

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  
ใน 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลา

นางนพวรรณ มิตทจันทร์

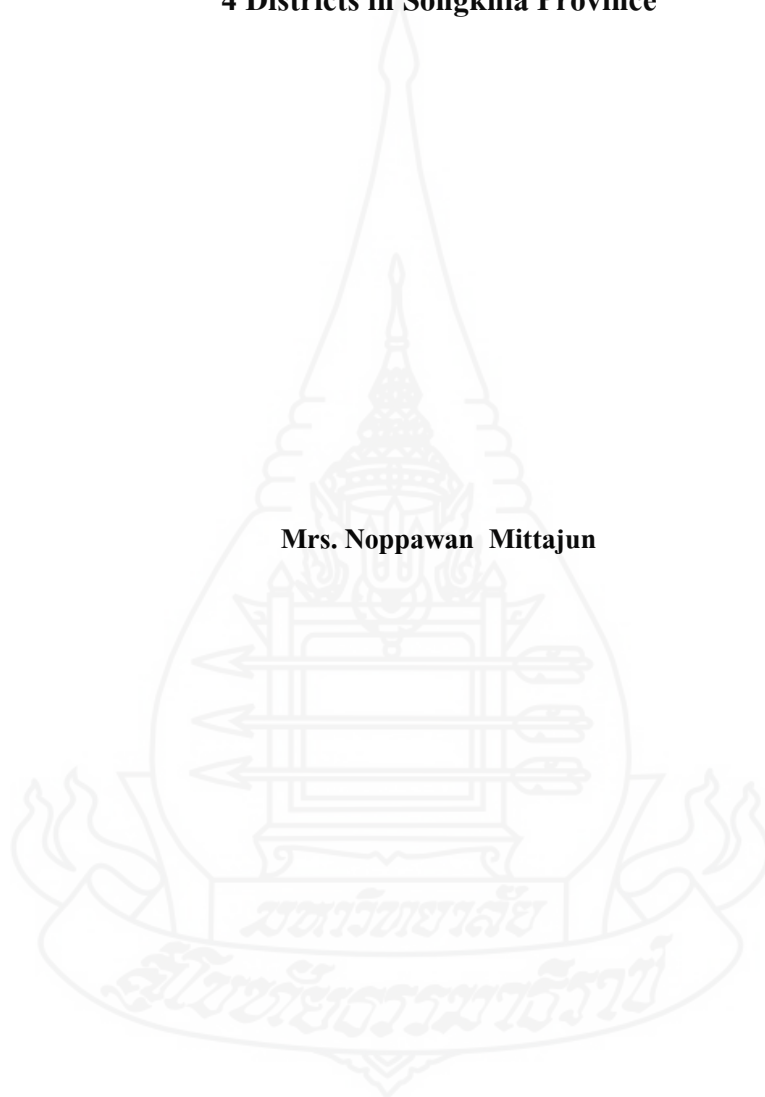


การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2559

**Quality of Working Life for Local Government Officials at  
4 Districts in Songkhla Province**

**Mrs. Noppawan Mittajun**



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for  
the Degree of Master of Business Administration  
School of Management Science  
SukhothaiThammathirat Open University

2016

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ      คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครอง  
ส่วนท้องถิ่นใน 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลา  
ชื่อและนามสกุล                      นางนพวรรณ มิตทจันทร์  
แขนงวิชา                              บริหารธุรกิจ  
สาขาวิชา                              วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช  
อาจารย์ที่ปรึกษา                      อาจารย์ ดร. ภาวิน ชินะโชติ

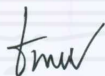
การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 21 มิถุนายน 2560

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ



ประธานกรรมการ

(อาจารย์ ดร. ภาวิน ชินะโชติ)



กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ชนิษฐ์ ชุมพันธ์รักษ์)



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์นราธิป ศิริราม)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

**ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ** คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  
ใน 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลา

**ผู้ศึกษา** นางนพวรรณ มิตทจันทร์ **รหัสนักศึกษา** 2573000714 **ปริญญา** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
**อาจารย์ที่ปรึกษา** อาจารย์ ดร. ภาวิน ชินะโชติ **ปีการศึกษา** 2559

### บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับพฤติกรรมในการทำงาน และ คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต 4 อำเภอ ของจังหวัด สงขลา (2) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง พฤติกรรมในการทำงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขต 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลา

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลา จำนวน 648 คน จำนวนจำนวนกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 248 ตัวอย่าง โดย วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการ วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ ความแปรปรวน และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า (1) ระดับพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในเขต 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลา ทั้ง 5 ปัจจัย อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวม เท่ากับ 3.62 ส่วนระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลา ทั้ง 6 ปัจจัย อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.06 (2) ปัจจัย ส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ สถานภาพ ตำแหน่ง และอัตราเงินเดือน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานของ พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลา ไม่แตกต่างกันที่ระดับ นัยสำคัญ .05 และ (3) พฤติกรรมในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลา ด้านความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการ ทำงานเชิงบวก ( $r = 0.156$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

**คำสำคัญ** คุณภาพชีวิตในการทำงาน พนักงาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

**Independent Study title:** Quality of Working Life for Local Government Officials at 4 Districts in Songkhla Province

**Author:** Mrs. Noppawan Mittajun; **ID:** 2573000714; **Degree:** Master of Business Administration;

**Independent Study advisor:** Dr. Pavin Chinachoti; **Academic year:** 2016

### **Abstract**

This study aimed: (1) to study working behavior level and quality of work life of local government officials at 4 districts in Songkhla province (2) to compare quality of work life of local government officials at 4 districts in Songkhla province classified by personal factors; and (3) to study relationship between working behavior and quality of work life of local government officials at 4 districts in Songkhla Province.

This study was a survey research. Total population was 648 local government officials at 4 risk districts in Songkhla province. The 248 samples calculated by Yamane's formula with 95% confidence level and used stratified random sampling method. The data was collected by using a questionnaire and was analyzed by using percentage, mean, standard deviation, t-Test, analysis of variance and Pearson's product moment correlation coefficient.

The results showed that: (1) the level of 5 working behavior factors of local government officials at 4 districts in Songkhla province were high with the mean score for 3.62 whereas the 6 quality of work life factors were high with the mean score for 4.06; (2) local government officials at 4 districts in Songkhla province with different personal factors had no difference in quality of work life at 0.05 statistical significance; and (3) the working behavior in terms of working satisfaction related to quality of work life of local government officials at 4 districts in Songkhla province positively at 0.05 statistical significance.

**Keywords:** Quality of work life, Officials, Local Government Office

## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ผู้ศึกษาได้รับความอนุเคราะห์อย่างยิ่งจาก อาจารย์ ดร. ภาวิน ชินะโชติ อาจารย์ที่ปรึกษาหลักการศึกษาค้นคว้าอิสระและรองศาสตราจารย์ชนินทร์ ชุณหพันธรักษ์ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วมการศึกษาค้นคว้าอิสระ คณาจารย์ประจำสาขาวิชาวิทยาการ จัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ทั้งสองท่าน ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำและติดตามการศึกษาค้นคว้าอิสระนี้อย่างใกล้ชิดเสมอมา นับตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้ศึกษารู้สึกซาบซึ้งในความอนุเคราะห์และความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง และจะจดจำความปรารถนาดีของท่านไว้ตลอดไป

ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณผู้บริหารเทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบลในเขต 4 อำเภอของจังหวัดสงขลา ที่อนุญาตให้ผู้ศึกษานำแบบสอบถามมาใช้ในการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ และขอขอบคุณบุคลากรเทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบลทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือตอบแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูลให้อย่างรวดเร็ว ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาค้นคว้าอิสระเป็นอย่างมาก

สุดท้ายนี้ ขอขอบพระคุณบิดา มารดา ครอบครัว เพื่อนักศึกษา และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องของผู้ศึกษาทุกท่าน ที่เป็นกำลังใจและให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ศึกษาด้วยดีตลอดมา

นพวรรณ มิตทจันทร์

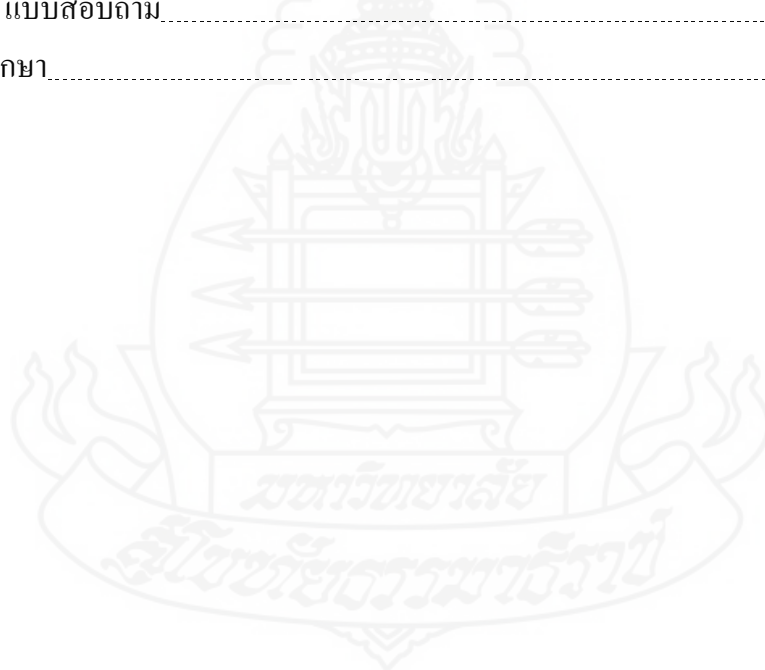
มิถุนายน 2560

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ณ
สารบัญภาพ.....	ต
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	2
กรอบแนวคิดการศึกษา.....	3
สมมติฐานการศึกษา.....	4
ขอบเขตของการศึกษา.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	7
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	8
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	8
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมในการทำงาน.....	17
ข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบล.....	22
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	33
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา.....	43
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	43
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา.....	48
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	52
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	53
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	54
ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	55
ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	58

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมในการทำงาน.....	64
ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน.....	70
บทที่ 5 สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	100
สรุปการศึกษา.....	100
อภิปรายผล.....	111
ข้อเสนอแนะ.....	115
บรรณานุกรม.....	118
ภาคผนวก.....	123
ก ผลลัพธ์จากการตรวจสอบความน่าเชื่อถือได้ (Reliability) แบบสอบถาม.....	124
ข แบบสอบถาม.....	131
ประวัติผู้ศึกษา.....	140





สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลา.....	43
ตารางที่ 3.2 กำหนดสัดส่วนและแบ่งกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ.....	46
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล.....	55
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลา โดยภาพรวม.....	58
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลา ด้านร่างกาย.....	59
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลา ด้านจิตใจ.....	59
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลา ด้านสัมพันธภาพทางสังคม.....	60
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลา ด้านสิ่งแวดล้อม.....	61
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลา ด้านจิตวิญญาณ.....	62
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลา ด้านความมั่นคง.....	63
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพฤติกรรมในการทำงานของพนักงาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลา โดยภาพรวม.....	64
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพฤติกรรมในการทำงานของพนักงาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลา ด้านความพึงพอใจในการทำงาน.....	65
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพฤติกรรมในการทำงานของพนักงาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลา ด้านความทุ่มเทในการทำงาน.....	66

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.12	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพฤติกรรมในการทำงานของพนักงาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลา ด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์.....	67
ตารางที่ 4.13	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพฤติกรรมในการทำงานของพนักงาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลา ด้านการมีส่วนร่วมกับสังคม.....	68
ตารางที่ 4.14	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพฤติกรรมในการทำงานของพนักงาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลา ด้านความผูกพันกับองค์กร.....	69
ตารางที่ 4.15	ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นใน 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลา จำแนกตามเพศ.....	70
ตารางที่ 4.16	ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิต ในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลา จำแนกตามอายุ.....	71
ตารางที่ 4.17	การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใน 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลา ที่มีอายุต่างกัน ด้านร่างกาย เป็นรายคู่.....	73
ตารางที่ 4.18	การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใน 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลา ที่มีอายุต่างกัน ด้านสัมพันธภาพทางสังคม.....	74
ตารางที่ 4.19	การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใน 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลา ที่มีอายุต่างกัน ด้านความมั่นคงในชีวิต.....	74
ตารางที่ 4.20	ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลา จำแนกตามสถานภาพ.....	75
ตารางที่ 4.21	การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใน 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลา ที่มีสถานภาพต่างกัน ด้านร่างกาย.....	76
ตารางที่ 4.22	การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใน 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลา ที่มีสถานภาพต่างกัน ด้านจิตใจ.....	77

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.23 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใน 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลา ที่มีสถานภาพต่างกัน ด้านสิ่งแวดล้อม.....	77
ตารางที่ 4.24 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใน 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลา ที่มีสถานภาพต่างกัน ด้านจิตวิญญาณ.....	78
ตารางที่ 4.25 การวิเคราะห์ความแตกต่างเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลา จำแนกตามระดับการศึกษา.....	78
ตารางที่ 4.26 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใน 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลา ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ด้านร่างกาย.....	80
ตารางที่ 4.27 การวิเคราะห์ความแตกต่างเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 4 อำเภอของจังหวัดสงขลา จำแนกตามอายุราชการ.....	80
ตารางที่ 4.28 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใน 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลา ที่มีอายุราชการต่างกัน ด้านร่างกาย.....	82
ตารางที่ 4.29 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใน 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลา ที่มีอายุราชการต่างกัน ด้านสัมพันธภาพทางสังคม.....	83
ตารางที่ 4.30 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใน 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลา ที่มีอายุราชการต่างกัน ด้านสิ่งแวดล้อม.....	83
ตารางที่ 4.31 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใน 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลา ที่มีอายุราชการต่างกัน ด้านความมั่นคงในชีวิต.....	84
ตารางที่ 4.32 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลา จำแนกตามระดับตำแหน่ง.....	85
ตารางที่ 4.33 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใน 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลา ที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกัน ด้านร่างกาย.....	86

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.34 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใน 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลา ที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกัน ด้านสัมพันธภาพทางสังคม.....	87
ตารางที่ 4.35 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใน 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลา ที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกัน ด้านสิ่งแวดล้อม.....	88
ตารางที่ 4.36 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใน 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลา ที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกัน ด้านความมั่นคงในชีวิต.....	88
ตารางที่ 4.37 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลา จำแนกตามอัตราเงินเดือน.....	89
ตารางที่ 4.38 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใน 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลา ที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน ด้านร่างกาย.....	91
ตารางที่ 4.39 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใน 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลา ที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน ด้านสัมพันธภาพทางสังคม.....	92
ตารางที่ 4.40 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใน 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลา ที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน ด้านสิ่งแวดล้อม.....	92
ตารางที่ 4.41 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับความคิดเห็นของพฤติกรรม ในการทำงานกับระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวม.....	93
ตารางที่ 4.42 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับ ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวม.....	94
ตารางที่ 4.43 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความทุ่มเทในงานกับระดับความคิดเห็น ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวม.....	95

## สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.44 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์กับ ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวม.....	96
ตารางที่ 4.45 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมกับสังคมกับระดับ ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวม.....	97
ตารางที่ 4.46 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันกับองค์กรกับระดับ ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวม.....	98



## สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา.....	3
ภาพที่ 2.1 โครงสร้างการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมาย.....	22
ภาพที่ 2.2 โครงสร้างการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในรูปแบบใหม่ตามกฎหมาย.....	30



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันองค์กรต่างๆ ต้องเผชิญกับภาวะการณที่เปลี่ยนแปลงไปเช่นสภาพเศรษฐกิจ สังคมคู่แข่ง ฯลฯ ซึ่งมาจากภายในและภายนอกองค์กรซึ่งภาวะการณดังกล่าวอาจนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงของตัวองค์กรได้โดยส่วนหนึ่งที่ได้รับผลกระทบเมื่อองค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลง ก็คือ ทรัพยากรบุคคล ดังนั้นในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาบุคลากรในองค์กรจึง จำเป็นต้องปรับตัวเพื่อที่จะได้สามารถเผชิญกับภาวะการณต่างๆ การปรับตัวนี้บุคลากรแต่ละบุคคล จะมีการปรับตัวที่แตกต่างกันบุคคลที่ปรับตัวได้ไม่ดีก็อาจก่อให้เกิดปัญหา ซึ่งนำไปสู่ภาวะ ความเครียดในการทำงานได้ ส่วนบุคคลที่สามารถปรับตัวได้ดีก็จะสามารถดำรงชีวิตในการทำงาน ได้อย่างปกติสุข ทั้งนี้ในการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูงสุดคุณภาพชีวิตในการทำงานของ บุคลากรในองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ เนื่องจาก คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของบุคลากรในองค์กรจะผลักดันให้บุคคลมีประสิทธิภาพในการทำงาน มากยิ่งขึ้น กล่าวคือ เมื่อบุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานก็ย่อมส่งผลต่อทัศนคติที่ดีต่อ การทำงาน เห็นความสำคัญและคุณค่าของงาน มีความสุขใจพึงพอใจ อีกทั้งสนุกกับงานที่ทำ และ พร้อมจะอุทิศตนเพื่องานด้วยความเต็มใจให้แก่องค์กร (สุนทร นามโคตรศรี, 2553: 1)

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากเป็นตัวที่แสดงให้เห็นว่าพนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานมากน้อยเพียงใด เนื่องจากลักษณะของงานจะมีความ หลากหลาย มีความแตกต่างกัน มีอิสระในการตัดสินใจ มีสภาพแวดล้อมต่างๆ ที่แตกต่างกัน สิ่งเหล่านี้ต่างก็มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานได้เช่นเดียวกัน แต่ละหน่วยงานมีการเตรียมความ พร้อมให้กับผู้ปฏิบัติงาน เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติหน้าที่ในรูปแบบต่างๆ ไม่ว่าจะเป็น อุปกรณ์สำนักงาน สิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร นอกจากนี้คุณภาพชีวิตในการทำงาน นั้นยังรวมไปถึงความสัมพันธ์ของบุคคลภายในองค์กรด้วย ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของความช่วยเหลือ ซึ่งกันและกัน ความสามัคคี ความสนิทสนมระหว่างเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยต่างๆ เหล่านี้ต่างก็ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานได้เช่นกัน ความพึงพอใจก็จะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

พนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลาเป็นข้าราชการประจำที่มีการว่าจ้างในระยะยาวสามารถมีช่วงอายุราชการจนกระทั่งเกษียณอายุราชการ โดยได้มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบตามตำแหน่งต่างๆ ไว้อย่างชัดเจน เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่กำหนดไว้ว่าบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องรู้หน้าที่ทำงานเป็นทีมมีความรับผิดชอบรักองค์กรมีความสุขมีน้ำใจรับใช้ประชาชน เนื่องจากภาวะการแข่งขันทางการเมืองที่สูงมีการโยกย้ายพนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลา เนื่องจากเหตุการณ์ความไม่สงบของ 3 จังหวัด และ 4 อำเภอของจังหวัดสงขลาได้ส่งผลกระทบต่อพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ก่อให้เกิดความเครียดในบุคลากรส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานลดลง ทั้งนี้การที่บุคลากรจะสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี เพราะหากพนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานแล้วย่อมส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานสูงสุดส่งผลกระทบต่อการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จด้วย

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้ศึกษาจึงสนใจศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลา โดยสามารถนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาไปใช้ในการส่งเสริมหรือวางแผนคุณภาพชีวิตการทำงาน และเป็นแนวทางในการวางแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลา ให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้ ดังนั้นการศึกษาคูณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานจึงเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งเพื่อสามารถนำผลที่ได้จากการศึกษาไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาองค์กรเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานที่ดียิ่งขึ้น รวมถึงรักษาบุคลากรที่มีคุณค่าให้อยู่กับองค์กรต่อไป

## 2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

2.1 เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลา

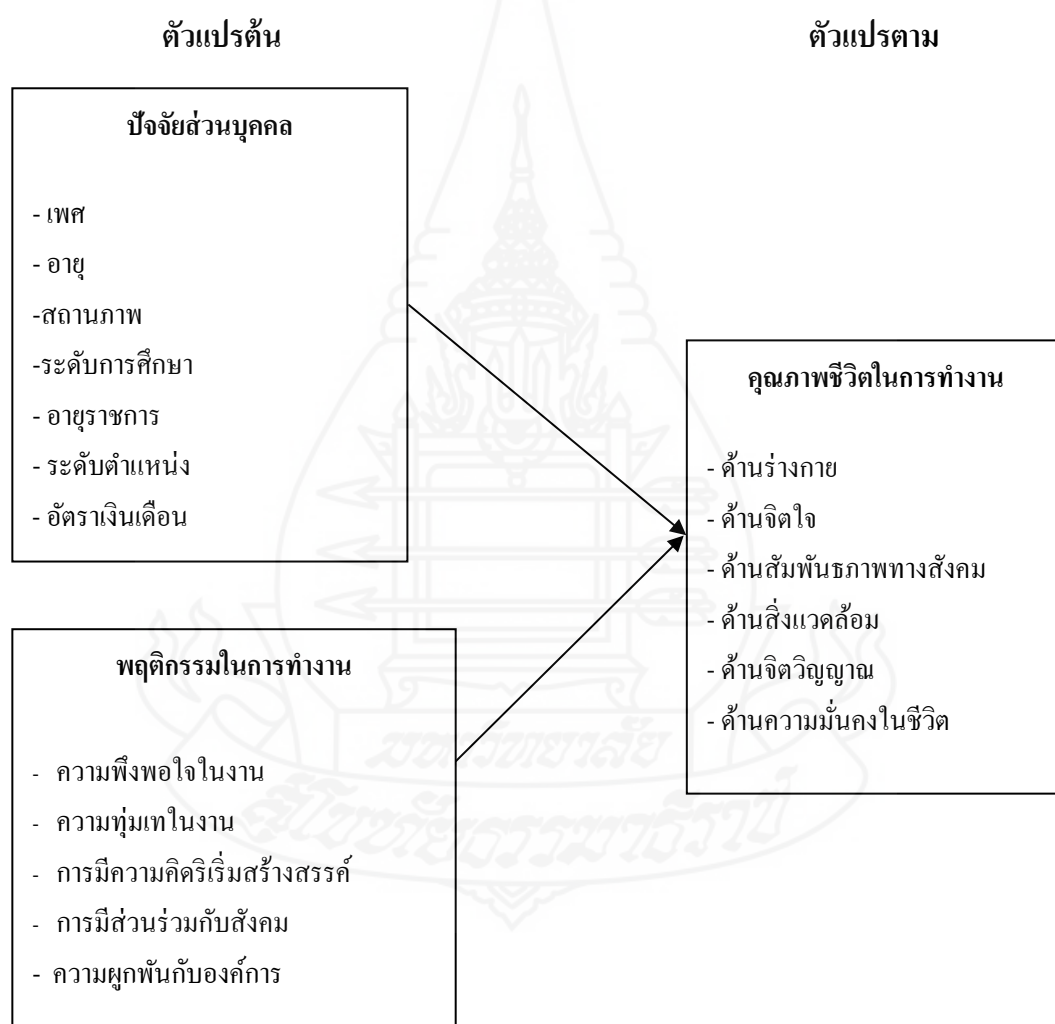
2.2 เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมในการทำงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลา



### 3. กรอบแนวคิดการศึกษา

การศึกษานี้ผู้ศึกษาได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง แนวคิดและทฤษฎีตามมาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน (Management System of Quality of Work Life: MS-QWL) (สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย, 2552) มาสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลา ดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา

#### 4. สมมติฐานการศึกษา

4.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลาแตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานที่แตกต่างกัน

4.2 พฤติกรรมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลา

#### 5. ขอบเขตของการศึกษา

##### 5.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

5.1.1 ประชากร คือ พนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตเทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบลในเขต 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลา มีประชากรทั้งหมด จำนวน 648 คน

5.1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตเทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบลในเขต 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลา โดยใช้สูตรการคำนวณกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane (1970: 886) ระดับความคลาดเคลื่อนที่ 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 248 ตัวอย่าง

##### 5.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลาได้มุ่งศึกษาตัวแปรดังต่อไปนี้

5.2.1 ตัวแปรต้น ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพราชการ ระดับตำแหน่ง อัตราเงินเดือน และพฤติกรรมในการทำงาน ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน ความทุ่มเทในงาน การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การมีส่วนร่วมกับสังคม และความผูกพันกับองค์กร

5.2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงานตามมาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน (Management System of Quality of Work Life: MS-QWL) (สถาบันเสริมสร้างจิตความสามารถมนุษย์สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย, 2552) ซึ่งปัจจัยของคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 6 ด้าน คือ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต

**5.3 ด้านสถานที่** ผู้ศึกษาทำการศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตเทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบลในเขต 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลา คือ อำเภอเทพา อำเภอสะบ้าย้อย อำเภอจะนะ และอำเภอนาทวี

#### **5.4 ขอบเขตด้านเวลา**

ระยะเวลาที่ทำการสำรวจ เก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล และสรุปผลดำเนินการ ตั้งแต่เดือนมกราคม – มิถุนายน 2560 รวมระยะเวลา 6 เดือน

## **6. นิยามศัพท์เฉพาะ**

**6.1 พฤติกรรมในการทำงาน** ประกอบด้วย ความพึงพอใจในงาน ความทุ่มเทในงาน การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การมีส่วนร่วมกับสังคม และความผูกพันกับองค์กร

**6.1.1 ความพึงพอใจในงาน** หมายถึง ความคิดในทางบวกของพนักงานที่มีต่องาน หรือกิจกรรมที่ทำซึ่งส่งผลให้พนักงาน เกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญ และกำลังใจในการทำงาน ส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

**6.1.2 ความทุ่มเทในงาน** หมายถึง ลักษณะที่พนักงานแสดงออกมาด้วยความตั้งใจ และรับผิดชอบในการทำงาน ทำหน้าที่ด้วยความเพียรพยายาม อุตุน เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย

**6.1.3 การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์** หมายถึง ความคิดใหม่ๆ แนวทางใหม่ๆ ที่นำมาพัฒนา คิด วิเคราะห์ เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

**6.1.4 การมีส่วนร่วมกับสังคม** หมายถึง การที่พนักงานเข้ามาช่วยเหลือ สนับสนุน ทำประโยชน์ต่างๆ หรือกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร มีส่วนร่วมกับองค์กรนั้นเพื่อให้บุคคลมีความผูกพันต่อภารกิจขององค์กร

**6.1.5 ความผูกพันกับองค์กร** หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกกับองค์กร เป็นพฤติกรรมที่สมาชิกมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกอื่นๆ แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและใจเพื่อร่วมกิจกรรมขององค์กร

**6.2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน** หมายถึง การบริหารคุณภาพชีวิตการทำงานตามมาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน (Management System of Quality of Work Life: MS-QWL) ของสถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ประกอบด้วย ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อมด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต

**6.2.1 ด้านร่างกาย** หมายถึง สภาพร่างกายของบุคคลซึ่งมีผลต่อชีวิตประจำวัน ได้แก่ การรับรู้สภาพความสมบูรณ์แข็งแรงของร่างกาย การรับรู้ถึงความสุขสบายไม่มีความเจ็บปวด การรับรู้ถึงความสามารถที่จะจัดการกับความเจ็บปวดทางร่างกาย การรักษาทางการแพทย์ การรับรู้ถึงพลังกำลังในการดำเนินชีวิตประจำวัน การพักผ่อนนอนหลับ การปฏิบัติกิจวัตรประจำวัน การทำงาน การรับรู้เหล่านี้มีผลต่อการดำเนินชีวิตประจำวัน

