและสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาให้ยิ่งขึ้น รวมทั้งให้ความสำคัญกับชีวิตความเป็นอยู่ของบุคลากรในองค์กรมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นค่าตอบแทนสวัสดิการต่างๆ รวมทั้งการดูแลเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชาอย่างจริงจัง เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนมต่อไป

อภิขยา อ่วมเจริญ (2548) ได้ศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมธนารักษ์กระทรวงการคลัง (พระราม 6)” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กรมธนารักษ์ กระทรวงการคลัง (พระราม 6) จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างคือข้าราชการกรมธนารักษ์ (ถนนพระราม 6) จำนวน 172 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลได้แก่แบบสอบถาม ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบด้วยค่า t-test ANOVA และเปรียบเทียบรายคู่โดยใช้วิธีของ เชฟเฟ

ผลการศึกษาพบว่า

1) กลุ่มตัวอย่างในการศึกษารุ่นนี้ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 69.77 อายุ ระหว่าง 36-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.07 สถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 52.33 วุฒิการศึกษา ระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 58.14 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 16-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.81 เงินเดือน 15,001-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 38.37

2) คุณภาพชีวิตของบุคลากรกรมธนารักษ์ กระทรวงการคลัง (ถนนพระราม6) ในภาพรวมทั้ง 8 ด้าน อยู่ในระดับปานกลางค่าเฉลี่ย 2.81 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .62 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยอันดับแรกคือ ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม รองลงมาคือ ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน การพัฒนา

ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน คุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน บทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุล และค่าตอบแทน ที่เพียงพอและเป็นธรรมเป็นอันดับสุดท้าย

ศรัณญา ชัยแสง (2545) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร และหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับเงินเดือน รายได้พิเศษ และการพัฒนาตนเองกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ กลุ่มประชากรเป็นบุคลากรในคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จำนวน 260 คน

ผลการศึกษา พบว่า 1. บุคลากรของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง (ร้อยละ 2.35 - 3.69) คิดเป็นร้อยละ 55.8 โดยกลุ่มข้าราชการ สาย ก. มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับสูง และกลุ่มบุคลากรอื่นๆ มีระดับคุณภาพชีวิตในระดับปานกลาง 2. คุณภาพชีวิตการทำงานด้าน โอกาสได้รับการพัฒนาและการใช้ความสามารถส่วนบุคคล ด้านสิทธิส่วนบุคคล และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า มีคะแนนในระดับสูง (ร้อยละ 62.151.5 และ 70.3) ส่วนในด้านอื่นๆ มีคะแนนอยู่ในระดับปานกลาง 3. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ และระดับเงินเดือนมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.468 11 และ 0.566) ส่วนรายได้พิเศษ และการได้รับการพัฒนาตนเอง ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน และจากการวิเคราะห์จำแนกหมู่ของคุณภาพชีวิตการทำงานสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานได้ ร้อยละ 44.8

อัญญาณี ยศคำลือ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมที่ดินที่ปฏิบัติงาน ณ ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ 80 พรรษาฯ” มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมที่ดินฯ (2) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมที่ดินฯ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ (3) เสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของบุคลากรกรมที่ดินที่ปฏิบัติงาน ณ ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ 80 พรรษาฯ ผลการศึกษาพบว่า (1) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในกรมที่ดินสังกัดส่วนกลางในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด มี 3 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม และเพียงพอ ด้านสภาพการทำงานที่ความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และด้านธรรมนุญในองค์กร รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล และด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ตามลำดับ (2) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในกรม

ที่คนสังกัดส่วนกลาง คือ ด้านสภาพการทำงานที่ความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการบูรณาการด้านสังคม ด้านธรรมาภิบาลในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่น และด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม และ (3) ข้อเสนอแนะแนวทางเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของบุคลากรกรมที่ดินที่ปฏิบัติงาน ณ ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ 80 พรรษาฯ คือ ควรปรับค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับตำแหน่งและภาระงานที่ได้รับมอบหมาย ควรจัดโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แก่บุคลากรอย่างเหมาะสม เช่น ด้านความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน องค์กรควรให้ความสำคัญกับบุคลากรที่ปฏิบัติงานมานาน และควรจัดกิจกรรมเพื่อให้บุคลากรเกิดความรักใคร่สามัคคี

ศิริลักษณ์ ศิริแก้ว (2558) ได้ศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมทางหลวงชนบท กรณีศึกษากรมทางหลวงชนบท กรุงเทพมหานคร” มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมทางหลวงชนบท ที่ปฏิบัติงาน ณ กรมทางหลวงชนบท กรุงเทพมหานคร (2) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมทางหลวงชนบท ที่ปฏิบัติงาน ณ กรมทางหลวงชนบท กรุงเทพมหานคร จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล (3) ศึกษาแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมทางหลวงชนบท ที่ปฏิบัติงาน ณ กรมทางหลวงชนบท กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า (1) บุคลากรกรมทางหลวงชนบท กรณีศึกษากรมทางหลวงชนบท กรุงเทพมหานครมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความเป็นประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคม อยู่ในระดับสูง รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและปลอดภัย ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานและด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอตามลำดับ (2) บุคลากรกรมทางหลวงชนบท กรณีศึกษากรมทางหลวงชนบท กรุงเทพมหานคร ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ศาสนา สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน และตำแหน่งงาน แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมแตกต่างกันเมื่อมีอายุราชการ และหน่วยงานที่สังกัด แตกต่างกัน (3) แนวทางการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมทางหลวงชนบท คือ ควรเพิ่มสวัสดิการ นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดให้กับบุคลากรเพื่อลดค่าครองชีพ และควรมีการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (career path) สำหรับบุคลากรของหน่วยงานและผลักดันให้แผนดังกล่าวเกิดเป็นรูปธรรม

อภิชา อ่วมเจริญ (2548) ได้ศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมชนารักษ์กระทรวงการคลัง (ถนนพระราม 6)” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมชนารักษ์กระทรวงการคลัง (พระราม 6) จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างคือ ข้าราชการกรมชนารักษ์ (ถนนพระราม 6) จำนวน 172 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลได้แก่แบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า 1. กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 69.77 อายุ ระหว่าง 36-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.07 สถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 52.33 วุฒิกิจการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 58.14 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 16-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.81 เงินเดือน 15,001-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 38.37 2. คุณภาพชีวิตของบุคลากรกรมชนารักษ์ กระทรวงการคลัง (ถนนพระราม 6) ในภาพรวมทั้ง 8 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 2.81 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .62 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลางโดยอันดับแรกคือ ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม รองลงมาคือ ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน การพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงานด้านวิชาชีพโดยในหน่วยงาน คุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน บทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุล และค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมเป็นอันดับสุดท้าย 3. ผลการทดสอบสมมติฐาน คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล ด้านอายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เงินเดือน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

สุเนตร นามโคตร (2553) ได้ศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จำนวน 200 คน ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา ในภาพรวมทั้ง 8 ด้าน อยู่ระดับปานกลางปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.19 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.002

เดชกฤษรัฐ วนาทรัพย์ดำรง (2553) ได้ศึกษาเรื่อง “แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรบริษัท อเมริกันอินเตอร์เนชชั่นแนลแอสซัวร์รันส์ จำกัด อำเภอเมืองจังหวัดขอนแก่น” มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาสภาพปัญหาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรบริษัท อเมริกันอินเตอร์เนชชั่นแนลแอสซัวร์รันส์ จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น (2) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรบริษัท อเมริกันอินเตอร์เนชชั่นแนลแอสซัวร์รันส์ จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น โดยใช้วิธีการศึกษาแบบผสมผสานระหว่าง

การวิจัยเชิงปริมาณและคุณภาพ สภาพปัญหาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร 8 ด้าน ได้แก่ ด้านรายได้และค่าตอบแทน ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงาน โดยรวมมีปัญหาในระดับมาก ที่มีค่าเฉลี่ย 3.71 ด้านที่มีปัญหามากที่สุด คือ ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง รองลงมาคือ ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงาน ด้านรายได้และค่าตอบแทน ที่มีค่าเฉลี่ย 3.96, 3.92, 3.91, 3.87, 3.81 และ 3.54 ตามลำดับ และด้านที่มีปัญหาน้อยที่สุดคือ ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน ที่มีค่าเฉลี่ย 3.42 และ 3.22 ตามลำดับ

วีรพงศ์ แจ่มกระจ่าง (2558) ได้ศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุง” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุง และเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุง จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพการสมรส ในทั้ง 4 มิติ ได้แก่ มิติการทำงาน มิติส่วนบุคคล มิติสังคม และมิติเศรษฐกิจ กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุงจำนวน 40 คน ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุง ภาพรวม อยู่ในระดับดีมาก ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุงพบว่า บุคลากรที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพสมรส ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

ชนะจิต บุญดีระเจริญ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเขาวงกต มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเขาวงกต และเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเขาวงกต จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพการปฏิบัติงาน ในทั้ง 4 มิติ ได้แก่ มิติการทำงาน มิติส่วนบุคคล มิติสังคม และมิติเศรษฐกิจ ประชากรที่ใช้ในการเก็บข้อมูลทั้งสิ้น 26 คน ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 36-40 ปี มีสถานภาพสมรส จบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีสถานภาพการปฏิบัติงานเป็นพนักงานส่วนตำบล ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเขาวงกต ภาพรวมพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร อยู่ในระดับมากที่สุด

ณภัทร ฉายแก้ว (2551) ได้ศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี และระดับบรรยากาศองค์กรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี ประชากรที่ใช้ในการศึกษา มีจำนวนทั้งสิ้น 146 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง และบรรยากาศองค์กรมีระดับสูงเช่นเดียวกัน

ชนนาถ รอดอยู่ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี และเพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้ ผลการศึกษาพบว่า การสำรวจระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก

ธงไทย สมเกียรติกุล (2553) ได้ศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติด” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติด รวมทั้งเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติดที่มีความแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยข้อมูลที่ได้จากการศึกษาสามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรในลำดับต่อไป ผลการศึกษาพบว่า 1) ส่วนราชการภายในที่แตกต่างกัน แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมที่แตกต่างกัน นอกจากนี้ยังพบว่าส่วนราชการภายในที่แตกต่างกันแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง ความเจริญเติบโตและมั่นคงในงาน ธรรมเนียมในองค์กรความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อส่วนรวมต่างกัน 2) ระดับอายุที่แตกต่างกันแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม สำหรับสถานภาพการจ้างงานที่แตกต่างกันแสดงความคิดเห็นแตกต่างกันในด้านความเจริญเติบโตและมั่นคงในงาน สำหรับประเภทของตำแหน่งและระดับพบว่า ประเภทตำแหน่งที่แตกต่างกันแสดงความคิดเห็นแตกต่างกันในด้านธรรมเนียมในองค์กร และระดับในตำแหน่ง ประเภทวิชาการที่แตกต่างกันแสดงความคิดเห็นแตกต่างกันในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ส่วนระดับรายได้ที่แตกต่างกันแสดงความคิดเห็นแตกต่างกันในด้านค่าตอบแทนที่

เพียงพอและเป็นธรรม และด้านธรรมเนียมในองค์กร 3) เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับของตำแหน่งในประเภททั่วไป และระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันของกลุ่มตัวอย่างแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน ทั้งคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมและคุณภาพชีวิตในการทำงานรายด้าน

ณัฐฉิณี เวียงไชย (2557) ได้ศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านตาก” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านตาก โดยใช้แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) ของ Walton โดยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านตาก จำนวน 122 ราย ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 54.92 มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 58.20 ส่วนใหญ่มีอายุ 31 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.52 ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับ ม.ปลาย/ปวช. คิดเป็นร้อยละ 27.05 มีอายุการทำงานต่ำกว่า 11 ปี คิดเป็นร้อยละ 79.51 มีตำแหน่งเป็นลูกจ้างชั่วคราว คิดเป็นร้อยละ 65.57 และส่วนใหญ่มีระดับเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 67.21 โดยมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลบ้านตากมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านจังหวะชีวิตในระดับมาก ส่วนด้านที่เหลืออยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยดังนี้ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถ ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ จากการศึกษาวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านตาก จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า ผู้ที่มีสถานภาพการสมรส และระดับเงินเดือนที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับที่ต่างกัน

กมลพร กัลยาณมิตร (2559) ได้ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจ 2 ปัจจัย พลังสู่ความสำเร็จ” บทคัดย่อสรุปดังนี้การที่องค์กรใดจะบรรลุถึงเป้าหมายแห่งความสำเร็จได้นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรอันเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งในบรรดาทรัพยากรการบริหารที่เรียกย่อว่า 4Ms ได้แก่ คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ การบริหาร แม้ว่าการกำหนดลักษณะงานและเป้าหมายผลงานจะมีส่วนช่วยให้บุคลากรปฏิบัติงานให้เป็นไปตามผลที่คาดหวังได้ แต่หากบุคลากรมี “แรงจูงใจ” ในการทำงานแล้ว ย่อมทำให้บุคลากรมีความตั้งใจ กระตือรือร้นในการทำงานเพิ่มมากขึ้น เพราะแรงจูงใจเป็นเสมือนแรงขับ ที่ซ่อนอยู่ภายในจิตใจของบุคลากร ช่วยขับเคลื่อนพลังในการทำงานให้รุกไปข้างหน้า มุ่งต่อความสำเร็จขององค์กร ดังเช่น ทฤษฎีแรงจูงใจที่มีชื่อเสียง

คือ ทฤษฎี 2 ปัจจัย ของเฟรเดริก เฮอร์ซเบิร์ก ได้เสนอไว้ว่าบุคลากรในองค์กรจะทำงานมีประสิทธิภาพสูงนั้น มีแรงจูงใจด้านใดที่จะช่วยเสริมแรงในการทำงานให้เพิ่มขึ้น ซึ่งทฤษฎี 2 ปัจจัย ประกอบด้วย (1) ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน และ (2) ปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน

3.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่ามีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนี้

Chandranshu Sinha, D.Phil (2012) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน” จากองค์กรของประเทศอินเดีย การศึกษาได้สำรวจปัจจัยคุณภาพของประสบการณ์ชีวิตการทำงานในองค์กร การศึกษามุ่งเน้นไปที่พนักงาน 100 คน ที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับกลางในองค์กรต่างๆ ค่าอัลฟาของครอนบาคของแบบสอบถาม คือ 0.862 และสหสัมพันธ์เพียร์สันเท่ากับ 0.924 ($p < 0.001$) การวิเคราะห์ปัจจัยขององค์ประกอบ “คุณภาพของประสบการณ์ในชีวิตการทำงานนำไปสู่ 3 ปัจจัยจากองค์กรต่างๆ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่เกิดขึ้นใหม่ 3 ประการ ได้แก่ (1) “การวางแผนความสัมพันธ์และการดำรงอยู่ของความสัมพันธ์” (2) “การวางแผนอนาคตและความเป็นมืออาชีพ” และ (3) “การกำหนดทิศทางด้วยตนเองและเชิงระบบ” ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าปัจจัยเหล่านี้มีบทบาทสำคัญในการตอบสนองความต้องการของพนักงานและวิธีการที่ระดับผู้บริหารระดับกลางได้รับการให้คุณค่าและใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่เป็นเอกลักษณ์และเลียนแบบไม่ได้ ภายในระบบเทคนิคทางสังคมของพวกเขา เพื่อกระตุ้นให้เกิดขึ้นที่ดี

Zulkarnain Amin (2013) ได้ศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กรบริการสาธารณะของอินโดนีเซีย” การศึกษาในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ในการศึกษาเพื่อ (1) ศึกษาบทบาทของการพัฒนาอาชีพและปัจจัยส่วนบุคคลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน (2) ตรวจสอบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริการสาธารณะ (3) คาดการณ์ผลลัพธ์ในชีวิตการทำงาน โดยใช้แบบสอบถามแจกให้กับพนักงาน 429 คนที่ทำงานในองค์กรบริการสาธารณะ 5 แห่งในเมดานประเทศอินโดนีเซีย ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาอาชีพมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน นอกจากนี้ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น อายุของพนักงาน เพศ ระดับการศึกษา อายุราชการและสถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่า การพัฒนาอาชีพและปัจจัยส่วนบุคคลสามารถยกระดับคุณภาพชีวิตของพนักงาน ซึ่งผลของการวิจัยได้นำไปสู่ความเข้าใจหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับวิธีการที่ผู้บริหารสามารถพยายามที่จะเพิ่มคุณภาพชีวิตการทำงาน ในความต้องการของพนักงานและความต้องการขององค์กร

KA WAI CHAN, THOMAS A. WYATT (2007) ได้ศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงาน: กรณีศึกษาของพนักงานในเซี่ยงไฮ้ของประเทศจีน” คุณภาพชีวิตในการทำงาน: การศึกษาของพนักงานในเซี่ยงไฮ้ ประเทศจีน การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน (QWL: Richard E. Walton) ในประเทศจีน ในแง่ความพึงพอใจของแต่ละคนในชีวิตในการทำงานของพนักงานและความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานว่า ชีวิตการทำงานของพวกเขาตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน 8 ประการ ของพนักงานอย่างไรและความพึงพอใจของความต้องการของแต่ละคนในชีวิตการทำงานส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานความมุ่งมั่น ความตั้งใจในการทำงาน และความพึงพอใจในชีวิตและความเป็นอยู่ทั่วไปอย่างไร มีการแจกและทำการรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมด 319 จาก 8 องค์กรในเซี่ยงไฮ้ประเทศจีน โดยผลการตรวจสอบสมมติฐานเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ ผลลัพธ์ยืนยันสมมติฐานเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่าง QWL ที่รับรู้และตัวแปรตามทั้งหมด ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุดสำหรับคุณภาพชีวิตการทำงานมี 4 ประการ (1) การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมเพียงพอ (2) และสุขภาพและความปลอดภัย (3) มีการแบ่งเวลาที่เหมาะสมระหว่างเวลางานกับครอบครัว (4) การได้รับการยอมรับและชื่นชมในผลงานของตน

Renato Borges (2017) ได้ศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานการประเมินแบบจำลองของ Richard E. Walton พร้อมการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง” วัตถุประสงค์ของการศึกษานี้ เพื่อวิเคราะห์ความสอดคล้องของเครื่องมือสำหรับการประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานที่เสนอโดย Walton (1973) บนพื้นฐานของการ (1) ได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม (2) สภาพการทำงานที่ปลอดภัย (3) การใช้ความสามารถโอกาส (4) การรวมตัวทางสังคม และ (5) การปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญในที่ทำงาน (6) งานในชีวิตส่วนตัวที่เหมาะสม (7) ความมั่นคงในอาชีพ (8) และความเกี่ยวข้องทางสังคมและความสำคัญของมิตินการทำงาน ดังนั้นการวิจัยภาคสนามจึงดำเนินการโดยการสำรวจกับพนักงานสถาบันการศึกษาระดับสูง 518 คนในเมืองของรัฐ มีนัสเซไรส์ ประเทศบราซิล ดังนั้นจึงทำการวิเคราะห์สมการ โครงสร้างโดยใช้วิธี (PLS) ผลการวิจัยพบว่า การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม สภาพการทำงานสภาพการทำงานที่ปลอดภัย การปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญในที่ทำงาน และส่วนตัวที่เหมาะสม สอดคล้องในแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานการประเมินแบบจำลองของ Richard E. Walton

Luciana da Silva Timossi, Bruno Pedroso, Antonio Carlos de Francisco, Luiz Alberto Pilatti (2008) ได้ศึกษาเรื่อง “การประเมินคุณภาพชีวิตการทำงาน: การปรับตัวจากโมเดล QWL ของวอลตัน(Richard E. Walton)” โดยมีข้อสมมติฐานคือ โมเดลนี้อาจไม่ใช่เครื่องมือที่เหมาะสมสำหรับประชากรที่มีระดับการศึกษาต่ำเมื่อไม่เข้าใจเกณฑ์การประเมินอาจส่งผลให้

คำตอบกลับเป็นซ้ำ วัตถุประสงค์ของการศึกษาคือการเสนอการปรับตัวจากแบบจำลองของวอลตัน ซึ่งกำหนดเกณฑ์โดยถอดความในรูปแบบคำถามและขนาดของคำตอบถูกแปลงเป็นมาตราส่วน Likert โดยแบ่งเป็น 5 ระดับความเห็น การตรวจสอบความสอดคล้องภายในของเครื่องมือทำได้จาก ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคซึ่งค่าที่ได้คือ 0.96 ผลลัพธ์ดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความสอดคล้องที่สูงมากกับเครื่องมือที่นำมาใช้ สรุปได้ว่าการปรับตัวจากแบบจำลองของวอลตันที่เสนอในการศึกษานี้ช่วยให้สามารถใช้คำถามที่ชัดเจนยิ่งขึ้นและระดับคำตอบที่ใช้เป็นการช่วยให้ วัตถุประสงค์และเกณฑ์ในการประเมินของโมเดลชัดเจนมากขึ้นในการประยุกต์ใช้กับผู้ที่มีการ ศึกษาค่าต่ำแสดงให้เห็นว่า จะได้รับผลลัพธ์ที่เชื่อถือได้โดยไม่ต้องเปลี่ยนเกณฑ์และวัตถุประสงค์ ของเครื่องมือดั้งเดิม

