

หัวข้อวิทยานิพนธ์ คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์
ชื่อและนามสกุล นางดวงหทัย ปิ่นเย็น
แขนงวิชา บริหารรัฐกิจ
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา 1. รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ ประเสริฐศรี
 2. รองศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ สามัคคีธรรม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ได้ให้ความเห็นชอบวิทยานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว

..... ประธานกรรมการ

(อาจารย์ ดร.ดิเรก ถึงฝั่ง)

..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ ประเสริฐศรี)

..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ สามัคคีธรรม)

คณะกรรมการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

..... ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร.สิริวรรณ ศรีพหล)

วันที่ ...8... เดือน ...พฤศจิกายน... พ.ศ. ...2550...

ชื่อวิทยานิพนธ์ คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์
 ผู้วิจัย นางดวงหทัย ปิ่นเย็น ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
 อาจารย์ที่ปรึกษา (1) รองศาสตราจารย์ ดร. รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2) รองศาสตราจารย์
 ดร. สมศักดิ์ สามัคคีธรรม ปีการศึกษา 2549

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตและการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านบริหาร ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม

วิธีการดำเนินการวิจัยจะใช้ประชากรกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์จำนวน 578 คน ในการเก็บข้อมูลผู้ศึกษาได้จัดทำแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง จากนั้นได้นำกลับมาวิเคราะห์ทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน โดยใช้ t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง 140 คน มีอายุ 30-40 ปี มีสถานภาพสมรส 138 คน มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า 155 คน มีอายุราชการ 5 - 10 ปี มีตำแหน่งงานในปัจจุบันเป็นผู้ปฏิบัติงาน 190 คน และมีรายได้ต่อเดือน 10,001 - 15,000 บาท คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งปัจจัยทั้ง 3 ด้าน ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากผลการวิจัยมีข้อเสนอแนะคือ ควรวางระบบการประเมินผลงานเพื่อใช้ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบที่ชัดเจน เพื่อให้บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ที่ทำงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้นและควรมีการพัฒนาและการอบรมให้บุคลากรมีความรู้ในองค์การใหม่ ๆ เพื่อที่จะได้นำมาพัฒนางานของตนเองได้ นอกจากนี้ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรในระดับล่างได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นและให้มีส่วนร่วมในการวางแผนงานต่าง ๆ

คำสำคัญ คุณภาพชีวิตในการทำงาน การทำงานของบุคลากร เทศบาลกาฬสินธุ์

Thesis Title Quality of Work Life of the Personnels of Karasin Municipality
Researcher: Mrs. Duanghathai Pinyen **Degreee:** Masters of Public Administration;
Thesis Advisor: (1) Dr. Rangson Prasertsri, Associate Professor; (2) Dr. Somsak Samukeetum Associate Professor; **Academic Year:** 2006

ABSTRACT

The purposes of this study were to investigate the quality of work life in the municipality of Karasin and were to study the factors which contribute to the quality of work life of municipality personnel. These factors consisted of personel aspects, the administration aspects, and the environmental aspects.

The population of this research was 578 persons who worked in the municipality of Karasin. The statistical analysis was conducted by computer to find out percentage, standard deviation , t-test and one-way ANOVA.

The research finding showed that most of the samples were female. Most of them were married and hold bachelor or equivalent degree. Their monthly salaries were 10,001-15,000 bath in an average. The overall of quality of working life of the personnel of Karasin Municipality was in the high level. All of the three factors were at no differences significantly at the .05 level. Some suggestions are provided here for whoever has the authority to evaluate the performance of the personnels of Karasin municipality. A certain system of evaluation should be set in order to give them better promotions and to encourage them to work harder and more happily. Development and training courses should be organized to them to have new ideas to improve their works. Lower officers should be allowed to give their opinions and plan their works.

Keywords: Quality of working life, personnel working , Karasin Municipality.

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การทำงานในปัจจุบันนี้ มนุษย์มีความสำคัญสำหรับองค์กรมากขึ้น ถึงแม้ว่าในยุคโลกาภิวัตน์จะมีเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทในการทำงานมากขึ้น แต่อย่างไรก็ตามเครื่องมือเหล่านั้นจำเป็นต้องอาศัยมนุษย์เข้าไปดูแลควบคุมการทำงานของเครื่องมือเหล่านั้นอยู่ดี กล่าวได้ว่าทั้งมนุษย์และองค์กรจะต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน หากมนุษย์มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ไม่ดี ผลกระทบตามมาก็คือ การขาดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งส่งผลกระทบต่อสุขภาพจิตที่ไม่ดี มีการหยุดงานบ่อย ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรลดลง ดังนั้นคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี จึงเป็นสิ่งจำเป็นและมีความสำคัญ โดยเฉพาะการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในองค์กรต่างๆถือได้ว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งบุคลากรภายในองค์กรซึ่งเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาองค์กรและประเทศชาติ ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life) หมายถึง ความสอดคล้องกันระหว่างความปรารถนาหรือความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์กร

ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 ได้เร่งรัดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้งในด้านความเป็นมนุษย์ (Manhood) และด้านกำลังคน (Manpower) เนื่องจากเป็นทรัพยากรที่มีค่า และฉบับที่ 9 เห็นว่ามนุษย์เป็นศูนย์กลางของการพัฒนาและได้ปรับเปลี่ยนกระบวนการพัฒนา และนโยบายการปฏิรูประบบราชการ โดยได้มีการผลักดันในเรื่องการพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. 2546 - 2550) โดยกำหนดเป้าประสงค์หลักหรือผลลัพธ์สุดท้ายที่พึงประสงค์ของยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย 4 ประการคือ พัฒนาคุณภาพการให้บริการประชาชนที่ดีขึ้น ปรับบทบาท ภารกิจ และขนาดให้เหมาะสม ยกระดับความสามารถและมาตรฐานการทำงานให้เทียบเท่าเกณฑ์สากล และตอบสนองต่อการบริหารการปกครองในระบอบประชาธิปไตย ทำให้ต้องมีการปรับปรุงพัฒนาองค์กร นับตั้งแต่การเปลี่ยนรูปแบบ โครงสร้าง องค์กร การบริหารจัดการ แนวคิด ตลอดจนวัฒนธรรมการทำงาน เพื่อให้สอดคล้องกับการเป็นองค์กรภาครัฐ และได้มีการปฏิรูประบบราชการ โดยการปรับเปลี่ยนวิธีการและวัฒนธรรมการทำงานภาครัฐให้มีลักษณะในเชิงรุก เช่น มีการวางยุทธศาสตร์ และเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน

กำหนดตัวชี้วัดผลสำเร็จของงานได้ (Key Performance Indicators & Balanced Scorecard) มาใช้ในการบริหารภาครัฐ การจัดวางระบบการทำงานแบบบูรณาการและเครือข่าย ลดขั้นตอนในการทำงาน จนถึงปัจจุบันแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ 2550-2554) ก็ยังคงเน้นเรื่องคน และกระบวนการมีส่วนร่วม ซึ่งได้ให้ความสำคัญกับการจัดการตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง โดยในวิสัยทัศน์ของประเทศไทย คือมุ่งพัฒนาสู่”สังคมอยู่เย็นเป็นสุข(green and happiness society) คนไทยมีคุณธรรม นำความรอบรู้ รู้เท่าทันโลก ครอบครัวยุบอุ่น ชุมชนเข้มแข็ง สังคมสันติสุข เศรษฐกิจมีคุณภาพ เสถียรภาพและเป็นธรรม สิ่งแวดล้อมมีคุณภาพและทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน อยู่ภายใต้ระบบบริหารจัดการประเทศที่มีธรรมาภิบาล ดำรงไว้ซึ่งระบอบประชาธิปไตยที่มีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข และอยู่ในประชาคมโลกได้อย่างมีศักดิ์ศรี ซึ่งข้าราชการ พนักงานของรัฐ เป็นตัวจักรสำคัญที่จะทำให้อโยบาย แผนงาน และโครงการของรัฐบังเกิดผลอย่างแท้จริง ปัญหาจึงอยู่ที่ว่า ระบบบริหารงานที่ดีจะเกิดขึ้นได้อย่างไร และเป็นที่ยอมรับกันทั่วไปว่าระบบบริหารราชการที่ดีขึ้นอยู่กับการบริหารบุคคลที่ดี และที่สำคัญต้องมีข้าราชการที่มีความรู้ความสามารถ มีความซื่อสัตย์สุจริต และการให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทำให้บุคคลในองค์กรต้องปรับพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน และวิธีการหนึ่งในการพัฒนาองค์กร (Organization Development) คือ การปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life = QWL) ซึ่งจะช่วยให้องค์กรและตัวบุคคลต่างได้รับความพอใจด้วยกัน ทั้งสองฝ่าย ส่งผลให้องค์กรสามารถดำเนินกิจกรรมจนบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ดังนั้นการที่จะพัฒนาองค์กรให้มีคุณภาพนั้นจึงจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรที่มีอยู่ภายในองค์กรให้มีคุณภาพ โดยเฉพาะคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี พร้อมทั้งจะปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร

แต่การทำงานของแต่ละหน่วยงานหรือองค์กรนั้น ย่อมมีความแตกต่างกันทั้งทางด้านแผนนโยบายและการปฏิบัติงาน ดังนั้นจึงก่อให้เกิดปัญหาในการที่จะพัฒนาทั้งทางด้านบุคลากรและองค์กรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันได้ แต่ละปัญหาที่เกิดขึ้นส่วนใหญ่มักจะเกี่ยวข้องกับแผนนโยบายของผู้บริหารที่จะต้องให้ความสนใจตั้งแต่องค์กรรวมไปถึงตัวบุคลากร ซึ่งมีส่วนสำคัญในการพัฒนาองค์กร (นิตยาพร สาร 2546) ได้กล่าวว่า การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานมีแนวโน้มที่จะเป็นประเด็นสำคัญที่มีความท้าทายต่อผู้บริหารในอนาคตเนื่องจากการจ้างงาน ไม่สามารถกระทำได้จากการให้เงินเดือนและสวัสดิการสูงเพียงด้านเดียว ผู้บริหารควรให้ความสนใจเพราะผู้ปฏิบัติงานเป็นส่วนสำคัญขององค์กร หากผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพการทำงานที่ดี ย่อมส่งผลโดยรวมแก่งานที่ปฏิบัติอยู่ เพราะเกิดความทุ่มเทในงานและเกิดความรักความผูกพันต่อองค์กร

เทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ซึ่งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง ที่มีบุคลากรคือ พนักงาน ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ตลอดจนพนักงานครูเทศบาล ที่จะต้องปฏิบัติงานเพื่อให้

นโยบาย แผนงาน และโครงการ ของเทศบาลยังเกิดผล และบรรลุเป้าหมายตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน(ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 และพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวงทบวง กรม พ.ศ. 2545 ซึ่งจะต้องมีการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ผู้วิจัยจึงมีความสนใจและตระหนักถึงความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร จึงได้ศึกษาค้นคว้าเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรและพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพในการทำงานต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

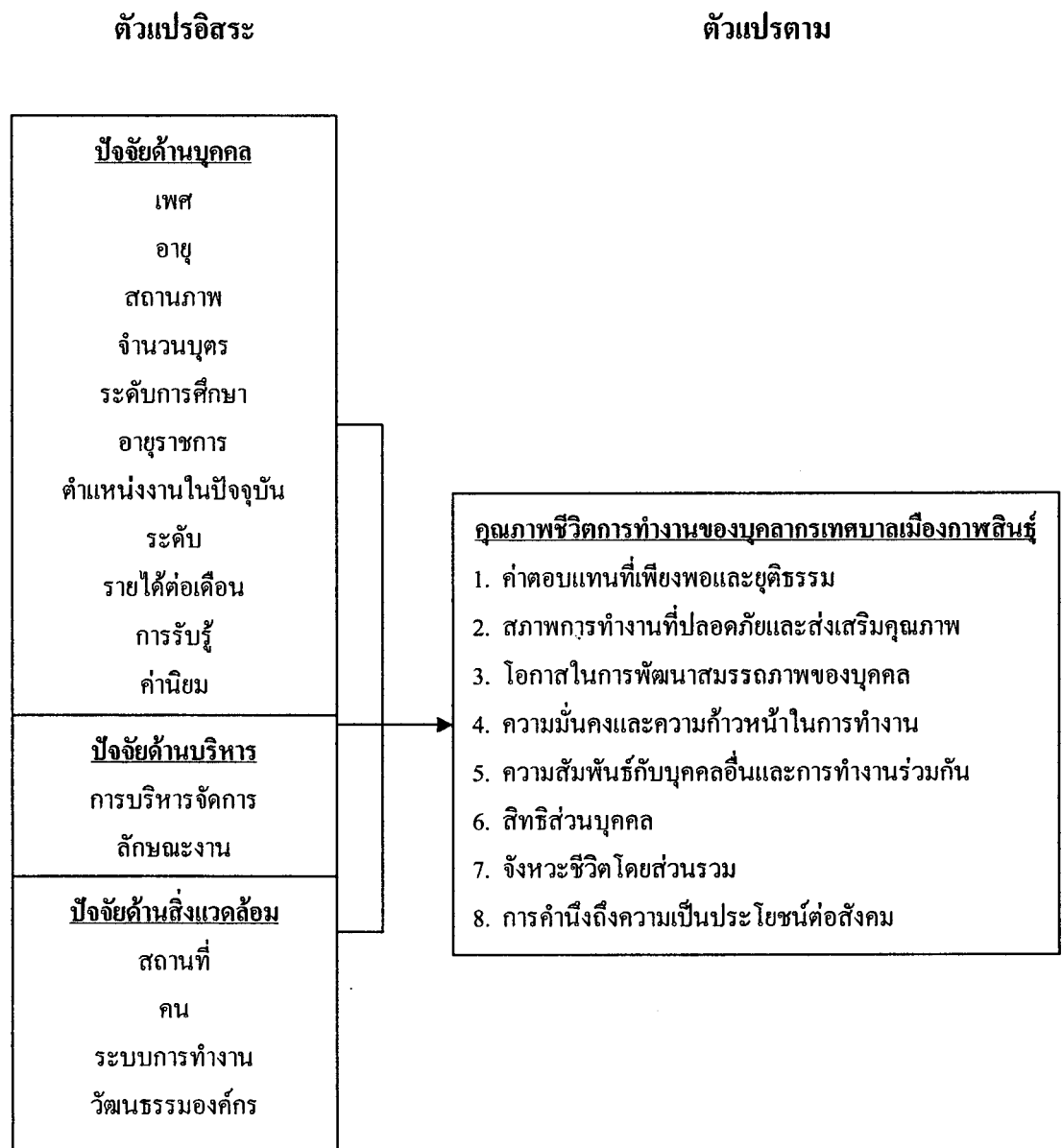
2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยด้านบุคคล ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์

2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยด้านบริหาร ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์

2.3 เพื่อศึกษาปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์

3. กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้ากรอบแนวคิดของวอลตัน (Walton,1974)ซึ่งมีเกณฑ์ครอบคลุมตัวชี้วัด 8 ด้าน และแนวคิดของ เวอร์เทอร์ และเดวิส (Werther and Davis,1982) คือ ปัจจัยที่มีผล 3 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านบริหาร และ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม



4. สมมติฐานการวิจัย

4.1 ปัจจัยด้านบุคคล ทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์แตกต่างกัน

4.2 ปัจจัยด้านบริหาร ทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์แตกต่างกัน

4.3 ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์แตกต่างกัน

5. ขอบเขตของการวิจัย

5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา ศึกษาถึงสภาพการทำงานในคุณภาพชีวิตการทำงานบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่ปฏิบัติงานในเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์และที่สังกัดเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์

5.2 ขอบเขตด้านประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงาน ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง พนักงานครูเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์สังกัดเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ จำนวน 4 โรง รวมบุคลากรจำนวนทั้งสิ้น 578 คน โดยใช้กลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณ ขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของเครชชี และมอร์แกน (Krejcie and Morgan มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช 2546 : 47)

5.3 ขอบเขตในด้านช่วงเวลาของการศึกษา ระยะเวลาของการศึกษา ตั้งแต่ มกราคม-เมษายน 2550

6. ข้อตกลงเบื้องต้น

การวิจัยครั้งนี้เป็นศึกษาถึงสภาพการทำงานและคุณภาพชีวิตการทำงานบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่ปฏิบัติงานในเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์และที่สังกัดเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ซึ่งประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงาน ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง พนักงานครูเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์สังกัดเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ จำนวน 4 โรง รวมบุคลากรจำนวนทั้งสิ้น 578 คน โดยใช้ระยะเวลาในการศึกษาวิจัยตั้งแต่ มกราคม-เมษายน 2550 เท่านั้น

7. นิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้ศึกษาได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ ที่ใช้ในการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่ปฏิบัติงานในสังกัดเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ดังนี้

7.1 คุณภาพชีวิต (Quality Of Life) หมายถึง สภาพชีวิตที่มีความผาสุก ทั้งร่างกายและจิตใจ ตลอดจนความพึงพอใจต่อความเป็นอยู่ในปัจจุบัน ทั้งทางด้านชีวิตครอบครัว ความมั่นคงในอาชีพการงานและความเป็นอยู่ทางด้านเศรษฐกิจ การมีสัมพันธภาพที่ดีในสังคม การมีสภาพแวดล้อมที่ดี รวมทั้งการมีปัจจัยด้านวัตถุที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตพื้นฐาน

7.2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality Of Working Life) หมายถึง ความสอดคล้องกันระหว่างความปรารถนาหรือความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์กรคือเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ โดยทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งส่งผลให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้ตัวบ่งชี้คุณภาพการทำงานของ Walton (1974) ได้แก่

7.2.1 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง รายได้ประจำ ได้แก่ เงินเดือนหรือเงินตอบแทนที่ได้จากการปฏิบัติงานเต็มเวลา และสวัสดิการที่ได้รับอย่างเพียงพอ ที่จะดำรงชีวิตตามอัตราของตนและได้รับอย่างยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งหน้าที่ของตนกับตำแหน่งหน้าที่อื่นที่มีลักษณะคล้าย ๆ กัน

7.2.2 สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง สภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน เกี่ยวกับเครื่องมือเครื่องใช้ที่จัดไว้อำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติหน้าที่ คำนึงถึงความปลอดภัยจากอุบัติเหตุ มีการกำหนดเป็นระเบียบปฏิบัติ และระเบียบการจัดสภาพการทำงาน

7.2.3 โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล หมายถึง ความมากน้อยของโอกาส ในการเสริมสร้างความสามารถในการทำงานให้มีคุณภาพโดยการให้บุคคลมีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ สามารถควบคุมงานด้วยตนเองได้ สามารถใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่ รู้จักระบบสารสนเทศ ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการทำงาน แนวทางปฏิบัติและสามารถคาดคะเนผลของการปฏิบัติได้ถูกต้อง เหมาะสม มีการวางแผนการทำงานและ ได้มีส่วนช่วยในการทำงานทุกๆ ขั้นตอน

7.2.4 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง การได้รับมอบหมายรับผิดชอบงานมากขึ้น ได้รับการเตรียมความรู้และทักษะเพื่อหน้าที่ที่สูงขึ้น มีโอกาสประสบความสำเร็จในงานตามความมุ่งหวังอันเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ครอบครัว และผู้เกี่ยวข้อง และมีความมั่นคงในรายได้หรือหน้าที่ที่ได้รับ

7.2.5 ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน หมายถึง การทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มในองค์กรที่บุคคลได้รับมอบหมายงาน โดยพิจารณาความสามารถ ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในองค์กร แสดงถึงการช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างผู้ร่วมงานในการทำงาน มีการสื่อสารแบบเปิดเผยตนเอง

7.2.6 สิทธิส่วนบุคคล หมายถึง การได้รับความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน มีอิสระในการพูด มีความเสมอภาคในเรื่องต่าง ๆ ของงานตามความเหมาะสม และให้ความเคารพต่อความเป็นมนุษย์ด้วยกันของผู้ร่วมงาน

7.2.7 จังหวะชีวิตโดยรวม หมายถึง การแบ่งเวลาให้มีสัดส่วนเหมาะสมระหว่างการใช้เวลาสำหรับกิจกรรมของตนเอง ครอบครัว และสังคม

7.2.8 การคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง การทำงานที่รับผิดชอบต่อการทำให้สังคมของชุมชนมีความก้าวหน้า พัฒนาขึ้นทางด้านสุขภาพ และการให้ความร่วมมือกับชุมชนตลอดจนหน่วยงานอื่นๆ ในการกระทำกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์อื่น

7.3 ปัจจัยด้านบุคคล หมายถึง เพศ อายุ สถานภาพสมรสและ ระดับการศึกษา อายุราชการ ตำแหน่งงานในปัจจุบัน ระดับ รายได้ต่อเดือน การรับรู้ ค่านิยมของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์

7.3.1 เพศ หมายถึง ลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์

7.3.2 อายุ หมายถึง อายุของบุคลากรเป็นจำนวนปีโดยนับถึงวันที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา

7.3.3 สถานภาพ หมายถึง สถานะทางสังคมของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ คือมีสถานะเป็น โสด คู่ หรือ หม้าย/หย่า/แยก และจำนวนบุตรที่มี

7.3.4 จำนวนบุตร หมายถึง จำนวนบุตรที่มีของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์

7.3.5 ระดับการศึกษา หมายถึง การจบการศึกษาในระดับสูงสุดของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ แบ่งเป็น ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ปริญญาโทหรือเทียบเท่า และสูงกว่าปริญญาโท

7.3.6 อายุราชการ หมายถึง ระยะเวลาที่บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ นับเป็นปีจนถึงวันที่ผู้วิจัยทำการศึกษา

7.3.7 ตำแหน่งงานในปัจจุบัน หมายถึง หน้าที่ในการทำงานที่บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ได้รับมอบหมาย แบ่งเป็น ผู้บริหาร ได้แก่ ผู้อำนวยการ หัวหน้าฝ่าย หัวหน้างาน ผู้ปฏิบัติ

7.3.8 ระดับ หมายถึง พนักงานที่มีระดับซึ่งแบ่งเป็นระดับปฏิบัติ หัวหน้ากอง ฝ่าย หัวหน้างาน ถึงระดับผู้บริหาร

7.3.9 รายได้ หมายถึง เงินเดือน ,ค่าตอบแทนอื่นๆที่ได้รับจากเทศบาลเมือง กาฬสินธุ์ (ค่าตอบแทนการทำงานนอกเวลาราชการ, เบี้ยเลี้ยงเหมาจ่าย, เบี้ยเลี้ยง เงินประจำ ตำแหน่ง) และรายได้พิเศษอื่น ๆ ที่บุคลากรได้รับทั้งหมดต่อเดือน

7.3.10 การรับรู้ หมายถึง การรับรู้ต่อความสามารถ เข้าใจบทบาทหน้าที่เกี่ยวกับ งานที่ตนรับผิดชอบ

7.3.11 ค่านิยม หมายถึง ค่านิยมทางวิชาชีพ ค่านิยมทางราชการ ค่านิยมทาง บริการ

1) ค่านิยมทางวิชาชีพ หมายถึง บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ มีความรู้สึก ว่าวิชาชีพของตนมีศักดิ์ศรี เป็นที่ยอมรับของสังคม และมีการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงาน

2) ค่านิยมทางราชการ หมายถึง บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ มีความรู้สึก ว่ามีลักษณะเป็นข้าราชการ/พนักงานของรัฐ จะทำงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้

3) ค่านิยมทางการบริการ หมายถึง บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ต้องให้บริการที่มีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพแก่ผู้รับบริการ รวมทั้งให้บริการอย่างเสมอภาค เท่า เทียมกัน มีขั้นตอนชัดเจน และสามารถตรวจสอบได้

7.4 ปัจจัยด้านบริหาร หมายถึง การบริหารจัดการ ลักษณะงาน

7.4.1 การบริหารจัดการ หมายถึง กระบวนการบริหารในเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ต้องมีการกำหนดคน โยบาย เป้าหมาย และทิศทางการบริหารของเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ มีการ กำหนดวัตถุประสงค์และวิธีปฏิบัติงานในแต่ละฝ่าย/กลุ่มงาน มีสายการบังคับบัญชาและกำหนด หน้าที่ที่แน่นอนชัดเจน และมีการมอบหมายงานเป็นลายลักษณ์อักษร ตามความรู้ความสามารถ อย่างเหมาะสม นอกจากนั้น การกระจายอำนาจอัตรากำลังให้แก่ฝ่าย/กลุ่มงาน ต้องเป็นไปอย่าง เพียงพอและยุติธรรม โดยมีผู้บังคับบัญชา/หัวหน้างานที่มีความสามารถในการตัดสินใจและแก้ไข สถานการณ์ที่เป็นปัญหาในการทำงาน สร้างแรงจูงใจ และกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติร่วมมือกันทำงาน มี ระบบการติดตามประเมินผลการทำงานตามมาตรฐานชัดเจน โดยมีผู้บังคับบัญชา/หัวหน้างาน เป็น ผู้ติดตามผลการทำงาน

7.4.2 ลักษณะงาน หมายถึง การที่บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ มีความรู้สึก ว่า ลักษณะของงานที่ทำมีความหลากหลาย ท้าทายความสามารถของผู้ปฏิบัติ ต้องใช้ความสามารถและ

ทักษะหลายๆอย่างในการปฏิบัติงานที่ทำมีลักษณะเป็นเอกลักษณ์เฉพาะด้าน และมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร รวมทั้งมีผลต่อคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชน ซึ่งผู้ปฏิบัติมีอิสระในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย โดยไม่ต้องมีผู้บังคับบัญชา/หัวหน้างานคอยควบคุมทุกครั้ง รวมทั้งมีโอกาสได้ทราบผลการทำงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเอง

7.5 ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม หมายถึง สถานที่ คน ระบบการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร

7.5.1 สถานที่ หมายถึง สถานที่ทำงาน อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน

7.5.2 คน หมายถึง เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน และการประสานงาน

7.5.3 ระบบการทำงาน หมายถึง ระบบการให้คำปรึกษาความชอบ ระบบการทำงานเป็นขั้นตอน ระบบการทำงานเป็นทีม และระบบการตัดสินใจ

7.5.4 วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง แบบแผนของค่านิยม ความเชื่อ พฤติกรรมการแสดงออก และวิธีการปฏิบัติงานที่บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ถือเป็นแนวทางในการประพฤติและปฏิบัติ

7.5.5 บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ หมายถึง บุคคลที่ปฏิบัติงานประจำในเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ เป็นพนักงานของรัฐ ตามสภาพการจ้าง คือพนักงาน พนักงานครู ลูกจ้างประจำ

7.5.6 เทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ หมายถึง สถานบริการประชาชนในเขตพื้นที่ของเทศบาลที่รับผิดชอบ อาจรวมถึงงานด้านอื่นที่เกี่ยวข้องด้วย

8. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

8.1 ผลที่ได้จากการศึกษาจะเป็นแนวทางการบริหารงานบุคคล ในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์

8.2 เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหาร ในการส่งเสริมและสนับสนุนปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรของเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี

8.3 ให้บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ได้ตระหนักถึงปัจจัยที่สัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน นำไปปรับปรุงและพัฒนาการทำงานของตนเองให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ทบทวนวรรณกรรม งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาประกอบการศึกษาตามรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ตอนที่ 2 ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ตอนที่ 1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ในตอนนี้นำประกอบด้วยหัวข้อสำคัญ คือ

1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

1.2 ลักษณะและเกณฑ์ชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน

1.3 ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

จากการศึกษาค้นคว้าแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของนักวิชาการหลายท่าน ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงาน และผู้วิจัยได้ศึกษาและเก็บรวบรวม ดังนี้

แนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of work life:QWL) นำมาใช้เป็นครั้งแรกในประเทศอุตสาหกรรม ในช่วงศตวรรษที่ 21 โดยเป็นเรื่องของการแก้ไขปัญหาแรงงานให้ผู้ทำงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น (ผจญ เฉลิมสาร 2540) ซึ่งวิธีการแก้ไขปัญหาแรงงานของกลุ่มประเทศอุตสาหกรรมนั้นจะมีความแตกต่างกันไปในแต่ละสังคม ว่ามีสิ่งใดเงื่อนไขใดที่เป็นปัญหา ประเทศต่าง ๆ ในยุโรปได้มีการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยผ่านข้อเรียกร้องทางกฎหมายในเรื่องที่เกี่ยวกับงาน ส่วนในสหรัฐอเมริกาได้ใช้วิธีโดยมีการดำเนินงานร่วมกันระหว่างพนักงานและฝ่ายบริหารในการยอมรับร่วมกันถึงความปรารถนาและความใส่ใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จึงเป็นเรื่องที่มีความแตกต่างกันอย่างหลากหลาย รวมทั้งวิธีการศึกษาก็

แตกต่างกันออกไป จนไม่อาจจะอ้างอิงไปสู่กิจกรรมอย่างเดียวกันได้ ก็ต้องนิยามความหมายให้สอดคล้องกับภูมิหลังทางวัฒนธรรม เศรษฐกิจ และการเมืองของประเทศนั้น ๆ ด้วย

1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

ดังนั้นคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่นักวิชาการทั้งหลายได้กล่าวถึงนั้น การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานของนักวิชาการหลายท่าน อาทิเช่น

บุญเลิศ ไพรินทร์ (2537: 470 อ้างถึงใน ชฎาภา ประเสริฐทรง 2541: 24) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นปัจจัยต่าง ๆ ที่มีส่วนช่วยให้ผู้ทำงานมีความสุขและความพึงพอใจในการทำงาน โดยทั้งบุคคลและองค์การจะเจริญเติบโตและก้าวหน้าไปพร้อม ๆ กัน

แฮคแมนและซัทเทิล (Hackman and Suttle 1977: 14 อ้างถึงใน ชฎาภา ประเสริฐทรง 2541: 23) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งที่ตอบสนองความพึงพอใจของผู้ทำงานทุก ๆ ระดับในองค์การ ทำให้เกิดความผาสุก ส่งผลถึงความเจริญรุ่งเรืองในด้านต่าง ๆ เช่น สภาพสังคม เศรษฐกิจและที่สำคัญคุณภาพชีวิตการทำงานจะนำไปสู่ความผูกพันในองค์การได้

ฮิวส์และคัมมิงส์ (Huse and Cummings, 1985: 198-199 อ้างถึงใน ชฎาภา ประเสริฐทรง 2541: 23) ได้อธิบายว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความสอดคล้องกันระหว่างความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์การ หรืออีกนัยหนึ่ง คือ ประสิทธิภาพขององค์การอันเนื่องมาจากความผาสุก (Well-Being) ในงานของผู้ทำงาน เป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานนั้น ๆ และได้อธิบายอีกว่า คุณภาพชีวิตการทำงานจะส่งผลต่อองค์การสามประการคือ ประการแรก ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์การ ประการที่สอง ช่วยเพิ่มพูนขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนเป็นแรงจูงใจให้แก่พวกเขาในการทำงาน และประการสุดท้าย คุณภาพชีวิตการทำงานจะช่วยปรับปรุงและพัฒนาศักยภาพของผู้ทำงานด้วย

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคนอื่น ๆ (2540: 2-11) ได้จัดกลุ่มความหมายคุณภาพชีวิต (QWL) ออกเป็น 4 กลุ่ม คือ

กลุ่มที่ 1 เป็นความหมายของกระบวนการหรือจุดหมาย ซึ่งทำให้ที่ทำงานมีลักษณะมนุษยนิยมเพิ่มขึ้น (Walton 1973; Guest 1979; Burke 1982; Carlsan 1980)

กลุ่มที่ 2 เป็นการตอบสนองความต้องการของเอวัตบุคคล (Suttle 1977)

กลุ่มที่ 3 เป็นความร่วมมือ ระหว่างฝ่ายแรงงานกับฝ่ายจัดการ (Maceoby 1984)

กลุ่มที่ 4 เป็นความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน (QWL) ในเชิงวิวัฒนาการ ซึ่งแบ่งนิยาม ของคุณภาพชีวิตการทำงาน (QWL) ออกเป็น 6 นิยาม คือ

นิยามแรก เป็นนิยามของคุณภาพชีวิตการทำงาน (QWL) ในช่วง ค.ศ. 1959 ถึง ค.ศ. 1975 คุณภาพชีวิตการทำงาน (QWL) เป็นตัวแปร (a variable) ตัวหนึ่ง ซึ่งเป็นปฏิกริยาของบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่มีต่องาน หรือผลที่เกิดขึ้นตามมา อันเนื่องมาจากการทำงาน

นิยามที่สอง เป็นนิยามของคุณภาพชีวิตการทำงาน (QWL) ในช่วง ค.ศ. 1969 ถึง ค.ศ. 1974 คุณภาพชีวิตการทำงาน (QWL) เป็นแนวทาง (an approach) ซึ่งเป็นความร่วมมือระหว่างฝ่ายแรงงานกับฝ่ายจัดการในการดำเนินโครงการเพื่อพัฒนาผลลัพธ์อันเป็นผลดีต่อพนักงานและต่อองค์กร

นิยามที่สาม เป็นนิยามของคุณภาพชีวิตการทำงาน (QWL) ในช่วง ค.ศ. 1972 ถึง ค.ศ. 1975 คุณภาพชีวิตการทำงาน (QWL) เป็นวิธีการ แนวทางหรือเทคนิคต่าง ๆ ที่ใช้ในการพัฒนาคุณภาพสิ่งแวดล้อมในการทำงานและผลิตภาพ

นิยามที่สี่ เป็นนิยามของคุณภาพชีวิตการทำงาน (QWL) ในช่วง ค.ศ. 1975 ถึง ค.ศ. 1980 คุณภาพชีวิตการทำงาน (QWL) เป็นการเคลื่อนไหว (a movement) กล่าวคือเป็นข้อความเชิงอุดมคติ เกี่ยวกับธรรมชาติของงาน และความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับองค์กรโดยเป็นการบริหารอย่างมีส่วนร่วมและประชาธิปไตยในการทำงาน

นิยามที่ห้า เป็นนิยามของคุณภาพชีวิตการทำงาน (QWL) ในช่วง ค.ศ. 1972 ถึง 1982 เป็นนิยามที่เปิดกว้างมาก คุณภาพชีวิตการทำงาน (QWL) คือ ความพยายามอย่างเต็มที่มุ่งไปเพื่อพัฒนาประสิทธิผลขององค์กร

นิยามที่หก เป็นนิยามร่วมสมัย (Naddler and Lawer 1983) คุณภาพชีวิตการทำงาน (QWL) หมายถึง วิธีการคิดเกี่ยวกับ คน งาน และองค์กร โดยมีองค์ประกอบความคิด 2 ส่วน คือ ความใส่ใจในผลกระทบของงานที่มีต่อคนและต่อประสิทธิผลขององค์กรและความคิด ในการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาองค์กร

ในปี ค.ศ. 1927-1932 ได้มีการศึกษาที่เรียกว่า ฮอว์ทอร์น (Hawthorne Study) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Environment) กับผลิตผลจากการทำงาน (Productivity) ต่อมาในปี ค.ศ. 1950-1960 มีนักจิตวิทยาได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับผลผลิต ส่งเสริมให้เกิดมนุษยสัมพันธ์ ในปี ค.ศ. 1960-1970 เพิ่มเรื่องการมีโอกาสในการทำงานที่เสมอภาค และแบบแผนการทำงานที่เป็นที่พึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน และในปี ค.ศ. 1970 ได้มีการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างจริงจังขึ้น แนวคิดการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นเรื่องเกี่ยวข้องโดยตรงกับบุคลากรซึ่งผู้บริหารควรให้ความสนใจ

เชอร์เมอร์ฮอร์น, อันด์ และออสบอร์น (Schermerhorn.Hunt&Osborn 1997 อ้างถึงใน จันทร่า แทนสุโพธิ์ 2546) ได้กล่าวไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานคือ ภาพรวมของ ประสบการณ์ทำงานของบุคคล ซึ่งแสดงออกมาจากความรู้สึกนึกคิดของบุคคลที่มีต่องาน อาชีพ ตลอดจนองค์การดังนั้น การที่บุคคลมีผลงานที่มีประสิทธิภาพสูงย่อมแสดงว่าบุคคลมีความพึงพอใจในงานสูงด้วย คุณภาพชีวิตในการทำงานจึงเป็นผลสะท้อนของการบริหารงานที่ดี เช่น การให้พนักงานมีส่วนร่วมได้รับผิดชอบและตัดสินใจร่วมกัน การไว้ใจให้อิสระในการทำงานของพนักงานดีขึ้น อีกทั้งการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม สิ่งเหล่านี้ล้วนช่วยให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานดีและองค์การประสบความสำเร็จอย่างสูง

จากความหมายต่าง ๆ ดังกล่าว จึงสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ ความรู้สึกมีเกียรติภูมิและมีศักดิ์ศรี เป็นที่ยอมรับของสังคม การได้รับค่าตอบแทนที่คุ้มค่าตามผลงานและเปรียบเทียบได้กับภาคเอกชน ได้รับการจัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสม มีบทบาทและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับขีดความสามารถให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของกระแสโลกาภิวัตน์และสังคม และมีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในงาน

จากแนวคิดและทฤษฎีที่นักวิชาการได้ให้ความหมายเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานนั้น พอจะสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานนั้นสามารถแบ่งความหมายได้ทั้งความหมายแบบกว้างและแคบ ซึ่งนอกจากความหมายแล้วยังได้มีแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับลักษณะและเกณฑ์ชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ ดังนี้

1.2 ลักษณะและเกณฑ์ชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน

1.2.1 ลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงาน

ฮิวส์และคัมมิงส์ (Huse and Cummings 1985: 199-200 อ้างถึงใน ชฎาภา ประเสริฐทรง 2541:24) ได้แบ่งลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ ซึ่งมีลักษณะต่าง ๆ 8 ด้าน ดังนี้ คือ

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

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย(Safe and Healthy Environment) ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ หมายถึง การที่ผู้ทำงานได้ทำงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย

3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ทำงาน (Development of Capacities) หมายถึง การที่ผู้ทำงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำ โดยพิจารณาจากลักษณะงานที่ทำ ได้แก่

- 3.1 งานที่ผู้ทำต้องใช้ความสามารถเฉพาะทาง (Task Identity)
- 3.2 งานที่ผู้ทำยอมรับว่ามีความสำคัญ (Task Significance)
- 3.3 งานที่ผู้ทำสามารถได้รับทราบผลย้อนกลับ (Feedback)
- 3.4 งานที่ผู้ทำมีอิสระในการดำเนินการ (Autonomy)
- 3.5 งานที่ผู้ทำได้ใช้ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่ในหลาย ๆ ด้าน (Task Variety)

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

5. สังคมสัมพันธ์ (Social Integration) หมายถึง ลักษณะงานที่มีส่วนพัฒนาให้ผู้ทำงานมีโอกาสสร้างปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตรมีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า

6. ลักษณะการบริหาร (Constitutionalism) หมายถึง ความยุติธรรมในการบริหารมีการกระทำต่อบุคคลอย่างเหมาะสม ผู้ทำงานได้รับการเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคลผู้บังคับบัญชายอมรับฟังข้อคิดเห็นของผู้ทำงาน รวมทั้งบรรยากาศขององค์การมีความเสมอภาคและความยุติธรรม

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Total Life Space) หมายถึง สภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงของชีวิตระหว่างช่วงของการทำงานกับช่วงเวลาที่อิสระจากการทำงานมีช่วงเวลาที่คล้ายคลึงจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ

8. ความรับผิดชอบต่อสังคม (Social Relevance) หมายถึง ความรู้สึกของผู้ทำงานที่มีความภาคภูมิใจในงานและองค์การ เป็นความรู้สึกของบุคคลว่า องค์การและลักษณะงานที่ตนทำเอื้ออำนวยประโยชน์และมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคม

1.2.2 เกณฑ์วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นความรู้สึกเฉพาะของแต่ละบุคคล ซึ่งมีความต้องการที่แตกต่างกันออกไป อีกทั้งยังมีลักษณะเป็นนามธรรมที่วัดได้ยาก จึงมีผู้กำหนดตัวบ่งชี้

คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นเกณฑ์การตัดสินใจ ที่จะบอกได้ว่าเมื่อบุคคลใดมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีลักษณะดังตัวบ่งชี้จะเป็นผู้มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งได้มีการเปลี่ยนแปลงเรื่อยมา ดังนี้

ในช่วง ค.ศ. 1930-1940 คุณภาพชีวิตการทำงานจะขึ้นอยู่กับความมั่นคงในการทำงาน การทำงานที่มีระเบียบ และภาวะเศรษฐกิจของผู้ปฏิบัติงาน

ในช่วง ค.ศ. 1950-1960 แนวคิดได้กว้างขึ้น โดยนักจิตวิทยาสมัยนั้นได้เพิ่มเรื่องความสัมพันธ์ทางบวก ระหว่างขวัญในการทำงานกับผลผลิต ซึ่งเกิดจากการส่งเสริมให้มีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน เป็นอีกสิ่งหนึ่งในการบ่งบอกคุณภาพชีวิตการทำงาน

ตั้งแต่ ปี ค.ศ. 1970 เป็นต้นมา มีการศึกษาในเรื่องนี้อย่างจริงจังขึ้น โดยมุ่งที่ประสิทธิผลขององค์การ และการเพิ่มประสิทธิภาพโดยธรรมชาติของบุคคลทั้งทางร่างกายและจิตใจ ซึ่งช่วงนี้เองที่ Walton เป็นบุคคลหนึ่งที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานอย่างจริงจัง โดยพิจารณาจากคุณลักษณะของบุคคลซึ่งเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต โดยเน้นแนวทางความเป็นมนุษย์ (Humanistic) ศึกษาสภาพแวดล้อมตัวบุคคลและสังคมที่ส่งผลทำให้การทำงานประสบความสำเร็จผลผลิตที่ได้รับตอบสนองความต้องการ และความพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน โด Walton ได้ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นว่าประกอบไปด้วยเงื่อนไขต่าง ๆ 8 ประการ ดังนี้ (ทวิศรี ศรีทอง, 2530: 25 อ้างถึงใน กนกพิชญ์ จ้อยนุแสง 2548: 8)

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (adequate and fair compensation) คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้น จะต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผลในสังคมนั้น ๆ สำหรับค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรมก็เกิดจากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้น เมื่อเทียบกับตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกัน หรือเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย (safe and healthy environment) หมายถึง สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ นั่นคือ สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (growth and security) ควรให้ความสนใจต่อพนักงาน ให้พนักงานได้รักษาหรือเพิ่มความสามารถในการทำงานของเขามากกว่าที่จะคอยเป็นผู้นำให้เขาทำตาม จะต้องมีการมอบหมายงานใหม่หรืองานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะที่เพิ่มขึ้นอีกในอนาคต จะต้องเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาภายในองค์การ ในสายงาน รวมถึงสมาชิกครอบครัวด้วยความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง การสร้างโอกาสในการเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่องและมั่นคง การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานให้โอกาสใน

การศึกษาและใช้ความรู้ความสามารถใหม่ ๆ รวมทั้งการเลื่อนตำแหน่ง การสับเปลี่ยนโยกย้าย ตำแหน่งหน้าที่และให้หลักประกันความมั่นคงในการทำงาน

4. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล (development of human capacities) คือ โอกาสในการพัฒนาและใช้ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงานตาม ทักษะและความรู้ที่มีซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าและรู้สึกท้าทายในการทำงาน ได้ใช้ ความรู้ความสามารถในการทำงานได้เต็มที่ รวมทั้งความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ความ มากน้อยของโอกาสในการสร้างเสริมความสามารถในการทำงานให้มีคุณภาพ โดยให้บุคลากรมี อิสระในการปฏิบัติหน้าที่ สามารถควบคุมงานด้วยตนเองได้ เปิดโอกาสในการเสนอผลงานจาก ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ต่อหน่วยงาน การเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

5. การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน (social integration) คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าคุณค่า ได้รับการยอมรับ และร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อน ร่วมงานผู้บังคับบัญชา รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีการเปิดเผยตนเอง มีการ ติดต่อสื่อสารในกลุ่ม มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงาน ปราศจากการมีอคติต่อการทำงานร่วมกัน

6. ประชาธิปไตยในองค์การ (constitutionalism) หมายถึง การยึดหลัก รัฐธรรมนูญเป็นหลักในการทำงาน โดยในการทำงานบุคคลได้รับความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล มีอิสระในการพูด มีความเสนอภาคในเรื่องต่าง ๆ ของงานตามความเหมาะสมและให้ความเคารพ ต่อความเป็นมนุษย์ด้วยกันของผู้ร่วมงาน วางมาตรฐานว่าพนักงานมีสิทธิอะไรบ้างและจะปกป้อง สิทธิของตนเองได้อย่างไร ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์การนั้น ๆ ว่ามีความเคารพใน สิทธิส่วนตัวมากน้อยเพียงใด ยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด

7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (total life space) เป็นเรื่อง ของการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกองค์การอย่างสมดุล นั่นคือ ต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป ด้วยการ กำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมเพื่อหลีกเลี่ยงการที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

8. การคำนึงถึงความต้องการของสังคม (social relevance) หมายถึง การ ที่พนักงานมีความรู้สึกว่าการกระทำหรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม การทำงานที่รับผิดชอบ ต่อสังคมและการให้ความร่วมมือกับชุมชนตลอดจนหน่วยงานอื่น ๆ ในการกระทำกิจกรรมเพื่อ สาธารณะประโยชน์อื่น ๆ เป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญให้แก่อาชีพและเกิดความรู้สึกภูมิใจ

บุญแสง ชีระภากร (2533: 7-12 อ้างถึงใน พรรรถสิริ อาสาเสนีย์ 2546: 20) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบในการกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 10 ประการ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ (Adequate and Fair Pay)
2. ผลประโยชน์เกื้อกูล (Fringe Benefits)
3. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (Safe and Healthy Environment)
4. ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security)
5. เสรีภาพในการร่วมเจรจาต่อรอง (Free Collective Bargaining)
6. พัฒนาการและการเจริญเติบโต (Growth and Development)
7. บูรณาการสังคม (Social Integration)
8. การมีส่วนร่วมในองค์การ (Participation)
9. ประชาธิปไตยในการทำงาน (Democracy at Work)
10. เวลาว่างของชีวิต (Total Life Space)

พรรรถสิริ อาสาเสนีย์ (2546: 17) ได้ศึกษาเกณฑ์หรือมิติในการวัดระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ดังนี้

1. มีอิสระในการทำงาน (Autonomy) สามารถตัดสินใจในงานที่ทำได้
 - 1.1 การตัดสินใจด้วยตนเองในเรื่องที่เกี่ยวกับงานของตนเอง
 - 1.2 การควบคุมงานด้วยตนเอง
 - 1.3 ความมีอิสระในการแก้ไขปัญหา
 - 1.4 การรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน
 - 1.5 ความมีอิสระในการตัดสินใจ
2. ด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้าในงาน (Personal Growth Opportunity) หมายถึง การที่จะได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ และพัฒนาความสามารถ
 - 2.1 โอกาสในการเลื่อนหรือย้ายตำแหน่งเพื่องานที่ดีกว่า
 - 2.2 โอกาสในการเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ
 - 2.3 โอกาสในการเรียนรู้วิธีการทำงานของตนเอง
 - 2.4 โอกาสในการทดลองวิธีการทำงานของตนเอง
 - 2.5 โอกาสในการเรียนรู้งานในแผนกอื่น ๆ
3. ด้านลักษณะของการทำงาน (Work Speed and Routine) เป็นงานที่ทำซ้ำ ๆ รวดเร็ว และไม่ตายตัว

- 3.1 การทำงานตามปริมาณชุดของงาน
- 3.2 การทำงานตามอัตราที่กำหนด
- 3.3 การทำงานอย่างเร่งรีบ
- 3.4 การทำงานโดยไม่มีข้อกำหนดที่แน่นอน
- 3.5 การทำงานตามตารางทำงาน
4. ด้านความซับซ้อนของงาน (Work Complexity) หมายถึง งานที่มีความสำคัญและน่าสนใจ
 - 4.1 การทำงานซ้ำ
 - 4.2 การทำงานตามระเบียบวิธีการทำงานที่พนักงานไม่เห็นด้วย
 - 4.3 การทำงานเฉพาะส่วนงานเป็นชิ้นส่วน
 - 4.4 การทำงานที่ง่าย
 - 4.5 การทำงานลักษณะเดิมตลอดวัน
5. ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน (Task-Related Interaction) หมายถึง มีความต้องการที่จะช่วยเหลือกันในการทำงาน
 - 5.1 ความร่วมมือระหว่างผู้ร่วมงาน
 - 5.2 การทำงานคนเดียว
 - 5.3 พนักงานไม่สามารถช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
 - 5.4 การทำงานที่ต้องมีการร่วมมือประสานงาน
 - 5.5 การทำงานที่จำเป็นต้องมีการติดต่อกับบุคคลอื่น ๆ

นอกจากนี้ยังมีการกล่าวถึงองค์ประกอบของเกณฑ์ในการจัดคุณภาพชีวิตการทำงานไว้มากมาย อาทิเช่น

สุจินดา อ่อนแก้ว (2538: 13 อ้างถึงใน กนกพิชญ์ จ้อยนุแสง 2548: 10) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบในการกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 10 ประการ ดังนี้

 1. ค่าตอบแทนที่พอเหมาะและเพียงพอ
 2. ผลประโยชน์เกื้อกูล
 3. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ
 4. ความมั่นคงในงาน
 5. เสรีภาพในการร่วมเจรจาต่อรอง
 6. พัฒนาการและการเจริญเติบโต
 7. บุรณาการสังคม

8. การมีส่วนร่วมในองค์การ
9. ประชาธิปไตยในการทำงาน
10. เวลาว่างของชีวิต

นฤคค มีเพียร (2541: 22) ได้สรุปแนวคิดของนักวิชาการต่าง ๆ ที่ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวข้องกับเกณฑ์การวัดคุณภาพชีวิตการทำงานดังนี้ คือ

Jerome ประธานของสถาบันการทำงานในอเมริกา ได้กำหนดเกณฑ์ 7 ประการ ในการวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนี้

1. รายได้ (income) คุณภาพชีวิตการทำงานในส่วนของรายได้จะอยู่บนพื้นฐานของความยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบทั้งภายในและภายนอกองค์การ Jerome เชื่อว่าแรงจูงใจที่เกิดจากรายได้จะเป็นเครื่องล่อใจในการทำงานที่มีความสำคัญ และมีความหมายมากต่อพนักงาน

2. ผลประโยชน์ของพนักงาน (employee benefits) คน (โดยเฉพาะในสหรัฐอเมริกา) มีความคาดหวังในการได้รับสิทธิประโยชน์สูงขึ้น ซึ่งการได้รับสิทธิประโยชน์ในหลาย ๆ องค์การได้กลายเป็นข้อต่อรองระหว่างฝ่ายพนักงานและฝ่ายบริหาร เนื่องจากฝ่ายบริหารต้องการที่จะควบคุมรายจ่ายและฝ่ายพนักงานก็ต้องการผลประโยชน์เพิ่มขึ้น

3. ความมั่นคงในการทำงาน (job security) พนักงานทุกคนต่างต้องการทำงานที่มีความมั่นคง การมีคุณภาพชีวิตการทำงานในส่วนของความมั่นคงในการทำงานต้องอาศัยการวางแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิผล การเก็บรวบรวมข้อมูลของพนักงานต้องมีระบบที่ดีและทันสมัย

4. ทางเลือกในการทำงาน (alternative work schedules) การให้พนักงานมีทางเลือกในเวลาการทำงานที่สะดวกต่อตัวพนักงานเอง ได้แก่ การให้เข้าทำงานและเลิกงานในเวลาที่พนักงานต้องการ การจ้างพนักงานชั่วคราว การให้ทำงานสัปดาห์ต่อสัปดาห์ เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงานได้สูงสุด

5. ความเครียดจากการทำงาน (occupational stress) ความเครียดที่เกิดจากการประกอบอาชีพเป็นแง่มุมใหม่ที่มีความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพจิตพนักงานที่ได้รับผลกระทบจากความเครียดและความไม่สะดวกสบายจากการทำงานจะทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานลดลง

6. การมีส่วนร่วมของพนักงาน (worker participation) พนักงานส่วนใหญ่ต่างมีความรู้สึกว่าคุณเองมีสิทธิในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่มีผลต่อการทำงาน ซึ่งค่านิยมนี้ นับว่าจะได้รับความนิยมเพิ่มมากขึ้น และยังเป็นผลดีต่อองค์การ

7. ประชาธิปไตยในการทำงาน (democracy in the workplace) แนวโน้มของความต้องการของพนักงานในการนำระบบประชาธิปไตยเข้ามาใช้ในสถานทำงานที่มีสูงขึ้นไป Jerome เสนอแนะให้ผู้ผู้นำในแต่ละองค์การจะต้องรับฟังความต้องการ ความคิดเห็นของพนักงานในองค์การ ผู้นำที่มีลักษณะเป็นผู้ผู้นำแบบประชาธิปไตยจะมีผลต่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของนักวิชาการหลายๆ ท่าน พบว่า วอลตัน (Walton, 1974 อ้างถึงใน จันทรา แทนสุโพธิ์ 2546: 9) เป็นผู้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยพิจารณาถึงคุณลักษณะของความเป็นบุคคล ตลอดจนสภาพแวดล้อมของตัวบุคคลที่จะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของคนได้ และสามารถประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานได้อย่างครอบคลุม ผู้วิจัยจึงเลือกที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน ตามแนวคิดของ Walton โดยแต่ละองค์ประกอบมีความเกี่ยวข้องกับลักษณะงานของทีมสุขภาพ ศูนย์สุขภาพชุมชนสรุปเป็นสาระสำคัญ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง การได้รับเงินเดือน หรือค่าตอบแทนอื่นๆ ที่เพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคมทั่วไปหรือไม่ มีความยุติธรรมหรือไม่ เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งของตนและตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน ซึ่งค่าตอบแทนเป็นปัจจัยที่สำคัญในการครองชีพ ทุกคนต้องมีรายได้ให้เพียงพอกับการดำเนินชีวิตตามสถานะทางสังคมของแต่ละคน เพราะค่าตอบแทนเป็นผลที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถนำไปแลกเปลี่ยนสิ่งต่าง ๆ เพื่อตอบสนองทางร่างกายและจิตใจของคนได้ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความภาคภูมิใจ และยอมรับว่าตนเป็นคนที่มีคุณค่าคนหนึ่งในสังคม (พยอม วงศ์สารศรี, 2534 อ้างถึงใน จันทรา แทนสุโพธิ์ 2546: 9)

2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Working Conditions) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานควรได้รับความปลอดภัยจากสภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน และควรกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง กลิ่น และการรบกวนทางสายตา ซึ่งสภาพแวดล้อมการทำงาน ได้แก่ สิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เช่น บรรยากาศ แสง เสียง เครื่องมือเครื่องใช้ที่เพียงพอ และกระบวนการในการปฏิบัติงาน นับว่าเป็นสิ่งที่สำคัญที่มีผลกระทบต่อสุขภาพและความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงานการจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่ดีและเหมาะสม จะมีส่วนช่วยให้บุคคลปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพลดอุบัติเหตุได้เป็นอย่างดี (ครุณศรี สิริยศารัง 2544) ซึ่งลักษณะการปฏิบัติงานของทีมสุขภาพนั้น ต้องให้การดูแลเกี่ยวกับชีวิตของผู้รับบริการตั้งแต่เกิด จนกระทั่งตาย ดังนั้นการจัด

สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ให้เหมาะสม ควรคำนึงถึงประโยชน์และผลกระทบที่มีต่อผู้ให้บริการและผู้รับบริการ

ในด้านการส่งเสริมสุขภาพของบุคลากรมีบทบาทสำคัญต่องานเป็นอย่างมาก เพราะถ้าบุคลากรมีสุขภาพร่างกายที่ไม่แข็งแรงก็ไม่สามารถปฏิบัติงานใด ๆ ให้ลุล่วงไปได้ ทำนองเดียวกัน ถ้าภาวะจิตใจของบุคลากรอยู่ในสภาพที่ไม่มั่นคงมีทุกข์ทางใจก็ไม่สามารถปฏิบัติงานให้องค์กรได้เช่นกัน ดังนั้นองค์การจึงควรเอาใจใส่ต่อบุคลากร ซึ่ง พยอม วงศ์สารศรี (2534 อ้างถึงใน จันทรา แทนสุโพธิ์ 2546: 10) กล่าวว่าไว้ว่า การส่งเสริมสุขภาพสามารถดำเนินการได้ดังนี้

1. จัดบรรยากาศการทำงานที่เอื้ออำนวยให้บุคลากรได้รับความมั่นคงปลอดภัย เพราะความมั่นคงปลอดภัยจะส่งผลกระทบต่อสุขภาพ

2. จัดบริการรักษาพยาบาลซึ่งทำให้บุคลากรรู้สึกว่าคุณค่าและมีความรู้สึกรับประกันดูแลเอาใจใส่

3. จัดให้มีวันลาและวันหยุดพักผ่อน

4. จัดกิจกรรมบันเทิงให้บุคลากรรวมกลุ่มสังสรรค์กัน ตามโอกาสอันสมควร

5. จัดหน่วยงานให้คำปรึกษา เมื่อบุคลากรประสบปัญหาต่าง ๆ

6. พัฒนาและปรับปรุงบุคลิกภาพของผู้บังคับบัญชาที่มีผลโดยตรงต่อความรู้สึกรับประกันของบุคลากร

3. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง (Development of Human Capacities) หมายถึง การให้โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ฝีมือ พัฒนาทักษะและความรู้ของตนเอง ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีความรู้สึกว่าคุณค่าและมีความรู้สึกรับประกันการทำงานของตนเอง ซึ่งการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลในการทำงาน เป็นการให้ความสำคัญเกี่ยวกับการศึกษาอบรม การพัฒนาการทำงานและอาชีพของบุคคลเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานประการหนึ่ง วอลตัน (Walton 1973 อ้างถึงใน จันทรา แทนสุโพธิ์ 2546: 10) ซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถทำหน้าที่โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ มีความเชื่อมั่นในตนเอง และเมื่อมีปัญหา ก็จะใช้การแก้ไขตอบสนองในรูปแบบการดำเนินชีวิตที่เหมาะสมพึงกระทำ เป็นผลให้บุคคลประสบความสำเร็จในชีวิต

การพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลในด้านทักษะความรู้ที่จะทำให้งานมีคุณภาพ สามารถพิจารณาจากเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

1. ความเป็นอิสระหรือความเป็นตัวของตัวเอง หมายถึง ความมากน้อยที่ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระสามารถควบคุมงานด้วยตนเอง

2. ทักษะที่ซับซ้อนเป็นการพิจารณาจากความมากน้อยของงานที่ผู้ปฏิบัติได้ใช้ความรู้ความชำนาญมากขึ้นกว่าที่ปฏิบัติด้วยทักษะคงเดิม เป็นการขยายขีดความสามารถในการทำงาน

3. ความรู้ใหม่และความเป็นจริงที่เด่นชัด คือ บุคคลได้รับการพัฒนาให้รู้จักการหาความรู้เกี่ยวกับกระบวนการทำงาน และแนวทางต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน ตลอดจนผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากแนวทางนั้น ๆ เพื่อให้บุคคลคาดคะเนแนวทางการทำงานและผลที่จะเกิดขึ้นได้อย่างถูกต้องเป็นที่ยอมรับ

4. ภารกิจทั้งหมดของงานเป็นการพิจารณาสมรรถภาพของบุคคลเกี่ยวกับการทำงาน ผู้ปฏิบัติจะได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความชำนาญที่จะปฏิบัติงานนั้นได้ด้วยตนเองทุกขั้นตอน มิใช่เป็นการปฏิบัติได้เป็นบางส่วนของงาน

5. การวางแผน คือ บุคคลที่มีสมรรถภาพในการทำงานจะต้องมีการวางแผนที่ดีในการปฏิบัติกิจกรรมการทำงาน

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and Security) คือ งานที่ผู้ปฏิบัติได้รับมอบหมายจะมีผลต่อการคงไว้และการขยายความสามารถของตนเองให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่ ๆ มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่สูงขึ้นในลักษณะของคุณภาพชีวิตการทำงานตัวเองซึ่งเรื่องความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีเกณฑ์การพิจารณา คือ

4.1 มีการทำงานที่พัฒนา หมายถึง การได้รับผิดชอบได้รับมอบหมายงานมากขึ้น

4.2 มีแนวทางก้าวหน้า หมายถึง ความคาดหวังที่จะได้รับการเตรียมความรู้ ทักษะ เพื่องานในหน้าที่ที่สูงขึ้น

4.3 โอกาสความสำเร็จเป็นความมากน้อยของโอกาสที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จในองค์กร หรือในสายงานอาชีพ อันเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน สมาชิกครอบครัว หรือผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ

4.4 ความมั่นคง หมายถึง มีความมั่นคงของการว่าจ้างและรายได้ที่ควรจะได้รับ

5. บูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน (Social Integration) เป็นการทำงานที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่า สามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จได้ มีการยอมรับและร่วมมือกันทำงานด้วยดี ซึ่งเป็นการเกี่ยวข้องกับสังคมขององค์กร ธรรมชาติของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรมีผลต่อบรรยากาศในการทำงาน ซึ่งลักษณะดังกล่าวพิจารณาได้จาก