**6.2.2 ด้านจิตใจ** หมายถึง สภาพจิตใจของตนเองได้แก่การรับรู้ความรู้สึกทางบวกที่บุคคลมีต่อตนเองการรับรู้ภาพลักษณ์ของตนเอง ความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง ความมั่นใจในตนเอง การรับรู้ถึงความคิด ความจำ สมาธิ การตัดสินใจ ความสามารถในการจัดการกับความเครียด ความกังวล การรับรู้ถึงความเชื่อด้านจิตวิญญาณ ศาสนา การให้ความหมายของชีวิตและความเชื่ออื่นๆ ที่มีผลในทางที่ดีต่อการดำเนินชีวิตมีผลต่อการเอาชนะอุปสรรค

**6.2.3 ด้านสัมพันธภาพทางสังคม** หมายถึง การรับรู้ด้านความสัมพันธ์ของตนเองกับบุคคลอื่น การรับรู้ถึงการที่ได้รับความช่วยเหลือจากบุคคลอื่นในสังคม การได้รับรู้ว่าตนได้เป็นผู้ให้ความช่วยเหลือบุคคลอื่นในสังคม รวมทั้งการรับรู้ในเรื่องอารมณ์ทางเพศหรือการมีเพศสัมพันธ์

**6.2.4 ด้านสิ่งแวดล้อม** หมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อการดำเนินชีวิต เช่น การรับรู้ว่าคุณมีชีวิตอยู่อย่างอิสระไม่ถูกกักขัง มีความปลอดภัยและมั่นคงในชีวิต การรับรู้ว่าได้อยู่ในสิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่ดี การคมนาคมสะดวก

**6.2.5 ด้านจิตวิญญาณ** หมายถึง การที่มีจิตใจสูง มีความดี ไม่เห็นแก่ตัวมีความรู้สึกนึกคิด อยากช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน และแสดงความยินดีต่อเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ

**6.2.6 ด้านความมั่นคงในชีวิต** หมายถึง สายอาชีพที่คนทำงานยอมรับและต้องการทำงาน เพื่อตอบสนองผลงานที่ได้อุทิศให้กับองค์กรและสร้างความภาคภูมิใจให้กับครอบครัว เมื่อปฏิบัติงานดีแล้วและได้ค่าตอบแทนที่ดีและมั่นคง

## 7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ทราบถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลา ตามเกณฑ์การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน

7.2 ทราบถึงผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลา ตามเกณฑ์การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน

7.3 ใช้เป็นแนวทางแก่ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลา เพื่อพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น



## บทที่ 2

### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลา” ในครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ศึกษา รวบรวม แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดการศึกษา สร้างแบบสอบถาม รวบรวมข้อมูลอภิปรายผลและข้อเสนอแนะต่อไป ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมในการทำงาน
3. ข้อมูลพื้นฐานขององค์กรบริหารส่วนตำบล
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

##### 1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ความหมายเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานมีผู้ให้ความหมายไว้หลากหลาย ซึ่งผู้ศึกษาสามารถสรุปได้ ดังนี้

อัญชุลี จำนวนศ์ผล (2553: 14) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นกระบวนการที่ทำให้สมาชิกภายในองค์กรทุกระดับมีศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และความเจริญเติบโตสามารถทำงานด้วยกันโดยความร่วมมือกันอย่างใกล้ชิด มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการเปลี่ยนแปลงงานหรือกำหนดสภาพแวดล้อมในการทำงาน วิธีการทำงาน รวมทั้งทำให้เป้าหมายของพนักงานสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรเพื่อทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานและนำไปสู่การสร้างผลผลิตขององค์กรตามที่ต้องการ ทัศนคติหรือความรู้สึกของบุคลากร ซึ่งได้รับมาจากประสบการณ์การทำงานของเขา ทำให้เขามีความพึงพอใจ มีความสุขในการทำงานและมีสุขภาพจิตที่สมบูรณ์ เป็นการตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของบุคลากรซึ่งจะส่งผลกระทบต่อองค์กรและสมาชิกในรูปแบบต่างๆ หากองค์กรใดสมาชิกมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ต่ำ ย่อมก่อให้เกิดปัญหาติดตามมากมาย เช่น ความไม่พึงพอใจในตัวเอง การถ่วงงาน การลดลงของผลผลิต พฤติกรรมองค์กรในทางลบ ตลอดจนการลาออกจากองค์กรซึ่งก่อให้เกิดความสูญเสีย

ต่อองค์กรในรูปแบบต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการสูญเสียเวลาที่จะต้องฝึกฝนอบรมบุคลากรใหม่ ให้มีความชำนาญขึ้น ในทางตรงข้ามกันหากองค์กรได้ดำเนินการให้บุคลากรได้มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่เหมาะสมแล้วย่อมนำไปสู่ความพึงพอใจงาน อันส่งผลต่อประสิทธิภาพของบุคลากรงาน และองค์กรได้

พิชิต เทพวรรณ (2550: 118) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานครอบคลุมไปในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงานของแต่ละบุคคล และสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร แต่มีเป้าหมายสำคัญร่วมกันอยู่ที่การลดความตึงเครียดทางจิตใจ เพื่อเพิ่มความพึงพอใจในงานที่ทำซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในสถานที่ทำงาน

Merton (1977: 55 อ้างถึงใน กนกวรรณ ชูชีพ, 2551: 5-17) หมายถึง จริยธรรมของการทำงานและสภาวะการทำงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการทำงาน ความพอใจและไม่พอใจของคณงาน การจัดการเพื่อประสิทธิภาพของผลผลิต รวมถึงการได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีส่วนต่อความมั่นคงและเสถียรภาพของสังคม

सानิต ศิริวิเศษฐกุล (2550 อ้างอิงจาก Hackman & Suttle, 1977: 14) หมายถึง สิ่งที่สนองความผาสุกและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีสามารถสร้างความพึงพอใจให้กับบุคลากรแล้ว ซึ่งจะส่งผลต่อความเจริญรุ่งเรืองเรื่องด้านอื่นๆ ด้วย ไม่ว่าจะเป็คุณภาพ ปริมาณของผลผลิต สังคม เศรษฐกิจและสิ่งที่สำคัญคือ จะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร และช่วยลดอัตราการขาดงาน ลาออก ให้น้อยลง เสริมประสิทธิผลในแง่การสร้างขวัญกำลังใจ

ดุสิตา เครือคาปิ่ว (2551: 14) คุณภาพชีวิตการทำงานหมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจที่พนักงานหรือผู้ปฏิบัติงานได้รับจากการทำงานและประสบการณ์การทำงานในองค์กรที่สามารถตอบสนองตามความคาดหวังและความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจ โดยผ่านกระบวนการที่องค์กรได้จัดให้มีขึ้น เพื่อสนับสนุนให้พนักงานทำงานได้อย่างมีความสุขและมีสุขภาพจิตดี

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สรุปความหมายได้ดังนี้ คุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นประกอบไปด้วยปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลายด้าน ตั้งแต่ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีทั้งความรู้สึกนึกคิด ปัจจัยสภาพแวดล้อม อันได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน สภาพแวดล้อมรอบตัว ต่างก็มีความสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้งสิ้น ซึ่งองค์ประกอบที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้น จะส่งผลที่แตกต่างกันออกไปตามสภาพแวดล้อมที่มีรอบตัวของเรา

## 1.2 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

องค์การอนามัยโลกได้แก่ องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านระดับความเป็นอิสระของบุคคล ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านความเชื่อส่วนบุคคล (WHOQOL Group, 1994) ต่อมาในปี ค.ศ. 1995 ทีมพัฒนาคุณภาพชีวิตขององค์การอนามัยโลกได้จัดองค์ประกอบใหม่โดยรวมองค์ประกอบบางด้านเข้าด้วยกันคือ ด้านร่างกายกับด้านระดับความเป็นอิสระของบุคคล และด้านจิตใจกับด้านความเชื่อส่วนบุคคล จึงเหลือเพียง 4 องค์ประกอบ ดังนี้ (WHOQOL Group, 1996)

1) ด้านร่างกาย คือ การรับรู้สภาพทางด้านร่างกายของบุคคลซึ่งมีผลต่อชีวิตประจำวัน ได้แก่ การรับรู้สภาพความสมบูรณ์แข็งแรงของร่างกาย การรับรู้ถึงความสุขสบายไม่มีความเจ็บปวด การรับรู้ถึงความสามารถที่จะจัดการกับความเจ็บปวดทางร่างกาย การรักษาทางการแพทย์ การรับรู้ถึงพลังกำลังในการดำเนินชีวิตประจำวัน การพักผ่อนนอนหลับ การปฏิบัติกิจวัตรประจำวัน การทำงาน การรับรู้เหล่านี้มีผลต่อการดำเนินชีวิตประจำวัน

2) ด้านจิตใจ คือ การรับรู้สภาพจิตใจของตนเอง ได้แก่ การรับรู้ความรู้สึกทางบวกที่บุคคลมีต่อตนเอง การรับรู้ภาพลักษณ์ของตนเอง ความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง ความมั่นใจในตนเอง การรับรู้ถึงความคิด ความจำ สมาธิ การตัดสินใจ ความสามารถในการจัดการกับความเศร้า ความกังวล การรับรู้ถึงความเชื่อด้านจิตวิญญาณ ศาสนา การให้ความหมายของชีวิตและความเชื่ออื่นๆ ที่มีผลในทางที่ดีต่อการดำเนินชีวิตมีผลต่อการเอาชนะอุปสรรค

3) ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม คือ การรับรู้ด้านความสัมพันธ์ของตนเองกับบุคคลอื่น การรับรู้ถึงการที่ได้รับความช่วยเหลือจากบุคคลอื่นในสังคม การได้รับรู้ว่าตนได้เป็นผู้ให้ความช่วยเหลือบุคคลอื่นในสังคม รวมทั้งการรับรู้ในเรื่องอารมณ์ทางเพศหรือการมีเพศสัมพันธ์

4) ด้านสิ่งแวดล้อม คือ การรับรู้เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อการดำเนินชีวิต เช่น การรับรู้ว่าคุณมีชีวิตอยู่อย่างอิสระไม่ถูกกักขัง มีความปลอดภัยและมั่นคงในชีวิต การรับรู้ว่าได้อยู่ในสิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่ดีการคมนาคมสะดวก

ทั้งนี้ Kossen (1991, อ้างใน นภารัตน์ ด้านกลาง, 2550) กล่าวว่า กระบวนการสนับสนุนคุณภาพชีวิตของคนทำงาน ได้แก่

- 1) การเพิ่มคุณค่าต่องาน
- 2) การให้อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ
- 3) การให้มีโอกาสในการสร้างสรรค์งาน
- 4) การมีการหมุนเวียนงาน
- 5) การมีการเปลี่ยนงานที่น่าเบื่อไปสู่งานที่ดูถูกใจ



- 6) การให้ค่าชมเชยและการยอมรับ
- 7) การให้ค่าตอบแทนที่ดี
- 8) การให้มีจิตสำนึกรับผิดชอบต่องาน
- 9) การมีสถานที่เลี้ยงเด็กสำหรับพนักงานที่มีภาระการเลี้ยงดูลูกในเวลางาน
- 10) การมีโปรแกรมส่งเสริมสุขภาพ

ผจญ เฉลิมสาร (2552, สืบค้นจาก <http://www.moe.go.th/>) เป็นองค์ประกอบหรือเป็นมิติหนึ่งที่สำคัญของคุณภาพชีวิต (Quality of Life) นั่นเอง แนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานได้กำเนิดและแพร่หลายในประเทศอุตสาหกรรม หากกล่าวถึงความหมายของคำว่าคุณภาพชีวิตการทำงานแล้ว เราจะพบว่า มีผู้รู้ นักวิชาการ หรือผู้เกี่ยวข้องได้ให้ความหมาย หรือคำนิยามไว้น่าสนใจหลายประเด็น คือ

1) เป็นการสร้างสรรค์บรรยากาศที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น โดยผ่านการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาสำคัญขององค์กร ซึ่งจะมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของพวกเขา นั่นคือ หมายควมรวมถึงการปรับปรุงการบริหารเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ โดยทำให้มีประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กร ทั้งนี้เป็นการเปิดโอกาสใหม่ๆ ให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับได้นำเอาสติปัญญา ความเชี่ยวชาญ ทักษะและความสามารถอื่นๆ มาใช้ในการทำงาน ย่อมทำให้พนักงานหรือกำลังแรงงานได้รับความพึงพอใจสูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติและพฤติกรรมภายในกลุ่มและองค์กรขึ้น เช่น การขาดงานลดลง คุณภาพของผลิตภัณฑ์ดีขึ้น การกวดขันเกี่ยวกับวินัยอ่อนคลายลง ความคับข้องใจลดลง เป็นต้น

2) คุณภาพชีวิตการทำงาน มีความหมายทั้งทางกว้างและทางแคบ ซึ่งได้รวบรวมความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ในประเด็นต่างๆ ดังนี้

2.1 คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายที่กว้าง หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์และบริการ ความก้าวหน้าในการทำงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์ สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่แรงจูงใจและความพึงพอใจสำหรับคนงาน

2.2 คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายอย่างแคบ คือ ผลที่มีต่อคนงาน ซึ่งหมายถึง การปรับปรุงในองค์กรและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานควรได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษสำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคล และรวมถึงความต้องการของพนักงานในเรื่องความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานของเขาด้วย

2.3 คุณภาพชีวิตการทำงานในแงุ่มที่หมายถึง การคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ในการทำงาน (Humanization of Work) ซึ่งประเทศฝรั่งเศสและประเทศที่พูดภาษาฝรั่งเศสใช้คำว่า การปรับปรุงสภาพการทำงาน (Improvement of Working Condition) ประเทศสวิตเซอร์แลนด์ใช้คำว่า การคุ้มครองแรงงาน (Workers' Protection) กลุ่มประเทศสแกนดิเนเวีย หรือในญี่ปุ่นใช้คำว่าสภาพแวดล้อมการทำงาน (Working Environment) และความเป็นประชาธิปไตยในสถานที่ทำงาน (Democratization of the Workplace) คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายครอบคลุมถึงวิธีการ แนวปฏิบัติหรือเทคโนโลยีที่ส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจมากขึ้น ในการปรับปรุงผลลัพธ์ทั้งขององค์กรและปัจเจกบุคคล ตามลำดับ

วอลตัน (Walton, 1973 อ้างถึงใน อรวรรณ ผดุงรัชดาภิ, 2550: 15 - 16) ประกอบด้วยเงื่อนไข 8 ประการ ดังนี้

1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (adequate and fair compensation) หมายถึง ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน มีการจัดสวัสดิการที่พอกำสยและสวัสดิการด้านอื่นๆ เพียงพอในการดำรงชีวิตและยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับลักษณะงานอื่นๆ

2) สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (safe and healthy working condition) หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงาน บรรยากาศในการทำงาน สถานที่ทำงาน อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ต้องมีความเหมาะสมและเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ควรจะกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเรื่องของเสียง กลิ่น การรบกวนทางสายตา

3) โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล (development of human capacities) หมายถึง โอกาสที่จะได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน พัฒนาทักษะและความรู้ของตนเองซึ่งจะส่งผลให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและมีความรู้สึกทำทหายจากการทำงานของตนเอง รวมทั้งเปิดโอกาสให้เสนอความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ต่อหน่วยงาน

4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (growth and security) หมายถึง ความรู้สึกเชื่อมั่นที่มีต่อความมั่นคงในหน้าที่การงานและ โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ทั้งในเรื่องของรายได้และตำแหน่งงาน

5) การบูรณาการทางสังคม (social integration) หมายถึง ลักษณะของความสัมพันธ์ในสังคมกลุ่มเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาการ ติดต่อสื่อสารภายในกลุ่ม

6) ประชาธิปไตยในองค์กร (constitutionalism) หมายถึง การใช้หลักรัฐธรรมนูญในการปฏิบัติงาน การเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ความเสมอภาค ความมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการบริหารงานอย่างเหมาะสม

7) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (the total life space) หมายถึง การแบ่งเวลาให้เหมาะสมในการดำรงชีวิต เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เวลาส่วนตัว เวลาสำหรับครอบครัว เวลาพักผ่อน และเวลาให้กับสังคม

8) ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (social relevance) หมายถึง ความรู้สึกว่างานและองค์การที่ปฏิบัติงานมีความรับผิดชอบต่อสังคม ความภูมิใจในงานและองค์การของตน ความมีชื่อเสียงและได้รับการยอมรับจากสังคม การให้ความร่วมมือกับชุมชน ตลอดจนหน่วยงานอื่นๆ ในการกระทำกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์ต่างๆ

ฮิวส์ และ คัมมิงส์ (Huse & Cummings, 1985: 199-200 อ้างถึงใน ปวันรัตน์ ตนานนท์, 2550: 13-14) ได้กำหนดเกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงานซึ่งประกอบด้วยคุณสมบัติ 8 ประการ ดังนี้

1) ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (adequate and fair compensation) หรือรายได้และประโยชน์ตอบแทน หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐาน ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีความเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่นๆ และมีความยุติธรรมจากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกันหรือเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน

2) สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (safe of environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตรายซึ่งจะก่อให้เกิดสุขภาพที่ไม่ดี และควรกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง กลิ่น และการรบกวนทางสายตา

3) การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (development of human capacities) หรือโอกาสพัฒนาศักยภาพ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำโดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลายงานที่มีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ และงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน

4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (growth and security) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง

5) สังคมสัมพันธ์ (social integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานที่ทำงาน มีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทรปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับและมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

6) ลักษณะการบริหารงาน (constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม ผู้ปฏิบัติงานได้รับการเคารพในสิทธิ์และความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา บรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาคและมีความยุติธรรม

7) ภาวะอิสระจากงาน (total life space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงของชีวิต ระหว่างช่วงปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ

8) ความภูมิใจในองค์กร (organizational pride) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียงและได้รับรู้ว่าองค์กรอำนวยประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคม

อัศวินจิตต์จ้านง (2550: 64 อ้างอิงใน พิสมัย ไกรดงพลอง, 2553: 16-18) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตที่คนทำงานต้องการคือ สภาพความเป็นอยู่ในองค์กรที่เอื้อต่อการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงานและก่อให้เกิดสุขภาวะแก่ตนเอง เพื่อนร่วมงานและสังคม หรือที่เราเรียกว่า “Happy Workplace” คุณภาพชีวิตที่ดีย่อมจะเกิดจากปัจจัยทั้งภายในและภายนอก ปัจจัยภายในที่ส่งผลสะท้อนถึงคุณภาพชีวิตที่ดีในสถานที่ทำงานอาจจะเป็นเรื่องที่ไม่สามารถวัดค่าออกมาเป็นสถิติตัวเลขได้ แต่เป็นเรื่องที่มีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าปัจจัยอื่นๆ ซึ่งได้แก่

1) สุขภาพจิตที่ดี องค์กรมักให้ความสำคัญกับสุขภาพของพนักงาน แต่อาจละเลยกับสุขภาพจิต หลายคนอาจมองว่าสุขภาพจิตเป็นเรื่องน่ากลัวอันตรายและมีผลกระทบต่อหน้าที่การงาน แท้ที่จริงแล้วการเข้าใจถึงปัญหาสุขภาพจิตเป็นเรื่องที่สำคัญต่อการวางแผนเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตภายในที่ทำงานเป็นอย่างมาก เพราะสามารถที่จะสืบหาต้นเหตุของปัญหาที่เกิดจากการทำงานและแก้ไขได้อย่างตรงจุด การส่งเสริมให้พนักงานบริหารสุขภาพจิตและความเครียดจึงมีความจำเป็น

2) สุขภาพกายที่แข็งแรง การทำงานในสำนักงานคนทำงานส่วนใหญ่มักจะใช้เวลาอยู่กับโต๊ะทำงาน ไม่มีเวลาออกกำลังกาย ประกอบกับความเครียดที่เกิดจากการทำงานจึงทำให้ร่างกายของคนทำงาน โดยเฉพาะคนทำงานในสำนักงานอ่อนแอและทรุดโทรม วิธีการผ่อนคลายและโอกาสในการออกกำลังกายจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งของคนทำงานในยุคปัจจุบัน

3) ครอบครัวยุคใหม่ที่อบอุ่นมั่นคง หน่วยของสังคมของมนุษย์ที่สำคัญที่สุดคือครอบครัวของแต่ละคน ความมั่นคงและอบอุ่นในครอบครัวมีความสำคัญมากในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตแก่คนทำงานในองค์กร หากครอบครัวมีความมั่นคงและอบอุ่นและสายสัมพันธ์ในครอบครัวให้เกิดขึ้น นายจ้างสามารถมีส่วนร่วมได้โดยการส่งเสริมทางด้านสวัสดิการที่ครอบคลุม

ถึงครอบครัวพนักงาน ปัจจัยภายนอกที่สามารถสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีซึ่งก่อให้เกิด Happy Workplace มีหลายด้านด้วยกัน โดยนำเสนอแง่มุมของบุคลากรระดับปฏิบัติ ซึ่งมีความต้องการคุณภาพชีวิตที่ดี

4) ทักษะที่เปิดกว้างของหัวหน้างานและโอกาสนำเสนอผลงาน คนทำงานรุ่นใหม่มีความต้องการแสดงศักยภาพของตนออกมาทางผลงานความมุ่งมั่นและใฝ่รู้ เป็นคุณสมบัติที่สามารถสร้างความเข้าใจในเนื้อหาของงาน แต่การจะเข้าถึงเนื้องานอย่างแท้จริงและเป็นที่ยอมรับจะต้องได้รับโอกาสจากหัวหน้างานที่เปิดกว้างให้เขาแสดงฝีมือ รวมทั้งการยอมรับและเข้าใจของหัวหน้างานต่อผลงานที่เกิดขึ้น โดยเปิดใจรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะและพร้อมที่จะสอนงานแก่คนทำงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดคุณภาพงานที่ดีตามที่หัวหน้างานคาดหวังและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคนทำงาน ทักษะของหัวหน้างานจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างคุณภาพชีวิตของคนทำงาน โดยเฉพาะคนทำงานรุ่นใหม่ที่เพิ่งเข้ามาในตลาดแรงงาน

5) การสื่อสารที่ชัดเจนภายในองค์กร ความชัดเจนในการสื่อสารภายในองค์กรระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นสิ่งสำคัญมากที่จะสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานให้เกิดขึ้น การปฏิบัติงานภายใต้เงื่อนไขที่ชัดเจน ยอมรับได้และเป็นที่ยอมรับของทั้งสองฝ่ายย่อมจะทำให้การทำงานเป็นไปด้วยความเข้าใจและพร้อมที่จะรับฟังข้อคิดเห็นของผู้อื่น อันจะนำมาซึ่งความสุขในการทำงานและก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน

อีกสิ่งหนึ่งที่สำคัญมากของการสื่อสารในยุคดิจิทัล ก็คือ การสื่อสารที่สามารถถ่ายทอดความรู้สึกห่วงใยเอื้ออาทรแก่กันและกัน ซึ่งเป็นสิ่งที่คนทำงานในโลกปัจจุบันไม่ค่อยมีให้กัน จิตใจที่ห่วงใยกันและกันเปรียบเสมือนสายใยที่จะช่วยให้ความสัมพันธ์ที่ดีของคนในองค์กร

1) ความก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพเป็นสิ่งสำคัญสำหรับคนทำงานในเมือง การยอมรับจากหัวหน้างานและองค์กรเป็นสิ่งสำคัญที่คนทำงานต้องการเพื่อตอบสนองต่อผลงานที่ได้อุทิศให้แก่องค์กร อันจะสร้างความภาคภูมิใจแก่ตนเองและครอบครัวเมื่อพนักงานปฏิบัติหน้าที่ได้เป็นอย่างดีแล้วก็ควรที่จะมีโครงการแต่งตั้งให้ได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้นและจัดแผนการเติบโตก้าวหน้าทางอาชีพให้เป็นอย่างดีชัดเจน ความมั่นคงในอาชีพก็เช่นเดียวกันหากสถานที่ทำงานสร้างโอกาสและมอบความมั่นคงในอาชีพเสนอค่าตอบแทนที่พอเพียงและคุ้มค่าต่อการดำรงชีวิตในยุคปัจจุบัน รวมทั้งสนับสนุนการออมเงินอย่างถูกวิธีแก่พนักงานก็จะทำให้คนทำงานสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีความสุขและพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มประสิทธิภาพ

2) สภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงานในหนึ่งวันเราใช้ชีวิตอยู่ภายในที่ทำงานมากกว่า 1 ใน 3 ของเวลาทั้งวัน ดังนั้นสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานย่อมมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตของคนทำงานอย่างมากนายจ้างจึงควรให้ความสำคัญต่อการจัดการสภาพแวดล้อมภายในสถานที่ทำงานมิใช่เพียงเพื่อคุณภาพของงานแต่เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของผู้ทำงาน

3) คุณภาพของชีวิตและการทำงานเราทุกคนล้วนแล้วแต่ต้องการสุขภาพกายและใจที่สมบูรณ์เพื่อตัวเองครอบครัวและเพื่อประสิทธิภาพที่ดีของงานคุณภาพของชีวิตและการทำงานจึงเป็นเรื่องสำคัญมากเรื่องหนึ่งในการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีของคนทำงาน องค์กรที่มุ่งผลสำเร็จโดยปราศจากคุณภาพของชีวิตและการทำงานของพนักงานย่อมจะไม่ประสบความสำเร็จที่ยั่งยืนเพราะไม่สามารถที่จะรักษาบุคลากรอันมีค่าผู้ผลักดันผลงานให้เกิดแก่องค์การในทางกลับกันการคำนึงถึงคุณภาพของชีวิตและการทำงานย่อมส่งผลสะท้อนถึงคุณภาพงานที่ดีและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้วย

4) ความรับผิดชอบต่อองค์กรและสังคมคุณภาพชีวิตที่ดีย่อมไม่ได้เกิดโดยผู้หนึ่งผู้ใดแต่เกิดจากความตระหนักรู้ด้วยกันของกลุ่มคนหรือที่เราเรียกว่าสังคมในการที่จะช่วยกันสร้างบรรยากาศทัศนคติและความเข้าใจเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตทั้งจากการเรียนรู้ร่วมกันและเผยแพร่ความรู้แก่ผู้อื่นความรับผิดชอบต่อสังคมจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของคนทำงานในองค์กรในการเสริมสร้างความรู้เผยแพร่ความเข้าใจเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตความรับผิดชอบต่อสังคมย่อมเกิดจากความรับผิดชอบต่อพนักงานภายในองค์กรในการที่จะสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่พนักงานเมื่อได้ลงมือปฏิบัติจนได้ผลแล้วจึงส่งต่อความรู้และแนวทางที่ดีให้แก่สังคมซึ่งจะส่งผลให้เกิดองค์กรที่ตระหนักถึงคุณภาพชีวิตเพิ่มขึ้นและเป็นการสร้างสรรค์สังคมที่ดีอีกทางหนึ่ง

จากรายละเอียดข้างต้นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานพบว่า ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญที่ทรัพยากรมนุษย์หรือคนทำงานเป็นหลัก ไม่ว่าจะเป็นสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานสวัสดิการ บทบาทหน้าที่ในการทำงานความพึงพอใจในชีวิตโอกาสการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่เกี่ยวกับงานการพัฒนาและให้ความสำคัญต่อทรัพยากรมนุษย์จะส่งผลต่อกระบวนการผลิต ดังที่ Elton Mayo (อ้างใน กัญญาวิณี สุวิทย์วรกุล, 2550) การศึกษาครั้งนี้จะศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงมุ่งเน้นคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามมาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน (Management System of Quality of Work Life: MS-QWL) (สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย, 2552)