Seyed Mohammad Mirkamali, Fatemeh Narenji Thani (2011) ได้ศึกษาเรื่อง “การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน (QWL) ของคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยเตหะราน (UT) และ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีชาร์ฟ (SUT.)” วัตถุประสงค์ของการศึกษาคือเพื่อกำหนดคุณภาพชีวิต การทำงาน (QWL) ของคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยเตหะรานและมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีชาร์ฟ การใช้วิธีการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์โดยมีคณาจารย์ จำนวน 150 คน ตามตำแหน่งทางวิชาการของพวกเขา ได้รับการคัดเลือกโดยพิจารณาจากวิธีการจำแนกตามการจัดประเภทและเปรียบเทียบ ความถูกต้อง ของโครงสร้างและการเลือกได้ดำเนินการบนเครื่องมือที่กำหนด ข้อมูลที่รวบรวมได้วิเคราะห์ โดยใช้ T Test ผลการศึกษาระบุว่า A) คณาจารย์ของทั้ง UT และ SUT อยู่ในสภาพ QWL ที่ไม่ เอื้ออำนวย B) ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในระดับ QWL ระหว่างคณาจารย์ของทั้งสอง มหาวิทยาลัย อย่างไรก็ตาม ด้านการบูรณาการทางสังคมและสามัคคี ในการเปรียบเทียบระหว่าง ประชากรทั้งสอง มีความแตกต่างกันเล็กน้อย ในทางที่แตกต่างออกไปคือคณาจารย์ของ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีชาร์ฟ (SUT.) มีการบูรณาการทางสังคมและความสามัคคี ในระดับสูงเมื่อ เทียบกับคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยเตหะราน (UT)

Luiz Cyrillo Aquino Campos, Adriano Mendonça Souza (2006) ได้ศึกษาเรื่อง “การศึกษาหลักเกณฑ์ของ Richard E. Waltonคุณภาพชีวิตการทำงานของวอลตัน(Richard E. Walton) โดยใช้การวิเคราะห์หลายรูปแบบในองค์กรทางทหาร” การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดตัวแปรที่สำคัญกว่าในคุณภาพชีวิตการทำงานโดยการวิเคราะห์หลายตัวแปรโดยใช้เกณฑ์ ของ วอลตัน งานวิจัยนี้มีเหตุผลเนื่องมาจากความกังวลที่เพิ่มขึ้นของกองทัพบราซิลเกี่ยวกับการ บริหารงานที่มีคุณภาพและการขาดข้อมูลทางเทคนิคในด้านนี้ งานวิจัยนี้ใช้กลุ่มตัวอย่าง คือ เจ้าหน้าที่ของกองทัพจากบราซิลตอนใต้ แบบสอบถามทั้ง 26 ข้อ ได้รับการพัฒนาโดยใช้เกณฑ์ของ Walton สถิติเชิงพรรณนาพื้นฐานทำการวิเคราะห์เบื้องต้น การวิเคราะห์หลายตัวแปรนำไปสู่การ

สอบถามปัจจัยหลักและเพื่อลดตัวแปร การวิเคราะห์กลุ่มแบบต่อเนื่องทำให้สามารถจัดกลุ่มตัวแปรตามความใกล้เคียงกัน ซึ่งส่งผลให้มีโมเดลตัวแปร 15 ตัว มีการวิเคราะห์ปัจจัยและปัจจัยหลัก 5 ประการ ถูกดึงออกมาด้วยเปอร์เซ็นต์สะสม 66 เปอร์เซ็นต์ ของความแปรปรวนที่อธิบายการคำนวณส่วนที่เหลือ ได้พิสูจน์ถึงความสามารถในการยอมรับของโมเดล การวิจัยสรุปว่าการสอบถามด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน การลดมิติ มีความสำคัญอย่างยิ่งและชี้ให้เห็นตัวแปรที่ต้องจัดลำดับความสำคัญ การวิเคราะห์หลายตัวแปรแสดงให้เห็นว่า ตัวแปร 26 ตัว สามารถลดลงเป็นโมเดล ปัจจัย 5 ประการที่ยอมรับได้



บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษา “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร เทศบาลตำบลสันทรายหลวง อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่” ในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้วิธีการแบบสำรวจ (Survey Research) ซึ่งมีวิธีดำเนินการศึกษาโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลและมีขั้นตอนในการศึกษา ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้
5. ระยะเวลาในการศึกษา

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษานี้มีประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ดังนี้

1.1 ประชากร คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลสันทรายหลวง อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ ทั้งหมด โดยแยกประเภทตามส่วนราชการที่ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลสันทรายหลวง ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชากร บุคลากรที่ปฏิบัติงานใน เทศบาลตำบลสันทรายหลวง อำเภอ
สันทราย จังหวัดเชียงใหม่

ส่วนราชการที่ปฏิบัติงาน	จำนวนบุคลากร	รวม
สำนักปลัด	36	36
กองคลัง	14	14
กองสวัสดิการ	3	3
กองช่าง	35	35
กองสาธารณสุข	53	53
รวมจำนวนบุคลากรทั้งสิ้น		141 คน

ที่มา: เทศบาลตำบลสันทรายหลวง ข้อมูล ณ เดือน เมษายน 2563

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ตัวแทนบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลสันทรายหลวง
อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้การคำนวณ
เปอร์เซ็นต์ โดยผู้ศึกษาตั้งเกณฑ์กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างไว้ ร้อยละ 90 ของประชากรทั้งหมด
เพื่อความถูกต้องของการศึกษา โดยมีสูตร ดังนี้

$$\frac{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด} \times \text{ค่าร้อยละที่ต้องการ}}{100}$$

แทนค่า

$$= \frac{141 \times 90}{100} = 126$$

กลุ่มตัวอย่างที่ได้ คือ 126 คน

จากการแทนค่าตามสูตรข้างต้น ทำให้ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 126 คน
ในการศึกษาครั้งนี้ จึงใช้กลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลสันทรายหลวง
อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 126 คน

ขั้นตอนการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

เมื่อทราบขนาดของกลุ่มตัวอย่างแล้ว ลำดับต่อไปผู้ศึกษาดำเนินการสุ่มตัวอย่างเพื่อใช้ในการศึกษาโดยเลือกใช้หลักความน่าจะเป็น (Probability Sampling) ซึ่งใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) สุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ เพื่อหาสัดส่วนที่เหมาะสมของกลุ่มตัวอย่างตามจำนวนประชากรของแต่ละกลุ่ม (ประเภทอัตราค่าจ้าง) ซึ่งมีสูตร ดังนี้

$$\frac{\text{(จำนวนตัวอย่างทั้งหมด } X \text{ จำนวนประชากรของแต่ละกลุ่ม)}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

จำนวนประชากรทั้งหมด

เมื่อแทนค่าตามสูตรข้างต้น ทำให้ได้กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นสัดส่วนที่เหมาะสมของแต่ละกลุ่มสำหรับใช้ในการศึกษา ดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 จำนวนตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

ส่วนราชการที่ปฏิบัติงาน	จำนวนประชากร	จำนวนตัวอย่าง
สำนักปลัด	36	32
กองคลัง	14	12
กองสวัสดิการ	3	2
กองช่าง	35	31
กองสาธารณสุข	53	47
รวมจำนวนบุคลากรทั้งสิ้น	141	124

*ผู้ศึกษา จึงเลือกขนาดกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 90% ของประชากร คือ 126 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

2.1 ลักษณะเครื่องมือ

การศึกษาในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ผู้ศึกษาได้กำหนดเครื่องมือในการศึกษา ได้แก่ แบบสอบถาม 1 ชุด ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ ส่วนราชการที่ปฏิบัติงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ณ เทศบาลตำบลสันทรายหลวง อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ ระดับตำแหน่ง เป็นคำถามลักษณะปลายปิดแบบเลือกตอบ รวมจำนวน 8 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเพื่อวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในเทศบาลตำบลสันทรายหลวง อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ โดยแบ่งออกเป็น 8 ด้าน ตามแนวคิดของ Richard E. Walton ได้แก่ ผลตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอ และยุติธรรม สภาพการทำงานที่ดีมีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน สิทธิของพนักงาน เวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว และความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงานและองค์กร เป็นคำถามลักษณะปลายปิด รวมจำนวน 40 ข้อ โดยลักษณะคำตอบเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยได้กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนในการตอบแบบสอบถาม ดังนี้

ระดับ 1 หมายถึง น้อยที่สุด

ระดับ 2 หมายถึง น้อย

ระดับ 3 หมายถึง ปานกลาง

ระดับ 4 หมายถึง มาก

ระดับ 5 หมายถึง มากที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลสันทรายหลวง อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ ลักษณะคำถามเป็นแบบปลายเปิด (Open Ended)

ตารางที่ 3.3 โครงสร้างของแบบสอบถาม (อ้างอิงจาก : เพชรพิบูล เหลาทอง น.38-41)

ตัวแปร	ตัวบ่งชี้	แบบสอบถาม
ปัจจัยส่วนบุคคล		
	1. เพศ	ส่วนที่ 1 ข้อที่ 1
	2. อายุ	ส่วนที่ 1 ข้อที่ 2
	3. สถานภาพ	ส่วนที่ 1 ข้อที่ 3
	4. ระดับการศึกษา	ส่วนที่ 1 ข้อที่ 4
	5. รายได้ต่อเดือน	ส่วนที่ 1 ข้อที่ 5
	6. ส่วนราชการที่ปฏิบัติงาน	ส่วนที่ 1 ข้อที่ 6
	7. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	ส่วนที่ 1 ข้อที่ 7
	8. ระดับตำแหน่ง	ส่วนที่ 1 ข้อที่ 8
ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร เทศบาลตำบลสันทรายหลวง อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่		
1. ผลตอบแทนในการทำงาน ที่เพียงพอและยุติธรรม	1. การกำหนดรายได้และค่าตอบแทน เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 1
	2. การจ่ายค่าตอบแทนเหมาะสมกับ ความทุ่มเท และความศาะ	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 2
	3. สวัสดิการต่างๆ มีความเพียงพอ ความต้องการขั้นพื้นฐาน	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 3
	4. รายได้ในแต่ละเดือนเพียงพอสำหรับ ค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 4
	5. เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ยุติธรรม	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 5
2. สภาพแวดล้อมการทำงาน ที่ดีและความปลอดภัย	6. ได้เชิญแพทย์มาตรวจสุขภาพ ประจำปี	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 6
	7. อุปกรณ์เครื่องใช้ต่างๆ ที่มีคุณภาพ และไม่เป็นอันตรายต่อการทำงาน	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 7
	8. ความใส่ใจต่อความปลอดภัยภายใน สถานที่ทำงาน	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 8
	9. จัดสถานที่ทำงานและอุปกรณ์ เป็นระเบียบและปลอดภัย	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 9

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

ตัวแปร	ตัวบ่งชี้	แบบสอบถาม
	9. จัดสถานที่ทำงานและอุปกรณ์ เป็นระเบียบและปลอดภัย	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 9
	10. มีความพร้อมและมีมาตรการ ป้องกันอุบัติเหตุหรือวินาศภัย	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 10
3. ความมั่นคงและ ความก้าวหน้าในการทำงาน	11. สนับสนุนให้มีความก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่การงาน	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 11
	12. การพิจารณาความดี ความชอบ ด้วยความยุติธรรม	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 12
	13. มีความมั่นคงในอาชีพ	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 13
	14. มีการปรับเปลี่ยนตำแหน่งงาน ภายในหน่วยงาน	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 14
	15. การย้ายสับเปลี่ยนงานคำนึงถึง ความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 15
4. โอกาสในการพัฒนา ความรู้ความสามารถของ บุคคล	16. จัดส่งบุคลากรไปอบรม เพื่อพัฒนา การทำงานด้านต่างๆ อยู่เสมอ	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 16
	17. สนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาส ศึกษา ต่อในระดับที่สูงขึ้น	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 17
	18. เปิดโอกาสให้เข้าร่วมการฝึกอบรม	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 18
	19. ใช้ความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 19
	20. ส่งเสริมและสนับสนุนให้นำ ความคิดใหม่ๆ มาใช้ในการพัฒนางาน อยู่เสมอ	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 20

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

ตัวแปร	ตัวบ่งชี้	แบบสอบถาม
5. การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน	21. ความเสมอภาคในการทำงานและ มีอิสระในการแสดงความคิดเห็น	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 21
	22. เกียรติและเคารพความคิดเห็นของ พนักงานเจ้าหน้าที่เพื่อการทำงาน ร่วมกันเป็นทีม	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 22
	23. จัดให้มีกิจกรรมเสริมสร้าง ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 23
	24. มุ่งเน้นเสริมสร้างความสามัคคี เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 24
	25. จัดประชุมเพื่อพัฒนาการทำงาน ร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 25
6. สิทธิของพนักงาน	26. ความเสมอภาคหรือ ความเท่าเทียมกันในการทำงาน	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 26
	27. รับฟังความคิดเห็น	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 27
	28. การตัดสินใจ	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 28
	29. ความเป็นธรรม	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 29
	30. ประเมินการปฏิบัติงาน ตามระเบียบแบบแผนที่กำหนดไว้	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 30
7. เวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว	31. เวลาพักผ่อนอย่างเพียงพอ	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 31
	32. เวลาในการทำงาน ครอบคลุม สังคม และเวลาส่วนตัว	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 32
	33. อุปสรรคในการดำเนินชีวิต ครอบคลุม	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 33
	34. ภาระการทำงานทำให้เกิดปัญหา เกี่ยวกับสุขภาพและจิตใจ	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 34
	35. เวลาการทำงานที่เหมาะสม	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 35

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

ตัวแปร	ตัวบ่งชี้	แบบสอบถาม
8. ความเป็นประโยชน์ต่อ สังคมของงานและองค์การ	36. การยอมรับว่ามีความสำคัญต่อ สังคมโดยรวม	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 36
	37. ทักษะที่ดีต่อหน่วยงานที่ท่าน ทำงานอยู่	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 37
	38. การจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ ต่อสังคม	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 38
	39. ความรับผิดชอบต่อสังคม มีการจัด ให้บริการต่างๆ ให้แก่ประชาชน อย่างมีคุณภาพ	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 39
	40. นโยบายให้บุคลากรร่วมกันรณรงค์ ประหยัดพลังงาน	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 40

2.2 การสร้างและทดสอบเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้วิธีการแบบสำรวจ (Survey Research) ในครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร เทศบาลตำบลสันทรายหลวง อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ โดยมีขั้นตอนการสร้างแบบสอบถาม ดังนี้

2.2.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ข้อมูลจากเอกสาร ตำราวิชาการ จากวรรณกรรมต่างๆ ตลอดจนผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่จะศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างกรอบแนวคิดของการศึกษา และการสร้างแบบสอบถาม

2.2.2 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น ไปขอรับคำปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษา (รองศาสตราจารย์กิตติพงษ์ เกียรติวัชรชัย) จากนั้นจึงนำมาปรับปรุงและแก้ไข

2.2.3 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content validity) เพื่อให้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ นิยามคำศัพท์ และกลุ่มประชากร หลังจากนั้นทำการประมวลความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item – Objective Congruence: IOC) ของแต่ละข้อคำถาม โดยใช้สูตร (วรรณดี แสงประทีปทอง, 2562, น. 37-38) ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

ซึ่งสรุปได้ดังนี้

$\sum R$ = ผลรวมของคะแนนทั้งหมดของผู้เชี่ยวชาญ

N = จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

R = ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ โดยที่

ข้อคำถามแต่ละข้อมีความสอดคล้องหรือไม่ มีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ให้คะแนน +1 เมื่อแน่ใจว่า ข้อคำถามหรือข้อความวัดตรงตามวัตถุประสงค์

ให้คะแนน 0 เมื่อไม่แน่ใจว่า ข้อคำถามหรือข้อความวัดตรงตามวัตถุประสงค์

ให้คะแนน -1 เมื่อแน่ใจว่า ข้อคำถามหรือข้อความวัดไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

จากผลการวิเคราะห์เลือกหาคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ซึ่งถือว่าเป็นข้อคำถามที่อยู่ในเกณฑ์ความตรงเชิงเนื้อหาที่ใช้ได้ ผลการวิเคราะห์เลือกหาคำถามที่มีค่า IOC จากผลของผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ความสมบูรณ์ และความครอบคลุมของเนื้อหา โดยสรุปภาพรวม ค่า IOC เท่ากับ 0.94 จึงนำไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่าง

2.2.4 ทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้กับบุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่น เพื่อทดสอบหาความเชื่อมั่น (Reliability) จำนวน 30 ตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรในสำนักงานเขตสุขภาพที่ 1 กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 30 คน และนำข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม เพื่อมาหาค่าความเชื่อมั่น ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) โดยใช้สูตรครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.966

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูล 2 แหล่ง ดังนี้

3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่รวบรวมได้จากการเก็บข้อมูลภาคสนาม ด้วยแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 126 คน ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาครบ จำนวน 126 ฉบับ คิดเป็น 100%

3.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่ค้นคว้ามาจากหนังสือ วารสาร สิ่งพิมพ์ วิทยานิพนธ์ งานวิจัย เอกสารฐานข้อมูล บทความ และเว็บไซต์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาที่กำลังดำเนินการ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้

4.1 การเตรียมข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์

เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับมาแล้ว นำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบความครบถ้วน สมบูรณ์ หลังจากนั้นนำข้อมูลทั้งหมดเข้ารหัส (Coding) เพื่อนำมาประมวลผล และทำการวิเคราะห์ ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

4.2 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัย ใช้สถิติในการวิเคราะห์ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ส่วนราชการที่ปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง จะดำเนินการ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ด้านผลตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอ และยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและความปลอดภัย ด้านความมั่นคงและ ความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล ด้านการ บูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิของพนักงาน ด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมและองค์กร โดยใช้การหาค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (Standard Deviation) T-Test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) โดยใช้สถิติ F-Test เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงาน

ส่วนที่ 3 ใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ในการ วิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษารวบรวมคะแนนทั้งหมดเพื่อหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้วยการ อิงเกณฑ์ซึ่งแบ่งระดับออกเป็น 5 ระดับตามวิธีการคำนวณความกว้างของชั้นดังนี้

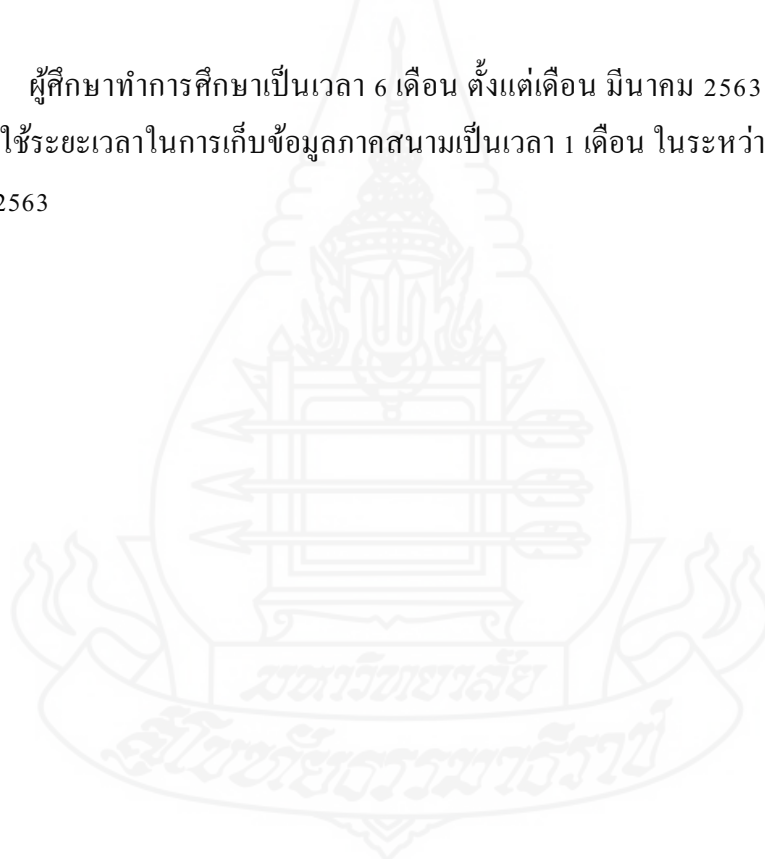
$$\begin{aligned} \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

ซึ่งสามารถแปลความหมายคะแนนของคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนี้
คะแนนเฉลี่ย ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน

4.21 – 5.00	คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูงมาก
3.41 – 4.20	คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง
2.61 – 3.40	คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับต่ำ
1.00 – 1.80	คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับต่ำมาก

5. ระยะเวลาในการศึกษา

ผู้ศึกษาทำการศึกษาเป็นเวลา 6 เดือน ตั้งแต่เดือน มีนาคม 2563 ถึงเดือน กรกฎาคม 2563 และใช้ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลภาคสนามเป็นเวลา 1 เดือน ในระหว่างเดือน พฤษภาคม – มิถุนายน 2563



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษา เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลสันทรายหลวง อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยในครั้งนี้ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ เน้นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือหลักในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นตัวแทนของบุคลากรเทศบาลตำบลสันทรายหลวง อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 126 คน จากประชากรทั้งหมด 141 คน โดยเก็บข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็น และปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร เทศบาลตำบลสันทรายหลวง อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ ตลอดจนปัญหา และเสนอแนะแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลสันทรายหลวง อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ ให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ โดยผู้ศึกษานำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของข้อมูล เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษาและสมมติฐานการศึกษาตามที่ได้ตั้งไว้แล้วนั้น จากนั้นจึงนำข้อมูลมาวิเคราะห์ผล และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการบรรยายประกอบตาราง (Tables) และการพรรณนาบรรยาย (Descriptive Data Analysis) ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการหาจำนวน และค่าร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลสันทรายหลวง อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ 8 ด้าน วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ส่วนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร เทศบาลตำบลสันทรายหลวง อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ และระดับตำแหน่ง ใช้สถิติการทดสอบค่า t-test ส่วนอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ส่วนราชการที่ปฏิบัติงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ใช้และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) โดยใช้สถิติ F-Test เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงาน

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัญหาและข้อเสนอแนะ

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ในส่วนนี้ เป็นข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นบุคลากรเทศบาลตำบลสันทรายหลวง อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ โดยเก็บรวบรวมได้จากแบบสอบถามในส่วนที่ 1 มีกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 126 คน จากการวิเคราะห์ข้อมูล มีผลการวิเคราะห์ที่จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ส่วนราชการที่ปฏิบัติงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง สามารถแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคล

คุณลักษณะส่วนบุคคล		จำนวน (คน) (n = 126)	ร้อยละ
เพศ			
ชาย		72	57.1
หญิง		54	42.9
อายุ			
ไม่เกิน 30 ปี		57	45.2
31 - 40 ปี		34	27.0
41 - 50 ปี		24	19.0
51 -60 ปี		11	8.7
สถานภาพสมรส			
โสด		74	58.7
สมรส		50	39.7
หย่า/แยกกันอยู่		2	1.6
หม้าย		0	0

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน) (n = 126)	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
มัธยมศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่า	6	4.8
มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า	6	4.8
อนุปริญญา/ปวส.	42	33.3
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	69	54.8
ปริญญาโทหรือเทียบเท่า	3	2.4
ปริญญาเอกหรือเทียบเท่า	0	0
รายได้ต่อเดือน		
ไม่เกิน 10,000 บาท	102	81.0
10,001 - 20,000 บาท	20	15.9
20,001-30,000 บาท	4	3.2
30,001-40,000 บาท	0	0
40,001 บาทขึ้นไป	0	0
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน		
ไม่เกิน 10 ปี	110	87.3
11-20 ปี	13	10.3
21-30 ปี	3	2.4
31 ปีขึ้นไป	0	0
ส่วนราชการที่ปฏิบัติงาน		
สำนักปลัดเทศบาล	32	25.4
กองคลัง	12	9.5
กองช่าง	32	25.4
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	48	38.1
กองสวัสดิการและสังคม	2	1.6
อื่นๆ	0	0

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน) (n = 126)	ร้อยละ
ระดับตำแหน่ง		
ผู้บริหาร/หัวหน้าฝ่าย/หัวหน้ากองงาน	4	3.2
ผู้ปฏิบัติงาน	122	96.8

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นบุคลากรกลุ่มบริหารงานบุคคล จำนวน 145 คน มีรายละเอียด ดังนี้

เพศ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 57.1 และเพศหญิง จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 42.9

อายุ พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุ ไม่เกิน 30 ปี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 45.2 รองลงมา คือ มีระหว่างอายุ 31-40 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 27.0 และมีอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 19.0 และมีอายุระหว่าง 51-60 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 8.7 ตามลำดับ

สถานภาพสมรส พบว่า ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 58.7 รองลงมา มีสถานภาพสมรส จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 39.7 และน้อยที่สุด มีสถานภาพหย่า/แยกกันอยู่ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.6 สถานภาพหม้าย ไม่มี

ระดับการศึกษา ส่วนใหญ่เป็นการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 54.8 รองลงมาเป็นการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส. จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 33.3 และ การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่า/มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 9.6 และน้อยที่สุดคือการศึกษาระดับปริญญาโทหรือเทียบเท่า จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.4 การศึกษาระดับปริญญาเอก ไม่มี

รายได้ต่อเดือน พบว่า ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 81.0 รองลงมา คือ 10,001-20,000 บาท จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 15.9 และ น้อยที่สุดคือ 20,001-30,000 บาท จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.2 30,001-40,000 บาท ไม่มี 40,000 บาทขึ้นไป ไม่มี

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน พบว่า ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ไม่เกิน 10 ปี จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 87.3 รองลงมาคือ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 11-20 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 10.3 และน้อยที่สุด 21-30 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.4 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 31 ปีขึ้นไป ไม่มี

ส่วนราชการที่ปฏิบัติงาน พบว่า มากที่สุดคือ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 38.1 รองลงมาคือสำนักปลัดเทศบาล/กองช่าง จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 50.8 และกองคลัง จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 9.5 และกองสวัสดิการและสังคม จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.6 ตามลำดับ

ระดับตำแหน่ง พบว่า ส่วนใหญ่เป็นผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 96.8 และผู้บริหาร/หัวหน้าฝ่าย/หัวหน้ากองงาน จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.2

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร เทศบาลตำบล สันทรายหลวง อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่

ข้อมูลที่น่ามาใช้ในการวิเคราะห์ในส่วนนี้ เป็นความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากร เทศบาลตำบลสันทรายหลวง อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ มีกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 126 คน โดยเก็บรวบรวมได้จากแบบสอบถามในส่วนที่ 2 ได้แก่ ผลตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและความปลอดภัย ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน สิทธิของพนักงาน เวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว และความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงานและองค์กร สามารถแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) มีรายละเอียดดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลสันทรายหลวง อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.05	1.116	ปานกลาง
2. สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและปลอดภัย	3.28	0.994	ปานกลาง
3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน	3.09	0.933	ปานกลาง
4. โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล	3.10	1.010	ปานกลาง
5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	3.16	1.027	ปานกลาง
6. สิทธิของพนักงาน	3.04	1.044	ปานกลาง
7. เวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว	3.15	0.743	ปานกลาง
8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงานและองค์กร	3.43	0.954	สูง
รวม	3.16	0.977	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.2 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลสันทรายหลวง อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ ในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.16$) เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้านแล้วพบว่า ระดับความเป็นจริงอยู่ในระดับสูง มีเพียงด้านเดียวคือ ด้านประโยชน์ต่อสังคม ($\bar{X} = 3.43$) ส่วนที่เหลืออยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและปลอดภัย ($\bar{X} = 3.28$) ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ($\bar{X} = 3.16$) ด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว ($\bar{X} = 3.15$) ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล ($\bar{X} = 3.10$) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ($\bar{X} = 3.09$) ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($\bar{X} = 3.05$) และด้านสิทธิของพนักงาน ($\bar{X} = 3.04$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลสันทรายหลวง อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่ ยุติธรรมและเพียงพอ

ข้อ	การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	ระดับความเห็น		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
1.	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดรายได้และค่าตอบแทน เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ตามตำแหน่งหน้าที่ และปริมาณงานที่รับผิดชอบ	3.15	1.138	ปานกลาง
2.	หน่วยงานของท่านมีการจ่ายค่าตอบแทน เหมาะสม กับความทุ่มเท และความอดสาหะของท่าน	3.03	1.046	ปานกลาง
3.	สวัสดิการต่างๆ ที่หน่วยงานของท่านกำหนด มีความเพียงพอต่อความจำเป็นขั้นพื้นฐาน	3.12	1.065	ปานกลาง
4.	เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมและเพียงพอ ต่อค่าใช้จ่าย ตามภาวะเศรษฐกิจและการครองชีพในปัจจุบัน	2.91	1.145	ปานกลาง
5.	เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมและยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกัน	3.04	1.185	ปานกลาง
รวม		3.05	1.116	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.3 พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลสันทรายหลวง อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านผลตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.05$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ส่วนใหญ่บุคลากรเทศบาลตำบลสันทรายหลวง อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ มีความคิดเห็นว่า หน่วยงานของท่านมีการกำหนดรายได้และค่าตอบแทน เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ตามตำแหน่งหน้าที่ และปริมาณงานที่รับผิดชอบ มากที่สุด ($\bar{X} = 3.15$) รองลงมา คือ สวัสดิการต่างๆ ที่หน่วยงานกำหนดมีความเพียงพอต่อความจำเป็นขั้นพื้นฐาน ($\bar{X} = 3.12$) และเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมและยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกัน ($\bar{X} = 3.04$) และหน่วยงานมีการจ่ายค่าตอบแทน เหมาะสมกับความทุ่มเท และความอดสาหะ ($\bar{X} = 3.03$) เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมและเพียงพอต่อค่าใช้จ่าย ตามภาวะเศรษฐกิจและการครองชีพในปัจจุบัน ($\bar{X} = 2.91$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลสันทรายหลวง อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ที่ดีและปลอดภัย

ข้อ	สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและปลอดภัย	ระดับความเห็น		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
6.	หน่วยงานของท่านมีการตรวจสอบสภาพประจำปีทุกปีอย่างสม่ำเสมอ	3.00	1.186	ปานกลาง
7.	หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์เครื่องใช้ต่างๆ ที่มีคุณภาพและไม่เป็นอันตรายต่อการทำงาน	3.40	0.648	ปานกลาง
8.	หน่วยงานของท่านให้ความใส่ใจต่อความปลอดภัยภายในสถานที่ทำงาน	3.39	0.888	ปานกลาง
9.	หน่วยงานของท่านมีการจัดสถานที่ทำงานและอุปกรณ์ในการทำงานอย่างเป็นระเบียบช่วยในการทำงานได้สะดวก รวดเร็วและปลอดภัย	3.32	0.936	ปานกลาง
10.	หน่วยงานมีการเตรียมความพร้อมและมีมาตรการป้องกันอุบัติเหตุ หรือวินาศภัย	3.30	0.967	ปานกลาง
รวม		3.28	0.925	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.4 พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลสันทรายหลวง อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและปลอดภัย ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.28$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ส่วนใหญ่บุคลากรเทศบาลตำบลสันทรายหลวง อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ มีความคิดเห็นว่า หน่วยงานมีอุปกรณ์เครื่องใช้ต่างๆ ที่มีคุณภาพและไม่เป็นอันตรายต่อการทำงาน มากที่สุด ($\bar{X} = 3.40$) รองลงมาคือ หน่วยงานให้ความใส่ใจต่อความปลอดภัย ภายในสถานที่ทำงาน ($\bar{X} = 3.39$) และหน่วยงานมีการจัดสถานที่ทำงานและอุปกรณ์ ในการทำงานอย่างเป็นระเบียบช่วยในการทำงานได้สะดวก รวดเร็วและปลอดภัย ($\bar{X} = 3.32$) และหน่วยงานมีการเตรียมความพร้อมและมีมาตรการป้องกันอุบัติเหตุหรือวินาศภัย ($\bar{X} = 3.30$) และน้อยที่สุดคือหน่วยงานมีการตรวจสอบสภาพประจำปีทุกปีอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.00$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลสันทรายหลวง อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน

ข้อ	ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน	ระดับความเห็น		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
11.	ท่านได้รับการสนับสนุนและพัฒนาเพื่อเตรียมความพร้อมในการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.22	1.003	ปานกลาง
12.	การพิจารณาความดี ความชอบในหน่วยงานของท่าน พิจารณาจากผลงานและความตั้งใจในการปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม	3.10	1.064	ปานกลาง
13.	ตำแหน่งของท่าน มีความมั่นคงในอาชีพ	3.00	0.967	ปานกลาง
14.	หน่วยงานของท่านเปิด โอกาสให้มีการปรับเปลี่ยนตำแหน่งงานภายในหน่วยงาน	3.12	0.867	ปานกลาง
15.	การย้ายสับเปลี่ยนงานคำนึงถึงความเหมาะสมกับความรูู้ ความสามารถ	3.03	1.053	ปานกลาง
	รวม	3.09	0.990	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.5 พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลสันทรายหลวง อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.09$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ส่วนใหญ่บุคลากรเทศบาลตำบลสันทรายหลวง อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ มีความคิดเห็นว่า ได้รับการสนับสนุนและพัฒนาเพื่อเตรียมความพร้อมในการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น มากที่สุด ($\bar{X} = 3.22$) รองลงมาคือ หน่วยงานเปิดโอกาสให้มีการปรับเปลี่ยนตำแหน่งงานภายในหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.12$) และการพิจารณาความดีความชอบ ในหน่วยงาน พิจารณาจากผลงานและความตั้งใจในการปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม ($\bar{X} = 3.10$) และการย้ายสับเปลี่ยนงานคำนึงถึงความเหมาะสมกับความรูู้ ความสามารถ ($\bar{X} = 3.03$) ตำแหน่ง มีความมั่นคงในอาชีพ ($\bar{X} = 3.00$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลสันทรายหลวง อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ ด้าน โอกาสในการพัฒนา ความรู้ความสามารถของบุคคล

ข้อ	ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล	ระดับความเห็น		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
16.	หน่วยงานมียุทธศาสตร์ แผนงาน และ โครงการฝึกอบรมและ พัฒนาบุคลากรและมีการดำเนินการอย่างจริงจัง	3.15	1.028	ปานกลาง
17.	หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	2.97	1.084	ปานกลาง
18.	ท่านได้รับโอกาสให้เข้าร่วมการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการทำงาน	3.15	1.020	ปานกลาง
19.	หน่วยงานเปิดโอกาสให้ท่านได้มีอิสระในการทำงานและ ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่	3.16	0.977	ปานกลาง
20.	หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้นำ ความคิดใหม่ๆ และส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการพัฒนางานอยู่เสมอ	3.16	0.944	ปานกลาง
รวม		3.11	1.010	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.6 พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลสันทรายหลวง อำเภอสันทราย จังหวัด เชียงใหม่ มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้าน โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล ใน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.11$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ส่วนใหญ่บุคลากร เทศบาลตำบลสันทรายหลวง อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ มีความคิดเห็นว่า มากที่สุดคือ หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีอิสระในการทำงานและได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ และหน่วยงานมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำ ความคิดใหม่ๆ และส่งเสริมการสร้าง นวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการพัฒนางานอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.16$) รองลงมาคือ มียุทธศาสตร์ แผนงาน และ โครงการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรและมีการดำเนินการอย่างจริงจัง และได้รับโอกาสให้ เข้าร่วมการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการทำงาน ($\bar{X} = 3.15$) และน้อยที่สุด คือ หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 2.97$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลสันทรายหลวง อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน

ข้อ	ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	ระดับความเห็น		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
21.	หน่วยงานของท่านให้ความเสมอภาคในการทำงานและมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น	3.11	1.037	ปานกลาง
22.	บุคลากรในหน่วยงานของท่านสามารถทำงานร่วมกันได้โดยเคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกัน	3.10	1.034	ปานกลาง
23.	หน่วยงานของท่านมีการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์อันดีและส่งเสริมความสามัคคีในหน่วยงาน เช่น กีฬาสี ทำบุญตักบาตร	3.23	1.069	ปานกลาง
24.	หน่วยงานของท่านให้ความสนใจในกิจกรรมที่มุ่งเน้นเสริมสร้างความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	3.12	0.963	ปานกลาง
25.	หน่วยงานของท่านมีการประชุมพูดคุยเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติงานหรือปัญหาในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาการทำงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ	3.24	1.032	ปานกลาง
รวม		3.16	1.027	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.7 พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลสันทรายหลวง อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการบูรณาการทางสังคม หรือ การทำงานร่วมกัน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.16$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ส่วนใหญ่บุคลากรเทศบาลตำบลสันทรายหลวง อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ มีความคิดเห็นว่า หน่วยงานมีการประชุมพูดคุยเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติงานหรือปัญหาในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาการทำงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอมากที่สุด ($\bar{X} = 3.24$) รองลงมาคือ หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์อันดีและส่งเสริมความสามัคคีในหน่วยงาน เช่น กีฬาสี ทำบุญตักบาตร ($\bar{X} = 3.23$) และหน่วยงานให้ความสนใจในกิจกรรมที่มุ่งเน้น เสริมสร้างความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ($\bar{X} = 3.12$) และหน่วยงานให้ความเสมอภาคในการทำงานและมีอิสระ ในการแสดงความคิดเห็น ($\bar{X} = 3.11$) และบุคลากรในหน่วยงานสามารถทำงานร่วมกันได้โดยเคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 3.10$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลสันทรายหลวง อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ ด้านสิทธิของพนักงาน

ข้อ	ด้านสิทธิของพนักงาน	ระดับความเห็น		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
26.	ท่านได้รับความเสมอภาคหรือความเท่าเทียมกันในการทำงาน ทั้งในเรื่องกฎระเบียบและความมั่นคงในการทำงาน	3.08	1.065	ปานกลาง
27.	ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็น ปัญหา และคำเนนการ แก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของพนักงานเจ้าหน้าที่	3.07	1.005	ปานกลาง
28.	ท่านมีสิทธิตัดสินใจเรื่องต่างๆ เกี่ยวกับงาน ในความรับผิดชอบ	3.11	0.965	ปานกลาง
29.	ท่านได้รับรางวัล หรือผลประโยชน์อื่นๆ จากการปฏิบัติงาน รวมทั้งการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนอย่างยุติธรรม	2.98	1.145	ปานกลาง
30.	หน่วยงานของท่านมีการประเมินการปฏิบัติงานตามระเบียบ แบบแผนที่กำหนดไว้ และนำมาใช้ในการให้คุณให้โทษ	2.97	1.038	ปานกลาง
รวม		3.40	1.043	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.8 พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลสันทรายหลวง อำเภอสันทราย จังหวัด เชียงใหม่ มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้าน สิทธิของพนักงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.40$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ส่วนใหญ่บุคลากรเทศบาลตำบลสันทรายหลวง อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ มีความคิดเห็นว่าคุณภาพชีวิตการทำงานในเรื่องต่างๆ เกี่ยวกับงาน ในความรับผิดชอบ มากที่สุด ($\bar{X} = 3.11$) รองลงมาคือ ได้รับความเสมอภาคหรือความเท่าเทียมกัน ในการทำงาน ทั้งในเรื่องกฎระเบียบและความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X} = 3.08$) และผู้บังคับบัญชา รับฟังความคิดเห็น ปัญหา และคำเนนการ แก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของพนักงานเจ้าหน้าที่ ($\bar{X} = 3.07$) และได้รับรางวัล หรือผลประโยชน์อื่นๆ จากการปฏิบัติงาน รวมทั้งการพิจารณาเลื่อน เงินเดือนอย่างยุติธรรม ($\bar{X} = 2.98$) และหน่วยงานมีการประเมินการปฏิบัติงานตามระเบียบ แบบแผนที่กำหนดไว้ และนำมาใช้ในการให้คุณให้โทษ ($\bar{X} = 2.97$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลสันทรายหลวง อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ ด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว

ข้อ	ด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว	ระดับความเห็น		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
31.	ท่านมีเวลาพักผ่อนและดูแลสุขภาพ อย่างเหมาะสม และเพียงพอ	3.07	0.939	ปานกลาง
32.	ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว และ เวลาสำหรับครอบครัวและสังคมได้อย่างเหมาะสม	3.15	0.898	ปานกลาง
33.	การทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคในการดำเนินชีวิต ครอบครัว	3.21	0.815	ปานกลาง
34.	ภาระงานในความรับผิดชอบของท่านในปัจจุบันไม่ทำให้ท่าน เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพร่างกายและจิตใจ	3.14	0.927	ปานกลาง
35.	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดเวลาการทำงานที่เหมาะสม	3.21	0.951	ปานกลาง
	รวม	3.15	0.906	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.9 พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลสันทรายหลวง อำเภอสันทราย จังหวัด เชียงใหม่ มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.15$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ส่วนใหญ่บุคลากรเทศบาลตำบลสันทรายหลวง อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ มีความคิดเห็นว่าหน่วยงานมีการกำหนดเวลาการทำงานที่ เหมาะสมและ การทำงานไม่เป็นอุปสรรคในการดำเนินชีวิต ครอบครัว มากที่สุด ($\bar{X} = 3.21$) รองลงมาคือ สามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว และเวลาสำหรับครอบครัวและสังคมได้ อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.15$) ภาระงานในความรับผิดชอบในปัจจุบันไม่ทำให้ท่านเกิดปัญหาเกี่ยวกับ สุขภาพร่างกายและจิตใจ ($\bar{X} = 3.14$) และบุคลากรมีเวลาพักผ่อนและดูแลสุขภาพ อย่างเหมาะสม และเพียงพอ ($\bar{X} = 3.07$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลสันทรายหลวง อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงานและองค์การ