5.1 ความเป็นอิสระจากอคติ เป็นการพิจารณาจากการทำงานร่วมกัน โดยคำนึงถึงทักษะความสามารถ ศักยภาพของบุคคล ไม่ควรมีอคติหรือไม่ควรคำนึงถึงพวกพ้อง และยึดถือเรื่องส่วนตัวมากกว่าความสามารถในการทำงาน

5.2 ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในองค์กรหรือทีมงาน

5.3 การเปลี่ยนแปลงในการทำงานร่วมกัน คือ การมีความรู้สึกว่าบุคคลทุกคนมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีได้

5.4 การสนับสนุนในกลุ่ม คือ มีลักษณะการทำงานที่ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความเข้าใจในลักษณะของบุคคล ให้การสนับสนุนทางอารมณ์ สังคม

5.5 ความรู้สึกว่าการทำงานร่วมกันที่ดีในองค์กรมีความสำคัญ

5.6 การติดต่อสื่อสารในลักษณะเปิดเผย คือ สมาชิกในองค์กรหรือบุคคลที่ทำงานควรแสดงความคิดเห็นความรู้สึกของตนอย่างแท้จริงต่อกัน

6. ถัทธิรัฐธรรมนูญ (Constitutionalism) ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญแก่บุคคลทุกคนในองค์กรอย่างเท่าเทียมกัน ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรควรจะมีสิทธิอะไรบ้างและจะปกป้องสิทธิของตนได้อย่างไร ย่อมขึ้นกับวัฒนธรรมขององค์กรนั้น ซึ่งสิ่งที่จะบ่งบอกคุณภาพชีวิตการทำงาน พิจารณาได้จาก

6.1 ความเฉพาะของตน เป็นการปกป้องข้อมูลเฉพาะของตน ในลักษณะการปฏิบัติงานผู้บริหารอาจต้องการข้อมูลต่าง ๆ เพื่อการดำเนินงาน ผู้ปฏิบัติอาจให้เฉพาะข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานและมีสิทธิที่จะไม่ให้ข้อมูลอื่น ๆ ที่เป็นเฉพาะส่วนตนที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

6.2 การมีอิสระในการพูด คือ การมีสิทธิที่จะพูดถึงการปฏิบัติงาน นโยบาย เศรษฐกิจ หรือสังคมขององค์กรข้างเคียง มีสิทธิที่จะพูดถึงกิจกรรมทางการบริหารที่ละเมิดต่อกฎหมาย จรรยาบรรณ ความรับผิดชอบต่อสังคม โดยปราศจากความกลัวว่าจะมีผลต่อการพิจารณาความดีความชอบของตน

6.3 มีความเสมอภาค เป็นการพิจารณาถึงความถูกต้องในการรักษาความเสมอภาคในเรื่องของบุคคล กฎระเบียบ ผลที่พึงได้ ค่าตอบแทน และความมั่นคงในงาน

6.4 ให้ความเคารพต่อความเป็นมนุษย์ของผู้ร่วมงานอย่างน้อยเพียงใด หรือยึดมั่นในกฎระเบียบอย่างมากเกินไปหรือไม่

7. จังหวะชีวิตโดยส่วนรวม (Total Life Space) คือ การที่บุคคลจัดเวลาในการทำงานของตนให้เหมาะสมและมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของตนเอง ครอบครัว และกิจกรรมอื่น ๆ เพราะมนุษย์ทุกคนย่อมต้องการมีเวลาส่วนตัวที่ไม่ต้องการให้มีสิ่งใดมารบกวน

นอกจากการทำงานแล้ว ทุกคนย่อมต้องการมีเวลาเพื่อพักผ่อนเป็นของตัวเอง หรือทำกิจกรรมนันทนาการ (บุญแสง ชีระภากร, 2533 อ้างถึงใน จันทรา แทนสุโพธิ์ 2546: 12)

8. การเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม (Social Relevance) หมายถึง กิจกรรมของหน่วยงานที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม เนื่องจากองค์การเป็นส่วนหนึ่งของสังคมที่ประกอบด้วยบุคคลหลาย ๆ ฝ่ายร่วมกันจัดทำกิจกรรมขึ้น เพื่อให้การดำเนินงานนั้นบรรลุเป้าหมายขององค์การ และเป็นกิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งจะก่อให้เกิดการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพของผู้ปฏิบัติ เช่น ความรู้สึกของกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ว่าจะมีส่วนร่วมกับรับผิดชอบต่อสังคมเกี่ยวกับผลผลิต การกำจัดของเสีย เทคนิคทางการตลาด การมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมือง และอื่น ๆ

วอลตัน (Walton 1974 อ้างถึงใน จันทรา แทนสุโพธิ์ 2546: 8) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่กำหนดคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ
3. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
5. การบูรณาการด้านสังคม
6. ทัศนวิสัยหรือมุมมองในองค์การ
7. จังหวะของชีวิตโดยส่วนรวม
8. การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

เคส และโรเซนวิก (Kast & Rosenzweig 1985 อ้างถึงใน จันทรา แทนสุโพธิ์ 2546: 8) ได้เสนอองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 7 ประการ ดังนี้

1. ลักษณะงานที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี
2. มีการปกครองตนเอง
3. การยอมรับ
4. การได้รับรางวัล
5. โอกาสในการเรียนรู้และความเจริญก้าวหน้า
6. งานที่ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ
7. ความมั่นคงในงาน

กอร์ดอน เจ อาร์ (Gordon J.R. 1991: 635-636 อ้างถึงใน กนกพิชญ์ จ้อยหนูแสง 2548: 10) กล่าวว่าไว้ว่า หลักเกณฑ์ในการวัดคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นมียอดประกอบมากมาย ทั้งการเพิ่มคุณค่าและความรับผิดชอบในงาน การออกแบบเทคโนโลยีเพื่อที่จะปรับปรุงสภาพการทำงาน ซึ่งจะคำนึงถึงสิ่งต่าง ๆ 7 ประการ คือ

1. ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
2. สภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ
3. ความก้าวหน้าและการได้รับการพัฒนา
4. ความพึงพอใจของสภาพสังคมในที่ทำงาน
5. มีสิทธิส่วนบุคคล
6. ความสอดคล้องระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว
7. งานและประโยชน์ต่อสังคม

ไคนอกซ์ และออร์วี่ง (Knox & Irving 1997 อ้างถึงใน จันทรา แทนสุโพธิ์ 2546: 8) กล่าวว่า ในระยะที่มีการเปลี่ยนแปลง องค์ประกอบที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน มีดังนี้

1. ลักษณะงานที่ไม่ก่อความเครียด
2. ความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ
3. การสื่อสารที่ดีกับผู้บังคับบัญชา
4. ความมีอิสระ
5. การยอมรับ
6. กิจกรรมที่คาดการณืได้
7. ความยุติธรรม
8. การมีอำนาจการตัดสินใจ
9. การศึกษา
10. ความเป็นวิชาชีพ
11. ไม่มีข้อขัดแย้งในบทบาท
12. การป้อนกลับของงาน
13. โอกาสความก้าวหน้าขั้นวิชาชีพชั้นสูง
14. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

1.3 ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

การศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิดของนักวิชาการ ที่ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ไว้หลายท่าน ดังนี้

คุณภาพชีวิตการทำงาน มีการเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา อาจเป็นไปได้ทั้งทางสูงขึ้นหรือลดลง เนื่องจากลักษณะขององค์การหรือความคาดหวังของคนในองค์การ ที่เปลี่ยนแปลงไป และการเปลี่ยนแปลงอาจเป็นผลจากปัจจัยอื่นที่ไม่ใช่ในงาน เช่น ความรับผิดชอบ ต่อครอบครัว ความเครียดจากเรื่องอื่นที่ไม่ใช่ในงาน และความหมายของงานในแต่ละคนที่แตกต่างกันไปตามประสบการณ์และช่วงเวลาของชีวิต สำหรับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

เวอร์เทอร์ และเดวิส (Werther and Davi 1982 อ้างถึงใน ชลลดา ศรีประสิทธิ์ 2546: 24) กล่าวไว้ว่ามีอยู่ 3 ด้าน คือ

1. ปัจจัยด้านบุคคล ซึ่งพิจารณาจากสิ่งที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน ความต้องการของบุคคล และการงูใจของบุคคลในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ได้แก่ ตำแหน่งหน้าที่ อายุ รายได้ สถานภาพสมรส ประสบการณ์การทำงาน และสถานที่ทำงาน ปัจจัยเหล่านี้ มีผลต่อความพึงพอใจในงานหรือคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคล นอกจากนี้ ปัจจัยด้านบุคคลที่เป็นองค์ประกอบด้านพฤติกรรม เช่น การรับรู้ ค่านิยม ทักษะ ความพร้อมของร่างกายและจิตใจ ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาตัวแปรปัจจัยด้านบุคคล ดังนี้

1.1 เพศ เพศชายและหญิงมีความแตกต่างกันในเรื่องวัฒนธรรมการอบรมเลี้ยงดู โดยเฉพาะแบบแผนของสังคมไทยซึ่งหล่อหลอมให้ชายและหญิงมีบทบาทที่แตกต่างกัน ผู้ชายมักถูกคาดหวังให้เป็นผู้ดำเนินการริเริ่ม สร้างสรรค์ วิเคราะห์แยกแยะ มีความมั่นใจมากกว่าเพศหญิง แต่เพศชายก็ยอมจำนนต่อกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ได้น้อยกว่าเพศหญิง

1.2 อายุ เป็นสิ่งสะท้อนถึงประสบการณ์ของบุคคลทั้งในชีวิตส่วนตัวและการทำงาน ผู้ที่มีอายุมากจะมีประสบการณ์กับบุคคลหลายประการ มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ที่สูงขึ้น มีความสุขุมรอบคอบ รู้จักชีวิต มองชีวิตกว้างไกลและลึกซึ้งมากขึ้น สามารถปรับตัวได้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เป็นจริง ได้คิดว่าผู้ที่มีอายุน้อย อายุของบุคคลเป็นสิ่งที่มีความสัมพันธ์โดยตรงกับการพัฒนาการและระดับวุฒิภาวะ ซึ่งโดยปกติ เมื่ออายุมากขึ้น ระดับวุฒิภาวะจะเจริญขึ้นตามวัย

1.3 สถานภาพสมรส บุคคลที่มีสถานภาพสมรสคู่ จะได้รับแรงสนับสนุนทางสังคมจากคู่สมรส มีที่ปรึกษาระบายความรู้สึกกับข้อใจในการทำงาน มีความรักความเข้าใจ

และความเห็นใจซึ่งกันและกัน ช่วยกันตัดสินใจแก้ปัญหาต่าง ๆ ซึ่งจะช่วยลดความเครียดและความเบื่อหน่ายในการทำงานได้

1.4 ระดับการศึกษา ความแตกต่างจากการศึกษา ทำให้คนมีความสามารถในการทำงานและการพัฒนาตนเองไม่เท่ากัน การศึกษาช่วยให้บุคคลมีวุฒิภาวะสูงขึ้น มีความคิดอ่าน และมีทัศนคติที่ดี รู้จักตนเองเข้าใจสังคมและสิ่งแวดล้อมที่ตนเองอยู่ สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ และช่วยให้ประสบความสำเร็จตามศักยภาพของตน

1.5 ประสบการณ์ทำงาน จากการศึกษาของ สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ (2540) พบว่า ข้าราชการที่มีอายุราชการ ระหว่าง 1-29 ปี มีความเห็นว่าศักยภาพของงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ในขณะที่ข้าราชการที่มีอายุราชการตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไป เห็นว่างานที่ปฏิบัติมีศักยภาพอยู่ในระดับมาก

1.6 ตำแหน่ง เป็นสถานส่วนบุคคลทางวิชาชีพในการทำงานในโรงพยาบาลชุมชน บุคลากรสาธารณสุขมีตำแหน่งที่แตกต่างกัน และพบว่าแต่ละตำแหน่งมีความพึงพอใจต่องานสาธารณสุขที่แตกต่างกัน

1.7 หน้าที่ เป็นหน้าที่ในการทำงานที่บุคลากรสาธารณสุขได้รับมอบหมาย แบ่งเป็น ผู้บริหาร ซึ่งได้แก่ ผู้อำนวยการ หัวหน้าฝ่าย หัวหน้ากลุ่มงาน หัวหน้างานและผู้ปฏิบัติ หน้าที่ในการทำงานที่ได้รับมอบหมายนี้ เป็นปัจจัยสำคัญในการทำงาน เพราะในการทำงานทุกคนย่อมต้องการความก้าวหน้าในงาน คนที่มีตำแหน่งหน้าที่การงานที่ดีเป็นการแสดงถึงความสำเร็จในการทำงานของบุคคลทำให้เกิดความภาคภูมิใจ

1.8 รายได้ หมายถึง รายรับทั้งหมดจากการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข ได้แก่ เงินเดือน ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลา ค่าตอบแทนวิชาชีพ ซึ่งจากแนวความคิดของมาสโลว์ ที่กล่าวว่า ความต้องการทางด้านร่างกาย เช่น ความหิว ความกระหาย ฯลฯ

1.9 การรับรู้ การรับรู้ของบุคคลเป็นองค์ประกอบสำคัญของพฤติกรรม องค์การอันเป็นกิจกรรมการทำงาน เป็นกระบวนการในการเลือกรับ การจัดระเบียบ และการแปลความของสิ่งต่าง ๆ ที่พบเห็นหรือมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องด้วย และบุคคลจะเลือกให้ความสนใจเฉพาะสิ่งที่มีความหมายต่อตนเองมากกว่า ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า การรับรู้ของบุคคลเป็นสิ่งที่เรียนรู้ได้ โดยบุคคลพิจารณาว่าอะไรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและมีประโยชน์ (เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ, 2540)

1.10 ค่านิยม เป็นองค์ประกอบที่สำคัญสิ่งหนึ่งในด้านจิตวิทยา ของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม การแสดงออก เป็นกระบวนการทางความคิดของบุคคลที่เป็นตัวกำหนดตัวตัดสินใจให้นำบุคคลปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งอาจจะเป็นการปฏิบัติที่ถูกต้องหรือไม่ถูกต้องก็ได้

โดยบทบาทของค่านิยมมี 2 ประการ คือ เป็นมาตรฐานที่จะนำทาง หรือเป็นแนวทางให้บุคคลประพฤติปฏิบัติ ประเมินว่าสิ่งใดดีไม่ดี และจะทำหน้าที่กระตุ้นเพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติ ตลอดจนเสริมสร้างทัศนคติ ความสนใจ และความตั้งใจซึ่งจะนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมนั้นในที่สุด (เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ, 2540)

1.10.1 ค่านิยมทางวิชาชีพ หมายถึง บุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชน มีความรู้สึกว่าวิชาชีพของตนมีศักดิ์ศรี เป็นที่ยอมรับของสังคม รวมทั้งรู้สึกว่าการยกระดับมาตรฐานวิชาชีพเป็นความรับผิดชอบของผู้ร่วมวิชาชีพทุกคน จะต้องยอมรับในความเป็นวิชาชีพของตนเอง โดยการปฏิบัติกิจกรรมซึ่งจะนำไปสู่ความเป็นวิชาชีพที่สมบูรณ์และมีส่วนในการสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ ของวิชาชีพ และมีการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

1.10.2 ค่านิยมทางราชการ หมายถึง บุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชน มีความรู้สึกว่ามีลักษณะโดยข้าราชการ/พนักงานของรัฐจะทำงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้

1.10.3 ค่านิยมทางการบริการ หมายถึง บุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชนต้องให้บริการที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพแก่ผู้รับบริการ รวมทั้งให้บริการอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน มีขั้นตอนชัดเจน และสามารถตรวจสอบได้

2. ปัจจัยด้านบริหาร เป็นลักษณะที่ก่อให้เกิดความแตกต่างขององค์การต่าง ๆ ได้แก่ จุดมุ่งหมาย วัตถุประสงค์ การบริหารจัดการ หน่วยงาน ลักษณะงาน กิจกรรมการทำงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ระเบียบข้อบังคับ และบรรยากาศในองค์การ การบริหารจัดการเป็นบรรยากาศในองค์การอย่างหนึ่งโดยแต่ละองค์การจะมีการบริหารจัดการและพฤติกรรมแสดงออกของผู้บริหารที่แตกต่างกัน ซึ่งคนสามารถรับรู้ได้ขณะปฏิบัติงาน ซึ่งในการศึกษาคั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาตัวแปรปัจจัยด้านบริหาร ดังนี้

2.1 การบริหารจัดการ

เป็นลักษณะที่ก่อให้เกิดความแตกต่างขององค์การ มีองค์ประกอบหลักของการบริหารที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของบุคลากรในองค์การ และต่อการดำเนินงานขององค์การให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้เป็นลักษณะของการบริหารจัดการ ได้มีผู้กล่าวถึงการบริหารจัดการและกระบวนการบริหาร คือ

อดิศักดิ์ สัตย์ธรรม (2544) กล่าวว่า โดยทั่วไปการบริหารจัดการ มีความสำคัญต่อประสิทธิผลและประสิทธิภาพขององค์การหรือของระบบงาน อย่างไรก็ตามหาก

พิจารณากันในรายละเอียดจะพบความสำคัญที่มีต่อองค์ประกอบหลักขององค์การหรือระบบงาน 2 ประการ ได้แก่ งานและคนที่เกี่ยวข้องกับงาน

ในด้านการบริหารจัดการช่วยทำให้งานบรรลุจุดมุ่งหมาย และประสบความสำเร็จตามต้องการ ทั้งนี้เนื่องจากการบริหารจัดการช่วยอำนวยความสะดวกให้การดำเนินเป็นไปตามขั้นตอนอย่างเป็นระบบ มีความราบรื่น และมีอุปสรรคน้อยที่สุด ความสำคัญเช่นนี้คือ ภาพรวมในระดับองค์การหรือระบบงาน

ความสำคัญของการบริหารจัดการอีกด้านหนึ่งที่มีต่อคน คือ ผู้ปฏิบัติงานมีประเด็นหลักอยู่ที่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลต่อการสร้างทัศนคติที่ดีต่องาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีแนวโน้มที่จะให้คุณค่าต่อการปฏิบัติงานและมีความผูกพันต่อองค์การ ดังนั้น การบริหารจัดการดังกล่าวนี้แม้จะเป็นความสำคัญในระดับบุคคลแต่สามารถมีอิทธิพลและก่อให้เกิดผลลัพธ์ในระดับองค์การหรือระบบงานในทางที่ดีหากเป็นการบริหารงานที่เหมาะสม หรือให้ผลลัพธ์ในทางตรงกันข้ามหากงานอยู่ภายใต้การบริหารที่ไม่เหมาะสมได้ในที่สุด

2.2 กระบวนการบริหาร

ธงชัย สันติวงษ์ (2536 อ้างถึงใน ชลลดา ศรีประสิทธิ์ 2546: 28) กล่าวถึงหน้าที่ในการบริหารที่สำคัญ 5 ประการ คือ

1. การวางแผน (Planning) หมายถึง การกำหนดวิธีทางที่จะปฏิบัติไว้เป็นการล่วงหน้า (Predetermine a Courses Action) ซึ่งจะทำให้เกิดผลสำเร็จตามความต้องการ
2. การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึง ภาระหน้าที่ในการกำหนดจัดเตรียม และจัดความสัมพันธ์ของกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การที่ตั้งไว้
3. การจัดหาคนเข้าทำงาน (Staffing) หมายถึง การคัดเลือก บรรจุคนเข้าทำงาน และการธำรงรักษาให้มีคนงานที่มีประสิทธิภาพในตำแหน่งต่าง ๆ ภายในองค์การ
4. การสั่งการ (Directin) หมายถึง ความพยายามที่จะทำให้การกระทำต่าง ๆ ของทุกฝ่ายภายในองค์การ เป็นไปในทางที่จะส่งเสริมให้เกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ
5. การควบคุม (Controlling) หมายถึง การบังคับหรือการกำกับให้การดำเนินงานต่าง ๆ เป็นไปตามแผน

เดรสเลอร์ (Dressler, 1977 อ้างถึงใน ชลลดา ศรีประสิทธิ์ 2546: 28) ได้กล่าวว่า กระบวนการบริหารควรมีหลัก 5 ประการ ดังนี้

1. การวางแผน (Planning) หมายถึง การตั้งเป้าหมาย การพัฒนา ภาวะเทียบ ขั้นตอนการดำเนินงาน และการคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต
2. การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึง การแบ่งงานออกเป็นฝ่ายต่าง ๆ มี การกระจายอำนาจ การกำหนดช่วงการบังคับบัญชา สายการบังคับบัญชา การติดต่อ ประสานงานกับฝ่ายต่าง ๆ หรือหน่วยงานสาขา
3. การบริหารงานบุคคล (Staffing) หมายถึง การกำหนดคุณสมบัติ บุคคล การสรรหา การคัดเลือก การตั้งมาตรฐานในการทำงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การฝึกอบรมและพัฒนา
4. การเป็นผู้นำหรือผู้บริหาร (Leading) หมายถึง การทำให้บุคคลอื่น ทำงาน การรักษาขวัญและกำลังใจ การสร้างแรงจูงใจ และการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน
5. การควบคุมกำกับ (Controlling) หมายถึง การตั้งมาตรฐานและการ เปรียบเทียบผลการดำเนินงานกับมาตรฐาน เพื่อให้ปฏิบัติถูกต้อง

2.3 ลักษณะงาน

ลักษณะของงานที่ดี จะเป็นเสมือนแรงจูงใจภายใน ในการทำงานของ บุคคล ซึ่งทำให้เขารู้สึกอยากทำงานและผลงานที่ดีจะเป็นเสมือนรางวัลที่ให้กับตนเอง และถ้าหาก ผลงานไม่ดีบุคคลก็จะพยายามมากขึ้น เพื่อหลีกเลี่ยงผลงานที่ไม่พึงพอใจ เพื่อเพิ่มรางวัลให้กับ ตนเองจากคุณภาพที่ดี ได้มีนักวิชาการที่ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะงานไว้ อาทิ เช่น

แฮกแมน และ โอลด์แฮม (Hackman and Oldham 1980 อ้างถึงใน ชล ลดา ศรีประสิทธิ์ 2546: 29) กล่าวถึงมิติหลักของลักษณะงานไว้ 5 ลักษณะ ดังนี้

1. ความหลากหลายของงาน (Skill variety) หมายถึง ลักษณะงานที่มีความท้าทายผู้ปฏิบัติงานต้องใช้ทักษะและความสามารถ จึงจะสามารถปฏิบัติงานนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ การใช้ทักษะหลายๆ อย่างในการปฏิบัติงาน จะช่วยหลีกเลี่ยงการปฏิบัติงานที่น่า เบื่อหน่ายซ้ำซาก ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ศักยภาพในการปฏิบัติงานของตนเอง
2. ความมีเอกลักษณ์ของงาน (Task identity) หมายถึง ลักษณะเฉพาะ ของงานที่ผู้ปฏิบัติงานต้องปฏิบัติให้สำเร็จตามเอกลักษณ์ของชิ้นงาน โดยต้องปฏิบัติงานนั้นด้วย ตนเองตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งงานเสร็จ และมีผลลัพธ์ของงานอย่างชัดเจน
3. ความสำคัญของงาน (Task significance) หมายถึง ลักษณะของงาน ที่มีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ หรือการทำงานของบุคคลทั้งในและนอกองค์การ ผู้ปฏิบัติงาน จึงต้องปฏิบัติงานนั้นด้วยความรอบคอบและระมัดระวัง

4. ความมีอิสระในการทำงาน (Autonomy) หมายถึง ลักษณะของงานที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติได้อย่างมีอิสระ โดยไม่ต้องมีบุคคลอื่นควบคุม สามารถกำหนดเวลาในการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง

5. การได้รับข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) หมายถึง ลักษณะของงานที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถรับรู้ข้อมูลโดยตรง และชัดเจนถึงประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ หรือผลกระทบจากการทำงานของเขาว่าทำงานได้เพียงใด ซึ่งผู้ให้ข้อมูลดังกล่าวอาจจะเป็นเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาก็ได้

นอกจากนั้น แฮกแมน และ โอลด์แฮม (Hackman and Oldham 1980 อ้างถึงใน ชลลดา ศรีประสิทธิ์ 2546: 30) กล่าวว่า การที่บุคคลรับรู้ลักษณะงานภายในองค์การเกี่ยวกับความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงาน และการได้รับข้อมูลย้อนกลับ จะทำให้เกิดสถานภาพทางจิตวิทยา 3 ประการ คือ การรู้สึกว่างานมีความหมาย การมีความรับผิดชอบต่อผลของงาน และการรับรู้ถึงผลของการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริงผลลัพธ์ที่ตามมา คือ บุคคลมีความพึงพอใจในงานสูง ส่งผลต่อการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพของงาน

3. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม เป็นสภาพสิ่งแวดล้อมในองค์การที่ครอบคลุมไปถึงสถานที่ คน ระบบการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กร และสิ่งแวดล้อมภายนอกองค์การ ได้แก่ นโยบายของรัฐ สังคม เศรษฐกิจ เทคโนโลยี ที่มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน และเป็นสภาพแวดล้อมที่ทำให้คนอยากทำงาน และไม่อยากทำงาน สภาพแวดล้อมจึงนับว่าเป็นส่วนที่มีความสำคัญอย่างยิ่งของคุณภาพชีวิตการทำงานสภาพแวดล้อมในองค์การจะครอบคลุมถึง สถานที่ ได้แก่ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ แสงสว่าง อุณหภูมิ คน ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ระบบการทำงาน ได้แก่ ระบบการทำงานเป็นทีม ระบบการทำงานเป็นขั้นตอน สวัสดิการ ระบบการตัดสินใจ และระบบการให้ความดีความชอบ และวัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ ระเบียบวินัย จริยธรรมในการทำงาน และความซื่อสัตย์

3.1 สถานที่ หมายถึง สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวกับสถานที่ทำงาน อุปกรณ์ เครื่องมือ วัสดุ ซึ่งเห็นได้ชัดเป็นรูปธรรม สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการทำงาน อันหมายถึง ลักษณะธรรมชาติขององค์การหรือสภาพการณ์ต่าง ๆ เกี่ยวกับการทำงานความสะอาดของสถานที่ ความปลอดภัย อุณหภูมิ แสงสว่าง อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน

3.2 คน สภาพแวดล้อมที่มีผลต่อการดูแลสุขภาพ และต่อการทำงาน คือ สภาพแวดล้อมที่พบเห็นอยู่เป็นประจำซึ่งได้แก่ เพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานมี

ผลต่อการทำงานมากทั้งในกระบวนการทำงานและผลงานที่ปรากฏ ถ้าได้เพื่อนร่วมงานดีงานก็จะออกมาในสภาพที่ดี และตรงตามวัตถุประสงค์ส่วนหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาจะเป็นผู้ควบคุมให้งานเป็นไปตามเป้าหมาย เพราะหัวหน้างานมีส่วนในการให้คุณให้โทษ คุณผลการทำงานของผู้ได้บังคับบัญชาโดยตรง วิธีการสนับสนุนให้ความดีความชอบ ระบบการให้รางวัล ความยืดหยุ่นอำนาจในการตัดสินใจแก้ไขปัญหา ความร่วมมือหรือความขัดแย้งในการทำงาน (เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ, 2540)

3.3 ระบบการทำงาน ระบบ หมายถึง องค์รวมของส่วนย่อยที่มีการจัดระเบียบไว้อย่างเหมาะสมและมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องและขึ้นตรงซึ่งกันและกัน (ทองหล่อ เดชไทย 2542)

3.4 วัฒนธรรมองค์กร คือ แนวคิด แนวปฏิบัติที่ฝังลึกในจิตใจของคนในองค์กรนั้น ซึ่งได้แก่ ความมีวินัย จริยธรรมในการทำงาน ความซื่อสัตย์ คุณภาพ กิจกรรมต่าง ๆ ที่ดำเนินอยู่เป็นประจำ เช่น กิจกรรมที่เกื้อหนุนให้เกิดการทำงานเป็นทีม ถ้าทำบ่อยก็จะกลายเป็นวัฒนธรรมขององค์กรได้ในที่สุด

เคลท และคณะ (Kaltt and others 1985: 585-592 อ้างถึงใน พรหมสิริ อาสา เสนีย์ 2546: 16) ได้เสนอหลักเกณฑ์ในการวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนี้

1. ผลตอบแทนและความมั่นคงในการว่าจ้าง (Pay and Stability of Employment) หมายถึงว่า จะต้องมียผลตอบแทนที่ดี ให้สมดุลกับภาวะเงินเฟ้อ และจะต้องมีการว่าจ้างที่มั่นคงถาวร

2. มีความเครียดจากงานบ้าง (Occupational Stress) การมีความเครียดที่พอเหมาะและมีความกลมกลืน บางครั้งจะช่วยให้เกิดแรงจูงใจให้ทำงานได้บรรลุผลได้

3. มีโครงการเพื่อส่งเสริมให้มีสุขภาพที่ดี (Corporate Wellness Programs) จะช่วยให้พนักงานในบริษัทรู้จักดูแลตัวเองให้ดีกว่าก่อนที่จะมีปัญหาในเรื่องสุขภาพ

4. มีทางเลือกในการทำงาน (Alternative Work Schedules) ซึ่งได้แก่

4.1 ทำงานที่บ้าน (Work at Home) จะให้ประโยชน์กับนายจ้างและลูกจ้าง โดยลดค่าใช้จ่ายในเรื่องสถานที่ทำงานให้นายจ้าง ช่วยลดปัญหาให้กับลูกจ้างในเรื่องการดูแลครอบครัว

4.2 มีการยืดหยุ่นเวลาทำงาน (Flexitime) เป็นการยืดหยุ่นเวลาเริ่มงาน เลิกงาน พักกลางวัน เพื่อทำให้เกิดความเหมาะสมสำหรับพนักงาน

4.3 สลับชั่วโมงทำงาน (Staggered Hours) จะช่วยทำให้ลดปัญหาการจราจรได้เพราะมีการสลับเวลามาและเวลากลับ

4.4 ทำงานสัปดาห์ละ 4 วัน หรือ 40 ชั่วโมง (Four-Day, 40 Hours Week) เป็นการช่วยลดจำนวนวันในการทำงานจากมาตรฐานที่มีทั่วไป คือ 5 วัน 40 ชั่วโมง

4.5 ลดจำนวนวันทำงานต่อสัปดาห์ (Reduced Work-Week) เช่น การลดจำนวนชั่วโมงทำงานให้เหลือ 36 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ แต่ได้รับเงินเดือนเต็ม

4.6 การจ้างงานชั่วคราว (Part-time Employment) เป็นเรื่องที่ทำให้ประโยชน์กับครอบครัว เพราะจะทำให้พ่อแม่มีเวลาดูแลเอาใจใส่ต่อลูก

5. มีส่วนร่วมในการทำงานและควบคุมงาน (Worker Participate and Control of Work) ฝ่ายจัดการเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมคิดและตัดสินใจและเปิดโอกาสให้ใช้ทักษะในการควบคุมงานของตนเอง

6. มีการยอมรับ (Recognition) ยอมรับในความเป็นคนของพนักงาน เพราะพนักงานไม่ใช่หุ่นยนต์ ซึ่งจะช่วยลดความแปลกแยกและจะช่วยให้องค์การประสบผลสำเร็จได้

7. มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานกับหัวหน้างาน (Relation between Worker and Supervisor) หัวหน้างานจะต้องเข้าใจและทำหน้าที่ของผู้นำที่ดีจึงจะทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างหัวหน้ากับลูกน้อง

8. กระบวนการอุทธรณ์และกระบวนการยุติธรรม (Grievance Procedures and Due Process) ฝ่ายจัดการจะต้องเปิดโอกาสให้พนักงานมีสิทธิที่จะปกป้องตนเองหากจะมีการลงโทษทางวินัยจากฝ่ายจัดการ

9. การจัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสม (Adequacy of Resources)

10. มีระบบอาวุโสและความยุติธรรมในการจ้างงาน (Seniority and merit in Employee)

11. มีขอบเขตและขีดจำกัดในการว่าจ้างงานภายนอก (Limitations on Subcontracting) หากมีการว่าจ้างงานภายนอกมาก ๆ จะทำให้พนักงานรู้สึกว่าจะไม่มีความมั่นคงในการทำงาน และรู้สึกว่า บริษัทไม่มีความมั่นคงเช่นเดียวกัน

คอสเซน (Kossen 1991: 217-225 อ้างถึงใน ทิพวรรณ ศิริคุณ 2542: 29-30) ได้กล่าวไว้ว่า สิ่งที่จะทำให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่

1. การเพิ่มคุณค่าและความรับผิดชอบในงาน (Job Enrichment) เป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้รับการยอมรับ ประสบความสำเร็จ เจริญก้าวหน้า

2. เพิ่มปริมาณทั้งในเรื่องการขยายงานและเพิ่มความรับผิดชอบ (Getting Loaded-Vertically and Horizontally)

3. สร้างสรรค์งาน (Cerating Whole Job) การสร้างสรรค์งานให้หลากหลายมากขึ้นจะทำให้สนองความต้องการได้ และหากพนักงานมีโอกาสที่จะใช้ความคิดและทักษะที่มีอยู่ จะทำให้เกิดความพึงพอใจและภูมิใจในตนเอง

4. มีการหมุนเวียนงาน ฝึกอบรมข้ามสายงาน และใช้ทักษะหลากหลาย (Rotating Job, Cross-Training and Multiskilling) จะช่วยทำให้พนักงานได้เรียนรู้มากขึ้น สามารถโอนข้ามสายงานได้ และมีโอกาสที่จะได้ใช้ทักษะมากขึ้น

5. เปลี่ยนงานที่น่าเบื่อไปสู่งานที่ถูกต้องใจ (Do Two "Dulls" Equal Job Enrichment) จะทำให้เกิดความน่าสนใจและพึงพอใจมากขึ้น โดยอาศัยวิธีการเพิ่มคุณค่าและความรับผิดชอบในงาน

6. ให้การชมเชยและการยอมรับ (A Liberal Lacing of Praise and Recognition) ซึ่งเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์อยู่แล้ว และสามารถทำได้หลายวิธีทั้งใช้ คำพูด การสัมผัส การมองแล้วยิ้ม เป็นต้น

7. การให้ค่าตอบแทนที่ดี (Providing Well Pay) อาจจะมีการเตรียมรางวัล สำหรับผู้ประพฤติปฏิบัติตนดี จะเป็นแรงสนับสนุนให้ผู้ที่ขาดงานและมาทำงานสายปฏิบัติตนใหม่

8. สร้างความรับผิดชอบในงาน (Building Responsibility into Job) เปิดโอกาสให้พนักงานได้ตัดสินใจได้อย่างอิสระในงานที่มีความสำคัญ

9. มีสถานที่เลี้ยงเด็กสำหรับลูกพนักงาน (Providing Child Care for Employees, Children) จะเป็นการช่วยเพิ่มขวัญกำลังใจให้กับพนักงาน และยังช่วยให้ลดการขาดงาน หรือการมาทำงานสายของพนักงานได้

10. ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน (Modifying Work Environment) เช่น สร้างบรรยากาศของการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมให้มีสัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน โดยการเปิด เพลงมีเวลาพัก มีการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ

11. มีโปรแกรมส่งเสริมสุขภาพ (Providing Wellness Program) เพื่อให้ร่างกาย แข็งแรงสมบูรณ์ แล้วจะทำให้เกิดผลดีต่อตัวพนักงานเองและต่องานที่ทำ ช่วยลดความเครียด ลด ภาวะของการเป็นโรคหัวใจ และทำให้เกิดความสุขในการทำงาน

จากปัจจัยที่ทำให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานต่าง ๆ ที่นักวิชาการได้ให้ไว้ ข้างต้นผู้วิจัยของสรุปประเด็นสำคัญที่จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และต่อเนื่องเป็น ความสำเร็จในการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ เพียง 5 ประการ เพื่อเป็นแนวทางการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

2. สภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวก และปลอดภัย
3. โอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ
4. การได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน
5. ความสมดุลระหว่างภาระงานกับชีวิตส่วนตัว

ตอนที่ 2 ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ จากการศึกษาในรายละเอียดพบทฤษฎีที่เกี่ยวข้องดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีความพึงพอใจในการทำงาน
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนามูลค่าภายในองค์กร
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต
- 2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับเศรษฐกิจพอเพียงกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต
- 2.5 สภาพทั่วไปของเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์
- 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีความพึงพอใจในการทำงาน

ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวกเป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงาน และได้รับผลตอบแทน คือ ผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งการส่งผลกระทบต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน พอจะสรุปได้ดังต่อไปนี้ คือ

นิตยาพร สาธร (2546: 29) ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่องานที่ทำอยู่ และสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เป็นความรู้สึกที่เกิดจากการที่ได้รับการตอบสนองทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ จนทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน จึงตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

2.1.1 ความสำคัญของความพึงพอใจในการทำงาน

1) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานช่วยเสริมสร้างคุณภาพชีวิต กล่าวคือ การทำงานเป็นสิ่งที่ทำลายความสามารถของบุคคลและในขณะที่เดียวกันชีวิตในการทำงานจะต้อง เป็นชีวิตที่มีคุณภาพด้วย ดังนั้น ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจึงช่วยเสริมสร้างคุณภาพชีวิต

2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานช่วยป้องกันความห่างเหินจากงาน กล่าวคือ ในการทำงานความขัดแย้งระหว่างบุคคลเกิดขึ้นได้เสมอ เป็นความสุขของบุคคลที่เกิด จากการปฏิบัติงาน และได้รับผลตอบแทนคือ ผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึก กระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพผลของการทำงานรวมทั้งการส่งผลความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

2.1.2 ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน (อ้างถึง ประยูทธ เทพมังกร

2541)

1) ผลประโยชน์ตอบแทน (Pay) มีบทบาทอย่างมากต่อความพึงพอใจใน การทำงานเนื่องจากเป็นเครื่องมือที่สามารถตอบสนองความต้องการต่าง ๆ ได้ กล่าวคือ ใช้ซื้อ อาหาร ที่พักอาศัย เสื้อผ้า และใช้สำหรับการพักผ่อน นอกจากนั้นผลประโยชน์ตอบแทนยังเป็น สัญลักษณ์ของความสำเร็จและการยอมรับ เนื่องจากลูกจ้างมักมองว่าผลประโยชน์ตอบแทน สะท้อนถึงคุณค่าของงานที่ตนทำ

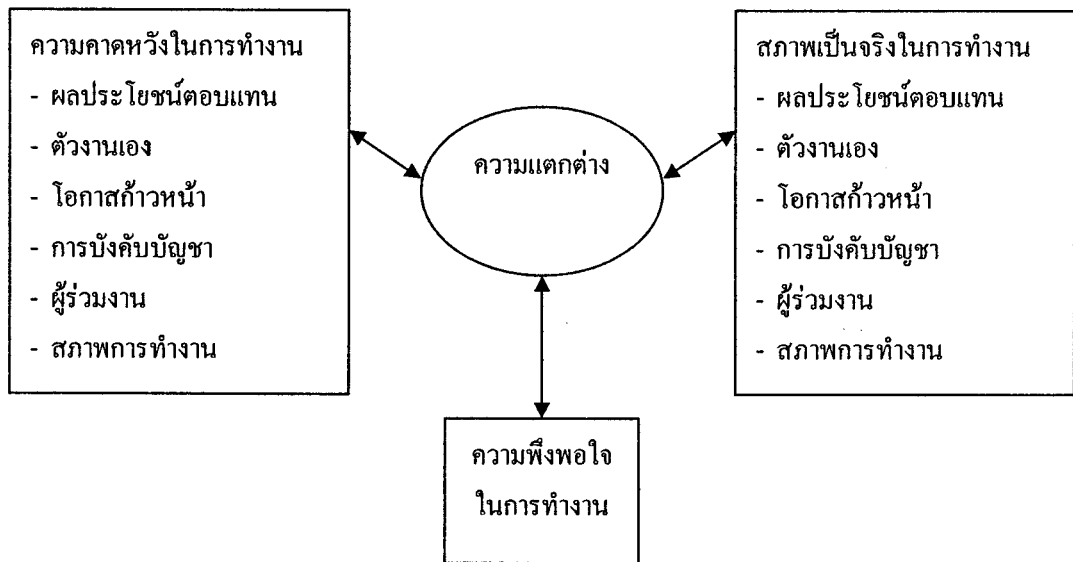
2) ตัวงานเอง (The work itself) มีบทบาทอย่างมากต่อความพึงพอใจใน การทำงาน บุคคลต้องการงานที่ทำขาย มิใช่เพียงการทำงานไปวัน ๆ โดยที่ตัวงานเองมี องค์ประกอบ 2 ส่วน ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน คือ ความหลากหลายและ ภาระงานการทำงาน

3) โอกาสก้าวหน้า (Promotions) มีบทบาทปานกลางต่อความพึงพอใจใน การทำงาน โอกาสที่จะก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าในองค์กรมักรวมถึงอำนาจการบังคับบัญชา ที่สูงขึ้น ความสำคัญของงานที่เพิ่มมากขึ้น และผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับเพิ่มขึ้น การทำงาน ในระดับที่สูงกว่าในองค์กรย่อมให้อิสระในการทำงานมากขึ้น โดยมีความท้าทายสูงและได้รับ เงินเดือนที่สูงกว่า

4) การบังคับบัญชา (Supervision) มีบทบาทปานกลางต่อความพึงพอใจใน การทำงาน ลักษณะการบังคับบัญชา มี 2 แบบ คือ การสั่งการ และการให้คำปรึกษา ซึ่งการทำงาน โดยที่มีหัวหน้างานที่เป็นลักษณะการให้คำปรึกษาจะเกิดความพึงพอใจสูงกว่า

5) ผู้ร่วมงาน (Work Group) มีบทบาทสำคัญต่อความพึงพอใจในการทำงานคนเรามักต้องการที่จะมีการติดต่อสนทนากับผู้อื่นในขณะที่ทำงาน และจะไม่ชอบงานที่ทำให้รู้สึกว่าคุณถูกแยกออกจากผู้อื่น ผู้ร่วมงานจะเป็นแหล่งที่รับฟังปัญหาและทำให้คุณรู้สึกสบายใจ

6) สภาพการทำงาน (Working Conditions) มีบทบาทไม่มากนักต่อความพึงพอใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมต่างๆ เช่น อุณหภูมิ ความชื้น การถ่ายเทของอากาศ แสงสว่าง และเสียงรบกวน ตารางการทำงาน ความสะอาดของสถานที่ทำงาน และความเพียงพอของเครื่องมือเครื่องใช้ล้วนมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานทั้งสิ้น (ภาพที่ 2.1)



ภาพที่ 2.1 แบบจำลองของความพึงพอใจในการทำงาน

ที่มา: ประยูทธ เทพมังกร ธรรมบุญ สายสรรพมงคล และธีระวัฒน์ ปิยะมงคล (2541)

“ความพึงพอใจในการทำงานของวิศวกรบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล” คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

2.1.3 ขวัญในการทำงาน

ขวัญ (Morale) คือ สภาพทางใจที่จะสะท้อนให้เห็นถึงการทำงานของคนที่หรือเป็นความรู้สึกที่มีต่อพฤติกรรมของคนต่อการทำงาน เช่น อารมณ์ ความกระตือรือร้น ความหวังและความตั้งใจ ขวัญเป็นสิ่งที่กำหนดกำลังใจในการทำงานที่มีผลโดยตรง ก่อให้เกิดกำลังใจที่จะให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ผลของขวัญมีต่อความกระตือรือร้น ความคิดริเริ่มความสำเร็จของงาน ค่าใช้จ่าย และระเบียบวินัยขององค์กร ขวัญของคนเกิดขึ้นแตกต่างกันตาม

สาเหตุอันมีอิทธิพลต่อความรู้สึกทางจิตใจ คนที่อยู่ในสภาพแวดล้อมที่เหมือนกันอาจมีขวัญที่แตกต่างกัน ในสภาพการทำงานอย่างเดียวกันคน ๆ หนึ่งอาจทำงานให้ผ่านไปวัน ๆ หนึ่ง โดยไม่มีความกระตือรือร้น แต่อีกคนมีความตั้งใจในการทำงานด้วยความขยันขันแข็ง ขวัญจะมีผลต่อกลุ่มมากกว่าตัวบุคคลหมายความว่า คนในกลุ่มเดียวกันจะมีระดับขวัญในการทำงานเหมือนกัน แต่ละคนอาจมีความคิดเห็นไม่เหมือนกัน แต่การแสดงออกของกลุ่มเป็นไปในทางเดียวกัน ขวัญของคนมีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงกับผลผลิต คือ เมื่อขวัญของคนงานสูงผลผลิตก็สูงด้วย เมื่อขวัญของคนงานต่ำผลผลิตจะตกต่ำตาม เมื่อคนงานมีขวัญดีเขาจะทำงานโดยคำนึงถึงวัตถุประสงค์ขององค์กรเป็นสำคัญก่อนแล้วจึงนึกถึงวัตถุประสงค์ของตนเอง และในทางตรงกันข้ามเมื่อขวัญของคนงานตกเขาจะทำงานโดยคิดถึงตัวเองก่อนแล้วจึงคิดถึงงานที่หลัง ขวัญมีส่วนเกี่ยวข้องกับผลประโยชน์หรือส่วนได้ส่วนเสียของทั้งองค์กรและส่วนตัว ถ้าคนงานเห็นว่าตนเองได้รับความยุติธรรมทางด้านค่าจ้างหรือเงินตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรจะมีทัศนคติในทางที่ดีต่อองค์กร ทำให้องค์กรได้ประโยชน์หลายอย่างคือ (เสนาะ ตียาวี 2537: นิตยาพร สาทร 2546: 29)

1) ก่อให้เกิดกำลังใจแก่คนงานที่จะให้ความร่วมมือให้งานขององค์กรเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

2) คนงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กร

3) การทำงานมีระเบียบวินัย ไม่มีการฝ่าฝืนคำสั่งกฎเกณฑ์และข้อบังคับ

4) ส่งเสริมให้คนงานอุทิศสติปัญญาและกำลังความสามารถให้แก่องค์กร
ในยามที่ประสบความคับขัน

5) คนงานมีความพอใจในงานและกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร

6) ส่งเสริมให้คนงานมีความคิดริเริ่ม

7) ก่อให้เกิดความภาคภูมิใจแก่คนงานในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

นอกจากนั้น รมณีย์ กิตติคุณไพโรจน์ (2545: 11-14) ได้อธิบายถึงปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งความพึงพอใจในการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับปัจจัยต่าง ๆ และปัจจัยเหล่านี้ ใช้เป็นเครื่องมือชี้บ่งถึงปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งมีปัจจัยอยู่ 3 ประการ คือ

1. ปัจจัยด้านบุคคล

ปัจจัยด้านบุคคล หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับ
งานมีดังนี้

1.1 ประสบการณ์ จากการศึกษาในงานวิจัย พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจงานของบุคคลที่ทำงานนานจนมีความรู้ความชำนาญในงานมากขึ้น ทำให้เกิดความพอใจในงานที่ทำ

1.2 เพศ แม้ว่างานวิจัยหลายชิ้นจะแสดงว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานก็ตาม แต่ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่ทำด้วยว่าเป็นงานลักษณะใด รวมทั้งเกี่ยวข้องกับระดับความทะเยอทะยานและความต้องการทางด้านเงิน เพศหญิงมีความอดทนที่ทำงานที่ต้องใช้ฝีมือและงานที่ต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าเพศชาย

1.3 จำนวนสมาชิกในความรับผิดชอบ กลุ่มที่ทำงานด้วยกัน มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน งานซึ่งต้องการความสามารถหลายอย่างประกอบกัน ต้องมีสมาชิกที่มีทักษะในงานหลายด้าน และความปรองดองกันของสมาชิกในการทำงาน ก็มีส่วนที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงาน

1.4 อายุ อายุแม้จะไม่มีผลต่อการทำงานไม่เด่นชัด แต่อายุก็เกี่ยวข้องกับระยะเวลา และประสบการณ์ในการทำงาน ผู้ที่มีอายุมากมักจะมีประสบการณ์ในการทำงานนานด้วย แต่ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะงาน และสถานการณ์ในการทำงานด้วย

1.5 เวลาในการทำงาน งานที่ทำในเวลาปกติ จะสร้างความพึงพอใจในการทำงานมากกว่างานที่ต้องทำในเวลาที่ไม่บุคคลอื่นไม่ต้องทำงาน เพราะเกี่ยวกับการพักผ่อน และการสร้างสรรค์กับผู้อื่นด้วย

1.6 เชาวน์ปัญญา ปัญหาเรื่องเชาวน์ปัญหากับความพึงพอใจในการทำงาน ขึ้นกับสถานการณ์และลักษณะงานที่ทำ ในบางลักษณะไม่พบความแตกต่างระหว่างเชาวน์ปัญญากับความพอใจในการทำงาน แต่ในลักษณะงานบางอย่าง พบว่า มีความแตกต่างกัน เช่น พนักงานในโรงงานที่มีเชาวน์ปัญญาในระดับสูงแต่งานที่ทำเป็นงานประจำ พบว่า มักเบื่อหน่ายงานได้ง่ายและมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการทำงานในโรงงาน เพราะเป็นงานที่ไม่ท้าทาย และไม่เหมาะสมกับความสามารถของเขา

1.7 การศึกษา การศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานนั้นมีผลต่อการวิจัยไม่เด่นชัดนักจากงานวิจัยบางแห่งพบว่า การศึกษาไม่แสดงถึงความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน แต่มักจะขึ้นอยู่กับงานที่ทำว่าเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของเขาหรือไม่ ในรายงานวิจัยหลายชิ้น พบว่า นักวิชาการวิชาชีพ เช่น แพทย์ วิศวกร ทนายความมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าคนงานและพนักงานลูกจ้างที่ใช้แรงงานทั่วไป รวมทั้งพนักงานด้วย

1.8 บุคลิกภาพ ปัญหาเรื่องบุคลิกภาพ กับความพึงพอใจในการทำงาน นั้นอยู่ที่เครื่องมือวัดบุคลิกภาพ เนื่องจากเครื่องมือมีความเที่ยงตรงอย่างไรก็ตาม บุคลิกภาพที่เห็น

ได้ชัดเจนก็คือ คนที่มีอาการของโรคประสาทมักจะไม่พอใจในการทำงานมากกว่าคนปกติ ทั้งนี้ อาจจะเป็นเพราะความไม่พึงพอใจในการทำงานเป็นเหตุให้เกิดโรคประสาทได้ เพราะต้องเครียดกับ ภาวะของความไม่พึงพอใจในการทำงาน

1.9 ระดับเงินเดือน จากงานวิจัยหลายชิ้นพบว่า เงินเดือนมีส่วนในการ สร้างความพึงพอใจในการทำงาน เงินเดือนที่มากพอแก่การดำรงชีพตามสภาพ ทำให้บุคคลไม่ต้อง คิ่รรมมากนัก และเงินเดือนยังเกี่ยวข้องกับการสามารถหาปัจจัยอื่นที่สำคัญแก่การดำรงชีวิตอีกด้วย ผู้ที่มีเงินเดือนสูงจึงมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีเงินเดือนต่ำ

1.10 แรงจูงใจในการทำงาน แรงจูงใจเป็นการแสดงออกถึงความ ต้องการของบุคคล โดยเฉพาะแรงจูงใจจากปัจจัยตัวผู้ทำงานเองก็จะสร้างความพึงพอใจในการ ทำงาน

1.11 ความสนใจในงาน บุคคลที่สนใจในการทำงานที่ตนเองถนัดและ พอใจ จะมีความสุขและพึงพอใจในการทำงานมากกว่าบุคคลที่มีศูนย์ความสนใจในชีวิตไม่ได้อยู่ที่งาน

2. ปัจจัยด้านงาน

2.1 ลักษณะงาน ได้แก่ ความน่าสนใจของงาน ความท้าทายของงาน ความแปลกของงาน โอกาสที่ได้เรียนรู้และศึกษางาน โอกาสที่จะทำให้งานนั้นสำเร็จ การรับรู้ หน้าที่รับผิดชอบ การควบคุมการทำงานและวิธีการทำงาน การที่ผู้ทำงานมีความรู้สึกรู้สึกต่องานที่ทำ อยู่ว่า เป็นงานที่สร้างสรรค์ เป็นประโยชน์ท้าทาย เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความ พึงพอใจในการทำงาน มีความต้องการที่จะปฏิบัติงานนั้น ๆ

2.2 ทักษะในการทำงาน ความชำนาญในงานที่ทำ มักจะต้องพิจารณา ควบคู่ไปกับลักษณะของงาน ฐานะทางอาชีพ ความรับผิดชอบเงินเดือนที่ได้รับพิจารณาไปด้วยกัน จึงจะเกิดความพึงพอใจในงาน

2.3 ฐานะทางวิชาชีพ จากการศึกษาวิจัยพบว่า ประมาณครึ่งหนึ่งของ เสมิยนพนักงานมีความพึงพอใจในการทำงาน แต่มีถึงร้อยละ 17 ที่พบว่า ถ้ามีโอกาสก็อยากจะ เปลี่ยนงานในสถานะที่เศรษฐกิจดี มีงานให้เลือกทำ จะมีการเปลี่ยนงานบ่อย เพื่อจะเลื่อนเงินเดือน เลื่อนฐานะของตนเองความจริงแล้วต้องมีการพิจารณาควบคู่ไปกับความอิสระในงาน ความภูมิใจ ในงานประกอบไปด้วยทั้งนี้เพราะฐานะทางอาชีพ นอกจากขึ้นอยู่กับบุคคลนั้นเป็นผู้พิจารณา ตัดสินใจในแต่ละสังคม แต่หน่วยงานให้ความสำคัญของฐานะทางวิชาชีพแตกต่างกันไป ระยะเวลาที่ผ่านมา ความคิดเห็นเกี่ยวกับฐานะทางวิชาชีพก็เปลี่ยนไปด้วย

3. ปัจจัยด้านการจัดการ

3.1 ความมั่นคงในงาน สรุปลงจากการศึกษาค้นคว้าส่วนใหญ่พบว่า พนักงานมีความต้องการที่แน่นอนมั่นคง แม้ว่าในปัจจุบันบุคคลจะสนใจในงานน้อยลงก็ตาม แต่บริษัทที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงาน เช่น บริษัทญี่ปุ่นก็ยังคิดถึงความมั่นคงของงานคือ การมีการจ้างงานตลอดชีวิต (Life Long Employment) จากการสำรวจ โดยการสอบถามเกี่ยวกับ ความต้องการความมั่นคงของงาน ปรากฏว่าร้อยละ 80 ต้องการงานที่มีความมั่นคง พนักงานของบริษัทและโรงงาน ต้องการจะอยู่ทำงาน จนถึงวัยเกษียณ แม้ว่าเขาจะมีเงินมากพอที่จะเลี้ยงตัวเอง ในวัยชราก็ตาม ก็ยังยินดีจะอยู่ทำงานไหว ความมั่นคงในงาน ถือเป็นสวัสดิการอย่างหนึ่ง โดยเฉพาะในวัยที่พ้นจากการทำงานแล้ว และเป็นความต้องการของพนักงานได้แก่ ความสนใจในงานที่ตนเองถนัด และมีความสามารถไม่ทำงานที่หนัก และมากจนเกินไป งานที่ทำให้ ความก้าวหน้า และได้รับรางวัลตอบแทนจากความตั้งใจ

3.2 โอกาสความก้าวหน้า โอกาสความก้าวหน้าในการทำงานมีความสำคัญ สำหรับอาชีพหลายอาชีพ เช่น การขาย เสมียนพนักงานและบุคคลที่ใช้ฝีมือและความชำนาญงาน มีความสำคัญน้อยสำหรับบุคคลที่ไม่ต้องใช้ความชำนาญงานแต่มีการศึกษาสูง และอยู่ในตำแหน่งสูง จากการศึกษาพบว่า คนสูงวัยให้ความสนใจกับโอกาสความก้าวหน้าในงาน น้อยกว่าคนอ่อนวัยกว่าอาจเป็นเพราะว่าคนสูงวัยได้ผ่านโอกาสความก้าวหน้ามาแล้ว

3.3 สภาพการทำงาน พนักงานมีความคิดเห็นแตกต่างกันมากมาย เรื่อง สถานการณ์และสภาพการทำงาน มีพนักงานที่ทำงานในสำนักงานที่ให้ความสำคัญกับสภาพการทำงาน ความพอใจในการทำงาน มาจากสาเหตุของสภาพในที่ทำงาน

3.4 ความรับผิดชอบงาน จากการศึกษาพบว่า พนักงานมีขวัญดีจะมี ความรับผิดชอบในงานสูง ความพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบ ร่วมกันกับปัจจัยอื่น ๆ เช่น อายุ ประสบการณ์ เงินเดือน และตำแหน่งด้วย

จากปัจจัยทั้ง 3 ประการ ที่ได้กล่าวมานี้ ผู้วิจัยได้แสดงความคิดเห็นว่า ปัจจัยทั้ง 3 มีความสอดคล้องกันและมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กร ซึ่งก่อให้เกิดผลงานหรือการทำงานที่มีประสิทธิภาพได้หากนำมาปฏิบัติ

อ้างอิงใน รมณีย์ กิตติคุณไพโรจน์ 2545: 10 ได้จำแนกทฤษฎีความพึงพอใจ งานเป็น 2 กลุ่ม คือ

1. ทฤษฎีการสนองความต้องการ (Need Fulfillment Theory) กลุ่มนี้ถือว่า ความพึงพอใจในการทำงาน เกิดจากความต้องการส่วนบุคคล ที่มีความสัมพันธ์ต่อผลที่ได้รับจากงาน กับการประสบความสำเร็จตามเป้าหมายส่วนบุคคล

2. ทฤษฎีการอ้างอิงกลุ่ม (Reference-Group Theory) ความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับคุณลักษณะของงานตามความปรารถนาของกลุ่ม ซึ่งสมาชิกในกลุ่มใช้เป็นแนวทางในการประเมินผลงานของตน

อ้างอิงใน รมณีย์ กิติคุณไพโรจน์ 2545: 10 ได้จำแนกแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานออกจากผลการวิจัยออกเป็น 5 กลุ่ม คือ

1. กลุ่มความต้องการทางด้านจิตวิทยา (The Psychological Need School) กลุ่มนี้ได้แก่ มาสโลว์ (Maslow) เฮอร์วเบิร์ก (Herzberg) ลิเคิท (Likert) โดยมองความพึงพอใจในการทำงานเกิดจากความต้องการของบุคคล ที่ต้องการความสำเร็จของงาน และความต้องการยอมรับจากผู้อื่น

2. กลุ่มภาวะผู้นำ (Leadership School) มองความพึงพอใจในการทำงานจากรูปแบบและการปฏิบัติของผู้นำ ที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา กลุ่มนี้ได้แก่ เบลค (Blake) มูตัน (Mouton) ฟีดเลอร์ (Fiedler)

3. กลุ่มความพยายามต่อรางวัล (Effort Reward Bargain School) เป็นกลุ่มที่มองความพึงพอใจในการทำงานจากรายได้ เงินเดือนและผลตอบแทนอื่น กลุ่มนี้ได้แก่ กลุ่มบริหารธุรกิจของมหาวิทยาลัยแมนเชสเตอร์

4. กลุ่มอุดมการณ์การจัดการ (Management Ideology School) มองความพึงพอใจงานจากพฤติกรรมกรรมการบริหารงานขององค์กร ได้แก่ โครซีเยอร์ และ โกลเดอร์ (Crozier and Goulder)

5. กลุ่มเนื้อหาของงานและการออกแบบงาน (Work Content and Job Design) ความพึงพอใจงานเกิดจากเนื้อหาของตัวงาน กลุ่มนี้ได้แนวคิดมาจากสถาบันทาวิสต์อ็อกของมหาวิทยาลัยลอนดอน

อ้างอิงใน นฤตล มีเพียร 2541: 36 ใช้ความพึงพอใจเป็นตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยวัดความพึงพอใจงานในเรื่องสวัสดิการต่าง ๆ ที่สมาชิกในองค์กรได้รับ รวมทั้งความคาดหวังอื่น ๆ เช่น เรื่องความปลอดภัยส่วนบุคคลในการทำงาน สุขภาพกายและอารมณ์ที่ดี และค่านิยมส่วนตนเอง อันเป็นสิ่งที่ทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานดีขึ้น

จากแนวคิดของนักวิชาการหลายท่านที่กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีนั้น คือ ปัจจัยภายนอกคือ สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร และปัจจัยภายในคือ สภาพแวดล้อมภายในองค์กร ซึ่งทั้งสองปัจจัยเป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการทำงาน และคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรภายในองค์กร

นอกจากแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้ศึกษา งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดความพึงพอใจ คือ แนวคิดทฤษฎีสองปัจจัย