## 2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมในการทำงาน

Albanese (1981: 204) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมการทำงานว่าเป็น พฤติกรรมและการกระทำของพนักงานที่จะส่งผลต่อความสำเร็จต่องานของเขาโดยตรง และพฤติกรรมนั้นยังรวมไปถึงการแสดงออกของพนักงานที่มีต่อสิ่งแวดล้อมในสังคมที่เขาปฏิบัติงานอยู่

Baruch (1968: 7-8) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมการทำงานไว้ว่า สิ่งที่บุคคลแสดงออกเพื่อตอบโต้สิ่งใดสิ่งหนึ่งในขณะปฏิบัติงานซึ่งสามารถสังเกตวัดได้ตรงกัน ไม่ว่าจะการแสดงออกหรือการตอบสนองนั้นจะเกิดขึ้นภายในหรือภายนอกร่างกายก็ตาม พฤติกรรมการทำงานที่แสดงออกนี้อาจเป็นไปได้ทั้งในด้านจิตใจ (psychological withdrawal) เช่น นั่งฝันกลางวันไปเรื่อยไม่ตั้งใจทำงาน หรือแสดงออกมาด้วยการกระทำ (physical withdrawal) เช่น การขาดงานโดยพลการ กลับบ้านก่อนเวลา หยุดพักนานเกินไป อุ้งงาน ทำงานช้าลงแสดงพฤติกรรมก้าวร้าว รุนแรง จนถึงขั้นลาออก ส่วนพฤติกรรมการทำงานที่แสดงออกในแง่ดีก็มีเช่นกัน เช่น ทำงานในหน้าที่อย่างเต็มที่ และทำงานให้มากกว่าที่ได้รับมอบหมาย

จะเห็นได้ว่า มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของพฤติกรรมการทำงานไว้ ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงขอสรุปความหมายของพฤติกรรมการทำงานว่า พฤติกรรมการทำงาน หมายถึง การแสดงออกของพนักงานในระหว่างการปฏิบัติงานซึ่งอาจส่งผลดีหรือผลเสียต่อการบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร จากการศึกษาพฤติกรรมการทำงานมีอยู่หลายประเด็น ผู้ศึกษาขอแยกรายละเอียดว่ามีประเด็นใดบ้างที่มีส่วนเกี่ยวข้องที่ทำให้พฤติกรรมการทำงานดีขึ้นจากการค้นคว้าในงานวิจัยต่างๆ พบผลการมีพฤติกรรมในการทำงานประกอบด้วย ความพึงพอใจในงาน ความทุ่มเทในงาน การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การมีส่วนร่วมกับสังคม และความผูกพันกับองค์กร

### 2.1 ความพึงพอใจในการทำงาน

แม็คคอร์มิก (McComick, 1965 อ้างถึงใน กิตติยา เหมันต์, 2548: 9) กล่าวว่า ความพึงพอใจหมายถึง แรงจูงใจของมนุษย์ซึ่งตั้งอยู่บนความต้องการขั้นพื้นฐาน (Basic Needs) มีความเกี่ยวข้องอย่างใกล้ชิดกับผลสัมฤทธิ์และสิ่งจูงใจ (Incentive) และพยายามหลีกเลี่ยงสิ่งที่ไม่ต้องการ

วรูม (Vroom, 1964 อ้างถึงใน กัลยา รุ่งเรือง, 2546: 16) กล่าวว่า ทักษะและความพึงพอใจในสิ่งหนึ่งสามารถใช้แทนกันได้ เพราะทั้งสองคำนี้จะหมายถึงผลที่ได้จากการที่บุคคลเข้าไปมีส่วนร่วมในสิ่งนั้น ทักษะด้านบวกจะแสดงให้เห็นสภาพความพึงพอใจสิ่งนั้น และทักษะด้านลบจะแสดงให้เห็นสภาพความไม่พอใจนั่นเอง

จากความพึงพอใจในการทำงาน ผู้ศึกษาสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน คือ การดำเนินกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งจนสำเร็จลุล่วงแล้วรู้สึกว่ามีคุณภาพภูมิใจ

## 2.2 ความทุ่มเทในงาน

The Ken Blanchard Companies (2009) ได้ทำการวิจัยและพบว่าการทำงานที่พนักงานจะเกิดความมุ่งมั่นทุ่มเทได้นั้นจะต้องทำให้ปัจจัย 8 ประการ เกิดความสมดุลเสียก่อน โดยปัจจัยดังกล่าว ได้แก่

- 1) Meaningful Work: งานสำคัญและมีคุณค่าคือ การรับรู้ภาพรวมขององค์กร และนำมาเปรียบเทียบกับงานที่ได้ปฏิบัติว่าผลงานที่ออกมาชิ้นนั้นมีความสำคัญมีคุณค่าคุณประโยชน์ที่จะนำองค์กรไปสู่เป้าหมายหรือไม่
- 2) Collaboration: ความร่วมมือคือ การรับรู้สภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมขององค์กรส่งเสริมให้เกิดการทำงานร่วมกันระหว่างสมาชิกในองค์กรมากน้อยเพียงใด
- 3) Fairness: ความยุติธรรมคือ การรับรู้ว่าการจ่ายค่าตอบแทนขององค์กรมีความสมดุลกับการลงทุนลงแรงของพนักงานหรือไม่รวมถึงการมีจริยธรรมในการบริหารงานของหัวหน้างานและการเคารพสิทธิของพนักงาน
- 4) Autonomy: ความเป็นอิสระคือ การรับรู้ว่าองค์กรมีเครื่องมือพร้อมและมีการจัดการฝึกอบรมที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานรวมถึงการให้โอกาสและอำนาจในการตัดสินใจมากน้อยเพียงใด
- 5) Recognition: ความเป็นที่ยอมรับ เป็นการแสดงการรับรู้ ชื่นชม ยินดี ชมเชย หรือได้รับรางวัลจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน เมื่อพนักงานปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วง
- 6) Growth: ความก้าวหน้าคือ การรับรู้ถึงโอกาสในการเรียนรู้ความเจริญก้าวหน้าในสายอาชีพ การพัฒนาทักษะความสามารถ ซึ่งจะนำไปสู่ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
- 7) Connectedness with Leader: ความสัมพันธ์กับหัวหน้างานคือ การรับรู้ความเป็นมิตรหรือการสนับสนุนของผู้นำ สามารถติดต่อสื่อสารกับผู้นำและไว้วางใจผู้นำได้
- 8) Connectedness with Colleagues: ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานคือ การรับรู้ความเป็นมิตรและความช่วยเหลือ ร่วมมือ ของเพื่อนร่วมงาน รับรู้และสามารถไว้วางใจเพื่อนร่วมงานได้



ด้วยปัจจัยทั้ง 8 ประการนี้ The Ken Blanchard Companies (2009) ได้ให้ความหมายของความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน (Work Passion) ว่าเป็นอารมณ์ทางบวกที่เป็นผลมาจากการที่พนักงานรับรู้ถึงภาพรวมของงานว่ามีความสำคัญมีอิสระ มีความร่วมมือ มีความก้าวหน้า มีความยุติธรรม มีการยอมรับ มีความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ความรู้สึกผูกพันกับองค์กรเป็นระยะยาว ระดับการลาออกที่ต่ำ รวมไปถึงความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร

### 2.3 การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

Simpson (1992 อ้างถึงใน ลักขณา สิริวัฒน์, 2549: 137) ได้ให้ความหมายไว้ว่าความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลเป็นความสามารถของสมองที่พยายามยึดให้แตกต่างไปจากความคิดเดิมเพื่อนำไปสู่ความคิดใหม่ๆ

จรรุวรรณ ปะกัง (2551: 9) ได้สรุปความหมายความคิดสร้างสรรค์ไว้ว่าหมายถึงความสามารถของสมองที่คิดได้กว้างไกลหลายแง่มุม เรียกว่า ความคิดแบบอเนกนัย ซึ่งทำให้เกิดความคิดแปลกใหม่แตกต่างไปจากเดิม เป็นความสามารถในการมองเห็นความสัมพันธ์ของสิ่งต่างๆ รอบตัว เกิดการเรียนรู้เข้าใจจนเกิดปฏิกิริยาตอบสนองให้เกิดความคิดเชิงจินตนาการ ซึ่งเป็นลักษณะสำคัญของความคิดสร้างสรรค์อันนำไปสู่การประดิษฐ์หรือคิดค้นสิ่งแปลกใหม่หรือเพื่อการแก้ปัญหา ซึ่งจะต้องอาศัยการบูรณาการจากประสบการณ์และความรู้ทั้งหมดที่ผ่านมา

ประพันธ์ศิริสุเสารัจ (2551: 177) ได้กล่าวถึงความคิดสร้างสรรค์ไว้ว่าหมายถึงความสามารถในการจินตนาการและรวบรวมความรู้ความคิดเดิมอย่างหลากหลายและรวดเร็ว แล้วสร้างเป็นความรู้ความคิดใหม่ของตนเอง สามารถคิดนอกกรอบได้ มีผลงานการคิดสามารถริเริ่มและสร้างสรรค์ผลงานหรือสิ่งใหม่ๆ ได้

การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ผู้ศึกษาสรุปได้ว่า การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์หมายถึง การนำความรู้ความสามารถที่มีมาปรับประยุกต์ใช้ในการทำงาน มีการคิดวิเคราะห์แก้ปัญหาเพื่อให้งานประสบผลสำเร็จตามที่คาดหวังไว้

### 2.4 การมีส่วนร่วมกับสังคม

มธุรดา ศรีรัตน์ (2554) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการที่บุคคลได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานทั้งด้านการแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจ ความรับผิดชอบ การวางแผนปฏิบัติงาน ตลอดจนการประเมินผล โดยใช้ความคิดสร้างสรรค์และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่อาจเกิดจากการบริหารงานในองค์กร

นิรันดร์ จงวุฒิเวศน์ (2550) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การเข้าไปเกี่ยวข้อง (Involvement) ทางความคิด จิตใจ อารมณ์ และทางกาย การมีส่วนร่วมมีความหมายมากกว่าการเป็นส่วนหนึ่ง (Sense and belonging) การมีส่วนร่วมมีความหมายทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ (Quantitative and qualitative) การมีส่วนร่วมครอบคลุมทั้งมิติด้านความสามารถ เวลา และโอกาสที่จะมีส่วนร่วม การมีส่วนร่วมเป็นการกระทำ (Action) จึงมีทั้งผู้กระทำ (The actor) ผู้ถูกกระทำหรือผู้รับผล (The recipient) และสาธารณชน (The public) ผู้เป็นบริบทของการกระทำ การมีส่วนร่วมประมวลได้เป็น 3 ส่วนคือ

1) ส่วนของการวางแผนพัฒนา จะเริ่มต้นตั้งแต่ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหา และสาเหตุของปัญหา การกำหนดนโยบาย และวัตถุประสงค์ในการแก้ปัญหา และพัฒนาการศึกษาชุมชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ กำหนดความต้องการของชุมชน จัดลำดับความสำคัญของความต้องการนั้นๆ ตลอดจนการกำหนดพิธีการ และแนวทางการดำเนินงาน และกำหนดทรัพยากร และแหล่งทรัพยากรที่จะนำไปสนับสนุนการจัดและพัฒนากิจกรรมต่างๆ

2) ส่วนของการจัดและดำเนินการตามแผนงาน โครงการ เป็นส่วนที่ประชาชนเข้าทำประโยชน์ในโครงการ โดยการร่วมมือช่วยเหลือด้านทุนทรัพย์ วัสดุอุปกรณ์ และแรงงาน หรือโดยการบริหาร และประสานงาน ตลอดจนการดำเนินการขอความช่วยเหลือจากภายนอก เป็นต้น

3) ส่วนของการประเมินผลโครงการ เป็นส่วนที่ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินว่าโครงการพัฒนาที่ดำเนินการนั้น บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือไม่ การติดตามประเมินผลนี้อาจเป็นการประเมินความก้าวหน้าหรือผลสรุปรวมทั้งโครงการ

การมีส่วนร่วมกับสังคม ผู้ศึกษาสรุปได้ดังนี้ การมีส่วนร่วมกับสังคม หมายถึง การได้เข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร และมีส่วนช่วยนำเสนอความคิดเห็น และเสียสละแรงกายแรงใจ เพื่อความสำเร็จขององค์กร

## 2.5 ความผูกพันกับองค์กร

ปรีชา วิชาภัย (2550: 3) ความผูกพันต่อองค์กร ในมุมมองของหน่วยราชการคือการได้รับการยกย่องสรรเสริญในการอุทิศตนและพัฒนาองค์กร ส่วนมุมมองของหน่วยงานเอกชนที่มีความผูกพันต่อองค์กรจากผลการวิจัยของนักวิชาการพบว่า องค์กรที่มีพนักงานมีความผูกพันสูงจะนำมาซึ่งผลการดำเนินงานขององค์กรที่สูง โดยจากจำนวนองค์กรที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 249 องค์กร ปรากฏว่ามีปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างความผูกพันของพนักงาน ได้แก่

1) ปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เช่น การวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้อย่างเหมาะสม มีระบบการให้คำปรึกษาแก่พนักงาน มีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ ส่งเสริมให้มีโอกาสเรียนรู้ มีแผนการฝึกอบรมและเป็นองค์การที่ทำให้พนักงานรู้สึกถึงความมั่นคง

2) ปัจจัยด้านองค์การ เช่น องค์การมีการส่งเสริมให้พนักงานเกิดการเรียนรู้อาคารสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมการจัดช่องทางการสื่อสาร

3) ปัจจัยด้านงาน เช่น องค์การมีการจัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานอย่างเพียงพอให้พนักงาน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้อง

4) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ เช่น ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของพนักงาน ผู้นำมีวิสัยทัศน์กว้างและถ่ายทอดให้พนักงานได้ทราบอย่างชัดเจน

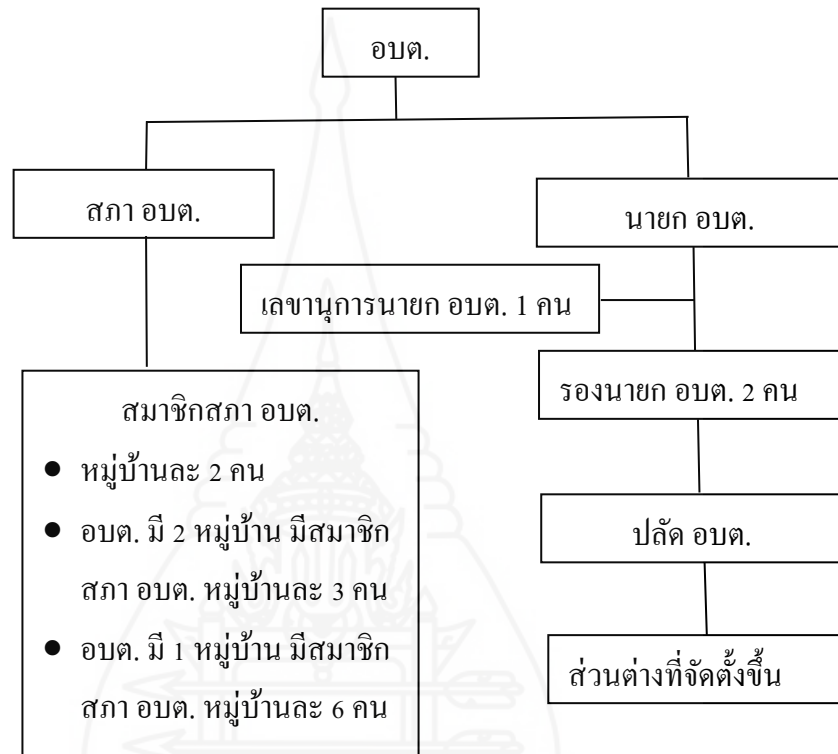
กัญชกร ชัยนภัสภร (2550: 37) กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นความรู้สึกหรือทัศนคติบุคคลและพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกต่อองค์กรที่ตนอยู่ โดยยอมรับจุดมุ่งหมายขององค์กร รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เต็มใจและมุ่งมั่นที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์กร ทุ่มเทแรงกายและใจในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรมีความจงรักภักดีต่อองค์กรที่เขาปฏิบัติงานอยู่และต้องการอยู่กับองค์กรต่อไป

ประมินทร์เนาวกาญจน์ (2553: 13) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์การหมายถึงความรู้สึกของบุคลากรที่ปฏิบัติที่มีต่อองค์การ โดยมีทัศนคติค่านิยมและพฤติกรรมที่ตั้งใจและจะปฏิบัติงานเพื่อให้้องค์การประสบความสำเร็จซึ่งบ่งชี้ออกมาในรูปแบบความศรัทธาและยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์การ รวมถึงความเต็มใจที่จะทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อองค์การ นอกจากนี้ยังประกอบด้วยความภาคภูมิใจในความเป็นส่วนหนึ่งขององค์การและความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ

ความผูกพันต่อองค์การ ผู้ศึกษาได้สรุปความหมายไว้ดังนี้ ความผูกพันต่อองค์การหมายถึง ความเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ภายในองค์กรด้วยความรู้สึกที่ตัวเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มุ่งมั่นตั้งใจทำงานเพื่อให้้องค์การบรรลุตามเป้าหมาย

### 3. ข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบล

#### 3.1 โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล



ภาพที่ 2.1 โครงสร้างการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมาย

ที่มา: <https://sites.google.com>

องค์การบริหารส่วนตำบล มีสภาองค์การตำบลอยู่ในระดับสูงสุด เป็นผู้กำหนดนโยบายและกำกับดูแลกรรมการบริหารของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งเป็นผู้ใช้อำนาจบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล และมีพนักงานประจำที่เป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ทำงานประจำวัน โดยมีปลัดและรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นหัวหน้างานบริหาร ภายในองค์กรมีการแบ่งออกเป็นหน่วยงานต่างๆ ได้เท่าที่จำเป็นตามภาระหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ที่รับผิดชอบอยู่ เช่น สำนักงานปลัดส่วนการคลัง ส่วนสาธารณสุข ส่วนการศึกษา ส่วนการโยธา

สภาองค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลมีฐานะเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง มีโครงสร้างเป็นไปตามบทบัญญัติในรัฐธรรมนูญ โดยโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546 ประกอบด้วย สภาองค์การบริหารส่วนตำบล และนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

สภาองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งมาจากการเลือกตั้งหมู่บ้านละ 2 คน ในกรณีที่มีองค์การบริหารส่วนตำบลใดมี 1 หมู่บ้าน ให้หมู่บ้านนั้นเลือกสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 6 คน และในกรณีที่มีองค์การบริหารส่วนตำบลใดมี 2 หมู่บ้าน ให้องค์การบริหารส่วนตำบลนั้นมีสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหมู่บ้านละ 3 คน

สภาองค์การบริหารส่วนตำบลให้มีวาระ 4 ปี นับแต่วันเลือกตั้ง และสมาชิกภาพของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลสิ้นสุดลงเมื่อ

- 1) ถึงคราวออกตามอายุของสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหรือเมื่อมีการยุบสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
- 2) ตาย
- 3) ลาออก
- 4) เป็นผู้ได้เสียในทางตรงหรือทางอ้อมในสัญญากับองค์การบริหารส่วนตำบลที่ตนดำรงตำแหน่ง หรือในกิจการที่กระทำให้องค์การบริหารส่วนตำบล
- 5) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามเกี่ยวกับคุณสมบัติผู้มีสิทธิสมัครรับเลือกตั้งเป็นสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
- 6) ไม่ได้อยู่ประจำในหมู่บ้านที่ตนได้รับเลือกตั้งเป็นระยะเวลาติดต่อกันเกิน 6 เดือน
- 7) ขาดประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลติดต่อกัน 3 ครั้ง โดยไม่มีเหตุผลที่สมควร
- 8) สภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีมติให้พ้นจากตำแหน่ง เนื่องจากมีพฤติกรรมที่เสื่อมเสียหรือก่อความไม่สงบเรียบร้อยแก่องค์การบริหารส่วนตำบลหรือทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสื่อมเสีย

9) ราษฎรในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลได้ลงคะแนนเสียงให้พ้นจากตำแหน่งสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีประธานสภาและรองประธานสภา 1 คน ซึ่งเลือกจากสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล แล้วให้นายอำเภอแต่งตั้งประธานและรองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลตามมติของสภาองค์การบริหารส่วนตำบล โดยที่ประธานและรองประธานสภาดำรงตำแหน่งจนครบอายุของสภาหรือมีการยุบสภาองค์การบริหารส่วนตำบล (มาตรา 49)

สภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ (มาตรา 46) ดังต่อไปนี้

1) ให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาตำบลเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบล

2) พิจารณาให้ความเห็นชอบร่างข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล ร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม

3) ควบคุมการปฏิบัติงานของคณะผู้บริหารให้เป็นไปตามนโยบายและแผนพัฒนาตำบลตาม (1) และกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการ

4) เลือกประธานสภา รองประธานสภา และเลขานุการสภา องค์การบริหารส่วนตำบล

5) รับทราบนโยบายของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลก่อนนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเข้ารับหน้าที่ และรับทราบรายงานแสดงผลการปฏิบัติงานตามนโยบายที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลได้แถลงไว้ต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประจำทุกปี

6) ในที่ประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบล สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีสิทธิตั้งกระทู้ถามต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหรือรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลอันเกี่ยวกับงานในหน้าที่ได้

7) สภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจในการเสนอข้อบัญญัติขอเปิดอภิปรายทั่วไปเพื่อให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแถลงข้อเท็จจริงหรือแสดงความคิดเห็นในปัญหาเกี่ยวกับการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลโดยไม่มีการลงมติได้

8) สภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจในการเลือกปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหรือสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลคนใดคนหนึ่งเป็นเลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ดำเนินการประชุม และดำเนินการอื่นๆ เพื่อให้เป็นไปตามข้อบังคับการประชุมที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด ขณะที่รองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ช่วยประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลปฏิบัติงาน ตามที่ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลมอบหมายให้ทำ ในกรณีที่ประธานสภาองค์การบริหารส่วน

ตำบลไม่สามารถปฏิบัติงานได้ ให้รองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลปฏิบัติงานแทน ในการดำเนินการประชุมให้ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นผู้เรียกประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ตามสมัยประชุมและเป็นผู้เปิดหรือปิดการประชุม หากว่าไม่มีประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หรือประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลไม่เรียกประชุม ให้ นายอำเภอเป็นผู้เรียกประชุมพร้อมทั้งเป็นผู้เปิดหรือปิดการประชุม

เมื่อตำแหน่งประธานหรือรองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลว่างลงเพราะเหตุอื่นใดนอกจากครบวาระ ให้มีการเลือกประธานหรือรองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล แทนตำแหน่งที่ว่างภายใน 15 วันนับแต่วันที่ตำแหน่งนั้นว่างลง และให้ผู้ซึ่งได้รับเลือกแทนนั้นอยู่ในตำแหน่งได้เพียงเท่าวาระที่เหลืออยู่ของผู้ซึ่งตนแทน (มาตรา 51) เลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบลมาจากสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลที่ได้รับเลือกตั้งจากสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งเลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบลจะดำรงตำแหน่งเป็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลไม่ได้ โดยที่เลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่รับผิดชอบงานธุรการ การจัดการประชุม และงานที่สภาองค์การบริหารส่วนตำบลมอบหมาย

สมัยประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบล นายอำเภอต้องกำหนดให้สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการประชุมสภา องค์การบริหารส่วนตำบล ครั้งแรกภายใน 15 วัน นับแต่วันประกาศผลการเลือกตั้ง และให้ที่ประชุมเลือกประธานสภา 1 คน และรองประธานสภา 1 คน ซึ่งประธานสภาและรองประธานสภานี้จะดำรงตำแหน่งจนครบวาระ

ในกรณีที่สภาองค์การบริหารส่วนตำบล ไม่สามารถจัดให้มีการประชุมครั้งแรกได้ภายใน 15 วันดังกล่าว หรือมีการประชุมแต่ไม่อาจเลือกประธานสภาได้ นายอำเภออาจเสนอผู้ว่าราชการจังหวัดให้มีคำสั่งยุบสภา องค์การบริหารส่วนตำบล

ในปีหนึ่งให้สภา องค์การบริหารส่วนตำบล มีสมัยประชุมสามัญ 2 สมัย หรือมากกว่า 2 สมัย แต่ไม่เกิน 4 สมัย สมัยหนึ่งๆ ไม่เกิน 15 วัน แต่อาจขยายได้อีกโดยขออนุญาต นายอำเภอ วันเริ่มสมัยประชุมสามัญประจำปีให้สภา องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นผู้กำหนด

นอกจากสมัยประชุมสามัญแล้ว เมื่อเห็นว่ามีคามจำเป็น ประธานสภานายกองค์การบริหารส่วนตำบล หรือสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวนไม่น้อยกว่าครึ่งหนึ่งของจำนวนสมาชิกสภาที่มีอยู่ อาจนำคำร้องยื่นต่อนายอำเภอขอเปิดประชุมวิสามัญได้

นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ทำหน้าที่เป็นหัวหน้าฝ่ายบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถแต่งตั้งผู้ช่วยดำเนินการได้ โดยสามารถแต่งตั้งบุคคลที่ไม่ใช่สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลได้ 2 คน และเป็นเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลได้ 1 คน

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมีวาระการดำรงตำแหน่ง 4 ปี และสามารถดำรงตำแหน่งติดต่อกันเกิน 2 วาระไม่ได้ จะดำรงตำแหน่งได้อีกครั้งเมื่อพ้นระยะเวลา 4 ปีนับแต่วันที่พ้นจากตำแหน่ง แม้ดำรงตำแหน่งไม่ครบระยะเวลา 4 ปีก็ให้นับเป็น 1 วาระ

ผู้ที่สมควรรับเลือกตั้งเป็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังนี้

- 1) มีอายุไม่ต่ำกว่า 30 ปีบริบูรณ์ในวันเลือกตั้ง
- 2) จบการศึกษาไม่ต่ำกว่า มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือเทียบเท่า หรือเคยเป็นสมาชิกสภาตำบล สมาชิกสภาท้องถิ่น นักบริหารท้องถิ่น หรือสมาชิกรัฐสภา
- 3) ไม่เป็นผู้มีพฤติกรรมในทางทุจริตหรือพ้นจากตำแหน่งสมาชิกสภาตำบล สมาชิกสภาท้องถิ่น คณะผู้บริหารท้องถิ่น หรือผู้บริหารท้องถิ่น รองผู้บริหารท้องถิ่น หรือเลขานุการหรือที่ปรึกษาของผู้บริหารท้องถิ่น เพราะเหตุที่ไม่มีส่วนได้เสียไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อมในสัญญา หรือกิจการที่กระทำกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังไม่ถึง 5 ปี นับถึงวันรับสมัครเลือกตั้ง

นายกองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ (มาตรา 59) ดังต่อไปนี้

1) ก่อนเข้ารับหน้าที่ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลต้องแถลงนโยบายต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบล โดยไม่มีการลงมติ หากไม่สามารถดำเนินการได้ให้ทำเป็นหนังสือแจ้งต่อสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลทุกคน และจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานตามนโยบายที่ได้แถลงไว้ต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประจำทุกปี (มาตรา 58/5)