ข้อ	ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงานและองค์การ	ระดับความเห็น		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
36.	ท่านรู้สึกมีเกียรติและภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้	3.28	1.116	ปานกลาง
37.	ภารกิจของหน่วยงานท่านสามารถทำประโยชน์ให้แก่ประชาชน สังคม และประเทศชาติ	3.42	0.915	สูง
38.	หน่วยงานของท่านได้ร่วมมือในการจัดกิจกรรม ที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.43	0.916	สูง
39.	หน่วยงานของท่านมีความรับผิดชอบต่อสังคม มีการจัดให้บริการต่างๆ ให้แก่ประชาชนอย่างมีคุณภาพ	3.48	0.883	สูง
40.	หน่วยงานของท่านมีนโยบายให้บุคลากรร่วมกันรณรงค์ ประหยัดพลังงานและทรัพยากรธรรมชาติ เช่น ไฟฟ้า น้ำประปา เป็นต้น	3.57	0.941	สูง
รวม		3.43	0.954	สูง

จากตารางที่ 4.10 พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลสันทรายหลวง อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงานและองค์การ ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.43$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ส่วนใหญ่บุคลากรเทศบาลตำบลสันทรายหลวง อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ มีความคิดเห็นว่าหน่วยงานมีนโยบายให้บุคลากรร่วมกันรณรงค์ ประหยัดพลังงานและทรัพยากรธรรมชาติ เช่น ไฟฟ้า น้ำประปา มากที่สุด ($\bar{X} = 3.57$) รองลงมาคือ หน่วยงานมีความรับผิดชอบต่อสังคม มีการจัด ให้บริการต่างๆ ให้แก่ประชาชนอย่างมีคุณภาพ ($\bar{X} = 3.48$) หน่วยงานได้ร่วมมือในการจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\bar{X} = 3.43$) และภารกิจของหน่วยงานสามารถทำประโยชน์ให้แก่ประชาชน สังคม และประเทศชาติ ($\bar{X} = 3.42$) และบุคลากรรู้สึกมีเกียรติและภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ ($\bar{X} = 3.28$) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร เทศบาลตำบล สันทรายหลวง อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร เทศบาลตำบลสันทรายหลวง อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ โดยศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้าน คือ ผลตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน สิทธิของพนักงาน เวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว และความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงานและองค์กร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ส่วนราชการที่ปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง ใช้สถิติ t-Test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) โดยใช้สถิติ F-Test เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงาน ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของเทศบาลตำบลสันทรายหลวง อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล ตามตารางที่ 4.11-4. 18

3.1 จำแนกตามเพศ

ตารางที่ 4.11 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของเทศบาลตำบลสันทรายหลวง อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามเพศ

คุณภาพชีวิตของเทศบาลตำบลสันทรายหลวง อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่	ชาย (n = 72)		หญิง (n = 54)		t-value	Sig.
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D		
1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.23	1.168	2.61	1.035	3.117	0.720
2. สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและปลอดภัย	3.47	1.006	3.03	0.930	2.479	0.107
3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน	3.23	1.027	2.79	1.088	2.318	0.400
4. โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ของบุคคล	3.19	1.121	2.87	1.010	1.674	0.418
5. การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน	3.36	1.078	2.87	0.952	2.655	0.216
6. สิทธิของพนักงาน	3.05	1.136	2.68	1.129	1.814	0.412
7. เวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว	3.27	0.907	2.88	0.924	2.361	0.678
8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงานและองค์กร	3.52	0.949	3.35	0.993	1.009	0.869

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.11 ผลการทดสอบด้วยสถิติ t-Test เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของเทศบาลตำบลสันทรายหลวง อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามเพศ พบว่า ค่า Sig. > 0.05 สรุปผลการทดสอบได้ว่า บุคลากรเทศบาลตำบลสันทรายหลวง อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ ที่มีเพศแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตของเทศบาลตำบลสันทรายหลวง อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามอายุ

3.2 จำแนกตามอายุ

ตารางที่ 4.12 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวคุณภาพชีวิตการทำงานของเทศบาลตำบลสันทรายหลวง จำแนกตามอายุ

คุณภาพชีวิตการทำงานของเทศบาลตำบลสันทรายหลวง	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	3	9.885	3.295	2.577	0.057*
	ภายในกลุ่ม	122	155.988	1.279		
	รวม	125	165.873			
2. สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	3	3.430	1.143	1.159	0.328
	ภายในกลุ่ม	122	120.285	0.986		
	รวม	125	123.714			
3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	5.551	1.850	1.634	0.185
	ภายในกลุ่ม	122	138.163	1.132		
	รวม	125	143.714			
4. โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	3	1.688	0.563	0.474	0.701
	ภายในกลุ่ม	122	144.923	1.188		
	รวม	125	146.611			
5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	3	2.038	0.679	0.609	0.610
	ภายในกลุ่ม	122	136.097	1.116		
	รวม	125	138.135			
6. สิทธิของพนักงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	3.255	1.085	0.825	0.482
	ภายในกลุ่ม	122	160.403	1.315		
	รวม	125	163.659			

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงานของ เทศบาลตำบลสันทรายหลวง	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
7. เวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	3	4.404	1.468	1.721	0.166
	ภายในกลุ่ม	122	104.041	0.853		
	รวม	125	108.444			
8. ความเป็นประโยชน์ ต่อสังคมของงานและองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3	3.027	1.009	1.078	0.361
	ภายในกลุ่ม	122	114.187	0.936		
	รวม	125	117.214			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	4.523	1.508	1.629	0.186
	ภายในกลุ่ม	122	112.906	0.925		
	รวม	125	117.429			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.12 เมื่อดำเนินการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) โดยใช้สถิติ F-Test พบว่า ค่า Sig. < 0.05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD) รายละเอียดดังตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ จำแนกตามอายุ ด้านการได้รับผลตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม

อายุ	\bar{X}	อายุไม่เกิน	อายุ	อายุ	อายุ
		30 ปี	31 - 40 ปี	41 - 50 ปี	51- 60 ปี
		3.19	3.02	2.45	2.72
อายุไม่เกิน 30 ปี	3.19	-	-0.16	-0.73*	-0.46
อายุ 31 - 40 ปี	3.02	-	-	-0.57	-0.30
อายุ 41 - 50 ปี	2.45	-	-	-	-0.26
อายุ 51- 60 ปี	2.72	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.13 เมื่อทดสอบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร จำแนกตามอายุ ด้านการได้รับผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม เป็นรายคู่พบว่า กลุ่มอายุ ไม่เกิน 30 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่ากลุ่มอายุราชการ 41-50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น ด้านนี้จึงยอมรับสมมติฐาน

สรุปจากตารางที่ 4.12 - 4.13 พบว่า เมื่อทดสอบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลสันทรายหลวง อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามอายุ แตกต่างกันได้แก่ ด้านการได้รับผลตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD) ได้แก่ กลุ่มอายุไม่เกิน 30 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่ากลุ่มอายุ 41-50 ปี ส่วนในด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและปลอดภัย ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิของพนักงาน ด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงานและองค์กร และภาพรวมในทุกด้านพบว่า บุคลากรในทุกกลุ่มช่วงอายุ มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า มีความแตกต่างกัน แต่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากผลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังปรากฏในตารางที่ 4.12 เมื่อดำเนินการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) โดยใช้สถิติ F-Test พบว่า ค่า Sig. < 0.05 ดังนั้น เมื่อวิเคราะห์จากผลการศึกษาที่ได้ จึงยอมรับสมมติฐานว่า บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

3.3 จำแนกตามสถานภาพสมรส

ตารางที่ 4.14 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวคุณภาพชีวิตการทำงานของเทศบาลตำบล
สันทรายหลวง จำแนกตามสถานภาพสมรส

คุณภาพชีวิตการทำงานของ เทศบาลตำบลสันทรายหลวง	แหล่งความ แปรปรวน	Df	SS	MS	F	Sig.
1. การได้รับค่าตอบแทน ที่เพียงพอและยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	2	13.539	6.769	5.466	0.005*
	ภายในกลุ่ม	123	152.334	1.238		
	รวม	125	165.873			
2. สภาพแวดล้อม การทำงานที่ดีและปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	2	3.029	1.514	1.543	0.218
	ภายในกลุ่ม	123	120.685	0.981		
	รวม	125	123.714			
3. ความมั่นคงและความก้าวหน้า ในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.629	0.814	0.705	0.496
	ภายในกลุ่ม	123	142.085	1.155		
	รวม	125	143.714			
4. โอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	2	0.793	0.397	0.335	0.716
	ภายในกลุ่ม	123	145.818	1.186		
	รวม	125	146.611			
5. การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	2	3.040	1.520	1.384	0.254
	ภายในกลุ่ม	123	135.095	1.098		
	รวม	125	138.135			
6. สิทธิของพนักงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	6.493	3.246	2.541	0.083
	ภายในกลุ่ม	123	157.166	1.278		
	รวม	125	163.659			
7. เวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	2	5.543	2.771	3.313	0.040*
	ภายในกลุ่ม	123	102.902	0.837		
	รวม	125	108.444			
8. ความเป็นประโยชน์ ต่อสังคมของงานและองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2	7.699	3.850	4.324	0.015*
	ภายในกลุ่ม	123	109.515	0.890		
	รวม	125	117.214			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	4.597	2.299	2.506	0.086
	ภายในกลุ่ม	123	112.831	0.917		
	รวม	125	117.429			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.14 เมื่อดำเนินการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) โดยใช้สถิติ F-Test พบว่า ค่า Sig. < 0.05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD) รายละเอียดดังตารางที่ 4.15 – 4.17

ตารางที่ 4.15 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ จำแนกตามสถานภาพสมรส การได้รับผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

สถานภาพสมรส	\bar{X}	โสด	สมรส	หย่า/แยกกันอยู่
		3.16	2.62	4.50
โสด	3.16	-	-0.54*	1.33
สมรส	2.62	-	-	1.88*
หย่า/แยกกันอยู่	4.50	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.15 เมื่อทดสอบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร จำแนกตามสถานภาพสมรส การได้รับผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม เป็นรายคู่พบว่า กลุ่มที่มีสถานภาพโสด มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่า กลุ่มที่มีสถานภาพสมรส และกลุ่มที่มีสถานภาพโสดและสถานภาพสมรส มีคุณภาพชีวิตการทำงานน้อยกว่า กลุ่มสถานภาพหย่า/แยกกันอยู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น ในตารางนี้จึงสรุปได้ว่าบุคลากรเทศบาลตำบลสันทรายหลวง ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการการได้รับผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมที่แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐาน

ตารางที่ 4.16 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ จำแนกตาม สถานภาพสมรสด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว

สถานภาพสมรส	\bar{X}	โสด	สมรส	หย่า/แยกกันอยู่
		3.24	2.88	4.00
โสด	3.24	-	-0.36*	0.75
สมรส	2.88	-	-	1.12
หย่า/แยกกันอยู่	4.00	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.16 เมื่อทดสอบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร จำแนกตามสถานภาพสมรส ด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว เป็นรายคู่พบว่า กลุ่มที่มีสถานภาพโสด มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่า กลุ่มที่มีสถานภาพสมรส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น ในตารางนี้จึงสรุปได้ว่าบุคลากรเทศบาลตำบลสันทรายหลวงที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัวที่แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐาน

ตารางที่ 4.17 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ จำแนกตามสถานภาพสมรส ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงานและองค์กร

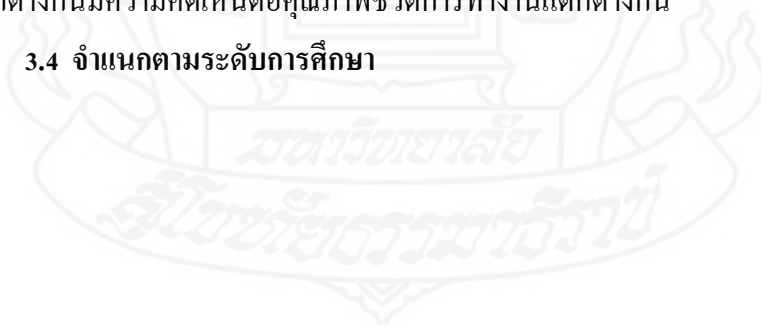
สถานภาพสมรส	\bar{X}	โสด	สมรส	หย่า/แยกกันอยู่
		3.60	3.18	4.50
โสด	3.60	-	0.42*	0.89
สมรส	3.18	-	-	1.32
หย่า/แยกกันอยู่	4.50	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.17 เมื่อทดสอบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร จำแนกตามสถานภาพสมรส ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงานและองค์กร เป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มที่มีสถานภาพโสด มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่า กลุ่มที่มีสถานภาพสมรส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นในตารางนี้จึงสรุปได้ว่าบุคลากรเทศบาลตำบลสันทรายหลวง ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงานและองค์กรที่แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐาน

สรุปจากตารางที่ 4.15-4.17 พบว่า เมื่อทดสอบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลสันทรายหลวง อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามสถานภาพสมรสแตกต่างกัน 3 ด้าน ได้แก่ 1) การได้รับผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) เวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว และ 3) ความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงานและองค์กร มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD) พบว่า กลุ่มที่มีสถานภาพโสด มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่า กลุ่มที่มีสถานภาพสมรส และกลุ่มที่มีสถานภาพโสด และมีสถานภาพสมรส มีคุณภาพชีวิตการทำงานน้อยกว่า กลุ่มสถานภาพหย่า/แยกกันอยู่ ส่วนในด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและปลอดภัย ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิของพนักงาน และภาพรวม พบว่า บุคลากรในทุกกลุ่มสถานภาพมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ดังนั้น เมื่อวิเคราะห์จากผลการศึกษาที่ได้ จึงยอมรับสมมติฐานการศึกษาว่า บุคลากรที่มีสถานภาพสมรส แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

3.4 จำแนกตามระดับการศึกษา



ตารางที่ 4.18 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวคุณภาพชีวิตการทำงานของเทศบาลตำบล
สันทรายหลวง จำแนกตามระดับการศึกษา

คุณภาพชีวิตการทำงานของ เทศบาลตำบลสันทรายหลวง	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
1. การได้รับค่าตอบแทน ที่เพียงพอและยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	4	16.261	4.065	3.288	0.013*
	ภายในกลุ่ม	121	149.612	1.236		
	รวม	125	165.873			
2. สภาพแวดล้อม การทำงานที่ดีและปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	4	4.222	1.055	1.069	0.375
	ภายในกลุ่ม	121	119.493	0.988		
	รวม	125	123.714			
3. ความมั่นคงและความก้าวหน้า ในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	7.280	1.820	1.614	0.175*
	ภายในกลุ่ม	121	136.435	1.128		
	รวม	125	143.714			
4. โอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	4	8.656	2.164	1.898	0.115*
	ภายในกลุ่ม	121	137.955	1.140		
	รวม	125	146.611			
5. การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	4	5.774	1.443	1.320	0.267*
	ภายในกลุ่ม	121	132.361	1.094		
	รวม	125	138.135			
6. สิทธิของพนักงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	10.847	2.712	2.147	0.079*
	ภายในกลุ่ม	121	152.812	1.263		
	รวม	125	163.659			
7. เวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	4	10.142	2.536	3.121	0.018*
	ภายในกลุ่ม	121	98.302	0.812		
	รวม	125	108.444			
8. ความเป็นประโยชน์ ต่อสังคมของงานและองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	4	5.491	1.373	1.487	0.210
	ภายในกลุ่ม	121	111.724	0.923		
	รวม	125	117.214			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	4	9.904	2.476	2.786	0.030*
	ภายในกลุ่ม	121	107.525	0.889		
	รวม	125	117.429			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 เมื่อดำเนินการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) โดยใช้สถิติ F-Test พบว่า ค่า Sig. < 0.05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD) รายละเอียดดังตารางที่ 4.19 – 4.25

ตารางที่ 4.19 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านการได้รับผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

ระดับการศึกษา	\bar{X}	มัธยมศึกษา	มัธยมศึกษา	อนุปริญญา/ ปวส.	ปริญญาตรี	ปริญญาโท
		ตอนต้น หรือเทียบเท่า	ตอนปลาย หรือเทียบเท่า		หรือ เทียบเท่า	หรือ เทียบเท่า
มัธยมศึกษา ตอนต้น หรือเทียบเท่า	2.83	-	-0.50	0.40	-0.03	1.83*
มัธยมศึกษา ตอนปลาย หรือเทียบเท่า	2.33	-	-	0.90	0.46	2.33*
อนุปริญญา/ปวส. ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	3.23	-	-	-	-0.44*	1.42*
ปริญญาโท หรือเทียบเท่า	4.66	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 เมื่อทดสอบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม เป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาโท มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มัธยมศึกษาตอนปลาย อนุปริญญา/ปวส. และปริญญาตรี และบุคลากรที่มีระดับการศึกษาในระดับอนุปริญญา/ปวส. มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี และบุคลากรที่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีคุณภาพชีวิตการทำงานน้อยกว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น อนุปริญญา/ปวส. และระดับปริญญาโท มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ดังนั้น ในตารางนี้จึงสรุปได้ว่าบุคลากรเทศบาลตำบลสันทรายหลวงที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการได้รับผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมที่แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐาน

ตารางที่ 4.20 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายกลุ่ม จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน

ระดับการศึกษา	\bar{X}	มัธยมศึกษา	มัธยมศึกษา	อนุปริญญา/ ปวส.	ปริญญาตรี	ปริญญาโท
		ตอนต้น หรือเทียบเท่า	ตอนปลาย หรือเทียบเท่า		หรือ เทียบเท่า	หรือ เทียบเท่า
	\bar{X}	2.66	2.16	3.16	3.05	3.66
มัธยมศึกษา ตอนต้น หรือเทียบเท่า	2.66	-	0.50	-0.50	-0.39	-1.00
มัธยมศึกษา ตอนปลาย หรือเทียบเท่า	2.16	-	-	-1.00*	-0.89	-1.50*
อนุปริญญา/ปวส. ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	3.16	-	-	-	0.10	-0.50
ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	3.05	-	-	-	-	-0.60
ปริญญาโท หรือเทียบเท่า	3.66	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 เมื่อทดสอบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน เป็นรายคู่พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย มีคุณภาพชีวิตการทำงานน้อยกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาในระดับอนุปริญญา/ปวส. และระดับปริญญาโท มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ดังนั้น ในตารางนี้จึงสรุปได้ว่าบุคลากรเทศบาลตำบลสันทรายหลวงที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานที่แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐาน

ตารางที่ 4.21 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านโอกาสในการพัฒนา
ความรู้ความสามารถของบุคคล

ระดับการศึกษา	\bar{X}	มัธยมศึกษา	มัธยมศึกษา	อนุปริญญา/ ปวส.	ปริญญาตรี	ปริญญาโท
		ตอนต้น หรือเทียบเท่า	ตอนปลาย หรือเทียบเท่า		หรือ เทียบเท่า	หรือ เทียบเท่า
มัธยมศึกษา	2.66	-	0.16	-0.28	-0.47	-1.66*
ตอนต้น หรือเทียบเท่า						
มัธยมศึกษา	2.50	-	-	-0.45	-0.64	-1.83*
ตอนปลาย หรือเทียบเท่า						
อนุปริญญา/ปวส.	2.95	-	-	-	-0.19	-1.38*
ปริญญาตรี	3.14	-	-	-	-	-1.18
หรือเทียบเท่า						
ปริญญาโท	4.33	-	-	-	-	-
หรือเทียบเท่า						

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 เมื่อทดสอบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล เป็นรายคู่
พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น บุคลากรที่มีระดับการศึกษาใน
ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย และบุคลากรที่มีระดับการศึกษาในระดับอนุปริญญา/ปวส. มีคุณภาพ
ชีวิตการทำงานน้อยกว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาโท มีความแตกต่างอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ดังนั้น ในตารางนี้จึงสรุปได้ว่าบุคลากรเทศบาลตำบลสันทรายหลวงที่มีระดับ
การศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้
ความสามารถของบุคคลที่แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐาน

ตารางที่ 4.22 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน

ระดับการศึกษา		มัธยมศึกษาตอนต้น หรือเทียบเท่า	มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือเทียบเท่า	อนุปริญญา/ ปวส.	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	ปริญญาโท หรือเทียบเท่า
	\bar{X}	2.50	3.00	3.28	3.10	4.00
มัธยมศึกษาตอนต้น หรือเทียบเท่า	2.50	-	-0.50	-0.78	-0.60	-1.50*
มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือเทียบเท่า	3.00	-	-	-0.28	-0.10	-1.00
อนุปริญญา/ปวส. ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	3.28	-	-	-	0.18	-0.71
ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	3.10	-	-	-	-	-0.89
ปริญญาโท หรือเทียบเท่า	4.00	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 เมื่อทดสอบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรจำแนกตามระดับการศึกษา ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน เป็นรายคู่พบว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีคุณภาพชีวิตการทำงานน้อยกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาโท มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ดังนั้น ในตารางนี้จึงสรุปได้ว่าบุคลากรเทศบาลตำบลสันทรายหลวงที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกันที่แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐาน

ตารางที่ 4.23 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านสิทธิของพนักงาน

ระดับการศึกษา	\bar{X}	มัธยมศึกษา	มัธยมศึกษา	อนุปริญญา/ ปวส.	ปริญญาตรี	ปริญญาโท
		ตอนต้น หรือเทียบเท่า	ตอนปลาย หรือเทียบเท่า		หรือ เทียบเท่า	หรือ เทียบเท่า
	\bar{X}	2.33	2.00	3.00	2.91	4.00
มัธยมศึกษา ตอนต้น หรือเทียบเท่า	2.33	-	0.33	-0.66	-0.57	-1.66*
มัธยมศึกษา ตอนปลาย หรือเทียบเท่า	2.00	-	-	-1.00*	-0.91	-2.00*
อนุปริญญา/ปวส. ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	3.00	-	-	-	0.08	-1.00
ปริญญาโท หรือเทียบเท่า	2.91	-	-	-	-	-1.08
ปริญญาโท หรือเทียบเท่า	4.00	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 เมื่อทดสอบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านสิทธิของพนักงาน เป็นรายคู่พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีคุณภาพชีวิตการทำงานน้อยกว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาโท และบุคลากรที่มีระดับการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย มีคุณภาพชีวิตการทำงานน้อยกว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาในระดับอนุปริญญา/ปวส. และบุคลากรที่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาโท มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ดังนั้น ในตารางนี้จึงสรุปได้ว่าบุคลากรเทศบาลตำบลสันทรายหลวงมีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและบุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสิทธิของพนักงานที่แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐาน

ตารางที่ 4.24 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว

ระดับการศึกษา		มัธยมศึกษา ตอนต้น หรือเทียบเท่า	มัธยมศึกษา ตอนปลาย หรือเทียบเท่า	อนุปริญญา/ ปวส.	ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	ปริญญาโท หรือ เทียบเท่า
	\bar{X}	3.00	2.00	3.19	3.13	4.00
มัธยมศึกษา ตอนต้น หรือเทียบเท่า	3.00	-	1.00	-0.19	-0.13	-1.00
มัธยมศึกษา ตอนปลาย หรือเทียบเท่า	2.00	-	-	-1.19*	-1.13*	-2.00*
อนุปริญญา/ปวส. ปริญญาตรีหรือ เทียบเท่า	3.19	-	-	-	0.06	-0.80
ปริญญาตรีหรือ เทียบเท่า	3.13	-	-	-	-	-0.86
ปริญญาโทหรือ เทียบเท่า	4.00	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.24 เมื่อทดสอบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว เป็นรายคู่พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย มีคุณภาพชีวิตการทำงานน้อยกว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาในระดับอนุปริญญา/ปวส. บุคลากรที่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรีและบุคลากรที่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาโท มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น ในตารางนี้จึงสรุปได้ว่า บุคลากรเทศบาลตำบลสันทรายหลวงที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัวที่แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐาน

ตารางที่ 4.25 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านภาพรวม

ระดับการศึกษา		มัธยมศึกษา ตอนต้น หรือเทียบเท่า	มัธยมศึกษา ตอนปลาย หรือเทียบเท่า	อนุปริญญา/ ปวส.	ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	ปริญญาโท หรือ เทียบเท่า
	\bar{X}	2.83	2.33	3.42	3.11	4.00
มัธยมศึกษา ตอนต้น หรือเทียบเท่า	2.83	-	0.50	-0.59	-0.28	-1.16
มัธยมศึกษา ตอนปลาย หรือเทียบเท่า	2.33	-	-	-1.09*	-0.78	-1.66*
อนุปริญญา/ปวส. ปริญญาตรีหรือ เทียบเท่า	3.42	-	-	-	0.31	-0.57
ปริญญาตรีหรือ เทียบเท่า	3.11	-	-	-	-	-0.88
ปริญญาโทหรือ เทียบเท่า	4.00	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.25 เมื่อทดสอบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร จำแนกตามระดับการศึกษาในภาพรวม เป็นรายคู่พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย มีคุณภาพชีวิตการทำงานน้อยกว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาในระดับอนุปริญญา/ปวส. และบุคลากรที่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาโท มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น ในตารางนี้จึงสรุปได้ว่าบุคลากรเทศบาลตำบลสันทรายหลวง ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านภาพรวมที่แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐาน

สรุปจากตารางที่ 4.19 - 4.25 พบว่า เมื่อทดสอบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลสันทรายหลวง อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามระดับการศึกษาแตกต่างกัน 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน 3) ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล 4) ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน 5) ด้านสิทธิของพนักงาน 6) เวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว และในด้านภาพรวม มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD) ส่วนในด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและปลอดภัยและความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงานและองค์การมีความแตกต่างกัน แต่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ปรากฏในตารางที่ 4.18

จึงสรุปได้ว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิของพนักงาน เวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว และในด้านภาพรวมที่แตกต่างกันจึงยอมรับสมมติฐาน

3.5 จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ตารางที่ 4.26 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวคุณภาพชีวิตการทำงานของเทศบาลตำบลสันทรายหลวง จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

คุณภาพชีวิตการทำงานของ เทศบาลตำบลสันทรายหลวง	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
1. การได้รับผลตอบแทน ที่เพียงพอและยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.803	0.402	0.299	0.742
	ภายในกลุ่ม	123	165.070	1.342		
	รวม	125	165.873			
2. สภาพแวดล้อม การทำงานที่ดีและปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	2	0.954	0.477	0.478	0.621
	ภายในกลุ่ม	123	122.761	0.998		
	รวม	125	123.714			
3. ความมั่นคงและ ความก้าวหน้าในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.253	0.126	0.108	0.897
	ภายในกลุ่ม	123	143.462	1.166		
	รวม	125	143.714			
4. โอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	2	8.014	4.007	3.556	0.032
	ภายในกลุ่ม	123	138.597	1.127		
	รวม	125	146.611			
5. การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.821	0.911	0.822	0.442
	ภายในกลุ่ม	123	136.314	1.108		
	รวม	125	138.135			

ตารางที่ 4.26 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงานของ เทศบาลตำบลสันทรายหลวง	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
6. สิทธิของพนักงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.619	0.809	0.614	0.543
	ภายในกลุ่ม	123	162.040	1.317		
	รวม	125	163.659			
7. เวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	2	1.289	0.644	0.740	0.479
	ภายในกลุ่ม	123	107.156	0.871		
	รวม	125	108.444			
8. ความเป็นประโยชน์ ต่อสังคมของงานและองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2	4.421	2.211	2.411	0.094
	ภายในกลุ่ม	123	112.793	0.917		
	รวม	125	117.214			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	2.050	1.025	1.093	0.339
	ภายในกลุ่ม	123	115.378	0.938		
	รวม	125	117.429			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.26 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลสันทรายหลวง ไม่แตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบโดยจำแนกตามระดับการศึกษา ผลจากค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบน เมื่อดำเนินการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) โดยใช้สถิติ F-Test พบว่า ค่า Sig. > 0.05 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD) พบว่า ไม่มีคู่ที่มีความแตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

3.6 จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.27 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวคุณภาพชีวิตการทำงานของเทศบาลตำบล
สันทรายหลวง จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานของ เทศบาลตำบลสันทรายหลวง	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
1. การได้รับค่าตอบแทน ที่เพียงพอและยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	2	4.186	2.093	1.592	0.208
	ภายในกลุ่ม	123	161.687	1.315		
	รวม	125	165.873			
2. สภาพแวดล้อม การทำงานที่ดีและปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	2	6.374	3.187	3.341	0.039*
	ภายในกลุ่ม	123	117.341	0.954		
	รวม	125	123.714			
3. ความมั่นคงและ ความก้าวหน้าในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	5.861	2.930	2.615	0.077*
	ภายในกลุ่ม	123	137.853	1.121		
	รวม	125	143.714			
4. โอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	2	3.424	1.712	1.471	0.234
	ภายในกลุ่ม	123	143.187	1.164		
	รวม	125	146.611			
5. การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	2	4.535	2.267	2.088	0.128
	ภายในกลุ่ม	123	133.600	1.086		
	รวม	125	138.135			
6. สิทธิของพนักงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	5.012	2.506	1.943	0.148
	ภายในกลุ่ม	123	158.647	1.290		
	รวม	125	163.659			
7. เวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	2	2.801	1.400	1.631	0.200
	ภายในกลุ่ม	123	105.644	0.859		
	รวม	125	108.444			
8. ความเป็นประโยชน์ ต่อสังคมของงานและองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2	0.965	0.482	0.510	0.602
	ภายในกลุ่ม	123	116.250	0.945		
	รวม	125	117.214			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	4.651	2.325	2.536	0.083*
	ภายในกลุ่ม	123	112.778	0.917		
	รวม	125	117.429			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.27 ผลจากค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วดำเนินการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) โดยใช้สถิติ F-Test พบว่า ค่า Sig. < 0.05 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD) พบว่า ไม่มีคู่ที่มีความแตกต่างกันรายละเอียดดังตารางที่ 4.28-4.30

ตารางที่ 4.28 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและปลอดภัย

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	\bar{X}	ไม่เกิน 10 ปี	11-20 ปี	21 ปีขึ้นไป
		3.28	3.61	2.00
ไม่เกิน 10ปี	3.28	-	-0.33	1.28*
11-20 ปี	3.61	-	-	1.61*
21 ปีขึ้นไป	2.00	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.28 เมื่อทดสอบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและปลอดภัย เป็นรายคู่พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ไม่เกิน 10ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 21 ปีขึ้นไป และบุคลากรที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 11-20 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 21 ปีขึ้นไป ดังนั้น จึงสรุปได้ว่าบุคลากรเทศบาลตำบลสันทรายหลวงที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและปลอดภัยที่แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐาน

ตารางที่ 4.29 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคง และความ ก้าวหน้าในการทำงาน

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	\bar{X}	ไม่เกิน 10 ปี	11-20 ปี	21 ปีขึ้นไป
		3.08	3.07	1.66
ไม่เกิน 10 ปี	3.08	-	0.00	1.41*
11-20 ปี	3.07	-	-	-1.41*
21 ปีขึ้นไป	1.66	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.29 เมื่อทดสอบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน เป็นรายคู่พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ไม่เกิน 10 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่า บุคลากรที่มี ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 21 ปีขึ้นไป และบุคลากรมีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 21 ปีขึ้นไป มีคุณภาพชีวิต การทำงานน้อยกว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 11-20 ปี มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปได้ว่าบุคลากรเทศบาลตำบลสันทนทรายหลวงที่มีระยะเวลาที่ ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ในการทำงานที่แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐาน

ตารางที่ 4.30 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ในภาพรวม

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	\bar{X}	ไม่เกิน 10 ปี	11-20 ปี	21 ปีขึ้นไป
		3.23	3.07	2.00
ไม่เกิน 10 ปี	3.23	-	0.15	1.23*
11-20 ปี	3.07	-	-	1.07
21 ปีขึ้นไป	2.00	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.30 เมื่อทดสอบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ด้านภาพรวม เป็นรายคู่พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ไม่เกิน 10 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 21 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปได้ว่าบุคลากรเทศบาลตำบล สันทรายหลวงที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านภาพรวมที่แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐาน

สรุปจากตารางที่ 4.28-4.30 พบว่า เมื่อทดสอบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลสันทรายหลวง อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน 2 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและปลอดภัย 2) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน และในภาพรวม มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD) ส่วนในด้านการได้รับผลตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอ และยุติธรรม ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิของพนักงาน ด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงานและองค์การ พบว่า มีความแตกต่างกัน แต่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากผลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังปรากฏในตารางที่ 4.27 ดังนั้น เมื่อวิเคราะห์จากผลการศึกษาที่ได้ จึงยอมรับสมมติฐานการศึกษาว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

3.7 ส่วนราชการที่ปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.31 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวคุณภาพชีวิตการทำงานของเทศบาลตำบล
สันทรายหลวง จำแนกตามส่วนราชการที่ปฏิบัติงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานของ เทศบาลตำบลสันทรายหลวง	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
1. การได้รับค่าตอบแทน ที่เพียงพอและยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	4	31.175	7.794	7.001	0.000*
	ภายในกลุ่ม	121	134.698	1.113		
	รวม	125	165.873			
2. สภาพแวดล้อม การทำงานที่ดีและปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	4	8.204	2.051	2.148	0.079*
	ภายในกลุ่ม	121	115.510	0.955		
	รวม	125	123.714			
3. ความมั่นคงและ ความก้าวหน้าในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	14.516	3.629	3.399	0.011*
	ภายในกลุ่ม	121	129.198	1.068		
	รวม	125	143.714			
4. โอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	4	25.038	6.260	6.230	0.000*
	ภายในกลุ่ม	121	121.573	1.005		
	รวม	125	146.611			
5. การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	4	19.197	4.799	4.883	0.001*
	ภายในกลุ่ม	121	118.938	0.983		
	รวม	125	138.135			
6. สิทธิของพนักงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	22.180	5.545	4.742	0.001*
	ภายในกลุ่ม	121	141.479	1.169		
	รวม	125	163.659			
7. เวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	4	7.309	1.827	2.186	0.075*
	ภายในกลุ่ม	121	101.135	0.836		
	รวม	125	108.444			
8. ความเป็นประโยชน์ ต่อสังคมของงานและองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	4	14.162	3.541	4.157	0.003*
	ภายในกลุ่ม	121	103.052	0.852		
	รวม	125	117.214			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	4	23.012	5.753	7.373	0.000*
	ภายในกลุ่ม	121	94.417	0.780		
	รวม	125	117.429			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.31 เมื่อดำเนินการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) โดยใช้สถิติ F-Test พบว่า ค่า Sig. < 0.05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD) รายละเอียดดังตารางที่ 4.32-4.40

ตารางที่ 4.32 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ จำแนกตามส่วนราชการที่ปฏิบัติงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

ส่วนราชการที่ปฏิบัติงาน	\bar{X}	สำนัก	กอง	กอง	กองสาธารณสุข	กองสวัสดิการ
		ปลัดเทศบาล	คลัง	ช่าง	และสิ่งแวดล้อม	และสังคม
	\bar{X}	3.37	2.00	3.40	2.60	4.00
สำนักปลัดเทศบาล	3.37	-	1.37*	-0.03	0.77*	-0.62
กองคลัง	2.00	-	-	-1.40*	-0.60	-2.00*
กองช่าง	3.40	-	-	-	0.80*	-0.59
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	2.60	-	-	-	-	1.39
กองสวัสดิการและสังคม	4.00	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.32 เมื่อทดสอบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร จำแนกตามส่วนราชการที่ปฏิบัติงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม เป็นรายคู่พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานที่สำนักปลัดเทศบาล มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานที่กองคลังและกองสาธารณสุข และบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่คลัง คุณภาพชีวิตการทำงานน้อยกว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานที่กองช่างและกองสวัสดิการและสังคม และบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่กองช่าง มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานที่กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปได้ว่าบุคลากรเทศบาลตำบลสันทรายหลวงที่มีส่วนราชการที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการได้รับผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมที่แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐาน

ตารางที่ 4.33 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ จำแนกตามส่วนราชการที่ปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและปลอดภัย

ส่วนราชการที่ปฏิบัติงาน	\bar{X}	สำนัก	กอง	กอง	กองสาธารณสุข	กองสวัสดิการ
		ปลัดเทศบาล	คลัง	ช่าง	และสิ่งแวดล้อม	และสังคม
		3.40	2.58	3.43	3.25	4.00
สำนักปลัดเทศบาล	3.40	-	0.82*	-0.03	0.15	-0.59
กองคลัง	2.58	-	-	-0.85*	-0.66*	-1.41
กองช่าง	3.43	-	-	-	0.18	-0.56
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	3.25	-	-	-	-	-0.75
กองสวัสดิการและสังคม	4.00	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.33 เมื่อทดสอบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร จำแนกตามส่วนราชการที่ปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและปลอดภัย เป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานที่สำนักปลัดเทศบาล มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานที่กองคลัง และบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่กองคลัง มีคุณภาพชีวิตการทำงานน้อยกว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานที่กองช่าง และบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปได้ว่าบุคลากรเทศบาลตำบล สันทรายหลวงที่มีส่วนราชการที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและปลอดภัยที่แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐาน

ตารางที่ 4.34 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่จำแนกตามส่วนราชการที่ปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน

ส่วนราชการที่ปฏิบัติงาน	\bar{X}	สำนัก	กอง	กอง	กองสาธารณสุข	กองสวัสดิการ
		ปลัดเทศบาล	คลัง	ช่าง	และสิ่งแวดล้อม	และสังคม
	\bar{X}	3.40	2.50	3.25	2.77	4.00
สำนักปลัดเทศบาล	3.40	-	0.90*	0.15	0.63*	-0.59
กองคลัง	2.50	-	-	-0.75	-0.27	-1.50
กองช่าง	3.25	-	-	-	0.47*	-0.75
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	2.77	-	-	-	-	-1.22
กองสวัสดิการและสังคม	4.00	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.34 เมื่อทดสอบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรจำแนกตามส่วนราชการที่ปฏิบัติงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน เป็นรายคู่พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานที่สำนักปลัดเทศบาล มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานที่กองคลังและกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่กองช่าง มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานที่กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปได้ว่าบุคลากรเทศบาลตำบลสันทรายหลวงที่มีส่วนราชการที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานที่แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐาน

ตารางที่ 4.35 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ จำแนกตามส่วนราชการที่ปฏิบัติงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล

ส่วนราชการที่ปฏิบัติงาน	\bar{X}	สำนัก	กอง	กอง	กองสาธารณสุข	กองสวัสดิการ
		ปลัดเทศบาล	คลัง	ช่าง	และสิ่งแวดล้อม	และสังคม
		3.71	2.58	3.06	2.68	4.00
สำนักปลัดเทศบาล	3.71	-	1.13*	0.65*	1.03*	-0.28
กองคลัง	2.58	-	-	-0.47	-1.10	-1.41
กองช่าง	3.06	-	-	-	0.37	-0.93
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	2.68	-	-	-	-	-1.31
กองสวัสดิการและสังคม	4.00	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.35 เมื่อทดสอบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร จำแนกตามส่วนราชการที่ปฏิบัติงาน ด้าน โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล เป็นรายคู่พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานที่สำนักปลัดเทศบาล มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่กองคลังและกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองช่าง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปได้ว่าบุคลากรเทศบาลตำบลสันทรายหลวง ที่มีส่วนราชการที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้าน โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคลที่แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐาน

ตารางที่ 4.36 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ จำแนกตามส่วนราชการที่ปฏิบัติงาน ด้านการ
บูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน

ส่วนราชการที่ปฏิบัติงาน	\bar{X}	สำนัก	กอง	กอง	กองสาธารณสุข	กองสวัสดิการ
		ปลัดเทศบาล	คลัง	ช่าง	และสิ่งแวดล้อม	และสังคม
		3.59	2.50	3.28	2.87	4.50
สำนักปลัดเทศบาล	3.59	-	1.09*	0.31	0.71*	-0.90
กองคลัง	2.50	-	-		-0.37	-2.00*
กองช่าง	3.28	-	-	-	0.40	-1.21
กองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม	2.87	-	-	-	-	-1.62*
กองสวัสดิการและสังคม	4.50	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.36 เมื่อทดสอบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
จำแนกตามส่วนราชการที่ปฏิบัติงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน เป็นรายคู่
พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานที่สำนักปลัดเทศบาล มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่า บุคลากรที่
ปฏิบัติงานที่กองคลังและกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่กองคลัง
มีคุณภาพชีวิตการทำงานน้อยกว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานที่กองสวัสดิการและสังคม และบุคลากรที่
ปฏิบัติงานที่กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม คุณภาพชีวิตการทำงานน้อยกว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงาน
ที่สำนักปลัดเทศบาลและกองสวัสดิการและสังคม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปได้ว่าบุคลากรเทศบาลตำบลสันทรายหลวงที่มีส่วนราชการที่ปฏิบัติงาน
แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงาน
ร่วมกันที่แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐาน

ตารางที่ 4.37 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ จำแนกตามส่วนราชการที่ปฏิบัติงาน ด้านสิทธิของพนักงาน

ส่วนราชการที่ปฏิบัติงาน		สำนัก ปลัดเทศบาล	กอง คลัง	กอง ช่าง	กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม	กองสวัสดิการ และสังคม
	\bar{X}	3.25	2.61	3.25	2.56	4.00
สำนักปลัดเทศบาล	3.25	-	1.08*	0.00	0.68*	-0.75
กองคลัง	2.16	-	-	-1.08*	-0.39	-1.83*
กองช่าง	3.25	-	-	-	0.68*	-0.75
กองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม	2.56	-	-	-	-	-1.43
กองสวัสดิการและสังคม	4.00	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.37 เมื่อทดสอบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร จำแนกตามส่วนราชการที่ปฏิบัติงาน ด้านสิทธิของพนักงาน เป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานที่สำนักปลัดเทศบาล มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานที่กองคลังและกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่กองคลัง มีคุณภาพชีวิตการทำงานน้อยกว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานที่กองช่างและกองสวัสดิการและสังคม และบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่กองช่าง มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานที่กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปได้ว่าบุคลากรเทศบาลตำบลสันทรายหลวงที่มีส่วนราชการที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสิทธิของพนักงานที่แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐาน

ตารางที่ 4.38 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ จำแนกตามส่วนราชการที่ปฏิบัติงาน ด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว

ส่วนราชการที่ปฏิบัติงาน	\bar{X}	สำนัก	กอง	กอง	กองสาธารณสุข	กองสวัสดิการ
		ปลัดเทศบาล	คลัง	ช่าง	และสิ่งแวดล้อม	และสังคม
	\bar{X}	3.37	2.91	3.21	2.87	4.00
สำนักปลัดเทศบาล	3.37	-	0.45	0.15	0.50*	-0.62
กองคลัง	2.91	-	-	-0.45	-0.30	0.04
กองช่าง	3.21	-	-	-	0.34	-0.78
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	2.87	-	-	-	-	-1.12
กองสวัสดิการและสังคม	4.00	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.38 เมื่อทดสอบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร จำแนกตามส่วนราชการที่ปฏิบัติงาน ด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว เป็นรายคู่พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานที่สำนักปลัดเทศบาล มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานที่กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปได้ว่าบุคลากรเทศบาลตำบลสันทรายหลวงที่มีส่วนราชการที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัวที่แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐาน

ตารางที่ 4.39 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ จำแนกตามส่วนราชการที่ปฏิบัติงาน ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงานและองค์การ

ส่วนราชการที่ปฏิบัติงาน		สำนัก ปลัดเทศบาล	กอง คลัง	กอง ช่าง	กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม	กองสวัสดิการ และสังคม
	\bar{X}	3.78	2.83	3.50	3.29	5.00
สำนักปลัดเทศบาล	3.78	-	0.94*	0.28	0.48*	-1.21
กองคลัง	2.83	-	-	-0.66*	-0.45	-2.16*
กองช่าง	3.50	-	-	-	0.20	-1.50*
กองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม	3.29	-	-	-	-	-1.70*
กองสวัสดิการและสังคม	5.00	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.39 เมื่อทดสอบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร จำแนกตามส่วนราชการที่ปฏิบัติงาน ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงานและองค์การ เป็นรายคู่พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานที่สำนักปลัดเทศบาล มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานที่กองคลังและกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่กองคลัง มีคุณภาพชีวิตการทำงานน้อยกว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานที่กองช่างและกองสวัสดิการและสังคม และบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีคุณภาพชีวิตการทำงานน้อยกว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานที่กองสวัสดิการและสังคม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปได้ว่าบุคลากรเทศบาลตำบลสันทรายหลวงที่มีส่วนราชการที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงานและองค์การที่แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐาน

ตารางที่ 4.40 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ จำแนกตามส่วนราชการที่ปฏิบัติงาน ในภาพรวม

ส่วนราชการที่ปฏิบัติงาน	\bar{X}	สำนัก	กอง	กอง	กองสาธารณสุข	กองสวัสดิการ
		ปลัดเทศบาล	คลัง	ช่าง	และสิ่งแวดล้อม	และสังคม
	\bar{X}	3.65	2.50	3.40	2.85	4.50
สำนักปลัดเทศบาล	3.65	-	1.15*	0.25	0.80*	-0.84
กองคลัง	2.50	-	-	0.90*	-0.35	-2.00*
กองช่าง	3.40	-	-	-	0.55*	-1.09
กองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม	2.85	-	-	-	-	-1.64*
กองสวัสดิการและสังคม	4.50	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.40 เมื่อทดสอบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร จำแนกตามส่วนราชการที่ปฏิบัติงาน ด้านภาพรวม เป็นรายคู่พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานที่สำนักปลัดเทศบาล มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานที่กองคลังและกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่กองคลัง มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานที่กองช่าง แต่มีคุณภาพชีวิตการทำงานน้อยกว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานที่กองสวัสดิการและสังคม และบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีคุณภาพชีวิตการทำงานน้อยกว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานที่กองช่างกองสวัสดิการและสังคม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น ในตารางนี้จึงสรุปได้ว่าบุคลากรเทศบาลตำบลสันทรายหลวงที่มีส่วนราชการที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมทุกด้านที่แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐาน

สรุปจากตารางที่ 4.32-4.40 พบว่า เมื่อทดสอบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลสันทรายหลวง อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามส่วนราชการที่ปฏิบัติงาน แตกต่างกันทุกด้าน ได้แก่ 1) ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและปลอดภัย 3) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน 4) ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล 5) ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน 6) ด้านสิทธิของพนักงาน 7) ด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว 8) ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงานและองค์กร และในภาพรวมทุกด้านมีความแตกต่างอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น เมื่อวิเคราะห์จากผลการศึกษาที่ได้จึงยอมรับสมมติฐานการศึกษาว่า บุคลากรที่มีส่วนราชการที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

3.9 จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ตารางที่ 4.41 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของเทศบาลตำบลสันทรายหลวง อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามระดับตำแหน่ง

คุณภาพชีวิตของเทศบาลตำบลสันทรายหลวง อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่	ผู้บริหาร/ หัวหน้าฝ่าย/ หัวหน้ากองงาน (n = 4)		ผู้ปฏิบัติงาน (n = 122)		t-value	Sig.
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D		
	1. การได้รับค่าตอบแทน ที่เพียงพอและยุติธรรม	3.25	0.50	2.95		
2. สภาพแวดล้อม การทำงานที่ดีและปลอดภัย	3.00	0.81	3.29	1.00	-0.582	0.561
3. ความมั่นคงและความก้าวหน้า ในการทำงาน	3.50	0.57	3.03	1.08	0.857	0.393
4. โอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคคล	4.00	0.00	3.02	1.08	1.788	0.076
5. การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน	4.00	0.00	3.12	1.05	1.653	0.101
6. สิทธิของพนักงาน	3.50	0.57	2.87	1.15	1.072	0.286
7. เวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว	3.00	0.81	3.11	0.93	-0.242	0.810
8. ความเป็นประโยชน์ ต่อสังคมของงานและองค์กร	4.25	0.50	3.42	0.96	1.686	0.094

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.41 ผลการทดสอบด้วยสถิติ t-Test เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของเทศบาลตำบลสันทรายหลวง อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามระดับตำแหน่ง พบว่า ค่า Sig. > 0.05 สรุปผลการทดสอบได้ว่าบุคลากรเทศบาลตำบลสันทรายหลวง อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ ที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

3.10 สรุปผลรวมการทดสอบสมมติฐานการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลสันทรายหลวง อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร เทศบาลตำบลสันทรายหลวง อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร เทศบาลตำบลสันทรายหลวง อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ อยู่ในระดับปานกลาง และปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ส่วนราชการ ที่ปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่แตกต่างกัน รายละเอียดดังตารางที่ 4.42



ตารางที่ 4.42 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบล
สันทรายหลวง อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่

ข้อ	สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
		เป็นตาม สมมติฐาน	ไม่เป็นตาม สมมติฐาน
1.	คุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับสูง		✓
2.	ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับ การศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ส่วนราชการที่ปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน		
	1) เพศ		✓
	2) อายุ	✓	
	3) สถานภาพสมรส	✓	
	4) ระดับการศึกษา	✓	
	5) รายได้ต่อเดือน		✓
	6) ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	✓	
	7) ส่วนราชการที่ปฏิบัติงาน	✓	
	8) ระดับตำแหน่ง		✓

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัญหาและข้อเสนอแนะ

ในส่วน of ประเด็นข้อคิดเห็น ปัญหา และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร เทศบาลตำบลสันทรายหลวง อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ ได้ข้อมูลมาจากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง (ส่วนที่ 3 ว่าด้วยปัญหา และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร เทศบาลตำบลสันทรายหลวง อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ ให้มีบรรลุลสัมฤทธิ์ยิ่งขึ้น) ซึ่งเป็นข้อคำถามปลายเปิด (Open – ended Question) ที่เปิดให้ผู้ตอบสามารถเสนอความคิดเห็นได้อย่างเป็นอิสระ โดยอยู่ภายใต้ข้อคำถามที่ผู้ศึกษากำหนดไว้ เกี่ยวกับ

ชีวิตการทำงาน สามารถสรุปปัญหาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบล สันทรายหลวง อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของเทศบาลตำบลสันทรายหลวง อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า มีบุคลากรเทศบาลตำบล สันทรายหลวง อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ ให้ข้อเสนอแนะ รายละเอียดดังตารางที่ 4.43

ตารางที่ 4.43 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร เทศบาลตำบลสันทรายหลวง อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่

ข้อเสนอแนะ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ด้านการได้รับผลตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม เพิ่มค่าตอบแทนหรือสวัสดิการอื่นๆ	13	32.5
2. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและปลอดภัย ปรับสภาพแวดล้อมการทำงานให้ดียิ่งขึ้น	1	2.5
3. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ส่งเสริมความมั่นคงในอาชีพในการทำงาน	3	7.5
4. ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล มีการอบรมด้านวิชาชีพ เพื่อนามาประกอบการทำงาน ให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น	13	32.5
5. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน เพิ่มการบูรณาการและส่งเสริมการทำงานร่วมกัน เพื่อเพิ่มความรักและสามัคคีในการทำงานร่วมกัน	3	7.5
6. ด้านสิทธิของพนักงาน แจ้งให้ทราบถึงสิทธิต่างๆที่เกี่ยวข้อง เช่น เกณฑ์ในการจัดสรร OT เป็นต้น	7	17.5
7. ด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว ไม่มีผู้ให้ข้อเสนอแนะ	0	
8. ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงานและองค์กร ไม่มีผู้ให้ข้อเสนอแนะ	0	
ผู้ให้ข้อเสนอแนะ	40	50.4

จากตารางที่ 4.43 พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลสันทรายหลวง อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ ให้ข้อเสนอแนะ จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 50.4 โดยจากจำนวนข้อเสนอแนะทั้งหมด แยกเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านการได้รับผลตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 32.5 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและปลอดภัย จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 7.5 ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 32.5 ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 7.5 และด้านสิทธิของพนักงาน จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 17.5 ตามลำดับ และบุคลากรเทศบาลตำบลสันทรายหลวง อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ ที่ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 108.36



บทที่ 5

สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลสันทรายหลวง อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ ผู้ศึกษาได้ทำวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประชากรหรือกลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นเป้าหมายในการศึกษาค้างนี้ คือ บุคลากรเทศบาลตำบลสันทรายหลวง อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 126 คน ซึ่งนำเสนอผลการศึกษาค้างกล่าวเป็น 3 ประเด็น ค้างนี้

1. สรุปการศึกษา
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

1. สรุปการศึกษา

จากการศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลสันทรายหลวง อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ ในค้างนี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดแนวทางในการสรุปผลการศึกษาค้าง 3 ประเด็น ค้างนี้

1.1 วัตถุประสงค์การศึกษา

ผู้ศึกษาได้กำหนดวัตถุประสงค์การศึกษา ค้างนี้

1.1.1 เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลสันทรายหลวง อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ อยู่ในระดับใด

1.1.2 เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของเทศบาลตำบลสันทรายหลวง อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ อยู่ในระดับใดจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

1.1.3 เพื่อศึกษา และเสนอแนะแนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลสันทรายหลวง อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่

1.2 สมมติฐานการศึกษา

ผู้ศึกษาได้กำหนดสมมติฐานการศึกษาไว้ ดังนี้

1.2.1 บุคลากรเทศบาลตำบลสันทรายหลวง อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง

1.2.2 บุคลากรเทศบาลตำบลสันทรายหลวง อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

1.3 วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามที่เป็นคำถามแบบปลายปิดและปลายเปิด ประชากรคือ บุคลากรเทศบาลตำบลสันทรายหลวง อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 141 คน กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรเทศบาลตำบลสันทรายหลวง อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ 126 คน โดยใช้สูตรการหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างโดยเกณฑ์กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างไว้ ร้อยละ 90 ของประชากรทั้งหมด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t – test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) โดยใช้สถิติ F-Test เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่าง หากพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะนำมาเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference: LSD

1.4 ผลการศึกษา

1.4.1 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 57.1 มีอายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 45.2 มีสถานภาพโสด จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 58.7 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 54.8 มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 81.0 มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานไม่เกิน 10 ปี จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 87.3 ส่วนราชการที่ปฏิบัติงานมากที่สุดคือ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 38.1 ระดับตำแหน่งส่วนใหญ่เป็นผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 96.8

1.4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลสันทรายหลวง อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลสันทรายหลวง อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.16$) เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่า มีระดับสูงที่สุด คือ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงานและองค์กร ($\bar{X} = 3.43$) และน้อยที่สุด คือ ด้านสิทธิของพนักงาน ($\bar{X} = 3.04$) โดยในแต่ละด้านมีผลการศึกษา ดังนี้

1) การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.05$) โดยมีระดับสูงที่สุด คือ การรับรายได้และค่าตอบแทน เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ตามตำแหน่งหน้าที่ และปริมาณงานที่รับผิดชอบ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.15$) และน้อยที่สุด คือ ได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนเหมาะสมและเพียงพอต่อค่าใช้จ่าย ตามภาวะเศรษฐกิจและการครองชีพในปัจจุบัน ($\bar{X} = 2.91$) อยู่ในระดับปานกลาง

2) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและปลอดภัย อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.28$) โดยมีระดับสูงที่สุด คือ หน่วยงานมีอุปกรณ์เครื่องใช้ต่างๆ ที่มีคุณภาพและไม่เป็นอันตรายต่อการทำงาน ($\bar{X} = 3.40$) อยู่ในระดับปานกลาง และน้อยที่สุด คือ หน่วยงานมีการตรวจสอบสภาพประจำปีทุกปี อย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.00$) อยู่ในระดับปานกลาง

3) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.09$) โดยมีระดับสูงที่สุด คือ การได้รับการสนับสนุนและพัฒนาเพื่อเตรียมความพร้อมในการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 3.22$) อยู่ในระดับปานกลาง และน้อยที่สุด คือ ตำแหน่ง มีความมั่นคงในอาชีพ ($\bar{X} = 3.00$) อยู่ในระดับปานกลาง

4) ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.11$) โดยมีระดับสูงที่สุด คือ หน่วยงานเปิดโอกาสให้ได้มีอิสระในการทำงานและได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 3.16$) และหน่วยงานมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้นำความคิดใหม่ๆ และส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการพัฒนางานอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.16$) อยู่ในระดับปานกลาง และน้อยที่สุด คือ หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 2.97$) อยู่ในระดับปานกลาง

5) ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.16$) โดยมีระดับสูงที่สุด คือ หน่วยงาน มีการประชุมพูดคุยเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติงานหรือปัญหาในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาการทำงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.24$) อยู่ในระดับปานกลาง และน้อยที่สุด คือ บุคลากรในหน่วยงานสามารถทำงานร่วมกันได้โดยเคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 3.10$) อยู่ในระดับปานกลาง

6) ด้านสิทธิของพนักงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.40$) โดยมีระดับสูงที่สุด คือ การมีสิทธิตัดสินใจในเรื่องต่างๆ เกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.11$) อยู่ในระดับปานกลาง และน้อยที่สุด คือ หน่วยงานมีการประเมินการปฏิบัติงานตามระเบียบ แบบแผนที่กำหนดไว้และนำมาใช้ในการให้ทุนให้โทษ ($\bar{X} = 2.97$) อยู่ในระดับปานกลาง

7) ด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.15$) โดยมีระดับสูงที่สุด คือ การทำงานไม่เป็นอุปสรรคในการดำเนินชีวิต ครอบครัวยุ ($\bar{X} = 3.21$) และหน่วยงานมีการกำหนดเวลาการทำงานที่เหมาะสม ($\bar{X} = 3.21$) อยู่ในระดับปานกลาง และน้อยที่สุด คือ มีเวลาพักผ่อนและดูแลสุขภาพ อย่างเหมาะสม และเพียงพอ ($\bar{X} = 3.07$) อยู่ในระดับปานกลาง

8) ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงานและองค์การ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.43$) โดยมีระดับสูงที่สุด คือ หน่วยงานมีนโยบายให้บุคลากรร่วมกันรณรงค์ ประหยัดพลังงานและทรัพยากรธรรมชาติ เช่น ไฟฟ้า น้ำประปา เป็นต้น ($\bar{X} = 3.57$) อยู่ในระดับสูง และน้อยที่สุด คือ รู้สึกมีเกียรติและภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ ($\bar{X} = 3.28$) อยู่ในระดับปานกลาง

1.4.3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาล

ตำบลสันทรายหลวง อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล พบว่าบุคลากรเทศบาลตำบลสันทรายหลวง อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ ที่มี เพศ รายได้ต่อเดือน ระดับตำแหน่ง แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อมี อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ส่วนราชการที่ปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

2. อภิปรายผล

2.1 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลสันทรายหลวง อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.16$) อาจเป็นเพราะเทศบาลตำบลสันทรายหลวง อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ เป็นหน่วยงานราชการ ทำให้การทำงานมีแนวทางในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน มีสิทธิประโยชน์และสวัสดิการเท่าเทียมกันตามที่ระเบียบกำหนด และบุคลากรส่วนใหญ่เป็นพนักงานที่หน่วยงานจ้างงานตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ของหน่วยงานและถึงแม้ว่าอัตรากำลังของรัฐบาล สวนทางกับปริมาณงานและภารกิจที่เพิ่มมากขึ้น ก็ไม่ได้ทำให้บุคลากรเทศบาลตำบลสันทรายหลวง อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับต่ำ แสดงให้เห็นว่า ลักษณะการดำเนินชีวิตการทำงาน โดยรวมของบุคลากรเทศบาลตำบลสันทรายหลวง อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ สามารถตอบสนองต่อความต้องการได้พอสมควร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของ ริชาร์ด อี วอลตัน (Richard E. Walton, 1975) 8 ด้าน คือ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและปลอดภัย ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน

ด้าน โอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิของพนักงาน ด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงานและองค์กร และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พัสนันต์ ปานเทศ (2553) ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศิริลักษณ์ ศิริแก้ว (2558) ที่ได้ศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมทางหลวงชนบท กรณีศึกษากรมทางหลวงชนบท กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลสันทรายหลวง อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ เป็นรายด้านพบว่า

2.1.1 ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.05$) พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ก่อนไปทางระดับต่ำ แสดงให้เห็นว่า ค่าตอบแทนที่บุคลากรได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ตำแหน่งหน้าที่ และปริมาณงานยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นและหน่วยงานอื่น ที่มีตำแหน่งหน้าที่ และลักษณะงานคล้ายคลึงกันเนื่องจากเป็นหน่วยงานราชการ จึงได้รับค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกันตามที่กฎหมายหรือระเบียบกำหนด แต่ค่าตอบแทนที่บุคลากรได้รับยังไม่พอกับค่าครองชีพในปัจจุบันที่เพิ่มสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุเนตร นาม โคนศรี (2553) ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ อยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิจัยของ พีรวัฒน์ เกี่ยมยूर (2551) ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลด่านสำโรง อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม อยู่ในระดับปานกลาง

2.1.2 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและปลอดภัย พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.28$) พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ก่อนไปทางระดับสูง แสดงให้เห็นว่า ด้านสภาพแวดล้อมของหน่วยงานได้จัดรูปแบบหรือจัดสถานที่ในการทำงานรวมถึงบรรยากาศโดยรอบที่บุคลากรปฏิบัติงานนั้น มีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับการทำงานและปลอดภัยต่อการทำงานของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ไพโรธ วัชร์ชนะภัย (2553) ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย อยู่ในระดับ