เฟรดเดอริค เฮอร์ซเบิร์ก(Frederick Herzberg, 1959, 59 อ้างถึงใน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.2548: 79) ได้แสดงทฤษฎี ปัจจัยสุขวิทยา เช่น การควบคุม บังคับบัญชา เงินเดือน และความมั่นคง น่าจะมีความสัมพันธ์กับความไม่พอใจในงานปัจจัยที่อาจ สร้างความไม่พอใจในงาน อาจเรียกว่าเป็นปัจจัยบำรุงรักษาจิตใจหรือปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ นโยบาย ต่างๆ และลักษณะการบริหารงาน การนิเทศ สภาพะของการทำงาน สัมพันธภาพระหว่างบุคคล เงิน สถานภาพ และหลักประกันความมั่นคง ปัจจัยเหล่านี้ไม่ได้เพิ่มขีดความสามารถในการทำงานของ คน แต่จะเป็นตัวประกอบที่ป้องกันการสูญเสียในการปฏิบัติงาน ของคน

ปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจหรือปัจจัยกระตุ้นจิตใจในการทำงาน ได้แก่ ความรู้สึก สัมฤทธิ์ผล ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ และการได้รับการยกย่อง ซึ่งคนสามารถจะมี ประสบการณ์ในงาน และงานนั้นเป็นลักษณะที่ทำทลายความสามารถ ปัจจัยเหล่านี้จะช่วยเพิ่มขีด ความสามารถในการทำงานให้แก่บุคคล ทั้งนี้เพราะ ทั้งความไม่พอใจในงานและความพอใจใน งานต่างก็เป็นแต่ละตัวแปรที่แยกออกจากกันได้

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรภายในองค์กร

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าและได้รวบรวมแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนา บุคลากรภายในองค์กร ซึ่งได้แบ่งตามหัวข้อดังนี้ (นิตยาพร สาทร 2546: 41)

2.2.1 การพัฒนาศักยภาพในการทำงาน

ในปัจจุบันแต่ละองค์กรหรือหน่วยงาน ได้พิสูจน์แล้วว่าทรัพยากรมนุษย์ นั้นเป็นทรัพยากรอันมีค่าสูงสุดขององค์กร มุมมองแนวคิดใหม่ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ มองว่ามนุษย์เป็นสินทรัพย์ที่สามารถพัฒนาให้มีคุณค่าเพิ่มมากขึ้นได้ จึงเป็นแนวคิดที่ชี้ชัดว่า มนุษย์เป็นทรัพยากรในการผลิตที่สามารถจะนำมาจัดการให้มีคุณค่าได้อย่างไม่มีที่สิ้นสุด การ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประโยชน์ของการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ ระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ดังนี้

1) ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (human resource development) หมายถึง กระบวนการที่สร้างขึ้นมาอย่างมีระบบ เพื่อให้เกิดกิจกรรมที่จะทำให้ บุคคลในองค์กรดีขึ้น มีการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ความชำนาญ และประสบการณ์ อันมี ผลให้การปฏิบัติงานในองค์กรประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้นและรวมถึงการปรับปรุง การสร้างเจต คติของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ดีมีกำลังใจในการทำงาน รักงาน และแสวงหาแนวทางที่จะ พัฒนาปรับปรุงตนเองและงานให้ดีขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต โดยผ่านกระบวนการผสมผสาน

เป้าหมายขององค์กร และส่วนบุคคลเข้าด้วยกันอย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
ครอบคลุมกิจกรรมที่มีลักษณะเป็นการเพิ่มพูน 3 ด้าน คือ

- (1) ความรู้ความสามารถและความชำนาญในการปฏิบัติงาน
- (2) ทักษะที่ดีต่อหน้าที่ความรับผิดชอบและองค์กร
- (3) สร้างโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่สูงขึ้น

มิติใหม่ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพพนักงาน
ให้มีลักษณะการทำงานแบบมืออาชีพ โดยการมุ่งเน้นถึงเป้าหมายหลักของการประกอบธุรกิจนั้น ๆ
ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงควรทำอย่างมีระบบและต่อเนื่อง เพื่อการพัฒนาให้ทันต่อการ
เปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อองค์กรอันมีผลทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้าอย่างไม่
หยุดยั้ง

2) ความจำเป็นขององค์กรที่ต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ในสภาพธุรกิจที่มีการแข่งขันกันมาก ในแต่ละองค์กรต่างก็ต้องมีการ
พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนเองให้มีความรู้ความสามารถเพื่อสร้างความเจริญ เอาชนะคู่แข่ง
และความอยู่รอดขององค์กร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงมีความจำเป็นที่จะต้องจัดให้มีขึ้นใน
หน่วยงาน นอกจากนั้นยังมีเหตุผลอย่างอื่นที่สร้างความจำเป็นให้ต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
อย่างต่อเนื่องไม่มีที่สิ้นสุด ดังนี้

(1) สถาบันศึกษา ไม่สามารถจะผลิตบุคคลให้ตรงกับงานที่ทำได้
เพราะไม่สามารถทราบได้ว่าแต่ละคนที่มาเรียนเมื่อจบแล้วจะไปทำงานอะไร จึงต้องวางหลักสูตร
แบบกว้างเพื่อเป็นพื้นฐานที่จะนำไปประยุกต์ใช้ต่อไป

(2) สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กรเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา
ทั้งสภาพทางเศรษฐกิจ สังคมและเทคโนโลยี กระบวนการผลิตต้องมีการปรับตัวอยู่เสมอ องค์กร
จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง

(3) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะช่วยลดค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ใน
กระบวนการผลิตทั้งหมดลงได้ เพราะเมื่อพนักงานได้รับการพัฒนาอย่างมีระบบ ทำให้การทำงาน
สอดคล้องกับสภาพที่แท้จริงของงาน การลองผิดลองถูกของพนักงานจะลดลง ทำให้ความเสียหาย
ที่จะเกิดจากการลองผิดลองถูกลดลง

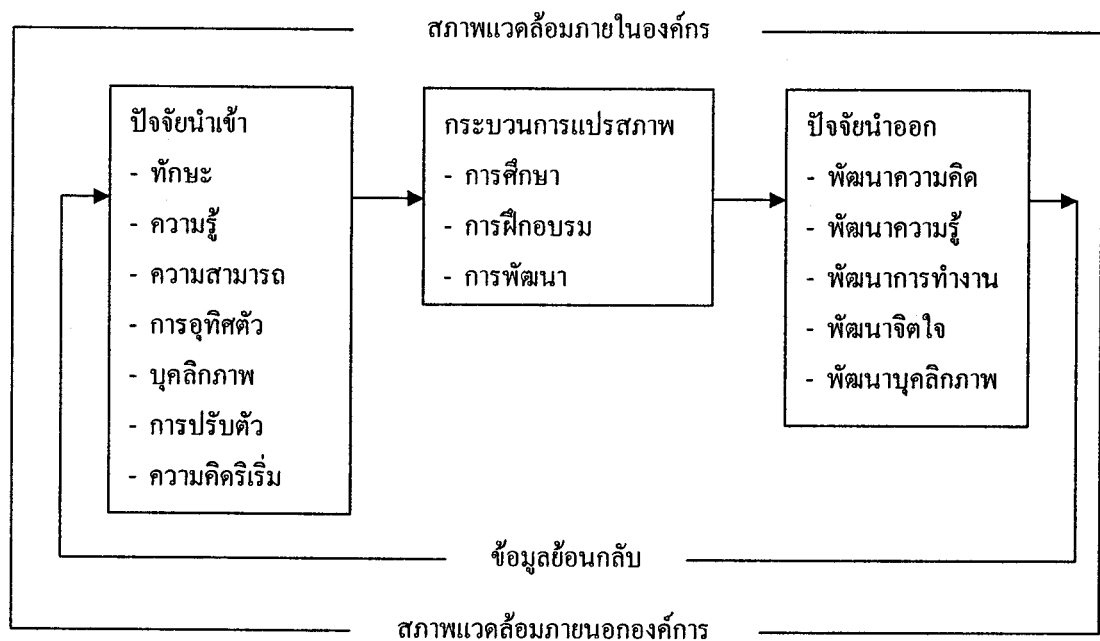
(4) พนักงานเกิดความพึงพอใจเพราะทำให้ตนเองมีความรู้ความสามารถ
เพิ่มขึ้นโอกาสจะได้รับการเลื่อนขั้นและตำแหน่งที่สูงขึ้นก็มีมาก

3) ประโยชน์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

- (1) ประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น

- (2) ช่วยแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน
 - (3) ทำให้ขวัญในการทำงานดีขึ้น
 - (4) การควบคุมพนักงานลดลง
 - (5) อุบัติเหตุในการทำงานลดลง
 - (6) มีประโยชน์ต่อคนงานโดยตรง
 - (7) ส่งเสริมความมั่นคง
 - (8) ส่งเสริมเจตคติที่ดีของพนักงาน
 - (9) ลดปัญหาเกี่ยวกับตัวของพนักงานลง
- 4) ระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

อรุณ รักธรรม (2537: 4 อ้างถึงใน นิตยาพร สาทร 2546: 41) ได้เขียนระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ดังนี้



ภาพที่ 2.2 กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ที่มา: อรุณ รักธรรม (2537) *หลักมนุษย์สัมพันธ์กับการบริหาร* กรุงเทพมหานคร
 ไทยวัฒนาพานิช

5) รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

แบ่งได้เป็น 3 กลุ่ม คือ การฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา ซึ่งทั้ง 3 กลุ่มนี้ จะมีลักษณะที่เน้นแตกต่างกัน คือ

(1) การฝึกอบรม (Training) จะเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้สามารถยกระดับความรู้ ความสามารถ ทักษะ และจิตใจ ให้สามารถนำไปใช้ได้ในงานปัจจุบัน

(2) การศึกษา (Education) เป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อยกระดับความสามารถโดยส่วนรวมของบุคลากรทั้งด้านสติปัญญา สังคม อารมณ์ เพื่อเตรียมทำงานในอนาคตความเสี่ยงในการลงทุนอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเทียบกับการฝึกอบรมและการพัฒนา เน้นที่ตัวบุคคล

(3) การพัฒนา (Development) เป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีทักษะ ความพร้อมทางด้านต่าง ๆ ควบคู่ไปกับองค์การในอนาคตเป็นการลงทุนระยะยาว ความเสี่ยงในการลงทุนอยู่ในระดับสูง เมื่อเปรียบเทียบกับการฝึกอบรมและการศึกษา เน้นทั้งคนและงานขององค์การควบคู่กันไป

2.2.2 ความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน

ในการทำงาน บุคลากรมิได้มุ่งแต่ความพึงพอใจในเรื่องส่วนตัว และการได้รับรางวัลผลตอบแทนทางการเงินเท่านั้น แต่ยังคงมุ่งหวังและประสงค์ที่จะได้รับความก้าวหน้าและความมั่นคงประกอบด้วยเสมอ (ธงชัย สันติวงษ์ 2535 อ้างถึงใน นิตยาพร สาทร 2546: 42)

โดย วอลตัน (Walton 1975: 95 อ้างถึงใน นิตยาพร สาทร 2546: 42) ได้กล่าวว่า ในการทำงานนั้นพนักงานมีความปรารถนา 4 ประการ คือ

1. ปรารถนาที่จะพัฒนาและขยายขอบเขตความสามารถในการทำงานของตนเองให้สูงขึ้นไม่ว่าจะโดยวิธีการฝึกอบรมหรือการศึกษาต่อ มิใช่ปฏิบัติหน้าที่อยู่แต่ในตำแหน่งงานเดิมตลอดไป

2. เพื่อได้พัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะใหม่ๆ แล้วจะนำเอาความรู้ความสามารถเหล่านั้นกลับมาปฏิบัติให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานของตนในอนาคตต่อไป

3. ปรารถนาที่จะก้าวหน้าขึ้นไปสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้นกว่าเดิม อันจะเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ญาติพี่น้อง และคนอื่นๆ ในสังคม

4. ปรารถนาที่จะมีรายได้ที่มั่นคงเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่พวกเขากระทำอยู่

ในขณะที่พยอม วงศ์สารศรี (2534: 148 อ้างถึงใน นิตยาพร สาทร 2546: 42) ได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งไว้ ดังนี้

2.2.3 เกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่ง

1) หลักความรู้ ความสามารถ (Merit or ability factor) การเลื่อนตำแหน่งด้วยวิธีนี้คำนึงถึงความรู้ ความสามารถเป็นเกณฑ์ ไม่คำนึงถึงความอาวุโส

2) หลักอาวุโสและประสบการณ์ (Seniority and experience) ออาวุโส หมายถึง การที่บุคคลได้ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนั้นมาเป็นเวลานานเพื่อเป็นการตอบแทนการปฏิบัติงานที่อาศัยประสบการณ์ซึ่งสั่งสมมานานให้เป็นประโยชน์ในการทำงานให้แก่องค์กร

3) หลักความรู้ ความสามารถ และอาวุโส (Merit and seniority) วิธีนี้เป็นการประสานข้อบกพร่องของทั้ง 2 วิธีแรก คือ มีการพิจารณาความรู้ ความสามารถผนวกกับการมีประสบการณ์ที่ยาวนานในองค์กร

4) หลักอุปถัมภ์ (Patronage system) ในองค์กรต่าง ๆ โดยทั่วไปหลีกเลี่ยงได้ยากการเลื่อนตำแหน่งในลักษณะนี้พิจารณาเลื่อนให้แก่พรรคพวกเครือญาติ โดยไม่คำนึงถึงความสามารถเป็นหลัก ทั้งนี้ ผู้บริหารมักจะอ้างถึงความมีเสถียรภาพและสามารถควบคุมนโยบายต่าง ๆ ตามที่ต้องการ

2.2.4 ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร

การทำงานร่วมกันทำให้ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่าสามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จได้ มีการยอมรับและร่วมมือกันทำงานด้วยดี ซึ่งเป็นการเกี่ยวข้องกับสังคมขององค์กรธรรมชาติ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรมีผลต่อบรรยากาศในการทำงาน ลักษณะดังกล่าวนี้พิจารณาได้จาก ความไม่มีอคติ คือ การพิจารณาการทำงานร่วมกันโดยคำนึงถึงทักษะ ความสามารถ ศักยภาพของบุคคล ไม่คำนึงถึงพวกพ้อง ไม่ยึดถือเรื่องส่วนตัวมากกว่าความสามารถในการทำงาน การไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในองค์กรหรือทีมงาน การเปลี่ยนแปลงในการทำงานร่วมกัน คือ การมีความรู้สึว่าบุคคลทุกคนมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีกว่าเดิมได้ มีการสนับสนุนในกลุ่ม คือ มีลักษณะการทำงานที่ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เข้าใจในลักษณะของบุคคล ให้การสนับสนุนทางอารมณ์ สังคม เห็นความสำคัญของการทำงานร่วมกัน มีการติดต่อสื่อสารกันในองค์กรในลักษณะเปิดเผย โดยสมาชิกทุกคนในองค์กรควรแสดงความคิดเห็นความรู้สึกที่แท้จริงต่อกัน พฤติกรรมมนุษย์มีบทบาทสำคัญในการจัดการองค์กร ทั้งนี้เนื่องจากองค์กรคือ การที่บุคคลมารวมกันเป็นกลุ่มเพื่อทำกิจกรรมในกิจกรรมหนึ่งให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน ฉะนั้นกิจกรรมที่ทำงานจะประสบความสำเร็จ คนควรเข้าใจคน (People should understand people) สภาพแวดล้อมของการทำงานและการจ่ายค่าตอบแทนด้วยตัวเงินนั้น เป็นเพียงปัจจัยที่มีความสำคัญรองจากปัจจัยในด้านที่เกี่ยวกับมนุษย์

พยอม วงศ์สารศรี (2538: 193 อ้างถึงใน นิตยาพร สาร 2546: 47) ได้เสนอถึงคุณสมบัติของผู้บังคับบัญชาที่ดี ดังนี้

1. มีความเข้าใจความเป็นมนุษย์ มีทัศนคติที่ดีเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นกับผู้ใต้บังคับบัญชา
2. มีปฏิภาณไหวพริบดี ทนเกมต่อสภาพการณ์ที่ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงออกในรูปแบบพฤติกรรมต่าง ๆ
3. มีความสามารถในการประสานงานและตัดสินใจได้อย่างชาญฉลาดภายใต้สภาวะการณ์ต่าง ๆ
4. มีลักษณะการเป็นผู้นำที่ดี เป็นที่ศรัทธาของผู้ใต้บังคับบัญชา
5. มีความซื่อสัตย์และรับผิดชอบต่อคำสั่งที่ส่งออกไป
6. มีอารมณ์มั่นคง ส่งผลต่อความพึงพอใจและเต็มใจในการทำงาน
7. ไม่เคร่งครัดต่ออำนาจหน้าที่เป็นทางการจนเกินไป
8. มีทักษะทางเทคนิค (Technical Skill) ที่พอเพียงในการกำหนดงานมอบหมายงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

2.2.5 งานที่อิสระและท้าทาย

อิสระในการปฏิบัติงานวัดได้จาก การถูกควบคุม การถูกชี้นำมากน้อยเพียงใดจากผู้มีอำนาจสูงกว่า ข้อจำกัดของความมีอิสระในการปฏิบัติงานจะมีความแตกต่างกันไปตาม ส่วนงานฝ่ายงาน หรือบริษัท ความมีอิสระในการแก้ปัญหาผู้ใต้จาก 1) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา 2) บริษัท ฝ่ายงาน และ/หรือ นโยบายในการกำหนดหน้าที่ และ 3) จะขาดไม่ได้คือ งบประมาณ อำนาจหน้าที่ชอบธรรมในการปฏิบัติงาน การอนุมัติ และการตัดสินใจ ประเด็นที่สามนี้เป็นหัวใจสำคัญของความมีอิสระในการแก้ปัญหา

(อ้างถึงใน นิตยาพร สาร 2546: 47) สุขภาพจิตความพึงพอใจและผลของการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์โดยตรงกับโอกาสที่ได้แสดงออกถึงความต้องการของตนเอง โอกาสที่ได้ควบคุมหรือจัดการตนเอง ตลอดจนโอกาสที่ได้มีส่วนร่วมและมีอิสระในการทำงาน นอกจากนี้ยังพบว่า คนที่มีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจมากกว่าจะมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่า มีความรู้สึกถูกคุกคามจากงานต่ำ และมีความรู้สึกที่ได้รับยกย่องสูงขึ้นการมีส่วนร่วมในงานเป็นตัวชี้ที่สำคัญของความตึงเครียดและความกดดันในงานตลอดจนปัญหาอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน พบว่า การมีส่วนร่วมในงานมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญ กับอารมณ์กดดัน การหลีกเลี่ยงงาน ความรู้สึกได้รับการยกย่องต่ำ ความพึงพอใจต่องานและต่อชีวิตลดน้อยลง และมีแรงจูงใจในการทำงานต่ำลง รวมถึงความตั้งใจที่จะหนึ่งงานและขาดงานบ่อยครั้งขึ้น

2.2.6 ประเภทของความอิสระในการปฏิบัติงาน

1) ปฏิบัติตามกฎหมายเกณฑ์ทั่วไป การปฏิบัติงานจะถูกชี้แนะโดยระเบียบปฏิบัติปกติ และถูกชี้แนะโดยกระบวนการทำงานที่กำหนดไปแล้ว รวมทั้งถูกชี้แนะโดยนโยบายที่กำหนดไว้ อย่างชัดเจน พนักงานที่ปฏิบัติงานในระดับนี้ต้องอาศัยการกำกับดูแลจากผู้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด และการปฏิบัติงานจะเป็นไปตามประเพณี กฎเกณฑ์ของท้องถิ่น เช่น ตามกฎหมายแรงงาน กฎกติกาของเทศบาล สุขาภิบาล ฯลฯ การปฏิบัติงานในระดับงานนี้พนักงานจะมีอำนาจในการตัดสินใจและจะตัดสินใจได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้เท่านั้น

2) ปฏิบัติงานตามข้อปฏิบัติและกระบวนการ การปฏิบัติงานจะถูกชี้แนะโดยข้อปฏิบัติและกระบวนการทั่วไป ทั้งที่เคยมีมาก่อนและได้กำหนดเป็นนโยบายของบริษัท จนกลายเป็นธรรมเนียมปฏิบัติ การปฏิบัติงานในระดับนี้จะได้รับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชา แต่ตัวพนักงานจะมีความอิสระในการกำหนดวิธีการที่จะปฏิบัติอย่างไรเพื่อให้งานสำเร็จ ซึ่งผลสำเร็จที่ว่่านั้นอาจถูกตรวจสอบจากผู้บังคับบัญชาก็ได้

3) ปฏิบัติงานตามนโยบาย การปฏิบัติงานในระดับนี้มีลักษณะและขนาดในระดับฝ่ายงาน ทั้งนี้เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย นโยบาย และภารกิจของบริษัท ผู้ปฏิบัติงานในระดับนี้จะมีความอิสระในการกำหนดผลสำเร็จของงานซึ่งผู้ปฏิบัติงานเองสามารถกำหนดวิธีการจัดสรรทรัพยากรเพื่อให้บรรลุความสำเร็จ การปฏิบัติงานในระดับนี้ต้องอาศัยเวลาในการปฏิบัติงานจึงจะเห็นผลดังกล่าว อาจต้องใช้เวลาประมาณ 1 ถึง 3 ปี หรือมากกว่า

4) การกำหนดนโยบาย (งาน/ธุรกิจ) ใหม่ การปฏิบัติงานในระดับนี้เป็น การตอบสนองนโยบายของบริษัทโดยอาศัยหลักการบริหารที่ต้องใช้ความสามารถสูงในการปฏิบัติงาน ไม่มีแบบอย่างใดที่จะยึดถือเป็นกฎเกณฑ์แน่นอนตัวแปรที่เกี่ยวข้องจะพลิกผันแปรเปลี่ยนอยู่ตลอดเวลา (ประเวศน์ มหารัตน์สกุล 2543: 52-53)

2.2.7 ความสมดุลในชีวิตงานและชีวิตส่วนตัว

การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานอีกประการหนึ่ง คือ ความเกี่ยวข้องกับทางสังคมของพนักงานในองค์กรที่เปิดโอกาสให้พนักงานได้มีความเป็นอิสระเกี่ยวกับคิดเห็น นอกเหนือจากการปฏิบัติงานหรือได้มีโอกาสได้พบปะกับบุคคลภายนอกองค์กรเพื่อลดระดับความเครียดที่เกิดจากการปฏิบัติงาน (อ้างถึงใน นิตยาพร สาร 2546: 49) กล่าวถึงเกี่ยวกับการให้การสนับสนุนในเรื่องของการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีโอกาสพบปะกับบุคคลที่มีความรู้และทำกิจกรรมร่วมกัน เช่น กลุ่มนักร้องสมัครเล่น กลุ่มออกกำลังกาย ทั้งภายในและภายนอกองค์กรยอมทำให้พนักงานมีความรู้สึกรับรู้ระดับความเครียดในการทำงานลดลงและมีความสุขกับการทำงานเมื่อกลับมาปฏิบัติงานตามเดิม การทำงานในองค์กร

เป็นเพียงปัจจัยในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ มนุษย์ทุกคนย่อมต้องการมีเวลาส่วนตัวที่ไม่ต้องการให้มีสิ่งใดมารบกวน นอกจากเวลาการทำงานแล้วทุกคนย่อมต้องการมีเวลาเพื่อพักผ่อนเป็นตัวของตัวเองหรือทำกิจกรรมนันทนาการ สำหรับกิจกรรมต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิตจะต้องมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของแต่ละบุคคล ซึ่งโดยเฉลี่ยแล้วบุคคลต้องใช้เวลาในการดำเนินชีวิตที่เกี่ยวข้องกับตนเอง บุคคลอื่นหรือสังคมไปในเรื่องต่าง ๆ ได้แก่ การหลับนอน การทำงาน ความสนุกสนาน ฯลฯ การบริหารเวลาจึงเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งการวางแผนการใช้เวลา เป็นเรื่องของการกำหนดกิจกรรมที่ต้องทำไว้ล่วงหน้าการกำหนดเป้าหมาย การบริหารเวลาให้ได้ประโยชน์อย่างจริงจังที่ต้องกระทำอย่างต่อเนื่อง และต้องมีการกำหนดเป้าหมายอย่างชัดเจนการจัดกิจกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เป้าหมายที่กำหนดขึ้นจะเป็นจริงได้มีต่อเมื่อมีการกระทำกิจกรรมในแนวทางเดียวกันหรือสอดคล้องกับเป้าหมายนั้นตามลำดับความสำคัญดังนั้น การปฏิบัติงานของบุคคลจึงควรมีความสมดุลกับบทบาทของชีวิตของบุคคลนั้น ซึ่งบทบาทของบุคคลจะเกี่ยวข้องกับการวางแผนชีวิตในการดำเนินงาน การแบ่งเวลา การจัดสัดส่วนที่เหมาะสมในการใช้เวลาของบุคคลในการทำงาน และเวลาสำหรับครอบครัว ถ้าหากเราทุ่มเทงานหนึ่งงานใดมากเกินไปอาจจะทำให้งานอื่นเสียหายได้ (นิตยาพร สาทร 2546: 49)

จากแนวคิดที่นักวิชาการทั้งหลายได้กล่าวมา ผู้วิจัยพอจะสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรภายในองค์กรนั้น เป็นการพัฒนาศักยภาพของตัวบุคลากรเอง และพัฒนาศักยภาพในการทำงานไปพร้อม ๆ กัน ซึ่งทั้งสองประการเป็นการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานภายในองค์กรได้อย่างดียิ่ง

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน

การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานนั้น ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิดของนักวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ไว้ดังนี้

องค์กรที่ต้องการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ต้องกำหนดเป้าหมายในการดำเนินโครงการกำหนดรายละเอียดของกิจกรรมที่ชัดเจนและเหมาะสม ซึ่งวัตถุประสงค์ในการจัดทำโครงการ ก็เพื่อส่งเสริมให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวคิดที่จะช่วยส่งเสริมให้แผนงานหรือโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานมีประสิทธิภาพสูงสุด ดังนี้

(อ้างถึงใน กนกพิชญ์ จ้อยบุญแสง 2548: 14) ได้เสนอแนวทางในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิผลขององค์กรจะต้องประกอบด้วย การปรับปรุงบรรยากาศขององค์กร การออกแบบงานใหม่ การบริหารแบบมีส่วนร่วม และกลุ่มสร้างคุณภาพ

1. การปรับปรุงบรรยากาศขององค์กร เป็นเรื่องของความรู้สึกนึกคิดของคน เป็นผลผลิตมาจากสภาพแวดล้อมในการทำงานนั่นเอง ถ้าหากสภาพแวดล้อมการทำงานสามารถทำให้ความรู้สึกนึกคิดของพนักงานมีภาพพจน์ที่มีต่อองค์กร ย่อมทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานตามมาด้วย ซึ่งแน่นอนย่อมหมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานนั่นเอง ดังนั้น การปรับปรุงบรรยากาศขององค์กรที่เอื้ออำนวยต่อแรงจูงใจในการทำงานนั้น โดยทั่วไปแล้วจะประกอบด้วยมิติต่าง ๆ อยู่หลายประการ แต่ที่สำคัญและควรจะได้รับ ความสนใจวิเคราะห์ดูว่าเป็นอุปสรรคต่อการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานหรือไม่นั้น ได้แก่

1.1 โครงสร้างของการทำงาน เป็นการสำรวจดูว่าความรู้สึกนึกคิดของพนักงานในองค์กรเห็นว่า โครงสร้างในการทำงานเป็นอุปสรรคหรือบั่นทอนจิตใจในการทำงานหรือไม่

1.2 ระบบรางวัลตอบแทน ซึ่งจะต้องทำการวิเคราะห์ว่าเป็นระบบที่มีความยุติธรรมและเพียงพอต่อมาตรฐานครองชีพหรือไม่

1.3 ความเป็นอิสระ หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่เห็นว่าเขามีอิสระ และได้รับอนุญาตจากองค์กรให้สามารถแสดงออกซึ่งความคิดเห็น โดยไม่เป็นอันตรายต่อชีวิตการทำงานของเขา หรือมีความเป็นอิสระเพียงพอที่จะตัดสินใจและคิดสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ ขึ้นมา

1.4 ความอบอุ่นและการสนับสนุน หมายถึง ภาวะการเป็นผู้นำของหัวหน้างานที่ให้ความอบอุ่นหรือการสนับสนุนต่อสมาชิกภายในองค์กรในการทำงานและความก้าวหน้ามากขึ้นเพียงใด

1.5 การยอมรับในเรื่องการขัดแย้ง หมายถึง เป็นการวิเคราะห์ดูว่าองค์กรทำให้สมาชิกเกิดความรู้สึกว่าความคิดเห็นที่แตกต่างกันสามารถได้รับการยอมรับให้เกิดขึ้นหรือไม่

1.6 ความรักในหมู่คณะ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดของพนักงานที่เห็นว่าสมาชิกภายในองค์กรมีความรักกันฉันท์เพื่อนในการทำงานร่วมกันหรือไม่

มิติต่าง ๆ ของบรรยากาศองค์กรเป็นสิ่งที่ไม่สามารถปฏิเสธได้เลยว่ามีผลกระทบต่อความพึงพอใจ และคุณภาพชีวิตของการทำงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่พ้น อันเนื่องมาจากพฤติกรรมเป็นผลผลิตของสภาพแวดล้อมในการทำงานนั่นเอง ดังนั้น การปรับปรุงบรรยากาศขององค์กรจึงกลายเป็นแนวทางพื้นฐานและสำคัญอันดับแรกที่จะนำไปสู่คุณภาพชีวิตการทำงาน

2. การออกแบบงานใหม่ หมายถึง กิจกรรมที่เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงลักษณะงานที่จะนำไปสู่คุณภาพชีวิตของการทำงานและผลผลิตขององค์กร ลักษณะงานโดยตัวของมันเองถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้พนักงานมีความรู้สึกอยากจะทำงานหรืออยากจะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ ลักษณะงานเป็นรางวัล

ตอบแทนที่แท้จริงที่ช่วยกระตุ้นให้คนในองค์กรมีความพึงพอใจในการทำงาน โดยมีการออกแบบใหม่ขึ้นมาโดยให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะของงานกับมนุษย์ในองค์กร ซึ่งเป็นของสำนักพฤติกรรมศาสตร์ และได้ให้วิธีการออกแบบงานใหม่ซึ่งเป็นที่นิยมใช้ในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานไว้หลายวิธี ได้แก่

2.1 การทำงานให้มีความหมายมากขึ้น หมายถึง การสร้างตัวกระตุ้นแรงจูงใจให้เกิดขึ้นในงาน โดยการทำให้งานที่ซ้ำซาก มีลักษณะหลากหลาย ท้าทายความสามารถ มีอิสระในการทำงานและมีความรับผิดชอบมากขึ้น ลักษณะของงานเช่นนี้จะทำให้พนักงานรู้สึกไม่เบื่อหน่ายและเกิดความพึงพอใจในที่สุด

2.2 การทำให้งานขยายกว้างขวางมากขึ้น เป็นการขยายงานให้มีลักษณะหลากหลาย แต่ลักษณะงานที่เพิ่มขึ้นเป็นงานที่อยู่ในระดับเดียวกันหรือคล้ายคลึงกัน ซึ่งเรียกอีกอย่างหนึ่งว่าเป็นการขยายงานในแนวราบ ส่วนการทำให้งานมีความหมายมากขึ้นนั้น มีลักษณะเป็นการขยายงานที่เป็นแนวตั้ง

2.3 การทำงานสัปดาห์ละ 4 วัน หมายถึง ให้พนักงานทำงานสัปดาห์ละ 4 วัน แต่วันหนึ่งจะต้องทำงาน 10 ชั่วโมง แทนที่จะทำงานตามปกติวันละ 8 ซึ่งต้องทำ 5 วัน

2.4 การกำหนดเวลาการทำงานที่ยืดหยุ่น หมายถึง การอนุญาตให้พนักงานทำแผนการทำงานที่ยืดหยุ่นได้ โดยพนักงานจะกำหนดเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของการทำงานในแต่ละวันของตนเองได้

นอกจากนี้ยังมีแนวคิดของนักทฤษฎีระบบ ได้เสนอวิธีการออกแบบงานใหม่โดยตั้งอยู่บนความเชื่อที่ว่าองค์กรนั้นประกอบขึ้นด้วยระบบที่เป็นมนุษย์กับระบบเทคนิคที่มีการปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมภายนอก สำหรับวิธีการที่ได้รับความนิยมในการนำมาปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานภายใต้ทฤษฎีระบบนี้ได้แก่

การสร้างกลุ่มทำงานที่มีอิสระ วิธีดังกล่าวนี้เริ่มต้นจากการสำรวจและวิเคราะห์ระบบต่าง ๆ ในองค์กรเพื่อกำหนดว่าอะไรคืองานพื้นฐาน ที่ทำให้องค์กรอยู่รอดและสร้างประสิทธิผลให้กับองค์กร จากนั้นจะกำหนดงานพื้นฐานแต่ละงานให้กับกลุ่มทำงานรับผิดชอบ ซึ่งโดยทั่วไปกลุ่มทำงานจะประกอบด้วย สมาชิกกลุ่มไม่เกิน 20 คน มีคุณสมบัติสามารถทำงานพื้นฐานได้และเป็นกลุ่มที่พร้อมจะร่วมมือร่วมใจกันทำงาน กลุ่มที่จัดขึ้นมารับผิดชอบทำงานนี้ จะได้รับความเป็นอิสระในการกำหนดวิธีการปฏิบัติงาน การวางแผนหมายกำหนดการทำงาน แบ่งงานกับภายในกลุ่ม และการกำหนดความสัมพันธ์กันภายในและกับกลุ่มอื่น ๆ

3. การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง ระบบการจัดการที่พนักงานในองค์กรเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารงาน ซึ่งมีผลกระทบทั้งต่อตัวพนักงานและงาน

ของพวกเขาเอง การเข้ามามีส่วนร่วมโดยการลงมือทำจะช่วยสนองต่อความต้องการและ
 คำนิยามของพนักงานได้ การบริหารแบบมีส่วนร่วมจะมีประสิทธิผลหรือไม่ขึ้นขึ้นอยู่กับปัจจัย
 หลาย ๆ ประการ ได้แก่

3.1 พนักงานต้องมีความต้องการที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

3.2 ขอบเขตของการมีส่วนร่วมจะต้องมีความเหมาะสม เช่น การรับผิดชอบ
 ตัดสินใจในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับงานของตนเอง ซึ่งเป็นงานที่มีข้อมูลอย่างเพียงพอ แต่ไม่ใช่ให้
 รับผิดชอบตัดสินใจเกี่ยวกับเรื่องในองค์กรทั้งหมด

3.3 องค์กรจะต้องจัดหาข้อมูลให้พนักงานอย่างเพียงพอ เพื่อให้เขาสามารถ
 ตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง

3.4 ผู้บังคับบัญชาจะต้องมีความเต็มใจที่จะให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการ
 ตัดสินใจ และจะต้องเป็นปัญหาและสถานการณ์ที่มีความจำเป็นสำหรับการเข้ามามีส่วนร่วมในการ
 ตัดสินใจ หมายถึง บางสถานการณ์องค์กรอาจจะไม่จำเป็นต้องให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมก็ได้

4. กลุ่มสร้างคุณภาพ ถือได้ว่าเป็นเทคนิคที่เกิดขึ้นมาในช่วงทศวรรษที่ 1960
 ในประเทศญี่ปุ่น กลุ่มสร้างคุณภาพนี้หมายถึง กลุ่มของพนักงานที่จัดตั้งขึ้นมาด้วยความสมัครใจ
 โดยการสนับสนุนจากฝ่ายบริหารระดับสูง และมีการพบปะและประชุมกันเพื่อร่วมกันในการ
 กำหนดวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาในขอบเขตการทำงานของพวกเขา กลุ่มสร้างคุณภาพโดย
 หลักการจะประกอบด้วยสมาชิกในกลุ่มประมาณ 4-12 คน ที่ทำงานในหน่วยงานเดียวกัน
 ฝ่ายบริหารระดับสูงจะสนับสนุนให้มีการจัดตั้งกลุ่มสร้างคุณภาพขึ้นมาในทุกหน่วยงาน ในแต่ละ
 กลุ่มจะมีหัวหน้ากลุ่มและสมาชิกในกลุ่มทุกคนจะได้รับการฝึกอบรมในเรื่องเทคนิคการแก้ไข
 ปัญหา คือ

4.1 กระบวนการระดมสมอง

4.2 เทคนิคของการหาความสัมพันธ์ระหว่างสาเหตุและผล หรือเรียกอีกนัย
 หนึ่งว่าแผนผังก้างปลา เทคนิคดังกล่าวนี้จะช่วยทำให้เกิดความสามารถในการค้นหาสาเหตุที่
 แท้จริงของปัญหาได้เป็นอย่างดี

4.3 เทคนิคการสุ่มตัวอย่าง

4.4 วิธีการใช้แผนภูมิต่าง ๆ การสุ่มตัวอย่างจะช่วยทำให้กลุ่มรู้จักวิธีการ
 รวบรวมข้อมูลเพื่อค้นหาปัญหาได้อย่างถูกต้อง

กลุ่มสร้างคุณภาพมีลักษณะการทำงานเป็นกลุ่มที่พนักงานสามารถเข้ามามีส่วน
 ร่วมในการแก้ไขปัญหา สภาพเช่นนี้ทำให้แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมีมากขึ้น ซึ่งมีผลทำ
 ให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานตามมาด้วย และการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาดังต่าง ๆ ซ้ำ

แล้วซ้ำอีกจะเป็นการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานและเพิ่มประสิทธิผลให้กับองค์กร อย่างไรก็ตามความสำเร็จของการนำแนวความคิดและเทคนิคกลุ่มสร้างคุณภาพมาใช้จะต้องประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ หลายประการ ดังนี้

1. ฝ่ายบริหารจะต้องสนับสนุนโครงการกลุ่มสร้างคุณภาพอย่างเต็มที่
2. การเข้ามามีส่วนร่วมในโครงการต้องเกิดตามความสมัครใจ
3. สมาชิกจะต้องได้รับการฝึกอบรมทั้งแนวทางในการวิเคราะห์ปัญหา และเทคนิคต่าง ๆ ของกลุ่มสร้างคุณภาพเป็นอย่างดี
4. โครงการจะต้องมีลักษณะเป็นกลุ่ม ไม่ใช่เป็นความพยายามของแต่ละบุคคล
5. โครงการจะต้องมีความสัมพันธ์กับลักษณะงานของกลุ่มสร้างคุณภาพ
6. ความสัมพันธ์ภายในกลุ่มต้องมีลักษณะที่ทุกคนต่างเป็นฝ่ายชนะเหมือนกันหมด ไม่ใช่ลักษณะที่คนหนึ่งชนะอีกคนหนึ่งแพ้
7. ผู้บริหารทุกระดับในองค์กรควรได้รับการถ่ายทอดให้รู้ถึงแนวความคิดนี้ แสกแมน และแซทเทิล (Hackman and Suttle 1977: 17-19 อ้างถึงใน พรชัย สิริ อาสาเสถียร 2546: 21) ได้เสนอแนวทางที่จะทำให้โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานได้ผล จะต้องดำเนินการและได้รับความร่วมมือจากหลาย ๆ ฝ่ายด้วยกัน ดังนี้

1. ฝ่ายจัดการและพนักงานต้องร่วมมือกัน เพื่อช่วยกันสร้างประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นจากโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยที่ฝ่ายจัดการจะต้องเป็นศูนย์กลางในการนำแผนมาปฏิบัติ และเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง และพนักงานจะต้องให้การสนับสนุนเพื่อจะได้ทำให้เกิดประโยชน์กับตนเอง

2. ผู้นำสหภาพแรงงานจะต้องให้ความร่วมมือ นั่นหมายความว่า สหภาพแรงงานจะต้องให้การสนับสนุน และยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น และจะต้องเป็นตัวแทนของสมาชิกในการที่จะทำหน้าที่เจรจาต่อรองกับฝ่ายจัดการเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อสมาชิก

3. เจ้าหน้าที่ของรัฐจะต้องช่วยในเรื่องการปกป้องสิทธิ และผลประโยชน์ของพนักงาน โดยจะต้องมีมาตรฐานและยุติธรรมในการจ้างงาน เช่น เรื่องกฎหมายการใช้แรงงานเด็ก กฎหมายการจ่ายค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ มีการประกันสำหรับผู้ถูกเลิกจ้าง เรื่องความปลอดภัยและสุขอนามัยและความเสมอภาคในการจ้างงาน

4. นักพฤติกรรมศาสตร์ เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถพิเศษ และกลยุทธ์ต่าง ๆ ที่จะสามารถช่วยในเรื่องพัฒนาสุขภาพร่างกาย เพราะจะเป็นผู้ที่มีความรู้แจ้งและสามารถกระตุ้นให้ฝ่ายจัดการกำหนดนโยบาย และตัดสินใจ นอกจากนี้ยังสามารถประสานงานให้ผู้นำสหภาพแรงงานร่วมมือวางแผนในการเปลี่ยนแปลงองค์กรด้วย

ซึ่งบุคคลที่กล่าวมาทั้งหมดนี้ จะมีส่วนช่วยให้โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานสำเร็จได้ เพราะเขาเหล่านี้จะเป็นผู้ที่คอยช่วยในการทำงาน ออกแบบ ดำเนินการ และประเมินผลองค์กร

เกสท (Guest 1979: 86 อ้างถึงใน พรหมศิริ อาสาเสนีย์ 2546: 21) ได้ให้แนวทางที่ทำให้โครงการคุณภาพชีวิตในการทำงานของ Tarrytown ประสบผลสำเร็จได้ดังนี้

1. ฝ่ายจัดการจะต้องคำนึงว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานจะเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้ธุรกิจและผลกำไรของบริษัทบรรลุเป้าหมายได้

2. สภาพแรงงานจะต้องเข้มแข็งเหนียวแน่น เชื่อมมั่นในตัวผู้นำ และอยู่ในกรอบกติกา

3. ฝ่ายจัดการจะต้องเป็นผู้ริเริ่มการเปลี่ยนแปลง

4. ฝ่ายจัดการและลูกจ้างจะต้องเข้าใจในหน้าที่ของตนเอง

5. ผู้บริหารระดับสูงและประธานสหภาพจะต้องช่วยกันสนับสนุนให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน

6. ผู้บริหารระดับกลางและหัวหน้างานต้องรับรู้ถึงการเปลี่ยนแปลงและสามารถแนะนำลูกน้อง ได้ว่าการทำงานอย่างไรจึงจะประสบผลสำเร็จ

7. ฝ่ายจัดการไม่ควรที่จะเพิ่มผลผลิตอย่างรวดเร็ว เพราะพนักงานอาจจะปรับตัวไม่ทันอาจจะทำให้พนักงานไม่พอใจ

8. ผู้ร่วมโครงการจะต้องมีความสมัครใจเข้าร่วม

9. คุณภาพชีวิตในการทำงานควรจะเริ่มต้นอย่างมีขอบเขต และมีความยืดหยุ่น

10. การดำเนินโครงการจะต้องมีการชี้แจงให้เกิดความเข้าใจทุกคน เพื่อป้องกันไม่ให้ผู้ไม่เข้าใจ ทำลายโครงการ

11. ส่งเสริมให้พนักงานมีการสื่อสารระหว่างบุคคล ใช้ทักษะในการแก้ปัญหา และตัดสินใจ รู้จักใช้สิทธิให้ถูกต้อง

12. จะต้องมีการส่งเสริมอย่างต่อเนื่อง

กอร์ดอน (Gordon 1991: 636-639 อ้างถึงใน กนกพิชญ์ จ้อยนุแสง 2548: 14) ได้เสนอแนวทางที่ทำให้โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบริษัท Genral Motors ซึ่งประสบผลสำเร็จมาแล้ว คือ

1. โครงสร้างองค์การจะต้องเป็นแบบราบ (flat organization)

2. มีการปรับปรุงให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม

3. พนักงานทุกคนมีส่วนร่วม

4. มีการแก้ไขปัญหาและตัดสินใจร่วมกัน ทั้งฝ่ายจัดการและพนักงาน รวมถึงสภาพแรงงานด้วย
5. ให้พนักงานเรียนรู้ได้ง่าย
6. มีการฝึกอบรมและให้การศึกษาในเรื่องงาน และทักษะต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับงาน
7. มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างฝ่ายจัดการกับสภาพแรงงาน
8. ให้ความสำคัญกับโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานให้เท่าเทียมกับโครงการอื่น

จากแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ผู้วิจัยพอจะสรุปได้ว่าการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีนั้นขึ้นอยู่กับแนวทางปฏิบัติขององค์กรหรือโครงการพัฒนาต่าง ๆ ที่จัดสรรให้แก่บุคลากรภายในองค์กร เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน

2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับเศรษฐกิจพอเพียงกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตระหนักถึงความสำคัญของเศรษฐกิจพอเพียงที่สามารถนำมาพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร จึงได้รวบรวมปรัชญาแนวคิดตามหลักของเศรษฐกิจพอเพียง ดังนี้

ความพอเพียง หมายถึง ความพอประมาณ ความมีเหตุผล รวมถึงความจำเป็นที่จะต้องมีระบบภูมิคุ้มกันในตัวที่ดีพอสมควรต่อการมีผลกระทบใดๆ อันเกิดจากการเปลี่ยนแปลง ทั้งภายนอกและภายในทั้งนี้จะต้องอาศัยความรู้ ความรอบคอบและความระมัดระวังอย่างยิ่งในการนำวิชาการต่างๆมาใช้ในการวางแผน และการดำเนินการทุกขั้นตอน และขณะเดียวกันจะต้องเสริมสร้างพื้นฐานจิตใจของคนในชาติ โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ของรัฐ นักทฤษฎี และนักธุรกิจในทุกระดับ ให้มีสำนึกในคุณธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต และให้มีความรอบรู้ที่เหมาะสมดำเนินชีวิตด้วยความอดทน ความเพียรมีสติปัญญาและความรอบคอบ เพื่อให้สมดุลและพร้อมต่อการรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและกว้างขวางทั้งด้านวัตถุสังคมสิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรม จากโลกภายนอกได้เป็นอย่างดี (ประมวลและกลั่นกรองจากพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เรื่องเศรษฐกิจพอเพียง ตามหนังสือที่ รล.0003/18888 ลงวันที่ 29 พฤศจิกายน 2542 สำนักพระราชพิธีการ พระบรมมหาราชวัง กทม.)

1. หลักแนวคิดของเศรษฐกิจพอเพียง

การพัฒนาตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง คือ การพัฒนาที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของทางสายกลางและความไม่ประมาท โดยคำนึงถึง ความพอประมาณ ความมีเหตุผล การสร้าง

ภูมิคุ้มกันที่ดีในตัว ตลอดจนใช้ความรู้ความรอบคอบ และคุณธรรม ประกอบการวางแผน การตัดสินใจและการกระทำ

2. ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

มีหลักพิจารณาอยู่ 5 ส่วน ดังนี้

กรอบแนวคิด เป็นปรัชญาที่ชี้แนะแนวทางการดำรงอยู่และปฏิบัติตนในทางที่ควรจะเป็น โดยมีพื้นฐานมาจากวิถีชีวิตดั้งเดิมของสังคมไทย สามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้ตลอดเวลา และเป็นการมองโลกเชิงระบบที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา มุ่งเน้นการรอดพ้นจากภัย และวิกฤต เพื่อ ความมั่นคง และ ความยั่งยืน ของการพัฒนา

คุณลักษณะ เศรษฐกิจพอเพียงสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติตนได้ในทุกระดับ โดยเน้นการปฏิบัติบนทางสายกลาง และการพัฒนาอย่างเป็นขั้นตอน คำนิยาม ความพอเพียงจะต้องประกอบด้วย 3 คุณลักษณะ พร้อม ๆ กัน ดังนี้

1. ความพอประมาณ หมายถึง ความพอดีที่ไม่น้อยเกินไปและไม่มากเกินไป โดยไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น เช่น การผลิตและการบริโภคที่อยู่ในระดับพอประมาณ

2. ความมีเหตุผล หมายถึง การตัดสินใจเกี่ยวกับระดับของความพอเพียงนั้น จะต้องเป็นไปอย่างมีเหตุผล โดยพิจารณาจากเหตุปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการกระทำนั้น ๆ อย่างรอบคอบ

3. การมีภูมิคุ้มกันที่ดีในตัว หมายถึง การเตรียมตัวให้พร้อมรับผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้น โดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ของสถานการณ์ต่าง ๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคตทั้งใกล้และไกล

เงื่อนไข การตัดสินใจและการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้อยู่ในระดับพอเพียงนั้น ต้องอาศัยทั้งความรู้ และคุณธรรมเป็นพื้นฐาน กล่าวคือ

เงื่อนไขความรู้ ประกอบด้วย ความรอบรู้เกี่ยวกับวิชาการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างรอบด้าน ความรอบคอบที่จะนำความรู้เหล่านั้นมาพิจารณาให้เชื่อมโยงกัน เพื่อประกอบการวางแผน และความระมัดระวังในขั้นปฏิบัติ

เงื่อนไขคุณธรรม ที่จะต้องเสริมสร้างประกอบด้วย มีความตระหนักในคุณธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริตและมีความอดทน มีความเพียร ใช้สติปัญญาในการดำเนินชีวิต

แนวทางปฏิบัติ/ผลที่คาดว่าจะได้รับ จากการนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ คือ การพัฒนาที่สมดุลและยั่งยืน พร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลงในทุกด้าน ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม ความรู้และเทคโนโลยี

3. การพัฒนาตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง

สืบเนื่องมาจากอิทธิพลของระบบเศรษฐกิจโลก และแนวทางการพัฒนาของประเทศทางตะวันตก รวมทั้งแนวทางการพัฒนาที่ผ่านมาของไทยได้เน้นทุนนิยมหรือเสรีนิยมซึ่งให้ความสำคัญกับวัตถุ เงินตรา ประสิทธิภาพ กำไร ความรวดเร็ว การต่อสู้แข่งขัน ผลประโยชน์สูงสุด รวมทั้งเน้นความเจริญก้าวหน้าโดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเพิ่มมากขึ้น ๆ ประกอบกับคนไทยเป็นจำนวนมากได้ใช้ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างฟุ่มเฟือยเป็นจำนวนมากและต่อเนื่องทำให้ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเสื่อมสภาพ ถูกทำลาย และบางอย่างหมดสิ้นไปอย่างหาทดแทนใหม่ไม่ได้ อาจเปรียบเทียบได้ว่า คนไทยใช้ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม 3 ส่วน ขณะที่ทำนุบำรุงได้เพียง 1 ส่วน หากปล่อยเช่นนี้ต่อไป คนไทยย่อมเผชิญกับความทุกข์ยาก และในอนาคตก็จะเกิดการแย่งชิงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมกันเพิ่มมากขึ้น ๆ ด้วยเหตุผลหลักดังกล่าวนี้ จึงนำมาสู่การพัฒนาตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง (sufficiency economy) ซึ่งหมายถึง การพัฒนาที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของทางสายกลาง และความไม่ประมาท โดยคำนึงความพอประมาณความมีเหตุผล การสร้างภูมิคุ้มกันที่ดีในตัว ตลอดจนใช้ความรู้ ความรอบคอบ และคุณธรรมประกอบการวางแผน การตัดสินใจ และการกระทำ

การพัฒนาของไทยจึงควรยึดแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงเป็นพื้นฐานของการพัฒนาในทุกเรื่อง และยังเป็นแนวทางในการดำเนินวิถีชีวิตของคนไทย เศรษฐกิจพอเพียงเป็นแนวทางการพัฒนาที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงมีพระราชดำริชี้แนะแนวทางการดำเนินชีวิตแก่ชาวไทยมาโดยตลอดนานกว่า 25 ปี ตั้งแต่ก่อนเกิดวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจ และภายหลังได้ทรงเน้นย้ำแนวทางการแก้ไขเพื่อให้รอดพ้นและสามารถดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคง ยั่งยืน ภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์และการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เศรษฐกิจพอเพียงจึงสามารถประยุกต์ใช้เป็นพื้นฐานการพัฒนาประเทศได้ในทุกภาคการผลิต รวมทั้งเป็นแนวทางในการดำรงชีวิตและปฏิบัติงานของคนไทยทั้งในระดับบุคคล ครอบครัว ชุมชน และสังคม

แนวทางเศรษฐกิจพอเพียงครอบคลุมเรื่องสำคัญ ดังนี้

1. การดำเนินการในทางสายกลางที่อยู่บนพื้นฐานความพอดี เน้นการพึ่งตนเอง ขณะเดียวกันให้ก้าวทันโลกในยุคโลกาภิวัตน์
2. ความพอเพียงที่เน้นการผลิต และบริโภคอยู่บนความพอประมาณมีเหตุผล
3. ความสมดุลและการพัฒนาที่ยั่งยืน เป็นการพัฒนาอย่างเป็นองค์รวม มีสมดุลระหว่างกระแสการแข่งขันจากโลกาภิวัตน์ และกระแสท้องถิ่นนิยม มีความหลากหลายในโครงสร้างการผลิต มีการใช้ทุนที่มีอยู่ในสังคมให้มีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุด ไม่ทำลายทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม วัฒนธรรม ภูมิปัญญาและวิถีชีวิตที่ดีงาม

4. การมีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดีพอสมควรในการเตรียมความพร้อม รู้เท่าทันต่อผลกระทบที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ มีความยืดหยุ่นในการปรับตัว มีการตัดสินใจอย่างมีเหตุมีผล มีความเข้มแข็ง มั่นคง และยั่งยืน

5. การเสริมสร้างจิตใจคนและพัฒนาคนในชาติให้เป็นคนดี มีคุณธรรม มีความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์สุจริต มีสติปัญญา มีความเพียร อดทน และรอบคอบ

สรุปได้ว่า เศรษฐกิจพอเพียง เป็นแนวทางในการพัฒนาที่นำไปสู่ความสามารถในการพึ่งตนเองในระดับต่าง ๆ อย่างเป็นขั้นตอน โดยลดความเสี่ยงกับความผันแปรของธรรมชาติหรือการเปลี่ยนแปลงจากปัจจัยต่าง ๆ โดยอาศัยความพอประมาณและความมีเหตุผล การสร้างภูมิคุ้มกันที่ดีมีความรู้ ความเพียร และความอดทน สติและปัญญา การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และความสามัคคี

ความพอเพียงนั้น ประกอบด้วย 3 ลักษณะ ดังนี้

หนึ่ง ความพอประมาณ หมายถึง ความพอดีที่ไม่น้อยเกินไปและไม่มากเกินไปโดยไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น เช่น การผลิตและการบริโภคที่อยู่ในระดับพอประมาณ

สอง ความมีเหตุผล หมายถึง การตัดสินใจเกี่ยวกับระดับของความพอเพียงจะต้องเป็นไปอย่างมีเหตุผล โดยพิจารณาจากเหตุปัจจัยที่เกี่ยวข้องตลอดจนคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการกระทำนั้น ๆ อย่างรอบคอบ

สาม การมีภูมิคุ้มกันที่ดีในตัว หมายถึง การเตรียมตัวให้พร้อมรับผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นโดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ของสถานการณ์ต่าง ๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคตทั้งใกล้และไกล (วิรัช วิรัชนิภาวรรณ เว็บบไซต์)

ในที่นี้ขออันเชิญพระบรมราชโองการที่แสดงถึงการพัฒนาตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง ดังนี้

1. พระบรมราชโองการในพิธีพระราชทานปริญญาบัตร ของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ณ หอประชุมมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วันที่ 19 กรกฎาคม 2517

“.....ในการพัฒนาประเทศนั้นจำเป็นต้องทำตามลำดับขั้น

เริ่มด้วยการสร้างพื้นฐาน คือ ความมีกินมีใช้ของประชาชนก่อนด้วย

วิธีการที่ประหยัด ระมัดระวัง แต่ถูกต้องตามหลักวิชา เมื่อ

พื้นฐานเกิดขึ้นมั่นคงพอควรแล้ว จึงค่อยสร้างเสริมความเจริญขึ้น

สูงขึ้นตามลำดับต่อไป

.....การถือหลักที่จะส่งเสริมความเจริญ ให้ค่อยเป็นไปตาม

ลำดับด้วยความรอบคอบ ระมัดระวัง และประหยัดนั้นก็เพื่อ

ป้องกันความผิดพลาดล้มเหลวและเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จได้
แน่นอนบริบูรณ์”

จากพระบรมราโชวาทและพระราชดำรัสของพระองค์ นับตั้งแต่ปี 2517 เป็นต้นมา จะพบว่า พระองค์ท่านได้ทรงเน้นย้ำแนวทางการพัฒนาที่อยู่บนพื้นฐานของการพึ่งตนเอง ความพอมีพอกิน พอมีพอใช้ การรู้จักความพอประมาณ การคำนึงถึงความมีเหตุผล การสร้างภูมิคุ้มกันที่ดีในตัว และทรงเตือนสติประชาชนคนไทยไม่ให้ประมาท ตระหนักถึงการพัฒนาคตามลำดับขั้นตอนที่ถูกต้องตามหลักวิชาการ ตลอดจนมีคุณธรรมเป็นกรอบในการดำรงชีวิตซึ่งทั้งหมดนี้เป็นที่รู้จักกันภายใต้ชื่อว่า เศรษฐกิจพอเพียง

2. พระราชดำรัสเนื่องในโอกาสวันเฉลิมพระชนมพรรษา วันที่ 4 ธันวาคม 2540

“.....อันนี้เคยบอกว่า ความพอเพียงนี้ไม่ได้หมายความว่า
ทุกครอบครัวจะต้องผลิตอาหารของตัวเอง จะต้องทอผ้าใส่เอง อย่าง
นั้นมันเกินไป แต่ว่าในหมู่บ้านหรือในอำเภอจะต้องมีความพอ
เพียงพอสมควรบางสิ่งบางอย่างที่ผลิตได้มากกว่าความต้องการ ก็
ขายได้แต่ขายในที่ไม่ห่างไกลเท่าไร ไม่ต้องเสียค่าขนส่งมากนัก”

3. พระราชดำรัสเนื่องในโอกาสวันเฉลิมพระชนมพรรษา วันที่ 23 ธันวาคม 2542

“.....เศรษฐกิจพอเพียง แปลว่า Sufficiency Economy...
คำว่า Sufficiency Economy นี้ไม่มีในตำราเศรษฐกิจ จะมีได้
อย่างไร เพราะว่าเป็นทฤษฎีใหม่... Sufficiency Economy นั้น ไม่
มีในตำราเพราะหมายความว่าเรามีความคิดใหม่

.....และโดยที่ท่านผู้เชี่ยวชาญสนใจ ก็หมายความว่าเราก็
สามารถที่จะไปปรับปรุง หรือไปใช้หลักการเพื่อที่จะให้เศรษฐกิจ
ของประเทศและของโลกพัฒนาดีขึ้น”

“.....ขอให้ทุกคนมีความปรารถนาที่จะให้เมืองไทยพออยู่
พอกินมีความสงบและทำงานตั้งอธิฐาน ตั้งปณิธานในทางนี้ ที่จะ
ให้เมืองไทยอยู่แบบพอกินไม่ใช่ว่าจะรุ่งเรืองอย่างยอด แต่มีความ
ความพออยู่พอกิน มีความสงบเปรียบเทียบกับประเทศอื่น ๆ ถ้า
เรารักษาความพออยู่พอกินนี้ได้ เราก็จะยอดยิ่งยวดได้... ฉะนั้นถ้า
ทุกท่านซึ่งถือว่าเป็นผู้มีความคิดและมีอิทธิพล มีพลังที่จะทำให้ผู้
อื่น ซึ่งมีความคิดเหมือนกัน ช่วยกันรักษาส่วนรวมให้อยู่ดีกินดีพอ

สมควร ขออย่าพอกพรพอกอยู่พอกิน มีความสงบ ไม่ให้คนอื่นมาแย่ง
คุณสมบัตินี้จากเราไปได้ ก็จะเป็นของขวัญวันเกิดที่ถาวรที่จะมีคุณ
ค่าอยู่ตลอดกาล”

จากแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตนั้น พอจะสรุปได้ว่า สิ่ง
สำคัญของแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง คือ การรู้จักประมาณตนอยู่ในกรอบของการใช้ชีวิตให้อยู่ใน
ศีลธรรมและดำรงตนให้อยู่ในสังคมได้ โดยใช้หลักคุณธรรมและจริยธรรมไปจัดการบริหารตน
และการบริหารงาน เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของตนเอง ครอบครัว และประเทศชาติ

2.5 สภาพทั่วไปของเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์

ประวัติเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์

เทศบาลเมืองกาฬสินธุ์จัดตั้งขึ้น ตาม พระราชกฤษฎีกา จัดตั้งเทศบาลเมือง
กาฬสินธุ์ จังหวัดมหาสารคาม พ.ศ. 2480 เมื่อวันที่ 14 มีนาคม 2480 ซึ่งเป็นการยกฐานะบางส่วน
ของตำบลเหนือ และตำบลหลุบ อำเภอหลุบ จังหวัดมหาสารคาม ขึ้นเป็นเทศบาลเมือง เรียกว่า
“เทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดมหาสารคาม” มีพื้นที่ 4.04 ตารางกิโลเมตร ต่อมาในปี 2524 ได้
ขอขยายเขตเทศบาลออกเป็น 16.96 ตร.กม. ซึ่งได้มี พระราชกฤษฎีกา เปลี่ยนแปลงเขตเทศบาล
เมืองกาฬสินธุ์ พ.ศ. 2525 เมื่อวันที่ 27 กันยายน 2525 จากอดีตถึงปัจจุบันรวม 70 ปี มี
นายกเทศมนตรี 23 คน โดยมีพระอรรคพลสุรวดีเป็นนายกเทศมนตรีคนแรก และในปัจจุบันมี
นายจรรุวัฒน์ บุญเพิ่ม เป็นนายกเทศมนตรีที่มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนคนแรก

ที่ตั้งสำนักงาน นับตั้งแต่จัดตั้งเป็นเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ เมื่อวันที่ 14 มีนาคม
2480 ได้อาศัยบริเวณที่ทำการอำเภอเมืองกาฬสินธุ์เป็นสถานที่ทำงาน ต่อมาในปี 2495 ได้ปลูก
สร้างอาคารเรือนไม้ชั้นเดียวบนที่ดินราชพัสดุหลังโรงเรียนเทศบาล 1 ในสมัยนายอรุณ แสนสุธา
และในสมัยนายจรัส กมลเพ็ชร ได้ก่อสร้างอาคารสำนักงานเทศบาลบนที่ดินราชพัสดุ จำนวน 1
ไร่ โดยการเช่าและขอซื้อเพิ่มอีก 5 ไร่ (บริเวณสำนักงานเทศบาลหลังเดิม) ในปี 2527 สมัยนาย
สมศักดิ์ ร่มไทรทอง ได้มีประชาชน 13 คน ได้แก่ นายเชื่อง วิโรจน์รัตน์ นางพร้อมพรรณ เร
เชียงแสน นางชวนพิศ เดชโสภานายอุทัย สีละพัฒน์ นางดี ฤทธิทรงเมือง นางแพง แสงพงษ์
นายบุญชัย กฤษตานนท์ นางแสง วงศ์พระจันทร์ นายทวี แสงสาระพันธ์ และนายสุดใจ นายคำ
เผย นายใบ นายคำพันธ์ (ไม่ทราบนามสกุล) ได้บริจาคที่ดินจำนวน 21 ไร่ เพื่อสร้างสำนักงาน
แห่งใหม่ ซึ่งเป็นที่ตั้งสำนักงานปัจจุบันในสมัยนายสมศักดิ์ ร่มไทรทอง ซึ่งได้ย้ายสำนักงานมาเปิด
ทำการในปี 2535 จนถึงปัจจุบัน ตั้งอยู่เลขที่ 70/21 ถนนถีนานนท์ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์

สภาพทั่วไป

พื้นที่ 16.96 ตารางกิโลเมตร

ประชากร

จำนวนหลังคาเรือนในเขตเทศบาล 12,021 หลังคาเรือน

จำนวนประชากรทั้งหมดในพื้นที่ตามฐานทะเบียนราษฎร 39,475 คน ชาย 19,182 คน หญิง 20,293 คน

จำนวนผู้มีสิทธิเลือกตั้ง 25,739 คน ชาย 12,260 คน หญิง 13,479 คน

ข้อมูล ณ วันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ. 2549

คำขวัญเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์

“หลวงพ่อดำศักดิ์สิทธิ์ เรื่องฤทธิ์พระยาชัยสุนทร ออนซอนโปงตางใหญ่
แหล่งพักผ่อนหย่อนใจมากมี ศักดิ์ศรีเมืองธรรมาภิบาล”

ค่านิยมเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์

1. เราจะยึดมั่นประชาชนเป็นศูนย์กลางในการบริการ
2. เราจะทำงานอย่างมุ่งมั่น ขยัน ประหยัด ซื่อสัตย์
3. เราจะดำเนินชีวิตตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง
4. เราจะพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์มี 4 ด้าน

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการ
2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
3. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อม
4. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต

การแบ่งส่วนการบริหารในเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ แบ่งเป็น 7 ส่วนงาน คือ

1. สำนักปลัดเทศบาล

1.1 ฝ่ายอำนวยการ มีหน้าที่ควบคุมดูแล และรับผิดชอบการปฏิบัติงานในหน้าที่ของงาน ชุกรการ งานการเจ้าหน้าที่ และงานส่งเสริมการท่องเที่ยว

1.2 ฝ่ายปกครอง มีหน้าที่ควบคุมดูแลและรับผิดชอบการปฏิบัติงานในหน้าที่ของงานทะเบียนราษฎร และงานบัตรประจำตัวประชาชน

1.3 ฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ มีหน้าที่ควบคุมดูแลและรับผิดชอบการปฏิบัติงานในหน้าที่ของงานรักษาความสงบ และงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

2. สำนักการคลัง

2.1 ส่วนบริหารงานคลัง มีหน้าที่ควบคุมดูแล และรับผิดชอบการปฏิบัติงาน หน้าที่ของฝ่ายพัสดุและการเงินและฝ่ายระเบียบการคลังและสถิติการคลัง

2.2 ส่วนพัฒนารายได้ มีหน้าที่ควบคุมและรับผิดชอบการปฏิบัติงาน ฝ่าย พัฒนารายได้และผลประโยชน์กิจการเทศพาณิชย์ ฝ่ายแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

3. สำนักการช่าง

3.1 ส่วนควบคุมการก่อสร้างอาคารและผังเมือง มีหน้าที่ควบคุมดูแล รับผิดชอบการปฏิบัติงานของฝ่ายควบคุมการก่อสร้างและฝ่ายควบคุมอาคารและผังเมือง

3.2 ส่วนการโยธา มีหน้าที่ควบคุมดูแลและรับผิดชอบการปฏิบัติงานของฝ่าย สาธารณูปโภค ฝ่ายศูนย์เครื่องจักรกลและระบบจราจร และฝ่ายช่างสุขาภิบาล

4. สำนักการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

4.1 ส่วนส่งเสริมสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่ควบคุมดูแลและ รับผิดชอบการปฏิบัติงานในหน้าที่ฝ่ายส่งเสริมสุขภาพ ฝ่ายป้องกันและควบคุมโรค ฝ่ายส่งเสริม สิ่งแวดล้อม

4.2 ส่วนบริการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่ควบคุมดูแลและ รับผิดชอบการปฏิบัติงานในหน้าที่ฝ่ายบริการสาธารณสุข ฝ่ายบริการสิ่งแวดล้อมและฝ่าย บริหารงานทั่วไป

5. กองวิชาการและแผนงาน

5.1 ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ มีหน้าที่ควบคุมดูแลและรับผิดชอบการ ปฏิบัติงานในหน้าที่ของงานวิเคราะห์นโยบายและแผน และงานจัดทำงบประมาณ

5.2 ฝ่ายบริการและเผยแพร่วิชาการ มีหน้าที่ควบคุมดูแลและรับผิดชอบการ ปฏิบัติงานในหน้าที่ของงานบริการและเผยแพร่วิชาการ และงานบริการข้อมูลข่าวสารทางท้องถิ่น

5.3 ฝ่ายนิติการ งานหน้าที่ที่ควบคุมดูแลและรับผิดชอบการปฏิบัติงานใน หน้าที่ของรับเรื่องราวร้องทุกข์

6. สำนักการศึกษา

6.1 ฝ่ายแผนงานและโครงการ มีหน้าที่ควบคุมดูแล และรับผิดชอบการ ปฏิบัติงานในหน้าที่ของงานแผนและโครงการ งานระบบสารสนเทศ งานงบประมาณ และงาน ธุรการ

6.2 ส่วนบริหารการศึกษา มีหน้าที่ควบคุม ดูแล และรับผิดชอบการ ดำเนินงานฝ่ายการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายกิจการโรงเรียน และฝ่ายวิชาการ

6.3 ส่วนส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีหน้าที่ควบคุมดูแล และรับผิดชอบการดำเนินงานของฝ่ายการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย ฝ่ายกิจกรรมเด็กและเยาวชน และฝ่ายส่งเสริมประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม

6.4 หน่วยศึกษานิเทศก์ มีหน้าที่ควบคุม ดูแล และรับผิดชอบการดำเนินงานของฝ่ายนิเทศทางการศึกษา ฝ่ายวิจัยและประเมินผล และฝ่ายพัฒนาศักยภาพ

7. กองสวัสดิการสังคม

7.1 ฝ่ายสังคมสงเคราะห์ มีหน้าที่ควบคุมดูแลและรับผิดชอบการปฏิบัติงานในหน้าที่ของงานสังคมสงเคราะห์

7.2 ฝ่ายพัฒนาชุมชน มีหน้าที่กำกับดูแลและรับผิดชอบการปฏิบัติงานในหน้าที่ของงานพัฒนาชุมชน

หน่วยตรวจสอบภายใน

หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- งานตรวจสอบบัญชี ทะเบียน และเอกสารที่เกี่ยวข้อง
- งานตรวจสอบเอกสารการเบิกจ่ายเงิน
- งานตรวจสอบเอกสาร การรับเงินทุกประเภท
- งานตรวจสอบภาษีทั้งภายนอกและภายใน
- งานตรวจสอบการเก็บรักษา หลักฐานการเงิน การบัญชี การจัดเก็บ

รายได้

- งานตรวจสอบพัสดุและการเก็บรักษา
- งานตรวจสอบทรัพย์สินของเทศบาล
- งานตรวจสอบการทำประโยชน์ทรัพย์สินของเทศบาล
- งานอื่นที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

ตำแหน่งพนักงานเทศบาลมี 3 ประเภท ดังนี้

1. ตำแหน่งประเภททั่วไป

2. ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ(กายภาพบำบัด, ทันตแพทย์สัตวแพทย์ วิศวกรรมเครื่องกล, วิศวกรรมไฟฟ้า, วิศวกรรมโยธา, สถาปัตยกรรม, วิทยาการคอมพิวเตอร์, นิติการ, วิเคราะห์นโยบายและแผน, วิชาการคลัง, วิชาการบัญชี, วิชาการพัฒนาชุมชน, วิชาการสาธารณสุข, วิชาการสิ่งแวดล้อม, วิชาการสุขภาพ, วิศวกรรม

3. ตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูงหรือบริหารระดับกลาง(ปลัดเทศบาล, รองปลัดเทศบาล, ผู้อำนวยการ)

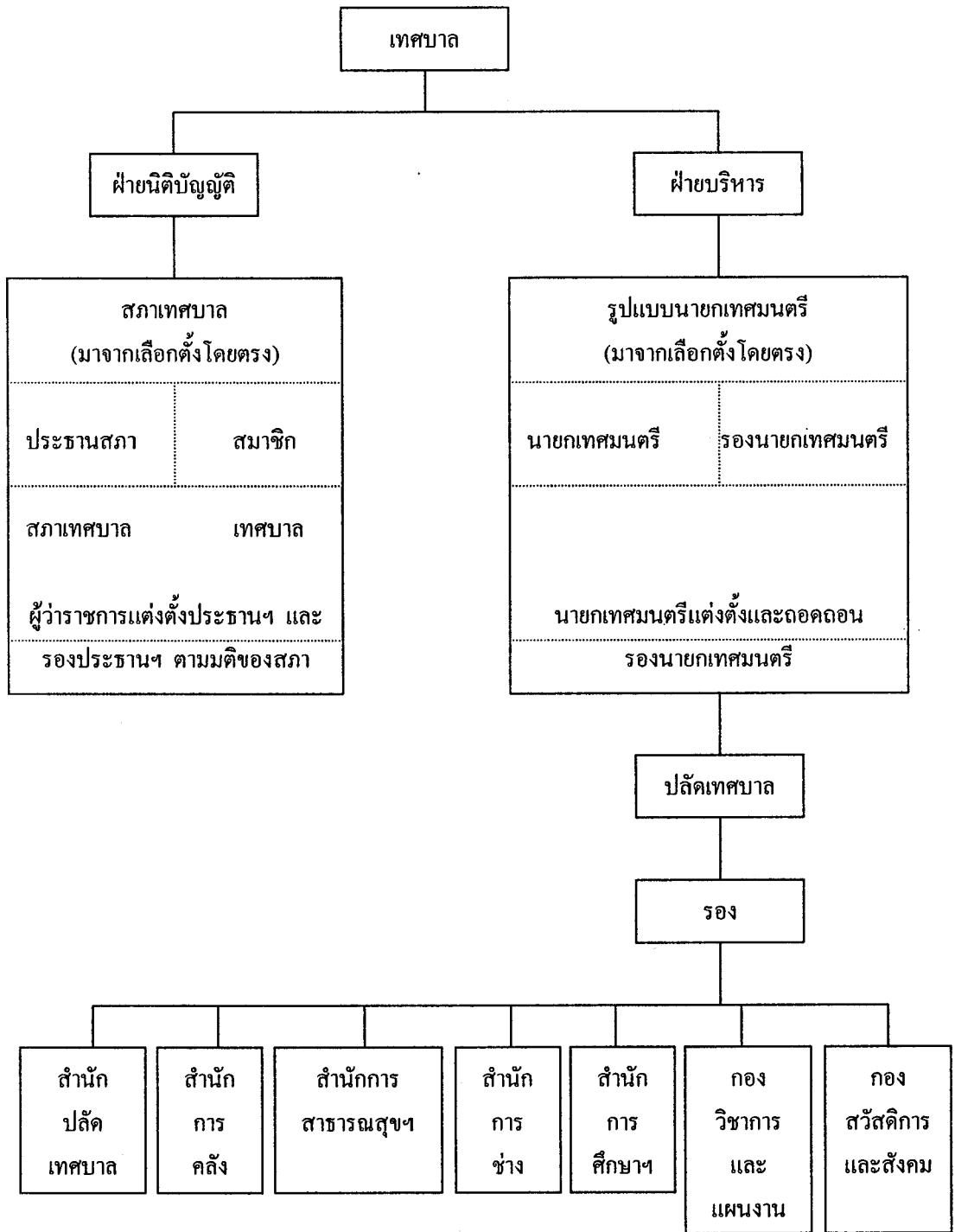
ตำแหน่งพนักงานครูเทศบาลมี 3 ประเภท ดังนี้

1. ตำแหน่งประเภททั่วไป
 2. ตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ(ด้านนิเทศก์การศึกษา , ด้านบริหารสถานศึกษา
 3. ตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูงหรือบริหารระดับกลาง(ผู้อำนวยการการศึกษา,ผู้อำนวยการ โรงเรียน ศึกษานิเทศก์)
- จำนวนพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์

ตารางที่ 2.1 จำนวนพนักงานเทศบาล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

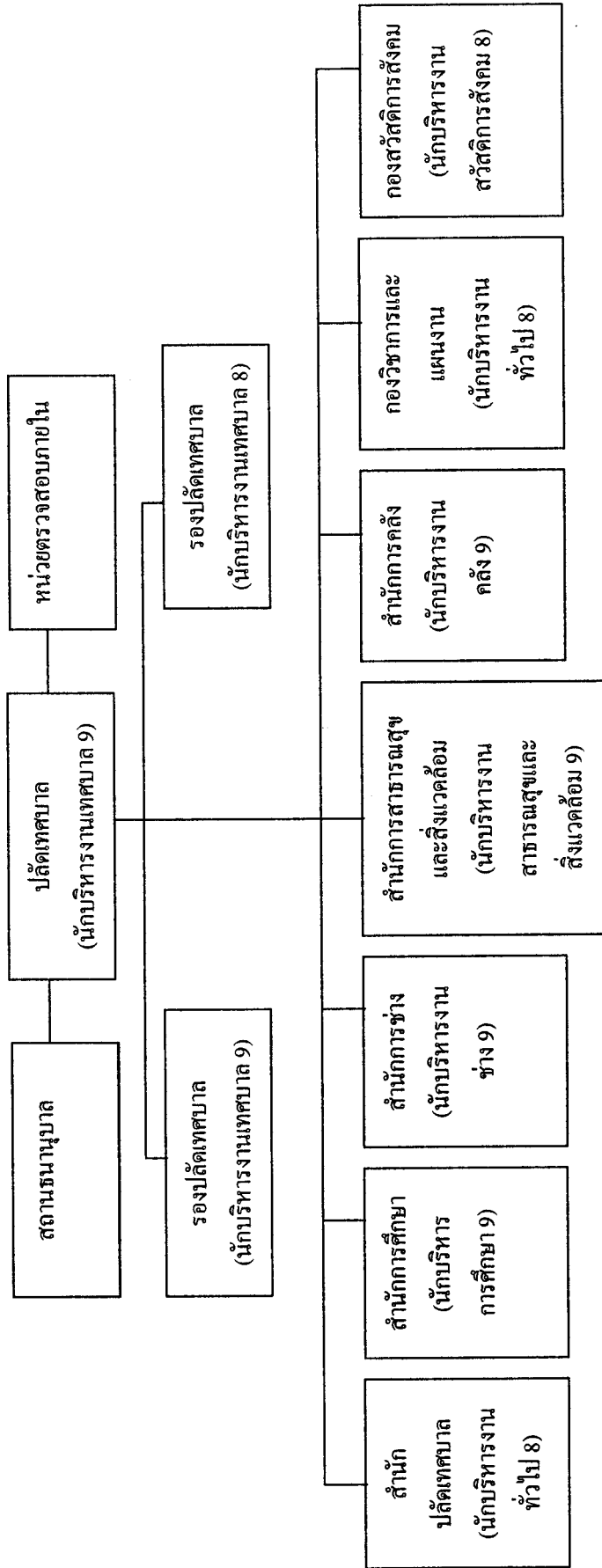
สำนักงานกอง	พนักงานเทศบาล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	รวม
สำนักปลัดเทศบาล	34	14	58	106
สำนักการคลัง	18	3	6	27
สำนักการช่าง	19	16	70	105
สำนักการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	16	12	130	158
กองวิชาการและแผนงาน	9	3	8	20
สำนักการศึกษา	95	16	34	145
กองสวัสดิการสังคม	7	2	8	17
รวม	198	66	314	578

7.3 โครงสร้างด้านการเมืองการบริหารเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์



ภาพที่ 2.3 รูปแบบและโครงสร้างเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์

การแบ่งส่วนราชการของเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์



ภาพที่ 2.4 การแบ่งส่วนราชการของเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์

7.4 นโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาของคณะบริหารเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์

7.4.1 วิสัยทัศน์ในการพัฒนาเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์

เมืองกาฬสินธุ์เป็นเมืองน่าอยู่ อย่างยั่งยืน

“เมืองน่าอยู่” = บ้านเมืองสะอาด มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย สวยงาม มีการอนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อม พร้อมให้บริการ ประสานแก้ไข ก้าวไกลการศึกษา ชาวประชาปลอดภัย นำให้พื้นที่ยาเสพติด มุ่งสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี

แผนพัฒนาของเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ประกอบด้วย

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนา หมายความว่า แผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่กำหนดโดยยุทธศาสตร์ และแนวทางการพัฒนาของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งแสดงถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ และจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาใน อนาคตโดยสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนการบริหารราชการแผ่นดิน ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด อำเภอกอ และแผนชุมชน ซึ่งเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์มีชุมชนทั้งสิ้น 38 ชุมชน

7.4.2 นโยบายการบริหารเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์

1) พัฒนาและปรับปรุงการบริหารจัดการ ยึดหลักคุณธรรม ซื่อสัตย์ สร้างสรรค์ ทันทการณ์และบริหารงานแบบเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วม ทั้งภายใน องค์กรและชุมชน ปรับปรุงการให้บริการประชาชนให้มีประสิทธิภาพ และรวดเร็ว ตลอดจนพัฒนาระบบข่าวสาร สถานที่ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ และทันสมัยตลอดเวลา

2) ส่งเสริมการศึกษาและวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น ปรับปรุงยกระดับมาตรฐานและคุณภาพการศึกษาของ โรงเรียนเทศบาลให้ได้ มาตรฐานตาม พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ยกระดับคุณภาพชีวิตของนักเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษาของ โรงเรียนเทศบาลให้ดียิ่งขึ้น

3) ส่งเสริมพัฒนาอาชีพของกลุ่มแม่บ้าน เยาวชน และประชาชน ในชุมชน เพื่อให้มีรายได้ และพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้นทันความเจริญของบ้านเมือง

4) พัฒนาและปรับปรุงสาธารณูปโภค เช่น ถนน ตรอก ซอย ซอกซอย ให้ประชาชนสัญจรไปมาได้โดยสะดวก จัดให้มีไฟฟ้า น้ำประปา เข้าทุกชุมชนอย่างทั่วถึง

5) ส่งเสริมและปรับปรุงกิจการสาธารณสุข ให้ประชาชนมี สุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์ จัดระบบตลาดให้ทันสมัย สะอาด และเพียงพอต่อความต้องการของ ประชาชน พัฒนาบ้านเมืองให้สะอาดยกระดับความสามารถของเทศบาลในการกำจัดขยะมูลฝอย ฝุ่น

ละออง มลพิษต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพดีขึ้น จัดสร้างระบบป้องกัน กำจัดน้ำเสีย พัฒนารักษา สภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับสภาพชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชน

6) ส่งเสริมและพัฒนาด้านการกีฬาทุกประเภท และรณรงค์ ต่อต้านยาเสพติด

7) ปรับปรุงแหล่งน้ำทางการเกษตร และพัฒนาให้เป็นแหล่งท่องเที่ยว ปรับปรุงสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ สวนสุขภาพให้ดีขึ้น และจัดให้มีสนามกีฬา สนามเด็กเล่น เพื่อส่งเสริมสุขภาพพลานามัยของประชาชน

8) ส่งเสริมและพัฒนาความสัมพันธ์อันดีระหว่างข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างเทศบาล กับประชาชน ส่วนราชการและองค์กรเอกชน ตลอดจนให้ความร่วมมือ และสนองนโยบายการดำเนินงานของรัฐบาล

9) สนับสนุนช่วยเหลือคนพิการ ผู้สูงอายุ คนชรา และผู้ยากไร้ที่ ด้อยโอกาส ตลอดจนข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างชั้นผู้น้อยในสังกัดเทศบาล เพื่อสร้างขวัญและ กำลังใจ และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

10) ส่งเสริมสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ให้มี ประสิทธิภาพ และจัดให้มีหน่วยรับเรื่องราวร้องทุกข์ของประชาชน เพื่อประโยชน์ในการแก้ไข ปัญหาได้ตรงจุดและรับฟังความคิดเห็นของประชาชน

7.4.3 พันธกิจการพัฒนาเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์

- 1) พัฒนาการบริหารจัดการ
- 2) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
- 3) มีการบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อม และปรับปรุงภูมิทัศน์ให้

สะอาดสวยงาม

- 4) พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้ดีขึ้น
- 5) สร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- 6) ส่งเสริมขนบธรรมเนียม ประเพณี วิถีชีวิต ศิลปวัฒนธรรม

และภูมิปัญญาท้องถิ่น

- 7) จัดการศึกษาให้ได้มาตรฐานและทั่วถึง
- 8) สร้างชุมชนให้เข้มแข็งและป้องกันภัยจากยาเสพติด

7.4.4 จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์

- 1) ให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 2) ส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ

- 3) พัฒนาการจัดเก็บรายได้ให้มีประสิทธิภาพ
- 4) พัฒนาขีดความสามารถของพนักงานและลูกจ้างให้มีประสิทธิภาพ
- 5) มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ
- 6) ก่อสร้างและปรับปรุงถนน พร้อมทั้งระบายน้ำในเขตเทศบาล เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ประชาชน
- 7) มีระบบไฟฟ้าและประปาที่มีคุณภาพและทั่วถึง
- 8) มีผังเมืองรวมภายในเขตเทศบาลใช้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 9) เพิ่มพื้นที่สีเขียวให้ได้มาตรฐาน
- 10) บ้านเมืองสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย สวยงาม
- 11) กำจัดขยะ และบำบัดน้ำเสียให้ถูกหลักสุขาภิบาล
- 12) ควบคุมและป้องกันมลพิษทางอากาศและทางน้ำให้ได้มาตรฐาน
- 13) ประชาชนในเขตเทศบาลได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและได้มาตรฐาน
- 14) นักเรียนและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ
- 15) ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- 16) ส่งเสริมพัฒนาชุมชนให้เข้มแข็งและป้องกันภัยจากยาเสพติด
- 17) ให้การสงเคราะห์ผู้สูงอายุ ผู้พิการทุพพลภาพไร้ที่พึ่ง และผู้ติดเชื้อ H.I.V
- 18) ประชาชนได้รับบริการด้านสาธารณสุขอย่างมีประสิทธิภาพและทั่วถึง
- 19) ส่งเสริมการกีฬา ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นฤคต มีเพชร (2541) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า ข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อแยก

พิจารณาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในแต่ละมิติ พบว่า มิติด้านผลตอบแทน มิติด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน มิติด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ มิติด้านบูรณาการทางสังคม มิติด้านการทำงานและชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับปานกลาง สำหรับมิติด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมอยู่ที่ระดับสูง ส่วนมิติด้านสภาพการทำงานที่ดีและความปลอดภัย และมิติด้านสิทธิของพนักงานอยู่ที่ระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ โดยภาพรวมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินมีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดี

คงชีพ ตันตระวานิชย์ (2543: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงาน ของทหารชั้นประทวนสังกัดกรมทหารราบที่ 1 มหาดเล็กรักษาพระองค์ พบว่า ในภาพรวมของทหารชั้นประทวนสังกัดกรมทหารราบที่ 1 มหาดเล็กรักษาพระองค์ มีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง โดยประเด็นปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า ระดับชั้นยศ สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน ทำให้ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

พนิดา งามนิยม (2545) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บังคับหมวดตำรวจตระเวนชายแดน พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนกรมวิชาการเกษตรในส่วนกลางโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ พื้นที่ปฏิบัติงานและปัจจัยครอบครัว ได้แก่ ความสัมพันธ์ในครอบครัวและการดำรงชีวิตในครอบครัว มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บังคับหมวดตำรวจตระเวนชายแดน ส่วนอายุตัว อายุราชการ ระดับการศึกษา ชั้นยศ อัตราเงินเดือน และลักษณะครอบครัว ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บังคับหมวดตระเวนชายแดน

ชลลดา ศรีประสิทธิ์ (2546) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดบุรีรัมย์ ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชนโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง พิจารณารายด้านพบว่า ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน และด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน อยู่ในระดับสูง ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านจังหวะชีวิตโดยรวม และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับปานกลาง

พรชัย อ اساเสนีย์ (2546) ได้ทำศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของวิศวกรบริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า วิศวกรของบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และวิศวกรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันอย่าง

ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และวิศวกรที่มีตำแหน่งงาน สถานที่ตั้งของหน่วยงาน ระดับเงินเดือนที่ได้รับ และความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

จันทรา แทนสุโพธิ์ (2546) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของทีมสุขภาพ จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การศูนย์สุขภาพชุมชน ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ในระดับค่อนข้างสูง(ค่า $p=.64$ และ $.60$ ตามลำดับ)และบรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุน (ค่า $p=.59$ ด้านความเสี่ยง(ค่า $p=.57$) ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความอบอุ่น(ค่า $p=.55$) และด้านรางวัล (ค่า $p=.52$) มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับกลาง ส่วนด้านความขัดแย้งยังมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับต่ำ บรรยากาศองค์การศูนย์สุขภาพชุมชน ตามการรับรู้ของทีมสุขภาพ จังหวัดขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความอบอุ่น ด้านการสนับสนุน และด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน อยู่ในระดับสูง ส่วนด้านรางวัล ด้านความเสี่ยง ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน และด้านความขัดแย้ง อยู่ในระดับปานกลาง คุณภาพชีวิตการทำงานตามการรับรู้ของทีมสุขภาพ โดยรวมอยู่ในระดับสูง รายด้านพบว่า ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านบูรณาการด้านสังคม ด้านลัทธิรัฐธรรมนูญ และด้านเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม อยู่ในระดับสูง ส่วนด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านจังหวะของชีวิตโดยส่วนรวม อยู่ในระดับปานกลาง และหากพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล พบว่าทีมสุขภาพที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีการรับรู้เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความแตกต่างกัน

บุญสม นวลโพธิ์ (2546) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ ตามการรับรู้ตนเองและของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จ และไม่ประสบผลสำเร็จในการแข่งขันกีฬาและกรีฑา ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมของข้าราชการครูพลศึกษาตามการรับรู้ของตนเองในโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จในการแข่งขันกีฬาและกรีฑา อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($x=3.61$) คุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมของข้าราชการครูพลศึกษาตามการรับรู้ของตนเองในโรงเรียนที่ไม่ประสบผลสำเร็จในการแข่งขันกีฬาและกรีฑา อยู่ในระดับปานกลาง ($X=3.40$) คุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมของข้าราชการครูพลศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหาร โรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จในการแข่งขันกีฬาและกรีฑา อยู่ในระดับค่อนข้างสูง($x=3.67$)โดยมีนัยสำคัญทาง

สถิติระดับ .001 และคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของข้าราชการครูพลศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนที่ไม่ประสบผลสำเร็จในการแข่งขันกีฬาและกรีฑา อยู่ในระดับค่อนข้างสูง($x=3.55$) คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของข้าราชการครูพลศึกษาตามการรับรู้ของตนเองในโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ สูงกว่าโรงเรียนที่ไม่ประสบผลสำเร็จในการแข่งขันกีฬาและกรีฑาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .001 และคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของข้าราชการครูพลศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จสูงกว่าโรงเรียนที่ไม่ประสบผลสำเร็จในการแข่งขันกีฬาและกรีฑา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .001

ฉัตรณี ลาภมูล (2546) ได้ทำการศึกษาองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่วนภูมิภาค องค์การตำรวจภูธร ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า เจ้าหน้าที่ส่วนภูมิภาคขององค์การตำรวจภูธร ส่วนมาก(ร้อยละ 59.21 ถึง 100.00) มีความพึงพอใจต่อองค์ประกอบการทำงานทุกด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านสภาพการทำงาน ด้านสถานะของอาชีพ ด้านค่าตอบแทน และด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ยกเว้นองค์ประกอบด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ซึ่งเจ้าหน้าที่(ร้อยละ 40.79 และ 34.21)มีความไม่พึงพอใจต่อองค์ประกอบอยู่ 2 ข้อคือ โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่ และการได้รับการสนับสนุนในการศึกษาต่อ จากผู้บังคับบัญชา เจ้าหน้าที่ส่วนภูมิภาคองค์การตำรวจภูธรเพศชายมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและเป็นรายด้าน 12 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง และในระดับมาก 1 ด้านคือความเป็นอยู่ส่วนตัว และมีความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน 12 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง และมีความไม่พึงพอใจอยู่ในระดับมาก 1 ด้านคือ ด้านสภาพการทำงาน ส่วนเจ้าหน้าที่ส่วนภูมิภาคองค์การตำรวจภูธรหญิง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน 12 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง และมีความพึงพอใจ อยู่ในระดับมาก 1 ด้านคือ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน 12 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง และมีความไม่พึงพอใจ อยู่ในระดับมาก 1 ด้านคือ ด้านสภาพการทำงาน เจ้าหน้าที่ฯที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 3 ปีมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน 12 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 1 ด้านคือความเป็นอยู่ส่วนตัว และมีความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน 11 ด้าน อยู่ในระดับปานกลางและไม่พึงพอใจอยู่ในระดับมาก 2 ด้านคือ ด้านความ เป็นอยู่ส่วนตัว และด้านลักษณะงานที่ทำ ส่วนที่มีประสบการณ์การทำงาน 3 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน 11 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง และ ไม่พึงพอใจอยู่ในระดับมาก 2 ด้านคือ ด้านสภาพการทำงาน และด้าน

ความสัมพันธ์ของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน ผลการศึกษา ทำให้ได้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาปรับปรุงระบบบริหารงานของบุคลากรในส่วนภูมิภาคเพื่อเป็นการส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่วนภูมิภาคองค์การคำครุสภา

นิตยาพร สาทร (2546) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย กรณีศึกษา: โรงไฟฟ้าแม่เมาะ ผลการวิจัยพบว่า 1. ผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาโรงไฟฟ้าแม่เมาะ มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2. ผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาโรงไฟฟ้าแม่เมาะ ที่มีลักษณะบุคคลในเรื่อง อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน รายได้ และกองทุน ที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษา ที่มีเพศแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กนกพิชญ์ จ้อยนุแสง (2548) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานท้องถิ่นในจังหวัดสกลนคร ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมของข้าราชการสำนักงานท้องถิ่นในจังหวัดสกลนคร มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง ในด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาตนเองและใช้ความสามารถของตนเอง ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ในขณะที่ข้าราชการสำนักงานท้องถิ่นในจังหวัดสกลนคร มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง ในด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ และด้านเวลาการทำงานกับชีวิตส่วนตัว

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ โดยมีสาระสำคัญถึงวิธีดำเนินการวิจัยอย่างเป็นขั้นตอน เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างและนำไปวิเคราะห์ ด้วยวิธีทางสถิติต่อไปในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย ตามขั้นตอน ดังนี้คือ

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ จำนวน 578 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ซึ่งสามารถระบุจำนวนประชากรได้ ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรคำนวณ ขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครชชี และมอร์แกน (Krejcie and Morgan มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช 2546: 47-48) โดยการกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 5 เพื่อให้เกิดระดับความเชื่อมั่นที่ระดับ 95% จึงได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา 234 ตัวอย่าง และสำรองเพื่อป้องกันความผิดพลาดของแบบสอบถามไว้ 14 ตัวอย่าง รวมขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 248 ตัวอย่าง

1.3 ขั้นตอนการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง การเลือกกลุ่มตัวอย่าง โดยการสุ่มแบบอาศัยความน่าจะเป็น (Proportional Sampling) หลังจากได้ขนาดตัวอย่างในแต่ละกอง/ฝ่าย/งาน แล้วค่อยใช้แบบสะดวก (Convenience Sampling) จากบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามชนิดที่มีโครงสร้าง (Structured questionnaires) ซึ่งประกอบด้วยคำถามปลายปิด (Close-ended question) และคำถามปลายเปิด (Open-ended question) แบ่งเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีจำนวน 19 ข้อ รายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล เป็นคำถามลักษณะปลายปิด (Close-ended question) ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale)

ตอนที่ 2 การรับรู้ กำนิม เป็นคำถามลักษณะแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลอัตราภาคชั้น (Interval Scale) มี 5 ระดับ สามารถกำหนดน้ำหนักความสำคัญของแต่ละลำดับ ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	ข้อความเชิงบวก	ข้อความเชิงลบ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1
เห็นด้วย	4	2
เห็นด้วยบางส่วน	3	3
ไม่เห็นด้วย	2	4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5

ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยในการแปลผล ซึ่งผลจากการคำนวณโดยใช้สูตรการคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้น (Class interval) ดังนี้ (มัลลิกา บุนนาค 2537: 29) และ (จิรารัตน์ ศรีเจริญ 2546: 42-45 อ้างถึงใน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช 2548:167-168)

$$\text{ความกว้างของอันตรภาค} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

ระดับความคิดเห็น	ข้อความเชิงบวก	ข้อความเชิงลบ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	4.21-5.00	1.00-1.80
เห็นด้วย	3.41-4.20	1.81-2.60
เห็นด้วยบางส่วน	2.61-3.40	2.61-3.40
ไม่เห็นด้วย	1.81-2.60	3.41-4.20
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1.00-1.80	4.21-5.00

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหารของผู้ตอบแบบสอบถาม มีจำนวน 17 ข้อ เป็นคำถามลักษณะแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลอัตราภาค (Interval Scale) มี 5 ระดับ สามารถกำหนดน้ำหนักความสำคัญของแต่ละลำดับ ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	ข้อความเชิงบวก	ข้อความเชิงลบ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1
เห็นด้วย	4	2
เห็นด้วยบางส่วน	3	3
ไม่เห็นด้วย	2	4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5

ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยในการแปลผล ซึ่งผลจากการคำนวณโดยใช้สูตรการคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้น (Class interval) ดังนี้ (มัลลิกา บุนนาค 2537: 29) และ (จิราวัฒน์ ศรีเจริญ 2546: 42-45 อ้างถึงใน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช 2548: 167-168)

$$\text{ความกว้างของอันตรภาค} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

ระดับความคิดเห็น	ข้อความเชิงบวก	ข้อความเชิงลบ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	4.21-5.00	1.00-1.80
เห็นด้วย	3.41-4.20	1.81-2.60
เห็นด้วยบางส่วน	2.61-3.40	2.61-3.40
ไม่เห็นด้วย	1.81-2.60	3.41-4.20
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1.00-1.80	4.21-5.00

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมของผู้ตอบแบบสอบถาม มีจำนวน 20 ข้อ เป็นคำถามลักษณะแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูล อัตราภาค (Interval Scale) มี 5 ระดับ สามารถกำหนดน้ำหนักความสำคัญของแต่ละลำดับ ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	ข้อความเชิงบวก	ข้อความเชิงลบ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1
เห็นด้วย	4	2
เห็นด้วยบางส่วน	3	3
ไม่เห็นด้วย	2	4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5

ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยในการแปลผล ซึ่งผลจากการคำนวณโดยใช้สูตร การคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้น (Class interval) ดังนี้ (มัลลิกา บุญนาค 2537: 29) และจิรารัตน์ ศรีเจริญ 2546: 42-45 อ้างถึงใน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช 2548: 167-168)

$$\text{ความกว้างของอันตรภาค} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

ระดับความคิดเห็น	ข้อความเชิงบวก	ข้อความเชิงลบ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	4.21-5.00	1.00-1.80
เห็นด้วย	3.41-4.20	1.81-2.60
เห็นด้วยบางส่วน	2.61-3.40	2.61-3.40
ไม่เห็นด้วย	1.81-2.60	3.41-4.20
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1.00-1.80	4.21-5.00

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม มีจำนวน 38 ข้อ เป็นคำถามลักษณะแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลอัตราภาค (Interval Scale) มี 5 ระดับ สามารถกำหนดน้ำหนักความสำคัญของแต่ละลำดับ ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	ข้อความเชิงบวก	ข้อความเชิงลบ
มากที่สุด	5	1
มาก	4	2
บางส่วน	3	3
น้อยมาก	2	4
ไม่เป็นจริงเลย	1	5

ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยในการแปลผล ซึ่งผลจากการคำนวณโดยใช้สูตรการคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้น (Class interval) ดังนี้ (มัลลิกา บุญนาค 2537: 29) และ(จิรารัตน์ ศรีเจริญ 2546: 42-45 อ้างถึงใน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช 2548: 167-168)

$$\text{ความกว้างของอันตรภาค} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

ระดับความคิดเห็น	ข้อความเชิงบวก	ข้อความเชิงลบ
มากที่สุด	4.21-5.00	1.00-1.80
มาก	3.41-4.20	1.81-2.60
บางส่วน	2.61-3.40	2.61-3.40
น้อยมาก	1.81-2.60	3.41-4.20
ไม่เป็นจริงเลย	1.00-1.80	4.21-5.00

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะของการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบสอบถามลักษณะปลายเปิด (open-ended question)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ซึ่งมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือตามลำดับต่อไปนี้

3.1.1 ศึกษาทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์

3.1.2 สร้างแบบสอบถาม โดยอาศัยกรอบแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยทางด้านบุคคล ปัจจัยทางด้านการบริหาร ปัจจัยทางด้านสิ่งแวดล้อม และคุณภาพชีวิตการทำงาน

3.1.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงเกี่ยวกับสำนวนภาษาให้เข้าใจ เพื่อให้ได้ข้อคำถามที่มีข้อความตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

3.1.4 นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา

3.1.5 นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยแก้ไข ตรวจสอบหาความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content validity) อีกครั้งก่อนนำไปใช้จริง

3.2 การหาคุณภาพของเครื่องมือ

แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ได้นำกรอบแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องรวบรวม และสร้างแบบสอบถามขึ้น เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัย ซึ่งก่อนนำไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบเครื่องมือวัด ดังนี้

3.2.1 ความเที่ยงตรง (Validity)

นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้ว เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content validity) และภาษา ความถูกต้องของแบบสอบถาม หลังจากนั้นนำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้ว เสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบอีกครั้งหนึ่งก่อนนำไปทดลองใช้

3.2.2 ความเชื่อมั่น (Reliability)

นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง คือ กลุ่มตัวอย่างของบุคลากรเทศบาลเมืองมหาสารคาม จำนวน 30 คน แล้วนำผลที่ได้ไปวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของ Cronbach (กัลยา วานิชย์บัญชา 2545: 449) ค่าอัลฟาที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม โดยจะมีค่าระหว่าง $-1 \leq \alpha \leq 1$ ค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 มาก แสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง นำแบบสอบถามไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9512

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การจัดการข้อมูล

4.1.1 การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม โดยแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก

4.1.2 การลงรหัส (Coding) นำแบบสอบถามที่ถูกต้องเรียบร้อยแล้ว มาลงรหัสตามที่ได้กำหนดรหัสไว้ล่วงหน้า

4.1.3 การประมวลผลข้อมูลที่ลงรหัสแล้ว ได้นำมาบันทึกโดยใช้เครื่องไมโครคอมพิวเตอร์ เพื่อการประมวลผลข้อมูลซึ่งใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป เพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistic Package for Social Science หรือ SPSS)

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

4.2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) เพื่ออธิบายข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1) หาค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 1 ในด้านปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ สถานภาพ จำนวนบุตร ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานในปัจจุบัน ระดับ รายได้ต่อเดือน การรับรู้ ค่านิยม

2) หาค่าเฉลี่ย (Mean) สำหรับข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านการบริหาร ส่วนที่ 3 ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ส่วนที่ 4 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์

3) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สำหรับข้อมูลจากแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านการบริหาร ส่วนที่ 3 ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ส่วนที่ 4 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์

4.2.2 การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (*Inferential statistic*) สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

1) สถิติวิเคราะห์ค่าที (Independent t-test) ใช้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่ม 2 กลุ่มที่เป็นอิสระกัน เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1

2) สถิติวิเคราะห์ค่าเอฟ (F-test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) ใช้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง มากกว่า 2 กลุ่ม เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 (ชูศรี วงศ์รัตนะ 2541: 316)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษารายการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ได้แบ่งการวิเคราะห์ และการแปลความหมายออกเป็น 2 ตอน เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการสื่อสารที่ตรงกันผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา ได้แก่

1. ปัจจัยด้านบุคคล แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

1.1 ลักษณะส่วนบุคคล

1.2 การรับรู้ ค่านิยม

1.2.1 การรับรู้ต่อความสามารถเชิงวิชาชีพ

1.2.2 ค่านิยม

2. ปัจจัยด้านบริหาร ประกอบด้วย การบริหารจัดการ และลักษณะงาน

3. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย สถานที่ คน ระบบการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กร

4. คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน สิทธิส่วนบุคคล จังหวะชีวิตโดยส่วนรวม และการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน

1 ปัจจัยด้านบุคคล ทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ แตกต่างกัน

2 ปัจจัยด้านบริหาร ทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ แตกต่างกัน

3 ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ แตกต่างกัน

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

1.1 ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ จำนวนบุตร ระดับการศึกษา อายุราชการ ตำแหน่งงานในปัจจุบัน ระดับ และรายได้ต่อเดือน

ตารางที่ 4.1 จำนวนและค่าร้อยละเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคคล ด้านลักษณะส่วนบุคคล

	ลักษณะส่วนบุคคล	ผู้ตอบแบบสอบถาม	
		จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ	ชาย	94	40.20
	หญิง	140	59.80
	รวม	234	100.00
2. อายุ	ต่ำกว่า 30 ปี	48	20.50
	30-40 ปี	98	41.90
	41-50 ปี	68	29.10
	51-60 ปี	20	8.50
	รวม	234	100.00
3. สถานภาพ	โสด	87	37.20
	สมรส	138	59.00
	หม้าย/หย่า/แยก	9	3.80
	รวม	234	100.00
4. จำนวนบุตร	ไม่มีบุตร	115	49.10
	1 คน	27	11.50
	2 คน	73	31.20
	3 คน ขึ้นไป	19	8.20
	รวม	234	100.00

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

	ลักษณะส่วนบุคคล	ผู้ตอบแบบสอบถาม	
		จำนวน (คน)	ร้อยละ
5. ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	61	26.10
	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	155	66.20
	ปริญญาโทหรือเทียบเท่า	18	7.70
	สูงกว่าปริญญาโท	0	0.00
	รวม	234	100.00
6. อายุราชการ	ต่ำกว่า 5 ปี	64	27.40
	5-10 ปี	67	28.60
	11-20 ปี	59	25.20
	มากกว่า 20 ปี	44	18.80
	รวม	234	100.00
7. ตำแหน่งงาน ในปัจจุบัน	ผู้บริหาร (ปลัด, รองปลัด, ผู้อำนวยการ)	6	2.60
	หัวหน้าฝ่าย/หัวหน้ากอง/หัวหน้างาน	38	16.20
	ผู้ปฏิบัติ	190	81.20
	รวม		100.00
8. ระดับ	ซี 1-2	65	27.80
	ซี 3-5	73	31.20
	ซี 6-7	86	36.80
	ซี 8-10 ขึ้นไป	10	4.30
	รวม	234	100.00
9. รายได้ต่อเดือน	ต่ำกว่า 6,000 บาท	49	20.90
	6,000-10,000 บาท	50	21.40
	10,001-15,000 บาท	57	24.40
	15,001-20,000 บาท	30	12.80
	มากกว่า 20,000 บาท	48	20.50
	รวม	234	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง 140 คน คิดเป็นร้อยละ 59.80 เป็นเพศชาย 94 คน คิดเป็นร้อยละ 40.20 ส่วนใหญ่มีอายุ 30-40 ปี 98 คน คิดเป็นร้อยละ 41.90 รองลงมาคืออายุ 41-50 ปี 68 คนคิดเป็นร้อยละ 29.10 อายุ ต่ำกว่า 30 ปี 48 คน คิดเป็นร้อยละ 20.50 และ อายุ 51-60 ปี 20 คน คิดเป็นร้อยละ 8.50 ตามลำดับ สถานภาพ สมรส 138 คน คิดเป็นร้อยละ 59.00 รองลงมาคือ โสด 87 คน คิดเป็นร้อยละ 37.20 และหม้าย/หย่า/แยก 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.80 ตามลำดับ ไม่มีบุตร 115 คน คิดเป็นร้อยละ 49.10 รองลงมาคือ มีบุตร 2 คน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 31.20 มีบุตร 1 คน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 11.50 และมีบุตร 3 คนขึ้นไป 19 คน คิดเป็นร้อยละ 8.20 ตามลำดับ มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า 155 คน คิดเป็นร้อยละ 66.20 รองลงมาคือต่ำกว่าปริญญาตรี 61 คน คิดเป็นร้อยละ 26.10 และปริญญาโทหรือเทียบเท่า 18 คน คิดเป็นร้อยละ 7.70 ตามลำดับ มีอายุราชการ 5-10 ปี 67 คน คิดเป็นร้อยละ 28.60 รองลงมาคือ ต่ำกว่า 5 ปี 64 คน คิดเป็นร้อยละ 27.40 11-20 ปี 59 คน คิดเป็นร้อยละ 25.20 และมากกว่า 20 ปี 44 คน คิดเป็นร้อยละ 18.80 ตามลำดับ ตำแหน่งงานในปัจจุบันในปัจจุบันมี ผู้ปฏิบัติ 190 คน คิดเป็นร้อยละ 81.20 รองลงมา หัวหน้าฝ่าย 38 คนคิดเป็นร้อยละ 16.20 และผู้บริหาร 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.60 ตามลำดับ ระดับมี ซี 6-7 86 คน คิดเป็นร้อยละ 36.80 รองลงมา ซี 3-5 73 คน คิดเป็นร้อยละ 31.20 ซี 1-2 65 คน คิดเป็นร้อยละ 27.80 และซี 8 ขึ้นไป 10 คน คิดเป็นร้อยละ 4.30 ตามลำดับ มีรายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาท 57 คน คิดเป็นร้อยละ 24.40 รองลงมา 6,000-10,000 บาท 50 คน คิดเป็นร้อยละ 21.40 ต่ำกว่า 6,000 บาท 49 คน คิดเป็นร้อยละ 20.90 มากกว่า 20,000 บาท 48 คน คิดเป็นร้อยละ 20.50 และ 15,001-20,000 บาท 30 คน คิดเป็นร้อยละ 12.80 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคคล
ด้านการรับรู้ต่อความสามารถเชิงวิชาชีพ

ที่	การรับรู้ต่อความสามารถเชิงวิชาชีพ	\bar{X}	S.D.	ระดับความเห็น
1	ท่านเข้าใจบทบาทหน้าที่ ที่เกี่ยวกับงานของท่านอย่างถูกต้องและชัดเจน	4.26	.69	สูง
2	ท่านสามารถอธิบายชี้แจงงานที่ท่านรับผิดชอบได้	4.32	.64	สูง
3	ท่านไม่สามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานของท่านได้ด้วยตนเอง*	2.95	1.12	ปานกลาง*
4	การทำงานของ ท่านสามารถตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้	4.12	.78	สูง
5	ท่านไม่มีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในเทศบาล*	2.79	1.35	ปานกลาง*
	รวม	3.68	0.91	สูง

* เป็นข้อความเชิงลบ

จากตารางที่ 4.2 พบว่า บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์มีระดับความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคคล ในด้านการรับรู้ต่อความสามารถเชิงวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.68$) เมื่อพิจารณารายด้าน มีระดับความเห็นส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูงโดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ สามารถอธิบายชี้แจงงานที่ท่านรับผิดชอบได้ ($\bar{X} = 4.32$) เข้าใจบทบาทหน้าที่เกี่ยวกับงานของท่านอย่างถูกต้องและชัดเจน ($\bar{X} = 4.26$) และการทำงานของ ท่านสามารถตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้ ($\bar{X} = 4.12$) ตามลำดับ และระดับความเห็นที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ไม่สามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานของท่านได้ด้วยตนเอง ($\bar{X} = 2.95$) และไม่มีคุณภาพภูมิใจที่ได้ทำงานในเทศบาล ($\bar{X} = 2.79$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคคล ด้านค่านิยม

ที่	ค่านิยม	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1	ท่านคิดว่าอาชีพของท่านมีศักดิ์ศรีและเป็นที่ยอมรับของสังคม	4.43	.72	สูง
2	บุคลากรเทศบาล ทำงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต	3.89	.97	สูง
3	บุคลากรเทศบาล ต้องทำงานอย่าง โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้	4.28	.78	สูง
4	บุคลากรเทศบาล ไม่จำเป็นต้องให้บริการที่มีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพแก่ผู้รับบริการ*	2.16	1.32	สูง*
5	บุคลากรเทศบาล ควรให้บริการแก่ผู้รับ บริการอย่างเสมอภาค เท่าเทียมกัน มีขั้นตอนชัดเจน และสามารถตรวจสอบได้	4.50	.78	สูง
	รวม	3.85	0.91	สูง

* เป็นข้อความเชิงลบ

จากตารางที่ 4.3 พบว่า บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์มีระดับความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคคล ในด้านค่านิยม โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.85$) เมื่อพิจารณารายด้าน มีระดับความเห็นส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูงโดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ บุคลากรเทศบาล ควรให้บริการแก่ผู้รับ บริการอย่างเสมอภาค เท่าเทียมกัน มีขั้นตอนชัดเจน และสามารถตรวจสอบได้ ($\bar{X} = 4.50$) คิดว่าอาชีพของท่านมีศักดิ์ศรีและเป็นที่ยอมรับของสังคม ($\bar{X} = 4.43$) บุคลากรเทศบาล ต้องทำงานอย่าง โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ ($\bar{X} = 4.28$) และบุคลากรเทศบาล ทำงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ($\bar{X} = 3.89$) ตามลำดับ และมีระดับความเห็นอยู่ใน

ระดับสูง คือ บุคลากรเทศบาล ไม่จำเป็นต้องให้บริการที่มีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพแก่ผู้รับบริการ ($\bar{X} = 2.16$)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านบริหารด้านการบริหารจัดการ

ที่	การบริหารจัดการ	\bar{X}	S.D.	ระดับความเห็น
1	องค์กร เทศบาลของท่านมีการกำหนดนโยบายเป้าหมาย และทิศทางการบริหารงานของเทศบาลอย่างชัดเจน	4.40	.72	สูง
2	ฝ่าย/กลุ่มงานของท่านมีการกำหนดวัตถุประสงค์ และวิธีการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์	4.27	.64	สูง
3	เทศบาลของท่านมีสายบังคับบัญชาและกำหนดหน้าที่ ที่แน่นอน และชัดเจน	4.35	.64	สูง
4	เทศบาลของท่านมีการมอบหมายงานเป็นลายลักษณ์อักษรตามความรู้ความสามารถอย่างเหมาะสม	4.12	.82	สูง
5	การจัดและกระจายอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ในแต่ละฝ่าย/กลุ่มไม่เพียงพอและไม่ยุติธรรม*	3.23	.97	ปานกลาง*
6	ผู้บังคับบัญชา/หัวหน้างานของท่านมีความสามารถในการตัดสินใจและแก้ไขสถานการณ์ที่เป็นปัญหาในการทำงาน	4.00	.79	สูง
7	ผู้บังคับบัญชา/หัวหน้างานของท่านมีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจ และกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติร่วมมือกันทำงาน	3.85	.90	สูง
8	เทศบาลของท่านกำหนดระบบการติดตามประเมินผลการทำงานตามมาตรฐานชัดเจน	4.03	.76	สูง
9	ผู้บังคับบัญชา/หัวหน้างานของท่านติดตามผลการทำงานของบุคลากรตามขอบเขตหน้าที่ ความรับผิดชอบและช่วยแก้ปัญหาตามความเหมาะสม	4.03	.79	สูง
	รวม	4.03	0.78	สูง

* เป็นข้อความเชิงลบ

จากตารางที่ 4.4 พบว่า บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์มีระดับความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านบริหาร พิจารณารายด้านการบริหารจัดการ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.03$) เมื่อพิจารณารายด้าน มีระดับความเห็นส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูง โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ องค์กร เทศบาลของท่านมีการกำหนดนโยบายเป้าหมาย และทิศทางการบริหารงานของ

เทศบาลอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.40$) เทศบาลของท่านมีสายบังคับบัญชาและกำหนดหน้าที่ ที่แน่นอน และชัดเจน ($\bar{X} = 4.35$) ฝ่าย/กลุ่มงานของท่านมีการกำหนดวัตถุประสงค์ และวิธีการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ($\bar{X} = 4.27$) เทศบาลของท่านมีการมอบหมายงานเป็นลายลักษณ์อักษร ตามความรู้ความสามารถอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.12$) ผู้บังคับบัญชา/หัวหน้างานของท่านติดตาม ผลการทำงานของบุคลากรตามขอบเขตหน้าที่ ที่ความรับผิดชอบและช่วยแก้ปัญหาตามความ เหมาะสม ($\bar{X} = 4.03$) เทศบาลของท่านกำหนดระบบการติดตามประเมินผลการทำงานตาม มาตรฐานชัดเจน ($\bar{X} = 4.03$) ผู้บังคับบัญชา/หัวหน้างานของท่านมีความ สามารถในการตัดสินใจ และแก้ไขสถานการณ์ที่เป็นปัญหาในการทำงาน ($\bar{X} = 4.00$) และผู้บังคับบัญชา/หัวหน้างานของ ท่านมีความ สามารถในการสร้างแรงจูงใจ และกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติร่วมมือกันทำงาน ($\bar{X} = 3.85$) และมีระดับความเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ การจัดและกระจายอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ในแต่ละ ฝ่าย/กลุ่ม ไม่เพียงพอและไม่ยุติธรรม ($\bar{X} = 3.23$)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านบริหาร
ด้านลักษณะงาน

ที่	ลักษณะงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความเห็น
1	งานที่ท่านทำอยู่มีลักษณะท้าทายความสามารถของท่านใน หลายๆ ด้าน	4.01	.76	สูง
2	งานที่ท่านทำไม่จำเป็นต้องใช้ความ สามารถ และทักษะหลายๆ อย่าง*	2.50	1.15	ปานกลาง*
3	งานที่ท่านรับผิดชอบมีลักษณะเป็นเอกลักษณ์เฉพาะด้าน	4.00	.69	สูง
4	งานที่ท่านรับผิดชอบมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร	4.25	.64	สูง
5	งานของท่านมีผลต่อคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชน	4.10	.78	สูง
6	ท่านมีอิสระในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย	3.71	.86	สูง
7	ท่านทำงานโดยมีผู้บังคับบัญชา/หัวหน้างานคอยควบคุม กำกับ ดูแลอย่างใกล้ชิดทุกครั้ง	3.70	.91	สูง
8	ในการทำงาน ท่านไม่มีโอกาสได้ทราบว่าท่านทำงานได้สำเร็จ เพียงใด*	2.94	1.15	ปานกลาง*
	รวม	3.65	0.86	สูง

* เป็นข้อความเชิงลบ

จากตารางที่ 4.5 พบว่า บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์มีระดับความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านบริหาร พิจารณารายด้านลักษณะงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.65$) เมื่อพิจารณารายด้าน มีระดับความเห็นส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูงโดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ งานที่ท่านรับผิดชอบมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ($\bar{X} = 4.25$) งานของท่านมีผลต่อคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชน ($\bar{X} = 4.10$) งานที่ท่านทำอยู่มีลักษณะท้าทายความสามารถของท่านในหลายๆ ด้าน ($\bar{X} = 4.01$) งานที่ท่านรับผิดชอบมีลักษณะเป็นเอกลักษณ์เฉพาะด้าน ($\bar{X} = 4.00$) ท่านมีอิสระในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 3.71$) ท่านทำงานโดยมีผู้บังคับบัญชา/หัวหน้างานคอยควบคุม กำกับดูแลอย่างใกล้ชิดทุกครั้ง ($\bar{X} = 3.70$) ตามลำดับ และมีระดับความเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ ในการทำงานไม่มีโอกาสได้ทราบว่าท่านทำงานได้สำเร็จเพียงใด ($\bar{X} = 2.94$) และงานที่ท่านทำจำเป็นต้องใช้ความสามารถ และทักษะหลายๆ อย่าง ($\bar{X} = 2.50$)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม
ด้านสถานที่

ที่	สถานที่	\bar{X}	S.D.	ระดับความเห็น
1	สภาพแวดล้อมในฝ่าย/กลุ่มงานของท่านมีความเหมาะสมเพียงพอในการทำงาน เช่น แสงสว่าง การระบายอากาศ และอุณหภูมิ	4.01	.79	สูง
2	ฝ่าย/กลุ่มงานของท่านมีการจัดพื้นที่ใช้สอย ในการทำงานอย่างเหมาะสม	3.85	.86	สูง
3	ฝ่าย/กลุ่มงานของท่านไม่มีเครื่องมือ เครื่องใช้ และสิ่งความอำนวยความสะดวกอื่นๆ ไม่เพียงพอและไม่เหมาะสมในการใช้งาน*	3.27	1.05	ปานกลาง*
4	ฝ่าย/กลุ่มงานของท่านมีการจัดเก็บอุปกรณ์ เครื่องมือ เป็นระเบียบง่ายต่อการตรวจสอบและหยิบใช้	3.84	.72	สูง
รวม		3.74	0.85	สูง

* เป็นข้อความเชิงลบ

จากตารางที่ 4.6 พบว่า บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์มีระดับความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม พิจารณารายด้านสถานที่ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.74$) เมื่อพิจารณารายด้าน มีระดับความเห็นส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูงโดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ สภาพแวดล้อมในฝ่าย/กลุ่มงานของท่านมีความเหมาะสมเพียงพอในการทำงาน เช่น แสงสว่าง การ

ระบายนอก และอุณหภูมิ ($\bar{X} = 4.01$) ฝ่าย/กลุ่มงานของท่านมีการจัดพื้นที่ใช้สอย ในการทำงานอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.85$) และฝ่าย/กลุ่มงานของท่านมีการจัดเก็บอุปกรณ์ เครื่องมือ เป็นระเบียบ ง่ายต่อการตรวจสอบและหยิบใช้ ($\bar{X} = 3.84$) ตามลำดับ และมีระดับความเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ ฝ่าย/กลุ่มงานของท่านไม่มีเครื่องมือ เครื่องใช้ และสิ่งความอำนวยความสะดวกอื่น ๆ ไม่เพียงพอและไม่เหมาะสมในการใช้งาน ($\bar{X} = 3.27$)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม
ด้านคน

ที่	คน	\bar{X}	S.D.	ระดับความเห็น
1	ความสัมพันธ์ระหว่างท่านกับผู้บังคับ บัญชา/หัวหน้างานของท่าน มีความอบอุ่นและ เข้าใจกันดี	3.93	.99	สูง
2	ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับ บัญชา/หัวหน้างานของท่าน ในการทำงาน	3.97	.77	สูง
3	ในการทำงานแต่ละฝ่าย/กลุ่มงานมีการประสานงานเป็นอย่างดี	3.83	.87	สูง
4	ผู้ร่วมงานในทีม มีการปรึกษาหารือในการแก้ปัญหาของ ผู้รับบริการร่วมกัน	3.91	.85	สูง
5	ในกรณีที่ฝ่าย/กลุ่มงานของท่านมีภาระงานมาก ผู้ร่วมงานจะ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	3.95	.84	สูง
6	เพื่อนร่วมงานของท่าน ให้เกียรติแก่ท่านในการทำงานร่วมกัน	3.97	.90	สูง
	รวม	3.92	0.87	สูง