2) อำนาจหน้าที่ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546 (มาตรา 59) กำหนดไว้ดังนี้

(1) กำหนดนโยบายโดยไม่ขัดต่อกฎหมาย และรับผิดชอบในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามกฎหมาย นโยบาย แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ข้อบัญญัติ ระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการ

(2) สั่ง อนุญาต และอนุมัติเกี่ยวกับราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล



(3) แต่งตั้งและถอดถอนรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

(4) วางระเบียบเพื่อให้งานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย

(5) รักษาการให้เป็นไปตามข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล

(6) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้และกฎหมายอื่น

3) ควบคุมและรับผิดชอบในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมายและเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล

4) นายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล หรือผู้ที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมอบหมาย มีสิทธิเข้าประชุมสภา และมีสิทธิแถลงข้อเท็จจริงตลอดจนแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานในหน้าที่ของตนต่อที่ประชุม แต่ไม่มีสิทธิออกเสียงลงคะแนน

5) กรณีที่ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งประธานและรองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หรือสภาองค์การบริหารส่วนตำบลถูกยุบ หากมีกรณีที่สำคัญและจำเป็นเร่งด่วนซึ่งปล่อยให้เนิ่นช้าไปจะกระทบต่อประโยชน์สำคัญของราชการหรือราษฎร นายกองค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการไปพลางก่อนเท่าที่จำเป็นก็ได้

ในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้แทนขององค์การบริหารส่วนตำบล และเมื่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลตามลำดับที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งไว้เป็นผู้รักษาราชการแทน นอกจากนี้ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถมอบอำนาจในการสั่ง อนุญาต อนุมัติ ให้รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติราชการแทนได้

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

1) ถึงคราวออกตามวาระ

2) ตาย

3) ลาออกโดยยื่นหนังสือลาออกต่อนายอำเภอ

4) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามที่กฎหมายกำหนด

5) กระทำการฝ่าฝืนมาตรา 64/2 ของพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546 คือ

(1) ดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติหน้าที่อื่นใดในส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ หรือรัฐวิสาหกิจ เว้นแต่ตำแหน่งที่ดำรงตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย

(2) รับเงินหรือประโยชน์ใด ๆ เป็นพิเศษจากส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ หรือรัฐวิสาหกิจ นอกเหนือไปจากที่ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ หรือรัฐวิสาหกิจ ปฏิบัติกับบุคคลในธุรกิจการงานตามปกติ

(3) เป็นผู้มีส่วนได้เสียไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อมในสัญญาที่องค์การบริหารส่วนตำบลนั้นเป็นคู่สัญญาหรือในกิจการที่กระทำให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลนั้น หรือที่องค์การบริหารส่วนตำบลนั้นจะกระทำ

บทบัญญัตินี้ไม่ให้ใช้บังคับกับกรณีที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ได้รับเบี้ยหวัด บำเหน็จบำนาญ หรือเงินปีพระบรมวงศานุวงศ์ หรือเงินอื่นใดในลักษณะเดียวกัน และไม่ทำให้ใช้บังคับกับกรณีที่บุคคลดังกล่าวรับเงินตอบแทนค่าเบี้ยประชุมหรือเงินอื่นใด เนื่องจากการดำรงตำแหน่งกรรมการของรัฐสภา สมาชิกวุฒิสภา สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หรือสภาท้องถิ่นอื่น หรือกรรมการที่มีกฎหมายบัญญัติให้เป็น โดยตำแหน่ง

6) ผู้ว่าราชการจังหวัดสั่งให้พ้นจากตำแหน่งตามมาตรา 87/1 วรรคห้า หรือ มาตรา 92

(1) การพ้นจากตำแหน่งตามมาตรา 87/1 วรรคห้า คือ การที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลไม่ยอมรับร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีหรือร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม ซึ่งปรับปรุงแก้ไขโดยคณะกรรมการซึ่งตั้งโดยนายอำเภอเพื่อพิจารณาหาข้อยุติความขัดแย้งจากกรณีที่สภาองค์การบริหารส่วนตำบล ไม่รับหลักการหรือไม่เห็นชอบกับร่างข้อบัญญัติงบประมาณที่เสนอโดยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในครั้งแรก เสนอต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อพิจารณาใหม่ภายใน 7 วัน นับแต่ได้รับร่างข้อบัญญัติจากนายอำเภอ กรณีนี้ให้นายอำเภอรายงานต่อผู้ว่าราชการจังหวัด เพื่อสั่งให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพ้นจากตำแหน่ง

(2) การพ้นจากตำแหน่งตามมาตรา 92 คือ นายอำเภอสอบสวนแล้วปรากฏว่ากระทำการฝ่าฝืนต่อความสงบเรียบร้อยหรือสวัสดิภาพของประชาชน หรือละเลยไม่ปฏิบัติตามหรือปฏิบัติการไม่ชอบด้วยอำนาจหน้าที่จริง กรณีนี้นายอำเภอสามารถเสนอผู้ว่าราชการจังหวัดสั่งให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพ้นจากตำแหน่งได้

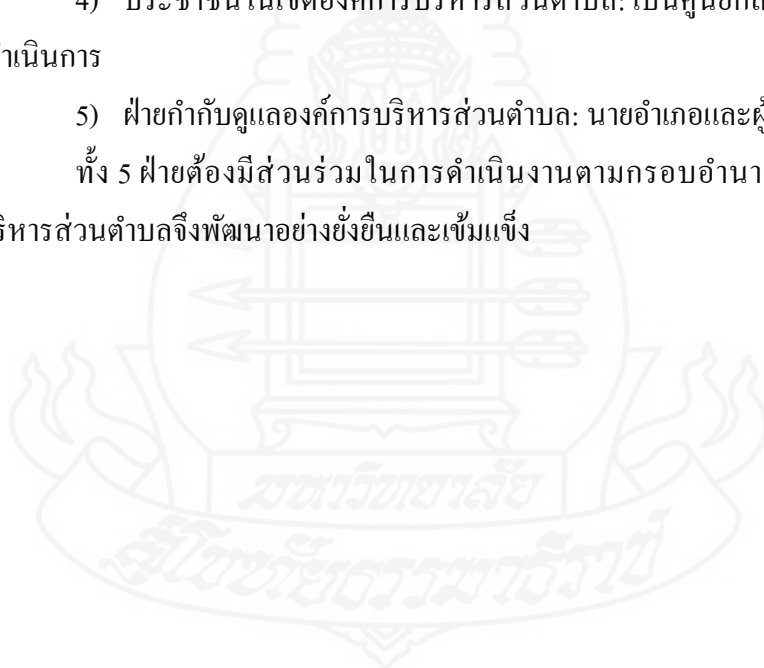
7) ถูกจำกัดโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

8) ราษฎรผู้มีสิทธิเลือกตั้งในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล มีจำนวนไม่น้อยกว่า 3 ใน 4 ของจำนวนผู้มีสิทธิเลือกตั้งที่มาลงคะแนนเห็นว่านายกองค์การบริหารส่วนตำบลไม่สามารถดำรงตำแหน่งต่อไปตามกฎหมายว่าด้วยการลงคะแนนเสียงเพื่อถอดถอนสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น

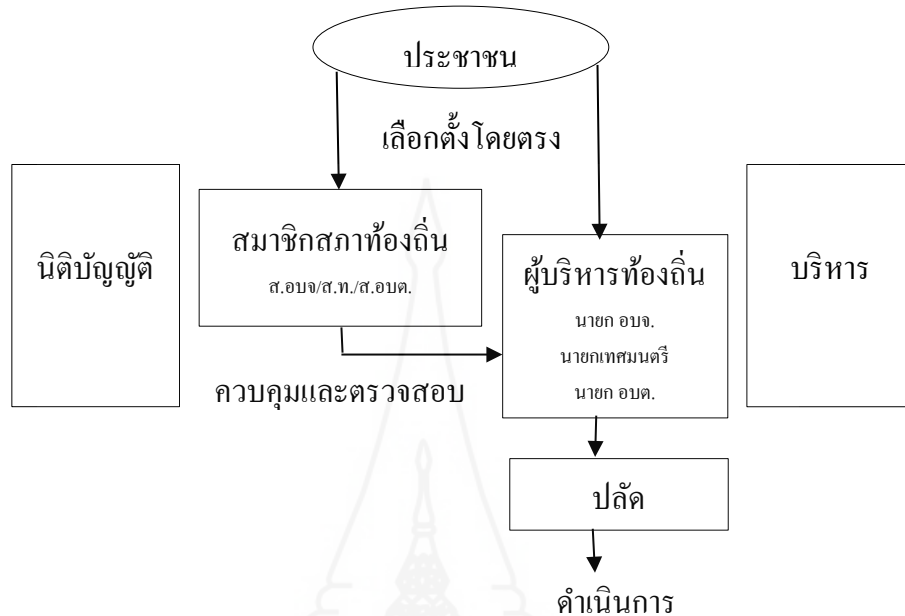
นายก องค์การบริหารส่วนตำบล และสมาชิกสภา องค์การบริหารส่วนตำบล มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของราษฎรผู้มีสิทธิเลือกตั้งในเขตเลือกตั้งนั้นตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งนั้นตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่น หรือผู้บริหารท้องถิ่น

องค์ประกอบขององค์การบริหารส่วนตำบลในการปฏิบัติงาน ดังนี้

- 1) สภาองค์การบริหารส่วนตำบล: ฝ่ายนิติบัญญัติ
  - 2) นายกองค์การบริหารส่วนตำบล: ฝ่ายบริหาร
  - 3) พนักงานส่วนตำบล: ฝ่ายราชการประจำ
  - 4) ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล: เป็นศูนย์กลางการพัฒนา และมีส่วนร่วมดำเนินการ
  - 5) ฝ่ายกำกับดูแลองค์การบริหารส่วนตำบล: นายอำเภอและผู้ว่าราชการจังหวัด
- ทั้ง 5 ฝ่ายต้องมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามกรอบอำนาจหน้าที่อย่างสมดุล องค์การบริหารส่วนตำบลจึงพัฒนาอย่างยั่งยืนและเข้มแข็ง



## โครงสร้างการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในรูปแบบใหม่ตามกฎหมาย



ภาพที่ 2.2 โครงสร้างการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในรูปแบบใหม่ตามกฎหมาย

ที่มา: <https://sites.google.com>

### 3.2 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใน 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลา

คุณภาพชีวิตของการทำงานทั้ง 6 ด้าน ถือว่ามีบทบาทที่สำคัญต่อพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลา เป็นอย่างมาก หากพนักงานในองค์กรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกายด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ ด้านความมั่นคงในชีวิต ในทิศทางที่สอดคล้องกัน พฤติกรรมในการทำงานของพนักงานก็จะสูงขึ้น และหากพนักงานมีความคิดเห็นไม่สอดคล้องกัน พฤติกรรมในการทำงานก็จะลดลงเช่นเดียวกัน

### 3.2.1 ปัจจัยด้านร่างกาย

องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นใน 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลาได้มีการกำหนดนโยบายและกิจกรรมขององค์การ เพื่อเป็นประโยชน์แก่ชุมชนและพนักงานให้มีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม

- 1) ส่งเสริมให้ชุมชนเข้าร่วมกิจกรรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- 2) ส่งเสริมให้มีอาสาสมัครรักษาความปลอดภัยในชุมชน
- 3) ส่งเสริมสนับสนุน เครื่องมือ อุปกรณ์ ในการเฝ้าระวังภัยในเขตชุมชน
- 4) จัดตั้งชมรมกีฬาต่าง ๆ และจัดการแข่งขันกีฬา
- 5) จัดอบรมด้านกีฬาให้แก่ประชาชนและเยาวชน
- 6) จัดตั้งศูนย์วิทยาศาสตร์การกีฬา

### 3.2.2 ปัจจัยด้านจิตใจ

องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นใน 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลาได้มีการกำหนดนโยบายและกิจกรรมขององค์การที่มีผลต่อด้านจิตใจ เพื่อเป็นประโยชน์แก่ชุมชนและพนักงานให้มีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม

- 1) ส่งเสริมอาชีพ โดยมุ่งเน้นการแปรรูปวัสดุในท้องถิ่น และสนับสนุนการจัดการแก่อุ่มอาชีพเป้าหมาย
- 2) การพัฒนาคุณภาพและผลผลิตทางการเกษตร นำวิทยากรสมัยใหม่มาใช้ การบริการด้านวิชาการ และเพิ่มความปลอดภัยจากสารพิษ
- 3) การสร้างระบบเครือข่ายในการผลิตและการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ พร้อมทั้งส่งเสริมกลยุทธ์การตลาด
- 4) สนับสนุนอุปกรณ์กีฬาให้แก่ชุมชน

### 3.2.3 ปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม

องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นใน 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลาได้มีการกำหนดนโยบายและกิจกรรมขององค์การของพนักงานให้มีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม

- 1) สนับสนุนให้ทุกชุมชนมีศูนย์ข้อมูลข่าวสาร
- 2) รณรงค์ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนมีส่วนร่วม สร้างชุมชนเข้มแข็ง
- 3) รณรงค์รักษาสุขภาพ
- 4) สนับสนุนการจัดตั้งเครือข่ายอาสาสมัครชุมชนและแกนนำสุขภาพ
- 5) พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน

- 6) ขยายเขตไฟฟ้าเพิ่มแสงสว่าง
- 7) ส่งเสริมแรงงานฝีมือให้ได้มาตรฐาน
- 8) ส่งเสริมการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ

#### 3.2.4 ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม

องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นใน 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลาได้มีการกำหนดนโยบายและกิจกรรมขององค์การที่เกี่ยวข้องกับด้านสิ่งแวดล้อม เพื่อปลูกฝังให้พนักงานและชุมชนเกิดความรักความหวงแหนในสิ่งแวดล้อมรอบๆ ตัว

- 1) ส่งเสริมระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมด้วยเทคโนโลยีที่เหมาะสม
- 2) ส่งเสริมให้มีการกำจัดขยะให้ถูกหลักสุขาภิบาล
- 3) สร้างจิตสำนึกและสร้างแกนนำอาสาสมัครในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- 4) ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการพื้นที่สีเขียว
- 5) จัดภูมิทัศน์สิ่งแวดล้อมในเขตเทศบาล
- 6) จัดสถานที่นันทนาการ

#### 3.2.5 ปัจจัยด้านจิตวิญญาณ

องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นใน 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลาได้มีการกำหนดกิจกรรมที่ช่วยเหลือทำนุบำรุงทั้ง 2 ศาสนาให้มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อเป็นประโยชน์แก่ชุมชนและพนักงาน

- 1) ส่งเสริม สนับสนุน กิจกรรมทางศาสนา ทั้งไทยพุทธและไทยมุสลิม
- 2) สนับสนุน วัสดุ อุปกรณ์ เพื่อใช้ในกิจกรรมทางศาสนาทั้งไทยพุทธไทยมุสลิม
- 3) การส่งเสริมวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่นและภูมิปัญญาท้องถิ่น

#### 3.2.6 ปัจจัยด้านความมั่นคง

องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นใน 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลาได้มีการกำหนดนโยบายและกิจกรรมขององค์การให้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ เพื่อนำไปปฏิบัติที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

- 1) การใช้แผนเป็นเครื่องมือในการบริหารงาน
- 2) การส่งบุคลากรเข้าอบรมตามหลักสูตรเฉพาะทาง
- 3) การปรับปรุงระบบการให้บริการ
- 4) 4.จัดทำแผนเตรียมพร้อมและฝึกปฏิบัติการ

#### 4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถสรุปได้ ดังนี้

นงชนก ผิวเกลี้ยง (2556) การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานประกันสังคมสำนักงานใหญ่และสำนักงานประกันสังคมจังหวัดนนทบุรี และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างของการวิจัยในครั้งนี้คือ บุคลากรของสำนักงานประกันสังคมสำนักงานใหญ่ จำนวน 283 คน และสำนักงานประกันสังคมจังหวัดนนทบุรี จำนวน 27 คน รวมเป็น 310 คน ที่ได้รับการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน สถิติที่ใช้ในการวิจัยคือ แจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงานใช้สถิติไคแอสควร์ (Chi-square) และการหาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) เพื่อทดสอบสมมติฐาน ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุอยู่ระหว่าง 31-50 ปี ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีประเภทตำแหน่งพนักงานประกันสังคมมากที่สุด ระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท ถึง 20,000 บาทต่อเดือนโดยภาพรวมมีความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และผลการทดสอบความสัมพันธ์พบว่า ปัจจัยด้านระดับการศึกษา ตำแหน่งงานและปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานในด้านกายภาพ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ 0.05 ส่วนปัจจัยอื่นได้แก่ ปัจจัยด้านเพศ อายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงานและรายได้ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

เรณู เพชรไพร (2556) คุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลประเวศในการศึกษาของผู้วิจัยเรื่อง การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจ : ศึกษาเฉพาะกรณีสถานีตำรวจนครบาลประเวศ กองบังคับการตำรวจนครบาล 4 สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีวัตถุประสงค์ในการศึกษาความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลประเวศ กองบังคับการตำรวจนครบาล 4 สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 139 คน ผลการวิจัยสรุปได้

ดังนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับ มาก (ค่าเฉลี่ย=3.42) เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับมาก คือ ด้านระเบียบวินัย (ค่าเฉลี่ย=3.55) ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ (ค่าเฉลี่ย=3.53) ด้านผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย=3.53) ด้านการมีส่วนร่วม (ค่าเฉลี่ย=3.45) ด้านความก้าวหน้า (ค่าเฉลี่ย=3.42) ด้านเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย=3.38) ตามลำดับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านสิ่งแวดล้อม (ค่าเฉลี่ย=3.04) ด้านค่าตอบแทน (ค่าเฉลี่ย=2.76) ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยสรุปได้ว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ ชั้นยศ มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจ ไม่แตกต่างกันด้วยความเชื่อมั่น 95 % อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สุนทร นาม โครศรี (2553) การวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอตำบลหนองจันทน์นครราชสีมา” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอตำบลหนองจันทน์ จำนวน 200 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม ค่าความเชื่อมั่นตามวิธีของครอนบาค ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.951 ในการศึกษาครั้งนี้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตทั้งหมด 8 ด้าน คือ ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านบทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุล และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและทำการทดสอบด้วย T-Test, F-Test และ ANOVA ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอตำบลหนองจันทน์นครราชสีมาในภาพรวมทั้ง 8 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.19 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.002 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับดีมาก มีเพียงด้านเดียวคือ ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม ส่วนที่เหลือระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง มี 7 ด้าน ได้แก่ ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านบทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุล



และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมซึ่งจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลนั้น ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ชวรัตน์ รุกขพันธ์ (2553) การประเมินคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองระยอง การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการประเมินคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองระยอง และเพื่อเปรียบเทียบการประเมินคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างคือ เจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองระยอง จำนวน 80 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวน ผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความภูมิใจในองค์กร เจ้าหน้าที่ มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน นอกนั้นอีก 7 ด้าน ได้แก่ ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย การพัฒนาศักยภาพ ความก้าวหน้าในงาน สังคมสัมพันธ์ ลักษณะการบริหารงาน และภาวะอิสระจากงาน อยู่ในระดับปานกลาง ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และตำแหน่งงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ และด้านภาวะอิสระจากงาน เจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สำหรับด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ด้านการพัฒนาศักยภาพ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ และด้านลักษณะการบริหารงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เจ้าหน้าที่ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวม ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ และด้านภาวะอิสระจากงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สำหรับด้านลักษณะการบริหารงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เจ้าหน้าที่ที่มีตำแหน่งงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวม ด้านภาวะอิสระจากงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สำหรับด้านผลตอบแทนที่เพียงพอ ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ด้านสังคมสัมพันธ์ และด้านลักษณะการบริหารงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พิสมัย ไกรดงพลอง (2553) คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นประเด็นสำคัญประการหนึ่ง ที่องค์กรควรเสริมสร้างด้วยวิธีการต่างๆ เพื่อให้บุคลากรมีความสุขสนุกกับการทำงาน ไม่เบื่อหน่าย อันจะเป็นการป้องกันมิให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำลง ซึ่งอาจจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่ตามมาอีกด้วย ดังนั้นการศึกษาครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา ที่มีเพศ ระดับการปฏิบัติงาน อายุ ระยะเวลาการทำงานและรายได้ต่างกันของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมาทั้งหมด จำนวน 389 คน ที่ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .92 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และ F-test (One-way ANOVA) ผลการศึกษาปรากฏดังนี้ 1. บุคลากรโดยรวมและจำแนกตามเพศ ระดับการปฏิบัติงาน อายุ ระยะเวลาการทำงานและรายได้ส่วนใหญ่เห็นว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมและเป็นรายด้าน 5 ด้าน คือ ด้านสภาพที่ทำงานปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านความภูมิใจในองค์กร อยู่ในระดับมากและเห็นว่าคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน คือ ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านความก้าวหน้า และด้านประชาธิปไตยในองค์กร 2. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน 3. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีระดับการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน 7 ด้าน คือ ด้านสภาพที่ทำงานปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านประชาธิปไตยในองค์กร และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน 5. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน 4 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านประชาธิปไตยในองค์กร และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 6. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมและ

รายด้าน 7 ด้าน คือ ด้านสภาพที่ทำงานปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านประชาธิปไตยในองค์กร และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสรุปบุคลากรโดยรวมและจำแนกตามเพศ ระดับการปฏิบัติงาน อายุ ระยะเวลาการทำงานและรายได้ส่วนใหญ่เห็นว่ามีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมและเป็นรายด้าน 5 ด้าน อยู่ในระดับมากและเห็นว่ามีคุณภาพชีวิตในการทำงานอีก 3 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง โดยบุคลากรที่มีเพศและอายุต่างกันเห็นว่ามีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน บุคลากรที่มีระดับการปฏิบัติงาน ระยะเวลาการทำงานและรายได้ต่างกันเห็นว่ามีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมและเป็นรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กนกวรรณ ชูชีพ (2551) การศึกษาเรื่องเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยวิธีการสำรวจกลุ่มตัวอย่าง (Survey Research) มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ 2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ 3. เพื่อนำผลการศึกษามาใช้เป็นแนวทางและข้อเสนอแนะในการพัฒนาปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยต่างๆ ได้แก่ ปัจจัยค่าตอบแทน ปัจจัยการพัฒนาจิตความสามารถของบุคลากร ปัจจัยความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ปัจจัยธรรมเนียมในองค์กร ปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ปัจจัยการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม และส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการความช่วยเหลือสนับสนุนจากภาครัฐกลุ่มตัวอย่างจังหวัดๆ ละ 120 คน รวมทั้งสิ้น 600 คน จากประชากรคือ ข้าราชการฝ่ายพลเรือนที่ทำงานในพื้นที่เขตจังหวัดชายแดนภาคใต้โดยนิยามของรัฐบาลประกอบด้วย 5 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดปัตตานี ยะลานราธิวาส สตูล และสงขลา เฉพาะพื้นที่ (อ.เทพา อ.สะบ้าย้อย อ.นาทวี และ อ.จะนะ) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ ความแตกต่างของร้อยละ

### สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้มีความเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของตนเองในปัจจุบันด้านต่างๆ ในระดับที่พึงพอใจเกินร้อยละ 50 จำนวน 7 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยความสัมพันธ์กับหน่วยงานภายนอก ร้อยละ 89.3 รองลงมาคือ ปัจจัยการบูรณาการทางสังคมและการทำงานร่วมกัน ร้อยละ 83.8 ปัจจัยธรรมเนียมในองค์การ ร้อยละ 78.0 ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ร้อยละ 72.8 ปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ร้อยละ 71.3 ปัจจัยการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร ร้อยละ 70.2 ปัจจัยความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ร้อยละ 58.4 ตามลำดับ และไม่พึงพอใจจำนวน 1 ปัจจัย คือ ปัจจัยค่าตอบแทน ร้อยละ 48.8

2. ความต้องการความช่วยเหลือสนับสนุนจากภาครัฐจากการศึกษาพบว่า สิ่งที่ข้าราชการเหล่านี้ต้องการมากที่สุด 5 อันดับแรก คือ อันดับที่ 1-4 มีความต้องการมากที่สุด ได้แก่ ด้านสวัสดิการพิเศษเรื่องการเพิ่มเบี้ยเลี้ยงหรือเบี้ยเลี้ยงภัย รองลงมาคือ เรื่องอุปกรณ์ป้องกันภัยอันตรายจากเหตุการณ์ความไม่สงบ ด้านการส่งเสริมขวัญกำลังใจเรื่องการกำหนดระยะเวลาในการโอนย้ายให้มีความชัดเจนและปฏิบัติได้และให้มีหน่วยงานกลางในการแจ้งเรื่องราวร้องทุกข์เมื่อไม่ได้รับความเป็นธรรม อันดับที่ 5 ความต้องการมากที่สุด คือ การให้บุคลากรในหน่วยงานได้รับการฝึกอบรมที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานอย่างน้อยปีละครั้ง

3. แนวทางและข้อเสนอแนะในการพัฒนาปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้แบ่งเป็น 2 แนวทาง คือ **ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย** ได้แก่ 1) ส่งเสริมการใช้หลักนิยมให้ข้าราชการมุ่งไปสู่การมีเกียรติและศักดิ์ศรีภายใต้หลักการดำรงชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียง ส่งเสริมการออมเพื่อเก็บไว้ใช้ประโยชน์ในอนาคตอย่างมีประสิทธิภาพ 2) มีมาตรการที่สร้างความเป็นธรรมและโปร่งใสในการพิจารณาความดีความชอบ มีหลักการประเมินใหม่ที่มีประสิทธิภาพเป็นธรรม 3) การประสานกันระหว่างหน่วยงานหลักในการให้ความช่วยเหลือสนับสนุนอย่างเท่าเทียมกัน 4) ให้รัฐบาลมีนโยบายที่ให้ความสำคัญกับเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างจริงจัง การสร้างกลไกติดตามประเมินผลและให้รางวัล **ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ** ได้แก่ 1) รัฐต้องจัดสวัสดิการให้แก่ข้าราชการในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นกรณีพิเศษ 2) รัฐต้องให้การสนับสนุนส่งเสริมการศึกษา ฝึกอบรมดูงานในพื้นที่และนอกพื้นที่ 3) รัฐต้องสามารถให้ความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของราชการ เพื่อสร้างความอุ่นใจและศักยภาพ โดยควรสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้นำชุมชนและประชาชน 4) ผู้บริหารส่วนราชการควรเปลี่ยนกระบวนทัศน์การบริหารใหม่ โดยการให้คนทำงานมีชีวิตที่มีคุณภาพคือ การมีความสุขกับ

ทำงานและการใช้ชีวิตตามหลัก “คนคือศูนย์กลางของการพัฒนา” 5) มีความคาดหวังให้รัฐบาลสามารถแก้ไขปัญหาสถานการณ์ความไม่สงบเรียบร้อยในพื้นที่ชายแดนภาคใต้ได้โดยเร็ว ซึ่งจะนำความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยคุณภาพชีวิตตลอดจนคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในพื้นที่ที่ดีขึ้น