ปานกลาง ผลการวิจัยของ ปวันรัตน์ ตนานนท์ (2550) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ อยู่ในระดับปานกลาง

2.1.3 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.09$) แสดงให้เห็นว่า ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน บุคลากรมีโอกาสดำเนินการใช้ความรู้ความสามารถ มีบริการอินเทอร์เน็ตให้ได้ค้นคว้าหาความรู้ ข้อมูลข่าวสารได้สะดวก หน่วยงานมีการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน หน่วยงานมีการจัดโครงการฝึกอบรมแต่ยังไม่เพียงพอ และยังไม่สามารถนำความรู้มาพัฒนาการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศศิกานต์ โกมินทร์ (2555) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ชลบุรี 2 ผลการวิจัยของ สุธรรม จันนุ้ย (2555) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดในเขตภาคกลาง และผลการวิจัยของ เดชกฤษรัฐ วนาทรัพย์ดำรง (2553) ที่ศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรบริษัท อเมริกันอินเตอร์เนชันแนล แอสซัวร์รันส์ จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น พบว่า ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับปานกลาง

2.1.4 ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.10$) แสดงให้เห็นว่า หน่วยงานมีการส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากร ในด้านการสนับสนุนศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสดงศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่ แต่อาจจะยังไม่เพียงพอต่อเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในการทำงานที่ต้องเปลี่ยนแปลงให้เท่าทันกระแสโลกาภิวัตน์ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชนนาถ รอดอยู่ (2558) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า ด้าน โอกาสการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิจัยของ สุธรรม จันนุ้ย (2555) ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในเขตภาคกลาง พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง

2.1.5 ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.16$) แสดงให้เห็นว่าผู้บังคับบัญชาและบุคลากร ให้เกียรติและเคารพความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีการประชุมเพื่อพัฒนาการทำงาน มีการส่งเสริมให้จัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ธงไทย สมเกียรติกุล (2553) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติด พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน

ของบุคลากรสำนักงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติดด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่น อยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิจัยของ คาลัด จันทรเสนา (2550) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในศูนย์สาธารณสุข จังหวัดลำพูน พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน อยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิจัยของ เขียวลักษณ์ อ่วมทร (2551) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการด้านสังคม อยู่ในระดับปานกลาง และผลการวิจัยของ วาสิณี ชันแก้วหัตถ์ (2553) ที่ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัดโรงพยาบาลทันตกรรม คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัย เชียงใหม่ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น อยู่ในระดับปานกลาง

2.1.6 ด้านสิทธิของพนักงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.04$) ค่อนไปทางระดับต่ำ แสดงให้เห็นว่า บุคลากรยังมีส่วนร่วมในการตัดสินใจค่อนข้างน้อย และการให้ความเสมอภาคในการประเมินผลงานอย่างเท่าเทียมกัน แต่ไม่สามารถตอบสนองให้แก่ทุกคนได้ อาจเนื่องด้วยจำกัดด้วยงบประมาณ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ณัฐฉิณี เวียงไชย (2557) ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านตาก พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลบ้านตากมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิทธิส่วนบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิจัยของ นวรัตน์ ณ วันจันทร์ (2548) ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการปกครอง จังหวัดลำพูน พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิทธิส่วนบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง

2.1.7 ด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.15$) แสดงให้เห็นว่า การทำงานไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิต บุคลากรพอใจกับระยะเวลาในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน มีความสมดุลระหว่างงานและชีวิตครอบครัวพอสมควร ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ งามจิต แต่สุวรรณ (2550) ที่ศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง และผลการวิจัยของ สรตัญญู หมวกแก้ว (2553) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร กรณีศึกษาสำนักงานปลัดบัญชาการกองทัพบก พบว่า การทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง

2.1.8 ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงานและองค์กร อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.43$) แสดงให้เห็นว่า หน่วยงานมีส่วนช่วยส่งเสริมการจัดกิจกรรมเพื่อสนับสนุนหรือให้บริการทางสังคม และมีการรณรงค์ในการใช้พลังงาน และอาจเป็นเพราะภารกิจหลักของหน่วยงานเป็นไปเพื่อสนับสนุนและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน และสามารถทำประโยชน์

ให้แก่ประชาชนและประเทศชาติได้เป็นอย่างมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุเทพ ปัญญา (2552) ที่ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลแม่สาย จังหวัดเชียงราย พบว่า ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม โดยตรง อยู่ในระดับสูง ผลการวิจัยของ ฌักทร ฉายแก้ว (2551) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของ บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรด้านความ เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อส่วนร่วม อยู่ในระดับสูง

2.2 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลสันทรายหลวง อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบล สันทรายหลวง อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล พบว่า

2.2.1 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลสันทรายหลวง อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามเพศ

พบว่า เพศชายและเพศหญิง มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องด้วย บุคลากรไม่ว่าจะมีเพศใด ก็มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านผลตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและ ยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ดีมีความและปลอดภัย ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการ ทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือ การทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิของพนักงาน ด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านความเป็น ประโยชน์ต่อสังคมของงานและองค์กร ใกล้เคียงกัน ทำให้เพศที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการ ทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พีรวัฒน์ เกี่ยมบุร (2551) ที่ได้ศึกษาคุณภาพ ชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลด่านสำโรง อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัด สมุทรปราการ พบว่า บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยของ ผุสดี เบญจกุล (2550) ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานใน สำนักงานกลางการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีคุณภาพ ชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

2.2.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลสันทรายหลวง อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามอายุ

พบว่า บุคลากรที่มีอายุ แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่อง ด้วยบุคลากรกลุ่มอายุไม่เกิน 30 ปี เป็นวัยหนุ่มสาวที่มีความรู้สึกสนุกและท้าทายกับการทำงาน อีกทั้งอาจเป็นเพราะยังไม่มีภาระรับผิดชอบทางครอบครัวจึงมีความคิดเห็นว่ามีคุณภาพชีวิตการ ทำงาน ด้านผลตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ดีมีความและ

ปลอดภัย ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิของพนักงาน ด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงานและองค์กร มากกว่า บุคลากรกลุ่มอายุ 41-50 ปี ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุเทพ ปัญญา (2552) ที่ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลแม่สาย จังหวัดเชียงราย พบว่า บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ผลการวิจัยของ อภิชา อ่วมเจริญ (2548) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมธนารักษ์ พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมแตกต่างกัน

2.2.3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาล

ตำบลสันทรายหลวง อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเนื่องด้วยบุคลากรกลุ่มที่มีสถานภาพโสด และกลุ่มสถานภาพหย่า/แยกกันอยู่ มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่า บุคลากรกลุ่มที่มีสถานภาพ สมรส ทั้งอาจเป็นเพราะยังไม่มีภาระรับผิดชอบทางครอบครัว มีเวลาทุ่มเทให้กับการทำงานและการพักผ่อนมากกว่า บุคลากรกลุ่มที่มีสถานภาพ สมรส จึงมีความคิดเห็นว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ เวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว และความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงานและองค์กร มากกว่า บุคลากรกลุ่มที่มีสถานภาพสมรส ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วีรพงศ์ แจ่มกระจ่าง (2558) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุง พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน และผลการวิจัยของ ชนะจิต บุญดีระเจริญ (2558) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเขาวงกต พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

2.2.4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาล

ตำบลสันทรายหลวง อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเนื่องด้วยบุคลากรกลุ่มที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคาดหวังต่อคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกัน จึงทำให้มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านด้านการได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิของพนักงาน และในภาพรวม แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กาญจนา บุญเพิ่มวิทยา, พรทิพย์ พลอยวิสัย, สมพร ประดิษฐ์สร

(2552) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี พบว่าบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรีที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

2.2.5 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาล

ตำบลสันทรายหลวง อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเนื่องด้วยการรับสมัครเข้าทำงานจะมีข้อกำหนดตำแหน่ง ซึ่งกำหนดคุณลักษณะของตำแหน่งในสายงานไว้ว่าจะต้องมีคุณวุฒิการศึกษาระดับใดและจะได้รับเงินเดือนเท่าใดให้ทราบ ทำให้บุคลากรทุกคนทำงานในตำแหน่งที่ตรงกับคุณวุฒิการศึกษาและความรู้ความสามารถและงานที่ตนต้องการ จึงส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศิริลักษณ์ ศิริแก้ว (2558) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมทางหลวงชนบทกรณีศึกษากรมทางหลวงชนบท กรุงเทพมหานคร พบว่า บุคลากรกรมทางหลวงชนบทที่ปฏิบัติงาน ณ กรมทางหลวงชนบท กรุงเทพมหานคร ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.2.6 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาล

ตำบลสันทรายหลวง อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน พบว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเนื่องด้วยบุคลากรกลุ่มที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานไม่เกิน 10 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่า กลุ่มที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 21 ปีขึ้นไป และกลุ่มที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 11-20 ปี และกลุ่มที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 21 ปีขึ้นไป ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะบุคลากรที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานยาวนาน มีความอึดตัวในการทำงานและขาดความกระตือรือร้นในการเลื่อนตำแหน่งหรือการพัฒนาตนเอง จึงทำให้บุคลากรกลุ่มที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 11-20 ปี และกลุ่มที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 21 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านผลตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน และในภาพรวมทุกด้านน้อยกว่าบุคลากรกลุ่มที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานไม่เกิน 10 ปี ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เพชรพิกุล เหลาทอง (2557) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกลุ่มบริหารงานบุคคลสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

2.2.7 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาล

ตำบลสันทรายหลวง อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามส่วนราชการที่ปฏิบัติงาน พบว่าบุคลากรที่มีส่วนราชการที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเนื่องจากลักษณะงานของแต่ละกองงานในเทศบาลตำบลสันทรายหลวง อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ และวัฒนธรรมภายในกองงาน เช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน บรรยากาศ ในการทำงาน แผนการทำงาน อาจเป็นสาเหตุให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชง ไทย สมเกียรติกุล (2553) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติด พบว่า บุคลากรที่มีส่วนราชการภายในที่สังกัดแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน

2.2.8 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาล

ตำบลสันทรายหลวง อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามระดับตำแหน่ง พบว่า ผู้บริหาร/หัวหน้าฝ่าย/หัวหน้ากองงานและผู้ปฏิบัติงาน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเนื่องด้วยบุคลากรไม่ว่าจะมีระดับตำแหน่งใด ก็มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านผลตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ดีมีความและปลอดภัย ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิของพนักงาน ด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงานและองค์กร ใกล้เคียงกัน ทำให้ระดับตำแหน่งที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุเนตร นามโคตศรี (2553) ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา พบว่า ตำแหน่งงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

จากผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลสันทรายหลวง อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล สรุปได้ว่าปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลที่ไม่ส่งผลต่อการศึกษา ได้แก่ เพศ รายได้ต่อเดือน ระดับตำแหน่ง ซึ่งจากการศึกษาพบว่า เพศที่แตกต่างกัน ไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร เนื่องด้วยว่าในปัจจุบันไม่ว่าจะเป็นเพศไหนก็สามารถปฏิบัติงานได้เท่าเทียมกัน และด้วยลักษณะงานและภาระงานที่บุคลากรได้รับภายในแต่ละกองงานไม่แตกต่างกัน จึงทำให้ผลการศึกษายปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศไม่แตกต่างกัน รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน ไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร เนื่องด้วยว่าหากการรับสมัครเข้าทำงานได้มีการแจ้งให้ทราบถึงข้อกำหนดตำแหน่ง ซึ่งกำหนดคุณลักษณะของตำแหน่งในสายงานไว้ว่าจะต้องมีคุณวุฒิการศึกษา

ระดับใดและจะได้รับเงินเดือนเท่าใดให้ทราบไว้แล้วนั้น ก็ทำให้บุคลากรทุกคนทำงานในตำแหน่งที่ตรงกับคุณวุฒิการศึกษาและความรู้ความสามารถและงานที่ตนต้องการหรือสมัครใจในการรับรายได้ต่อเดือนตามวุฒิการศึกษาหรือตำแหน่งงานนั้นๆ ตามที่หน่วยแจ้งไว้ในการรับสมัครบุคลากรเข้าทำงาน จึงทำให้ผลการศึกษาปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือนไม่แตกต่างกัน ระดับตำแหน่งที่แตกต่างกัน ไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร เนื่องด้วยว่าไม่ว่าจะมีระดับตำแหน่งใดเป็นผู้บริหาร/หัวหน้าฝ่าย/หัวหน้ากองงานหรือผู้ปฏิบัติงาน หากบุคลากรได้รับการปฏิบัติที่เสมอภาคและเหมาะสมกับลักษณะงานที่ปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกัน ให้เกียรติซึ่งกันและกัน บุคลากรจึงมีความรู้สึกว่าจะไม่ว่าจะเป็นหัวหน้าหรือผู้ปฏิบัติงานก็ได้รับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน จึงทำให้ผลการศึกษาปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านระดับตำแหน่งไม่แตกต่างกัน ดังนั้น ในการศึกษาครั้งนี้จึงสรุปได้ว่า ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศ รายได้ต่อเดือน ระดับตำแหน่ง จึงเป็นตัวแปรไม่ส่งผลต่อการศึกษาในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร

3. ข้อเสนอแนะ

ผลจากการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลสันทรายหลวง อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่าคุณลักษณะของงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน สามารถตอบสนองต่อความต้องการ ความจำเป็นขั้นพื้นฐานและก่อให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร แต่อย่างไรก็ตาม ผู้ศึกษาขอเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร เพื่อเป็นการยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่สูงขึ้น เพราะการที่บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี จะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลแก่องค์กร นอกจากนี้แล้วยังเป็นการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน โดยผู้บริหารต้องให้ความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลสันทรายหลวง อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ ดังนี้

3.1 ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษานี้

3.1.1 ด้านผลตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม จากการศึกษาในครั้งนี้พบว่า มีค่าเฉลี่ยรายด้านต่ำ เนื่องจากภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันทำให้ค่าครองชีพสูงขึ้นมาก ค่าตอบแทนที่ได้รับอาจไม่เพียงพอกับรายจ่าย อีกทั้งความจำเป็นในชีวิตความเป็นอยู่ หรือสถานะทางสังคม ครอบครัว ของบุคลากรแตกต่างกัน และยังไม่มีความมาตรฐานใดกำหนดได้ว่าค่าตอบแทนในระดับใดจะเพียงพอต่อความต้องการหรือความจำเป็น จึงอาจเป็นสาเหตุให้ผลการศึกษาในครั้งนี้

พบว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมและเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายตามภาวะเศรษฐกิจและการครองชีพในปัจจุบัน เนื่องจากเงินเดือน ถูกกำหนดไว้เป็นมาตรฐานเดียวกัน ให้เป็นอัตราเงินเดือนตามแผนแผนอัตรากำลัง 3 ปี และกำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ เมื่อไม่สามารถเพิ่มเงินเดือนและค่าตอบแทนมากกว่าที่กำหนดไว้ ผู้ศึกษาเสนอแนะว่า ควรเพิ่มสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดให้กับบุคลากร เพื่อลดค่าครองชีพ เช่น สวัสดิการด้านอาหารกลางวัน รถรับส่งบุคลากร เป็นต้น

3.1.2 ด้านสิทธิของพนักงาน จากการศึกษาในครั้งนี้ พบว่า มีค่าเฉลี่ยรายด้านต่ำที่สุด เนื่องจากสถานการณ์ และสถานการณ์ทำในหน่วยงานที่เป็นราชการส่วนท้องถิ่น มีภารกิจและความรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น จึงต้องปฏิบัติงานตามระเบียบ กฎ ข้อบังคับฯ ต่างๆ มากขึ้น เช่น สถานการณ์โรค Covid-19 ทำให้บุคลากรต้องทำงานหนักมากขึ้น เพื่อความสุข คุณภาพชีวิต และความปลอดภัย ของประชาชนในพื้นที่ที่รับผิดชอบ จึงอาจทำให้มีการประเมินผลการทำงานที่เพิ่มขึ้นจากคำสั่งและนโยบายจากส่วนกลาง ตามสถานการณ์ จึงอาจเป็นสาเหตุให้ผลการศึกษาในครั้งนี้ พบว่า หน่วยงานมีการประเมินการปฏิบัติงานตามระเบียบ แบบแผนที่กำหนดไว้ และนำมาใช้ในการให้คุณให้โทษ เนื่องจากสถานการณ์ของสังคมและสภาพเศรษฐกิจ และลักษณะการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป และการมีภารกิจ และความรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น จึงต้องปฏิบัติงานตามระเบียบ กฎ ข้อบังคับฯ ต่างๆ มากขึ้น มีการประเมินผลการทำงานที่เพิ่มขึ้นจากคำสั่งและนโยบายจากส่วนกลาง เป็นต้น เมื่อไม่สามารถเปลี่ยนแปลงการประเมินการปฏิบัติงานตามระเบียบ แบบแผนที่กำหนดไว้ ผู้ศึกษาเสนอแนะว่า ควรสร้างความเข้าใจและสร้างความเชื่อมั่นกับบุคลากรว่าจะได้รับการประเมินการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรมและถูกต้อง และนำมาผลการประเมินใช้ในการให้คุณให้โทษด้วยความยุติธรรมเท่าเทียมกัน และการจัดสรรให้บุคลากรทำงานล่วงเวลา (O.T.) ให้เป็นไปตามระเบียบ แบบแผนที่กำหนดไว้ และนำมาใช้อย่างยุติธรรม และถูกต้อง เช่น จัดการประชุมสัมมนา เรื่อง การประเมินการปฏิบัติงานตามระเบียบ แบบแผนที่กำหนดไว้ การประชุมหรือประเมินความคิดเห็นเกี่ยวกับเกณฑ์การคัดเลือกและการจัดสรรให้บุคลากรทำงานล่วงเวลา (O.T.) ว่าบุคลากรมีความคิดเห็นอย่างไร ผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงาน แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ซึ่งจะก่อให้เกิดความเข้าใจและความรู้สึกที่ดีในการทำงานและการประเมินการปฏิบัติงานต่างๆ ตามระเบียบ แบบแผนที่หน่วยงานกำหนดไว้มากขึ้น

3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

3.2.1 การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ในครั้งต่อไปควรทำการศึกษาเชิงคุณภาพ เพื่อเป็นการเจาะข้อมูลลึกต่อไป

3.2.2 การศึกษาในครั้งต่อไปควรศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลสันทรายหลวง อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ เปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะงานที่คล้ายคลึงกัน





บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กมลพร กัลยาณมิตร. (2559). แรงจูงใจ 2 ปัจจัย พลังสู่ความสำเร็จ. *วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)*, 6(3), 175-183.
- กนกวรรณ ชูชีพ. (2551). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในจังหวัดชายแดนภาคใต้ (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)*. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- กาญจนา พรทิพย์, สมพร บุญเพิ่มวิทยา และพลอยวลัย ประษฐสร. (2551). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี (การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)*. มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.
- งามจิต แต่สุวรรณ. (2550). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (สารนิพนธ์ปริญญาสังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)*. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- จุฑาพร กบิลพัฒน์. (2554). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)*. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- ฉัตรชัย ประทุมมาลัย. (2552). *คุณภาพชีวิตการทำงานของปลัดตัวอำเภอในเขตภาคกลาง (วิทยานิพนธ์ปริญญาเกษตรศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)*. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- ชนะจิต บุญดีระเจริญ. (2558). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเขาวงกต (งานนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)*. มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ชนนาถ รอดอยู่. (2558). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี (งานนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)*. มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ชัยชนันท์ วัฒนเจริญรัตน์. (2553). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทมิตซูบิชิ เอลเลเวเตอร์เอเชีย จำกัด (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)*. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.

- ณภัทร ฉายแก้ว. (2551). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี* (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2551). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพมหานคร: วิ.พรีน (1991).
- ณัฐฉิณี เวียงไชย. (2557). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านตาก* (การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- เดชกฤษรัฐ วนาทรัพย์ดำรง. (2553). *แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรบริษัทอเมริกานอินเตอร์เนชั่นแนลแอสซัวร์รันส์ จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น* (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, เลย.
- ชนธรงค์ จีปน. (2550). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดสถานบริการสาธารณสุขเครือข่ายอำเภอทุ่งช้างจังหวัดน่าน* (ภาคนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์, อุดรดิตถ์.
- ชिरลิตี สุขเจริญ. (2550). *คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล จังหวัดราชบุรี* (การค้นคว้าอิสระปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพมหานคร.
- ชงไทย สมเกียรติกุล. (2553). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติด* (การศึกษาอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์, นครศรีธรรมราช.
- บุญจิรา ปั่นทอง. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา* (วิทยานิพนธ์/การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- บุญทริกา ละไมเสถียร. (2548). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัท เท็ค แมน (ไทยแลนด์) จำกัด* (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- บุญแสง ชีระภากร. (2533). *การปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงาน. จุลสารพัฒนาข้าราชการพลเรือน*, 26(1), 5-12.