จากตารางที่ 4.7 พบว่า บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์มีระดับความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม พิจารณารายด้านคน โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.92$) เมื่อพิจารณารายด้าน มีระดับความเห็นอยู่ในระดับสูงทั้งหมดโดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ เพื่อนร่วมงานของท่านให้เกียรติแก่ท่านในการทำงานร่วมกัน ($\bar{X} = 3.97$) ได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับ บัญชา/หัวหน้างานของท่านในการทำงาน ($\bar{X} = 3.97$) ในกรณีที่ฝ่าย/กลุ่มงานของท่านมีภาระงานมาก ผู้ร่วมงานจะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 3.95$) ความสัมพันธ์ระหว่างท่านกับผู้บังคับ บัญชา/หัวหน้างานของท่านมีความอบอุ่นและ เข้าใจกันดี ($\bar{X} = 3.93$) ผู้ร่วมงานในทีม มีการปรึกษาหารือในการแก้ปัญหาของผู้รับบริการร่วมกัน ($\bar{X} = 3.91$) และในการทำงานแต่ละฝ่าย/กลุ่มงานมีการประสานงานเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.83$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม
ด้านระบบการทำงาน

ที่	ระบบการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความเห็น
1	ฝ่าย/กลุ่มงานของท่านมีความยุติธรรมใน การเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ และเงินเดือน	3.65	1.00	สูง
2	มีการลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็นในการทำงาน ตามระเบียบ และ ข้อบังคับต่างๆ ให้เหลือน้อย ที่สุด	3.60	1.01	สูง
3	เทศบาลของท่านไม่ให้ความสำคัญกับการ ทำงานเป็นทีม*	2.72	1.27	ปานกลาง*
4	ท่านไม่มีอำนาจในการตัดสินใจในงาน หรือหน้าที่รับผิดชอบของ ท่านเลย*	2.96	.97	ปานกลาง*
5	เทศบาลของท่านมีอำนาจการตัดสินใจอยู่ ที่ผู้บริหารเท่านั้น	3.45	1.22	สูง
	รวม	3.27	1.09	ปานกลาง

* เป็นข้อความเชิงลบ

จากตารางที่ 4.8 พบว่า บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์มีระดับความเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม พิจารณารายด้านระบบการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.27$) เมื่อพิจารณารายด้าน มีระดับความเห็นอยู่ในระดับปานกลางทั้งหมดโดยเรียงตามลำดับจาก มากไปหาน้อยได้ดังนี้ ฝ่าย/กลุ่มงานของท่านมีความยุติธรรมใน การเลื่อนตำแหน่งหน้าที่และ เงินเดือน ($\bar{X} = 3.65$) มีการลดขั้นตอนที่จำเป็นในการทำงาน ตามระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ ให้เหลือน้อย ที่สุด ($\bar{X} = 3.60$) เทศบาลของท่านมีอำนาจการตัดสินใจอยู่ ที่ผู้บริหารเท่านั้น ($\bar{X} = 3.45$) ท่านไม่มีอำนาจในการตัดสินใจในงาน หรือหน้าที่รับผิดชอบของท่านเลย ($\bar{X} = 2.96$) และเทศบาลของท่านไม่ให้ความสำคัญกับการ ทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 2.72$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม
ด้านวัฒนธรรมองค์กร

ที่	วัฒนธรรมองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับความเห็น
1	เทศบาลของท่านมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมการทำงานร่วมกัน	4.25	.70	สูง
2	บุคลากรเทศบาลรู้สึกว่างานของตนมีคุณค่าเป็นที่ยอมรับของสังคม	4.10	.77	สูง
3	บุคลากรเทศบาลอยู่ร่วมกันอย่างอบอุ่นเข้าใจกัน นันทัพันธ์	3.76	.95	สูง
4	บุคลากรเทศบาลส่วนใหญ่ มีลักษณะเป็นกันเอง เปิดเผย จริงใจ รับฟังเหตุ ผล ยอมรับซึ่งกันและกัน	3.67	.91	สูง
5	บุคลากรเทศบาลส่วนใหญ่ในมีความกระตือรือร้นในการทำงานร่วมกัน	3.76	.90	สูง
รวม		3.90	0.84	สูง

จากตารางที่ 4.9 พบว่า บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์มีระดับความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม พิจารณารายด้านวัฒนธรรมองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.90$) เมื่อพิจารณารายด้าน มีระดับความเห็นอยู่ในระดับสูงทั้งหมดโดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ เทศบาลของท่านมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมการทำงานร่วมกัน ($\bar{X} = 4.25$) บุคลากรเทศบาลรู้สึกว่างานของตนมีคุณค่าเป็นที่ยอมรับของสังคม ($\bar{X} = 4.10$) บุคลากรเทศบาลอยู่ร่วมกันอย่างอบอุ่นเข้าใจกัน นันทัพันธ์ ($\bar{X} = 3.76$) บุคลากรเทศบาลส่วนใหญ่ในมีความกระตือรือร้นในการทำงานร่วมกัน ($\bar{X} = 3.76$) และบุคลากรเทศบาลส่วนใหญ่ มีลักษณะเป็นกันเอง เปิดเผย จริงใจ รับฟังเหตุ ผล ยอมรับซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 3.67$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยรวมของระดับความเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ที่	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความเห็น
1	ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.46	0.98	สูง
2	ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.84	0.79	สูง
3	ด้านโอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	3.68	0.94	สูง
4	ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	3.45	0.94	สูง
5	ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน	3.47	0.96	สูง
6	ด้านสิทธิส่วนบุคคล	3.42	0.97	สูง
7	ด้านจังหวะชีวิตโดยรวม	3.47	1.02	สูง
8	ด้านการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.65	0.92	สูง
	รวม	3.56	0.94	สูง

จากตารางที่ 4.10 พบว่า บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์มีระดับความเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.56$) เมื่อพิจารณารายด้าน มีระดับความเห็นส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูง โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ($\bar{X} = 3.84$) ด้านโอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ($\bar{X} = 3.68$) ด้านการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\bar{X} = 3.65$) ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน ($\bar{X} = 3.47$) ด้านจังหวะชีวิตโดยรวม ($\bar{X} = 3.47$) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($\bar{X} = 3.46$) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ($\bar{X} = 3.45$) ด้านสิทธิส่วนบุคคล ($\bar{X} = 3.42$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

ที่	ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	\bar{X}	S.D.	ระดับความเห็น
1	เงินเดือนและรายได้อื่นๆ จากเทศบาลที่ท่านได้รับเพียงพอสำหรับใช้จ่ายตามภาวะเศรษฐกิจในการครองชีพปัจจุบัน	3.41	.96	สูง
2	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับค่าตอบแทนของหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะคล้ายๆ กัน	3.42	1.01	สูง
3	ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ	3.35	.97	ปานกลาง
4	ท่านมีรายจ่ายเกี่ยวกับสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น ค่าโทรศัพท์มือถือ, ค่าผ่อนรถ, ค่าบัตรเครดิตฯ	3.67	.98	สูง
5	ท่านมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการต่าง ที่ท่านได้รับ	3.48	.98	สูง
	รวม	3.46	0.98	สูง

จากตารางที่ 4.11 พบว่า บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์มีระดับความเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พิจารณารายด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.46$) เมื่อพิจารณารายด้าน มีระดับความเห็นส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูงโดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ มีรายจ่ายเกี่ยวกับสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น ค่าโทรศัพท์มือถือ, ค่าผ่อนรถ, ค่าบัตรเครดิตฯ ($\bar{X} = 3.67$) ความพึงพอใจต่อสวัสดิการต่าง ที่ท่านได้รับ ($\bar{X} = 3.48$) ได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับค่าตอบแทนของหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะคล้ายๆ กัน ($\bar{X} = 3.42$) เงินเดือนและรายได้อื่นๆ จากเทศบาลที่ท่านได้รับเพียงพอสำหรับใช้จ่ายตามภาวะเศรษฐกิจในการครองชีพปัจจุบัน ($\bar{X} = 3.41$) และมีระดับความเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.35$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

ที่	สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	\bar{X}	S.D.	ระดับความเห็น
1	อาคารสถานที่ เอื้ออำนวยและสะดวกต่อการทำงานของท่าน	3.94	.81	สูง
2	เทศบาลของท่านมีการจัดสภาพการทำงานและจัดวางเครื่องมือเครื่องใช้อย่างมีระเบียบ และมีการนำอุปกรณ์เครื่องใช้ที่ทันสมัยมาใช้ ช่วยให้ทำงานได้สะดวกและรวดเร็ว	3.90	.74	สูง
3	เทศบาลของท่านมีการบำรุงรักษาหรือซ่อมแซมเครื่องมือเครื่องใช้และอาคารสถานที่ ให้ อยู่ในสภาพที่ดีและใช้งานได้เสมอและมีใช้อย่างเพียงพอ	3.80	.74	สูง
4	เทศบาลของท่านมีการเตรียมพร้อมและมี มาตรการ ระเบียบที่ชัดเจน ในการจัดสภาพการทำงานเพื่อป้องกันอุบัติเหตุ	3.84	.75	สูง
5	เทศบาลให้ความสำคัญหรือให้ความสนใจในการตรวจสอบสุขภาพของพนักงาน	3.75	.93	สูง
รวม		3.84	0.79	สูง

จากตารางที่ 4.12 พบว่า บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์มีระดับความเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พิจารณารายด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.84$) เมื่อพิจารณารายด้าน มีระดับความเห็นอยู่ในระดับสูงทั้งหมดโดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ อาคารสถานที่ เอื้ออำนวยและสะดวกต่อการทำงานของท่าน ($\bar{X} = 3.94$) เทศบาลของท่านมีการจัดสภาพการทำงานและจัดวางเครื่องมือเครื่องใช้อย่างมีระเบียบ และมีการนำอุปกรณ์เครื่องใช้ที่ทันสมัยมาใช้ ช่วยให้ทำงานได้สะดวกและรวดเร็ว ($\bar{X} = 3.90$) เทศบาลของท่านมีการเตรียมพร้อมและมี มาตรการ ระเบียบที่ชัดเจน ในการจัดสภาพการทำงานเพื่อป้องกันอุบัติเหตุ ($\bar{X} = 3.84$) เทศบาลของท่านมีการบำรุงรักษาหรือซ่อมแซมเครื่องมือเครื่องใช้และอาคารสถานที่ ให้ อยู่ในสภาพที่ดีและใช้งานได้เสมอและมีใช้อย่างเพียงพอ ($\bar{X} = 3.80$) และเทศบาลให้ความสำคัญหรือให้ความสนใจในการตรวจสอบสุขภาพของพนักงาน ($\bar{X} = 3.75$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล

ที่	โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	\bar{X}	S.D.	ระดับความเห็น
1	ท่านมีโอกาใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะในการทำงานอย่างเต็มที่	3.94	.80	สูง
2	ท่านไม่ได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้ไปศึกษาหรือดูงานเมื่อมีโอกาส*	2.95	1.23	ปานกลาง*
3	ท่านมีโอกาได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน โดยได้เข้าร่วมประชุมเพื่อหาแนวทางการแก้ไขปัญหาเพื่อพัฒนาการทำงาน	3.67	.94	สูง
4	เทศบาลของท่านมีการประเมินผลผู้ปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงาน	4.10	.86	สูง
5	ท่านทำงานในเทศบาลทำให้มีโอกาสประสบความสำเร็จในชีวิตตามจุดมุ่งหมาย	3.76	.89	สูง
	รวม	3.68	0.94	สูง

* เป็นข้อความเชิงลบ

จากตารางที่ 4.13 พบว่า บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์มีระดับความเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พิจารณารายด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.68$) เมื่อพิจารณารายด้าน มีระดับความเห็นส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูง โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ เทศบาลของท่านมีการประเมินผลผู้ปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงาน ($\bar{X} = 4.10$) มีโอกาใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะในการทำงานอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 3.94$) ทำงานในเทศบาลทำให้มีโอกาสประสบความสำเร็จในชีวิตตามจุดมุ่งหมาย ($\bar{X} = 3.76$) และมีโอกาได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้าง สรรค์ในการทำงาน โดยได้เข้าร่วมประชุมเพื่อหาแนวทางการแก้ไขปัญหาเพื่อพัฒนาการทำงาน ($\bar{X} = 3.67$) ตามลำดับ และมีระดับความเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ ไม่ได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้ไปศึกษาหรือดูงานเมื่อมีโอกาส ($\bar{X} = 2.95$)

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน

ที่	ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความเห็น
1	ท่านมีโอกาสปรับปรุงตนเองเพื่อการทำงานตามเป้าหมายเทศบาล	3.87	.77	สูง
2	ท่านถูกโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่หรือความรับผิดชอบไม่เป็นไปตามกฎเกณฑ์ / เหมาะสมหรือยุติธรรม*	2.53	1.24	สูง*
3	ท่านมั่นใจในความสามารถที่จะปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบัน	4.06	.77	สูง
4	ท่านไม่มีโอกาสได้เตรียมความรู้ และทักษะเพื่อตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น*	3.00	1.15	ปานกลาง*
5	ท่านมีโอกาสดำเนินการงานที่มีขอบข่ายความรับผิดชอบมากขึ้น	3.79	.78	สูง
รวม		3.45	0.94	สูง

* เป็นข้อความเชิงลบ

จากตารางที่ 4.14 พบว่า บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์มีระดับความเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พิจารณารายด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.45$) เมื่อพิจารณารายด้าน มีระดับความเห็นส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูงโดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ มั่นใจในความสามารถที่จะปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบัน ($\bar{X} = 4.06$) มีโอกาสปรับปรุงตนเองเพื่อการทำงานตามเป้าหมายเทศบาล ($\bar{X} = 3.87$) และมีโอกาสดำเนินการงานที่มีขอบข่ายความรับผิดชอบมากขึ้น ($\bar{X} = 3.79$) และถูกโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่หรือความรับผิดชอบไม่เป็นไปตามกฎเกณฑ์ / ไม่เหมาะสมหรือไม่ยุติธรรม ($\bar{X} = 2.53$) ตามลำดับ และมีระดับความเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ ไม่มีโอกาสได้เตรียมความรู้ และทักษะเพื่อตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 3.00$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน

ที่	ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน	\bar{X}	S.D.	ระดับความเห็น
1	การทำงานร่วมกันของท่านไม่มีการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันในที่*	2.77	1.22	ปานกลาง*
2	ท่านได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานในการทำงานเป็นอย่างดี	3.86	.83	สูง
3	ท่านมีโอกาสได้รับข้อมูลป้อนกลับจากผู้ร่วมงาน ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน	3.79	.81	สูง
4	ผู้ปฏิบัติงานไม่มีการประชุม ปรึกษาปัญหาในการทำงาน เพื่อหาทางปฏิบัติที่เหมาะสม*	2.63	1.15	ปานกลาง*
5	ท่านมีความพอใจในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานในเทศบาล	3.83	.84	สูง
6	เทศบาลมีการจัดงานสังสรรค์ ให้พนักงานเข้าร่วมกิจกรรมเป็นประจำ เช่น งานปีใหม่ งานวันเกษียณอายุฯ งานทำบุญเลี้ยงพระ ฯลฯ	3.95	.92	สูง
รวม		3.47	0.96	สูง

* เป็นข้อความเชิงลบ

จากตารางที่ 4.15 พบว่า บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์มีระดับความเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พิจารณารายด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.47$) เมื่อพิจารณารายด้าน มีระดับความเห็นส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูงโดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ เทศบาลมีการจัดงานสังสรรค์ ให้พนักงานเข้าร่วมกิจกรรมเป็นประจำ เช่น งานปีใหม่ งานวันเกษียณอายุฯ งานทำบุญเลี้ยงพระ ฯลฯ ($\bar{X} = 3.95$) ได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานในการทำงานเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.86$) มีความพอใจในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานในเทศบาล ($\bar{X} = 3.83$) และมีโอกาสได้รับข้อมูลป้อนกลับจากผู้ร่วมงาน ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน ($\bar{X} = 3.79$) และมีระดับความเห็นอยู่ในระดับปานกลางคือ การทำงานร่วมกันของท่านไม่มีการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันในที่ ($\bar{X} = 2.77$) และผู้ปฏิบัติงานมีการประชุม ปรึกษาปัญหาในการทำงาน เพื่อหาทางปฏิบัติที่เหมาะสม ($\bar{X} = 2.63$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคล

ที่	สิทธิส่วนบุคคล	\bar{X}	S.D.	ระดับความเห็น
1	ผู้ร่วมงานให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลและไม่ก้าวก่ายในเรื่องส่วนตัวของท่านที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน	3.81	.89	สูง
2	ท่านไม่ได้รับความเสมอภาคในการทำงาน และพิจารณาผลงาน*	2.86	1.24	ปานกลาง*
3	ท่านไม่มีอิสระในการแสดงความคิดเห็น เกี่ยวกับงานในเทศบาล*	2.96	1.19	ปานกลาง*
4	ท่านได้รับความเคารพและยอมรับจากผู้อื่นในการทำงาน	3.79	.72	สูง
5	ผู้บังคับบัญชา/หัวหน้างานของท่านรับฟัง ปัญหาและแก้ไขข้อปรับปรุงตามข้อเสนอของเสียงส่วนมาก	3.69	.82	สูง
รวม		3.42	0.97	สูง

* เป็นข้อความเชิงลบ

จากตารางที่ 4.16 พบว่า บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์มีระดับความเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พิจารณารายด้านสิทธิส่วนบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.42$) เมื่อพิจารณารายด้าน มีระดับความเห็นส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูงโดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ผู้ร่วมงานให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลและไม่ก้าวก่ายในเรื่องส่วนตัวของท่านที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ($\bar{X} = 3.81$) ได้รับความเคารพและยอมรับจากผู้อื่นในการทำงาน ($\bar{X} = 3.79$) และผู้บังคับบัญชา/หัวหน้างานของท่านรับฟัง ปัญหาและแก้ไขข้อปรับปรุงตามข้อเสนอของเสียงส่วนมาก ($\bar{X} = 3.69$) และมีระดับความเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ ไม่มีอิสระในการแสดงความคิดเห็น เกี่ยวกับงานในเทศบาล ($\bar{X} = 2.96$) และไม่ได้รับความเสมอภาคในการทำงาน และพิจารณาผลงาน ($\bar{X} = 2.86$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านจังหวะชีวิตโดยส่วนรวม

ที่	จังหวะชีวิตโดยส่วนรวม	\bar{X}	S.D.	ระดับความเห็น
1	ท่านรู้สึกพอใจในการแบ่งเวลาในเรื่องการทำงาน ครอบครัว สังคม และเวลาส่วนตัว	3.70	.91	สูง
2	ท่านต้องทำงานในเทศบาลมากเกินไป ทำให้มีเวลาพักผ่อนไม่เพียงพอ*	3.22	1.12	ปานกลาง*
3	การทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตของท่านและครอบครัว	3.50	1.05	สูง*
รวม		3.47	1.02	สูง

* เป็นข้อความเชิงลบ

จากตารางที่ 4.17 พบว่า บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์มีระดับความเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พิจารณารายด้านจังหวะชีวิตโดยส่วนรวม โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.47$) เมื่อพิจารณารายด้าน มีระดับความเห็นอยู่ในระดับสูง คือ รู้สึกพอใจในการแบ่งเวลาในเรื่องการทำงาน ครอบครั้ว สังคม และเวลาส่วนตัว ($\bar{X} = 3.70$) การทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตของท่านและครอบครัว ($\bar{X} = 3.50$) และ มีระดับความเห็นส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ต้องทำงานในเทศบาลมากเกินไป ทำให้มีเวลาพักผ่อนไม่เพียงพอ ($\bar{X} = 3.22$)

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ที่	การคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	\bar{X}	S.D.	ระดับความเห็น
1	เทศบาลของท่านมีผลงานเป็นที่พอใจของประชาชนและผู้มาขอรับบริการ	4.21	.76	สูง
2	เทศบาลของท่านไม่มีการวางแผนร่วมกับชุมชนในการพัฒนาชุมชน*	2.36	1.34	สูง*
3	เทศบาลของท่านให้โอกาสหน่วยงานอื่นเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	3.88	.88	สูง
4	เทศบาลของท่านให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในการกระทำกิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์	4.17	.73	สูง
	รวม	3.65	0.92	สูง

* เป็นข้อความเชิงลบ

จากตารางที่ 4.18 พบว่า บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์มีระดับความเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พิจารณารายด้านการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.65$) เมื่อพิจารณารายด้าน มีระดับความเห็นส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูงโดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ เทศบาลของท่านมีผลงานเป็นที่พอใจของประชาชนและผู้มาขอรับบริการ ($\bar{X} = 4.21$) เทศบาลของท่านให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในการกระทำกิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์ ($\bar{X} = 4.17$) และเทศบาลของท่านให้โอกาสหน่วยงานอื่นเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ($\bar{X} = 3.88$) และเทศบาลของท่านไม่มีการวางแผนร่วมกับชุมชนในการพัฒนาชุมชน ($\bar{X} = 2.36$) ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน เพื่อทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์สมมติฐานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ในเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานมีดังต่อไปนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยด้านบุคคล ทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ แตกต่างกัน

เพศ

H_0 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีเพศแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีเพศแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ในการวิเคราะห์สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ Independent t-test ใช้ในการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยที่สุ่มตัวอย่างจากแต่ละกลุ่มอย่างเป็นอิสระกัน โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) เมื่อค่า Sig มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการวิเคราะห์ดังตาราง 4.19

ตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างโดยรวมของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ จำแนกตามเพศ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	N	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	ชาย	3.3234	.7518	.008	.930
	หญิง	3.5657	.7533		
ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	ชาย	3.7681	.6421	.263	.609
	หญิง	3.8986	.6114		
ด้านโอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	ชาย	3.6128	.5916	.309	.579
	หญิง	3.7329	.5405		
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	ชาย	3.4489	.5524	.102	.750
	หญิง	3.4514	.5285		
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน	ชาย	4.0787	.5394	6.000	.015*
	หญิง	4.2257	.7063		
ด้านสิทธิส่วนบุคคล	ชาย	3.4447	.5393	.310	.578
	หญิง	3.4071	.5715		
ด้านจังหวะชีวิตโดยรวม	ชาย	2.0404	.4133	1.206	.273
	หญิง	2.1129	.3632		
ด้านการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	ชาย	2.8617	.5089	5.237	.023*
	หญิง	2.9683	.4130		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างโดยรวมของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์จำแนกตามเพศ เมื่อพิจารณาทางด้าน คือ ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ .930 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ซึ่งหมายความว่า เพศที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมไม่แตกต่างกัน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ .609 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ซึ่งหมายความว่า เพศที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพไม่แตกต่างกัน ด้านโอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ .579 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ซึ่งหมายความว่า เพศที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับด้านโอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลไม่แตกต่างกัน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ .750 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ซึ่งหมายความว่า เพศที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานไม่แตกต่างกัน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ .015 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ซึ่งหมายความว่า เพศที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกันแตกต่างกัน ด้านสิทธิส่วนบุคคล พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ .578 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ซึ่งหมายความว่า เพศที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับด้านสิทธิส่วนบุคคลไม่แตกต่างกัน ด้านจังหวะชีวิตโดยรวม พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ .273 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ซึ่งหมายความว่า เพศที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับด้านจังหวะชีวิตโดยรวมไม่แตกต่างกัน ด้านการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ .023 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ซึ่งหมายความว่า เพศที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับ ด้านการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคมแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.1

H_0 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีเพศแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีเพศแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.20 การวิเคราะห์ความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมือง
กาฬสินธุ์ จำแนกตามเพศกับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

เพศ	N	Mean	Std. Deviation	t	Sig
ชาย	94	3.3234	.7518	.008	.930
หญิง	140	3.5657	.7533		

จากตารางที่ 4.20 การวิเคราะห์สมมติฐานข้อที่ 1 ค่า Sig ที่คำนวณได้ มีค่าเท่ากับ .930 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนดไว้คือ .05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 1 กล่าวคือ บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีเพศต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.2

H_0 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีเพศแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีเพศแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาล
เมืองกาฬสินธุ์ จำแนกตามเพศกับสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ

เพศ	N	Mean	Std. Deviation	t	Sig
ชาย	94	3.7681	.6421	.263	.609
หญิง	140	3.8986	.6114		

จากตารางที่ 4.21 การวิเคราะห์สมมติฐานข้อที่ 1 ค่า Sig ที่คำนวณได้ มีค่าเท่ากับ .609 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนดไว้คือ .05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 1 กล่าวคือ บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีเพศต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.3

H_0 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีเพศแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีเพศแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ จำแนกตามเพศกับโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล

เพศ	N	Mean	Std. Deviation	t	Sig
ชาย	94	3.6128	.5916	.309	.579
หญิง	140	3.7329	.5405		

จากตารางที่ 4.22 การวิเคราะห์สมมติฐานข้อที่ 1 ค่า Sig ที่คำนวณได้ มีค่าเท่ากับ .579 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนดไว้คือ .05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 1 กล่าวคือ บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีเพศต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.4

H_0 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีเพศแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีเพศแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ จำแนกตามเพศกับความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน

เพศ	N	Mean	Std. Deviation	t	Sig
ชาย	94	3.4489	.5524	.102	.750
หญิง	140	3.4514	.5285		

จากตารางที่ 4.23 การวิเคราะห์สมมติฐานข้อที่ 1 ค่า Sig ที่คำนวณได้ มีค่าเท่ากับ .750 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนดไว้คือ .05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 1 กล่าวคือ บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีเพศต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.5

H_0 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีเพศแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีเพศแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ จำแนกตามเพศกับความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน

เพศ	N	Mean	Std. Deviation	t	Sig
ชาย	94	4.0787	.5394	6.000	.015*
หญิง	140	4.2257	.7063		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.24 การวิเคราะห์สมมติฐานข้อที่ 1 ค่า Sig ที่คำนวณได้ มีค่าเท่ากับ .015 ซึ่งน้อยกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนดไว้คือ .05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 1 กล่าวคือ บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีเพศต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกันแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.6

H_0 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีเพศแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีเพศแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.25 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ จำแนกตามเพศกับสิทธิส่วนบุคคล

เพศ	N	Mean	Std. Deviation	t	Sig
ชาย	94	3.4447	.5393	.310	.578
หญิง	140	3.4071	.5715		

จากตารางที่ 4.25 การวิเคราะห์สมมติฐานข้อที่ 1 ค่า Sig ที่คำนวณได้ มีค่าเท่ากับ .578 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนดไว้คือ .05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 1 กล่าวคือ บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีเพศต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับสิทธิส่วนบุคคลไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.7

H_0 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีเพศแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีเพศแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.26 การวิเคราะห์ความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ จำแนกตามเพศกับจังหวะชีวิตโดยส่วนรวม

เพศ	N	Mean	Std. Deviation	t	Sig
ชาย	94	2.0404	.4133	1.206	.273
หญิง	140	2.1129	.3632		

จากตารางที่ 4.26 การวิเคราะห์สมมติฐานข้อที่ 1 ค่า Sig ที่คำนวณได้ มีค่าเท่ากับ .273 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนดไว้คือ .05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 1 กล่าวคือ บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีเพศต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับจังหวะชีวิตโดยส่วนรวมไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.8

H_0 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีเพศแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีเพศแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.27 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ จำแนกตามเพศกับการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

เพศ	N	Mean	Std. Deviation	t	Sig
ชาย	94	2.8617	.5089	5.237	.023*
หญิง	139	2.9683	.4130		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.27 การวิเคราะห์สมมติฐานข้อที่ 1 ค่า Sig ที่คำนวณได้ มีค่าเท่ากับ .023 ซึ่งน้อยกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนดไว้คือ .05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 1 กล่าวคือ บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีเพศต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานเพศกับการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม แตกต่างกัน

อายุ

สมมติฐานข้อที่ 1.9

H_0 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีอายุแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีอายุแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ในการวิเคราะห์สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ F-test ใช้วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) โดยมีระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) เพื่อพบว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ผลการวิเคราะห์ดังตาราง 4.28

ตารางที่ 4.28 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวโดยรวมของคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ของบุคลากรเทศบาลเมือง กาฬสินธุ์ จำแนกตามอายุ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	อายุ	ss	df	MS	F	Sig.
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและ ยุติธรรม	Between	2.870	3	.957	1.669	.175
	Groups	131.876	230	.573		
	Within Groups	134.746	233			
	Total					
ด้านสภาพการทำงานที่ ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	Between	.867	3	.289	.735	.532
	Groups	90.395	230	.393		
	Within Groups	91.262	233			
	Total					
ด้านโอกาสการพัฒนา สมรรถภาพของบุคคล	Between	1.949	3	.650	2.075	.104
	Groups	72.015	230	.313		
	Within Groups	73.965	233			
	Total					
ด้านความมั่นคงและ ความก้าวหน้าในงาน	Between	.981	3	.327	1.136	.335
	Groups	66.224	230	.288		
	Within Groups	67.205	233			
	Total					
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และการทำงานร่วมกัน	Between	.886	3	.295	.702	.552
	Groups	96.734	230	.421		
	Within Groups	97.620	233			
	Total					
ด้านสิทธิส่วนบุคคล	Between	1.354	3	.451	1.458	.227
	Groups	71.171	230	.309		
	Within Groups	72.524	233			
	Total					

ตารางที่ 4.28 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	อายุ	ss	df	MS	F	Sig.
ด้านจังหวะชีวิตโดยรวม	Between	.149	3	4.973	.333	.802
	Groups	34.369	230	.149		
	Within Groups	34.518	233			
	Total					
ด้านการคำนึงถึงความเป็น ประโยชน์ต่อสังคม	Between	1.041	3	.347	1.683	.171
	Groups	47.220	230	.206		
	Within Groups	48.261	233			
	Total					

จากตารางที่ 4.28 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวโดยรวมของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์จำแนกตามอายุ เมื่อพิจารณารายด้าน คือ ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ .175 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ซึ่งหมายความว่า อายุที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมไม่แตกต่างกัน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ .532 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ซึ่งหมายความว่า อายุที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพไม่แตกต่างกัน ด้านโอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ .104 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ซึ่งหมายความว่า อายุที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับด้านโอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลไม่แตกต่างกัน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ .335 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ซึ่งหมายความว่า อายุที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานไม่แตกต่างกัน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ .552 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ซึ่งหมายความว่า อายุที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกันไม่แตกต่างกัน ด้านสิทธิส่วนบุคคล พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ .227 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ซึ่งหมายความว่า อายุที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับด้านสิทธิส่วนบุคคลไม่แตกต่างกัน ด้านจังหวะชีวิตโดยรวม พบว่า มีค่า Sig

เท่ากับ .802 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ซึ่งหมายความว่า อายุที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับด้านจังหวะชีวิตโดยรวมไม่แตกต่างกัน ด้านการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ .171 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ซึ่งหมายความว่า อายุที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับด้านการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.29 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ เปรียบเทียบตามอายุกับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	2.870	3	.957	1.669	.175
Within Groups	131.876	230	.573		
Total	134.746	233			

จากผลการวิเคราะห์โดยใช้ one-way ANOVA พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 1.669$, $df = 3, 230$, $Sig = .175$) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 นั่นคือ บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่อายุกับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม แตกต่างกันอย่างน้อย 1 กลุ่ม ที่มีค่าเฉลี่ยของตัวแปร คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ไม่แตกต่างจากกลุ่มอื่น

สมมติฐานข้อที่ 1.10

H_0 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีอายุแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีอายุแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.30 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ เปรียบเทียบตามอายุกับสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.867	3	.289	.735	.532
Within Groups	90.395	230	.393		
Total	91.262	233			

จากผลการวิเคราะห์โดยใช้ one-way ANOVA พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = .735$, $df = 3, 230$, $Sig = .532$) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 นั่นคือ บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่อายุกับสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพแตกต่างกันอย่างน้อย 1 กลุ่ม ที่มีค่าเฉลี่ยของตัวแปร คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ไม่แตกต่างจากกลุ่มอื่น

สมมติฐานข้อที่ 1.11

H_0 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีอายุแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีอายุแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.31 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ เปรียบเทียบตามอายุกับโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1.949	3	.650	2.075	.104
Within Groups	72.015	230	.313		
Total	73.965	233			

จากผลการวิเคราะห์โดยใช้ one-way ANOVA พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 2.075$, $df = 3, 230$, $Sig = .104$) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 นั่นคือ บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีอายุกับโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลแตกต่างกันอย่างน้อย 1 กลุ่ม ที่มีค่าเฉลี่ยของตัวแปร คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ไม่แตกต่างจากกลุ่มอื่น

สมมติฐานข้อที่ 1.12

H_0 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีอายุแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีอายุแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.32 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ เปรียบเทียบตามอายุกับความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.981	3	.327	1.136	.335
Within Groups	66.224	230	.288		
Total	67.205	233			

จากผลการวิเคราะห์โดยใช้ one-way ANOVA พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 1.136$, $df = 3, 230$, $Sig = .335$) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 นั่นคือ บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่อายุกับความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน แตกต่างกันอย่างน้อย 1 กลุ่ม ที่มีค่าเฉลี่ยของตัวแปร คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ไม่แตกต่างจากกลุ่มอื่น

สมมติฐานข้อที่ 1.13

H_0 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีอายุแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีอายุแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.33 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ เปรียบเทียบตามอายุกับความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.886	3	.295	.702	.552
Within Groups	96.734	230	.421		
Total	97.620	233			

จากผลการวิเคราะห์โดยใช้ one-way ANOVA พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = .702$, $df = 3, 230$, $Sig = .552$) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 นั่นคือ บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่อายุกับความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน แตกต่างกันอย่างน้อย 1 กลุ่ม ที่มีค่าเฉลี่ยของตัวแปร คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ไม่แตกต่างจากกลุ่มอื่น

สมมติฐานข้อที่ 1.14

H_0 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีอายุแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีอายุแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.34 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ เปรียบเทียบตามอายุกับสิทธิส่วนบุคคล

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1.354	3	.451	1.458	.227
Within Groups	71.171	230	.309		
Total	72.524	233			

จากผลการวิเคราะห์โดยใช้ one-way ANOVA พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 1.458$, $df = 3, 230$, $Sig = .227$) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 นั่นคือ บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่อายุกับสิทธิส่วนบุคคลแตกต่างกันอย่างน้อย 1 กลุ่ม ที่มีค่าเฉลี่ยของตัวแปร คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ไม่แตกต่างจากกลุ่มอื่น

สมมติฐานข้อที่ 1.15

H_0 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีอายุแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีอายุแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.35 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ เปรียบเทียบตามอายุกับความสัมพันธ์กับจังหวะชีวิตโดยส่วนรวม

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.149	3	4.973	.333	.802
Within Groups	34.369	230	.149		
Total	34.518	233			

จากผลการวิเคราะห์โดยใช้ one-way ANOVA พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = .333$, $df = 3, 230$, $Sig = .802$) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 นั่นคือ บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่อายุกับจังหวะชีวิตโดยส่วนรวม แตกต่างกันอย่างน้อย 1 กลุ่ม ที่มีค่าเฉลี่ยของตัวแปร คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ไม่แตกต่างจากกลุ่มอื่น

สมมติฐานข้อที่ 1.16

H_0 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีอายุแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีอายุแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.36 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ เปรียบเทียบตามอายุกับการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1.041	3	.347	1.683	.171
Within Groups	47.220	230	.206		
Total	48.261	233			

จากผลการวิเคราะห์โดยใช้ one-way ANOVA พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 1.789$, $df = 3, 230$, $Sig = .171$) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 นั่นคือ บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่อายุกับการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคมแตกต่างกันอย่างน้อย 1 กลุ่ม ที่มีค่าเฉลี่ยของตัวแปร คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ไม่แตกต่างจากกลุ่มอื่น

สถานภาพ

สมมติฐานข้อที่ 1.17

H_0 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีสถานภาพแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีสถานภาพแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ในการวิเคราะห์สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ F-test ใช้วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) โดยมีระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) เพื่อพบว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ .05 ผลการวิเคราะห์ดังตาราง 4.37

ตารางที่ 4.37 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวโดยรวมของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ จำแนกตามสถานภาพ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	สถานภาพ	ss	df	MS	F	Sig.
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	Between	4.974	2	2.487	4.427	.013*
	Groups	129.772	231	.562	.	
	Within Groups	134.746	233			
	Total					
ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	Between	4.062	2	2.031	5.380	.005*
	Groups	87.200	231	.377		
	Within Groups	91.262	233			
	Total					
ด้านโอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	Between	1.531	2	.766	2.442	.089
	Groups	72.433	231	.314		
	Within Groups	73.965	233			
	Total					

ตารางที่ 4.37 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	สถานภาพ	ss	df	MS	F	Sig.
ด้านความมั่นคงและ ความก้าวหน้าในงาน	Between	.857	2	.429	1.492	.227
	Groups	66.348	231	.287		
	Within Groups	67.205	233			
	Total					
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคล อื่นและการทำงานร่วมกัน	Between	.259	2	.130	.308	.735
	Groups	97.361	231	.421		
	Within Groups	97.620	233			
	Total					
ด้านสิทธิส่วนบุคคล	Between	1.669	2	.834	2.720	.068
	Groups	70.856	231	.307		
	Within Groups	72.524	233			
	Total					
ด้านจังหวะชีวิต โดยรวม	Between	.115	2	5.747	.386	.680
	Groups	34.403	231	.149		
	Within Groups	34.518	233			
	Total					
ด้านการคำนึงถึงความเป็น ประโยชน์ต่อสังคม	Between	6.294	2	3.147	.150	.861
	Groups	48.198	231	.210		
	Within Groups	48.261	233			
	Total					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.37 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวโดยรวมของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์จำแนกตามสถานภาพ เมื่อพิจารณารายด้านคือ ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ .013 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ซึ่งหมายความว่า สถานภาพที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมแตกต่างกัน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและ

ส่งเสริมสุขภาพ พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ .005 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ซึ่งหมายความว่า สถานภาพที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพแตกต่างกัน ด้านโอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ .089 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ซึ่งหมายความว่า สถานภาพที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับด้านโอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลไม่แตกต่างกัน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ .227 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ซึ่งหมายความว่า สถานภาพที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานไม่แตกต่างกัน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ .735 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ซึ่งหมายความว่า สถานภาพที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกันไม่แตกต่างกัน ด้านสิทธิส่วนบุคคล พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ .068 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ซึ่งหมายความว่า สถานภาพที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับด้านสิทธิส่วนบุคคลไม่แตกต่างกัน ด้านจังหวะชีวิตโดยรวม พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ .680 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ซึ่งหมายความว่า สถานภาพที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับด้านจังหวะชีวิตโดยรวมไม่แตกต่างกัน ด้านการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ .861 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ซึ่งหมายความว่า สถานภาพที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับด้านการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.38 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ เปรียบเทียบตามสถานภาพกับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	4.974	2	2.487	4.427	.013*
Within Groups	129.772	231	.562		
Total	134.746	233			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการวิเคราะห์โดยใช้ one-way ANOVA พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 4.427$, $df = 2, 231$, $Sig = .013$) ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 นั่นคือ บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่สถานภาพกับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมแตกต่างกันอย่างน้อย 1 กลุ่ม ที่มีค่าเฉลี่ยของตัวแปร คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์กับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมแตกต่างจากกลุ่มอื่น

สมมติฐานข้อที่ 1.18

H_0 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีสถานภาพแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีสถานภาพแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.39 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ เปรียบเทียบตามสถานภาพกับสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	4.062	2	2.031	5.380	.005*
Within Groups	87.200	231	.377		
Total	91.262	233			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการวิเคราะห์โดยใช้ one-way ANOVA พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 5.380$, $df = 2, 231$, $Sig = .005$) ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 นั่นคือ บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่สถานภาพกับสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพแตกต่างกันอย่างน้อย 1 กลุ่ม ที่มีค่าเฉลี่ยของตัวแปร คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์กับสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพแตกต่างจากกลุ่มอื่น

สมมติฐานข้อที่ 1.19

H_0 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีสถานภาพแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีสถานภาพแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.40 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ เปรียบเทียบตามสถานภาพกับโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1.531	2	.766	2.442	.089
Within Groups	72.433	231	.314		
Total	73.965	233			

จากผลการวิเคราะห์โดยใช้ one-way ANOVA พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 2.442$, $df = 2, 231$, $Sig = .089$) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 นั่นคือ บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่สถานภาพกับโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลแตกต่างกันอย่างน้อย 1 กลุ่ม ที่มีค่าเฉลี่ยของตัวแปร คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์กับโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลไม่แตกต่างจากกลุ่มอื่น

สมมติฐานข้อที่ 1.20

H_0 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีสถานภาพแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีสถานภาพแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.41 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ เปรียบเทียบตามสถานภาพกับความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.857	2	.429	1.492	.227
Within Groups	66.348	231	.287		
Total	67.205	233			

จากผลการวิเคราะห์โดยใช้ one-way ANOVA พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 1.492$, $df = 2, 231$, $Sig = .227$) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 นั่นคือ บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่สถานภาพกับความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานแตกต่างกันอย่างน้อย 1 กลุ่ม ที่มีค่าเฉลี่ยของตัวแปร คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์กับความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ไม่แตกต่างจากกลุ่มอื่น

สมมติฐานข้อที่ 1.21

H_0 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีสถานภาพแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีสถานภาพแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.42 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ เปรียบเทียบตามสถานภาพกับความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.259	2	.130	.308	.735
Within Groups	97.361	231	.421		
Total	97.620	233			

จากผลการวิเคราะห์โดยใช้ one-way ANOVA พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = .308$, $df = 2$, 231, $Sig = .735$) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 นั่นคือ บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่สถานภาพกับความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกันแตกต่างกันอย่างน้อย 1 กลุ่ม ที่มีค่าเฉลี่ยของตัวแปร คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์สถานภาพกับความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน ไม่แตกต่างจากกลุ่มอื่น

สมมติฐานข้อที่ 1.22

H_0 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีสถานภาพแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีสถานภาพแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.43 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ เปรียบเทียบตามสถานภาพกับสิทธิส่วนบุคคล

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1.669	2	.834	2.720	.068
Within Groups	70.856	231	.307		
Total	72.524	233			

จากผลการวิเคราะห์โดยใช้ one-way ANOVA พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 2.720$, $df = 2$, 231, $Sig = .068$) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 นั่นคือ บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่สถานภาพกับสิทธิส่วนบุคคลแตกต่างกันอย่างน้อย 1 กลุ่ม ที่มีค่าเฉลี่ยของตัวแปร คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์กับสิทธิส่วนบุคคลไม่แตกต่างจากกลุ่มอื่น

สมมติฐานข้อที่ 1.23

H_0 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีสถานภาพแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีสถานภาพแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.44 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ เปรียบเทียบตามสถานภาพกับจังหวัดโดยรวมโดยส่วนรวม

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.115	2	5.747	.386	.680
Within Groups	34.403	231	.149		
Total	34.518	233			

จากผลการวิเคราะห์โดยใช้ one-way ANOVA พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = .386$, $df = 2, 231$, $Sig = .680$) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 นั่นคือ บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่สถานภาพกับจังหวัดโดยรวมแตกต่างกันอย่างน้อย 1 กลุ่ม ที่มีค่าเฉลี่ยของตัวแปร คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ไม่แตกต่างจากกลุ่มอื่น

สมมติฐานข้อที่ 1.24

H_0 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีสถานภาพแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีสถานภาพแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.45 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ เปรียบเทียบตามสถานภาพกับการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	6.294	2	3.147	.150	.861
Within Groups	48.198	231	.210		
Total	48.261	233			

จากผลการวิเคราะห์โดยใช้ one-way ANOVA พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = .150$, $df = 2, 231$, $Sig = .861$) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 นั่นคือ บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่สถานภาพกับการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคมแตกต่างกันอย่างน้อย 1 กลุ่ม ที่มีค่าเฉลี่ยของตัวแปร คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ไม่แตกต่างจากกลุ่มอื่น

จำนวนบุตร

สมมติฐานข้อที่ 1.25

H_0 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีจำนวนบุตรแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีจำนวนบุตรแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ในการวิเคราะห์สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ F-test ใช้วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) โดยมีระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) เพื่อพบว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ .05 ผลการวิเคราะห์ดังตาราง 4.46

ตารางที่ 4.46 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวโดยรวมของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ จำแนกตามจำนวนบุตร

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	จำนวนบุตร	ss	df	MS	F	Sig.
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม	Between	1.911	2	.955	1.756	.177
	Groups	63.124	231	5.44		
	Within Groups	65.035	233			
	Total					
ด้านสภาพการทำงานที่ ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	Between	3.045	2	1.523	4.275	.016*
	Groups	41.322	231	.356		
	Within Groups	44.367	233			
	Total					
ด้านโอกาสการพัฒนา สมรรถภาพของบุคคล	Between	.824	2	.412	1.418	.246
	Groups	33.722	231	.291		
	Within Groups	34.546	233			
	Total					
ด้านความมั่นคงและ ความก้าวหน้าในงาน	Between	.577	2	.288	1.225	.298
	Groups	27.314	231	.235		
	Within Groups	27.891	233			
	Total					
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคล อื่นและการทำงานร่วมกัน	Between	1.688	2	.844	2.516	.085
	Groups	38.904	231	.335		
	Within Groups	40.592	233			
	Total					
ด้านสิทธิส่วนบุคคล	Between	.411	2	.205	.626	.536
	Groups	38.021	231	.328		
	Within Groups	38.432	233			
	Total					

ตารางที่ 4.46 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	จำนวนบุตร	ss	df	MS	F	Sig.
ด้านจังหวะชีวิตโดยรวม	Between	.211	2	.106	.561	.572
	Groups	21.857	231	.188		
	Within Groups	22.068	233			
	Total					
ด้านการคำนึงถึงความเป็น ประโยชน์ต่อสังคม	Between	.765	2	.383	1.697	.188
	Groups	26.159	231	.226		
	Within Groups	26.924	233			
	Total					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.46 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวโดยรวมของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์จำแนกตามจำนวนบุตร เมื่อพิจารณารายด้าน คือ ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ .177 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ซึ่งหมายความว่า จำนวนบุตรที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมไม่แตกต่างกัน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ .016 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ซึ่งหมายความว่า จำนวนบุตรที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพแตกต่างกัน ด้านโอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ .246 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ซึ่งหมายความว่า จำนวนบุตรที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับด้านโอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลไม่แตกต่างกัน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ .298 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ซึ่งหมายความว่า จำนวนบุตรที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานไม่แตกต่างกัน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ .085 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ซึ่งหมายความว่า จำนวนบุตร ที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกันไม่แตกต่างกัน ด้านสิทธิส่วนบุคคล พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ .536 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0)

ซึ่งหมายความว่า จำนวนบุตรที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับด้านสิทธิส่วนบุคคลไม่แตกต่างกัน ด้านจังหวะชีวิตโดยรวม พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ .572 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ซึ่งหมายความว่า จำนวนบุตร ที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับด้านจังหวะชีวิตโดยรวมไม่แตกต่างกัน ด้านการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ .188 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ซึ่งหมายความว่า จำนวนบุตรแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับด้านการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.47 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ เปรียบเทียบตามจำนวนบุตรกับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1.911	2	.955	1.756	.177
Within Groups	63.124	231	5.44		
Total	65.035	233			

จากผลการวิเคราะห์โดยใช้ one-way ANOVA พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = .1756$, $df = 2, 231$, $Sig = .177$) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 นั่นคือ บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีจำนวนบุตรกับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมแตกต่างกันอย่างน้อย 1 กลุ่ม ที่มีค่าเฉลี่ยของตัวแปร คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ไม่แตกต่างจากกลุ่มอื่น

สมมติฐานข้อที่ 1.26

H_0 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีจำนวนบุตรแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีจำนวนบุตรแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.48 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ เปรียบเทียบตามจำนวนบุตรกับสภาพการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	3.045	2	1.523	4.275	.016*
Within Groups	41.322	231	.356		
Total	44.367	233			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการวิเคราะห์โดยใช้ one-way ANOVA พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 4.275$, $df = 2, 231$, $Sig = .016$) ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 นั่นคือ บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีจำนวนบุตรกับสภาพการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ แตกต่างกันอย่างน้อย 1 กลุ่ม ที่มีค่าเฉลี่ยของตัวแปร คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ แตกต่างจากกลุ่มอื่น

สมมติฐานข้อที่ 1.27

H_0 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีจำนวนบุตรแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีจำนวนบุตรแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.49 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ เปรียบเทียบตามจำนวนบุตรกับโอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.824	2	.412	1.418	.246
Within Groups	33.722	231	.291		
Total	34.546	233			

จากผลการวิเคราะห์โดยใช้ one-way ANOVA พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 1.418$, $df = 2$, 231 , $Sig = .246$) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 นั่นคือ บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีจำนวนบุตรกับโอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล แตกต่างกันอย่างน้อย 1 กลุ่ม ที่มีค่าเฉลี่ยของตัวแปร คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ไม่แตกต่างจากกลุ่มอื่น

สมมติฐานข้อที่ 1.28

H_0 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีจำนวนบุตรแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีจำนวนบุตรแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.50 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ เปรียบเทียบตามจำนวนบุตรกับความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.577	2	.288	1.225	.298
Within Groups	27.314	231	.235		
Total	27.891	233			

จากผลการวิเคราะห์โดยใช้ one-way ANOVA พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 1.225$, $df = 2$, 231 , $Sig = .298$) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 นั่นคือ บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีจำนวนบุตรกับกับความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานแตกต่างกันอย่างน้อย 1 กลุ่ม ที่มีค่าเฉลี่ยของตัวแปร คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ไม่แตกต่างจากกลุ่มอื่น

สมมติฐานข้อที่ 1.29

H_0 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีจำนวนบุตรแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีจำนวนบุตรแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.51 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ เปรียบเทียบตามจำนวนบุตรกับความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1.688	2	.844	2.516	.085
Within Groups	38.904	231	.335		
Total	40.592	233			

จากผลการวิเคราะห์โดยใช้ one-way ANOVA พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 2.516$, $df = 2, 231$, $Sig = .085$) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 นั่นคือ บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีจำนวนบุตรกับความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน แตกต่างกันอย่างน้อย 1 กลุ่ม ที่มีค่าเฉลี่ยของตัวแปร คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ไม่แตกต่างจากกลุ่มอื่น

สมมติฐานข้อที่ 1.30

H_0 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีจำนวนบุตรแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีจำนวนบุตรแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.52 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ เปรียบเทียบตามจำนวนบุตรกับสิทธิส่วนบุคคล

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.411	2	.205	.626	.536
Within Groups	38.021	231	.328		
Total	38.432	233			

จากผลการวิเคราะห์โดยใช้ one-way ANOVA พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = .626$, $df = 2, 231$, $Sig = .536$) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 นั่นคือ บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีจำนวนบุตรกับสิทธิส่วนบุคคลแตกต่างกันอย่างน้อย 1 กลุ่ม ที่มีค่าเฉลี่ยของตัวแปร คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ไม่แตกต่างจากกลุ่มอื่น

สมมติฐานข้อที่ 1.31

H_0 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีจำนวนบุตรแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีจำนวนบุตรแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.53 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ เปรียบเทียบตามจำนวนบุตรกับจังหวะชีวิตโดยรวม

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.211	2	.106	.561	.572
Within Groups	21.857	231	.188		
Total	22.068	233			

จากผลการวิเคราะห์โดยใช้ one-way ANOVA พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = .561$, $df = 2, 231$, $Sig = .572$) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 นั่นคือ บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีจำนวนบุตรกับสิทธิส่วนบุคคลแตกต่างกันอย่างน้อย 1 กลุ่ม ที่มีค่าเฉลี่ยของตัวแปร คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ไม่แตกต่างจากกลุ่มอื่น

สมมติฐานข้อที่ 1.32

H_0 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีจำนวนบุตรแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีจำนวนบุตรแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.54 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ เปรียบเทียบตามจำนวนบุตรกับการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.765	2	.383	1.697	.188
Within Groups	26.159	231	.226		
Total	26.924	233			

จากผลการวิเคราะห์โดยใช้ one-way ANOVA พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 1.697$, $df = 2, 231$, $Sig = .188$) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 นั่นคือ บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีจำนวนบุตรกับการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม แตกต่างกันอย่างน้อย 1 กลุ่ม ที่มีค่าเฉลี่ยของตัวแปร คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ไม่แตกต่างจากกลุ่มอื่น

ระดับการศึกษา

สมมติฐานข้อที่ 1.31

H_0 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ในการวิเคราะห์สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ F-test ใช้วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) โดยมีระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) เพื่อพบว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ .05 ผลการวิเคราะห์ดังตาราง 4.55

ตารางที่ 4.55 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวโดยรวมของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ จำแนกตามระดับการศึกษา

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับการศึกษา	ss	df	MS	F	Sig.
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม	Between	.687	2	.343	.592	.544
	Groups	134.059	231	.580		
	Within Groups	134.746	233			
	Total					
ด้านสภาพการทำงานที่ ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	Between	.821	2	.411	1.049	.352
	Groups	90.440	231	.392		
	Within Groups	91.262	233			
	Total					
ด้านโอกาสการพัฒนา สมรรถภาพของบุคคล	Between	.528	2	.264	.830	.437
	Groups	73.437	231	.318		
	Within Groups	73.965	233			
	Total					

ตารางที่ 4.55 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับการศึกษา	ss	df	MS	F	Sig.
ด้านความมั่นคงและ ความก้าวหน้าในงาน	Between Groups	.314	2	.157	.542	.582
	Within Groups	66.891	231	.290		
	Total	67.205	233			
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และการทำงานร่วมกัน	Between Groups	.559	2	.279	.665	.515
	Within Groups	97.061	231	.420		
	Total	97.620	233			
ด้านสิทธิส่วนบุคคล	Between Groups	1.478	2	.739	2.402	.093
	Within Groups	71.047	231	.308		
	Total	72.524	233			
ด้านจังหวะชีวิตโดยรวม	Between Groups	.861	2	.431	2.956	.054
	Within Groups	33.657	231	.146		
	Total	34.518	233			
ด้านการคำนึงถึงความเป็น ประโยชน์ต่อสังคม	Between Groups	2.134	2	1.067	.005	.995
	Within Groups	48.258	230	.210		
	Total	48.261	232			

จากตารางที่ 4.55 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวโดยรวมของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์จำแนกตามระดับการศึกษา เมื่อพิจารณารายด้าน คือ ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ .554 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ซึ่งหมายความว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมไม่แตกต่างกัน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ .352 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ซึ่งหมายความว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพไม่แตกต่างกัน ด้านโอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ .437 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ซึ่งหมายความว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับด้านโอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ไม่แตกต่างกัน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ .582 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ซึ่งหมายความว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าใน

งานไม่แตกต่างกัน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ .515 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ซึ่งหมายความว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน ไม่แตกต่างกัน ด้านสิทธิส่วนบุคคล พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ .093 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ซึ่งหมายความว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับด้านสิทธิส่วนบุคคลไม่แตกต่างกัน ด้านจังหวะชีวิตโดยรวม พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ .054 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ซึ่งหมายความว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับด้านจังหวะชีวิตโดยรวมไม่แตกต่างกัน ด้านการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ .995 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ซึ่งหมายความว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับด้านการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.56 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ เปรียบเทียบตามระดับการศึกษากับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.687	2	.343	.592	.544
Within Groups	134.059	231	.580		
Total	134.746	233			

จากผลการวิเคราะห์โดยใช้ one-way ANOVA พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = .592$, $df = 2, 231$, $Sig = .544$) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 นั่นคือ บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่ระดับการศึกษากับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมแตกต่างกันอย่างน้อย 1 กลุ่ม ที่มีค่าเฉลี่ยของตัวแปร คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์กับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมไม่แตกต่างจากกลุ่มอื่น

สมมติฐานข้อที่ 1.32

H_0 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.57 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ เปรียบเทียบตามระดับการศึกษากับสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.821	2	.411	1.049	.352
Within Groups	90.440	231	.392		
Total	91.262	233			

จากผลการวิเคราะห์โดยใช้ one-way ANOVA พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 1.049$, $df = 2, 231$, $Sig = .352$) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 นั่นคือ บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่ระดับการศึกษากับสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพแตกต่างกันอย่างน้อย 1 กลุ่ม ที่มีค่าเฉลี่ยของตัวแปร คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ กับสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ ไม่แตกต่างจากกลุ่มอื่น

สมมติฐานข้อที่ 1.33

H_0 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.58 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ เปรียบเทียบตามระดับการศึกษากับโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.528	2	.264	.830	.437
Within Groups	73.437	231	.318		
Total	73.965	233			

จากผลการวิเคราะห์โดยใช้ one-way ANOVA พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = .830$, $df = 2, 231$, $Sig = .437$) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 นั่นคือ บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่ระดับการศึกษากับโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลแตกต่างกันอย่างน้อย 1 กลุ่ม ที่มีค่าเฉลี่ยของตัวแปร คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์กับโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลไม่แตกต่างจากกลุ่มอื่น

สมมติฐานข้อที่ 1.34

H_0 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.59 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ เปรียบเทียบตามระดับการศึกษากับความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.314	2	.157	.542	.582
Within Groups	66.891	231	.290		
Total	67.205	233			

จากผลการวิเคราะห์โดยใช้ one-way ANOVA พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = .542$, $df = 2$, 231, $Sig = .582$) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 นั่นคือ บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่ระดับการศึกษากับความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานแตกต่างกันอย่างน้อย 1 กลุ่ม ที่มีค่าเฉลี่ยของตัวแปร คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ กับความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ไม่แตกต่างจากกลุ่มอื่น

สมมติฐานข้อที่ 1.35

H_0 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.60 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ เปรียบเทียบตามระดับการศึกษากับความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.559	2	.279	.665	.515
Within Groups	97.061	231	.420		
Total	97.620	233			

จากผลการวิเคราะห์โดยใช้ one-way ANOVA พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = .665$, $df = 2$, 231, $Sig = .515$) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 นั่นคือ บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่ระดับการศึกษาด้วยความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกันแตกต่างกันอย่างน้อย 1 กลุ่ม ที่มีค่าเฉลี่ยของตัวแปร คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ กับความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน ไม่แตกต่างจากกลุ่มอื่น

สมมติฐานข้อที่ 1.36

H_0 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.61 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ เปรียบเทียบตามระดับการศึกษากับสิทธิส่วนบุคคล

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1.478	2	.739	2.402	.093
Within Groups	71.047	231	.308		
Total	72.524	233			

จากผลการวิเคราะห์โดยใช้ one-way ANOVA พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 2.402$, $df = 2, 231$, $Sig = .093$) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 นั่นคือ บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่ระดับการศึกษากับสิทธิส่วนบุคคลแตกต่างกันอย่างน้อย 1 กลุ่ม ที่มีค่าเฉลี่ยของตัวแปร คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์กับสิทธิส่วนบุคคล ไม่แตกต่างจากกลุ่มอื่น

สมมติฐานข้อที่ 1.37

H_0 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.62 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ เปรียบเทียบตามระดับการศึกษากับจังหวัดโดยส่วนรวม

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.861	2	.431	2.956	.054
Within Groups	33.657	231	.14		
Total	34.518	233			

จากผลการวิเคราะห์โดยใช้ one-way ANOVA พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 2.956$, $df = 2, 231$, $Sig = .054$) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 นั่นคือ บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่ระดับการศึกษากับจังหวัดโดยส่วนรวมแตกต่างกันอย่างน้อย 1 กลุ่ม ที่มีค่าเฉลี่ยของตัวแปร คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ กับจังหวัดโดยส่วนรวม ไม่แตกต่างจากกลุ่มอื่น

สมมติฐานข้อที่ 1.38

H_0 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.63 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ เปรียบเทียบตามระดับการศึกษากับการคำนึงถึงความจำเป็นประโยชน์ต่อสังคม

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	2.134	2	1.067	.005	.995
Within Groups	48.258	231	.210		
Total	48.261	233			

จากผลการวิเคราะห์โดยใช้ one-way ANOVA พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = .005$, $df = 2$, 231, $Sig = .995$) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 นั่นคือ บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่ระดับการศึกษากับการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคมแตกต่างกันอย่างน้อย 1 กลุ่ม ที่มีค่าเฉลี่ยของตัวแปร คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์การศึกษากับการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ไม่แตกต่างจากกลุ่มอื่น