อรวรรณ ผดุงรัชดาภิจ (2550) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ การวิจัยครั้งนี้มีขึ้นเพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำนวน 191 คน เป็นชาย 46 คน หญิง 145 คน ได้มาโดยวิธีเลือกแบบเจาะจงในประเภทของส่วนงานที่มีจำนวนตำแหน่งงานตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม มาตรวัดการประเมินค่า (Likert Scale) แบบสอบถามได้ถูกส่งให้กลุ่มตัวอย่างและได้รับกลับคืนมา จำนวน 186 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 97.39 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด (สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้มีทั้งสถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอ้างอิง ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เปรียบเทียบเชิงซ้อนด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของฟิชเชอร์และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน) โดยนัยสำคัญทางสถิติกำหนดไว้ที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัยพบว่า 1. โดยภาพรวมคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน 2. ผลการทดสอบสมมติฐานของการวิจัยพบว่า สถานภาพสมรสไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทุกด้านและความผูกพันต่อองค์กรทุกด้าน ระดับการศึกษาไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรทุกด้าน อายุราชการและประเภทตำแหน่งงานไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในทางกลับกันผลการทดสอบที่ยอมรับสมมติฐานของการวิจัยมีอยู่ 5 ส่วน ส่วนแรกจำแนกตามเพศพบว่า ข้าราชการเพศหญิงมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านภาวะอิสระจากงาน ( $p < .05$ ) และความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน ( $p < .05$ ) มากกว่าข้าราชการเพศชายและข้าราชการเพศชายมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ( $p < .05$ ) มากกว่าเพศหญิง ส่วนที่สองจำแนกตามอายุพบว่า ข้าราชการที่มีอายุมากกว่า (36 ปีขึ้นไป) มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความมั่นคงในอาชีพ ( $p < .01$ ) และด้านความก้าวหน้าในงาน ( $p < .05$ ) มากกว่าข้าราชการที่มีอายุน้อยกว่า (25-35 ปี) ส่วนที่สาม จำแนกตามอายุราชการพบว่า ข้าราชการมีอายุราชการในระดับปานกลาง (5-10 ปี) มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพที่ทำงานที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย ( $p < .05$ ) น้อยกว่า

ข้าราชการที่มีอายุราชการในระดับมาก (11 ปีขึ้นไป) และน้อย (น้อยกว่า 5 ปี) ส่วนที่สี่ จำแนกตามระดับการศึกษาพบว่า ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรีมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ( $p < .05$ ) มากกว่าข้าราชการที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และส่วนสุดท้าย จำแนกตามประเภทตำแหน่งงานพบว่า ข้าราชการที่มีตำแหน่งนักสังคมสงเคราะห์ ตำแหน่งนักพัฒนาสังคม ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป และตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ( $p < .05$ ) มากกว่าข้าราชการตำแหน่งนักวิชาการพัฒนาสังคม 3. เมื่อศึกษาความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ( $r = .62$ )

ปวันรัตน์ ดนายนนท์ (2550) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ สังกัดศาลจังหวัดเชียงใหม่ ศาลแขวงเชียงใหม่ และศาลเยาวชนและครอบครัว จังหวัดเชียงใหม่ การศึกษาครั้งนี้ได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษาจำนวน 136 ชุด เก็บรวบรวมจากเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมจังหวัดเชียงใหม่ ศาลแขวงเชียงใหม่ และศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่ และนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows โดยใช้ค่าความถี่ร้อยละ t-test และ F-test

ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้านพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ทั้ง 8 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับดังนี้คือ ด้านจังหวะชีวิต ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงาน และด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความรู้ความสามารถ และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยไม่แตกต่างกันมากนัก จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า เจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่มีความแตกต่างกันของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Sig. เท่ากับ 0.014) ในด้านกลุ่ม/ฝ่ายที่ปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ สถานภาพสมรส อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ ระดับตำแหน่งงาน รายได้ประจำเดือนและรายได้นอกเหนือจากเงินเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน

เกษศิริพันธ์ ไชยสงคราม (2553) ศึกษาการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานในบริษัทที่ได้รับรางวัลจากตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยทางด้านผลการดำเนินงานยอดเยี่ยมประจำปี 2551 และบริษัทที่ได้รับการรับรองมาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานจากสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย งานวิจัยนี้ศึกษาการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กรธุรกิจของไทยโดยเลือกศึกษาองค์กรธุรกิจจำนวนสองกลุ่ม ได้แก่ (1) บริษัทที่ได้รับรางวัลจากตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยทางด้านผลการดำเนินงานยอดเยี่ยมจำนวนสี่องค์กร และ (2) บริษัทที่ได้รับการรับรองมาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานจากสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย จำนวนสี่องค์กร การเก็บรวบรวมข้อมูลทำโดยการสัมภาษณ์ การศึกษาเอกสารและเว็บไซต์ของบริษัท ผลการศึกษาพบว่า องค์กรทั้งสองกลุ่มมีการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานที่สอดคล้องกับค่านิยมและองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานในบริบทของแต่ละกลุ่ม โดยมีความแตกต่างของการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานใน 3 ประเด็นหลัก ดังนี้คือ (1) ปัจจัยสำคัญในการนำแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานมาใช้ในองค์กร (2) รูปแบบการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานและแนวทางการดำเนินงาน (3) การรับรู้เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานและการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ข้อเสนอแนะจากกรณีศึกษานี้คือ รัฐบาลควรมีบทบาทในการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานให้ได้รับความสนใจจากองค์กรธุรกิจต่างๆ เพื่อให้การจัดการเรื่องคุณภาพชีวิตในที่ทำงานมีผลทางการปฏิบัติในองค์กรมากขึ้น

เหมือนฝัน กันทา (2557) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจจราจร กลุ่มงานจราจร ตำรวจภูธร จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจจราจร กลุ่มงานจราจร ตำรวจภูธร จังหวัดเชียงใหม่ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือการวิจัย เก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร กลุ่มงานจราจร ตำรวจภูธร จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 232 คน เป็นนายตำรวจชั้นประทวน 135 นาย และชั้นสัญญาบัตร 97 นาย และนำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และความถดถอยเชิงพหุ ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจจราจร กลุ่มงานจราจร ตำรวจภูธร จังหวัดเชียงใหม่ โดยระดับความคิดเห็นในปัจจัยทั้ง 6 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ดังนี้ ด้านจิตใจ ด้านจิตวิญญาณ ด้านร่างกาย ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านความมั่นคงในชีวิต ตามลำดับ ภาพรวมการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ตามลำดับดังนี้ การทำงานที่องค์กรมีความหมายและมีความสำคัญ และการได้รับคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมกับปัจจัยคุณภาพชีวิตทั้ง 6 ด้าน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพการทำงานในภาพรวมของ

ผู้ตอบแบบสอบถามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและ เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ถ้ามีการให้ความสำคัญกับปัจจัยคุณภาพชีวิตทั้ง 6 ด้านมากขึ้น ตำรวจ จราจร กลุ่มงานจราจร ศูนย์การจราจร ตำรวจภูธร จังหวัดเชียงใหม่ จะมีคุณภาพการทำงานใน ภาพรวมเพิ่มมากขึ้น ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพการทำงานในภาพรวม โดยการวิเคราะห์ ความถดถอยเชิงพหุพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพการทำงานในภาพรวมของตำรวจจราจรฯ กับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 6 ด้าน มีการแปรผันตามกันในเชิงบวก ( $R = 0.761$ ) ซึ่งสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมร้อยละ 57.90 ส่วนคุณภาพชีวิต การทำงานของตำรวจจราจรฯ อีกร้อยละ 42.10 เป็นผลที่เกิดจากด้านอื่นๆ และเมื่อพิจารณาจาก ค่านัยสำคัญทางสถิติพบว่า ปัจจัยด้านสถานภาพทางสังคม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงใน ชีวิต มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05





### บทที่ 3

## วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษา "คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลา" เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) โดยมีวิธีดำเนินการดังนี้

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

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาดังนี้

##### 1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานองค์การปกครองท้องถิ่นใน 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลา ซึ่งประกอบด้วย อำเภอเทพา อำเภอสะบ้าย้อย อำเภอจะนะ และอำเภอนาทวี รวม 44 แห่ง จำนวนประชากรทั้งหมด 648 คน (ข้อมูลจากองค์การปกครองท้องถิ่นใน 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลา ณ วันที่ 30 มีนาคม 2559) ตามตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรองค์การปกครองท้องถิ่นใน 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลา

อำเภอ	ตำบล	จำนวนพนักงาน
1. เทพา	1. เทศบาลตำบลเทพา	31
	2. เทศบาลตำบลลำไพล	21
	3. อบต. เทพา	31
	4. อบต. สะกอม	27
	5. อบต. วังใหญ่	20

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

อำเภอ	ตำบล	จำนวนพนักงาน
1. เทพา (ต่อ)	6. อบต. ปากบาง	21
	7. อบต. เกาะสะบ้า	13
	8. อบต. ท่าม่วง	13
2. สะบ้าย้อย	1. เทศบาลตำบลสะบ้าย้อย	14
	2. เทศบาลตำบลท่าพระยา	15
	3. อบต. บาโฮย	7
	4. อบต. ชารคีรี	9
	5. อบต. เปียน	14
	6. อบต. เขาแดง	13
	7. อบต. จะแหน	11
	8. อบต. หุ้งพอ	14
	9. อบต. คูหา	13
	10. อบต. บ้านโหนด	10
3. จະนะ	1. เทศบาลตำบลจະนะ	9
	2. เทศบาลตำบลนาทับ	9
	3. เทศบาลตำบลบ้านนา	11
	4. อบต. ป่าชิง	10
	5. อบต. สะพานแก่นไม้	10
	6. อบต. สะกอม	10
	7. อบต. นาหว้า	10
	8. อบต. น้ำขาว	11
	9. อบต. ขุนตัดหวาย	10
	10. อบต. ท่าหมอไทร	14
	11. อบต. จะโหนด	10
	12. อบต. คู	11

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

อำเภอ	ตำบล	จำนวนพนักงาน
3. จะนะ (ต่อ)	13. อบต. แคน	17
	14. อบต. คลองเปี๊ยะ	9
	15. คลิ่งชัน	10
4. นาทวี	1. เทศบาลตำบลนาทวี	42
	2. เทศบาลตำบลนาทวีนอก	18
	3. อบต. ฉาง	17
	4. อบต. นามหอศรี	12
	5. อบต. คลองทราย	19
	6. อบต. ปลักหนู	13
	7. อบต. ท่าประคู้	15
	8. อบต. สะท้อน	17
	9. อบต. ทับช้าง	16
	10. อบต. ประกอบ	9
	11. อบต. คลองกวาง	12

### 1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานราชการองค์การปกครองท้องถิ่นใน 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลา ซึ่งประกอบด้วย อำเภอเทพา อำเภอสะบ้าย้อย อำเภอจะนะ และอำเภอนาทวี มีจำนวน 248 คน ได้มาด้วยวิธีการกำหนดขนาดตัวอย่างโดยการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างที่น้อยที่สุดที่สามารถยอมรับได้ว่าสามารถเป็นตัวแทนของประชากรทั้งหมดได้ โดยใช้สูตรการคำนวณของ Taro Yamane (1970: 886) ดังนี้

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

โดย n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้กำหนดให้มีค่า = 0.05

แทนค่า

$$n = \frac{648}{1+648(0.05)^2}$$

$$n = 247.33$$

ดังนั้นจึงได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยครั้งนี้ 248 คน

### 3.2 การสุ่มตัวอย่างและแผนการสุ่ม

วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยใช้การสุ่มแบบแบ่งเป็นชั้นภูมิ (Stratified Sampling) ตามสัดส่วนตามสายงานเพื่อให้ได้ตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของประชากรมาศึกษาครั้งนี้ ดังนี้

จำนวนตัวอย่างในแต่ละแผนก =  $\frac{\text{จำนวนประชากรแต่ละแผนก} \times \text{จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$

ตารางที่ 3.2 กำหนดสัดส่วนและแบ่งกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ

อำเภอ	ตำบล	จำนวนพนักงาน	การคำนวณสัดส่วน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
1. เทพา	1. เทศบาลตำบลเทพา	31	31 x (248/648)	12
	2. เทศบาลตำบลลำไพล	21	21 x (248/648)	8
	3. อบต. เทพา	31	31 x (248/648)	12
	4. อบต. สะกอม	27	27 x (248/648)	10
	5. อบต. วังใหญ่	20	20 x (248/648)	8
	6. อบต. ปากบาง	21	21 x (248/648)	8
	7. อบต. เกาะสะบ้า	13	13 x (248/648)	5
	8. อบต. ท่าม่วง	13	13 x (248/648)	5

ตารางที่ 3.2 (ต่อ)

อำเภอ	ตำบล	จำนวน พนักงาน	การคำนวณ สัดส่วน	จำนวนกลุ่ม ตัวอย่าง
2. สะบ้าย้อย	1. เทศบาลตำบลสะบ้าย้อย	14	14 x (248/648)	5
	2. เทศบาลตำบลท่าพระยา	15	15 x (248/648)	6
	3. อบต. บาโหย	7	7 x (248/648)	3
	4. อบต. ชารคีรี	9	9 x (248/648)	3
	5. อบต. เปียน	14	14 x (248/648)	5
	6. อบต. เขาแดง	13	13 x (248/648)	5
	7. อบต. จะแหน	11	11 x (248/648)	4
	8. อบต. หุ่งพอ	14	14 x (248/648)	5
	9. อบต. ภูหา	13	13 x (248/648)	5
	10. อบต. บ้านโหนด	10	10 x (248/648)	4
3. จະนะ	1. เทศบาลตำบลจະนะ	9	9 x (248/648)	3
	2. เทศบาลตำบลนาทับ	9	9 x (248/648)	3
	3. เทศบาลตำบลบ้านนา	11	11 x (248/648)	4
	4. อบต. ป่าชิง	10	10 x (248/648)	4
	5. อบต. สะพานแก่นไม้	10	10 x (248/648)	4
	6. อบต. สะกอม	10	10 x (248/648)	4
	7. อบต. นาหว้า	10	10 x (248/648)	4
	8. อบต. น้ำขาว	11	11 x (248/648)	4
	9. อบต. ชุนตัดหวาย	10	10 x (248/648)	4
	10. อบต. ท่าหมอไทร	14	14 x (248/648)	5
	11. อบต. จะโหนง	10	10 x (248/648)	4
	12. อบต. ภู	11	11 x (248/648)	4
	13. อบต. แด	17	17 x (248/648)	7
	14. อบต. คลองเปี๊ยะ	9	9 x (248/648)	3
	15. ต.ลิ่งชัน	10	10 x (248/648)	4

ตารางที่ 3.2 (ต่อ)

อำเภอ	ตำบล	จำนวน พนักงาน	การคำนวณ สัดส่วน	จำนวนกลุ่ม ตัวอย่าง
4. นาทวี	1. เทศบาลตำบลนาทวี	42	42 x (248/648)	16
	2. เทศบาลตำบลนาทิวีนอก	18	18 x (248/648)	7
	3. อบต. ฉาง	17	17 x (248/648)	7
	4. อบต. นาหมอศรี	12	12 x (248/648)	5
	5. อบต. คลองทราย	19	19 x (248/648)	7
	6. อบต. ปลักหนู	13	13 x (248/648)	5
	7. อบต. ท่าประดู่	15	15 x (248/648)	6
	8. อบต. สะท้อน	17	17 x (248/648)	7
	9. อบต. ทับช้าง	16	16 x (248/648)	6
	10. อบต. ประกอบ	9	9 x (248/648)	3
	11. อบต. คลองขวาง	12	12 x (248/648)	5
รวมทั้งสิ้น		<b>648</b>		<b>248</b>

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถาม โดยพัฒนาแบบสอบถามตามกระบวนการสร้างเครื่องมือและดำเนินการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้

### 2.1 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา มีขั้นตอนดังนี้

**2.1.1 ศึกษาหลักการสร้างแบบสอบถามการศึกษาและกำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษา**

**2.1.2 ศึกษาข้อมูลจากเอกสาร บทความ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างข้อคำถามในแบบสอบถาม**

**2.1.3 กำหนดประเด็นและขอบเขตของคำถามกับวัตถุประสงค์ของการศึกษาและดำเนินการร่างแบบสอบถามโดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่**

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุราชการ ระดับตำแหน่ง อัตราเงินเดือน จำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามระดับความคิดเห็นที่เป็นตัวบ่งชี้หรือแสดงถึงระดับความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตของการทำงาน โดยมีเนื้อหารวม 30 ข้อ แบ่งออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่

ด้านร่างกาย	จำนวน	5	ข้อ
ด้านจิตใจ	จำนวน	5	ข้อ
ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	จำนวน	5	ข้อ
ด้านสิ่งแวดล้อม	จำนวน	5	ข้อ
ด้านจิตวิญญาณ	จำนวน	5	ข้อ
ด้านความมั่นคงในชีวิต	จำนวน	5	ข้อ

โดยลักษณะการตอบคำถามแบ่งเป็น 5 ระดับ ประกอบด้วย เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีลักษณะคำถามเชิงบวก (Positive) เป็นคำถามที่มีระดับคะแนนตามลำดับ ดังนี้

- 5 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่งหรือมีความเป็นจริงตามข้อคำถามมากที่สุด
- 4 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยหรือมีความเป็นจริงตามข้อคำถามมาก
- 3 คะแนน หมายถึง ไม่แน่ใจหรือมีความเป็นจริงตามข้อคำถามปานกลาง
- 2 คะแนน หมายถึง ไม่เห็นด้วยหรือมีความเป็นจริงตามข้อคำถามน้อย
- 1 คะแนน หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งหรือมีความเป็นจริงตามข้อคำถามน้อยที่สุด

การแปลผลเพื่ออธิบายตัวแปร ทำโดยการแบ่งช่วงค่าคะแนนเฉลี่ย (Class Interval) จากสูตร

$$\begin{aligned}
 \text{ช่วงห่างของค่าคะแนนเฉลี่ย} &= \frac{\text{คะแนนมาก} - \text{ค่าคะแนนน้อย}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

คะแนนเฉลี่ย	ความหมาย
4.21-5.00	ระดับความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตของการทำงานมากที่สุด
3.41-4.20	ระดับความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตของการทำงานมาก
2.61-3.40	ระดับความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตของการทำงานปานกลาง
1.81-2.60	ระดับความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตของการทำงานน้อย
1.00-1.80	ระดับความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตของการทำงานน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามระดับความคิดเห็นที่เป็นตัวบ่งชี้หรือแสดงถึงระดับความคิดเห็นพฤติกรรมในการทำงาน โดยมีเนื้อหา รวม 25 ข้อ แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่

ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	จำนวน 5 ข้อ
ด้านความทุ่มเทในงาน	จำนวน 5 ข้อ
ด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	จำนวน 5 ข้อ
ด้านการมีส่วนร่วมกับสังคม	จำนวน 5 ข้อ
ด้านความผูกพันกับองค์กร	จำนวน 5 ข้อ

โดยลักษณะการตอบคำถามแบ่งเป็น 5 ระดับ ประกอบด้วย เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีลักษณะคำถามเชิงบวก (Positive) เป็นคำถามที่มีระดับคะแนนตามลำดับ ดังนี้

5 คะแนน	หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่งหรือมีความเป็นจริงตามข้อคำถามมากที่สุด
4 คะแนน	หมายถึง เห็นด้วยหรือมีความเป็นจริงตามข้อคำถามมาก
3 คะแนน	หมายถึง ไม่แน่ใจหรือมีความเป็นจริงตามข้อคำถามปานกลาง
2 คะแนน	หมายถึง ไม่เห็นด้วยหรือมีความเป็นจริงตามข้อคำถามน้อย
1 คะแนน	หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งหรือมีความเป็นจริงตามข้อคำถามน้อยที่สุด

การแปลผลเพื่ออธิบายตัวแปร ทำโดยการแบ่งช่วงค่าคะแนนเฉลี่ย (Class Interval) จากสูตร

$$\begin{aligned}
 \text{ช่วงห่างของค่าคะแนนเฉลี่ย} &= \frac{\text{คะแนนมาก} - \text{ค่าคะแนนน้อย}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$



คะแนนเฉลี่ย	ความหมาย
4.21-5.00	ระดับความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตของการทำงานมากที่สุด
3.41-4.20	ระดับความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตของการทำงานมาก
2.61-3.40	ระดับความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตของการทำงานปานกลาง
1.81-2.60	ระดับความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตของการทำงานน้อย
1.00-1.80	ระดับความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตของการทำงานน้อยที่สุด

สำหรับการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (The Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ใช้หลักเกณฑ์ในการแปลค่าความสัมพันธ์ ดังนี้

ระดับหรือขนาดของความสัมพันธ์จะใช้ตัวเลขของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์หากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า เข้าใกล้ -1 หรือ 1 แสดงถึง การมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง แต่หากมีค่าเข้าใกล้ 0 แสดงถึง การมีความสัมพันธ์กัน ในระดับน้อย หรือไม่มีเลย สำหรับการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ใช้เกณฑ์ดังนี้ (Hinkle D. E. 1998: 118)

r	ระดับความสัมพันธ์
$ r  = .50$ ถึง 1.00 หรือ $r = -.50$ ถึง -1.00	สูง
$r = .30$ ถึง .49 หรือ $r = -.30$ ถึง -.49	ปานกลาง
$r = .01$ ถึง .29 หรือ $r = -.01$ ถึง -.29	ต่ำ
$r = .00$	ข้อมูลไม่มีความสัมพันธ์กัน

เครื่องหมาย +,- หน้าตัวเลขสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ จะบอกถึงทิศทางของความสัมพันธ์ โดยที่หาก

r มีเครื่องหมาย + หมายถึง การมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน (ตัวแปรหนึ่งมีค่าสูง อีกตัวหนึ่งจะมีค่าสูงไปด้วย)

r มีเครื่องหมาย - หมายถึง การมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงกันข้าม (ตัวแปรหนึ่งมีค่าสูง ตัวแปรอีกตัวหนึ่งจะมีค่าต่ำ)

ส่วนที่ 4 เป็นข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เป็นแบบสอบถามลักษณะปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการที่นอกเหนือจากสิ่งที่ท่านได้รับ ในหน่วยงานของท่านว่า ควรมีแนวทางหรือการกระทำอย่างไรที่จะทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของท่านดีขึ้นเพื่อนำไปปรับปรุงพัฒนารูปแบบการบริหาร

### 2.1.4 ผู้ศึกษาดำเนินการสร้างแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนในการสร้างดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาค้นคว้ารายละเอียดต่างๆ จากหนังสือเอกสารทางวิชาการ ทฤษฎีและงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์การปกครองท้องถิ่นใน 4 อำเภอ (เสียง) ของจังหวัดสงขลา ซึ่งประกอบด้วย อำเภอเทพา อำเภอสะบ้าย้อย อำเภอจะนะ และอำเภอนาทวี

ขั้นที่ 2 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจากเอกสารวิธีการวิจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อพนักงานองค์การปกครองท้องถิ่นใน 4 อำเภอ (เสียง) ของจังหวัดสงขลา ซึ่งประกอบด้วย อำเภอเทพา อำเภอสะบ้าย้อย อำเภอจะนะ และอำเภอนาทวี ให้ครอบคลุมเนื้อหาในด้านต่างๆ

ขั้นที่ 3 สร้างแบบสอบถามเป็น 3 ส่วน

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับพฤติกรรมในการทำงาน

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามปลายเปิดสอบถามเกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการทำงาน

ขั้นที่ 4 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ภาษาที่ใช้และปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม

ขั้นที่ 5 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษามาปรับปรุงแก้ไขแล้วนำมาเสนออาจารย์ที่ปรึกษาให้พิจารณาความสมบูรณ์อีกครั้ง

ขั้นที่ 6 นำไปทดลอง (Tryout) โดยใช้ประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่น 0.888 ถือว่าแบบสอบถามนี้สามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาครั้งนี้ได้

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานองค์การปกครองท้องถิ่นใน 4 อำเภอ (เสียง) ของจังหวัดสงขลา ซึ่งประกอบด้วย อำเภอเทพา อำเภอสะบ้าย้อย อำเภอจะนะ และอำเภอนาทวี รวม 44 แห่ง โดยดำเนินการดังนี้

3.1 ผู้ศึกษานำแบบสอบถามออกไปยังกลุ่มตัวอย่างจำนวน 248 ชุด โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามกรอกข้อมูลด้วยตนเอง

3.2 จัดเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง

3.3 รวบรวมแบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 248 ชุด

3.4 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของคำตอบในแบบสอบถาม

3.5 จัดหมวดหมู่ของข้อมูลในแบบสอบถามเพื่อนำข้อมูลไปวิเคราะห์ทางสถิติ

#### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอและอธิบายผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม ในการศึกษาครั้งนี้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาค่าทางสถิติ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย

4.1 สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) ใช้อธิบายปัจจัยด้านบุคคลของประชากรที่ใช้ในการศึกษา ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้อธิบายระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและพฤติกรรมในการทำงาน

4.2 สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์หาค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนด้วยสถิติ (F-test) เพื่อใช้ในการทดสอบสมมติฐานในการศึกษา การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's product moment correlation efficient) ใช้ในการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม

4.3 การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากข้อเสนอแนะต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

4.4 ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ครั้งนี้ กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลา จำนวน 248 คน ผู้ศึกษาได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนต่างๆ และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพราชการ ระดับตำแหน่ง และอัตราเงินเดือน

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมในการทำงาน ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความทุ่มเทในงาน ด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านการมีส่วนร่วมกับสังคม และความผูกพันกับองค์กร

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน เพื่อทดสอบสมมติฐาน

สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ ไว้ในการแปลความหมาย ดังนี้

N	แทน	จำนวนตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Means)
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบ (T-Test)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบ (F-Test)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน
Sig.	แทน	ความน่าจะเป็นสำหรับบอกค่านัยสำคัญทางสถิติ
SS	แทน	ค่าผลรวมกำลังสองของคะแนน (Sum of square)

MS	แทน	ค่าเฉลี่ยกำลังสองของคะแนน (Mean of square)
df	แทน	ขั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of freedom)
*	แทน	มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

#### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลา สามารถสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังนี้

### ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุราชการ ระดับตำแหน่ง และอัตราเงินเดือน

การศึกษา “คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลา” สามารถผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุราชการ ระดับตำแหน่ง และอัตราเงินเดือน ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน) (N=248)	ร้อยละ (100.00)
<b>เพศ</b>		
ชาย	110	44.40
หญิง	138	55.60
<b>อายุ</b>		
ต่ำกว่า 25 ปี	43	17.30
ระหว่าง 25 – 35 ปี	91	36.70
ระหว่าง 36 – 45 ปี	80	32.30
ระหว่าง 46 – 55 ปี	24	9.70
มากกว่า 55 ปี	10	4.00

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน) (N=248)	ร้อยละ (100.00)
<b>สถานภาพ</b>		
โสด	114	46.00
สมรส	120	48.40
แยกกันอยู่/หย่าร้าง	14	5.60
<b>ระดับการศึกษา</b>		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	46	18.50
ปริญญาตรี	142	57.30
ปริญญาโทหรือสูงกว่า	60	24.20
<b>อายุราชการ</b>		
5-10 ปี	45	18.10
11-15 ปี	99	39.90
16-20 ปี	94	37.90
มากกว่า 20 ปี	10	4.10
<b>ระดับตำแหน่ง</b>		
ระดับ 1-2	43	17.30
ระดับ 3-4	91	36.70
ระดับ 5-6	90	36.30
ระดับ 7 ขึ้นไป	24	9.70
<b>อัตราเงินเดือน</b>		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	43	17.40
10,001 – 20,000 บาท	73	29.40
20,001 – 30,000 บาท	108	43.50
มากกว่า 30,000 บาทขึ้นไป	24	9.70

จากตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม สามารถสรุปได้ดังนี้

เพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย กล่าวคือ เพศหญิง จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 55.60 และเพศชาย จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 44.40

อายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 25-35 ปี จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 36.70 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 36-45 ปี จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 32.30 อายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 17.30 อายุระหว่าง 46-55 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 9.70 และอายุมากกว่า 55 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 4.00 ตามลำดับ

สถานภาพ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 48.40 รองลงมาคือ สถานภาพสมรสแล้ว จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 48.40 และแยกกันอยู่/หย่าร้าง จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 5.60 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ อยู่ในระดับปริญญาตรีจำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 57.30 รองลงมาคือ ปริญญาโทหรือสูงกว่า จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 24.20 และต่ำกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 18.50 ตามลำดับ

อายุราชการ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุราชการอยู่ระหว่าง 11 – 15 ปี จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 39.90 รองลงมาคือ อายุราชการระหว่าง 16-20 ปี จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 37.90 อายุราชการระหว่าง 5-10 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 18.10 และอายุมากกว่า 20 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 4.10 ตามลำดับ

ระดับตำแหน่ง พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับตำแหน่งอยู่ในระดับ 3 – 4 จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 36.70 รองลงมาคือ ระดับ 5-6 จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 36.30 ระดับ 1-2 จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 17.30 และระดับ 7 ขึ้นไป จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 9.70 ตามลำดับ

อัตราเงินเดือน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอัตราเงินเดือนอยู่ในช่วง 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 43.50 รองลงมาคือ ช่วง 10,001-20,000 บาท จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 29.40 ต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 17.40 และมากกว่า 30,000 บาทขึ้นไป จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 9.70 ตามลำดับ

## ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลา ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกายปัจจัยด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ ด้านความมั่นคงในชีวิต นำเสนอข้อมูลโดยภาพรวมและรายด้านในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยายตามตารางที่ 4.2 – 4.8

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลา โดยภาพรวม

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ด้านร่างกาย	4.03	0.72	มาก
2. ด้านจิตใจ	3.92	0.74	มาก
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	3.77	0.90	มาก
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	3.81	0.79	มาก
5. ด้านจิตวิญญาณ	4.25	0.60	มากที่สุด
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	3.66	0.68	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.06</b>	<b>0.63</b>	มาก

จากตารางที่ 4.1 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.06$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านจิตวิญญาณมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.25$ ) รองลงมาคือ ด้านร่างกาย ( $\bar{X} = 4.03$ ) ด้านจิตใจ ( $\bar{X} = 3.92$ ) ด้านสิ่งแวดล้อม ( $\bar{X} = 3.81$ ) ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ( $\bar{X} = 3.77$ ) และด้านความมั่นคงในชีวิต ( $\bar{X} = 3.66$ ) ตามลำดับ



ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลา ด้านร่างกาย

ด้านร่างกาย	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. รู้สึกพอใจที่สามารถทำสิ่งต่างๆ ผ่านไปได้ในแต่ละวัน	3.90	0.69	มาก
2. รู้สึกพอใจกับความสามารถในการทำงาน	3.93	0.65	มาก
3. รู้สึกว่ามีความมั่นคงในหน้าที่การงาน	4.06	0.68	มาก
4. มีโอกาสได้พักผ่อนคลายเครียด	3.91	0.82	มาก
5. มีสภาพแวดล้อมดีต่อสุขภาพ	3.82	0.78	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.03</b>	<b>0.72</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.3 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลา ด้านร่างกาย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.03$ ) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการพบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ รู้สึกว่ามีความมั่นคงในหน้าที่การงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.06$ ) และรายการที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ มีสภาพแวดล้อมดีต่อสุขภาพ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.82$ )

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลา ด้านจิตใจ

ด้านจิตใจ	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. สามารถปรับตัวให้เข้ากับบรรยากาศของสังคมได้ทุกระดับชั้น	3.91	0.65	มาก
2. สามารถควบคุมอารมณ์ได้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่างๆ	4.14	0.69	มาก
3. ได้รับความช่วยเหลือเกื้อกูล ด้านจิตใจ อารมณ์ จากคนในครอบครัว	4.09	0.69	มาก
4. ได้รับความช่วยเหลือเกื้อกูล ด้านจิตใจ อารมณ์ จากเพื่อนร่วมงาน	3.61	0.90	มาก
5. มีความคาดหวัง ต่อความสำเร็จของตนเอง หรือ ความสุขในอนาคต	3.63	0.94	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.92</b>	<b>0.74</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.4 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลา ด้านจิตใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.92$ ) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการพบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สามารถควบคุมอารมณ์ได้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่างๆ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.14$ ) และรายการที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ได้รับความช่วยเหลือเกื้อกูล ด้านจิตใจ อารมณ์ จากเพื่อนร่วมงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.61$ )

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลา ด้านสัมพันธภาพทางสังคม

ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. หน่วยงานราชการได้เข้ามาให้การช่วยเหลือท่านในเรื่องต่างๆ	3.65	0.98	มาก
2. ท่านกับบุคคลภายในชุมชนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	3.65	0.82	มาก
3. ท่านเข้าไปมีส่วนร่วมในงานประเพณีและงานเทศกาลประจำปีต่างๆ ภายในชุมชน	3.83	0.72	มาก
4. ท่านสามารถรับรู้และรับทราบข่าวสารต่างๆ ทั้งทางสื่อพิมพ์วิทยุโทรทัศน์	3.85	0.83	มาก
5. ท่านเป็นผู้ให้ความช่วยเหลือบุคคลอื่น เช่น (อาหาร/ น้ำ) ในการทำกิจกรรมของชุมชน	3.75	0.90	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.77</b>	<b>0.90</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.5 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลา ด้านสัมพันธภาพทางสังคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.77$ ) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการพบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านสามารถรับรู้และรับทราบข่าวสารต่างๆ ทั้งทางสื่อพิมพ์วิทยุโทรทัศน์ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.85$ ) และรายการที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ หน่วยงานราชการได้เข้ามาให้การช่วยเหลือท่านในเรื่องต่างๆ และท่านกับบุคคลภายในชุมชนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.65$ )

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลา ด้านสิ่งแวดล้อม

ด้านสิ่งแวดล้อม	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. หน่วยงานมีอากาศถ่ายเท มีแสงสว่างเพียงพอ สะดวก และมีความเป็นส่วนตัว	3.75	0.89	มาก
2. หน่วยงานมีความสะดวกในการให้บริการด้านต่างๆ	3.52	0.87	มาก
3. หน่วยงานของท่านมีที่ทำงานที่กว้างขวางเพียงพอ สำหรับการปฏิบัติงานได้อย่างสะดวกสบาย	3.91	0.86	มาก
4. ท่านปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานที่มีการดูแลบำรุงรักษาอาคารต่างๆ ให้อยู่ในสภาพถาวร และปลอดภัย	3.86	0.89	มาก
5. ท่านปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานที่จัดระบบควบคุมความปลอดภัยเพื่อป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ อุบัติภัย อย่างเหมาะสม	3.96	0.72	มาก
รวม	3.81	0.79	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลา ด้านสิ่งแวดล้อม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.81$ ) ซึ่งเมื่อพิจารณาแต่ละรายการพบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือท่านปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานที่จัดระบบควบคุมความปลอดภัยเพื่อป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ อุบัติภัย อย่างเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.96$ ) และรายการที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ หน่วยงานมีความสะดวกในการให้บริการด้านต่างๆ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.52$ )

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลา ด้านจิตวิญญาณ

ด้านจิตวิญญาณ	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ท่านช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานโดยไม่คิดว่ามันเป็นภาระของท่านเอง	4.17	0.75	มาก
2. ท่านปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบในงานของตนเองอย่างเต็มที่	3.92	0.72	มาก
3. ท่านแสดงความยินดีต่อเพื่อนร่วมงานที่ได้รับเกียรติหรือรางวัลจากผลงาน	4.23	0.61	มากที่สุด
4. ท่านมีความกระตือรือร้นตลอดเวลาในการปฏิบัติหน้าที่	4.12	0.60	มาก
5. การทำงานของท่านทำให้ท่านรู้สึกว่าคุณค่าในชีวิต	4.00	0.66	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.25</b>	<b>0.60</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตารางที่ 4.7 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลา ด้านจิตวิญญาณ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.25$ ) ซึ่งเมื่อพิจารณาแต่ละรายการพบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านแสดงความยินดีต่อเพื่อนร่วมงานที่ได้รับเกียรติหรือรางวัลจากผลงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.23$ ) และรายการที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบในงานของตนเองอย่างเต็มที่ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.92$ )

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลา ด้านความมั่นคง

ด้านความมั่นคง	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ในหน่วยงานของท่านมีตำแหน่งหน้าที่ที่พร้อมจะให้ท่านก้าวขึ้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าได้ตามลำดับ	4.04	0.70	มาก
2. หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้ท่านศึกษาต่อเพื่อปรับปรุงคุณวุฒิให้สูงขึ้น	4.04	0.64	มาก
3. หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้ท่านได้เข้าฝึกอบรมสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้	3.38	1.10	ปานกลาง
4. ท่านมีโอกาสที่จะได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความสามารถมากขึ้นและรับผิดชอบมากขึ้น	3.63	0.87	มาก
5. หัวหน้างานให้การสนับสนุนท่านในการแสวงหาความก้าวหน้าในการทำงาน	3.09	1.10	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.66</b>	<b>0.68</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.8 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลา ด้านความมั่นคง อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.66$ ) ซึ่งเมื่อพิจารณาแต่ละรายการพบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ในหน่วยงานของท่านมีตำแหน่งหน้าที่ที่พร้อมจะให้ท่านก้าวขึ้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าได้ตามลำดับ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.04$ ) และรายการที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ หัวหน้างานให้การสนับสนุนท่านในการแสวงหาความก้าวหน้าในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.09$ )

### ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลา แบ่งเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความทุ่มเทในงาน ด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านการมีส่วนร่วมกับสังคม ด้านความผูกพันกับองค์กร สามารถวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำเสนอข้อมูลโดยภาพรวมและรายด้านในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยายตามตารางที่ 4.9 – 4.14

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลา โดยภาพรวม

พฤติกรรมในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	3.10	0.88	ปานกลาง
2. ด้านความทุ่มเทในงาน	3.38	0.86	มาก
3. ด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.68	0.83	มาก
4. ด้านการมีส่วนร่วมกับสังคม	3.55	0.89	มาก
5. ด้านความผูกพันกับองค์กร	3.74	0.81	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.62</b>	<b>0.69</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.9 พบว่า พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลา มีพฤติกรรมในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.62$ ) เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า ด้านความผูกพันกับองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.74$ ) รองลงมา คือ ด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ( $\bar{X} = 3.68$ ) ด้านการมีส่วนร่วมกับสังคม ( $\bar{X} = 3.55$ ) ด้านความทุ่มเทในงาน ( $\bar{X} = 3.38$ ) และด้านความพึงพอใจในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.10$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลา ด้านความพึงพอใจในการทำงาน

ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ท่านพึงพอใจต่อกระบวนการหรือวิธีการในการให้การสนับสนุนทรัพยากรและงบประมาณร้องขอ	3.06	1.16	ปานกลาง
2. ท่านมีความพึงพอใจในการทำงานในตำแหน่งที่ท่านรับผิดชอบ	3.02	1.19	ปานกลาง
3. ท่านคิดว่าโครงการหรือกิจกรรมที่ท้องถิ่นดำเนินการเป็นสิ่งที่ทำให้ชุมชนพึงพาตนเองได้	3.34	0.96	ปานกลาง
4. ท่านคิดว่าการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดโครงการเพื่อการพัฒนาชุมชนเป็นสิ่งที่ดี	3.03	1.05	ปานกลาง
5. หากท่านทำงานจนประสบผลสำเร็จ ท่านจะมีความภาคภูมิใจ	3.32	0.99	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.10</b>	<b>0.88</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.10 พบว่า พฤติกรรมในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลา ด้านความพึงพอใจในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.10$ ) ซึ่งเมื่อพิจารณาแต่ละรายการพบว่า รายการที่มีระดับความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านคิดว่าโครงการหรือกิจกรรมที่ท้องถิ่นดำเนินการเป็นสิ่งที่ทำให้ชุมชนพึ่งพาตนเองได้ ( $\bar{X} = 3.34$ ) และรายการที่มีระดับความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านมีความพึงพอใจในการทำงานในตำแหน่งที่ท่านรับผิดชอบ ( $\bar{X} = 3.02$ )

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลาด้านความทุ่มเทในการทำงาน

ด้านความทุ่มเทในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. เมื่อเกิดปัญหาในขณะปฏิบัติหน้าที่ สามารถแก้ปัญหาได้อย่างคล่องตัว	3.28	0.90	ปานกลาง
2. งานของท่านมีการเรียนรู้ไม่หยุดนิ่งได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานอย่างต่อเนื่อง	3.32	0.97	ปานกลาง
3. นำความรู้จากการศึกษาอบรม มาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติหน้าที่	3.48	0.89	มาก
4. การวางแผนในการทำงานและสามารถแก้ไขปัญหาในการทำงานด้วยตนเอง	3.38	1.03	ปานกลาง
5. อุทิศตนในการทำงานให้กับหน่วยงานอย่างเต็มที่	3.52	0.82	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.38</b>	<b>0.86</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.11 พบว่า พฤติกรรมในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลา ด้านความทุ่มเทในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.38$ ) ซึ่งเมื่อพิจารณาแต่ละรายการพบว่า รายการที่มีระดับความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ อุทิศตนในการทำงานให้กับหน่วยงานอย่างเต็มที่ ( $\bar{X} = 3.52$ ) และรายการที่มีระดับความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ เมื่อเกิดปัญหาในขณะปฏิบัติหน้าที่ สามารถแก้ปัญหาได้อย่างคล่องตัว ( $\bar{X} = 3.28$ )



ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลา ด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. มีความคิดสร้างสรรค์สามารถนำมาประยุกต์เรียนรู้งานที่รับผิดชอบ	3.69	0.82	มาก
2. มีความสามารถในการเรียนรู้ศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมและแสวงหาความรู้ใหม่เพื่อพัฒนางาน	3.70	0.83	มาก
3. มีความสามารถในการสื่อสารทางวิชาการ	3.72	0.89	มาก
4. มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน	3.58	0.79	มาก
5. มีความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการแสวงหาข้อมูลและสามารถใช้ข้อมูลข่าวสารให้เกิดประโยชน์ในทางสร้างสรรค์	3.69	0.81	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.68</b>	<b>0.83</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.12 พบว่า พฤติกรรมในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลา ด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.68$ ) ซึ่งเมื่อพิจารณาแต่ละรายการพบว่า รายการที่มีระดับความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีความสามารถในการสื่อสารทางวิชาการ ( $\bar{X} = 3.72$ ) และรายการที่มีระดับความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.58$ )

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลา ด้านการมีส่วนร่วมกับสังคม

ด้านการมีส่วนร่วมกับสังคม	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรที่จัดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ	3.71	0.87	มาก
2. ท่านมีส่วนเสนอความคิดเห็นในการทำกิจกรรมขององค์กร	3.73	0.93	มาก
3. มีส่วนร่วมในกิจกรรมของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับสังคม	3.44	0.86	มาก
4. มีความพร้อมที่จะสละแรงกายและเวลาอย่างเต็มความสามารถเพื่อความสำเร็จขององค์กร	3.38	0.94	มาก
5. ความเป็นระเบียบวินัยปฏิบัติตามกติกาของสังคม	3.47	0.88	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.55</b>	<b>0.89</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.13 พบว่า พฤติกรรมในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลา ด้านการมีส่วนร่วมกับสังคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.55$ ) ซึ่งเมื่อพิจารณาแต่ละรายการพบว่า รายการที่มีระดับความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านมีส่วนเสนอความคิดเห็นในการทำกิจกรรมขององค์กร ( $\bar{X} = 3.73$ ) และรายการที่มีค่าเฉลี่ยที่มีระดับน้อยที่สุด คือ มีความพร้อมที่จะสละแรงกายและเวลาอย่างเต็มความสามารถเพื่อความสำเร็จขององค์กร ( $\bar{X} = 3.38$ )

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลา ด้านความผูกพันกับองค์กร

ด้านความผูกพันกับองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. เมื่อท่านประสบปัญหาในการปฏิบัติงานองค์กรของท่านช่วยแก้ปัญหาได้เป็นอย่างดี	3.63	0.87	มาก
2. การปฏิบัติงานในหน่วยงานทำให้รู้สึกว่าคุณเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า	3.73	0.73	มาก
3. การทำงานของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	3.67	0.80	มาก
4. ท่านตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะเป็นบุคลากรปฏิบัติงานของหน่วยงานจนกว่าจะเกษียณอายุงานหรือเลิกจ้าง	3.65	0.93	มาก
5. มีความเสียสละและเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม	3.72	0.82	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.74</b>	<b>0.81</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.14 พบว่า พฤติกรรมในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลา ด้านความผูกพันกับองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.74$ ) ซึ่งเมื่อพิจารณาแต่ละรายการพบว่า รายการที่มีระดับความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การปฏิบัติงานในหน่วยงานทำให้รู้สึกว่าคุณเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า ( $\bar{X} = 3.73$ ) รายการที่มีระดับความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ เมื่อท่านประสบปัญหาในการปฏิบัติงานองค์กรของท่านช่วยแก้ปัญหาได้เป็นอย่างดี ( $\bar{X} = 3.63$ )

#### ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิต โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุราชการ ระดับตำแหน่ง และอัตราเงินเดือน

4.1 สมมติฐานที่ 1 พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลา ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใน 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลา จำแนกตามเพศ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	เพศ	N	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
ด้านร่างกาย	ชาย	110	4.01	.76	-.452	.786
	หญิง	138	4.05	.69		
ด้านจิตใจ	ชาย	110	3.98	.72	1.110	.329
	หญิง	138	3.88	.76		
ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	ชาย	110	3.85	.79	1.211	.001*
	หญิง	138	3.71	.97		
ด้านสิ่งแวดล้อม	ชาย	110	3.78	.77	-.582	.976
	หญิง	138	3.84	.80		
ด้านจิตวิญญาณ	ชาย	110	4.26	.59	.411	.692
	หญิง	138	4.23	.62		
ด้านความมั่นคงในชีวิต	ชาย	110	3.61	.69	-1.073	.544
	หญิง	138	3.70	.68		
รวม	ชาย	110	4.04	.67	-.537	.473
	หญิง	138	4.08	.60		

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลา จำแนกตามเพศ พบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมและรายด้าน (ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ ด้านความมั่นคงในชีวิต) ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเพศชายและเพศหญิงมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านจิตวิญญาณสูงสุดและด้านความมั่นคงในชีวิตน้อยที่สุด

ตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลา จำแนกตามอายุ

คุณภาพชีวิต ในการทำงาน	อายุ	N	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig
ด้านร่างกาย	ต่ำกว่า 25 ปี	43	4.35	.65	3.865	.005*
	ระหว่าง 25-35 ปี	91	3.89	.84		
	ระหว่าง 36-45 ปี	80	4.10	.63		
	ระหว่าง 46-55 ปี	24	3.83	.56		
	มากกว่า 55 ปี	10	3.90	.32		
ด้านจิตใจ	ต่ำกว่า 25 ปี	43	4.16	.84	2.221	.067
	ระหว่าง 25-35 ปี	91	3.88	.65		
	ระหว่าง 36-45 ปี	80	3.95	.81		
	ระหว่าง 46-55 ปี	24	3.67	.64		
	มากกว่า 55 ปี	10	3.70	.48		
ด้านสัมพันธภาพ ทางสังคม	ต่ำกว่า 25 ปี	43	4.21	.86	3.775	.005*
	ระหว่าง 25-35 ปี	91	3.69	.92		
	ระหว่าง 36-45 ปี	80	3.71	.84		
	ระหว่าง 46-55 ปี	24	3.67	.87		
	มากกว่า 55 ปี	10	3.30	.82		

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

คุณภาพชีวิต ในการทำงาน	อายุ	N	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig
ด้านสิ่งแวดล้อม	ต่ำกว่า 25 ปี	43	4.12	.82	2.313	.058
	ระหว่าง 25-35 ปี	91	3.75	.68		
	ระหว่าง 36-45 ปี	80	3.80	.93		
	ระหว่าง 46-55 ปี	24	3.58	.50		
	มากกว่า 55 ปี	10	3.80	.63		
ด้านจิตวิญญาณ	ต่ำกว่า 25 ปี	43	4.40	.79	.908	.460
	ระหว่าง 25-35 ปี	91	4.22	.55		
	ระหว่าง 36-45 ปี	80	4.21	.54		
	ระหว่าง 46-55 ปี	24	4.25	.61		
	มากกว่า 55 ปี	10	4.10	.57		
ด้านความมั่นคง ในชีวิต	ต่ำกว่า 25 ปี	43	3.91	.57	2.963	.020*
	ระหว่าง 25-35 ปี	91	3.52	.64		
	ระหว่าง 36-45 ปี	80	3.74	.74		
	ระหว่าง 46-55 ปี	24	3.58	.78		
	มากกว่า 55 ปี	10	3.50	.53		
ภาพรวม	ต่ำกว่า 25 ปี	43	4.37	.66	4.517	.002*
	ระหว่าง 25-35 ปี	91	3.96	.59		
	ระหว่าง 36-45 ปี	80	4.10	.69		
	ระหว่าง 46-55 ปี	24	3.83	.38		
	มากกว่า 55 ปี	10	3.90	.32		

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลา จำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านร่างกาย ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านความมั่นคงในชีวิต แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบโดยทดสอบคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ LSD ดังนี้

ตารางที่ 4.17 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใน 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลา ที่มีอายุต่างกัน ด้านร่างกาย เป็นรายคู่

ด้านร่างกาย	$\bar{X}$	ต่ำกว่า	ระหว่าง	ระหว่าง	ระหว่าง	มากกว่า
		25 ปี	25-35 ปี	36-45 ปี	46-55 ปี	55 ปี
	$\bar{X}$	4.35	3.89	4.10	3.83	3.90
ต่ำกว่า 25 ปี	4.35	-	.459*	.249	.516*	.449
ระหว่าง 25-35 ปี	3.89	-	-	-.210	.057	-.010
ระหว่าง 36-45 ปี	4.10	-	-	-	.267	.200
ระหว่าง 46-55 ปี	3.83	-	-	-	-	-.067
มากกว่า 55 ปี	3.90	-	-	-	-	-

จากตารางที่ 4.17 พบว่า พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลา ด้านร่างกายที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านอายุต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับ พนักงานที่มีอายุระหว่าง 25-35 ปี และระหว่าง 46-55 ปี ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ 4.18 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  
ใน 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลา ที่มีอายุต่างกัน ด้านสัมพันธภาพทางสังคม

ด้านสัมพันธภาพ ทางสังคม	$\bar{X}$	ต่ำกว่า	ระหว่าง	ระหว่าง	ระหว่าง	มากกว่า
		25 ปี	25-35 ปี	36-45 ปี	46-55 ปี	55 ปี
	$\bar{X}$	4.21	3.69	3.71	3.67	3.30
ต่ำกว่า 25 ปี	4.21	-	.517*	.497*	.543*	.909*
ระหว่าง 25-35 ปี	3.69	-	-	-.020	.026	.392
ระหว่าง 36-45 ปี	3.71	-	-	-	.046	.413
ระหว่าง 46-55 ปี	3.67	-	-	-	-	.367
มากกว่า 55 ปี	3.30	-	-	-	-	-

จากตารางที่ 4.18 พบว่า พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 4 อำเภอ ของ  
จังหวัดสงขลา ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้าน  
สัมพันธภาพทางสังคมต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับพนักงานที่มีอายุระหว่าง  
25-35 ปี ระหว่าง 36-45 ปี ระหว่าง 46-55 ปี และมากกว่า 55 ปี ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ 4.19 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  
ใน 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลาที่มีอายุต่างกัน ด้านความมั่นคงในชีวิต

ด้านความมั่นคง ในชีวิต	$\bar{X}$	ต่ำกว่า	ระหว่าง	ระหว่าง	ระหว่าง	มากกว่า
		25 ปี	25-35 ปี	36-45 ปี	46-55 ปี	55 ปี
	$\bar{X}$	3.91	3.52	3.74	3.58	3.50
ต่ำกว่า 25 ปี	3.91	-	.390*	.169	.324	.407
ระหว่าง 25-35 ปี	3.52	-	-	-.221*	-.067	.016
ระหว่าง 36-45 ปี	3.74	-	-	-	.154	.237
ระหว่าง 46-55 ปี	3.58	-	-	-	-	.083
มากกว่า 55 ปี	3.50	-	-	-	-	-



จากตารางที่ 4.19 พบว่า พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลา ด้านความมั่นคงในชีวิต ที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความมั่นคงในชีวิตต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับ พนักงานที่มีอายุระหว่าง 25-35 ปี และ อายุระหว่าง 25-35 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความมั่นคงในชีวิตต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับอายุระหว่าง 36-45 ปี ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลา จำแนกตามสถานภาพ

คุณภาพชีวิต ในการทำงาน	สถานภาพ	N	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig
ด้านร่างกาย	โสด	114	4.27	.695	17.029	.000*
	สมรส	120	3.88	.676		
	แยกกันอยู่/หย่าร้าง	14	3.36	.497		
ด้านจิตใจ	โสด	114	4.04	.824	4.373	.014*
	สมรส	120	3.86	.652		
	แยกกันอยู่/หย่าร้าง	14	3.50	.519		
ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	โสด	114	3.88	1.006	1.527	.219
	สมรส	120	3.68	.790		
	แยกกันอยู่/หย่าร้าง	14	3.71	.726		
ด้านสิ่งแวดล้อม	โสด	114	3.99	.770	13.317	.000*
	สมรส	120	3.75	.725		
	แยกกันอยู่/หย่าร้าง	14	2.93	.829		
ด้านจิตวิญญาณ	โสด	114	4.36	.667	5.788	.003*
	สมรส	120	4.18	.534		
	แยกกันอยู่/หย่าร้าง	14	3.86	.363		

ตารางที่ 4.20 (ต่อ)

คุณภาพชีวิต ในการทำงาน	สถานภาพ	N	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig
ด้านความมั่นคง ในชีวิต	โสด	114	3.71	.662	.695	.500
	สมรส	120	3.61	.714		
	แยกกันอยู่/หย่าร้าง	14	3.71	.611		
ภาพรวม	โสด	114	4.22	.635	8.793	.000*
	สมรส	120	3.96	.600		
	แยกกันอยู่/หย่าร้าง	14	3.64	.497		

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลา จำแนกตามสถานภาพ พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบโดยทดสอบคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ LSD ดังนี้

ตารางที่ 4.21 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลาที่มีสถานภาพต่างกัน ด้านร่างกาย

ด้านร่างกาย	$\bar{X}$	โสด	สมรส	แยกกันอยู่/หย่าร้าง
		4.27	3.88	3.36
โสด	4.27	-	.389*	.915*
สมรส	3.88	-	-	.526*
แยกกันอยู่/หย่าร้าง	3.36	-	-	-

จากตารางที่ 4.21 พบว่า พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 4 อำเภอ ของ จังหวัดสงขลา ด้านร่างกาย ที่มีสถานภาพโสด มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านร่างกายต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับ สมรสและแยกกันอยู่/หย่าร้าง ด้านร่างกาย ที่มีสถานภาพสมรส มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านร่างกายต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับแยกกันอยู่/ หย่าร้าง ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ 4.22 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใน 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลาที่มีสถานภาพต่างกัน ด้านจิตใจ