- ปราโมทย์ ลักษณะประมัย. (2548). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย ศึกษาเฉพาะ กรณีพนักงานสายงานบริหารเครดิต* (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- ปิยรัตน์ ประทุมสินธุ์. (2553). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม จังหวัดนครพนม (ค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)*. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- สุสดี เบญจกุล. (2550). *คุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานกลางการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)*. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- ไพโรจน์ วงศ์ชนะภัย. (2554). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กรมส่งกำลังบำรุงทหารบก (ภาคนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)*. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- พัฒน์นัต ปานเทศ. (2553). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)*. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- พิทยา บวรวัฒนา. (2560). “แนวคิด ทฤษฎีและหลักการรัฐประศาสนศาสตร์สหรัฐอเมริกา 2 ใน เอกสารการสอนชุดวิชาแนวคิด ทฤษฎี และหลักการรัฐประศาสนศาสตร์ (หน่วยที่ 4, น. 158-160) นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, สาขาวิชาวิทยาการจัดการ.
- พีรวัฒน์ เกี่ยมชूर. (2551). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัดเทศบาลตำบลด่านสำโรง อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ (รายงานการศึกษาอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)*. มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- เพชรพิกุล เหลลาทอง. (2557). *คุณภาพชีวิต การทำงานของบุคลากร กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)*. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- ภักทิพภา ศรีสว่าง. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)*. มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

- มงคล ตาวรรณา. (2551). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.)* (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยมหิดล, กรุงเทพมหานคร.
- เยาวลักษณ์ อ่วมทร. (2551). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา* (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- รัชพล บุญเนกวัฒนา. (2551). *คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่และแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง* (สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพมหานคร.
- ลักคณา โยคะวิสัย. (2550). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองบัวลำภู*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- วรวรรณ บุญล้อม. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของข้าราชการครูวิทยาลัยเทคนิคในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้* (การค้นคว้าอิสระปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- วรรณดี แสงประทีปทอง. (2562). “เครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพ” ใน *เอกสารการสอนชุดวิชาการเทียบวิธีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์* (หน่วยที่ 5, น. 37-38) นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, สาขาวิชาวิทยาการจัดการ.
- วาสนี ขันแก้วหล้า. (2553). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัดโรงพยาบาลทันตกรรมคณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. รายงานการวิจัยคณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.*
- วีรพงศ์ แจ่มกระจ่าง. (2558). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุง* (งานนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ศศิกานต์ โกมินทร์. (2555). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ชลบุรี 2* (ปริญญาานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.

- ศศิธร สุขทอง. (2552). *คุณภาพชีวิตการทำงาน (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)*. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- ศรัญญา ชัยแสง. (2545). *ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (การค้นคว้าแบบอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)*. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- ศิริลักษณ์ ศิริแก้ว. (2558). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมทางหลวงชนบท กรณีศึกษารวมทางหลวงชนบท กรุงเทพมหานคร (การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)*. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- สัณญา รอดโพธิ์ทอง. (2547). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักโยธาธิการและผังเมือง (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)*. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- สุเทพ ปัญญา. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลแม่สาย จังหวัดเชียงราย (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)*. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, เชียงราย.
- สุนทร นามโคตรศรี. (2553). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอคำม่วน จังหวัดนครราชสีมา (โครงการวิจัยปริญญาวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)*. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี, นครราชสีมา.
- สุนันท์ ลิ้มรัตนพันธ์. (2553). *ความสัมพันธ์ของสภาพแวดล้อมและคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรภาค 6 (การค้นคว้าอิสระปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)*. มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพมหานคร.
- สุรางค์ทิพย์ ทะวิไชย. (2549). *คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน: กรณีศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)*. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- แสง ไชยสุวรรณ. (2551). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (การค้นคว้าอิสระปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)*. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- อนงค์ สระบัว. (2546). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยศิลปากร (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)*. มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพมหานคร.

- อภิขยา อ่วมเจริญ. (2548). *คุณภาพชีวิตการทำงานบุคลากร กรมธนารักษ์ กระทรวงการคลัง (ถนนพระราม 6) (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).* มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, กรุงเทพมหานคร.
- อัญญาณี ยศคำลือ. (2558). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมที่ดินที่ปฏิบัติงาน ณ ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ 80 พรรษาฯ (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).* มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- อารีย์ สังข์ศิลป์ชัย. (2548). *คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).* มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, นครปฐม.
- Chandrashu Sinha, D.Phil. (2012). Factors Affecting Quality of Work Life: Empirical Evidence From Indian Organizations. *Australian Journal of Business and Management Research*, 1(11), 31-40.
- Ka Wai Chan, Thomas A. Wyatt. (2007). Quality of Work Life: A Study of Employees in Shanghai, China. *Journal Asia Pacific Business Review*, 13(4), 501-517.
- Luiz Cyrillo Aquino Campos, and Adriano Mendonça Souza. (2006). Study of the Walton's Criteria of Quality of Working Life Using Multivariate Analysis in a Military Organization. *Third International Conference on Production Research –Americas' Region 2006 (ICPR-AM06)* from <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.554.3383&rep=rep1&type=pdf>.
- Renato Borges. (2017). Retrieved from [http:// https://www.researchgate.net/](http://https://www.researchgate.net/).
- Seyed Mohammad Mirkamali, Fatemeh Narenji Thani. (2011). A Study on the Quality of Work Life (QWL) Among Faculty Members of University of Tehran (UT) and Sharif University of Technology (SUT). *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 29 (2011), 179 – 187
- Zulkarnain Amin. (2013). Quality of Work Life in Indonesian Public Service Organizations: The Fole of Career Development and Personal Factors. *International Journal of Applied Psychology*, 3(3), 38-44.

<https://www.researchgate.net/>

<http://sansailuang.go.th/home.php>

<http://www.thailandindustry.com/>

<https://www.revistaespacios.com/>

<https://www.tosh.or.th/index.php/blog/item/475-quality-of-working-life>





ภาคผนวก

มหาวิทยาลัย

สกลนครราชภัฏ

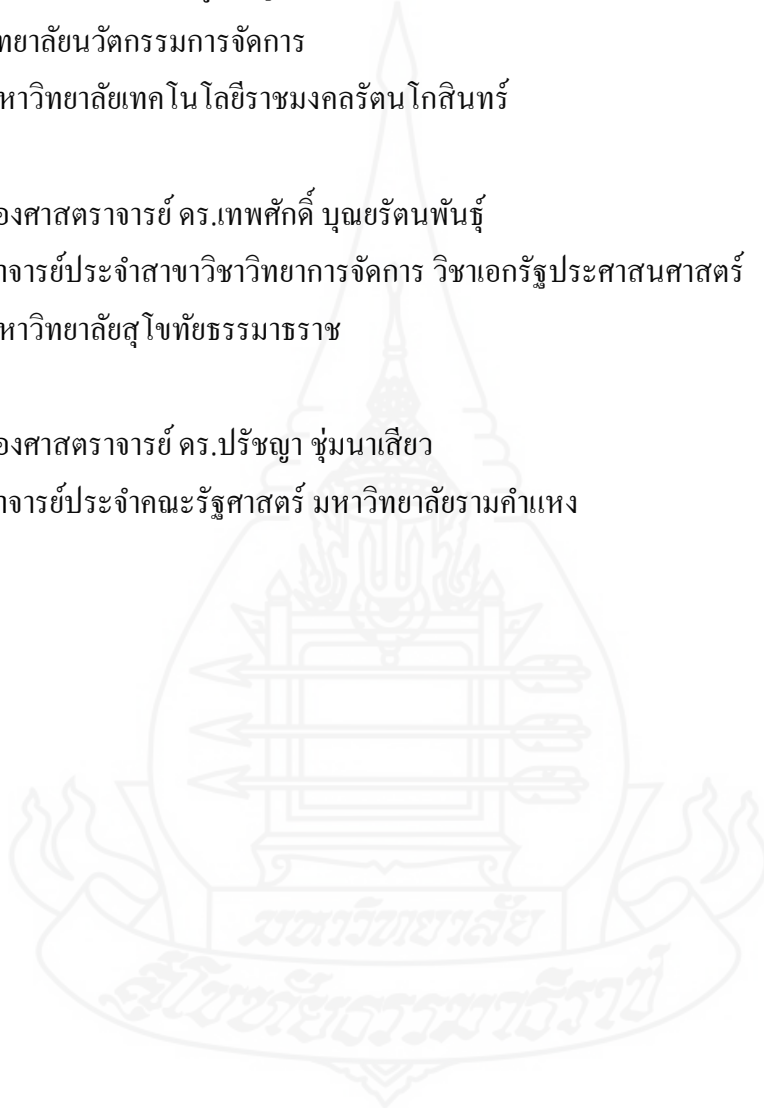
ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ



รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแบบเครื่องมือ

1. รองศาสตราจารย์ปภาวดี มนตรีวัต
อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
2. รองศาสตราจารย์ ดร.เทพศักดิ์ บุญรัตน์พันธุ์
อาจารย์ประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ วิชาเอกรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธราช
3. รองศาสตราจารย์ ดร.ปรัชญา ชุ่มนาเสียว
อาจารย์ประจำคณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง



ภาคผนวก ข
แบบสอบถาม



แบบสอบถาม

เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลสันทรายหลวง

อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่

คำชี้แจง:

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ผู้ศึกษาได้จัดทำขึ้นเพื่อสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลสันทรายหลวง อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ ข้อมูลที่ได้จะเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร

มีวัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ได้ผลการศึกษาที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงมากที่สุด ผู้ศึกษาขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อและตอบตรงตามสภาพความเป็นจริง
2. คำตอบจากแบบสอบถามนี้ใช้เป็นข้อมูลเพื่อการศึกษาเท่านั้น การวิเคราะห์และนำเสนอผลการศึกษาย่อมทำในภาพรวม ไม่ได้มีการนำเสนอเป็นรายบุคคล ดังนั้น การตอบแบบสอบถามจึงไม่มีผลกระทบต่อหน่วยงานและการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ตอบแบบสอบถามแต่อย่างใด และจะนำไปใช้เฉพาะในเชิงวิชาการเท่านั้น
3. ผู้ศึกษาจะถือว่า คำตอบหรือข้อมูลจากผู้ตอบทั้งหมดเป็นความลับ
4. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 8
ข้อคำถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบล
สันทรายหลวง อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 40 ข้อคำถาม

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างยิ่งได้กรุณาให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถาม
ในครั้งนี้

ขวัญหทัย นาคนิยม

ผู้ศึกษา

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่อง หน้าข้อความที่สอดคล้องกับความเป็นจริงมากที่สุด

- | | | | |
|---|--|---|-----------------------------|
| 1. เพศ | | | สำหรับ |
| <input type="checkbox"/> 1)ชาย | <input type="checkbox"/> 2)หญิง | | ผู้ศึกษา |
| | | | <input type="checkbox"/> A1 |
| 2. อายุ | | | <input type="checkbox"/> A2 |
| <input type="checkbox"/> 1) อายุไม่เกิน 30 ปี | <input type="checkbox"/> 2) อายุ 31 - 40 ปี | <input type="checkbox"/> 3) อายุ 41 - 50 ปี | |
| <input type="checkbox"/> 4) อายุ 51 - 60 ปี | | | |
| 3. สถานภาพสมรส | | | <input type="checkbox"/> A3 |
| <input type="checkbox"/> 1) โสด | <input type="checkbox"/> 2) สมรส | <input type="checkbox"/> 3) หย่า/แยกกันอยู่ | |
| <input type="checkbox"/> 4) แยกกันอยู่ | | | |
| 4. ระดับการศึกษา | | | <input type="checkbox"/> A4 |
| <input type="checkbox"/> 1) มัธยมศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่า | <input type="checkbox"/> 2) มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า | <input type="checkbox"/> 3) อนุปริญญา/ปวส. | |
| <input type="checkbox"/> 4) ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า | <input type="checkbox"/> 5) ปริญญาโทหรือเทียบเท่า | <input type="checkbox"/> 6) ปริญญาเอกหรือเทียบเท่า | |
| 5. รายได้ต่อเดือน | | | <input type="checkbox"/> A5 |
| <input type="checkbox"/> 1) เงินเดือนไม่เกิน 10,000บาท | <input type="checkbox"/> 2) 10,001-20,000บาท/เดือน | <input type="checkbox"/> 3) 20,001-30,000 บาท/เดือน | |
| <input type="checkbox"/> 4) 30,001 - 40,000 บาท/เดือน | <input type="checkbox"/> 5) 40,001บาทขึ้นไป/เดือน | | |
| 6. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน | | | <input type="checkbox"/> A6 |
| <input type="checkbox"/> 1) ไม่เกิน 10 ปี | <input type="checkbox"/> 2) 11-20 ปี | <input type="checkbox"/> 3) 21-30 ปี | |
| <input type="checkbox"/> 4) 31 ปีขึ้นไป | | | |

7. ส่วนราชการที่ปฏิบัติงาน A7

- 1) สำนักปลัดเทศบาล 2) กองคลัง 3) กองช่าง
 4) กองสาธารณสุขและ 5) กองสวัสดิการและ 6) อื่นๆ
 สิ่งแวดล้อม สังคม

8. ระดับตำแหน่ง A8

- 1) ผู้บริหาร/หัวหน้าฝ่าย/
หัวหน้ากองงาน 2) ผู้ปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลสันทรายหลวง อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย \surd ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว
โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณา 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้ศึกษา
	5	4	3	2	1	
1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม						
1. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดรายได้และค่าตอบแทน เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ตามตำแหน่งหน้าที่ และ ปริมาณงานที่รับผิดชอบ						B 1 <input type="checkbox"/>
2. หน่วยงานของท่านมีการจ่ายค่าตอบแทนเหมาะสมกับ ความทุ่มเท และความอดสาหะของท่าน						B 2 <input type="checkbox"/>
3. สวัสดิการต่างๆ ที่หน่วยงานของท่านกำหนดมีความเพียงพอ ต่อความจำเป็นขั้นพื้นฐาน						B 3 <input type="checkbox"/>
4. เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมและเพียงพอ ต่อค่าใช้จ่าย ตามภาวะเศรษฐกิจและการครองชีพในปัจจุบัน						B 4 <input type="checkbox"/>
5. เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมและยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกัน						B 5 <input type="checkbox"/>

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้ศึกษา
	5	4	3	2	1	
2. สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและปลอดภัย						
6. หน่วยงานของท่านมีการตรวจสอบสภาพประจำปีทุกปี อย่างสม่ำเสมอ						B 6 <input type="checkbox"/>
7. หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์เครื่องใช้ต่างๆ ที่มีคุณภาพ และไม่เป็นอันตรายต่อการทำงาน						B 7 <input type="checkbox"/>
8. หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญใส่ใจต่อความปลอดภัยภายใน สถานที่ทำงาน						B 8 <input type="checkbox"/>
9. หน่วยงานของท่านมีการจัดสถานที่ทำงานและอุปกรณ์ ในการทำงานอย่างเป็นระเบียบช่วยในการทำงานได้สะดวก รวดเร็วและปลอดภัย						B 9 <input type="checkbox"/>
10. หน่วยงานมีการเตรียมความพร้อมและมีมาตรการป้องกัน อุบัติเหตุหรือวินาศภัย						B 10 <input type="checkbox"/>
3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน						
11. ท่านได้รับการสนับสนุนและพัฒนาเพื่อเตรียมความพร้อม ในการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น						B 11 <input type="checkbox"/>
12. การพิจารณาความดี ความชอบในหน่วยงานของท่าน พิจารณา จากผลงานและความตั้งใจในการปฏิบัติงานด้วย ความยุติธรรม						B 12 <input type="checkbox"/>
13. ตำแหน่งของท่าน มีความมั่นคงในอาชีพ						B 13 <input type="checkbox"/>
14. หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้มีการปรับเปลี่ยน ตำแหน่ง งานภายในหน่วยงาน						B 14 <input type="checkbox"/>
15. การย้ายสับเปลี่ยนงานคำนึงถึงความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ						B 15 <input type="checkbox"/>

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้ศึกษา
	5	4	3	2	1	
4.โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล						
16. หน่วยงานมียุทธศาสตร์ แผนงาน และโครงการฝึกอบรมและ พัฒนาบุคลากรและมีการดำเนินการอย่างจริงจัง						B 16 <input type="checkbox"/>
17. หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น						B 17 <input type="checkbox"/>
18. ท่านได้รับโอกาสให้เข้าร่วมการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถในการทำงาน						B 18 <input type="checkbox"/>
19. หน่วยงานเปิดโอกาสให้ท่านได้มีอิสระในการทำงาน และได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่						B 19 <input type="checkbox"/>
20. หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้นำ ความคิดใหม่ๆ และส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆมาใช้ ในการพัฒนางานอยู่เสมอ						B 20 <input type="checkbox"/>
5. การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน						
21. หน่วยงานของท่านให้ความเสมอภาคในการทำงาน และมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น						B 21 <input type="checkbox"/>
22. บุคลากรในหน่วยงานของท่านสามารถทำงานร่วมกันได้ โดยเคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกัน						B 22 <input type="checkbox"/>
23. หน่วยงานของท่านมีการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์อันดี และส่งเสริมความสามัคคีในหน่วยงาน เช่น กีฬา ทำบุญตักบาตร						B 23 <input type="checkbox"/>
24. หน่วยงานของท่านให้ความสนใจในกิจกรรมที่มุ่งเน้น เสริมสร้างความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน						B 24 <input type="checkbox"/>
25. หน่วยงานของท่านมีการประชุมพูดคุยเกี่ยวกับแนวทาง การปฏิบัติงานหรือปัญหาในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาการทำงาน ร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ						B 25 <input type="checkbox"/>

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้ศึกษา
	5	4	3	2	1	
6. สิทธิของพนักงาน						
26. ท่านได้รับความเสมอภาคหรือความเท่าเทียมกันในการทำงาน ทั้งในเรื่องกฎระเบียบและความมั่นคงในการทำงาน						B 26 <input type="checkbox"/>
27. ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็น ปัญหา และดำเนินการ แก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของพนักงานเจ้าหน้าที่						B 27 <input type="checkbox"/>
28. ท่านมีสิทธิตัดสินใจในเรื่องต่างๆ เกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบ						B 28 <input type="checkbox"/>
29. ท่านได้รับรางวัล หรือ ผลประโยชน์อื่น ๆ จากการปฏิบัติงาน รวมทั้งการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนอย่างยุติธรรม						B 29 <input type="checkbox"/>
30. หน่วยงานของท่านมีการประเมินการปฏิบัติงานตามระเบียบ แบบแผนที่กำหนดไว้ และนำมาใช้ในการให้คุณให้โทษ						B 30 <input type="checkbox"/>
7. เวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว						
31. ท่านมีเวลาพักผ่อนและดูแลสุขภาพ อย่างเหมาะสม และเพียงพอ						B 31 <input type="checkbox"/>
32. ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว และเวลาสำหรับครอบครัวและสังคมได้อย่างเหมาะสม						B 32 <input type="checkbox"/>
33. การทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคในการดำเนินชีวิต ครอบครัว						B 33 <input type="checkbox"/>
34. ภาระงานในความรับผิดชอบของท่านในปัจจุบัน ไม่ทำให้ท่านเกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพร่างกายและจิตใจ						B 34 <input type="checkbox"/>
35. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดเวลาการทำงานที่เหมาะสม						B 35 <input type="checkbox"/>
8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงานและองค์กร						
36. ท่านรู้สึกมีเกียรติและภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้						B 36 <input type="checkbox"/>
37. ภารกิจของหน่วยงานท่านสามารถทำประโยชน์ ให้แก่ประชาชน สังคม และประเทศชาติ						B 37 <input type="checkbox"/>
38. หน่วยงานของท่านได้ร่วมมือในการจัดกิจกรรม ที่เป็น ประโยชน์ต่อสังคม						B 38 <input type="checkbox"/>
39. หน่วยงานของท่านมีความรับผิดชอบต่อสังคม มีการจัดให้บริการต่างๆ ให้แก่ประชาชนอย่างมีคุณภาพ						B 39 <input type="checkbox"/>
40. หน่วยงานของท่านมีนโยบายให้บุคลากรร่วมกันรณรงค์ ประหยัดพลังงานและทรัพยากรธรรมชาติ เช่น ไฟฟ้า น้ำประปา เป็นต้น						B 40 <input type="checkbox"/>

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางสาววิญหทัย นาคนิยม
วัน เดือน ปีเกิด	29 กันยายน 2533
สถานที่เกิด	อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่
ประวัติการศึกษา	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช พ.ศ. 2559
สถานที่ทำงาน	สถาบันพัฒนาการเด็กราชนครินทร์ จังหวัดเชียงใหม่
ตำแหน่ง	เจ้าหน้าที่งานบริการงานจุดกลาง (ลูกจ้าง โครงการพิเศษ)