อายุราชการ

สมมติฐานข้อที่ 1.39

H_0 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีอายุราชการทำงานแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีอายุราชการการทำงานแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ในการวิเคราะห์สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ F-test ใช้วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) โดยมีระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) เพื่อพบว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ .05 ผลการวิเคราะห์ดังตาราง 4.64

ตารางที่ 4.64 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวโดยรวมของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ จำแนกตามอายุราชการ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	อายุราชการ	ss	df	MS	F	Sig.
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	Between Groups	.907	3	.302	.520	.669
	Within Groups	133.839	230	.582		
	Total	134.746	233			
ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	Between Groups	1.495	3	.498	1.277	.283
	Within Groups	89.767	230	.390		
	Total	91.262	233			
ด้านโอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	Between Groups	.634	3	.211	.663	.576
	Within Groups	73.331	230	.319		
	Total	73.965	233			

ตารางที่ 4.64 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	อายุราชการ	ss	df	MS	F	Sig.
ด้านความมั่นคงและ ความก้าวหน้าในงาน	Between Groups	.399	3	.133	.458	.712
	Within Groups	66.806	230	.290		
	Total	67.205	233			
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และการทำงานร่วมกัน	Between Groups	.128	3	4.276	.101	.959
	Within Groups	97.492	230	.424		
	Total	97.620	233			
ด้านสิทธิส่วนบุคคล	Between Groups	.216	3	7.216	.230	.876
	Within Groups	72.308	231	.314		
	Total	72.524	233			
ด้านจังหวะชีวิตโดยรวม	Between Groups	.191	3	6.360	.426	.734
	Within Groups	34.327	230	.149		
	Total	34.518	233			
ด้านการคำนึงถึงความเป็น ประโยชน์ต่อสังคม	Between Groups	.598	3	.199	.958	.413
	Within Groups	47.662	230	.208		
	Total	48.261	233			

จากตารางที่ 4.64 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวโดยรวมของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์จำแนกตามอายุราชการ เมื่อพิจารณารายด้านคือ ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ .669 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ซึ่งหมายความว่า อายุราชการที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมไม่แตกต่างกันด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ .283 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ซึ่งหมายความว่า อายุราชการที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพไม่แตกต่าง ด้านโอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ .576 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ซึ่งหมายความว่า อายุราชการที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับด้านโอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลไม่แตกต่างกัน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ .712 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ซึ่งหมายความว่า อายุราชการที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานไม่แตกต่างกัน

ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ .959 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ซึ่งหมายความว่า อายุราชการที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน ไม่แตกต่างกัน ด้านสิทธิส่วนบุคคล พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ .876 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ซึ่งหมายความว่า อายุราชการที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับด้านสิทธิส่วนบุคคลไม่แตกต่างกัน ด้านจังหวะชีวิตโดยรวม พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ .734 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ซึ่งหมายความว่า อายุราชการที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับด้านจังหวะชีวิตโดยรวมไม่แตกต่าง ด้านการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ .413 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ซึ่งหมายความว่า อายุราชการที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับด้านการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.65 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ เปรียบเทียบตามอายุราชการกับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.907	3	.302	.520	.669
Within Groups	133.839	230	.582		
Total	134.746	233			

จากผลการวิเคราะห์โดยใช้ one-way ANOVA พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = .520$, $df = 3, 230$, $Sig = .669$) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 นั่นคือ บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีอายุราชการกับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมแตกต่างกันอย่างน้อย 1 กลุ่ม ที่มีค่าเฉลี่ยของตัวแปร คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ กับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ไม่แตกต่างจากกลุ่มอื่น

สมมติฐานข้อที่ 1.40

H_0 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีอายุราชการแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีอายุราชการแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.66 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ เปรียบเทียบตามอายุราชการกับสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1.495	3	.498	1.277	.283
Within Groups	89.767	230	.390		
Total	91.262	233			

จากผลการวิเคราะห์โดยใช้ one-way ANOVA พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 1.277$, $df = 3, 230$, $Sig = .283$) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 นั่นคือ บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีอายุราชการกับสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพแตกต่างกันอย่างน้อย 1 กลุ่ม ที่มีค่าเฉลี่ยของตัวแปร คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์กับสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ ไม่แตกต่างจากกลุ่มอื่น

สมมติฐานข้อที่ 1.41

H_0 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีอายุราชการแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีอายุราชการแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.67 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ เปรียบเทียบตามอายุราชการกับโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.634	3	.211	.663	.576
Within Groups	73.331	230	.319		
Total	73.965	233			

จากผลการวิเคราะห์โดยใช้ one-way ANOVA พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = .663$, $df = 3, 230$, $Sig = .576$) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 นั่นคือ บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีอายุราชการกับโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลแตกต่างกันอย่างน้อย 1 กลุ่ม ที่มีค่าเฉลี่ยของตัวแปร คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ทำงานกับโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ไม่แตกต่างจากกลุ่มอื่น

สมมติฐานข้อที่ 1.42

H_0 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีอายุราชการแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีอายุราชการแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.68 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ เปรียบเทียบตามอายุราชการกับความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.399	3	.133	.458	.712
Within Groups	66.806	230	.290		
Total	67.205	233			

จากผลการวิเคราะห์โดยใช้ one-way ANOVA พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = .458$, $df = 3, 230$, $Sig = .712$) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 นั่นคือ บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีอายุราชการกับความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานแตกต่างกันอย่างน้อย 1 กลุ่ม ที่มีค่าเฉลี่ยของตัวแปร คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์กับความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ไม่แตกต่างจากกลุ่มอื่น

สมมติฐานข้อที่ 1.43

H_0 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีอายุราชการแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีอายุราชการแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.69 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ เปรียบเทียบตามอายุราชการกับความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.128	3	4.276	.101	.959
Within Groups	97.492	230	.424		
Total	97.620	233			

จากผลการวิเคราะห์โดยใช้ one-way ANOVA พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = .101$, $df = 3, 230$, $Sig = .959$) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 นั่นคือ บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีอายุราชการกับความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกันแตกต่างกันอย่างน้อย 1 กลุ่ม ที่มีค่าเฉลี่ยของตัวแปร คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน ไม่แตกต่างจากกลุ่มอื่น

สมมติฐานข้อที่ 1.44

H_0 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีอายุราชการแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีอายุราชการแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.70 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ เปรียบเทียบตามประสบการณ์การทำงานกับสิทธิส่วนบุคคล

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.216	3	7.216	.230	.876
Within Groups	72.308	230	.314		
Total	72.524	233			

จากผลการวิเคราะห์โดยใช้ one-way ANOVA พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = .230$, $df = 3, 230$, $Sig = .876$) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 นั่นคือ บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีอายุราชการกับสิทธิส่วนบุคคลแตกต่างกันอย่างน้อย 1 กลุ่ม ที่มีค่าเฉลี่ยของตัวแปร คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์กับสิทธิส่วนบุคคลไม่แตกต่างจากกลุ่มอื่น

สมมติฐานข้อที่ 1.45

H_0 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีอายุราชการแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีอายุราชการแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.71 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ เปรียบเทียบตามอายุราชการกับจังหวัดชีวิตโดยส่วนรวม

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.191	3	6.360	.426	.734
Within Groups	34.327	230	.149		
Total	34.518	233			

จากผลการวิเคราะห์โดยใช้ one-way ANOVA พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = .426$, $df = 3, 230$, $Sig = .734$) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 นั่นคือ บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีอายุราชการกับจังหวัดชีวิตโดยส่วนรวมแตกต่างกันอย่างน้อย 1 กลุ่ม ที่มีค่าเฉลี่ยของตัวแปร คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์กับจังหวัดชีวิตโดยส่วนรวมไม่แตกต่างจากกลุ่มอื่น

สมมติฐานข้อที่ 1.46

H_0 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีอายุราชการแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีอายุราชการแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.72 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ เปรียบเทียบตามอายุราชการกับการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.598	3	.199	.958	.413
Within Groups	47.662	230	.208		
Total	48.261	233			

จากผลการวิเคราะห์โดยใช้ one-way ANOVA พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = .958$, $df = 3$, 230 , $Sig = .413$) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 นั่นคือ บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีอายุราชการกับการดำรงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคมแตกต่างกันอย่างน้อย 1 กลุ่ม ที่มีค่าเฉลี่ยของตัวแปร คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ไม่แตกต่างจากกลุ่มอื่น

ด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน

สมมติฐานข้อที่ 1.47

H_0 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีตำแหน่งงานในปัจจุบันแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีตำแหน่งงานในปัจจุบันแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ในการวิเคราะห์สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ F-test ใช้วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) โดยมีระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) เพื่อพบว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ 0.05 ผลการวิเคราะห์ดังตาราง 4.73

ตารางที่ 4.73 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวโดยรวมของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ จำแนกตามตำแหน่งงานในปัจจุบัน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ตำแหน่งงานในปัจจุบัน	ss	df	MS	F	Sig.
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	Between Groups	.441	2	.221	.379	.685
	Within Groups	134.305	231	.581		
	Total	134.746	233			
ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	Between Groups	.170	2	8.487	.215	.807
	Within Groups	91.092	231	.394		
	Total	91.260	233			
ด้านโอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	Between Groups	1.086	2	.543	1.721	.181
	Within Groups	72.879	231	.315		
	Total	73.965	233			

ตารางที่ 4.73 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ตำแหน่งงานในปัจจุบัน	ss	df	MS	F	Sig.
ด้านความมั่นคงและ ความก้าวหน้าในงาน	Between Groups	.224	2	.112	.386	.680
	Within Groups	66.981	231	.290		
	Total	67.205	233			
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และการทำงานร่วมกัน	Between Groups	1.839	2	.920	2.218	.111
	Within Groups	95.781	231	.415		
	Total	97.620	233			
ด้านสิทธิส่วนบุคคล	Between Gr.oups	.410	2	.205	.657	.519
	Within Groups	72.114	231	.312		
	Total	72.524	233			
ด้านจังหวะชีวิตโดยรวม	Between Groups	3.338	2	1.669	.112	.894
	Within Groups	34.485	231	.149		
	Total	34.518	233			
ด้านการคำนึงถึงความเป็น ประโยชน์ต่อสังคม	Between Groups	.308	2	.154	.739	.479
	Within Groups	47.952	230	.208		
	Total	48.261	232			

จากตารางที่ 4.73 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว โดยรวมของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์จำแนกตามตำแหน่งงานในปัจจุบัน เมื่อพิจารณารายด้าน คือ ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ .685 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ซึ่งหมายความว่า ตำแหน่งงานในปัจจุบันที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมไม่แตกต่างกัน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ .807 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ซึ่งหมายความว่า ตำแหน่งงานในปัจจุบันที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพไม่แตกต่างกัน ด้านโอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ .181 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ซึ่งหมายความว่า ตำแหน่งงานในปัจจุบันที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับ ด้านโอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลไม่แตกต่างกัน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ .680 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐาน

หลัก (H_0) ซึ่งหมายความว่า ตำแหน่งงานในปัจจุบันที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานไม่แตกต่าง ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ .111 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ซึ่งหมายความว่า ตำแหน่งงานในปัจจุบันที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกันไม่แตกต่างกัน ด้านสิทธิส่วนบุคคล พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ .519 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ซึ่งหมายความว่า ตำแหน่งงานในปัจจุบันที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับด้านสิทธิส่วนบุคคล ไม่แตกต่างกัน ด้านจังหวะชีวิตโดยรวม พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ .894 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ซึ่งหมายความว่า ตำแหน่งงานในปัจจุบันที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับด้านความสัมพันธ์กับด้านจังหวะชีวิตโดยรวมไม่แตกต่างกัน ด้านการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ .479 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ซึ่งหมายความว่า ตำแหน่งงานในปัจจุบันที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับด้านการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.74 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ เปรียบเทียบตามตำแหน่งงานในปัจจุบันกับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.441	2	.221	.379	.685
Within Groups	134.305	231	.581		
Total	134.746	233			

จากผลการวิเคราะห์โดยใช้ one-way ANOVA พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = .379$, $df = 2, 231$, $Sig = .685$) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 นั่นคือ บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีตำแหน่งงานในปัจจุบันกับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม แตกต่างกันอย่างน้อย 1 กลุ่ม ที่มีค่าเฉลี่ยของตัวแปร คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์กับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมไม่แตกต่างจากกลุ่มอื่น

สมมติฐานข้อที่ 1.48

H_0 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีตำแหน่งงานในปัจจุบันแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีตำแหน่งงานในปัจจุบันแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.75 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ เปรียบเทียบตามตำแหน่งงานในปัจจุบันกับสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.170	2	8.487	.215	.807
Within Groups	91.092	231	.394		
Total	91.262	233			

จากผลการวิเคราะห์โดยใช้ one-way ANOVA พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = .215$, $df = 2, 231$, $Sig = .807$) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 นั่นคือ บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีตำแหน่งงานในปัจจุบันกับสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ แตกต่างกันอย่างน้อย 1 กลุ่ม ที่มีค่าเฉลี่ยของตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์กับสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพไม่แตกต่างจากกลุ่มอื่น

สมมติฐานข้อที่ 1.49

H_0 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีตำแหน่งงานในปัจจุบันแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีตำแหน่งงานในปัจจุบันแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.76 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ เปรียบเทียบตามตำแหน่งงานในปัจจุบันกับโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1.086	2	.543	1.721	.181
Within Groups	72.879	231	.315		
Total	73.965	233			

จากผลการวิเคราะห์โดยใช้ one-way ANOVA พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 1.721$, $df = 2, 231$, $Sig = .181$) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 นั่นคือ บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีตำแหน่งงานในปัจจุบันกับโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลแตกต่างกันอย่างน้อย 1 กลุ่ม ที่มีค่าเฉลี่ยของตัวแปร คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ กับโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ไม่แตกต่างจากกลุ่มอื่น

สมมติฐานข้อที่ 1.50

H_0 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีตำแหน่งงานในปัจจุบันแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีตำแหน่งงานในปัจจุบันแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.77 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ เปรียบเทียบตามตำแหน่งงานในปัจจุบันกับความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.224	2	.112	.386	.680
Within Groups	66.981	231	.290		
Total	67.205	233			

จากผลการวิเคราะห์โดยใช้ one-way ANOVA พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = .386$, $df = 2$, 231, $Sig = .680$) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 นั่นคือ บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีตำแหน่งงานในปัจจุบันกับความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานแตกต่างกันอย่างน้อย 1 กลุ่ม ที่มีค่าเฉลี่ยของตัวแปร คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์กับความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ไม่แตกต่างจากกลุ่มอื่น

สมมติฐานข้อที่ 1.51

H_0 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีตำแหน่งงานในปัจจุบันแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีตำแหน่งงานในปัจจุบันแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.78 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ เปรียบเทียบตามตำแหน่งงานในปัจจุบันกับความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1.839	2	.920	2.218	.111
Within Groups	95.781	231	.415		
Total	97.620	233			

จากผลการวิเคราะห์โดยใช้ one-way ANOVA พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 2.218$, $df = 2$, 231, $Sig = .111$) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 นั่นคือ บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีตำแหน่งงานในปัจจุบันกับความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน แตกต่างกันอย่างน้อย 1 กลุ่ม ที่มีค่าเฉลี่ยของตัวแปร คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์กับความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน ไม่แตกต่างจากกลุ่มอื่น

สมมติฐานข้อที่ 1.52

H_0 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีตำแหน่งงานในปัจจุบันแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีตำแหน่งงานในปัจจุบันแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.79 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ เปรียบเทียบตามตำแหน่งงานในปัจจุบันกับสิทธิส่วนบุคคล

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.410	2	.205	.657	.519
Within Groups	72.114	231	.312		
Total	72.524	233			

จากผลการวิเคราะห์โดยใช้ one-way ANOVA พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = .657$, $df = 2, 231$, $Sig = .519$) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 นั่นคือ บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีตำแหน่งงานในปัจจุบันกับสิทธิส่วนบุคคลแตกต่างกันอย่างน้อย 1 กลุ่ม ที่มีค่าเฉลี่ยของตัวแปร คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ไม่แตกต่างจากกลุ่มอื่น

สมมติฐานข้อที่ 1.53

H_0 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีตำแหน่งงานในปัจจุบันแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีตำแหน่งงานในปัจจุบันแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.80 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ เปรียบเทียบตามตำแหน่งงานในปัจจุบันกับจังหวัดชีวิตโดยส่วนรวม

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	3.338	2	1.669	.112	.894
Within Groups	34.485	231	.149		
Total	34.518	233			

จากผลการวิเคราะห์โดยใช้ one-way ANOVA พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = .112$, $df = 2, 231$, $Sig = .894$) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 นั่นคือ บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีตำแหน่งงานในปัจจุบันกับจังหวัดชีวิตโดยส่วนรวม แตกต่างกันอย่างน้อย 1 กลุ่ม ที่มีค่าเฉลี่ยของตัวแปร คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์งานกับจังหวัดชีวิตโดยส่วนรวมไม่แตกต่างจากกลุ่มอื่น

สมมติฐานข้อที่ 1.54

H_0 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีตำแหน่งงานในปัจจุบันแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีตำแหน่งงานในปัจจุบันแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.81 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ เปรียบเทียบตามตำแหน่งงานในปัจจุบันกับการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.308	2	.154	.739	.479
Within Groups	47.952	231	.208		
Total	48.261	233			

จากผลการวิเคราะห์โดยใช้ one-way ANOVA พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = .739$, $df = 2, 230$, $Sig = .479$) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 นั่นคือ บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีตำแหน่งงานในปัจจุบันกับการคำนึงถึงความ เป็นประโยชน์ต่อสังคม แตกต่างกันอย่างน้อย 1 กลุ่ม ที่มีค่าเฉลี่ยของตัวแปร คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์กับการคำนึงถึงความ เป็นประโยชน์ต่อสังคม ไม่แตกต่างจากกลุ่มอื่น

ด้านระดับ

สมมติฐานข้อที่ 1.55

H_0 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีระดับแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีระดับแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ในการวิเคราะห์สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ F-test ใช้วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) โดยมีระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) เพื่อพบว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ .05 ผลการวิเคราะห์ดังตาราง 4.82

ตารางที่ 4.82 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ จำแนกตามระดับ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับ	ss	df	MS	F	Sig.
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	Between Groups	8.812	3	2.937	5.365	.001*
	Within Groups	125.934	230	.548		
	Total	134.746	233			
ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	Between Groups	3.217	3	1.072	2.801	.041*
	Within Groups	88.045	230	.383		
	Total	91.262	233			
ด้านโอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	Between Groups	3.562	3	1.187	3.879	.010*
	Within Groups	70.403	230	.306		
	Total	73.965	233			

ตารางที่ 4.82 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับ	ss	df	MS	F	Sig.
ด้านความมั่นคงและ ความก้าวหน้าในงาน	Between Groups	1.131	3	.377	1.312	.271
	Within Groups	66.074	230	.287		
	Total	67.205	233			
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคล อื่นและการทำงานร่วมกัน	Between Groups	1.439	3	.480	1.147	.331
	Within Groups	96.181	230	.418		
	Total	97.620	233			
ด้านสิทธิส่วนบุคคล	Between Gr.oups	.148	3	4.919	.156	.926
	Within Groups	72.377	230	.315		
	Total	72.524	233			
ด้านจังหวะชีวิตโดยรวม	Between Groups	.220	3	7.333	.492	.688
	Within Groups	34.298	230	.149		
	Total	34.518	233			
ด้านการคำนึงถึงความเป็น ประโยชน์ต่อสังคม	Between Groups	4.732	3	1.577	8.298	.000*
	Within Groups	43.529	229	.190		
	Total	48.261	232			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.82 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวโดยรวมของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์จำแนกตามระดับ เมื่อพิจารณารายด้าน คือ ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ซึ่งหมายความว่า ระดับแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมแตกต่างกัน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ .041 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ซึ่งหมายความว่า ระดับแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพแตกต่างกัน ด้านโอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ .010 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ซึ่งหมายความว่า ระดับแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับด้านโอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลแตกต่างกัน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ .271 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ซึ่งหมายความว่า ระดับแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับ

ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานไม่แตกต่าง ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ .331 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ซึ่งหมายความว่า ระดับแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และการทำงานร่วมกันไม่แตกต่างกัน ด้านสิทธิส่วนบุคคล พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ .926 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ซึ่งหมายความว่า ระดับแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับด้านสิทธิส่วนบุคคลไม่แตกต่างกัน ด้านจังหวะชีวิตโดยรวม พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ .688 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ซึ่งหมายความว่า ระดับแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับด้านจังหวะชีวิตโดยรวมไม่แตกต่างกัน ด้านการคำนึงถึงความ เป็นประโยชน์ต่อสังคม พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ซึ่งหมายความว่า ระดับแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับด้านการคำนึงถึงความ เป็นประโยชน์ต่อสังคมแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.83 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตในการทำงานของ บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ เปรียบเทียบตามระดับกับค่าตอบแทนที่ เพียงพอและยุติธรรม

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	8.812	3	2.937	5.365	.001*
Within Groups	125.934	230	.548		
Total	134.746	233			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการวิเคราะห์โดยใช้ one-way ANOVA พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 ($F = 5.365$, $df = 3, 230$, $Sig = .001$) ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับ สมมติฐาน H_1 นั่นคือ บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีระดับกับค่าตอบแทนที่เพียงพอและ ยุติธรรม แตกต่างกันอย่างน้อย 1 กลุ่ม ที่มีค่าเฉลี่ยของตัวแปร คุณภาพชีวิตในการทำงานของ บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์กับค่าตอบแทนที่ เพียงพอและยุติธรรมแตกต่างจากกลุ่มอื่น

สมมติฐานข้อที่ 1.56

H_0 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีระดับแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีระดับแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.84 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ เปรียบเทียบตามระดับกับสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	3.217	3	1.072	2.801	.041*
Within Groups	88.045	230	.383		
Total	91.262	233			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการวิเคราะห์โดยใช้ one-way ANOVA พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 2.801$, $df = 3, 230$, $Sig = .041$) ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 นั่นคือ บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีระดับกับสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพแตกต่างกันอย่างน้อย 1 กลุ่ม ที่มีค่าเฉลี่ยของตัวแปร คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์กับสภาพการทำงานที่ ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพแตกต่างจากกลุ่มอื่น

สมมติฐานข้อที่ 1.57

H_0 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีระดับแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีระดับแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.85 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ เปรียบเทียบตามระดับกับโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	3.562	3	1.187	3.879	.010*
Within Groups	70.403	230	.306		
Total	73.965	233			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการวิเคราะห์โดยใช้ one-way ANOVA พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 3.879$, $df = 3, 230$, $Sig = .010$) ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 นั่นคือ บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีระดับกับโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ที่แตกต่างกันอย่างน้อย 1 กลุ่ม ที่มีค่าเฉลี่ยของตัวแปร คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์กับโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล แตกต่างจากกลุ่มอื่น

สมมติฐานข้อที่ 1.58

H_0 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีระดับแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีระดับแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.86 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ เปรียบเทียบตามระดับกับความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1.131	3	.377	1.312	.271
Within Groups	66.074	230	.287		
Total	67.205	233			

จากผลการวิเคราะห์โดยใช้ one-way ANOVA พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 1.312$, $df = 3, 230$, $Sig = .271$) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 นั่นคือ บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีระดับกับความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานแตกต่างกันอย่างน้อย 1 กลุ่ม ที่มีค่าเฉลี่ยของตัวแปร คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์กับความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ไม่แตกต่างจากกลุ่มอื่น

สมมติฐานข้อที่ 1.59

H_0 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีระดับแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีระดับแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.87 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ เปรียบเทียบตามระดับกับความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1.439	3	.480	1.147	.331
Within Groups	96.181	230	.418		
Total	97.620	233			

จากผลการวิเคราะห์โดยใช้ one-way ANOVA พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 1.147$, $df = 3, 230$, $Sig = .331$) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 นั่นคือ บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีระดับกับความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกันแตกต่างกันอย่างน้อย 1 กลุ่ม ที่มีค่าเฉลี่ยของตัวแปร คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์กับความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกันไม่แตกต่างจากกลุ่มอื่น

สมมติฐานข้อที่ 1.60

H_0 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีระดับแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีระดับแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.88 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ เปรียบเทียบตามระดับกับสิทธิส่วนบุคคล

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.148	3	4.919	.156	.926
Within Groups	72.377	230	.315		
Total	72.524	233			

จากผลการวิเคราะห์โดยใช้ one-way ANOVA พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = .156$, $df = 3, 230$, $Sig = .926$) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 นั่นคือ บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีระดับกับสิทธิส่วนบุคคล แตกต่างกันอย่างน้อย 1 กลุ่ม ที่มีค่าเฉลี่ยของตัวแปร คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์กับสิทธิส่วนบุคคลไม่แตกต่างจากกลุ่มอื่น

สมมติฐานข้อที่ 1.61

H_0 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีระดับแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีระดับแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.89 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ เปรียบเทียบตามระดับกับจังหวัดโดยส่วนรวม

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.611	3	.204	.492	.688
Within Groups	95.273	230	.414		
Total	95.884	233			

จากผลการวิเคราะห์โดยใช้ one-way ANOVA พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = .492$, $df = 3, 230$, $Sig = .688$) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 นั่นคือ บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีระดับกับจังหวัดโดยส่วนรวมแตกต่างกันอย่างน้อย 1 กลุ่ม ที่มีค่าเฉลี่ยของตัวแปร คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์กับจังหวัดโดยส่วนรวมไม่แตกต่างจากกลุ่มอื่น

สมมติฐานข้อที่ 1.62

H_0 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีระดับแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีระดับแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.90 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ เปรียบเทียบตามระดับกับค่านิ่งถึงความพึงพอใจต่อสังคม

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	4.732	3	1.577	8.298	.000*
Within Groups	43.529	230	.190		
Total	48.261	233			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการวิเคราะห์โดยใช้ one-way ANOVA พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 8.298$, $df = 3, 230$, $Sig = .000$) ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 นั่นคือ บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีระดับกับการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคมแตกต่างกันอย่างน้อย 1 กลุ่ม ที่มีค่าเฉลี่ยของตัวแปร คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์กับคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม แตกต่างจากกลุ่มอื่น

ด้านรายได้ต่อเดือน

สมมติฐานข้อที่ 1.63

H_0 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ในการวิเคราะห์สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ F-test ใช้วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) โดยมีระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) เพื่อพบว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ผลการวิเคราะห์ดังตาราง 4.91

ตารางที่ 4.91 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวโดยรวมของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	รายได้ต่อเดือน	ss	df	MS	F	Sig.
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	Between Groups	5.552	4	1.388	2.460	.046*
	Within Groups	129.194	229	.564		
	Total	134.746	233			
ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	Between Groups	1.004	4	.251	.637	.637
	Within Groups	90.257	229	.394		
	Total	91.262	233			
ด้านโอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	Between Groups	1.397	4	.349	1.102	.356
	Within Groups	72.567	229	.317		
	Total	73.965	233			

ตารางที่ 4.91 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	รายได้ต่อเดือน	ss	df	MS	F	Sig.
ด้านความมั่นคงและ ความก้าวหน้าในงาน	Between Groups	1.538	4	.385	1.341	.255
	Within Groups	65.666	229	.287		
	Total	67.205	233			
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคล อื่นและการทำงานร่วมกัน	Between Groups	1.533	4	.383	.913	.457
	Within Groups	96.087	229	.420		
	Total	97.620	233			
ด้านสิทธิส่วนบุคคล	Between Groups	.829	4	.207	.662	.619
	Within Groups	71.695	229	.313		
	Total	72.524	233			
ด้านจังหวะชีวิตโดยรวม	Between Groups	.222	4	5.541	.370	.830
	Within Groups	34.297	229	.150		
	Total	34.518	233			
ด้านการคำนึงถึงความเป็น ประโยชน์ต่อสังคม	Between Groups	1.663	4	.416	2.035	.090
	Within Groups	46.597	229	.204		
	Total	48.261	233			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.91 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวโดยรวมของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์จำแนกตามรายได้ต่อเดือน เมื่อพิจารณารายด้าน คือ ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ .046 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ซึ่งหมายความว่า รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมแตกต่างกัน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ .637 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ซึ่งหมายความว่า รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพไม่แตกต่างกัน ด้านโอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ .356 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ซึ่งหมายความว่า รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับด้านโอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลไม่แตกต่าง ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ .255 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ซึ่งหมายความว่า

รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานไม่แตกต่างกัน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ .457 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ซึ่งหมายความว่า รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกันไม่แตกต่างกัน ด้านสิทธิส่วนบุคคล พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ .619 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ซึ่งหมายความว่า รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับด้านสิทธิส่วนบุคคลไม่แตกต่าง ด้านจังหวะชีวิตโดยรวม พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ .830 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ซึ่งหมายความว่า รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับด้านจังหวะชีวิตโดยรวมไม่แตกต่างกัน ด้านการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ .090 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ซึ่งหมายความว่า รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับด้านการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.92 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ เปรียบเทียบรายได้ต่อเดือนกับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	5.552	4	1.388	2.460	.046*
Within Groups	129.194	229	.564		
Total	134.746	233			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการวิเคราะห์โดยใช้ one-way ANOVA พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 2.460$, $df = 4, 229$, $Sig = .046$) ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 นั่นคือ บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีรายได้ต่อเดือนกับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม แตกต่างกันอย่างน้อย 1 กลุ่ม ที่มีค่าเฉลี่ยของตัวแปร คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์รายได้ต่อเดือนกับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม แตกต่างจากกลุ่มอื่น

สมมติฐานข้อที่ 1.64

H_0 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีรายได้อ่อนแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีรายได้อ่อนแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.93 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ เปรียบเทียบรายได้อ่อนกับสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1.004	4	.251	.637	.637
Within Groups	90.257	229	.394		
Total	91.262	233			

จากผลการวิเคราะห์โดยใช้ one-way ANOVA พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = .637$, $df = 4, 229$, $Sig = .637$) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 นั่นคือ บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีรายได้อ่อนกับสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ แตกต่างกันอย่างน้อย 1 กลุ่ม ที่มีค่าเฉลี่ยของตัวแปร คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์รายได้อ่อนกับสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ ไม่แตกต่างจากกลุ่มอื่น

สมมติฐานข้อที่ 1.65

H_0 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีรายได้อ่อนแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีรายได้อ่อนแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.94 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ เปรียบเทียบรายได้ต่อเดือนกับโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1.397	4	.349	1.102	.356
Within Groups	72.567	229	.317		
Total	73.965	233			

จากผลการวิเคราะห์โดยใช้ one-way ANOVA พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 1.102$, $df = 4, 229$, $Sig = .356$) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 นั่นคือ บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีรายได้ต่อเดือนกับโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล แตกต่างกันอย่างน้อย 1 กลุ่ม ที่มีค่าเฉลี่ยของตัวแปร คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์กับโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลไม่แตกต่างจากกลุ่มอื่น

สมมติฐานข้อที่ 1.66

H_0 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.95 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ เปรียบเทียบรายได้ต่อเดือนกับความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1.538	4	.385	1.341	.255
Within Groups	65.666	229	.287		
Total	67.205	233			

จากผลการวิเคราะห์โดยใช้ one-way ANOVA พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 1.341$, $df = 4$, 229 , $Sig = .255$) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 นั่นคือ บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีรายได้ต่อเดือนกับความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานแตกต่างกันอย่างน้อย 1 กลุ่ม ที่มีค่าเฉลี่ยของตัวแปร คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์กับความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ไม่แตกต่างจากกลุ่มอื่น

สมมติฐานข้อที่ 1.67

H_0 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.96 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ เปรียบเทียบรายได้ต่อเดือนกับความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1.533	4	.383	.913	.457
Within Groups	96.087	229	.420		
Total	97.620	233			

จากผลการวิเคราะห์โดยใช้ one-way ANOVA พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = .913$, $df = 4$, 229 , $Sig = .457$) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 นั่นคือ บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีรายได้ต่อเดือนเดือนกับความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน แตกต่างกันอย่างน้อย 1 กลุ่ม ที่มีค่าเฉลี่ยของตัวแปร คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์กับความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน ไม่แตกต่างจากกลุ่มอื่น

สมมติฐานข้อที่ 1.68

H_0 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.97 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ เปรียบเทียบรายได้ต่อเดือนกับสิทธิส่วนบุคคล

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.829	4	.207	.662	.619
Within Groups	71.695	229	.313		
Total	72.524	233			

จากผลการวิเคราะห์โดยใช้ one-way ANOVA พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = .662$, $df = 4, 229$, $Sig = .619$) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 นั่นคือ บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีรายได้ต่อเดือนกับสิทธิส่วนบุคคลแตกต่างกันอย่างน้อย 1 กลุ่ม ที่มีค่าเฉลี่ยของตัวแปร คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์กับสิทธิส่วนบุคคล ไม่แตกต่างจากกลุ่มอื่น

สมมติฐานข้อที่ 1.69

H_0 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.98 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ เปรียบเทียบรายได้ต่อเดือนกับจังหวัดโดยส่วนรวม

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.222	4	5.541	.370	.830
Within Groups	34.297	229	.154		
Total	34.518	233			

จากผลการวิเคราะห์โดยใช้ one-way ANOVA พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = .370$, $df = 4, 229$, $Sig = .830$) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 นั่นคือ บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีรายได้ต่อเดือนกับจังหวัดโดยส่วนรวม แตกต่างกันอย่างน้อย 1 กลุ่ม ที่มีค่าเฉลี่ยของตัวแปร คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์กับจังหวัดโดยส่วนรวม ไม่แตกต่างจากกลุ่มอื่น

สมมติฐานข้อที่ 1.70

H_0 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.99 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ เปรียบเทียบรายได้ต่อเดือนกับการคำนึงถึงความ เป็นประโยชน์ต่อสังคม

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1.663	4	.416	2.035	.090
Within Groups	46.597	229	.204		
Total	48.261	233			

จากผลการวิเคราะห์โดยใช้ one-way ANOVA พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 2.035$, $df = 4, 229$, $Sig = .090$) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 นั่นคือ บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีรายได้ต่อเดือนกับการคำนึงถึงความ เป็นประโยชน์ต่อสังคม แตกต่างกันอย่างน้อย 1 กลุ่ม ที่มีค่าเฉลี่ยของตัวแปร คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์กับการคำนึงถึงความ เป็นประโยชน์ต่อสังคม ไม่แตกต่างจากกลุ่มอื่น

ด้านการรับรู้

สมมติฐานข้อที่ 1.71

H_0 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีการรับรู้แตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีการรับรู้แตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ในการวิเคราะห์สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ F-test ใช้วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) โดยมีระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) เพื่อพบว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ .05 ผลการวิเคราะห์ดังตาราง 4.100

ตารางที่ 4.100 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวโดยรวมของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ จำแนกตามด้านการรับรู้

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ตำแหน่งงานในปัจจุบัน	ss	df	MS	F	Sig.
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	Between Groups	10.766	13	.828	1.470	.130
	Within Groups	123.980	220	.564		
	Total	134.746	233			
ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	Between Groups	13.314	13	1.024	2.891	.001*
	Within Groups	77.947	220	.354		
	Total	91.262	233			
ด้านโอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	Between Groups	9.403	13	.723	2.465	.004*
	Within Groups	64.562	220	.293		
	Total	73.965	233			

ตารางที่ 4.100 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ตำแหน่งงานในปัจจุบัน	ss	df	MS	F	Sig.
ด้านความมั่นคงและ ความก้าวหน้าในงาน	Between Groups	13.989	13	1.076	4.449	.000*
	Within Groups	53.216	220	.242		
	Total	67.205	233			
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคล อื่นและการทำงานร่วมกัน	Between Groups	12.383	13	.953	2.459	.004*
	Within Groups	85.237	220	.387		
	Total	97.620	233			
ด้านสิทธิส่วนบุคคล	Between Gr.oups	16.257	13	1.251	4.889	.000*
	Within Groups	56.268	220	.256		
	Total	72.524	233			
ด้านจังหวะชีวิตโดยรวม	Between Groups	5.647	13	.434	3.310	.000*
	Within Groups	28.872	220	.131		
	Total	34.518	233			
ด้านการคำนึงถึงความเป็น ประโยชน์ต่อสังคม	Between Groups	5.940	13	.457	2.365	.006*
	Within Groups	42.320	220	.193		
	Total	48.261	233			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.100 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแปรปรวนทางเดียวโดยรวมของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์จำแนกตามการรับรู้ เมื่อพิจารณาทางด้าน คือ ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ .130 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ซึ่งหมายความว่า การรับรู้ที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมไม่แตกต่างกัน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ซึ่งหมายความว่า การรับรู้ที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพแตกต่างกัน ด้านโอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ .004 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ซึ่งหมายความว่า การรับรู้ที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับด้านโอกาสการพัฒนา

สมรรถภาพของบุคคลแตกต่างกัน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ซึ่งหมายความว่า การรับรู้ที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานแตกต่างกัน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ .004 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ซึ่งหมายความว่า การรับรู้ที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกันแตกต่างกัน ด้านสิทธิส่วนบุคคล พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ซึ่งหมายความว่า การรับรู้ที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับด้านสิทธิส่วนบุคคลแตกต่างกัน ด้านจังหวะชีวิตโดยรวม พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ซึ่งหมายความว่า การรับรู้ที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับด้านจังหวะชีวิตโดยรวมแตกต่างกัน ด้านการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ .006 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ซึ่งหมายความว่า การรับรู้ที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับด้านการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคมแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.101 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ เปรียบเทียบการรับรู้กับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	10.7766	13	.828	1.470	.130
Within Groups	123.980	220	.564		
Total	134.746	233			

จากผลการวิเคราะห์โดยใช้ one-way ANOVA พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 1.470$, $df = 13, 220$, $Sig = .130$) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 นั่นคือ บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีการรับรู้กับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม แตกต่างกันอย่างน้อย 1 กลุ่ม ที่มีค่าเฉลี่ยของตัวแปร คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ไม่แตกต่างจากกลุ่มอื่น

สมมติฐานข้อที่ 1.72

H_0 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีการรับรู้แตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีการรับรู้แตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.102 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ เปรียบเทียบการรับรู้กับสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและการส่งเสริมสุขภาพ

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	13.314	13	1.024	2.891	.001*
Within Groups	77.947	220	.354		
Total	91.262	233			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการวิเคราะห์โดยใช้ one-way ANOVA พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 2.891$, $df = 13, 220$, $Sig = .001$) ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 นั่นคือ บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีการรับรู้กับสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและการส่งเสริมสุขภาพ แตกต่างกันอย่างน้อย 1 กลุ่ม ที่มีค่าเฉลี่ยของตัวแปร คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ แตกต่างจากกลุ่มอื่น

สมมติฐานข้อที่ 1.73

H_0 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีการรับรู้แตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีการรับรู้แตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.103 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ เปรียบเทียบการรับรู้โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	9.403	13	.723	2.465	.004*
Within Groups	64.562	220	.293		
Total	73.965	233			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการวิเคราะห์โดยใช้ one-way ANOVA พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 2.465$, $df = 13, 220$, $Sig = .004$) ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 นั่นคือ บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีการรับรู้กับโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล แตกต่างกันอย่างน้อย 1 กลุ่ม ที่มีค่าเฉลี่ยของตัวแปร คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ แตกต่างจากกลุ่มอื่น

สมมติฐานข้อที่ 1.74

H_0 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีการรับรู้แตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีการรับรู้แตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.104 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ เปรียบเทียบการรับรู้กับความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	13.989	13	1.076	4.449	.000*
Within Groups	53.216	220	.242		
Total	67.205	233			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการวิเคราะห์โดยใช้ one-way ANOVA พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 4.449$, $df = 13, 220$, $Sig = .000$) ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และสมมติฐาน H_1 นั่นคือ บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีการรับรู้กับความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน แตกต่างกันอย่างน้อย 1 กลุ่ม ที่มีค่าเฉลี่ยของตัวแปร คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์กับการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม แตกต่างจากกลุ่มอื่น

สมมติฐานข้อที่ 1.75

H_0 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีการรับรู้แตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีการรับรู้แตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.105 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ เปรียบเทียบการรับรู้กับความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	12.383	13	.953	2.459	.004*
Within Groups	85.237	220	.387		
Total	97.620	233			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการวิเคราะห์โดยใช้ one-way ANOVA พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 2.459$, $df = 13, 220$, $Sig = .004$) ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 นั่นคือ บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีการรับรู้กับความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน แตกต่างกันอย่างน้อย 1 กลุ่ม ที่มีค่าเฉลี่ยของตัวแปร คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์กับการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคมแตกต่างจากกลุ่มอื่น

สมมติฐานข้อที่ 1.76

H_0 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีการรับรู้แตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีการรับรู้แตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.106 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ เปรียบเทียบการรับรู้กับสิทธิส่วนบุคคล

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	16.257	13	1.251	4.889	.000*
Within Groups	56.268	220	.256		
Total	72.524	233			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการวิเคราะห์โดยใช้ one-way ANOVA พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 4.889$, $df = 13, 220$, $Sig = .000$) ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 นั่นคือ บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีการรับรู้กับสิทธิส่วนบุคคล แตกต่างกันอย่างน้อย 1 กลุ่ม ที่มีค่าเฉลี่ยของตัวแปร คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์กับการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคมแตกต่างจากกลุ่มอื่น

สมมติฐานข้อที่ 1.77

H_0 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีการรับรู้แตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีการรับรู้แตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.107 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ เปรียบเทียบการรับรู้กับจังหวะชีวิตโดยรวม

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	5.647	13	.434	3.310	.000*
Within Groups	28.872	220	.131		
Total	34.518	233			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการวิเคราะห์โดยใช้ one-way ANOVA พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 3.310$, $df = 13, 220$, $Sig = .000$) ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 นั่นคือ บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีการรับรู้กับจังหวะชีวิตโดยรวมแตกต่างกันอย่างน้อย 1 กลุ่ม ที่มีค่าเฉลี่ยของตัวแปร คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ แตกต่างจากกลุ่มอื่น

สมมติฐานข้อที่ 1.78

H_0 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีการรับรู้แตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีการรับรู้แตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.108 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ เปรียบเทียบการรับรู้กับการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	5.940	13	.457	2.365	.006*
Within Groups	42.320	220	.193		
Total	48.261	233			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการวิเคราะห์โดยใช้ one-way ANOVA พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 2.365$, $df = 13, 220$, $Sig = .006$) ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 นั่นคือ บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีการรับรู้กับการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคมแตกต่างกันอย่างน้อย 1 กลุ่ม ที่มีค่าเฉลี่ยของตัวแปร คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์แตกต่างจากกลุ่มอื่น

ด้านค่านิยม

สมมติฐานข้อที่ 1.79

H_0 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีค่านิยมแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีค่านิยมแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ในการวิเคราะห์สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ F-test ใช้วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) โดยมีระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) เพื่อพบว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ .05 ผลการวิเคราะห์ดังตาราง 4.109

ตารางที่ 4.109 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ จำแนกตามด้านค่านิยม

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ค่านิยม	ss	df	MS	F	Sig.
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	Between Groups	32.542	20	1.627	3.413	.000*
	Within Groups	101.058	213	.477		
	Total	133.600	233			
ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	Between Groups	38.863	20	1.943	7.871	.000*
	Within Groups	52.338	213	.247		
	Total	91.201	233			
ด้านโอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	Between Groups	32.648	20	1.632	8.396	.000*
	Within Groups	41.217	213	.194		
	Total	73.865	233			

ตารางที่ 4.109 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ค่านิยม	ss	df	MS	F	Sig.
ด้านความมั่นคงและ ความก้าวหน้าในงาน	Between Groups	19.356	20	.968	4.315	.000*
	Within Groups	47.546	213	.224		
	Total	66.902	233			
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคล อื่นและการทำงานร่วมกัน	Between Groups	26.826	20	1.341	4.040	.000*
	Within Groups	70.391	213	.332		
	Total	97.217	233			
ด้านสิทธิส่วนบุคคล	Between Gr.oups	11.689	20	.584	2.037	.007*
	Within Groups	60.835	213	.287		
	Total	72.524	233			
ด้านจังหวะชีวิตโดยรวม	Between Groups	7.921	20	.396	3.169	.000*
	Within Groups	26.497	213	.125		
	Total	34.418	233			
ด้านการคำนึงถึงความเป็น ประโยชน์ต่อสังคม	Between Groups	14.086	20	.704	4.358	.000*
	Within Groups	34.098	213	.162		
	Total	48.185	233			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.109 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวโดยรวมของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์จำแนกตามค่านิยม เมื่อพิจารณารายด้าน คือ ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ซึ่งหมายความว่า ค่านิยมที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมแตกต่างกัน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ซึ่งหมายความว่า ค่านิยมที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพแตกต่างกัน ด้านโอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ซึ่งหมายความว่า ค่านิยมที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับด้านโอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลแตกต่างกัน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ซึ่งหมายความว่า ค่านิยมที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตใน

การทำงานกับด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานแตกต่างกัน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ซึ่งหมายความว่า ค่านิยมที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกันแตกต่างกัน ด้านสิทธิส่วนบุคคล พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ .007 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ซึ่งหมายความว่า ค่านิยมที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับด้านสิทธิส่วนบุคคลแตกต่าง ด้านจังหวะชีวิตโดยรวม พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ซึ่งหมายความว่า ค่านิยมที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับด้านจังหวะชีวิตโดยรวมแตกต่างกัน ด้านการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ซึ่งหมายความว่า ค่านิยมที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับด้านการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคมแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.110 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ เปรียบเทียบค่านิยมกับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	32.542	20	1.627	3.413	.000*
Within Groups	101.058	213	.477		
Total	133.600	233			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการวิเคราะห์โดยใช้ one-way ANOVA พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 3.413$, $df = 20, 213$, $Sig = .000$) ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 นั่นคือ บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีค่านิยมกับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม แตกต่างกันอย่างน้อย 1 กลุ่ม ที่มีค่าเฉลี่ยของตัวแปร คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์แตกต่างจากกลุ่มอื่น

สมมติฐานข้อที่ 1.80

H_0 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีค่านิยมแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีค่านิยมแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.111 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ เปรียบเทียบค่านิยมกับสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	38.863	20	1.943	7.871	.000*
Within Groups	52.338	213	.247		
Total	91.201	233			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการวิเคราะห์โดยใช้ one-way ANOVA พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 7.871$, $df = 20, 213$, $Sig = .000$) ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 นั่นคือ บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีค่านิยมกับสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ แตกต่างกันอย่างน้อย 1 กลุ่ม ที่มีค่าเฉลี่ยของตัวแปร คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์กับการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคมแตกต่างจากกลุ่มอื่น

สมมติฐานข้อที่ 1.81

H_0 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีค่านิยมแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีค่านิยมแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.112 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ เปรียบเทียบค่านิยมกับโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	32.648	20	1.632	8.396	.000*
Within Groups	41.217	213	.194		
Total	73.865	233			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการวิเคราะห์โดยใช้ one-way ANOVA พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 8.396$, $df = 20, 213$, $Sig = .000$) ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 นั่นคือ บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีค่านิยมกับโอกาสพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล แตกต่างกันอย่างน้อย 1 กลุ่ม ที่มีค่าเฉลี่ยของตัวแปร คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์กับการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม แตกต่างจากกลุ่มอื่น

สมมติฐานข้อที่ 1.82

H_0 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีค่านิยมแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีค่านิยมแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.113 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ เปรียบเทียบค่านิยมกับความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	19.356	20	.968	4.315	.000*
Within Groups	47.546	213	.224		
Total	66.902	233			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการวิเคราะห์โดยใช้ one-way ANOVA พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 4.315$, $df = 20, 213$, $Sig = .000$) ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 นั่นคือ บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีค่านิยมกับความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน แตกต่างกันอย่างน้อย 1 กลุ่ม ที่มีค่าเฉลี่ยของตัวแปร คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์แตกต่างจากกลุ่มอื่น

สมมติฐานข้อที่ 1.83

H_0 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีค่านิยมแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีค่านิยมแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.114 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ เปรียบเทียบค่านิยมกับความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	26.826	20	1.341	4.040	.000*
Within Groups	70.391	213	.332		
Total	97.217	233			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการวิเคราะห์โดยใช้ one-way ANOVA พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 4.040$, $df = 20, 213$, $Sig = .000$) ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 นั่นคือ บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีค่านิยมกับความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน แตกต่างกันอย่างน้อย 1 กลุ่ม ที่มีค่าเฉลี่ยของตัวแปร คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์แตกต่างจากกลุ่มอื่น

สมมติฐานข้อที่ 1.84

H_0 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีค่านิยมแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีค่านิยมแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.115 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ เปรียบเทียบค่านิยมกับสิทธิส่วนบุคคล

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	11.689	20	.584	2.037	.007*
Within Groups	60.835	213	.287		
Total	72.524	233			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการวิเคราะห์โดยใช้ one-way ANOVA พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 2.037$, $df = 4, 213$, $Sig = .007$) ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 นั่นคือ บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีค่านิยมกับสิทธิส่วนบุคคล แตกต่างกันอย่างน้อย 1 กลุ่ม ที่มีค่าเฉลี่ยของตัวแปร คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์กับการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคมแตกต่างจากกลุ่มอื่น

สมมติฐานข้อที่ 1.85

H_0 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีค่านิยมแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีค่านิยมแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.116 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ เปรียบเทียบค่านิยมกับจังหวะชีวิตโดยรวม

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	7.921	20	.396	3.169	.000*
Within Groups	26.497	213	.125		
Total	34.418	233			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการวิเคราะห์โดยใช้ one-way ANOVA พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 3.169$, $df = 20, 213$, $Sig = .000$) ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 นั่นคือ บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีค่านิยมกับจังหวะชีวิตโดยรวม แตกต่างกันอย่างน้อย 1 กลุ่ม ที่มีค่าเฉลี่ยของตัวแปร คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์กับแตกต่างจากกลุ่มอื่น

สมมติฐานข้อที่ 1.86

H_0 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีค่านิยมแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีค่านิยมแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.117 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ เปรียบเทียบค่านิยมกับการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	14.086	20	.704	4.358	.000*
Within Groups	34.098	213	.162		
Total	48.185	233			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการวิเคราะห์โดยใช้ one-way ANOVA พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 4.358$, $df = 4, 213$, $Sig = .000$) ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 นั่นคือ บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีค่านิยมกับการคำนึงถึงประโยชน์ต่อสังคม แตกต่างกันอย่างน้อย 1 กลุ่ม ที่มีค่าเฉลี่ยของตัวแปร คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์แตกต่างจากกลุ่มอื่น

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยด้านบริหาร ทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ แตกต่างกัน

ด้านการบริหารจัดการ

สมมติฐานข้อที่ 2.1

H_0 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีการบริหารจัดการแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีการบริหารจัดการแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ในการวิเคราะห์สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ F-test ใช้วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) โดยมีระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) เพื่อพบว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ .05 ผลการวิเคราะห์ดังตาราง 4.118

ตารางที่ 4.118 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวโดยรวมของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ จำแนกตามด้านการบริหารจัดการ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	การบริหารจัดการ	ss	df	MS	F	Sig.
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	Between Groups	32.542	20	1.627	3.413	.000*
	Within Groups	101.058	213	.477		
	Total	133.600	233			
ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	Between Groups	38.863	20	1.943	7.871	.000*
	Within Groups	52.338	213	.247		
	Total	91.201	233			
ด้านโอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	Between Groups	32.648	20	1.632	8.396	.000*
	Within Groups	41.217	213	.194		
	Total	73.865	233			

ตารางที่ 4.118 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	การบริหารจัดการ	ss	df	MS	F	Sig.
ด้านความมั่นคงและ ความก้าวหน้าในงาน	Between Groups	19.356	20	.968	4.315	.000*
	Within Groups	47.546	213	.224		
	Total	66.902	233			
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคล อื่นและการทำงานร่วมกัน	Between Groups	26.826	20	1.341	4.040	.000*
	Within Groups	70.391	212	.332		
	Total	97.217	232			
ด้านสิทธิส่วนบุคคล	Between Groups	11.689	20	.584	2.037	.007*
	Within Groups	60.835	213	.287		
	Total	72.524	233			
ด้านจังหวะชีวิตโดยรวม	Between Groups	7.921	20	.396	3.169	.000*
	Within Groups	26.497	213	.125		
	Total	34.418	233			
ด้านการคำนึงถึงความเป็น ประโยชน์ต่อสังคม	Between Groups	14.086	20	.704	4.358	.000*
	Within Groups	34.098	213	.162		
	Total	48.185	233			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.118 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวโดยรวมของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์จำแนกตามด้านบริหารจัดการ เมื่อพิจารณา รายด้าน คือ ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ซึ่งหมายความว่า การบริหารจัดการที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมแตกต่างกัน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ซึ่งหมายความว่า การบริหารจัดการที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพแตกต่างกัน ด้านโอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ซึ่งหมายความว่า การบริหารจัดการที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับด้านโอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลแตกต่าง ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ซึ่ง

หมายความว่า การบริหารจัดการที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานแตกต่างกัน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ซึ่งหมายความว่า การบริหารจัดการที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกันแตกต่างกัน ด้านสิทธิส่วนบุคคล พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ .007 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ซึ่งหมายความว่า การบริหารจัดการที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับด้านสิทธิส่วนบุคคลแตกต่างกัน ด้านจังหวะชีวิตโดยรวม พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ซึ่งหมายความว่า การบริหารจัดการที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับด้านจังหวะชีวิตโดยรวมแตกต่างกัน ด้านการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ซึ่งหมายความว่า รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคมแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.119 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ เปรียบเทียบการบริหารจัดการกับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	32.542	20	1.627	3.413	.000*
Within Groups	101.058	213	.477		
Total	133.600	233			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการวิเคราะห์โดยใช้ one-way ANOVA พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 3.413$, $df = 20, 213$, $Sig = .000$) ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 นั่นคือ บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีการบริหารจัดการกับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม แตกต่างกันอย่างน้อย 1 กลุ่ม ที่มีค่าเฉลี่ยของตัวแปร คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ แตกต่างจากกลุ่มอื่น

สมมติฐานข้อที่ 2.2

H_0 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีการบริหารจัดการแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีการบริหารจัดการแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.120 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ เปรียบเทียบการบริหารจัดการกับสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	38.863	20	1.943	7.871	.000*
Within Groups	52.338	213	.247		
Total	91.201	233			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการวิเคราะห์โดยใช้ one-way ANOVA พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 7.871$, $df = 20, 213$, $Sig = .000$) ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 นั่นคือ บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีการบริหารจัดการกับสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพแตกต่างกันอย่างน้อย 1 กลุ่ม ที่มีค่าเฉลี่ยของตัวแปร คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ แตกต่างจากกลุ่มอื่น

สมมติฐานข้อที่ 2.3

H_0 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีการบริหารจัดการแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีการบริหารจัดการแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.121 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ เปรียบเทียบการบริหารจัดการกับโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	32.648	20	1.632	8.396	.000*
Within Groups	41.217	213	1.94		
Total	73.865	233			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการวิเคราะห์โดยใช้ one-way ANOVA พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 8.396$, $df = 20, 213$, $Sig = .000$) ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 นั่นคือ บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีการบริหารจัดการกับโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลแตกต่างกันอย่างน้อย 1 กลุ่ม ที่มีค่าเฉลี่ยของตัวแปร คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ แตกต่างจากกลุ่มอื่น

สมมติฐานข้อที่ 2.4

H_0 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีการบริหารจัดการแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีการบริหารจัดการแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.122 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ เปรียบเทียบการบริหารจัดการกับความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	19.356	20	.968	4.315	.000*
Within Groups	47.546	213	.224		
Total	66.902	233			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการวิเคราะห์โดยใช้ one-way ANOVA พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 4.315$, $df = 20, 213$, $Sig = .000$) ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 นั่นคือ บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีการบริหารจัดการกับความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานแตกต่างกันอย่างน้อย 1 กลุ่ม ที่มีค่าเฉลี่ยของตัวแปร คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ แตกต่างจากกลุ่มอื่น

สมมติฐานข้อที่ 2.5

H_0 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีการบริหารจัดการแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีการบริหารจัดการแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.123 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ เปรียบเทียบการบริหารจัดการกับความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	26.826	20	1.341	4.040	.000*
Within Groups	70.391	213	.332		
Total	97.217	233			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการวิเคราะห์โดยใช้ one-way ANOVA พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 4.040$, $df = 20, 213$, $Sig = .000$) ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 นั่นคือ บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีการบริหารจัดการกับความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน แตกต่างกันอย่างน้อย 1 กลุ่ม ที่มีค่าเฉลี่ยของตัวแปร คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ แตกต่างจากกลุ่มอื่น

สมมติฐานข้อที่ 2.6

H_0 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีการบริหารจัดการแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีการบริหารจัดการแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.124 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ เปรียบเทียบการบริหารจัดการกับสิทธิส่วนบุคคล

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	11.689	20	.584	2.037	.007*
Within Groups	60.835	213	.287		
Total	72.524	233			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการวิเคราะห์โดยใช้ one-way ANOVA พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 2.037$, $df = 20, 213$, $Sig = .007$) ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 นั่นคือ บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีการบริหารจัดการกับสิทธิส่วนบุคคลแตกต่างกันอย่างน้อย 1 กลุ่ม ที่มีค่าเฉลี่ยของตัวแปร คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ แตกต่างจากกลุ่มอื่น

สมมติฐานข้อที่ 2.7

H_0 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีการบริหารจัดการแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีการบริหารจัดการแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.125 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ เปรียบเทียบการบริหารจัดการกับจังหวัดโดยส่วนรวม

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	7.921	20	.396	3.169	.000*
Within Groups	26.497	213	.125		
Total	34.418	233			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการวิเคราะห์โดยใช้ one-way ANOVA พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 3.169$, $df = 20, 213$, $Sig = .000$) ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 นั่นคือ บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีการบริหารจัดการกับจังหวัดโดยส่วนรวมแตกต่างกันอย่างน้อย 1 กลุ่ม ที่มีค่าเฉลี่ยของตัวแปร คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ แตกต่างจากกลุ่มอื่น

สมมติฐานข้อที่ 2.8

H_0 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีการบริหารจัดการแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีการบริหารจัดการแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.126 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ เปรียบเทียบการบริหารจัดการกับการคำนึงถึงความ เป็นประโยชน์ต่อสังคม

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	14.086	20	.704	4.358	.000*
Within Groups	34.098	213	.162		
Total	48.185	233			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการวิเคราะห์โดยใช้ one-way ANOVA พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 4.358$, $df = 20, 213$, $Sig = .000$) ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 นั่นคือ บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีการบริหารจัดการกับการคำนึงถึงความ เป็นประโยชน์ต่อสังคมแตกต่างกันอย่างน้อย 1 กลุ่ม ที่มีค่าเฉลี่ยของตัวแปร คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ แตกต่างจากกลุ่มอื่น

ด้านลักษณะงาน

สมมติฐานข้อที่ 2.9

H_0 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีลักษณะงานแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีลักษณะงานแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ในการวิเคราะห์สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ F-test ใช้วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) โดยมีระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) เพื่อพบว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ .05 ผลการวิเคราะห์ดังตาราง 4.127

ตารางที่ 4.127 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวโดยรวมของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ จำแนกตามด้านลักษณะงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ลักษณะงาน	ss	df	MS	F	Sig.
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	Between Groups	20.949	18	1.164	2.199	.004*
	Within Groups	113.797	215	.529		
	Total	134.746	233			
ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	Between Groups	22.423	18	1.246	3.891	.000*
	Within Groups	68.838	215	.320		
	Total	91.262	233			
ด้านโอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	Between Groups	25.220	18	1.401	6.180	.000*
	Within Groups	48.745	215	.227		
	Total	73.965	233			