ด้านจิตใจ	$\bar{X}$	โสด	สมรส	แยกกันอยู่/หย่าร้าง
		4.04	3.86	3.50
โสด	4.04	-	.186	.544*
สมรส	3.86	-	-	.358
แยกกันอยู่/หย่าร้าง	3.50	-	-	-

จากตารางที่ 4.22 พบว่า พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 4 อำเภอ ของ จังหวัดสงขลา ด้านจิตใจ ที่มีสถานภาพโสด มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านจิตใจต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับ แยกกันอยู่/หย่าร้าง ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ 4.23 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใน 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลาที่มีสถานภาพต่างกัน ด้านสิ่งแวดล้อม

ด้านสิ่งแวดล้อม	$\bar{X}$	โสด	สมรส	แยกกันอยู่/หย่าร้าง
		3.99	3.75	2.93
โสด	3.99	-	.241*	1.063*
สมรส	3.75	-	-	.821*
แยกกันอยู่/หย่าร้าง	2.93	-	-	-

จากตารางที่ 4.23 พบว่า พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 4 อำเภอ ของ จังหวัดสงขลา ด้านสิ่งแวดล้อม ที่มีสถานภาพโสด มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อม ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับ สมรสและแยกกันอยู่/หย่าร้าง ส่วนด้าน สิ่งแวดล้อม ที่มีสถานภาพสมรส มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับ แยกกันอยู่/หย่าร้าง ส่วนคู่อื่นๆไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ 4.24 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใน 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลาที่มีสถานภาพต่างกัน ด้านจิตวิญญาณ

ด้านจิตวิญญาณ	$\bar{X}$	โสด	สมรส	แยกกันอยู่/หย่าร้าง
		4.36	4.18	3.86
โสด	4.36	-	.176*	.503*
สมรส	4.18	-	-	.326
แยกกันอยู่/หย่าร้าง	3.86	-	-	-

จากตารางที่ 4.24 พบว่า พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 4 อำเภอ ของ จังหวัดสงขลา ด้านจิตวิญญาณ ที่มีสถานภาพโสด มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านจิตวิญญาณต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับ สมรสและแยกกันอยู่/หย่าร้าง ส่วนคู่อื่นๆไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ 4.25 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลา จำแนกตามระดับ การศึกษา

คุณภาพชีวิต ในการทำงาน	ระดับการศึกษา	N	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig
ด้านร่างกาย	ต่ำกว่าปริญญาตรี	46	3.67	.896	7.493	.001*
	ปริญญาตรี	142	4.10	.634		
	ปริญญาโทหรือสูงกว่า	60	4.15	.685		

ตารางที่ 4.25 (ต่อ)

คุณภาพชีวิต ในการทำงาน	ระดับการศึกษา	N	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig
ด้านจิตใจ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	46	3.80	.749	2.921	.056
	ปริญญาตรี	142	3.88	.767		
	ปริญญาโทหรือสูงกว่า	60	4.12	.640		
ด้านสัมพันธ์ ภาพทางสังคม	ต่ำกว่าปริญญาตรี	46	3.91	.784	.719	.488
	ปริญญาตรี	142	3.74	.958		
	ปริญญาโทหรือสูงกว่า	60	3.73	.821		
ด้านสิ่งแวดล้อม	ต่ำกว่าปริญญาตรี	46	3.65	.822	2.128	.121
	ปริญญาตรี	142	3.80	.755		
	ปริญญาโทหรือสูงกว่า	60	3.97	.823		
ด้านจิตวิญญาณ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	46	4.20	.582	.605	.547
	ปริญญาตรี	142	4.23	.626		
	ปริญญาโทหรือสูงกว่า	60	4.32	.567		
ด้านความมั่นคง ในชีวิต	ต่ำกว่าปริญญาตรี	46	3.61	.649	.702	.496
	ปริญญาตรี	142	3.64	.688		
	ปริญญาโทหรือสูงกว่า	60	3.75	.704		
ภาพรวม	ต่ำกว่าปริญญาตรี	46	3.96	.665	1.506	.224
	ปริญญาตรี	142	4.05	.611		
	ปริญญาโทหรือสูงกว่า	60	4.17	.642		

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.25 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลา จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านร่างกาย แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบโดยทดสอบคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ LSD ดังนี้

ตารางที่ 4.26 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  
ใน 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลาที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ด้านร่างกาย

ด้านร่างกาย	$\bar{X}$	ต่ำกว่า	ปรึญญา	ปรึญญาโทหรือ
		ปรึญญาตรี	ตรี	สูงกว่า
		3.67	4.10	4.15
ต่ำกว่าปรึญญาตรี	3.67	-	-0.425*	-0.476*
ปรึญญาตรี	4.10	-	-	-0.051
ปรึญญาโทหรือสูงกว่า	4.15	-	-	-

จากตารางที่ 4.26 พบว่า พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 4 อำเภอ ของ  
จังหวัดสงขลา ด้านร่างกาย ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปรึญญาตรี มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้าน  
ร่างกายต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับปรึญญาตรีและปรึญญาโทหรือสูงกว่า  
ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ 4.27 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน  
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลา จำแนกตามอายุราชการ

คุณภาพชีวิต ในการทำงาน	อายุราชการ	N	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig
	11-15 ปี	99	3.88	.824		
	16-20 ปี	94	4.07	.591		
	มากกว่า 20 ปี	10	3.80	.632		
ด้านจิตใจ	5-10 ปี	45	4.16	.824	2.491	.061
	11-15 ปี	99	3.85	.660		
	16-20 ปี	94	3.93	.765		
	มากกว่า 20 ปี	10	3.60	.699		

ตารางที่ 4.27 (ต่อ)

คุณภาพชีวิต ในการทำงาน	อายุราชการ	N	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig
ด้านสัมพันธภาพทาง สังคม	5-10 ปี	45	4.22	.850	4.936	.002*
	11-15 ปี	99	3.69	.922		
	16-20 ปี	94	3.66	.837		
	มากกว่า 20 ปี	10	3.60	.843		
ด้านสิ่งแวดล้อม	5-10 ปี	45	4.11	.804	3.153	.026*
	11-15 ปี	99	3.73	.667		
	16-20 ปี	94	3.80	.887		
	มากกว่า 20 ปี	10	3.50	.527		
ด้านจิตวิญญาณ	5-10 ปี	45	4.40	.780	1.315	.270
	11-15 ปี	99	4.22	.563		
	16-20 ปี	94	4.19	.534		
	มากกว่า 20 ปี	10	4.30	.675		
ด้านความมั่นคง ในชีวิต	5-10 ปี	45	3.87	.588	2.899	.036*
	11-15 ปี	99	3.54	.644		
	16-20 ปี	94	3.71	.713		
	มากกว่า 20 ปี	10	3.50	.972		
ภาพรวม	5-10 ปี	45	4.36	.645	5.362	.001*
	11-15 ปี	99	3.94	.586		
	16-20 ปี	94	4.07	.643		
	มากกว่า 20 ปี	10	3.80	.422		

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.27 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลา จำแนกตามอายุราชการ พบว่า พนักงานที่มีอายุราชการต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านร่างกาย ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านความมั่นคงในชีวิต แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบโดยทดสอบคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ LSD ดังนี้

ตารางที่ 4.28 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลาที่มีอายุราชการต่างกัน ด้านร่างกาย

ด้านร่างกาย	$\bar{X}$	5-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
		4.33	3.88	4.07	3.80
5-10 ปี	4.33	-	.455*	.259*	.533*
11-15 ปี	3.88	-	-	-.196	.079
16-20 ปี	4.07	-	-	-	.274
มากกว่า 20 ปี	3.80	-	-	-	-

จากตารางที่ 4.28 พบว่า พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลา ด้านร่างกาย ที่มีอายุราชการตั้งแต่ 5-10 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านร่างกาย ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับ อายุราชการระหว่าง 11-15 ปี อายุราชการระหว่าง 16-20 ปี และอายุราชการมากกว่า 20 ปี ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง



ตารางที่ 4.29 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  
ใน 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลาที่มีอายุราชการต่างกัน ด้านสัมพันธภาพทางสังคม

ด้านสัมพันธภาพ		5-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
ทางสังคม	$\bar{X}$	4.22	3.69	3.66	3.60
5-10 ปี	4.22	-	.535*	.563*	.622*
11-15 ปี	3.69	-	-	.027	.087
16-20 ปี	3.66	-	-	-	.060
มากกว่า 20 ปี	3.60	-	-	-	-

จากตารางที่ 4.29 พบว่า พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลา ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ที่มีอายุราชการตั้งแต่ 5-10 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสัมพันธภาพทางสังคมต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับอายุราชการระหว่าง 11-15 ปี อายุราชการระหว่าง 16-20 ปี และอายุราชการมากกว่า 20 ปี ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ 4.30 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  
ใน 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลาที่มีอายุราชการต่างกัน ด้านสิ่งแวดล้อม

ด้านสิ่งแวดล้อม		5-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
	$\bar{X}$	4.11	3.73	3.80	3.50
5-10 ปี	4.11	-	.384*	.313*	.611*
11-15 ปี	3.73	-	-	-.071	.227
16-20 ปี	3.80	-	-	-	.298
มากกว่า 20 ปี	3.50	-	-	-	-

จากตารางที่ 4.30 พบว่า พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลา ด้านสิ่งแวดล้อม ที่มีอายุราชการตั้งแต่ 5-10 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับ อายุราชการระหว่าง 11-15 ปี อายุราชการระหว่าง 16-20 ปี และอายุราชการมากกว่า 20 ปี ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ 4.31 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลาที่มีอายุราชการต่างกัน ด้านความมั่นคงในชีวิต

ด้านความมั่นคงในชีวิต	$\bar{X}$	5-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
		3.87	3.54	3.71	3.50
5-10 ปี	3.87	-	.331*	.154	.367
11-15 ปี	3.54	-	-	-.177	.035
16-20 ปี	3.71	-	-	-	.213
มากกว่า 20 ปี	3.50	-	-	-	-

จากตารางที่ 4.31 พบว่า พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลา ด้านความมั่นคงในชีวิต ที่มีอายุราชการตั้งแต่ 5-10 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความมั่นคงในชีวิตต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับอายุราชการระหว่าง 11-15 ปี ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ 4.32 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน  
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลา จำแนกตามระดับ  
ตำแหน่ง

คุณภาพชีวิต ในการทำงาน	ระดับตำแหน่ง	N	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig
ด้านร่างกาย	ระดับ 1-2	43	4.35	.650	4.919	.002*
	ระดับ 3-4	91	3.89	.836		
	ระดับ 5-6	90	4.08	.604		
	ระดับ 7 ขึ้นไป	24	3.83	.565		
ด้านจิตใจ	ระดับ 1-2	43	4.16	.843	2.617	.052
	ระดับ 3-4	91	3.88	.647		
	ระดับ 5-6	90	3.92	.782		
	ระดับ 7 ขึ้นไป	24	3.67	.637		
ด้านสัมพันธภาพ ทางสังคม	ระดับ 1-2	43	4.21	.861	4.358	.005*
	ระดับ 3-4	91	3.69	.915		
	ระดับ 5-6	90	3.67	.848		
	ระดับ 7 ขึ้นไป	24	3.67	.868		
ด้านสิ่งแวดล้อม	ระดับ 1-2	43	4.12	.823	3.097	.028*
	ระดับ 3-4	91	3.75	.676		
	ระดับ 5-6	90	3.80	.902		
	ระดับ 7 ขึ้นไป	24	3.58	.504		
ด้านจิตวิญญาณ	ระดับ 1-2	43	4.40	.791	1.111	.345
	ระดับ 3-4	91	4.22	.554		
	ระดับ 5-6	90	4.20	.545		
	ระดับ 7 ขึ้นไป	24	4.25	.608		

ตารางที่ 4.32 (ต่อ)

คุณภาพชีวิต ในการทำงาน	ระดับตำแหน่ง	N	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig
ด้านความมั่นคง ในชีวิต	ระดับ 1-2	43	3.91	.570	3.581	.015*
	ระดับ 3-4	91	3.52	.639		
	ระดับ 5-6	90	3.71	.723		
	ระดับ 7 ขึ้นไป	24	3.58	.776		
ภาพรวม	ระดับ 1-2	43	4.37	.655	5.708	.001*
	ระดับ 3-4	91	3.96	.595		
	ระดับ 5-6	90	4.08	.657		
	ระดับ 7 ขึ้นไป	24	3.83	.381		

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.32 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลา จำแนกตามระดับตำแหน่ง พบว่า พนักงานที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านร่างกาย ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านความมั่นคงในชีวิต แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบโดยทดสอบคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ LSD ดังนี้

ตารางที่ 4.33 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลาที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกัน ด้านร่างกาย

ด้านร่างกาย	$\bar{X}$	ระดับ	ระดับ	ระดับ	ระดับ 7
		1-2	3-4	5-6	ขึ้นไป
		4.35	3.89	4.08	3.83
ระดับ 1-2	4.35	-	.459*	.271*	.516*
ระดับ 3-4	3.89	-	-	-.188	.057
ระดับ 5-6	4.08	-	-	-	.244
ระดับ 7 ขึ้นไป	3.83	-	-	-	-

จากตารางที่ 4.33 พบว่า พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลา ด้านร่างกาย ที่มีตำแหน่งงานระดับ 1-2 มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านร่างกายต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับระดับ 3-4 ระดับ 5-6 และระดับ 7 ขึ้นไป ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ 4.34 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใน 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลาที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกัน ด้านสัมพันธภาพทางสังคม

ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	$\bar{x}$	ระดับ	ระดับ	ระดับ	ระดับ 7
		1-2	3-4	5-6	ขึ้นไป
		4.21	3.69	3.67	3.67
ระดับ 1-2	4.21	-	.517*	.543*	.543*
ระดับ 3-4	3.69	-	-	.026	.026
ระดับ 5-6	3.67	-	-	-	.000
ระดับ 7 ขึ้นไป	3.67	-	-	-	-

จากตารางที่ 4.34 พบว่า พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลา ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ที่มีตำแหน่งงานระดับ 1-2 มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสัมพันธภาพทางสังคมต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับ ระดับ 3-4 ระดับ 5-6 และระดับ 7 ขึ้นไป ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ 4.35 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  
ใน 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลาที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกัน ด้านสิ่งแวดล้อม

ด้านสิ่งแวดล้อม	$\bar{X}$	ระดับ	ระดับ	ระดับ	ระดับ 7
		1-2	3-4	5-6	ขึ้นไป
	$\bar{X}$	4.12	3.75	3.80	3.58
ระดับ 1-2	4.12	-	.369*	.316*	.533*
ระดับ 3-4	3.75	-	-	-.053	.164
ระดับ 5-6	3.80	-	-	-	.217
ระดับ 7 ขึ้นไป	3.58	-	-	-	-

จากตารางที่ 4.35 พบว่า พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลา ด้านสิ่งแวดล้อม ที่มีตำแหน่งงานระดับ 1-2 มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับระดับ 3-4 ระดับ 5-6 และระดับ 7 ขึ้นไป ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ 4.36 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  
ใน 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลาที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกัน ด้านความมั่นคงในชีวิต

ด้านความมั่นคงในชีวิต	$\bar{X}$	ระดับ	ระดับ	ระดับ	ระดับ 7
		1-2	3-4	5-6	ขึ้นไป
	$\bar{X}$	3.91	3.52	3.71	3.58
ระดับ 1-2	3.91	-	.390*	.196	.324
ระดับ 3-4	3.52	-	-	-.195	-.067
ระดับ 5-6	3.71	-	-	-	.128
ระดับ 7 ขึ้นไป	3.58	-	-	-	-

จากตารางที่ 4.36 พบว่า พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลา ด้านความมั่นคงในชีวิต ที่มีตำแหน่งงานระดับ 1-2 มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความมั่นคงในชีวิตต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับระดับ 3-4 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ 4.37 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลา จำแนกตามอัตราเงินเดือน

คุณภาพชีวิต ในการทำงาน	อัตราเงินเดือน	N	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig
ด้านร่างกาย	ต่ำกว่า10,000 บาท	43	4.35	.650	4.537	.004*
	10,001-20,000 บาท	73	3.89	.826		
	20,001-30,000 บาท	108	4.05	.661		
	มากกว่า 30,000 บาท	24	3.83	.565		
	ขึ้นไป					
ด้านจิตใจ	ต่ำกว่า10,000 บาท	43	4.16	.843	2.571	.055
	10,001-20,000 บาท	73	3.89	.657		
	20,001-30,000 บาท	108	3.91	.756		
	มากกว่า 30,000 บาท	24	3.67	.637		
	ขึ้นไป					
ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	ต่ำกว่า10,000 บาท	43	4.21	.861	4.481	.004*
	10,001-20,000 บาท	73	3.63	.936		
	20,001-30,000 บาท	108	3.71	.843		
	มากกว่า 30,000 บาท	24	3.67	.868		
	ขึ้นไป					

ตารางที่ 4.37 (ต่อ)

คุณภาพชีวิต ในการทำงาน	อัตราเงินเดือน	N	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig
ด้านสิ่งแวดล้อม	ต่ำกว่า 10,000 บาท	43	4.12	.823	3.182	.025*
	10,001-20,000 บาท	73	3.73	.692		
	20,001-30,000 บาท	108	3.81	.859		
	มากกว่า 30,000 บาทขึ้นไป	24	3.58	.504		
ด้านจิตวิญญาณ	ต่ำกว่า 10,000 บาท	43	4.40	.791	1.154	.328
	10,001-20,000 บาท	73	4.23	.566		
	20,001-30,000 บาท	108	4.19	.538		
	มากกว่า 30,000 บาทขึ้นไป	24	4.25	.608		
ด้านความมั่นคง ในชีวิต	ต่ำกว่า 10,000 บาท	43	3.91	.570	3.948	.009
	10,001-20,000 บาท	73	3.48	.648		
	20,001-30,000 บาท	108	3.70	.701		
	มากกว่า 30,000 บาทขึ้นไป	24	3.58	.776		
ภาพรวม	ต่ำกว่า 10,000 บาท	43	4.37	.655	5.913	.001*
	10,001-20,000 บาท	73	3.93	.608		
	20,001-30,000 บาท	108	4.07	.637		
	มากกว่า 30,000 บาท ขึ้นไป	24	3.83	.381		

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



จากตารางที่ 4.37 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลา จำแนกตามอัตราเงินเดือน พบว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านร่างกาย ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบโดยทดสอบคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ LSD ดังนี้

ตารางที่ 4.38 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลาที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน ด้านร่างกาย

ด้านร่างกาย	$\bar{X}$	ต่ำกว่า	10,001-	20,001-	มากกว่า
		10,000	20,000	30,000	30,000 บาท
		บาท	บาท	บาท	ขึ้นไป
	$\bar{X}$	4.35	3.89	4.05	3.83
ต่ำกว่า 10,000 บาท	4.35	-	.458*	.303*	.516*
10,001-20,000 บาท	3.89	-	-	-.156	.057
20,001-30,000 บาท	4.05	-	-	-	.213
มากกว่า 30,000 บาทขึ้นไป	3.83	-	-	-	-

จากตารางที่ 4.38 พบว่า พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลา ด้านร่างกาย ที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านร่างกายต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับ อัตราเงินเดือน 10,001-20,000 บาท อัตราเงินเดือน 20,001-30,000 บาท และมากกว่า 30,000 บาทขึ้นไป ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ 4.39 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  
ใน 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลาที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน ด้านสัมพันธภาพทาง  
สังคม

ด้านสัมพันธภาพ ทางสังคม	$\bar{X}$	ต่ำกว่า	10,001-	20,001-	มากกว่า
		10,000	20,000	30,000	30,000 บาท ขึ้นไป
	$\bar{X}$	4.21	3.63	3.71	3.67
ต่ำกว่า 10,000 บาท	4.21	-	.579*	.496*	.543*
10,001-20,000 บาท	3.63	-	-	-.083	-.037
20,001-30,000 บาท	3.71	-	-	-	.046
มากกว่า 30,000 บาทขึ้นไป	3.67	-	-	-	-

จากตารางที่ 4.39 พบว่า พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 4 อำเภอ ของ  
จังหวัดสงขลา ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีคุณภาพชีวิตการ  
ทำงาน ด้านสัมพันธภาพทางสังคมต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับ อัตราเงินเดือน  
10,001-20,000 บาท อัตราเงินเดือน 20,001-30,000 บาท และมากกว่า 30,000 บาทขึ้นไป ส่วนคู่  
อื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ 4.40 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  
ใน 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลาที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน ด้านสิ่งแวดล้อม

ด้านสิ่งแวดล้อม	$\bar{X}$	ต่ำกว่า	10,001-	20,001-	มากกว่า
		10,000	20,000	30,000	30,000 บาท ขึ้นไป
	$\bar{X}$	4.12	3.73	3.81	3.58
ต่ำกว่า 10,000 บาท	4.12	-	.390*	.311*	.533*
10,001-20,000 บาท	3.73	-	-	-.080	.143
20,001-30,000 บาท	3.81	-	-	-	.222
มากกว่า 30,000 บาทขึ้นไป	3.58	-	-	-	-

จากตารางที่ 4.40 พบว่า พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลา ด้านสิ่งแวดล้อม ที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับ อัตราเงินเดือน 10,001-20,000 บาท อัตราเงินเดือน 20,001-30,000 บาท และมากกว่า 30,000 บาทขึ้นไป ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

**4.2 สมมติฐานที่ 2** พฤติกรรมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลา

ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลา มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 4.41 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับความคิดเห็นของพฤติกรรมในการทำงานกับระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวม

พฤติกรรมในการทำงาน	ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน		
	Pearson Correlation	Sig (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	.156	.014*	ต่ำ
ด้านความทุ่มเทในงาน	-.073	.253	ต่ำ
ด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	.006	.925	ต่ำ
ด้านการมีส่วนร่วมกับสังคม	.077	.227	ต่ำ
ด้านความผูกพันกับองค์กร	.031	.630	ต่ำ
รวม	.099	.121	ต่ำ

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.41 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลา กับพฤติกรรมในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมเป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ ( $r=.099$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ ( $r=.156$ ) ด้าน

การมีส่วนร่วมกับสังคมไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ ( $r=.077$ )  
 ด้านความทุ่มเทในงานไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ ( $r=-.073$ )  
 ด้านความผูกพันกับองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ ( $r=.031$ )  
 ด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ  
 ( $r=.006$ )

ตารางที่ 4.42 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวม

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความพึงพอใจในการทำงาน		
	Pearson Correlation	Sig ( 2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์
ด้านร่างกาย	.065	.308	ต่ำ
ด้านจิตใจ	.105	.100	ต่ำ
ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	.101	.112	ต่ำ
ด้านสิ่งแวดล้อม	.068	.288	ต่ำ
ด้านจิตวิญญาณ	.128	.044*	ต่ำ
ด้านความมั่นคง	.486	.000**	ปานกลาง
รวม	.156	.014*	ต่ำ

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ0.05 \*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ0.01

จากตารางที่ 4.42 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลา กับความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมเป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ ( $r=.156$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความมั่นคงไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ( $r=.486$ ) ด้านจิตวิญญาณไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ ( $r=.128$ ) ด้านจิตใจไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ ( $r=.105$ ) ด้านสัมพันธภาพทางสังคมไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ ( $r=.101$ ) ด้านสิ่งแวดล้อมไม่มี

ความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ ( $r=.068$ ) ด้านร่างกายไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ ( $r=.065$ )

ตารางที่ 4.43 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความทุ่มเทในงานกับระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวม

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความทุ่มเทในงาน		
	Pearson Correlation	Sig (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
ด้านร่างกาย	-.014	.832	ต่ำ
ด้านจิตใจ	-.017	.786	ต่ำ
ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	-.043	.501	ต่ำ
ด้านสิ่งแวดล้อม	-.074	.246	ต่ำ
ด้านจิตวิญญาณ	-.135	.033*	ต่ำ
ด้านความมั่นคง	.180	.004**	ต่ำ
รวม	-.073	.253	ต่ำ

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 \*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.43 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลา กับความพึงพอใจในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมเป็นไปในทิศทางตรงกันข้ามในระดับต่ำ ( $r=-.073$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความมั่นคงมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ ( $r=.180$ ) ด้านจิตวิญญาณมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ ( $r=-.135$ ) ด้านสิ่งแวดล้อมไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ ( $r=-.074$ ) ด้านสัมพันธภาพทางสังคมไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ ( $r=-.043$ ) ด้านจิตใจไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ ( $r=-.017$ ) ด้านร่างกายไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ ( $r=-.014$ )

ตารางที่ 4.44 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์กับระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวม

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์		
	Pearson Correlation	Sig ( 2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์
ด้านร่างกาย	-.050	.430	ต่ำ
ด้านจิตใจ	-.033	.604	ต่ำ
ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	.053	.403	ต่ำ
ด้านสิ่งแวดล้อม	.051	.420	ต่ำ
ด้านจิตวิญญาณ	-.037	.565	ต่ำ
ด้านความมั่นคง	.200	.002**	ต่ำ
รวม	.006	.925	ต่ำ

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 \*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.44 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ของจังหวัดสงขลา กับการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมเป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ ( $r=.006$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านความมั่นคงมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ ( $r=.200$ ) ด้านสัมพันธภาพทางสังคมไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ ( $r=-.053$ ) ด้านร่างกายไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ ( $r=-.050$ ) ด้านสิ่งแวดล้อมไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ ( $r=.051$ ) ด้านจิตวิญญาณไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ ( $r=-.037$ ) ด้านจิตใจไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ ( $r=-.033$ )

ตารางที่ 4.45 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมกับสังคมกับระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวม

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	การมีส่วนร่วมกับสังคม		
	Pearson Correlation	Sig ( 2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์
ด้านร่างกาย	.029	.651	ต่ำ
ด้านจิตใจ	.034	.598	ต่ำ
ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	.038	.553	ต่ำ
ด้านสิ่งแวดล้อม	.123	.053	ต่ำ
ด้านจิตวิญญาณ	.025	.698	ต่ำ
ด้านความมั่นคง	.168	.008**	ต่ำ
รวม	.077	.227	ต่ำ

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 \*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.45 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลา กับการมีส่วนร่วมกับสังคมไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมเป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ ( $r=.077$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความมั่นคงมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ ( $r=.168$ ) ด้านสิ่งแวดล้อมไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ ( $r=.123$ ) ด้านสัมพันธภาพทางสังคมไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ ( $r=.038$ ) ด้านจิตใจไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ ( $r=.034$ ) ด้านร่างกายไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ ( $r=-.029$ ) ด้านจิตวิญญาณไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ ( $r=.025$ )

ตารางที่ 4.46 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันกับองค์กรกับระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวม

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความผูกพันกับองค์กร		
	Pearson Correlation	Sig ( 2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์
ด้านร่างกาย	.035	.580	ต่ำ
ด้านจิตใจ	.007	.908	ต่ำ
ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	-.066	.304	ต่ำ
ด้านสิ่งแวดล้อม	.039	.542	ต่ำ
ด้านจิตวิญญาณ	.039	.538	ต่ำ
ด้านความมั่นคง	.068	.284	ต่ำ
รวม	.031	.630	ต่ำ