ตารางที่ 4.127 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ลักษณะงาน	ss	df	MS	F	Sig.
ด้านความมั่นคงและ ความก้าวหน้าในงาน	Between Groups	14.874	18	.826	3.395	.000*
	Within Groups	52.331	215	.243		
	Total	67.205	233			
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคล อื่นและการทำงานร่วมกัน	Between Groups	33.803	18	1.878	6.327	.000*
	Within Groups	63.817	215	.297		
	Total	97.620	233			
ด้านสิทธิส่วนบุคคล	Between Groups	13.563	18	.753	2.747	.000*
	Within Groups	58.962	215	.274		
	Total	72.524	233			
ด้านจังหวะชีวิตโดยรวม	Between Groups	7.261	18	.403	3.182	.000*
	Within Groups	27.257	215	.127		
	Total	34.518	233			
ด้านการคำนึงถึงความเป็น ประโยชน์ต่อสังคม	Between Groups	9.229	18	.513	2.811	.000*
	Within Groups	39.032	214	.182		
	Total	48.261	232			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.127 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวโดยรวมของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์จำแนกตามลักษณะงาน เมื่อพิจารณารายด้านคือ ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ .004 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ซึ่งหมายความว่า ลักษณะงานที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมแตกต่างกัน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ซึ่งหมายความว่า ลักษณะงานที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพแตกต่างกัน ด้านโอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ซึ่งหมายความว่า ลักษณะงานที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับด้านโอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลแตกต่างกัน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ซึ่งหมายความว่า ลักษณะงานที่แตกต่างกัน

มีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานแตกต่างกัน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ซึ่งหมายความว่า ลักษณะงาน ที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกันแตกต่างกัน ด้านสิทธิส่วนบุคคล พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ซึ่งหมายความว่า ลักษณะงาน ที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับด้านสิทธิส่วนบุคคลแตกต่างกัน ด้านจังหวะชีวิตโดยรวม พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ซึ่งหมายความว่า ลักษณะงานที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับด้านจังหวะชีวิตโดยรวมแตกต่างกัน ด้านการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ซึ่งหมายความว่า ลักษณะงาน ที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับด้านการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคมแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.128 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ เปรียบเทียบลักษณะงานกับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	20.949	18	1.164	2.199	.004*
Within Groups	113.797	215	.529		
Total	134.746	233			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการวิเคราะห์โดยใช้ one-way ANOVA พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 2.199$, $df = 18, 215$, $Sig = .004$) ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 นั่นคือ บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีลักษณะงานกับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม แตกต่างกันอย่างน้อย 1 กลุ่ม ที่มีค่าเฉลี่ยของตัวแปร คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ แตกต่างจากกลุ่มอื่น

สมมติฐานข้อที่ 2.10

H_0 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีลักษณะงานแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีลักษณะงานแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.129 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ เปรียบเทียบลักษณะงานกับสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	22.423	18	1.246	3.891	.000*
Within Groups	68.838	215	.320		
Total	91.262	233			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการวิเคราะห์โดยใช้ one-way ANOVA พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 3.891$, $df = 18, 215$, $Sig = .000$) ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 นั่นคือ บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีลักษณะงานกับสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพแตกต่างกันอย่างน้อย 1 กลุ่ม ที่มีค่าเฉลี่ยของตัวแปร คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ แตกต่างจากกลุ่มอื่น

สมมติฐานข้อที่ 2.11

H_0 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีลักษณะงานแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีลักษณะงานแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.130 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ เปรียบเทียบลักษณะงานกับโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	25.220	18	1.401	6.180	.000*
Within Groups	48.745	215	.227		
Total	73.965	233			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการวิเคราะห์โดยใช้ one-way ANOVA พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 6.180, df = 18, 215, Sig = .000$) ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 นั่นคือ บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีลักษณะงานกับโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล แตกต่างกันอย่างน้อย 1 กลุ่ม ที่มีค่าเฉลี่ยของตัวแปร คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ แตกต่างจากกลุ่มอื่น

สมมติฐานข้อที่ 2.12

H_0 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีลักษณะงานแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีลักษณะงานแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.131 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ เปรียบเทียบลักษณะงานกับความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	14.874	18	.826	3.395	.000*
Within Groups	52.331	215	.243		
Total	67.205	233			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการวิเคราะห์โดยใช้ one-way ANOVA พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 3.395$, $df = 18, 215$, $Sig = .000$) ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 นั่นคือ บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีลักษณะงานกับความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานแตกต่างกันอย่างน้อย 1 กลุ่ม ที่มีค่าเฉลี่ยของตัวแปร คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ แตกต่างจากกลุ่มอื่น

สมมติฐานข้อที่ 2.13

H_0 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีลักษณะงานแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีลักษณะงานแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.132 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ เปรียบเทียบลักษณะงานกับความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	33.803	18	1.878	6.327	.000*
Within Groups	63.817	215	.297		
Total	97.620	233			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการวิเคราะห์โดยใช้ one-way ANOVA พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 6.327$, $df = 18, 215$, $Sig = .000$) ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 นั่นคือ บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีลักษณะงานกับความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกันแตกต่างกันอย่างน้อย 1 กลุ่ม ที่มีค่าเฉลี่ยของตัวแปร คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ แตกต่างจากกลุ่มอื่น

สมมติฐานข้อที่ 2.14

H_0 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีลักษณะงานแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีลักษณะงานแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.133 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ เปรียบเทียบลักษณะงานกับสิทธิส่วนบุคคล

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	13.563	18	.753	2.747	.000*
Within Groups	58.962	215	.274		
Total	72.524	233			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการวิเคราะห์โดยใช้ one-way ANOVA พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 2.747$, $df = 18, 215$, $Sig = .000$) ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 นั่นคือ บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีลักษณะงานกับสิทธิส่วนบุคคลแตกต่างกันอย่างน้อย 1 กลุ่ม ที่มีค่าเฉลี่ยของตัวแปร คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ แตกต่างจากกลุ่มอื่น

สมมติฐานข้อที่ 2.15

H_0 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีลักษณะงานแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีลักษณะงานแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.134 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ เปรียบเทียบลักษณะงานกับจังหวะชีวิตโดยส่วนรวม

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	7.261	18	.403	3.182	.000*
Within Groups	27.257	215	.127		
Total	34.518	233			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการวิเคราะห์โดยใช้ one-way ANOVA พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 3.182$, $df = 18, 215$, $Sig = .000$) ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 นั่นคือ บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีลักษณะงานกับจังหวะชีวิตโดยส่วนรวม แตกต่างกันอย่างน้อย 1 กลุ่ม ที่มีค่าเฉลี่ยของตัวแปร คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ แตกต่างจากกลุ่มอื่น

สมมติฐานข้อที่ 2.16

H_0 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีลักษณะงานแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีลักษณะงานแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.135 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ เปรียบเทียบลักษณะงานกับการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	9.229	18	.513	2.811	.000*
Within Groups	39.032	215	.182		
Total	48.261	233			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการวิเคราะห์โดยใช้ one-way ANOVA พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 2.811$, $df = 18, 215$, $Sig = .000$) ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 นั่นคือ บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีลักษณะงานกับการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคมแตกต่างกันอย่างน้อย 1 กลุ่ม ที่มีค่าเฉลี่ยของตัวแปร คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ แตกต่างจากกลุ่มอื่น

สมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ แตกต่างกัน

ด้านสถานที่

สมมติฐานข้อที่ 3.1

H_0 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีสถานที่ที่แตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีสถานที่ที่แตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ในการวิเคราะห์สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ F-test ใช้วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) โดยมีระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) เพื่อพบว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ .05 ผลการวิเคราะห์ดังตาราง 4.136

ตารางที่ 4.136 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ จำแนกตามด้านสถานที่

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	สถานที่	ss	df	MS	F	Sig.
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	Between Groups	38.525	12	3.210	7.374	.000*
	Within Groups	96.221	221	.435		
	Total	134.746	233			
ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	Between Groups	34.669	12	2.889	11.28	.000*
	Within Groups	56.592	221	.256	2	
	Total	91.262	233			

ตารางที่ 4.136 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	สถานที่	ss	df	MS	F	Sig.
ด้านโอกาสการพัฒนา สมรรถภาพของบุคคล	Between Groups	18.915	12	1.576	6.328	.000*
	Within Groups	55.050	221	.249		
	Total	73.965	233			
ด้านความมั่นคงและ ความก้าวหน้าในงาน	Between Groups	15.370	12	1.281	5.461	.000*
	Within Groups	51.835	221	.235		
	Total	67.205	233			
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคล อื่นและการทำงานร่วมกัน	Between Groups	35.053	12	2.921	10.31	.000*
	Within Groups	62.567	221	.283	8	
	Total	97.620	233			
ด้านสิทธิส่วนบุคคล	Between Gr.oups	10.331	12	.861	3.059	.001*
	Within Groups	62.194	221	.281		
	Total	72.524	233			
ด้านจังหวะชีวิตโดยรวม	Between Groups	5.470	12	.456	3.468	.000*
	Within Groups	29.048	221	.131		
	Total	34.518	233			
ด้านการคำนึงถึงความเป็น ประโยชน์ต่อสังคม	Between Groups	9.007	12	.751	4.207	.000*
	Within Groups	39.254	221	.178		
	Total	48.261	233			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.136 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวโดยรวมของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์จำแนกตามสถานที่ เมื่อพิจารณารายด้าน คือ ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ซึ่งหมายความว่า สถานที่ที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมแตกต่างกัน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ซึ่งหมายความว่า สถานที่ที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับด้านสภาพการทำงานที่

ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพแตกต่างกัน ด้านโอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ซึ่งหมายความว่า สถานที่ที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับด้านโอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลแตกต่างกัน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ซึ่งหมายความว่า สถานที่ที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานแตกต่างกัน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ซึ่งหมายความว่า สถานที่ที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกันแตกต่างกัน ด้านสิทธิส่วนบุคคล พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ซึ่งหมายความว่า สถานที่ที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับด้านสิทธิส่วนบุคคลแตกต่างกัน ด้านจังหวะชีวิตโดยรวม พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ซึ่งหมายความว่า สถานที่ที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับด้านจังหวะชีวิตโดยรวมแตกต่างกัน ด้านการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ซึ่งหมายความว่า สถานที่ที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับด้านการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคมแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.137 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ เปรียบเทียบสถานที่กับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	38.525	12	3.210	7.374	.000*
Within Groups	96.221	221	.435		
Total	134.746	233			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการวิเคราะห์โดยใช้ one-way ANOVA พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 7.374$, $df = 12, 221$, $Sig = .000$) ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 นั่นคือ บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีสถานที่กับค่าตอบแทนที่เพียงพอและ

พฤติกรรมแตกต่างกันอย่างน้อย 1 กลุ่ม ที่มีค่าเฉลี่ยของตัวแปร คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ แตกต่างจากกลุ่มอื่น

สมมติฐานข้อที่ 3.2

H_0 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีสถานที่แตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีสถานที่แตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.138 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ เปรียบเทียบสถานที่กับสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	34.669	12	2.889	11.282	.000*
Within Groups	56.592	221	.256		
Total	91.262	233			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการวิเคราะห์โดยใช้ one-way ANOVA พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 11.282$, $df = 12, 221$, $Sig = .000$) ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 นั่นคือ บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีสถานที่กับสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพแตกต่างกันอย่างน้อย 1 กลุ่ม ที่มีค่าเฉลี่ยของตัวแปร คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ แตกต่างจากกลุ่มอื่น

สมมติฐานข้อที่ 3.3

H_0 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีสถานที่แตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีสถานที่แตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.139 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ เปรียบเทียบสถานที่กับโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	18.915	12	1.576	6.328	.000*
Within Groups	55.050	221	.249		
Total	73.965	233			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการวิเคราะห์โดยใช้ one-way ANOVA พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 6.328$, $df = 12, 221$, $Sig = .000$) ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 นั่นคือ บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีสถานที่กับโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล แตกต่างกันอย่างน้อย 1 กลุ่ม ที่มีค่าเฉลี่ยของตัวแปร คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ แตกต่างจากกลุ่มอื่น

สมมติฐานข้อที่ 3.4

H_0 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีสถานที่ที่แตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีสถานที่ที่แตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.140 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ เปรียบเทียบสถานที่กับความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	15.370	12	1.281	5.461	.000*
Within Groups	51.835	221	.235		
Total	67.205	233			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการวิเคราะห์โดยใช้ one-way ANOVA พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 5.461$, $df = 12, 221$, $Sig = .000$) ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 นั่นคือ บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีสถานที่กับความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานแตกต่างกันอย่างน้อย 1 กลุ่ม ที่มีค่าเฉลี่ยของตัวแปร คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ แตกต่างจากกลุ่มอื่น

สมมติฐานข้อที่ 3.5

H_0 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีสถานที่แตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีสถานที่แตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.141 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ เปรียบเทียบสถานที่กับความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	35.053	12	2.921	10.318	.000*
Within Groups	62.567	221	.283		
Total	97.620	233			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการวิเคราะห์โดยใช้ one-way ANOVA พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 10.318$, $df = 12, 221$, $Sig = .000$) ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 นั่นคือ บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีสถานที่กับความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกันแตกต่างกันอย่างน้อย 1 กลุ่ม ที่มีค่าเฉลี่ยของตัวแปร คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ แตกต่างจากกลุ่มอื่น

สมมติฐานข้อที่ 3.6

H_0 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีสถานที่แตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีสถานที่แตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.142 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ เปรียบเทียบสถานที่กับสิทธิส่วนบุคคล

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	10.331	12	.861	3.059	.001*
Within Groups	62.194	221	.281		
Total	72.524	233			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการวิเคราะห์โดยใช้ one-way ANOVA พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 3.059$, $df = 12, 221$, $Sig = .001$) ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 นั่นคือ บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีสถานที่กับสิทธิส่วนบุคคล แตกต่างกันอย่างน้อย 1 กลุ่ม ที่มีค่าเฉลี่ยของตัวแปร คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ แตกต่างจากกลุ่มอื่น

สมมติฐานข้อที่ 3.7

H_0 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีสถานที่แตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีสถานที่แตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.143 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ เปรียบเทียบสถานที่กับจังหวัดโดยส่วนรวม

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	5.470	12	.456	3.468	.000*
Within Groups	29.048	221	.131		
Total	34.518	233			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการวิเคราะห์โดยใช้ one-way ANOVA พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 3.468$, $df = 12, 221$, $Sig = .000$) ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 นั่นคือ บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีสถานที่กับจังหวัดโดยส่วนรวมแตกต่างกันอย่างน้อย 1 กลุ่ม ที่มีค่าเฉลี่ยของตัวแปร คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ แตกต่างจากกลุ่มอื่น

สมมติฐานข้อที่ 3.8

H_0 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีสถานที่แตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีสถานที่แตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.144 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ เปรียบเทียบสถานที่กับการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	9.007	12	.751	4.207	.000*
Within Groups	39.254	221	.178		
Total	48.261	233			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการวิเคราะห์โดยใช้ one-way ANOVA พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 4.207$, $df = 12, 221$, $Sig = .000$) ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 นั่นคือ บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีสถานกับการดำรงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคมที่แตกต่างกันอย่างน้อย 1 กลุ่ม ที่มีค่าเฉลี่ยของตัวแปร คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ แตกต่างจากกลุ่มอื่น

ด้านคน

สมมติฐานข้อที่ 3.9

H_0 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีปัจจัยด้านคนแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีปัจจัยด้านคนแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ในการวิเคราะห์สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ F-test ใช้วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) โดยมีระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) เพื่อพบว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ผลการวิเคราะห์ดังตาราง 1.145

ตารางที่ 4.145 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวโดยรวมของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ จำแนกตามด้านคน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	คน	ss	df	MS	F	Sig.
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	Between Groups	36.151	19	1.903	4.130	.000*
	Within Groups	98.595	214	.461		
	Total	134.746	233			
ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	Between Groups	30.516	19	1.606	5.658	.000*
	Within Groups	60.745	214	.284		
	Total	91.262	233			
ด้านโอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	Between Groups	22.169	19	1.167	4.821	.000*
	Within Groups	51.795	214	.242		
	Total	73.965	233			

ตารางที่ 4.145 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	คน	ss	df	MS	F	Sig.
ด้านความมั่นคงและ ความก้าวหน้าในงาน	Between Groups	10.592	19	.557	2.107	.006*
	Within Groups	56.613	214	.265		
	Total	67.205	233			
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคล อื่นและการทำงานร่วมกัน	Between Groups	29.645	19	1.560	4.912	.000*
	Within Groups	67.975	214	.318		
	Total	97.620	233			
ด้านสิทธิส่วนบุคคล	Between Gr.oups	12.255	19	.645	2.290	.002*
	Within Groups	60.269	214	.282		
	Total	72.524	233			
ด้านจังหวะชีวิตโดยรวม	Between Groups	5.826	19	.307	2.287	.002*
	Within Groups	28.693	214	.134		
	Total	34.518	233			
ด้านการคำนึงถึงความเป็น ประโยชน์ต่อสังคม	Between Groups	11.919	19	.627	3.677	.000*
	Within Groups	36.342	214	.171		
	Total	48.261	233			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.145 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวโดยรวมของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์จำแนกด้านคน เมื่อพิจารณารายด้าน คือ ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ซึ่งหมายความว่า คนที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมแตกต่างกัน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ซึ่งหมายความว่า คนที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพแตกต่างกัน ด้านโอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ซึ่งหมายความว่า คนที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับด้านโอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลแตกต่างกัน ด้าน

ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ .006 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ซึ่งหมายความว่า คนที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานแตกต่างกัน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ซึ่งหมายความว่า คนที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกันแตกต่างกัน ด้านสิทธิส่วนบุคคล พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ .002 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ซึ่งหมายความว่า คนที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับด้านสิทธิส่วนบุคคลแตกต่างกัน ด้านจังหวะชีวิตโดยรวม พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ .002 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ซึ่งหมายความว่า คนที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับด้านจังหวะชีวิตโดยรวมแตกต่างกัน ด้านการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ซึ่งหมายความว่า คนที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับด้านการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคมแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.146 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ เปรียบเทียบปัจจัยด้านคนกับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	36.151	19	1.903	4.130	.000*
Within Groups	98.595	214	.461		
Total	134.746	233			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการวิเคราะห์โดยใช้ one-way ANOVA พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 4.130$, $df = 19, 214$, $Sig = .000$) ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 นั่นคือ บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีปัจจัยด้านคนกับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม แตกต่างกันอย่างน้อย 1 กลุ่ม ที่มีค่าเฉลี่ยของตัวแปร คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ แตกต่างจากกลุ่มอื่น

สมมติฐานข้อที่ 3.10

H_0 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีปัจจัยด้านคนแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีปัจจัยด้านคนแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.147 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ เปรียบเทียบปัจจัยด้านคนกับสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	30.516	19	1.606	5.658	.000*
Within Groups	60.745	214	.284		
Total	91.262	233			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการวิเคราะห์โดยใช้ one-way ANOVA พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 5.658$, $df = 19, 214$, $Sig = .000$) ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 นั่นคือ บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีปัจจัยด้านคนกับสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพแตกต่างกันอย่างน้อย 1 กลุ่ม ที่มีค่าเฉลี่ยของตัวแปร คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ แตกต่างจากกลุ่มอื่น

สมมติฐานข้อที่ 3.11

H_0 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีปัจจัยด้านคนแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีปัจจัยด้านคนแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.148 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ เปรียบเทียบปัจจัยด้านคนกับโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	22.169	19	1.167	4.821	.000
Within Groups	51.795	214	.242		
Total	73.965	233			

จากผลการวิเคราะห์โดยใช้ one-way ANOVA พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 4.821$, $df = 19, 214$, $Sig = .000$) ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 นั่นคือ บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีปัจจัยด้านคนกับโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล แตกต่างกันอย่างน้อย 1 กลุ่ม ที่มีค่าเฉลี่ยของตัวแปร คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ แตกต่างจากกลุ่มอื่น

สมมติฐานข้อที่ 3.12

H_0 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีปัจจัยด้านคนแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีปัจจัยด้านคนแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.149 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ เปรียบเทียบปัจจัยด้านคนกับความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	10.592	19	.557	2.107	.006*
Within Groups	56.613	214	.265		
Total	67.205	233			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการวิเคราะห์โดยใช้ one-way ANOVA พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 2.107$, $df = 19, 214$, $Sig = .006$) ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 นั่นคือ บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีปัจจัยด้านคนด้านคนกับความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานแตกต่างกันอย่างน้อย 1 กลุ่ม ที่มีค่าเฉลี่ยของตัวแปร คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ แตกต่างจากกลุ่มอื่น

สมมติฐานข้อที่ 3.13

H_0 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีปัจจัยด้านคนแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีปัจจัยด้านคนแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.150 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ เปรียบเทียบปัจจัยด้านคนกับความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	29.645	19	1.560	4.912	.000*
Within Groups	67.975	214	.318		
Total	97.620	233			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการวิเคราะห์โดยใช้ one-way ANOVA พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 4.912$, $df = 19, 214$, $Sig = .000$) ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 นั่นคือ บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีปัจจัยด้านคนกับความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกันแตกต่างกันอย่างน้อย 1 กลุ่ม ที่มีค่าเฉลี่ยของตัวแปร คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ แตกต่างจากกลุ่มอื่น

สมมติฐานข้อที่ 3.14

H_0 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีปัจจัยด้านคนแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีปัจจัยด้านคนแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.151 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ เปรียบเทียบปัจจัยด้านคนกับสิทธิส่วนบุคคล

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	12.255	19	.645	2.290	.002*
Within Groups	60.269	214	.282		
Total	72.524	233			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการวิเคราะห์โดยใช้ one-way ANOVA พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 2.290$, $df = 19, 214$, $Sig = .002$) ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 นั่นคือ บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีปัจจัยด้านคนกับสิทธิส่วนบุคคลแตกต่างกันอย่างน้อย 1 กลุ่ม ที่มีค่าเฉลี่ยของตัวแปร คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ แตกต่างจากกลุ่มอื่น

สมมติฐานข้อที่ 3.15

H_0 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีปัจจัยด้านคนแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีปัจจัยด้านคนแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.152 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ เปรียบเทียบปัจจัยด้านคนกับจังหวัดโดยส่วนรวม

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	5.826	19	.307	2.287	.002*
Within Groups	28.693	214	.134		
Total	34.518	233			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการวิเคราะห์โดยใช้ one-way ANOVA พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 2.287$, $df = 19, 214$, $Sig = .002$) ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 นั่นคือ บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีปัจจัยด้านคนกับจังหวัดโดยส่วนรวม แตกต่างกันอย่างน้อย 1 กลุ่ม ที่มีค่าเฉลี่ยของตัวแปร คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ แตกต่างจากกลุ่มอื่น

สมมติฐานข้อที่ 3.16

H_0 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีปัจจัยด้านคนแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีปัจจัยด้านคนแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.153 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ เปรียบเทียบปัจจัยด้านคนกับการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	11.919	19	.627	3.677	.000*
Within Groups	36.342	214	.171		
Total	48.261	233			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการวิเคราะห์โดยใช้ one-way ANOVA พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 3.677$, $df = 19, 214$, $Sig = .000$) ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 นั่นคือ บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีปัจจัยด้านคนกับการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคมแตกต่างกันอย่างน้อย 1 กลุ่ม ที่มีค่าเฉลี่ยของตัวแปร คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ แตกต่างจากกลุ่มอื่น

ด้านระบบการทำงาน

สมมติฐานข้อที่ 3.17

H_0 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีปัจจัยด้านระบบการทำงานแตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีปัจจัยด้านระบบการทำงานแตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ในการวิเคราะห์สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ F-test ใช้วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) โดยมีระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) เพื่อพบว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ 0.05 ผลการวิเคราะห์ดังตาราง 1.154

ตารางที่ 4.154 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวโดยรวมของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ จำแนกตามระบบการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระบบการทำงาน	ss	df	MS	F	Sig.
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	Between Groups	33.059	15	2.204	4.725	.000*
	Within Groups	101.687	218	.466		
	Total	134.746	233			
ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	Between Groups	11.566	15	.771	2.109	.000*
	Within Groups	79.695	218	.366		
	Total	91.262	233			
ด้านโอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	Between Groups	12.919	15	.861	3.076	.000*
	Within Groups	61.046	218	.280		
	Total	73.965	233			
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	Between Groups	21.005	15	1.400	6.608	.000*
	Within Groups	46.200	218	.212		
	Total	67.205	233			

ตารางที่ 4.154 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระบบการทำงาน	ss	df	MS	F	Sig.
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคล อื่นและการทำงานร่วมกัน	Between Groups	28.224	15	1.882	5.911	.000*
	Within Groups	69.396	218	.318		
	Total	97.620	233			
ด้านสิทธิส่วนบุคคล	Between Groups	21.001	15	1.400	5.924	.000*
	Within Groups	51.523	218	.236		
	Total	72.524	233			
ด้านจังหวะชีวิตโดยรวม	Between Groups	6.034	15	.402	3.079	.000*
	Within Groups	28.485	218	.131		
	Total	34.518	233			
ด้านการคำนึงถึงความเป็น ประโยชน์ต่อสังคม	Between Groups	7.528	15	.502	2.674	.001*
	Within Groups	40.733	218	.188		
	Total	48.261	233			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.154 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวโดยรวมของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์จำแนกตามระบบการทำงาน เมื่อพิจารณารายด้าน คือ ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ซึ่งหมายความว่า ระบบการทำงานที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมแตกต่างกัน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ซึ่งหมายความว่า ระบบการทำงานที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพแตกต่างกัน ด้านโอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ซึ่งหมายความว่า ระบบการทำงานที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับด้านโอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลแตกต่างกัน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ซึ่งหมายความว่า ระบบการทำงานที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานแตกต่างกัน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ซึ่งหมายความว่า

ระบบการทำงานที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกันแตกต่างกัน ด้านสิทธิส่วนบุคคล พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ .000 ซึ่งปฏิเสธกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ซึ่งหมายความว่า ระบบการทำงานที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับด้านสิทธิส่วนบุคคลแตกต่างกัน ด้านจังหวะชีวิตโดยรวม พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ซึ่งหมายความว่า ระบบการทำงานที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับด้านจังหวะชีวิตโดยรวมแตกต่างกัน ด้านการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ซึ่งหมายความว่า ระบบการทำงานที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับด้านการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคมแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.155 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ เปรียบเทียบปัจจัยด้านระบบการทำงานกับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	33.059	15	2.204	4.725	.000*
Within Groups	101.687	218	.466		
Total	134.746	233			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการวิเคราะห์โดยใช้ one-way ANOVA พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 4.725$, $df = 15, 218$, $Sig = .000$) ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 นั่นคือ บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีปัจจัยด้านระบบการทำงานกับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมแตกต่างกันอย่างน้อย 1 กลุ่ม ที่มีค่าเฉลี่ยของตัวแปร คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ แตกต่างจากกลุ่มอื่น

สมมติฐานข้อที่ 3.18

H_0 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีปัจจัยด้านระบบการทำงานแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีปัจจัยด้านระบบการทำงานแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.156 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ เปรียบเทียบปัจจัยด้านระบบการทำงานกับสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	11.566	15	.771	2.109	.000*
Within Groups	79.695	218	.366		
Total	91.262	233			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการวิเคราะห์โดยใช้ one-way ANOVA พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 2.109$, $df = 15, 218$, $Sig = .000$) ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 นั่นคือ บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีปัจจัยด้านระบบการทำงานกับ สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพแตกต่างกันอย่างน้อย 1 กลุ่ม ที่มีค่าเฉลี่ยของตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์แตกต่างจากกลุ่มอื่น

สมมติฐานข้อที่ 3.19

H_0 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีปัจจัยด้านระบบการทำงานแตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีปัจจัยด้านระบบการทำงานแตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.157 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ เปรียบเทียบปัจจัยด้านระบบการทำงานกับโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	12.919	15	.861	3.076	.000*
Within Groups	61.046	218	.280		
Total	73.965	233			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการวิเคราะห์โดยใช้ one-way ANOVA พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 3.076$, $df = 15, 218$, $Sig = .000$) ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 นั่นคือ บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีปัจจัยด้านระบบการทำงานกับโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล แตกต่างกันอย่างน้อย 1 กลุ่ม ที่มีค่าเฉลี่ยของตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ แตกต่างจากกลุ่มอื่น

สมมติฐานข้อที่ 3.20

H_0 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีปัจจัยด้านระบบการทำงานแตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีปัจจัยด้านระบบการทำงานแตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.158 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ เปรียบเทียบปัจจัยด้านระบบการทำงานกับความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	21.005	15	1.400	6.608	.000*
Within Groups	46.200	218	.212		
Total	67.205	233			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการวิเคราะห์โดยใช้ one-way ANOVA พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 6.608$, $df = 15, 218$, $Sig = .000$) ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 นั่นคือ บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีปัจจัยด้านระบบการทำงานกับความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานแตกต่างกันอย่างน้อย 1 กลุ่ม ที่มีค่าเฉลี่ยของตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ แตกต่างจากกลุ่มอื่น

สมมติฐานข้อที่ 3.21

H_0 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีปัจจัยด้านระบบการทำงานแตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีปัจจัยด้านระบบการทำงานแตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.159 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ เปรียบเทียบปัจจัยด้านระบบการทำงานกับความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงาน

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	28.224	15	1.882	5.911	.000*
Within Groups	69.396	218	.318		
Total	97.620	233			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการวิเคราะห์โดยใช้ one-way ANOVA พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 5.911$, $df = 15, 218$, $Sig = .000$) ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 นั่นคือ บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีปัจจัยด้านระบบการทำงานกับความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานแตกต่างกันอย่างน้อย 1 กลุ่ม ที่มีค่าเฉลี่ยของตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ แตกต่างจากกลุ่มอื่น

สมมติฐานข้อที่ 3.22

H_0 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีปัจจัยด้านระบบการทำงานแตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีปัจจัยด้านระบบการทำงานแตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.160 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ เปรียบเทียบปัจจัยด้านระบบการทำงานกับสิทธิส่วนบุคคล

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	21.001	15	1.400	5.924	.000*
Within Groups	51.523	218	.236		
Total	72.524	233			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการวิเคราะห์โดยใช้ one-way ANOVA พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 5.924$, $df = 15, 218$, $Sig = .000$) ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 นั่นคือ บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีปัจจัยด้านระบบการทำงานกับสิทธิส่วนบุคคลแตกต่างกันอย่างน้อย 1 กลุ่ม ที่มีค่าเฉลี่ยของตัวแปร คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ แตกต่างจากกลุ่มอื่น

สมมติฐานข้อที่ 3.23

H_0 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีปัจจัยด้านระบบการทำงานแตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีปัจจัยด้านระบบการทำงานแตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.161 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ เปรียบเทียบปัจจัยด้านระบบการทำงานกับจังหวะชีวิตโดยส่วนรวม

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	6.034	15	.402	3.079	.000*
Within Groups	28.485	218	.131		
Total	34.518	233			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการวิเคราะห์โดยใช้ one-way ANOVA พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 3.079$, $df = 15, 218$, $Sig = .000$) ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 นั่นคือ บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีปัจจัยด้านระบบการทำงานกับจังหวัดชีวิตโดยส่วนรวมแตกต่างกันอย่างน้อย 1 กลุ่ม ที่มีค่าเฉลี่ยของตัวแปร คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ แตกต่างจากกลุ่มอื่น

สมมติฐานข้อที่ 3.24

H_0 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีปัจจัยด้านระบบการทำงานแตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีปัจจัยด้านระบบการทำงานแตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.162 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ เปรียบเทียบปัจจัยด้านระบบการทำงานกับการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	7.528	15	.502	2.674	.001*
Within Groups	40.733	218	.188		
Total	48.261	233			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการวิเคราะห์โดยใช้ one-way ANOVA พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 2.674$, $df = 15, 218$, $Sig = .001$) ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 นั่นคือ บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีปัจจัยด้านระบบการทำงานกับการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคมแตกต่างกันอย่างน้อย 1 กลุ่ม ที่มีค่าเฉลี่ยของตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ แตกต่างจากกลุ่มอื่น

ด้านวัฒนธรรมองค์กร

สมมติฐานข้อที่ 3.25

H_0 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ในการวิเคราะห์สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ F-test ใช้วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) โดยมีระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) เพื่อพบว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ 0.05 ผลการวิเคราะห์ดังตาราง 1.163

ตารางที่ 4.163 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวโดยรวมของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ จำแนกตามด้านวัฒนธรรมองค์กร

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	วัฒนธรรมองค์กร	ss	df	MS	F	Sig.
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	Between Groups	44.736	15	2.982	7.223	.000*
	Within Groups	90.010	218	.413		
	Total	134.746	233			
ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	Between Groups	39.954	15	2.664	11.31	.000*
	Within Groups	51.308	218	.235		
	Total	91.262	233			
ด้านโอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	Between Groups	23.546	15	1.570	6.787	.000*
	Within Groups	50.418	218	.231		
	Total	73.965	233			
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	Between Groups	5.640	15	.376	1.331	.185
	Within Groups	61.565	218	.282		
	Total	67.205	233			
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน	Between Groups	33.804	15	2.254	7.699	.000*
	Within Groups	63.816	218	.293		
	Total	97.620	233			

ตารางที่ 4.163 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	วัฒนธรรมองค์กร	ss	df	MS	F	Sig.
ด้านสิทธิส่วนบุคคล	Between Groups	10.604	15	.707	2.489	.002*
	Within Groups	61.920	218	.284		
	Total	72.524	233			
ด้านจังหวะชีวิตโดยรวม	Between Groups	6.241	15	.416	3.208	.000*
	Within Groups	28.277	218	.130		
	Total	34.518	233			
ด้านการคำนึงถึงความเป็น ประโยชน์ต่อสังคม	Between Groups	13.175	15	.878	5.432	.000*
	Within Groups	35.086	218	.162		
	Total	48.261	233			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.163 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวโดยรวมของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์จำแนกตามวัฒนธรรมองค์กร เมื่อพิจารณารายด้าน คือ ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ซึ่งหมายความว่า วัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมแตกต่างกัน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ซึ่งหมายความว่า วัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพแตกต่างกัน ด้านโอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ซึ่งหมายความว่า วัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับด้านโอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลแตกต่างกัน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ .185 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ซึ่งหมายความว่า วัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานไม่แตกต่างกัน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ซึ่งหมายความว่า วัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับด้าน

ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกันแตกต่างกัน ด้านสิทธิส่วนบุคคล พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ .002 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ซึ่งหมายความว่า วัฒนธรรมองค์กร ที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับด้านสิทธิส่วนบุคคลแตกต่างกัน ด้านจังหวะชีวิตโดยรวม พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ .000 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ซึ่งหมายความว่า วัฒนธรรมองค์กร ที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับด้านจังหวะชีวิตโดยรวมแตกต่างกัน ด้านการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ซึ่งหมายความว่า วัฒนธรรมองค์กร ที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคมแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.164 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ เปรียบเทียบปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรกับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	44.736	15	2.982	7.223	.000*
Within Groups	90.010	218	.413		
Total	134.746	233			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการวิเคราะห์โดยใช้ one-way ANOVA พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 7.223$, $df = 15, 218$, $Sig = .000$) ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 นั่นคือ บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรกับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมแตกต่างกันอย่างน้อย 1 กลุ่ม ที่มีค่าเฉลี่ยของตัวแปร คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ แตกต่างจากกลุ่มอื่น

สมมติฐานข้อที่ 3.26

H_0 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.165 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ เปรียบเทียบปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรกับสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	39.954	15	2.664	11.317	.000*
Within Groups	51.308	218	.235		
Total	91.262	233			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการวิเคราะห์ที่ใช้ one-way ANOVA พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 11.317$, $df = 15, 218$, $Sig = .000$) ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 นั่นคือ บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรกับสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพแตกต่างกันอย่างน้อย 1 กลุ่ม ที่มีค่าเฉลี่ยของตัวแปร คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ แตกต่างจากกลุ่มอื่น

สมมติฐานข้อที่ 3.27

H_0 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.166 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ เปรียบเทียบปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรกับโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพในการทำงาน

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	23.546	15	1.570	6.787	.000*
Within Groups	50.418	218	.231		
Total	73.965	233			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการวิเคราะห์โดยใช้ one-way ANOVA พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 6.787$, $df = 15, 218$, $Sig = .000$) ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 นั่นคือ บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรกับโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพในการทำงานแตกต่างกันอย่างน้อย 1 กลุ่ม ที่มีค่าเฉลี่ยของตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ แตกต่างจากกลุ่มอื่น

สมมติฐานข้อที่ 3.28

H_0 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.167 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ เปรียบเทียบปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรกับความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	5.640	15	.376	1.331	.185
Within Groups	61.565	218	.282		
Total	67.205	233			

จากผลการวิเคราะห์โดยใช้ one-way ANOVA พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 1.331$, $df = 15, 218$, $Sig = .185$) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 นั่นคือ บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรกับความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานแตกต่างกันอย่างน้อย 1 กลุ่ม ที่มีค่าเฉลี่ยของตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ไม่แตกต่างจากกลุ่มอื่น

สมมติฐานข้อที่ 3.29

H_0 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.168 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ เปรียบเทียบปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรกับความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	33.804	15	2.254	7.699	.000*
Within Groups	63.816	218	.293		
Total	97.620	233			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการวิเคราะห์โดยใช้ one-way ANOVA พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 7.699$, $df = 15, 218$, $Sig = .000$) ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 นั่นคือ บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรกับความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกันแตกต่างกันอย่างน้อย 1 กลุ่ม ที่มีค่าเฉลี่ยของตัวแปร คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ แตกต่างจากกลุ่มอื่น

สมมติฐานข้อที่ 3.30

H_0 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.169 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ เปรียบเทียบปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรกับสิทธิส่วนบุคคล

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	10.604	15	.707	2.489	.002*
Within Groups	61.920	218	.284		
Total	72.524	233			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการวิเคราะห์โดยใช้ one-way ANOVA พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 2.489$, $df = 15, 218$, $Sig = .002$) ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 นั่นคือ บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรกับสิทธิส่วนบุคคลแตกต่างกันอย่างน้อย 1 กลุ่ม ที่มีค่าเฉลี่ยของตัวแปร คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ แตกต่างจากกลุ่มอื่น

สมมติฐานข้อที่ 3.31

H_0 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.170 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ เปรียบเทียบปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรกับจังหวะชีวิตโดยส่วนรวม

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	6.241	15	.416	3.208	.000*
Within Groups	28.277	218	.130		
Total	34.518	233			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการวิเคราะห์โดยใช้ one-way ANOVA พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 3.208$, $df = 15, 218$, $Sig = .000$) ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 นั่นคือ บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรกับจังหวัดชีวิตโดยส่วนรวม แตกต่างกันอย่างน้อย 1 กลุ่ม ที่มีค่าเฉลี่ยของตัวแปร คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ แตกต่างจากกลุ่มอื่น

สมมติฐานข้อที่ 3.32

H_0 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.171 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ เปรียบเทียบปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรกับการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	13.175	15	.878	5.432	.000*
Within Groups	35.086	218	.162		
Total	48.261	233			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการวิเคราะห์โดยใช้ one-way ANOVA พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 5.432$, $df = 15, 218$, $Sig = .000$) ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 นั่นคือ บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรกับการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม แตกต่างกันอย่างน้อย 1 กลุ่ม ที่มีค่าเฉลี่ยของตัวแปร คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ แตกต่างจากกลุ่มอื่น

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

1. สรุปผลการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านบริหาร และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ จำนวน 578 คน ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา 234 ตัวอย่าง และสำรองเพื่อป้องกันความผิดพลาดของแบบสอบถามไว้ 14 ตัวอย่าง รวมขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 248 ตัวอย่าง จากนั้นได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติ โดยใช้ระบบคอมพิวเตอร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน โดยใช้ t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ซึ่งผู้ศึกษาสร้างขึ้นเอง ประกอบด้วย 5 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ปัจจัยด้านบุคคล จำนวน 19 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ จำนวนบุตร ระดับการศึกษา อาชีพราชการ ตำแหน่งงานในปัจจุบัน ระดับ และรายได้ ต่อเดือน การรับรู้ ค่านิยม ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านบริหาร จำนวน 17 ข้อ แบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ การบริหารจัดการ และลักษณะงาน ส่วนที่ 3 ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม จำนวน 20 ข้อ แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ สถานที่ คน ระบบการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กร ส่วนที่ 4 คุณภาพชีวิตการทำงาน จำนวน 38 ข้อ แบ่งออกเป็น 8 ด้าน คือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน สิทธิส่วนบุคคล จังหวะชีวิตโดยส่วนรวม และการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ส่วนที่ 5 ปัญหา และข้อเสนอแนะ ซึ่งสามารถสรุปผลการศึกษาได้ ดังนี้

1.3 ผลการวิจัย

1.3.1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคคล

ปัจจัยด้านบุคคล พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง 140 คน คิดเป็นร้อยละ 59.80 ส่วนใหญ่มีอายุ 30-40 ปี 98 คน คิดเป็นร้อยละ 41.90 ส่วนใหญ่สถานภาพสมรส 138 คน คิดเป็นร้อยละ 59.00 ส่วนใหญ่ไม่มีบุตร 115 คน คิดเป็นร้อยละ 49.10 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า 155 คน คิดเป็นร้อยละ 66.20 ส่วนใหญ่มีอายุราชการ 5-10 ปี 67 คน คิดเป็นร้อยละ 28.60 ตำแหน่งงานในปัจจุบันส่วนใหญ่มี ผู้ปฏิบัติ 190 คน คิดเป็นร้อยละ 81.20 ระดับส่วนใหญ่อยู่ในขั้น ซี 6-7 86 คน คิดเป็นร้อยละ 36.80 ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาท 57 คน คิดเป็นร้อยละ 24.40

บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์มีระดับความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับสูง พิจารณารายด้านการรับรู้ต่อความสามารถเชิงวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 พิจารณารายด้านค่านิยม โดยรวมอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85

1.3.2 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

1) ปัจจัยด้านบริหาร

บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์มีระดับความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านบริหาร พิจารณารายด้านการบริหารจัดการ โดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 ด้านลักษณะงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65

2) ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม

บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์มีระดับความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม พิจารณารายด้านสถานที่ โดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 ด้านคน โดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 ด้านระบบการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 ด้านวัฒนธรรมองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90

3) คุณภาพชีวิตในการทำงาน

บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์มีระดับความเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พิจารณารายด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน โดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 ด้านสิทธิส่วนบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 ด้าน

จังหวัดโดยส่วนรวม โดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 ด้านการคำนึงถึงความ เป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65

1.3.3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ผลการทดสอบสมมติฐานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ในเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานมีดังต่อไปนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยด้านบุคคล ทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของ บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ แตกต่างกัน

เพศ

สมมติฐานข้อที่ 1.1 บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีเพศต่างกันมี คุณภาพชีวิตในการทำงานกับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมแตกต่างกัน พบว่า ยอมรับ สมมติฐาน คือ เพศต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมไม่ แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.2 บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีเพศต่างกันมี คุณภาพชีวิตในการทำงานกับสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพแตกต่างกัน พบว่า ยอมรับสมมติฐาน คือ เพศต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับสภาพการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมคุณภาพไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.3 บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีเพศต่างกันมี คุณภาพชีวิตในการทำงานกับโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลแตกต่างกัน พบว่า ยอมรับสมมติฐาน คือ เพศต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับโอกาสในการพัฒนา สมรรถภาพของบุคคลไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.4 บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีเพศต่างกันมี คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานแตกต่างกัน พบว่า ยอมรับสมมติฐาน คือ เพศต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความมั่นคงและความก้าวหน้า ในการทำงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.5 บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีเพศต่างกันมี คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกันแตกต่างกัน พบว่า ปฏิเสธสมมติฐาน คือ เพศต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและ การทำงานร่วมกันแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.6 บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีเพศต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับสิทธิส่วนบุคคลแตกต่างกัน พบว่า ยอมรับสมมติฐาน คือ เพศต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับสิทธิส่วนบุคคลไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.7 บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีเพศต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับจังหวะชีวิตโดยส่วนรวมแตกต่างกัน พบว่า ยอมรับสมมติฐาน คือ เพศต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับจังหวะชีวิตโดยส่วนรวมไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.8 บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีเพศต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคมแตกต่างกัน พบว่า ปฏิเสธสมมติฐาน คือ เพศต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคมแตกต่างกัน

อายุ

สมมติฐานข้อที่ 1.9 บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีอายุต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมแตกต่างกัน พบว่า ยอมรับสมมติฐาน คือ อายุต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.10 บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีอายุต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพแตกต่างกัน พบว่า ยอมรับสมมติฐาน คือ อายุต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.11 บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีอายุต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลแตกต่างกัน พบว่า ยอมรับสมมติฐาน คือ อายุต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.12 บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีอายุต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานแตกต่างกัน พบว่า ยอมรับสมมติฐาน คือ อายุต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.13 บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีอายุต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกันแตกต่างกัน พบว่า

ยอมรับสมมติฐาน คือ อายุต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และการทำงานร่วมกันไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.14 บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีอายุต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับสิทธิส่วนบุคคลแตกต่างกัน พบว่า ยอมรับสมมติฐาน คือ อายุต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับสิทธิส่วนบุคคลไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.15 บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีอายุต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับจังหวะชีวิตโดยส่วนรวมแตกต่างกัน พบว่า ยอมรับสมมติฐาน คือ อายุต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับจังหวะชีวิตโดยส่วนรวมไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.16 บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีอายุต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคมแตกต่างกัน พบว่า ยอมรับสมมติฐาน คือ อายุต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคมไม่แตกต่างกัน

สถานภาพ

สมมติฐานข้อที่ 1.17 บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีสถานภาพต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมแตกต่างกัน พบว่า ปฏิเสธสมมติฐาน คือ สถานภาพต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.18 บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีสถานภาพต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพแตกต่างกัน พบว่า ปฏิเสธสมมติฐาน คือ สถานภาพต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.19 บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีสถานภาพต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลแตกต่างกัน พบว่า ยอมรับสมมติฐาน คือ สถานภาพต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.20 บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีสถานภาพต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานแตกต่างกัน พบว่า ยอมรับสมมติฐาน คือ สถานภาพต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.21 บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีสถานภาพต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกันแตกต่างกัน พบว่า ยอมรับสมมติฐาน คือ สถานภาพต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสัมพัธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกันไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.22 บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีสถานภาพต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับสิทธิส่วนบุคคลแตกต่างกัน พบว่า ยอมรับสมมติฐาน คือ สถานภาพต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับสิทธิส่วนบุคคลไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.23 บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีสถานภาพต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับจังหวะชีวิตโดยส่วนรวมแตกต่างกัน พบว่า ยอมรับสมมติฐาน คือ สถานภาพต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับจังหวะชีวิตโดยส่วนรวมไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.24 บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีสถานภาพต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคมแตกต่างกัน พบว่า ยอมรับสมมติฐาน คือ สถานภาพต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคมไม่แตกต่างกัน

จำนวนบุตร

สมมติฐานข้อที่ 1.25 บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีจำนวนบุตรต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมแตกต่างกัน พบว่า ยอมรับสมมติฐาน คือ จำนวนบุตรต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.26 บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีจำนวนบุตรต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพแตกต่างกัน พบว่า ปฏิเสธสมมติฐาน คือ จำนวนบุตรต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.27 บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีจำนวนบุตรต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับโอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลแตกต่างกัน พบว่า ยอมรับสมมติฐาน คือ จำนวนบุตรต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับโอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.28 บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีจำนวนบุตรต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานแตกต่างกัน พบว่า

ยอมรับสมมติฐาน คือ จำนวนบุตรต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.29 บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีจำนวนบุตรต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน แตกต่าง พบว่า ยอมรับสมมติฐาน คือ จำนวนบุตรต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสัมพัธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.30 บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีจำนวนบุตรต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับสิทธิส่วนบุคคล แตกต่างกัน พบว่า ยอมรับสมมติฐาน คือ จำนวนบุตรต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับสิทธิส่วนบุคคล ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.31 บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีจำนวนบุตรต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับจังหวะชีวิตโดยรวม แตกต่างกัน พบว่า ยอมรับสมมติฐาน คือ จำนวนบุตรต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับจังหวะชีวิตโดยรวม ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.32 บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีจำนวนบุตรต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม แตกต่างกัน พบว่า ยอมรับสมมติฐาน คือ จำนวนบุตรต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ไม่แตกต่างกัน

ระดับการศึกษา

สมมติฐานข้อที่ 1.31 บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมแตกต่างกัน พบว่า ยอมรับสมมติฐาน คือ ระดับการศึกษาต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.32 บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพแตกต่างกัน พบว่า ยอมรับสมมติฐาน คือ ระดับการศึกษาต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.33 บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลแตกต่างกัน พบว่า ยอมรับสมมติฐาน คือ ระดับการศึกษาต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.34 บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานแตกต่างกัน พบว่า ขอมรับสมมติฐาน คือ ระดับการศึกษาต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.35 บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกันแตกต่างกัน พบว่า ขอมรับสมมติฐาน คือ ระดับการศึกษาต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกันไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.36 บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับสิทธิส่วนบุคคลแตกต่างกัน พบว่า ขอมรับสมมติฐาน คือ ระดับการศึกษาต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับสิทธิส่วนบุคคลไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.37 บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับจังหวะชีวิตโดยส่วนรวมแตกต่างกัน พบว่า ขอมรับสมมติฐาน คือ ระดับการศึกษาต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับจังหวะชีวิตโดยส่วนรวมไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.38 บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคมแตกต่างกัน พบว่า ขอมรับสมมติฐาน คือ ระดับการศึกษาต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคมไม่แตกต่างกัน

อายุราชการ

สมมติฐานข้อที่ 1.39 บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีอายุราชการต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมแตกต่างกัน พบว่า ขอมรับสมมติฐาน คือ อายุราชการต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.40 บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีอายุราชการต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพแตกต่างกัน พบว่า ขอมรับสมมติฐาน คือ อายุราชการต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.41 บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีอายุราชการต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลแตกต่างกัน

พบว่า ขอมรับสมมติฐาน คือ อายุราชการต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.42 บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีอายุราชการต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานแตกต่างกัน พบว่า ขอมรับสมมติฐาน คือ อายุราชการต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.43 บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีอายุราชการต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกันแตกต่างกัน พบว่า ขอมรับสมมติฐาน คือ อายุราชการต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกันไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.44 บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีอายุราชการต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับสิทธิส่วนบุคคลแตกต่างกัน พบว่า ขอมรับสมมติฐาน คือ อายุราชการต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับสิทธิส่วนบุคคลไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.45 บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีอายุราชการต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับจังหวะชีวิตโดยส่วนรวมแตกต่างกัน พบว่า ขอมรับสมมติฐาน คือ อายุราชการต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับจังหวะชีวิตโดยส่วนรวมไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.46 บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีอายุราชการต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคมแตกต่างกัน พบว่า ขอมรับสมมติฐาน คือ อายุราชการต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคมไม่แตกต่างกัน

ตำแหน่งงานในปัจจุบัน

สมมติฐานข้อที่ 1.47 บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีตำแหน่งงานในปัจจุบันต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมแตกต่างกัน พบว่า ขอมรับสมมติฐาน คือ ตำแหน่งงานในปัจจุบันต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.48 บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีตำแหน่งงานในปัจจุบันต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพแตกต่างกัน พบว่า ขอมรับสมมติฐาน คือ ตำแหน่งงานในปัจจุบันต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.49 บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีตำแหน่งงานในปัจจุบันต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลแตกต่างกัน พบว่า ขอมรับสมมติฐาน คือ ตำแหน่งงานในปัจจุบันต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.50 บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีตำแหน่งงานในปัจจุบันต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานแตกต่างกัน พบว่า ขอมรับสมมติฐาน คือ ตำแหน่งงานในปัจจุบันต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.51 บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีตำแหน่งงานในปัจจุบันต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกันแตกต่างกัน พบว่า ขอมรับสมมติฐาน คือ ตำแหน่งงานในปัจจุบันต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกันไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.52 บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีตำแหน่งงานในปัจจุบันต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับสิทธิส่วนบุคคลแตกต่างกัน พบว่า ขอมรับสมมติฐาน คือ ตำแหน่งงานในปัจจุบันต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับสิทธิส่วนบุคคลไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.53 บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีตำแหน่งงานในปัจจุบันต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับจังหวะชีวิตโดยส่วนรวมแตกต่างกัน พบว่า ขอมรับสมมติฐาน คือ ตำแหน่งงานในปัจจุบันต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับจังหวะชีวิตโดยส่วนรวมไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.54 บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีตำแหน่งงานในปัจจุบันต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคมแตกต่างกัน พบว่า ขอมรับสมมติฐาน คือ ตำแหน่งงานในปัจจุบันต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคมไม่แตกต่างกัน

ระดับ

สมมติฐานข้อที่ 1.55 บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีระดับต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมแตกต่างกัน พบว่า ปฏิเสธสมมติฐาน คือ ระดับต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.56 บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีระดับต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพแตกต่างกัน พบว่า ปฏิเสธสมมติฐาน คือ ระดับต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.57 บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีระดับต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลแตกต่างกัน พบว่า ปฏิเสธสมมติฐาน คือ ระดับต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.58 บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีระดับต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานแตกต่างกัน พบว่า ยอมรับสมมติฐาน คือ ระดับต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.59 บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีระดับต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกันแตกต่างกัน พบว่า ยอมรับสมมติฐาน คือ ระดับต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกันไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.60 บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีระดับต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับสิทธิส่วนบุคคลแตกต่างกัน พบว่า ยอมรับสมมติฐาน คือ ระดับต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับสิทธิส่วนบุคคลไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.61 บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีระดับต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับจังหวะชีวิตโดยส่วนรวมแตกต่างกัน พบว่า ยอมรับสมมติฐาน คือ ระดับต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับจังหวะชีวิตโดยส่วนรวมไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.62 บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีระดับต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับการดำเนินถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคมแตกต่างกัน พบว่า ปฏิเสธสมมติฐาน คือ ระดับต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับการดำเนินถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคมแตกต่างกัน

รายได้ต่อเดือน

สมมติฐานข้อที่ 1.63 บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมแตกต่างกัน พบว่า

ปฏิเสศสมมติฐาน คือ รายได้ต่อเดือนต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.64 บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพแตกต่างกัน พบว่า ยอมรับสมมติฐาน คือ รายได้ต่อเดือนต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.65 บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลแตกต่างกัน พบว่า ยอมรับสมมติฐาน คือ รายได้ต่อเดือนต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.66 บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานแตกต่างกัน พบว่า ยอมรับสมมติฐาน คือ รายได้ต่อเดือนต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.67 บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกันแตกต่างกัน พบว่า ยอมรับสมมติฐาน คือ รายได้ต่อเดือนต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกันไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.68 บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับสิทธิส่วนบุคคลแตกต่างกัน พบว่า ยอมรับสมมติฐาน คือ รายได้ต่อเดือนต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับสิทธิส่วนบุคคลไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.69 บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับจังหวะชีวิตโดยส่วนรวมแตกต่างกัน พบว่า ยอมรับสมมติฐาน คือ รายได้ต่อเดือนต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับจังหวะชีวิตโดยส่วนรวมไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.70 บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคมแตกต่างกัน พบว่า ยอมรับสมมติฐาน คือ รายได้ต่อเดือนต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคมไม่แตกต่างกัน

การรับรู้

สมมติฐานข้อที่ 1.71 บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีการรับรู้ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมแตกต่างกัน พบว่า ขอมรับสมมติฐาน คือ การรับรู้ต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.72 บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีการรับรู้ต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพแตกต่างกัน พบว่า ปฏิเสธสมมติฐาน คือ การรับรู้ต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.73 บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีการรับรู้ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลแตกต่างกัน พบว่า ปฏิเสธสมมติฐาน คือ การรับรู้ต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.74 บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีการรับรู้ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานแตกต่างกัน พบว่า ปฏิเสธสมมติฐาน คือ การรับรู้ต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.75 บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีการรับรู้ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกันแตกต่างกัน พบว่า ปฏิเสธสมมติฐาน คือ การรับรู้ต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.76 บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีการรับรู้ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับสิทธิส่วนบุคคลแตกต่างกัน พบว่า ปฏิเสธสมมติฐาน คือ การรับรู้ต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.77 บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีการรับรู้ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับจังหวะชีวิตโดยรวมแตกต่างกัน พบว่า ปฏิเสธสมมติฐาน คือ การรับรู้ต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.78 บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีการรับรู้ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคมแตกต่างกัน พบว่า ปฏิเสธสมมติฐาน คือ การรับรู้ต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ค่านิยม

สมมติฐานข้อที่ 1.79 บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีค่านิยมต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมแตกต่างกัน พบว่า ปฏิเสธสมมติฐาน คือ การรับรู้ต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.80 บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีค่านิยมต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพแตกต่างกัน พบว่า ปฏิเสธสมมติฐาน คือ การรับรู้ต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.81 บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีค่านิยมต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลแตกต่างกัน พบว่า ปฏิเสธสมมติฐาน คือ การรับรู้ต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.82 บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีค่านิยมต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานแตกต่างกัน พบว่า ปฏิเสธสมมติฐาน คือ การรับรู้ต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.83 บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีค่านิยมต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกันแตกต่างกัน พบว่า ปฏิเสธสมมติฐาน คือ การรับรู้ต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.84 บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีค่านิยมต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับสิทธิส่วนบุคคลแตกต่างกัน พบว่า ปฏิเสธสมมติฐาน คือ การรับรู้ต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.85 บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีค่านิยมต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับจังหวะชีวิตโดยรวมแตกต่างกัน พบว่า ปฏิเสธสมมติฐาน คือ การรับรู้ต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.86 บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีค่านิยมต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคมแตกต่างกัน พบว่า ปฏิเสธสมมติฐาน คือ การรับรู้ต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยด้านบริหาร ทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของ บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ แตกต่างกัน

การบริหารจัดการ

สมมติฐานข้อที่ 2.1 บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีการบริหารจัดการ ต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมแตกต่างกัน พบว่า ปฏิเสธสมมติฐาน คือ การบริหารจัดการต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2.2 บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีการบริหารจัดการ ต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพแตกต่างกัน

พบว่า ปฏิเสธสมมติฐาน คือ การบริหารจัดการต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2.3 บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีการบริหารจัดการต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลแตกต่างกัน พบว่า ปฏิเสธสมมติฐาน คือ การบริหารจัดการต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2.4 บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีการบริหารจัดการต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานแตกต่างกัน พบว่า ปฏิเสธสมมติฐาน คือ การบริหารจัดการต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2.5 บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีการบริหารจัดการต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกันแตกต่างกัน พบว่า ปฏิเสธสมมติฐาน คือ การบริหารจัดการต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกันแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2.6 บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีการบริหารจัดการต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับสิทธิส่วนบุคคลแตกต่างกัน พบว่า ปฏิเสธสมมติฐาน คือ การบริหารจัดการต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับสิทธิส่วนบุคคลแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2.7 บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีการบริหารจัดการต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับจังหวะชีวิตโดยส่วนรวมแตกต่างกัน พบว่า ปฏิเสธสมมติฐาน คือ การบริหารจัดการต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับจังหวะชีวิตโดยส่วนรวมแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2.8 บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีการบริหารจัดการต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคมแตกต่างกัน พบว่า ปฏิเสธสมมติฐาน คือ การบริหารจัดการต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคมแตกต่างกัน

ลักษณะงาน

สมมติฐานข้อที่ 2.9 บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีลักษณะงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมแตกต่างกัน พบว่า ปฏิเสธสมมติฐาน คือ ลักษณะงานต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2.10 บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีลักษณะงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพแตกต่างกัน พบว่า ปฏิเสธสมมติฐาน คือ ลักษณะงานต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2.11 บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีลักษณะงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลแตกต่างกัน พบว่า ปฏิเสธสมมติฐาน คือ ลักษณะงานต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2.12 บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีลักษณะงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานแตกต่างกัน พบว่า ปฏิเสธสมมติฐาน คือ ลักษณะงานต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2.13 บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีลักษณะงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกันแตกต่างกัน พบว่า ปฏิเสธสมมติฐาน คือ ลักษณะงานต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกันแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2.14 บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีลักษณะงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับสิทธิส่วนบุคคลแตกต่างกัน พบว่า ปฏิเสธสมมติฐาน คือ ลักษณะงานต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับสิทธิส่วนบุคคลแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2.15 บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีลักษณะงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับจังหวะชีวิตโดยส่วนรวมแตกต่างกัน พบว่า ปฏิเสธสมมติฐาน คือ ลักษณะงานต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับจังหวะชีวิตโดยส่วนรวมแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2.16 บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีลักษณะงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคมแตกต่างกัน พบว่า ปฏิเสธสมมติฐาน คือ ลักษณะงานต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคมแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ แตกต่างกัน

สถานที่

สมมติฐานข้อที่ 3.1 บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีสถานที่ต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมแตกต่างกัน พบว่า ปฏิเสธสมมติฐาน คือ สถานที่ต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 3.2 บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีสถานที่ต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพแตกต่างกัน พบว่า ปฏิเสธสมมติฐาน คือ สถานที่ต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 3.3 บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีสถานที่ต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลแตกต่างกัน พบว่า ปฏิเสธสมมติฐาน คือ สถานที่ต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 3.4 บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีสถานที่ต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานแตกต่างกัน พบว่า ปฏิเสธสมมติฐาน คือ สถานที่ต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 3.5 บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีสถานที่ต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกันแตกต่างกัน พบว่า ปฏิเสธสมมติฐาน คือ สถานที่ต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกันแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 3.6 บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีสถานที่ต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับสิทธิส่วนบุคคลแตกต่างกัน พบว่า ปฏิเสธสมมติฐาน คือ สถานที่ต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับสิทธิส่วนบุคคลแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 3.7 บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีสถานที่ต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับจังหวะชีวิตโดยส่วนรวมแตกต่างกัน พบว่า ปฏิเสธสมมติฐาน คือ สถานที่ต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับจังหวะชีวิตโดยส่วนรวมแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 3.8 บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีสถานที่ต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคมแตกต่างกัน พบว่า ปฏิเสธ

สมมติฐาน คือ สถานที่ต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคมแตกต่างกัน

คน

สมมติฐานข้อที่ 3.9 บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีปัจจัยด้านคนต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมแตกต่างกัน พบว่า ปฏิเสธสมมติฐาน คือ ปัจจัยด้านคนต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 3.10 บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีปัจจัยด้านคนต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพแตกต่างกัน พบว่า ปฏิเสธสมมติฐาน คือ ปัจจัยด้านคนต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 3.11 บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีปัจจัยด้านคนต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลแตกต่างกัน พบว่า ปฏิเสธสมมติฐาน คือ ปัจจัยด้านคนต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 3.12 บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีปัจจัยด้านคนต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานแตกต่างกัน พบว่า ปฏิเสธสมมติฐาน คือ ปัจจัยด้านคนต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 3.13 บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีปัจจัยด้านคนต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกันแตกต่างกัน พบว่า ปฏิเสธสมมติฐาน คือ ปัจจัยด้านคนต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกันแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 3.14 บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีปัจจัยด้านคนต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับสิทธิส่วนบุคคลแตกต่างกัน พบว่า ปฏิเสธสมมติฐาน คือ ปัจจัยด้านคนต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับสิทธิส่วนบุคคลแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 3.15 บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีปัจจัยด้านคนต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับจังหวะชีวิตโดยส่วนรวมแตกต่างกัน พบว่า ปฏิเสธสมมติฐาน คือ ปัจจัยด้านคนต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับจังหวะชีวิตโดยส่วนรวมแตกต่างกัน

ปฏิเสขสมมติฐาน คือ ปัจจัยด้านคนต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับจังหวะชีวิตโดยส่วนรวมแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 3.24 บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีปัจจัยด้านระบบการทำงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคมแตกต่างกัน พบว่า ปฏิเสขสมมติฐาน คือ ปัจจัยด้านระบบการทำงานต่อสังคมต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคมแตกต่างกัน

วัฒนธรรมองค์กร

สมมติฐานข้อที่ 3.25 บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับวัฒนธรรมองค์กรกับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม แตกต่างกัน พบว่า ปฏิเสขสมมติฐาน คือ ปัจจัยด้านระบบการทำงานกับต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับวัฒนธรรมองค์กรกับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 3.26 บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับวัฒนธรรมองค์กรกับสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพแตกต่างกัน พบว่า ปฏิเสขสมมติฐาน คือ ปัจจัยด้านระบบการทำงานกับต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับวัฒนธรรมองค์กรกับสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 3.27 บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับวัฒนธรรมองค์กรกับโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพในการทำงานแตกต่างกัน พบว่า ปฏิเสขสมมติฐาน คือ ปัจจัยด้านระบบการทำงานกับต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับวัฒนธรรมองค์กรกับโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพในการทำงาน แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 3.28 บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับวัฒนธรรมองค์กรกับความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน แตกต่างกัน พบว่า ขอมรับสมมติฐาน คือ ปัจจัยด้านระบบการทำงานกับต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับวัฒนธรรมองค์กรกับความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 3.29 บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับวัฒนธรรมองค์กรกับความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน แตกต่างกัน พบว่าปฏิเสขสมมติฐาน คือ ปัจจัยด้านระบบการ

ทำงานกับต่างถิ่นจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับวัฒนธรรมองค์กรกับความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และการทำงานร่วมกันแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 3.30 บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีปัจจัยด้าน วัฒนธรรมองค์กรต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับวัฒนธรรมองค์กรกับสิทธิส่วนบุคคลแตกต่างกัน พบว่าปฏิเสธสมมติฐาน คือ ปัจจัยด้านระบบการทำงานกับต่างถิ่นจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับวัฒนธรรมองค์กรกับสิทธิส่วนบุคคลแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 3.31 บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีปัจจัยด้าน วัฒนธรรมองค์กรต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับวัฒนธรรมองค์กรกับจังหวัดโดย ส่วนรวม แตกต่างกัน พบว่าปฏิเสธสมมติฐาน คือ ปัจจัยด้านระบบการทำงานกับต่างถิ่นจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับวัฒนธรรมองค์กรกับจังหวัดโดยส่วนรวมแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 3.32 บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ที่มีปัจจัยด้าน วัฒนธรรมองค์กรต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับวัฒนธรรมองค์กรกับการคำนึงถึงความเป็น ประโยชน์ต่อสังคม แตกต่างกัน พบว่าปฏิเสธสมมติฐาน คือ ปัจจัยด้านระบบการทำงานกับ ต่างถิ่นจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับวัฒนธรรมองค์กรกับการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อ สังคมแตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์จากข้อเสนอแนะของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์

ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ในด้านต่าง ๆ นั้น พอจะสรุปได้ดังนี้

1. ต้องการให้มีการปรับอัตราฐานเงินเดือนหรือค่าตอบแทนให้สูงขึ้น
2. ควรมีการวางระบบการพิจารณาความดีความชอบในการทำงานที่ชัดเจน
3. ควรมีการอบรมส่งเสริม พัฒนาความรู้ใหม่ๆ ให้แก่บุคลากรให้สามารถนำไป พัฒนาตนเองและพัฒนาองค์กรได้
4. ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรระดับล่างได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วม วางแผนงานต่างๆ

2. อภิปรายผล

จากผลการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ในครั้งนี้พบประเด็นที่น่าอภิปรายผล ได้ดังนี้

2.1 ปัจจัยด้านบุคคล

จากการศึกษา ปัจจัยด้านบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ จำนวน บุตรระดับการศึกษา อาชวราชการ ตำแหน่งงานในปัจจุบัน ระดับ รายได้ต่อเดือน พบว่า ส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง 140 คน คิดเป็นร้อยละ 59.80 ส่วนใหญ่มีอายุ 30-40 ปี 98 คน คิดเป็นร้อยละ 41.90 ส่วนใหญ่สถานภาพสมรส 138 คน คิดเป็นร้อยละ 59.00 ส่วนใหญ่ไม่มีบุตร 115 คน คิดเป็นร้อยละ 49.10 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า 155 คน คิดเป็นร้อยละ 66.20 ส่วนใหญ่มีอายุราชการ 5-10 ปี 67 คน คิดเป็นร้อยละ 28.60 ตำแหน่งงานในปัจจุบัน ส่วนใหญ่มี ผู้ปฏิบัติ 190 คน คิดเป็นร้อยละ 81.20 ระดับส่วนใหญ่อยู่ในชั้น ซี 6-7 86 คน คิดเป็นร้อยละ 36.80 ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาท 57 คน คิดเป็นร้อยละ 24.40

บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์มีระดับความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับสูง พิจารณารายด้านการรับรู้ต่อความสามารถเชิงวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับสูงค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 และมีระดับความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคคล ในด้านค่านิยม โดยรวมอยู่ในระดับสูง พิจารณารายด้านค่านิยม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ บุญสม นวลโพธิ์ (2546) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ ตามการรับรู้ตนเองและของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ ในโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จ และไม่ประสบผลสำเร็จในการแข่งขันกีฬา และกรีฑา ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของข้าราชการครูพลศึกษาตามการรับรู้ของตนเองในโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จในการแข่งขันกีฬาและกรีฑา อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($x=3.61$) คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของข้าราชการครูพลศึกษาตามการรับรู้ของตนเองในโรงเรียนที่ไม่ประสบผลสำเร็จในการแข่งขันกีฬาและกรีฑา อยู่ในระดับปานกลาง ($X=3.40$) คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของข้าราชการครูพลศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหารโรงเรียนที่ ประสบผลสำเร็จในการแข่งขันกีฬาและกรีฑา อยู่ในระดับค่อนข้างสูง($x=3.67$) โดยมีนัยสำคัญทาง สถิติระดับ .001 และคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของข้าราชการครูพลศึกษาตามการรับรู้ของ ผู้บริหาร โรงเรียนในโรงเรียนที่ไม่ประสบผลสำเร็จในการแข่งขันกีฬาและกรีฑา อยู่ในระดับ ค่อนข้างสูง($x=3.55$) คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของข้าราชการครูพลศึกษาตามการรับรู้ของ ตนเองในโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จ สูงกว่าโรงเรียนที่ไม่ประสบผลสำเร็จในการแข่งขันกีฬา และกรีฑาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .001 และคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของ ข้าราชการครูพลศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหาร โรงเรียนใน โรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จสูงกว่า โรงเรียนที่ไม่ประสบผลสำเร็จในการแข่งขันกีฬาและกรีฑา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .001

2.2 ปัจจัยด้านบริหาร

บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์มีระดับความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับสูง พิจารณารายด้าน พบว่า

ด้านการบริหารจัดการโดยรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ อติศักดิ์ สัตย์ธรรม (2544) ได้กล่าวว่า โดยทั่วไปการบริหารจัดการ มีความสำคัญต่อประสิทธิผล และประสิทธิภาพขององค์การหรือของระบบงาน อย่างไรก็ตามหากพิจารณากันในรายละเอียดจะ พบความสำคัญที่มีต่อองค์ประกอบหลักขององค์การหรือระบบงาน 2 ประการ ได้แก่ งานและคน ที่เกี่ยวข้องกับงาน ในด้านงาน การบริหารจัดการช่วยทำให้งานบรรลุจุดมุ่งหมาย และประสบความสำเร็จตามต้องการ ทั้งนี้เนื่องจากการบริหารจัดการช่วยอำนวยความสะดวกให้การดำเนินเป็นไปตาม ขั้นตอนอย่างเป็นระบบ มีความราบรื่น และมีอุปสรรคน้อยที่สุด ความสำคัญเช่นนี้คือภาพรวมใน ระดับขององค์การหรือระบบงาน ความสำคัญของการบริหารจัดการอีกด้านหนึ่งที่มีต่อคน คือ ผู้ปฏิบัติงานมีประเด็นหลักอยู่ที่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลต่อการสร้างทัศนคติที่ ดีต่องาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีแนวโน้มที่จะให้คุณค่าต่อการปฏิบัติงานและมีความผูกพันต่อองค์การ ดังนั้น การบริหารจัดการดังกล่าวนี้แม้จะเป็นความสำคัญในระดับบุคคลแต่สามารถมีอิทธิพลและ ก่อให้เกิดผลลัพธ์ในระดับขององค์การหรือระบบงานในทางที่ดีหากเป็นการบริหารงานที่เหมาะสม หรือให้ผลลัพธ์ในทางตรงกันข้ามหากงานอยู่ภายใต้การบริหารที่ไม่เหมาะสมได้ในที่สุด

ด้านลักษณะงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ ชล ตลา ศรีประสิทธิ์ (2546) ได้กล่าวว่า การที่บุคคลรับรู้ลักษณะงานภายในองค์การเกี่ยวกับความ หลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงาน และการได้รับข้อมูลย้อนกลับ จะทำให้เกิดสถานภาพทางจิตวิทยา 3 ประการ คือ การรู้สีกว่างาน มีความหมาย การมีความรับผิดชอบต่อผลของงาน และการรับรู้ถึงผลของการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้น จริงผลลัพธ์ที่ตามมา คือ บุคคลมีความพึงพอใจในงานสูง ส่งผลต่อการปฏิบัติงานและ ประสิทธิภาพของงาน

2.3 ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม

บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์มีระดับความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม โดยรวมอยู่ในระดับสูง พิจารณารายด้าน ดังนี้

ด้านสถานที่ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ ชล ตลา ศรีประสิทธิ์ (2546) ได้กล่าวว่า สถานที่ หมายถึง สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวกับสถานที่ทำงาน อุปกรณ์ เครื่องมือ วัสดุ ซึ่งเห็นได้ชัดเป็นรูปธรรม สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็น องค์ประกอบที่สำคัญของการทำงาน อันหมายถึง ลักษณะธรรมชาติขององค์การหรือสภาพการณ์

ต่าง ๆ เกี่ยวกับการทำงานความสะอาดของสถานที่ ความปลอดภัย อุณหภูมิ แสงสว่าง อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน

ด้านคน โดยรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2540) ได้กล่าวว่า คน สภาพแวดล้อมที่มีผลต่อการดูแลสุขภาพและต่อการทำงาน คือ สภาพแวดล้อมที่พบเห็นอยู่เป็นประจำซึ่งได้แก่ เพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานมีผลต่อการทำงานมากทั้งในกระบวนการทำงานและผลงานที่ปรากฏ ถ้าได้เพื่อนร่วมงานดีงานก็จะออกมาในสภาพที่ดี และตรงตามวัตถุประสงค์ส่วนหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาจะเป็นผู้ควบคุมให้งานเป็นไปตามเป้าหมาย เพราะหัวหน้างานมีส่วนในการให้คำแนะนำให้โทษ คุณผลการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาโดยตรง วิธีการสนับสนุนให้ความคิดความชอบระบบการให้รางวัล ความยืดหยุ่น อำนาจในการตัดสินใจแก้ไขปัญหา ความร่วมมือหรือความขัดแย้งในการทำงาน

ด้านระบบการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ ทองหล่อ เดชไทย (2542) ได้กล่าวว่า องค์รวมของส่วนย่อยที่มีการจัดระเบียบไว้อย่างเหมาะสมและมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องและขึ้นตรงซึ่งกันและกัน

ด้านวัฒนธรรมองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ ชลดา ศรีประสิทธิ์ (2546) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร คือ แนวคิด แนวปฏิบัติที่ฝังลึกในจิตใจของคนในองค์กรนั้น ซึ่งได้แก่ ความมีวินัย จริยธรรมในการทำงาน ความซื่อสัตย์ คุณภาพ กิจกรรมต่าง ๆ ที่ดำเนินอยู่เป็นประจำ เช่น กิจกรรมที่เกื้อหนุนให้เกิดการทำงานเป็นทีม ถ้าทำบ่อยก็จะกลายเป็นวัฒนธรรมขององค์กรได้ในที่สุด

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับสูง หากพิจารณารายด้าน ดังนี้

ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับสูง เนื่องจากค่าตอบแทนเป็นฐานเงินเดือนที่เหมือนบุคลากรหน่วยงานอื่นๆ เช่น ค่าล่วงเวลา ค่าตอบแทนในการปฏิบัติหน้าที่นอกสถานที่ เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ ประยุทธ์ เทพมังกร (2541) ได้กล่าวว่า ผลประโยชน์ตอบแทน (Pay) มีบทบาทอย่างมากต่อความพึงพอใจในการทำงานเนื่องจากเป็นเครื่องมือที่สามารถตอบสนองความต้องการต่างๆ ได้ กล่าวคือ ใช้ซื้ออาหารที่พักอาศัย เสื้อผ้า และใช้สำหรับการพักผ่อน นอกจากนั้นผลประโยชน์ตอบแทนยังเป็นสัญลักษณ์ของความสำเร็จและการยอมรับ เนื่องจากลูกจ้างมักมองว่าผลประโยชน์ตอบแทนสะท้อนถึงคุณค่าของงานที่ตนทำ

ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ ณรัตน์ ลาภมุล (2546) ได้ทำการศึกษาองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่วนภูมิภาค องค์การคำครุสภา ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า เจ้าหน้าที่ส่วนภูมิภาคขององค์การคำครุสภา ส่วนมาก(ร้อยละ 59.21 ถึง 100.00) มีความพึงพอใจต่อองค์ประกอบการทำงานทุกด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานในปัจจุบัน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านสภาพการทำงาน ด้านสถานะของอาชีพ ด้านค่าตอบแทน และด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ กนกพิชญ์ จ้อยนุแสง (2548) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานท้องถิ่น ในจังหวัดสกลนคร ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมของข้าราชการสำนักงานท้องถิ่นในจังหวัดสกลนคร มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง ในด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาตนเองและใช้ความสามารถของตนเอง ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ในขณะที่ข้าราชการสำนักงานท้องถิ่นในจังหวัดสกลนคร มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง ในด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ และด้านเวลาการทำงานกับชีวิตส่วนตัว

ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ นฤมล มีเพียร (2541) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า ข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อแยกพิจารณาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในแต่ละมิติ พบว่า มิติด้านผลตอบแทน มิติด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน มิติด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ มิติด้านบูรณาการทางสังคม มิติด้านการงานและชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับปานกลาง สำหรับมิติด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมอยู่ที่ระดับสูง ส่วนมิติด้านสภาพการทำงานที่ดีและความปลอดภัย และมิติด้านสิทธิของพนักงานอยู่ที่ระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ โดยภาพรวมระดับ คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินมีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดี

ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2540) ได้กล่าวว่า สภาพแวดล้อมที่มีผลต่อการดูแลสุขภาพ และต่อการทำงาน คือ สภาพแวดล้อมที่พบเห็นอยู่เป็นประจำซึ่งได้แก่ เพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานมีผลต่อการทำงานมากทั้งในกระบวนการทำงานและผลงานที่ปรากฏ ถ้าได้เพื่อนร่วมงานดีงานก็จะออกมาในสภาพที่ดี และตรงตามวัตถุประสงค์ส่วนหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาจะเป็นผู้ควบคุมให้งานเป็นไปตามเป้าหมาย เพราะหัวหน้างานมีส่วนในการให้คุณให้โทษ คุณผลการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาโดยตรง วิธีการสนับสนุนให้ความดีความชอบ ระบบการให้รางวัล ความยืดหยุ่น อำนาจในการตัดสินใจแก้ไขปัญหา ความร่วมมือหรือความขัดแย้งในการทำงาน

ด้านสิทธิส่วนบุคคล พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ ชลลดา ศรีประสิทธิ์ (2546) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดบุรีรัมย์ ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชนโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง พิจารณารายด้านพบว่า ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน และด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน อยู่ในระดับสูง ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านจังหวะชีวิตโดยรวม และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับปานกลาง

ด้านจังหวะชีวิตโดยส่วนรวม พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ จันทรา แทนสุโพธิ์ (2546) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของทีมสุขภาพ จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การศูนย์สุขภาพชุมชน ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ในระดับค่อนข้างสูง(ค่า $p=.64$ และ $.60$ ตามลำดับ)และบรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุน (ค่า $p=.59$ ค ด้านความเสี่ยง(ค่า $p=.57$) ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความอบอุ่น(ค่า $p=.55$) และด้านรางวัล (ค่า $p=.52$) มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับกลาง ส่วนด้านความขัดแย้งยังมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับต่ำ บรรยากาศองค์การศูนย์สุขภาพชุมชน ตามการรับรู้ของทีมสุขภาพ จังหวัดขอนแก่นโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความอบอุ่น ด้านการสนับสนุน และด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน อยู่ในระดับสูง ส่วนด้านรางวัล ด้านความเสี่ยง ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน และด้าน

ความขัดแย้ง อยู่ในระดับปานกลาง คุณภาพชีวิตการทำงานตามการรับรู้ของทีมสุขภาพ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ราชด้านพบว่า ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านบูรณาการด้านสังคม ด้านลัทธิรัฐธรรมนูญ และด้านเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม อยู่ในระดับสูง ส่วนด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านจังหวะของชีวิตโดยส่วนรวม อยู่ในระดับปานกลาง และหากพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล พบว่าทีมสุขภาพที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีการรับรู้เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความแตกต่างกัน

ด้านการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ กนกพิชญ์ จ้อยนุแสง (2548) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานท้องถิ่นในจังหวัดสกลนคร ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมของข้าราชการสำนักงานท้องถิ่นในจังหวัดสกลนคร มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง ในด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาตนเองและใช้ความสามารถของตนเอง ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ในขณะที่ข้าราชการสำนักงานท้องถิ่นในจังหวัดสกลนคร มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง ในด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ และด้านเวลาการทำงานกับชีวิตส่วนตัว

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากผลการศึกษาวิจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับสูง หากพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า

3.1.1 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่าบุคลากรของเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ส่วนใหญ่ยังได้รับค่าตอบแทนไม่เพียงพอต่อการครองชีพ ซึ่งหน่วยงานต้นสังกัดต้องพิจารณาการปรับอัตราเงินเดือนให้เหมาะสม และเสนอการพิจารณาไปยังภาครัฐที่ควบคุมดูแล แต่ปัญหาที่ประสบ คือ การเสนอการพิจารณาค่าตอบแทนแต่ละครั้งยังไม่เป็นผลเท่าที่ควร

3.1.2 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พบว่า บุคลากรของเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ได้รับการดูแลเอาใจใส่ในเรื่องความ

ปลอดภัยในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอยู่ในระดับสูง ซึ่งหน่วยงานควรที่จะรักษาความสำคัญในจัดระเบียบในสถานที่ทำงานและส่งเสริมให้บุคลากรออกกำลังกายอยู่เสมอต่อไป

3.1.3 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล พบว่า บุคลากรของเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ได้รับโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลในการทำงานในระดับสูง ดังนั้นหน่วยงานควรจัดระบบการวางแผนงานให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถอยู่ในระดับสูงต่อไป

3.1.4 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในการทำงาน พบว่า ในเรื่องการโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่หรือตำแหน่ง ซึ่งการแต่งตั้งหรือโยกย้ายตำแหน่งไม่ตรงกับตำแหน่งหรือความรู้ความสามารถจึงทำให้ไม่มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ นอกจากนั้น การพิจารณาความดีความชอบในการทำงาน การประเมินผลงาน ควรให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น เพื่อเป็นขวัญกำลังใจแก่บุคลากร

3.1.5 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน พบว่า การทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ยังขาดระบบการทำงานร่วมกันของแต่ละหน่วยงาน ซึ่งควรจัดให้มีกิจกรรมหรือการทำงานที่ทุกหน่วยงานของเทศบาลมีส่วนร่วมมากยิ่งขึ้น เพื่อกระชับความสัมพันธ์ในการทำงาน

3.1.6 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิทธิส่วนบุคคล พบว่าบุคลากรของเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ยังขาดการได้รับความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน มีอิสระในการพูด มีความเสมอภาคในเรื่องต่างๆ ของงานตามความเหมาะสม หน่วยงานควรจัดระบบงานและมีการวางแผนร่วมกันระหว่างบุคลากรระดับสูงและระดับล่างให้สามารถแสดงความคิดเห็นและวางแผนงานในการทำงานร่วมกันได้

3.1.7 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านจังหวะชีวิตโดยรวม พบว่า บุคลากรของเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ยังขาดการแบ่งเวลาให้มีสัดส่วนเหมาะสมระหว่างการใช้เวลาสำหรับกิจกรรมของตนเอง ครอบครัว และสังคม เพราะบางครั้งมักมีกิจกรรมหรืองานเร่งด่วนหรืองานที่ต้องใช้เวลามากจึงทำให้ต้องใช้เวลาในการทำงานมากเกินไป ไม่มีเวลาเป็นของตัวเอง ดังนั้นหน่วยงานจึงควรวางระบบการทำงานให้เป็นขั้นตอนมากยิ่งขึ้น หรือ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีเวลาพักผ่อนมากขึ้น เช่น การลาพักผ่อนประจำปีสำหรับบุคลากรที่ทำงานเต็มความสามารถ หรือ โบนัสประจำปี เป็นต้น

3.1.8 ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม พบว่า บุคลากรของเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ยังขาดการทำงานที่รับผิดชอบต่อการทำให้สังคมของชุมชนมีความก้าวหน้า พัฒนาขึ้นทางด้านสุขภาพ และการให้ความร่วมมือกับชุมชนตลอดจนหน่วยงาน

อื่นๆในการกระทำกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์อื่นมากเท่าที่ควร ดังนั้นหน่วยงานควรส่งเสริมจัดกิจกรรมที่บุคลากรสามารถที่จะเข้าร่วมและเป็นสื่อในการเผยแพร่ความรู้ให้กับชุมชนอย่างสม่ำเสมอ

นอกจากนี้จากข้อเสนอและความคิดเห็นจากผลการวิเคราะห์ของบุคลากรเมืองกาฬสินธุ์ ดังนี้

1. ต้องการให้มีการปรับอัตราฐานเงินเดือนหรือค่าตอบแทนให้สูงขึ้น
2. ควรมีการวางระบบการพิจารณาความดีความชอบในการทำงานที่ชัดเจน
3. ควรมีการอบรมส่งเสริม พัฒนาความรู้ใหม่ๆให้แก่บุคลากรให้สามารถ

นำไปพัฒนาตนเองและพัฒนาองค์กรได้

4. ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรระดับล่างได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วม

วางแผนงานต่างๆ

3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรศึกษาวิจัยเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลภายในเขตจังหวัดหรือจังหวัดใกล้เคียง เพื่อทราบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรของเทศบาลโดยรวม

3.2.2 ควรมีหน่วยงานเพื่อการศึกษาวิจัยถึงความต้องการด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรของแต่ละเทศบาลในประเทศ เพื่อการวางแผนการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเพื่อเปรียบเทียบกับองค์กรภาครัฐอื่น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กนกพิชญ์ จ้อยนุแสง (2548) “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานท้องถิ่นในจังหวัด สกลนคร” การศึกษาค้นคว้าอิสระ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- คงชีพ ตันตระวานิชย์ (2543) “คุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวนสังกัด กรมทหารราบที่ 1 มหาดเล็กรักษาพระองค์” วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- จันทรา แทนสุโพธิ์ (2546) “ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของทีมสุขภาพ ศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น” วิทยานิพนธ์ปริญญา สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- ชฎาภา ประเสริฐทรง (2541) “ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ” ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัย ธรรมาราช
- ชลลดา ศรีประสิทธิ์ (2546) “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาล ชุมชน จังหวัดบุรีรัมย์” วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- ณรัตน์ ลาภมูล (2546) “องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ส่วนภูมิภาค องค์การค้ำของคุรุสภา” ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- ดรณศรี สิริยศจารง (2544) “คุณภาพชีวิตการทำงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของ พยาบาลห้องผ่าตัด โรงพยาบาลศูนย์” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหา บัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- ทวีศรี ศรีทอง (2530) “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรและคุณภาพชีวิตการทำงานของ พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงสาธารณสุข” วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาพยาบาลศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ทวีศรี ศรีทอง (2530) คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลกับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอนามัย เอกสารประกอบการประชุมพยาบาลแห่งชาติ ครั้งที่ 8 เรื่องการพยาบาลกับการ พัฒนาคุณภาพชีวิต กรุงเทพมหานคร สมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทย

- ทิพวรรณ ศิริคุณ (2542) “คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณี
บริษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2540) พฤติกรรมองค์การ พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร
โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช
- ทองหล่อ เดชไทย (2538) แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสาธารณสุขในการบริหารสาธารณสุข
ทั่วไป หน่วยที่ 1 พิมพ์ครั้งที่ 11 กรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ธงชัย สันติวงษ์ (2536) การบริหารงานบุคคล กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์วัฒนาพานิช
..... (2536) พฤติกรรมบุคคลในองค์การ พิมพ์ครั้งที่ 8 กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์ไทย
วัฒนาพานิช
- นฤดล มีเพียร (2541) “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัท
การบินไทย จำกัด (มหาชน)” วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย
เกษตรศาสตร์
- นิตยาพร สาทร (2546) “คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิต
แห่งประเทศไทย กรณีศึกษา : โรงไฟฟ้าแม่เมาะ” ปริญญาโทการศึกษามหาบัณฑิต
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- บุญเลิศ ไพรินทร์ (2537) “คุณภาพชีวิตในการทำงานในการพัฒนาองค์การ” หน่วยที่ 8-15 พิมพ์
ครั้งที่ 6 นนทบุรี
- บุญสม นวลโพธิ์ (2546) “คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูพลศึกษา ตามการรับรู้ของ
ตนเอง และของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียง
เหนือในโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จ และไม่ประสบผลสำเร็จในการแข่งขัน
กีฬาและกรีฑา” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- บุญแสง ชีระภากร (2533) “การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน” จุลสารพัฒนาข้าราชการ
(มกราคม-มีนาคม) หน้า 5-12
- ประยูทธ เทพมังกร ธรรมบุญ สายสรรพมงคล และธีระวัฒน์ ปิยะมงคล (2541) “ความพึงพอใจ
ในการทำงานของวิศวกรบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล”
ปริญญาโทบริหาร คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ประเวศ มหารัตน์สกุล (2543) การบริหารทรัพยากรมนุษย์แนวทางใหม่ พิมพ์ครั้งที่ 2
กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์ สสท

- ประเสริฐ ดันโนนเชียง (2543) “การศึกษาเปรียบเทียบการจัดและการดำเนินการ โปรแกรม
ผลศึกษาระหว่างโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จกับไม่ประสบผลสำเร็จในการแข่งขัน
กีฬาและกรีฑา ระดับประถมศึกษา สังกัดเทศบาลในภาคเหนือ” วิทยานิพนธ์
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพลศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- ผจญ เฉลิมสาร (2540) “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับกลาง : ศึกษาเฉพาะกรณี
โรงงานในนิคมอุตสาหกรรมเวทโกรว์ จังหวัดฉะเชิงเทรา” วิทยานิพนธ์ปริญญา
พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- พินดา งามนิยม (2545) “คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บังคับหมวดตำรวจตระเวนชายแดน”
วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- พยอม วงศ์สารศรี (2534) การบริหารงานบุคคล กรุงเทพมหานคร พรานนการพิมพ์
พระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชพระราชทานแก่ครูใหญ่และ
นักเรียน ณ ตำหนักจิตรลดารโหฐาน มิตรครู สิงหาคม 2520
- ประมวลและกลั่นกรองจากพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เรื่องเศรษฐกิจ
พอเพียง ตามหนังสือที่ รล.0003/18888 ลงวันที่ 29 พฤศจิกายน 2542 สำนักพระราช
เลขาธิการ พระบรมมหาราชวัง กทม.)
- พรรษสิริ อาสาเสนีย์ (2546) “การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของวิศวกร บริษัทแอดวานซ์
อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน)” ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2548) ประมวลสาระชุดวิชา แนวคิด ทฤษฎี และหลักการรัฐ
ประศาสนศาสตร์ หน่วยที่1-7 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- _____ (2548) ประมวลสาระชุดวิชา วิทยานิพนธ์ 3 หน่วยที่11-15 หลักสูตรรัฐประศาสน
ศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- รมณีย์ กิตติคุณไพโรจน์ (2545) “การศึกษาพฤติกรรม ปัญหา อุปสรรค และความพึงพอใจ
ของพนักงานที่มีต่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ ศึกษาเฉพาะกรณี :
พนักงานภายในบริษัท IT One จำกัด” ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- วีระวัฒน์ ประทีปรัตน์ (2542) “การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารอากาศ
กองป้องกันทางอากาศ” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชา
จิตวิทยาการแนะแนว บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

- เสนาะ ตีเขาว์ (2537) *บริหารงานบุคคล พิมพ์ครั้งที่ 11 กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ (2540) *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน รายงาน คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*
- สุจินดา อ่อนแก้ว (2538) “คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในสภามหาวิทยาลัยทวารวดี” *วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*
- อดิศักดิ์ สัตย์ธรรม (2544) *หลักการและกระบวนการด้านสาธารณสุข ในการบริหารจัดการ เพื่อการพัฒนางานสาธารณสุข หน่วยที่ 1 กรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมมาธิราช*
- อรุณ รักธรรม (2537) *หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร กรุงเทพมหานคร ไทยวัฒนาพานิช “การจัดการตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง” จาก www.wiruch.com.*
- Dessler, G.(1991). *Personal / Human Resource Management*. 5th Edition. Engelwood Cliffs, New Jersey : Prentice – Hall Inc.
- Gordon, J.R. (1991). *Diagnostic Approach to Organization Behavior*. Massachusetts : Allyn and Bacon, a Division of Simon & Schuster Inc.
- Guest, R.H. (1979). *Quality of Work Life—Learning from Tarrytown*. Harvard Business Review. 10 (July-August 1979) : 76, 86.
- Hackman, J.R. and L.J. Suttle. (1977). *Improving Life at Work*. Behavioral Science Approach to Organizational Change. P.14 Santa Monica, Calif., Goodyear Publishing.
- Hackman, J.R. and Oldman, G.R. (1980). *Work Redesign Massachusetts* : Addison-wesley Publishing
- Herzberg.F (1959). *The Motivation to work*. New York.: John & Sons.
- Huse, Edgar F. and Thomas G, Cummings. (1985). *Organization Development and Change*. Third Edition. Minnesota : West Publishing.
- Kaltt, L.A., R.G. Murdick and F.E. Schuster. (1985) *Human Resource Management*. New York : McGraw-Hill.
- Kast, Fremont E. and Rosenzweig, James E. *Organization & Management : A Systems and Contingence Approach*. 4th ed. New York : McGraw-Hill ; 1985.
- Knox, S. and Irving, J.E. (1997) “An interactive quality of work life model applied to organization transition.” *Journal of Nursing Administration*

Kossen, S.(1991). *The Human Side of Organization. 5th Edition.* New York : Harper Collins Publishers.

Schermerhorn, J.R., Hunt, J.C. and Osbron, R.N.(1997) *Managing Organizational behavior.* New York : John Wiley & Sons.

Walton, R.E.(1973) "Quality of work life : What is it?" *Sloan Management Review* ; 15 : 11-21

Walton, Richard E. (1974) "Improving the Quality of Work Life." *Harvard Business Review.* 12 : May-June.

Werther, W.B. and Davis, K. (1982) *Personal management and human resource.* Tokyo : McGraw- hill.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

เรื่อง

คุณภาพชีวิตและการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์

คำชี้แจงในการตอบสอบถาม

1. ในการศึกษาครั้งนี้ บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ พนักงานเทศบาล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ปฏิบัติงานประจำฝ่าย/กลุ่มงานต่างๆ ในเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์
2. แบบสอบถามมี 5 ส่วน จำนวน 12 หน้า 94 ข้อ คำถามแบ่งเป็น
 - ส่วนที่ 1 ปัจจัยด้านบุคคลมี 2 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล จำนวน 9 ข้อ
 - ตอนที่ 2 การรับรู้ ค่านิยม จำนวน 10 ข้อ
 - ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านบริหาร จำนวน 17 ข้อ
 - ส่วนที่ 3 ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม จำนวน 20 ข้อ
 - ส่วนที่ 4 คุณภาพชีวิตการทำงาน จำนวน 38 ข้อ
 - ส่วนที่ 5 ปัญหาและข้อเสนอแนะ
3. โปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อ ทุกส่วน ตามความจริง เพื่อนำคำตอบของท่านไปใช้เป็นข้อมูลในการวิจัยต่อไปได้ หากมีข้อสงสัยประการใด ท่านสามารถติดต่อสอบถามผู้วิจัยได้ที่ หมายเลขโทรศัพท์ 08-1954-3879
4. ข้อมูลที่ได้จากท่าน ผู้วิจัยจะถือเป็นความลับที่สุด ไม่มีการเปิดเผยข้อมูลเป็นรายบุคคล จะวิเคราะห์ทางสถิติโดยภาพรวมเท่านั้น ซึ่งผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ผู้วิจัยจึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ดวงหทัย ปิ่นเย็น

นักศึกษาปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตร์

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

แบบสอบถาม

ส่วนที่ 1

ปัจจัยด้านบุคคล

เลขที่ ID

ตอนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล

คำชี้แจง : โปรดกรอกข้อมูลหรือทำเครื่องหมาย / ในช่อง หน้าข้อความที่เป็นจริงเกี่ยวกับท่าน

สำหรับผู้วิจัย

1. เพศ 1.) ชาย 2.) หญิง
2. อายุ ปี (จำนวนเต็ม) 1) ต่ำกว่า 30 ปี 2) 31-40 ปี
 3) 41-50 ปี 4) 51-60 ปี
3. สถานภาพ 1) โสด 2) สมรส 3) หม้าย / หย่า / แยก
4. จำนวนบุตร 1) 1 คน 2) 2 คน 3) 3 คนขึ้นไป
5. ระดับการศึกษา 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี 2) ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
 3) ปริญญาโทหรือเทียบเท่า 4) สูงกว่าปริญญาโท
6. อายุราชการ 1) ต่ำกว่า 5 ปี 2) 5-10 ปี
 3) 11-20 ปี 4) มากกว่า 20 ปี
7. ตำแหน่งงานในปัจจุบัน 1) ผู้บริหาร (ปลัด, รองปลัด, ผู้อำนวยการ)
 2) หัวหน้าฝ่าย / หัวหน้ากอง / หัวหน้างาน
 3) ผู้ปฏิบัติ
8. ระดับ 1) ซี 1-2 2) ซี 3-5
 3) ซี 6-7 4) ซี 8-10 ขึ้นไป
9. รายได้ต่อเดือน 1) ต่ำกว่า 6,000 บาท 2) 6,000-10,000 บาท
 3) 10,001-15,000 บาท 4) 15,001-20,000 บาท
 5) มากกว่า 20,000 บาท

ตอนที่ 2 การรับรู้ ค่านิยม

คำชี้แจง : ขอให้ท่านพิจารณาข้อคำถามแต่ละข้อ โดยไม่มีการสรุปพาดพิงไปสู่ข้ออื่นๆ (พิจารณาแต่ละข้อแยกจากกัน โดยเด็ดขาด) แล้วตอบคำถามตามความรู้ซึ่งตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด ด้วยการทำเครื่องหมาย / ในช่องคำตอบแต่ละข้อเพียงคำตอบเดียว โดยมีเกณฑ์การพิจารณาดังต่อไปนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายถึง ข้อความทั้งหมดท่านเห็นด้วยเกือบทุกประการ (ประมาณร้อยละ 76-100)

เห็นด้วย หมายถึง ข้อความทั้งหมดท่านเห็นด้วยเป็นส่วนมาก (ประมาณร้อยละ 51-75)

เห็นด้วยบางส่วน หมายถึง ข้อความทั้งหมดท่านเห็นด้วยเป็นบางส่วน (ประมาณร้อยละ 26-50)

ไม่เห็นด้วย หมายถึง ข้อความทั้งหมดท่านเห็นด้วยน้อยมาก (ประมาณร้อยละ 1-25)

ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายถึง ข้อความทั้งหมดท่านไม่เห็นด้วยเลย

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	บางส่วน	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
การรับรู้ต่อความสามารถเชิงวิชาชีพ						
1. ท่านเข้าใจบทบาทหน้าที่เกี่ยวกับงานของท่าน อย่างถูกต้องและชัดเจน						
2. ท่านสามารถอธิบายชี้แจงงานที่ท่านรับผิดชอบได้						
3. ท่านไม่สามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติ งานของท่านได้ด้วยตนเอง						
4. การทำงานของท่านสามารถตอบสนองความ ต้องการของผู้รับบริการได้						
5. ท่านไม่มีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในเทศบาล						
ค่านิยม						
6. ท่านคิดว่าอาชีพของท่านมีศักดิ์ศรีและเป็นที่ยอมรับ ของสังคม						
7. บุคลากรเทศบาล ทำงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต						
8. บุคลากรเทศบาล ต้องทำงานอย่าง โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้						
9. บุคลากรเทศบาล ไม่จำเป็นต้องให้บริการที่มี คุณภาพ และมีประสิทธิภาพแก่ผู้ รับบริการ						
10. บุคลากรเทศบาล ควรให้บริการแก่ผู้รับ บริการ อย่างเสมอภาค เท่าเทียมกัน มีขั้นตอนชัดเจน และ สามารถตรวจสอบได้						

ส่วนที่ 2

ปัจจัยด้านบริหาร

คำชี้แจง : ขอให้ท่านพิจารณาข้อคำถามแต่ละข้อ โดยไม่มีการสรุปพาดพิงไปสู่ข้ออื่นๆ (พิจารณาแต่ละข้อแยกจากกัน โดยเด็ดขาด) แล้วตอบคำถามตามความรู้สึกรวมซึ่งตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด ด้วยการทำเครื่องหมาย / ในช่องคำตอบแต่ละข้อเพียงคำตอบเดียว โดยมีเกณฑ์การพิจารณาดังต่อไปนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายถึง ข้อความทั้งหมดที่ท่านเห็นด้วยเกือบทุกประการ (ประมาณร้อยละ 76-100)

เห็นด้วย หมายถึง ข้อความทั้งหมดที่ท่านเห็นด้วยเป็นส่วนมาก (ประมาณร้อยละ 51-75)

เห็นด้วยบางส่วน หมายถึง ข้อความทั้งหมดที่ท่านเห็นด้วยเป็นบางส่วน (ประมาณร้อยละ 26-50)

ไม่เห็นด้วย หมายถึง ข้อความทั้งหมดที่ท่านเห็นด้วยน้อยมาก (ประมาณร้อยละ 1-25)

ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายถึง ข้อความทั้งหมดที่ท่านไม่เห็นด้วยเลย

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	บางส่วน	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง	
การบริหารจัดการ						
1. องค์กร เทศบาลของท่านมีการกำหนดนโยบายเป้าหมาย และทิศทางการบริหารงานของเทศบาลอย่างชัดเจน						
2. ฝ่าย/กลุ่มงานของท่านมีการกำหนดวัตถุประสงค์ และวิธีการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์						
3. เทศบาลของท่านมีสายบังคับบัญชาและกำหนดหน้าที่ ที่แน่นอนและชัดเจน						
4. เทศบาลของท่านมีการมอบหมายงานเป็นลายลักษณ์อักษรตามความรู้ความสามารถอย่างเหมาะสม						
5. การจัดและกระจายอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ในแต่ละฝ่าย/กลุ่ม ไม่เพียงพอและไม่ยุติธรรม						
6. ผู้บังคับบัญชาหัวหน้างานของท่านมีความสามารถในการตัดสินใจและแก้ไขสถานการณ์ที่เป็นปัญหาในการทำงาน						

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	บางส่วน	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง	
7. ผู้บังคับบัญชา/หัวหน้างานของท่านมีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจ และกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติร่วมมือกันทำงาน						
8. เทศบาลของท่านกำหนดระบบการติดตามประเมินผลการทำงานตามมาตรฐานชัดเจน						
9. ผู้บังคับบัญชา/หัวหน้างานของท่านติดตามผลการทำงานของบุคลากรตามขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบและช่วยแก้ปัญหาตามความเหมาะสม						
ลักษณะงาน						
10. งานที่ท่านทำอยู่มีลักษณะท้าทายความสามารถของท่านในหลายๆ ด้าน						
11. งานที่ท่านทำไม่จำเป็นต้องใช้ความสามารถ และทักษะหลายๆ อย่าง						
12. งานที่ท่านรับผิดชอบมีลักษณะเป็นเอกลักษณะเฉพาะด้าน						
13. งานที่ท่านรับผิดชอบมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร						
14. งานของท่านมีผลต่อคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชน						
14. งานของท่านมีผลต่อคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชน						
15. ท่านมีอิสระในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย						
16. ท่านทำงานโดยมีผู้บังคับบัญชา/หัวหน้างานคอยควบคุม กำกับดูแลอย่างใกล้ชิด ทุกครั้ง						
17. ในการทำงาน ท่านไม่มีโอกาสได้ทราบว่าท่านทำงาน ได้สำเร็จเพียงใด						

ส่วนที่ 3

ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม

คำชี้แจง : ขอให้ท่านพิจารณาข้อคำถามแต่ละข้อ โดยไม่มีการสรุปพาดพิงไปสู่ข้ออื่นๆ (พิจารณาแต่ละข้อแยกจากกัน โดยเด็ดขาด) แล้วตอบคำถามตามความรู้สึกซึ่งตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ด้วยการทำเครื่องหมาย / ในช่องคำตอบแต่ละข้อเพียงคำตอบเดียว โดยมีเกณฑ์การพิจารณาดังต่อไปนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายถึง ข้อความทั้งหมดท่านเห็นด้วยเกือบทุกประการ (ประมาณร้อยละ 76-100)

เห็นด้วย หมายถึง ข้อความทั้งหมดท่านเห็นด้วยเป็นส่วนมาก (ประมาณร้อยละ 51-75)

เห็นด้วยบางส่วน หมายถึง ข้อความทั้งหมดท่านเห็นด้วยเป็นบางส่วน (ประมาณร้อยละ 26-50)

ไม่เห็นด้วย หมายถึง ข้อความทั้งหมดท่านเห็นด้วยน้อยมาก (ประมาณร้อยละ 1-25)

ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายถึง ข้อความทั้งหมดท่านไม่เห็นด้วยเลย

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	บางส่วน	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง	
สถานที่						
1. สภาพแวดล้อมในฝ่าย/กลุ่มงานของท่านมีความเหมาะสมเพียงพอในการทำงาน เช่น แสงสว่าง การระบายอากาศ และอุณหภูมิ						
2. ฝ่าย/กลุ่มงานของท่านมีการจัดพื้นที่ใช้สอยในการทำงานอย่างเหมาะสม						
3. ฝ่าย/กลุ่มงานของท่านมีเครื่องมือ เครื่องใช้ และสิ่งอำนวยความสะดวกอื่นๆ ไม่เพียงพอและไม่เหมาะสมในการใช้งาน						
4. ฝ่าย/กลุ่มงานของท่านมีการจัดเก็บอุปกรณ์เครื่องมือเป็นระเบียบ ง่ายต่อการตรวจสอบและหยิบใช้						
คน						
5. ความสัมพันธ์ระหว่างท่านกับผู้บังคับบัญชา/หัวหน้างานของท่านมีความอบอุ่นและเข้าใจกันดี						
6. ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา/หัวหน้างานของท่านในการทำงาน						

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	บางส่วน	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
7. .ในการทำงานแต่ละฝ่าย/กลุ่มงานมีการ ประสานงานเป็นอย่างดี						
8. ผู้ร่วมงานในทีม มีการปรึกษาหารือในการ แก้ปัญหาของผู้รับบริการร่วมกัน						
9. ในกรณีที่ฝ่าย/กลุ่มงานของท่านมีภาระงาน มาก ผู้ร่วมงานจะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน						
10. เพื่อนร่วมงานของท่าน ให้เกียรติแก่ท่านใน การทำงานร่วมกัน						
ระบบการทำงาน						
11. ฝ่าย/กลุ่มงานของท่านมีความยุติธรรมใน การเลื่อนตำแหน่งหน้าที่และเงินเดือน						
12. มีการลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็นในการทำงาน ตามระเบียบ และข้อบังคับต่างๆ ให้เหลือน้อย ที่สุด						
13. เทศบาลของท่าน ไม่ให้ความสำคัญกับการ ทำงานเป็นทีม						
14. ท่านไม่มีอำนาจในการตัดสินใจในงาน หรือหน้าที่รับผิดชอบของท่านเลย						
15. เทศบาลของท่านมีอำนาจการตัดสินใจอยู่ที่ ผู้บริหารเท่านั้น						
วัฒนธรรมองค์กร						
16. เทศบาลของท่านมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมการทำงานร่วมกัน						
17. บุคลากรเทศบาลรู้สึกว่าการงานของตนมีคุณค่า เป็นที่ยอมรับของสังคม						
18. บุคลากรเทศบาลอยู่ร่วมกันอย่างอบอุ่น เข้าใจกัน ฉันทันพี่น้อง						
19. บุคลากรเทศบาลส่วนใหญ่ มีลักษณะเป็น กันเอง เปิดเผย จริงใจ รับฟังเหตุ ผล ยอมรับซึ่ง กันและกัน						
20. บุคลากรเทศบาลส่วนใหญ่ในมีความ กระตือรือร้นในการทำงานร่วมกัน						

ส่วนที่ 4

คุณภาพชีวิตการทำงาน

คำชี้แจง : ขอให้ท่านพิจารณาข้อคำถามแต่ละข้อ โดยไม่มีการสรุปพาดพิงไปสู่ข้ออื่นๆ (พิจารณาแต่ละข้อแยกจากกัน โดยเด็ดขาด) แล้วตอบคำถามตามความรู้สึกซึ่งตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด ด้วยการทำเครื่องหมาย / ในช่องคำตอบแต่ละข้อเพียงคำตอบเดียว โดยมีเกณฑ์การพิจารณาดังต่อไปนี้

เป็นจริงมากที่สุด หมายถึง ข้อความทั้งหมดเป็นจริงเกือบทุกประการ (ประมาณร้อยละ 76-100)

เป็นจริงมาก หมายถึง ข้อความทั้งหมดเป็นจริงเป็นส่วนมาก (ประมาณร้อยละ 51-75)

เป็นจริงบางส่วน หมายถึง ข้อความทั้งหมดเป็นจริงเป็นบางส่วน (ประมาณร้อยละ 26-50)

เป็นจริงน้อยมาก หมายถึง ข้อความทั้งหมดเป็นจริงเพียงเล็กน้อย (ประมาณร้อยละ 1-25)

ไม่เป็นจริงเลย หมายถึง ข้อความทั้งหมดไม่เป็นจริงเลย

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	บางส่วน	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง	
คำตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม						
1. เงินเดือนและรายได้อื่นๆ จากเทศบาลที่ท่านได้รับเพียงพอสำหรับใช้จ่ายตามภาวะเศรษฐกิจในการครองชีพปัจจุบัน						
2. ท่านได้รับคำตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับคำตอบแทนที่ของหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะคล้ายๆ กัน						
3. คำตอบแทนที่ที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ						
4. ท่านมีรายจ่ายเกี่ยวกับสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น ค่าโทรศัพท์มือถือ , ค่าผ่อนรถ , ค่าบัตรเครดิตฯ						
5. ท่านมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการต่าง ที่ท่านได้รับ						
สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ						
6. อาคารสถานที่ ใช้อำนวยความสะดวกต่อการทำงานของท่าน						

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	บางส่วน	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง	
7. เทศบาลของท่านมีการจัดสภาพการที่ทำงานและจัดวางเครื่องมือเครื่องใช้อย่างมีระเบียบ และมีการนำอุปกรณ์เครื่องใช้ที่ทันสมัยมาใช้ ช่วยให้ทำงาน ได้สะดวกและรวดเร็ว						
8. เทศบาลของท่านมีการบำรุงรักษาหรือซ่อมแซมเครื่องมือเครื่องใช้และอาคารสถานที่ ให้ อยู่ในสภาพที่ดีและใช้งานได้เสมอและมีใช้อย่างเพียงพอ						
9. เทศบาลของท่านมีการเตรียมพร้อมและมีมาตรการ ระเบียบที่ชัดเจน ในการจัดสภาพการทำงานเพื่อป้องกันอุบัติเหตุ						
10. เทศบาลให้ความสำคัญหรือให้ความสนใจ ในการตรวจสอบสุขภาพของพนักงาน						
โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล						
11. ท่านมีโอกาใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะในการทำงานอย่างเต็มที่						
12. ท่านไม่ได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้ไปศึกษาหรือดูงานเมื่อมีโอกา						
13. ท่านมีโอกาได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน โดยได้เข้าร่วมประชุมเพื่อหาแนวทางการแก้ไขปัญหาเพื่อพัฒนา การทำงาน						
14. เทศบาลของท่านมีการประเมินผลผู้ปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงาน						
15. ท่านทำงานในเทศบาลทำให้มีโอกาประสบความสำเร็จในชีวิตตามจุดมุ่งหมาย						

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	บางส่วน	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง	
ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน						
16. ท่านมีโอกาสปรับปรุงตนเองเพื่อการทำงานตามเป้าหมายเทศบาล						
17. ท่านถูกโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่หรือความรับผิดชอบไม่เป็นไปตามกฎเกณฑ์ / ไม่เหมาะสมหรือไม่ยุติธรรม						
18. ท่านมั่นใจในความสามารถที่จะปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบัน						
19. ท่านไม่มีโอกาสได้เตรียมความรู้ และทักษะเพื่อตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น						
20. ท่านมีโอกาสได้รับมอบหมายงานที่มีขอบข่ายความรับผิดชอบมากขึ้น						
ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน						
21. การทำงานร่วมกันของท่าน ไม่มีการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันในทีม						
22. ท่านได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานในการทำงานเป็นอย่างดี						
22. ท่านได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานในการทำงานเป็นอย่างดี						
23. ท่านมีโอกาสได้รับข้อมูลป้อนกลับจากผู้ร่วมงาน ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน						
24. ผู้ปฏิบัติงานไม่มีการประชุม ปรึกษาปัญหาในการทำงาน เพื่อหาทางปฏิบัติที่เหมาะสม						
25. ท่านมีความพอใจในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานในเทศบาล						
26. เทศบาลมีการจัดงานสังสรรค์ ให้พนักงานเข้าร่วมกิจกรรมเป็นประจำ เช่น งานปีใหม่ งานวันเกษียณอายุฯ งานทำบุญเลี้ยงพระ						

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	บางส่วน	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง	
สิทธิส่วนบุคคล						
27. ผู้ร่วมงานให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลและไม่ก้าวท้าวในเรื่องส่วนตัวของท่านที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน						
28. ท่านไม่ได้รับความเสมอภาคในการทำงานและพิจารณาผลงาน						
29. ท่านไม่มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานในเทศบาล						
30. ท่านได้รับความเคารพและยอมรับจากผู้อื่นในการทำงาน						
31. ผู้บังคับบัญชา/หัวหน้างานของท่านรับฟังปัญหาและแก้ไขข้อปรับปรุงตามข้อเสนอของเสียส่วนมาก						
จังหวะชีวิตโดยส่วนรวม						
32. ท่านรู้ดีที่พอใจในการแบ่งเวลาในเรื่องการทำงาน ครอบครัว สังคม และเวลาส่วนตัว						
33. ท่านต้องทำงานในเทศบาลมากเกินไป ทำให้มีเวลาพักผ่อนไม่เพียงพอ						
34. การทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตของท่านและครอบครัว						
การคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม						
35. เทศบาลของท่านมีผลงานเป็นที่พอใจของประชาชนและผู้มาขอรับบริการ						
36. เทศบาลของท่านไม่มีการวางแผนร่วมกับชุมชนในการพัฒนาชุมชน						
37. เทศบาลของท่านให้โอกาสหน่วยงานอื่นเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน						
38. เทศบาลของท่านให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในการกระทำกิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์						

ภาคผนวก ข
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

***** Method 2 (covariance matrix) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	เพศ	1.8462	.3755	13.0
2.	อายุ	2.8462	.8006	13.0
3.	สถานภาพ	2.0000	.0000	13.0***
4.	บุตร	1.9231	.6405	13.0
5.	การศึกษา	1.8462	.3755	13.0
6.	อายุงาน	3.0000	1.0000	13.0
7.	สังกัด	3.8462	1.9513	13.0
8.	ตำแหน่ง	2.6154	.5064	13.0
9.	ระดับ	2.2308	.7250	13.0
10.	รายได้	3.6154	1.4456	13.0
11.	A1	4.1538	.5547	13.0
12.	A2	4.0000	.8165	13.0
13.	A3	2.8462	1.2810	13.0
14.	A4	3.9231	1.0377	13.0
15.	A5	2.1538	1.4051	13.0
16.	B1	4.3077	.8549	13.0
17.	B2	3.769	2.7250	13.0
18.	B3	4.0769	.9541	13.0
19.	B4	1.5385	.8771	13.0
20.	B5	4.4615	.6602	13.0
21.	C1	4.1538	.5547	13.0
22.	C2	4.2308	.5991	13.0
23.	C3	4.1538	.8006	13.0
24.	C4	3.7692	.7250	13.0
25.	C5	3.1538	.8987	13.0
26.	C6	4.0769	.6405	13.0
27.	C7	4.0769	.6405	13.0
28.	C8	3.9231	.8623	13.0
29.	C9	3.8462	1.1435	13.0
30.	D1	4.0000	1.0000	13.0
31.	D2	2.1538	1.0682	13.0
32.	D3	4.0000	.7071	13.0
33.	D4	4.4615	.6602	13.0
34.	D5	4.3846	.8697	13.0
35.	D6	3.7692	.5991	13.0
36.	D7	4.0000	.8165	13.0
37.	D8	2.7692	1.3634	13.0
38.	E1	3.4615	1.1983	13.0
39.	E2	3.8462	.8987	13.0
40.	E3	3.1538	.8006	13.0

41.	E4	3.8462	.6887	13.0
42.	F1	4.0000	1.1547	13.0
43.	F2	4.1538	.8006	13.0
44.	F3	3.8462	1.0682	13.0
45.	F4	4.0769	.8623	13.0
46.	F5	4.1538	.6887	13.0
47.	F6	4.0000	.7071	13.0
48.	G1	3.3077	1.0316	13.0
49.	G2	3.9231	.9541	13.0
50.	G3	2.6923	1.4367	13.0
51.	G4	2.9231	1.1875	13.0
52.	G5	3.4615	1.1266	13.0
53.	H1	3.7692	.7250	13.0
54.	H2	3.9231	.8623	13.0
55.	H3	3.7692	1.0127	13.0
56.	H4	3.6154	1.1209	13.0
57.	H5	3.7692	.8321	13.0
58.	J1	3.2308	1.0919	13.0
59.	J2	3.6923	.8549	13.0
60.	J3	3.5385	.7763	13.0
61.	J4	3.9231	.9541	13.0
62.	J5	3.6923	1.2506	13.0
63.	K1	3.4615	1.1266	13.0
64.	K2	3.6923	.7511	13.0
65.	K3	3.4615	.7763	13.0
66.	K4	3.3846	.9608	13.0
67.	K5	4.0769	.7596	13.0
68.	L1	4.1538	.8006	13.0
69.	L2	2.4615	1.2659	13.0
70.	L3	3.1538	1.2142	13.0
71.	L4	3.8462	.9871	13.0
72.	L5	3.7692	1.0127	13.0
73.	M1	3.8462	.8987	13.0
74.	M2	1.9231	1.2558	13.0
75.	M3	4.3846	.7679	13.0
76.	M4	2.3846	1.1929	13.0
77.	M54	.0769	1.1875	13.0
78.	N1	2.9231	1.4412	13.0
79.	N2	3.8462	1.0682	13.0
80.	N3	3.9231	.9541	13.0
81.	N4	2.5385	1.1983	13.0
82.	N5	3.8462	.9871	13.0
83.	N6	3.9231	1.1875	13.0
84.	O1	3.6154	.9608	13.0
85.	O2	3.0769	1.0377	13.0
86.	O3	2.7692	1.5359	13.0
87.	O4	3.9231	.7596	13.0
88.	O5	3.9231	.8623	13.0

89.	P1	3.8462	.8987	13.0
90.	P2	2.9231	1.2558	13.0
91.	P3	4.1538	.9871	13.0
92.	Q1	3.7692	.7250	13.0
93.	Q2	2.4615	1.2659	13.0
94.	Q3	3.6154	.9608	13.0
95.	Q4	4.2308	.7250	13.0

*** สอนบทที่ ๗ has zero variance

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

N of Cases = 13.0

	N of			
Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	Variables
Scale	331.0769	1536.0769	39.1928	94

Item Means	Mean	Minimum	Maximum	Range	Max/Min	Variance
	3.5221	1.5385	4.4615	2.9231	2.9000	.4759

Reliability Coefficients 94 items

Alpha = .9512 Standardized item alpha = .9591

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นางดวงหทัย ปิ่นเย็น
วัน เดือน ปี	5 พฤศจิกายน 2505
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2539 ปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต เอกการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม พ.ศ. 2545 ปริญญารัฐประศาสนศาสตร มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช จังหวัดนนทบุรี พ.ศ. 2549 ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช จังหวัดนนทบุรี
สถานที่ทำงาน	สำนักทะเบียนท้องถิ่นเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ เลขที่ 1 ถนนกาฬสินธุ์ ตำบลกาฬสินธุ์ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ 46000
ตำแหน่ง	เจ้าหน้าที่บริหารงานทะเบียนและบัตร (หัวหน้างานบัตรประจำตัวประชาชน)