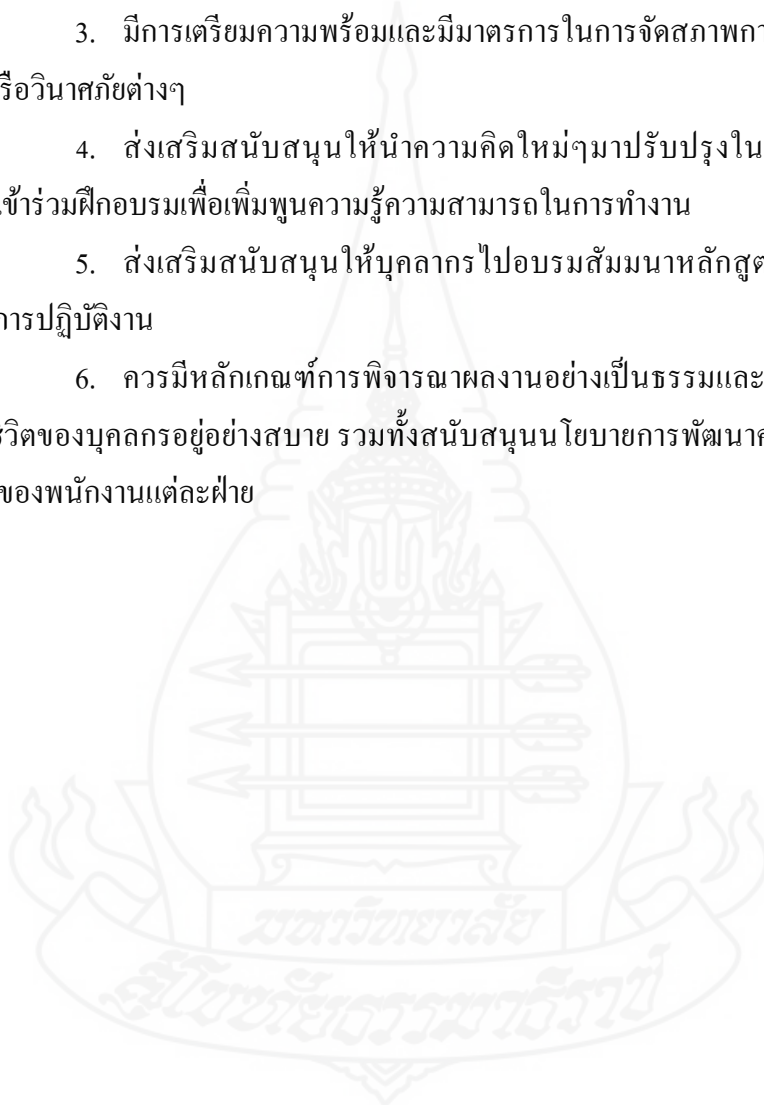
\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 \*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.46 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลา กับความผูกพันกับองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมเป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ ( $r=.031$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความมั่นคงไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ ( $r=.068$ ) ด้านสัมพันธภาพทางสังคมไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ ( $r=-.066$ ) ด้านสิ่งแวดล้อมไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ ( $r=.039$ ) ด้านจิตวิญญาณไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ ( $r=-.039$ ) ด้านร่างกายไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ ( $r=-.035$ ) ด้านจิตใจไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ ( $r=-.007$ )



### ข้อเสนอแนะที่ได้เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

1. ควรให้มีรายได้ในแต่ละเดือนเพียงพอสำหรับใช้จ่ายตามอัตราของครอบครัวและตัวเอง
2. ควรมีค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมกับปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบรวมทั้งกำหนดรายได้และค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ
3. มีการเตรียมความพร้อมและมีมาตรการในการจัดสภาพการทำงานเพื่อป้องกันอุบัติเหตุหรือวินาศภัยต่างๆ
4. ส่งเสริมสนับสนุนให้นำความคิดใหม่ๆมาปรับปรุงในการทำงานและเปิดโอกาสให้เข้าร่วมฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงาน
5. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรไปอบรมสัมมนาหลักสูตรต่างๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงาน
6. ควรมีหลักเกณฑ์การพิจารณาผลงานอย่างเป็นธรรมและควรส่งเสริมช่วยให้การดำรงชีวิตของบุคลากรอยู่อย่างสบาย รวมทั้งสนับสนุนนโยบายการพัฒนาความเจริญเติบโตในหน่วยงานของพนักงานแต่ละฝ่าย



## บทที่ 5

### สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลา ในครั้งนี้ผู้ศึกษาได้เสนอประเด็นสำคัญๆ โดยจำแนกออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

1. สรุปการศึกษา
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

#### 1. สรุปผลการศึกษา

##### 1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลา

1.1.2 เพื่อเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

1.1.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมในการทำงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลา

##### 1.2 วิธีดำเนินการศึกษา

1.2.1 กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตเทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบลใน 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลา ซึ่งประกอบด้วย อำเภอเทพา อำเภอสะบ้าย้อย อำเภอจะนะ และอำเภอนาทวีจำนวน 248 คน

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพราชการ ระดับตำแหน่ง อัตราเงินเดือน จำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามระดับความคิดเห็นที่เป็นตัวบ่งชี้หรือแสดงถึงระดับความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตของการทำงาน โดยมีเนื้อหาพร้อม 30 ข้อ โดยแบ่งออกเป็น 6 ด้าน

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามระดับความคิดเห็นที่เป็นตัวบ่งชี้หรือแสดงถึงระดับความคิดเห็นพฤติกรรมในการทำงาน โดยมีเนื้อหาพร้อม 25 ข้อ แบ่งออกเป็น 5 ด้าน

ส่วนที่ 4 เป็นข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เป็นแบบสอบถามลักษณะปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการที่นอกเหนือจากสิ่งที่ท่านได้รับในหน่วยงานของท่านว่า ควรมีแนวทางหรือการกระทำอย่างไรที่จะทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของท่านดีขึ้น เพื่อนำไปปรับปรุงพัฒนารูปแบบการบริหาร

### 1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม โดยศึกษาจากเอกสาร บทความ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมาสร้างเป็นแบบสอบถามให้ครอบคลุมกับเนื้อหาที่ต้องการศึกษาวิจัย หลังจากนั้นนำไปทดลอง (Tryout) เพื่อให้ได้กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่น 0.888 ถือว่าแบบสอบถามนี้สามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาครั้งนี้ได้

### 1.4 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าสถิติ

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง และนำข้อมูลมาประมวลผลและวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยใช้วิธีทางสถิติที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่และค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ t-test (Independent Sample t-test) เพื่อใช้ในการทดสอบสมมติฐานที่มีความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่ม และ F-test (Independent Sample F-test) เพื่อใช้ในการทดสอบสมมติฐานที่มีความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation efficient) และการวิเคราะห์เนื้อหาในรูปแบบตารางประกอบการพรรณนา

## 1.5 ผลการศึกษา

การศึกษา “คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใน 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลา” สามารถสรุปได้ ดังนี้

### 1.5.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 248 คน พบว่า เป็นเพศหญิงมากที่สุด จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 55.60 และเพศชาย จำนวน 110 คิดเป็นร้อยละ 44.40 มีอายุระหว่าง 25–35 ปี จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 36.70 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 36-45 ปี จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 32.30 อายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 17.30 อายุระหว่าง 46-55 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 9.70 และอายุมากกว่า 55 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 4.00 มีสถานภาพสมรส จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 48.40 รองลงมาคือ สถานภาพสมรสแล้ว จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 48.40 และแยกกันอยู่/หย่าร้าง จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 5.60 ศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 57.30 รองลงมาคือ ปริญญาโทหรือสูงกว่า จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 24.20 และต่ำกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 18.50 มีอายุราชการอยู่ระหว่าง 11 – 15 ปี จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 39.90 รองลงมาคือ อายุราชการระหว่าง 16-20 ปี จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 37.90 อายุราชการระหว่าง 5-10 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 18.10 และอายุมากกว่า 20 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 4.10 มีระดับตำแหน่งอยู่ในระดับ 3 – 4 จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 36.70 รองลงมาคือ ระดับ 5-6 จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 36.30 ระดับ 1-2 จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 17.30 และระดับ 7 ขึ้นไป จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 9.70 มีอัตราเงินเดือนอยู่ในช่วง 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 43.50 รองลงมาคือ ช่วง 10,001-20,000 บาท จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 29.40 ต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 17.40 และมากกว่า 30,000 บาทขึ้นไป จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 9.70

### 1.5.2 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกายด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคมด้านสิ่งแวดล้อมด้านจิตวิญญาณด้านความมั่นคงในชีวิตนำเสนอข้อมูล โดยภาพรวมและรายด้านพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านจิตวิญญาณมีคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับสูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านสัมพันธภาพทางสังคม และด้านความมั่นคงในชีวิต เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สรุปผลได้ดังนี้

ด้านร่างกาย ความคิดเห็นคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.03$ ) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการพบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ รู้สึกว่ามีความมั่นคงในหน้าที่การงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.06$ ) และรายการที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีสภาพแวดล้อมดีต่อสุขภาพ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.82$ )

ด้านจิตใจ คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.92$ ) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการพบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สามารถควบคุมอารมณ์ได้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่างๆ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.14$ ) และรายการที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ได้รับความช่วยเหลือเกื้อกูล ด้านจิตใจ อารมณ์ จากเพื่อนร่วมงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.61$ )

ด้านสัมพันธภาพทางสังคม คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.77$ ) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการพบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านสามารถรับรู้และรับทราบข่าวสารต่างๆ ทั้งทางสื่อพิมพ์วิทยุโทรทัศน์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.85$ ) และรายการที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ หน่วยงานราชการได้เข้ามาให้การช่วยเหลือท่านในเรื่องต่างๆ และท่านกับบุคคลภายในชุมชนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.65$ )

ด้านสิ่งแวดล้อม คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.81$ ) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการพบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานที่จัดระบบควบคุมความปลอดภัยเพื่อป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ อุบัติภัย อย่างเหมาะสม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.96$ ) และรายการที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ หน่วยงานมีความสะดวกในการให้บริการด้านต่างๆ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.52$ )

ด้านจิตวิญญาณ คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.25$ ) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการพบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านแสดงความยินดีต่อเพื่อนร่วมงานที่ได้รับเกียรติหรือรางวัลจากผลงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.23$ ) และรายการที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบในงานของตนเองอย่างเต็มที่อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ( $\bar{X} = 3.92$ )

ด้านความมั่นคง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.66$ ) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการพบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ในหน่วยงานของท่านมีตำแหน่งหน้าที่ที่พร้อมจะ让您ก้าวหน้าขึ้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าได้ตามลำดับ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.04$ ) และรายการที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ หัวหน้างานให้การสนับสนุนท่านในการแสวงหาความก้าวหน้าในการทำงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.09$ )

### 1.5.3 ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมในการทำงาน แบ่งเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความทุ่มเทในงาน ด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านการมีส่วนร่วมกับสังคม ด้านความผูกพันกับองค์กร พบว่า พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลา มีพฤติกรรมในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า ด้านความผูกพันกับองค์กร เป็นปัจจัยที่มีพฤติกรรมในการทำงานมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการมีความคิดริเริ่ม ด้านการมีส่วนร่วมกับสังคม ด้านความทุ่มเทในงาน ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ชีวิต เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสรุปผลได้ ดังนี้

ด้านความพึงพอใจในการทำงาน พฤติกรรมในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.10$ ) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการพบว่า รายการที่มีระดับความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านคิดว่าโครงการหรือกิจกรรมที่ท้องถิ่นดำเนินการเป็นสิ่งที่ทำให้ชุมชนพึ่งพาตนเองได้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.34$ ) และรายการที่มีระดับความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านมีความพึงพอใจในการทำงานในตำแหน่งที่ท่านรับผิดชอบ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.02$ )

ด้านความทุ่มเทในการทำงาน พฤติกรรมในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.38$ ) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการพบว่า รายการที่มีระดับความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ อุทิศตนในการทำงานให้กับหน่วยงานอย่างเต็มที่ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.52$ ) และรายการที่มีระดับความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ เมื่อเกิดปัญหาในขณะปฏิบัติหน้าที่ สามารถแก้ปัญหาได้อย่างคล่อง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.28$ )

ด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ พฤติกรรมในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.68$ ) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการพบว่า รายการที่มีระดับความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีความสามารถในการสื่อสารทางวิชาการ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.72$ ) และรายการที่มีระดับความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.58$ )

ด้านการมีส่วนร่วมกับสังคม พฤติกรรมในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.55$ ) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการพบว่า รายการที่มีระดับความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านมีส่วนเสนอความคิดเห็นในการทำกิจกรรมขององค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.73$ ) และรายการที่มีค่าเฉลี่ยที่มีระดับน้อยที่สุด คือ มีความพร้อมที่จะสละแรงกายและเวลาอย่างเต็มความสามารถเพื่อความสำเร็จขององค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.38$ )

ด้านความผูกพันกับองค์กร พฤติกรรมในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.74$ ) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการพบว่า รายการที่มีระดับความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การปฏิบัติงานในหน่วยงานทำให้รู้สึกว่าคุณเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.73$ ) รายการที่มีระดับความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ เมื่อท่านประสบปัญหาในการปฏิบัติงานองค์กรของท่านช่วยแก้ปัญหาได้เป็นอย่างดี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.63$ )

#### 1.5.4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิต โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุราชการ ระดับตำแหน่ง และอัตราเงินเดือน เมื่อพิจารณาแต่ละรายการสามารถสรุปผลได้ ดังนี้

1) สมมติฐานที่ 1 พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลา ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของแตกต่างกันพบว่า

(1) คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลา จำแนกตามเพศ พบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมและรายด้าน (ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ ด้านความมั่นคงในชีวิต) ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเพศชายและเพศหญิงมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านจิตวิญญาณสูงสุดและด้านความมั่นคงในชีวิตน้อยที่สุด

(2) คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลา จำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านร่างกาย ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านความมั่นคงในชีวิต แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบโดยทดสอบคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ LSD พบว่า ด้านร่างกายที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านอายุต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับ พนักงานที่มีอายุระหว่าง 25-35 ปี และระหว่าง 46-55 ปี ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับ พนักงานที่มีอายุระหว่าง 25-35 ปี ระหว่าง 36-45 ปี ระหว่าง 46-55 ปี และมากกว่า 55 ปี ด้านความมั่นคงในชีวิต ที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความมั่นคงในชีวิตต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับ พนักงานที่มีอายุระหว่าง 25-35 ปี และ อายุระหว่าง 25-35 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความมั่นคงในชีวิต ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับอายุระหว่าง 36-45 ปี ส่วนคู่อื่นๆไม่พบความแตกต่าง

(3) คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลา จำแนกตามสถานภาพ พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบโดยทดสอบคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ LSD พบว่า ด้านร่างกาย ที่มีสถานภาพโสด มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านร่างกายต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับ สมรสและแยกกันอยู่/หย่าร้าง ด้านร่างกาย ที่มีสถานภาพสมรส มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านร่างกายต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับแยกกันอยู่/หย่าร้าง ด้านจิตใจ ที่มีสถานภาพโสด มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านจิตใจต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับ แยกกันอยู่/หย่าร้าง ด้านสิ่งแวดล้อม ที่มีสถานภาพโสด มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับ สมรสและแยกกันอยู่/



หย่าร้าง ส่วนด้านสิ่งแวดล้อม ที่มีสถานภาพสมรส มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อม ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับ แยกกันอยู่/หย่าร้าง ด้านจิตวิญญาณ ที่มีสถานภาพ โสด มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านจิตวิญญาณต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับ สมรสและแยกกันอยู่/หย่าร้าง ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

(4) คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นใน 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลา จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีระดับ การศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณา เป็นรายด้านพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านร่างกาย แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบโดยทดสอบคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ LSD พบว่า ด้าน ร่างกาย ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านร่างกายต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับ ปริญญาตรีและปริญญาโทหรือสูงกว่า

(5) คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นใน 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลา จำแนกตามอายุราชการ พบว่า พนักงานที่มีอายุราชการ ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านร่างกาย ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้าน ความมั่นคงในชีวิต แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบโดย ทดสอบคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ LSD พบว่า ด้านร่างกาย ที่มีอายุราชการตั้งแต่ 5-10 ปี มี คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านร่างกายต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับ อายุราชการ ระหว่าง 11-15 ปี อายุราชการระหว่าง 16-20 ปี และอายุราชการมากกว่า 20 ปี ด้านสัมพันธภาพทาง สังคม ที่มีอายุราชการตั้งแต่ 5-10 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสัมพันธภาพทางสังคมต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับ อายุราชการระหว่าง 11-15 ปี อายุราชการระหว่าง 16-20 ปี และอายุราชการมากกว่า 20 ปี ด้านสิ่งแวดล้อม ที่มีอายุราชการตั้งแต่ 5-10 ปี มีคุณภาพชีวิตการ ทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับ อายุราชการระหว่าง 11-15 ปี อายุราชการระหว่าง 16-20 ปี และอายุราชการมากกว่า 20 ปี ด้านความมั่นคงในชีวิต ที่มีอายุ ราชการตั้งแต่ 5-10 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความมั่นคงในชีวิตต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.05 กับ อายุราชการระหว่าง 11-15 ปี ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

(6) คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลา จำแนกตามระดับตำแหน่ง พบว่า พนักงานที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านร่างกาย ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านความมั่นคงในชีวิต แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบโดยทดสอบคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ LSD พบว่า ด้านร่างกาย ที่มีตำแหน่งงานระดับ 1-2 มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านร่างกายต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับ ระดับ 3-4 ระดับ 5-6 และระดับ 7 ขึ้นไป ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ที่มีตำแหน่งงานระดับ 1-2 มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสัมพันธภาพทางสังคมต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับ ระดับ 3-4 ระดับ 5-6 และระดับ 7 ขึ้นไป ด้านสิ่งแวดล้อม ที่มีตำแหน่งงานระดับ 1-2 มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับ ระดับ 3-4 ระดับ 5-6 และระดับ 7 ขึ้นไป ด้านความมั่นคงในชีวิต ที่มีตำแหน่งงานระดับ 1-2 มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความมั่นคงในชีวิตต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับ ระดับ 3-4 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

(7) คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลา จำแนกตามอัตราเงินเดือน พบว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านร่างกาย ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบโดยทดสอบคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ LSD พบว่า ด้านร่างกาย ที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านร่างกายต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับ อัตราเงินเดือน 10,001-20,000 บาท อัตราเงินเดือน 20,001-30,000 บาท และมากกว่า 30,000 บาทขึ้น ไป ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสัมพันธภาพทางสังคมต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับ อัตราเงินเดือน 10,001-20,000 บาท อัตราเงินเดือน 20,001-30,000 บาท และมากกว่า 30,000 บาทขึ้น ไป ด้านสิ่งแวดล้อม ที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับ อัตราเงินเดือน 10,001-20,000 บาท อัตราเงินเดือน 20,001-30,000 บาท และมากกว่า 30,000 บาทขึ้น ไป ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

2) สมมติฐานที่ 2 พฤติกรรมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลาพบว่า

(1) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลา กับพฤติกรรมในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมเป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ ( $r=.099$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ ( $r=.156$ ) ด้านการมีส่วนร่วมกับสังคมไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ ( $r=.077$ ) ด้านความทุ่มเทในงานไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ ( $r=-.073$ ) ด้านความผูกพันกับองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ ( $r=.031$ ) ด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ ( $r=.006$ )

(2) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลา กับความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมเป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ ( $r=.156$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความมั่นคงไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ( $r=.486$ ) ด้านจิตวิญญาณไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ ( $r=.128$ ) ด้านจิตใจไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ ( $r=.105$ ) ด้านสัมพันธภาพทางสังคมไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ ( $r=.101$ ) ด้านสิ่งแวดล้อมไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ ( $r=.068$ ) ด้านร่างกายไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ ( $r=.065$ )

(3) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลา กับความพึงพอใจในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมเป็นไปในทิศทางตรงกันข้ามในระดับต่ำ ( $r=-.073$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความมั่นคงมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ ( $r=.180$ ) ด้านจิตวิญญาณมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ ( $r=-.135$ ) ด้านสิ่งแวดล้อมไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ ( $r=-.074$ ) ด้านสัมพันธภาพทางสังคมไม่มีความสัมพันธ์กับ



ความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ ( $r=-.039$ ) ด้านร่างกายไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ ( $r=-.035$ ) ด้านจิตใจไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ ( $r=-.007$ )

## 2. อภิปรายผล

ระดับพฤติกรรมในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลา ผู้ศึกษาสรุปและอภิปรายผลได้ดังนี้

### 2.1 พฤติกรรมในการทำงาน

พฤติกรรมในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลา ทั้ง 5 ปัจจัย อยู่ในระดับความคิดเห็น มาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณิชฐา กิริหิรัญ (2550) ที่ศึกษาพนักงานมหาวิทยาลัยมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า เกือบทุกด้านมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านความมั่นคงในงานที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เมื่อเราพิจารณาจะพบว่าความทุ่มเทในการทำงานของพนักงานนั้นส่วนใหญ่จะอุทิศตนเองให้กับการทำงานอย่างเต็มความสามารถ โดยการนำความรู้ที่ได้รับนั้นมาสื่อสารงานทางวิชาการ เพื่อให้ผลงานที่ได้รับมอบหมายมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น อีกทั้งยังมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นำผลงานต่างๆ มาพัฒนาให้พื้นที่ความรับผิดชอบของตนเองสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ด้วยตนเอง สร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนในพื้นที่รับผิดชอบ เนื่องจากว่าภายในพื้นที่ 4 อำเภอของสงขลานั้นเป็นพื้นที่ที่มีความเสี่ยงสูง ดังนั้น พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 4 อำเภอ (เสี่ยง) ของจังหวัดสงขลา ต่างให้ความสำคัญและทุ่มเทความรู้ความสามารถที่ตนเองมีนั้นไปปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ เพื่อการพัฒนาชุมชนและองค์กรของตนเอง

### 2.2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลา มีระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลา ทั้ง 6 ปัจจัย อยู่ในระดับความคิดเห็น มาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ เหมือนฝัน กันทา (2557) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจจราจร กลุ่มงานจราจร ตำรวจภูธร จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า โดยระดับความคิดเห็นในปัจจุบันทั้ง 6 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ดังนี้ ด้านจิตใจ ด้านจิตวิญญาณ ด้านร่างกาย ด้านสัมพันธ์ทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านความมั่นคงในชีวิต เมื่อพิจารณาองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานพบว่า พนักงาน

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลา มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีและมีความพึงพอใจในงานที่ตนเองได้รับมอบหมาย พนักงานทุกคนสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกสถานที่ทำงาน และมีความสุขกับการทำงานในภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายซึ่งในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลา ต่างก็ทำงานด้วยความรักความเอาใจใส่เปรียบเสมือนบุคคลในครอบครัวเดียวกัน มีการพึ่งพาอาศัยช่วยเหลือเกื้อกูลกันในระบบการทำงาน นอกจากนี้หน่วยงานยังสนับสนุนให้พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลา มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และส่งเข้าร่วมอบรมความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อให้พนักงานทุกคนมีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้นและนำความรู้ที่นำมาพัฒนางานของตนเอง

### 2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมในการทำงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลา

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมในการทำงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลา ผู้ศึกษาได้สรุปและอภิปรายผลได้ ดังนี้

2.3.1 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 4 อำเภอ บุคคลที่มี เพศ ระดับการศึกษา อายุราชการ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลาไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปวันรัตน์ ตนานนท์ (2550) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ เมื่อพิจารณาจะพบว่า ด้วยภาระงานและพื้นที่ความเสี่ยงที่พนักงานทุกคนปฏิบัติหน้าที่อยู่นั้น พนักงานทุกคนต่างรับรู้ถึงนโยบายและยอมรับถึงแนวทางในการปฏิบัติงานของตนเองในพื้นที่ความรับผิดชอบนั้นๆ ดังนั้นไม่ว่าจะเป็นเพศชายหรือหญิงมีระดับการศึกษาสูงแค่ไหนหรือทำงานมานานขนาดไหนก็ตาม ต่างก็ยอมรับถึงหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง อีกทั้งคุณภาพชีวิตที่ตนเองได้รับนั้นมีความเหมาะสมกับสิ่งที่ตนเองได้รับตั้งแต่เข้ามาทำงานในพื้นที่นี้ อีกทั้งการทำงานในพื้นที่นี้ทำให้พนักงานทุกคนได้อยู่ใกล้ชิดกับครอบครัวของตนเอง ตลอดจนลดภาระค่าใช้จ่ายในส่วนอื่นๆ ที่ไม่จำเป็น ทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีเพศ ระดับการศึกษา และอายุราชการ จึงไม่มีความแตกต่างกัน เนื่องจากทุกคนมีความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตที่ได้รับอย่างเต็มที่แล้ว

2.3.2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 4 อำเภอ บุคคลที่มี อายุ สถานภาพ ตำแหน่ง และ อัตราเงินเดือน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลา แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิสมัย ไกรคงพลอง (2553) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา เมื่อพิจารณาจะพบว่า การทำงานของหน่วยงานองค์การบริหารส่วนตำบลตามแต่ละพื้นที่ความรับผิดชอบนั้นๆ พนักงานทุกคนต่างมีภาระที่ได้รับมอบหมายที่แตกต่างกันออกไป เนื่องจากว่าพื้นที่ความรับผิดชอบนั้นมีอันตรายความเสี่ยงจากสภาพแวดล้อมที่สูง ดังนั้นภาระงานที่ได้รับมอบหมายจึงมีความแตกต่างกันไปด้วย ซึ่งในการจัดวางตำแหน่งงานจึงต้องมองในเรื่องของอายุสถานภาพด้วย เมื่อมีการวางตำแหน่งงานเรียบร้อยแล้ว เราก็ต้องพิจารณาด้วยว่าตำแหน่งงานที่มอบหมายนั้นมีความเสี่ยงมากน้อยเพียงใดในพื้นที่ความรับผิดชอบ หากมีอัตราความเสี่ยงและภาระงานที่สูงก็ต้องมีความต่างในเรื่องของอัตราเงินเดือนด้วยเช่นกัน

2.3.3 ระดับความคิดเห็นของพฤติกรรมในการทำงานกับระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation (r)) เท่ากับ 0.099 มีค่าความสัมพันธ์ในเชิงบวก ในระดับต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ระดับความคิดเห็นของพฤติกรรมในการทำงานมีมากขึ้น ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานก็จะเพิ่มขึ้นด้วยในระดับต่ำ เมื่อเราพิจารณาเป็นรายด้านสามารถสรุปผลการศึกษาได้ ดังนี้

1) ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ระดับพฤติกรรมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในเชิงบวก สอดคล้องกับแนวคิดของ วรูม (Vroom, 1964 อ้างถึงในกัลยา รุ่งเรือง, 2546: 16) กล่าวว่า ผลที่ได้จากการที่บุคคลเข้าไปมีส่วนร่วมในสิ่งนั้น ทักษะคิดด้านบวกจะแสดงให้เห็นสภาพความพึงพอใจสิ่งนั้น หากพนักงานมีความพึงพอใจในตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายแล้วจะทำให้การทำงานที่ได้รับมอบหมายนั้นๆ ประสบผลสำเร็จ และผู้ปฏิบัติงานเองก็就会有ความภาคภูมิใจในตำแหน่งและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วย หากเรามีความพึงพอใจในงานที่ทำแล้ว บุคคลรอบข้างก็就会有ความสุขกับการทำงานร่วมกันกับเราด้วยเช่นกัน

2) ด้านความทุ่มเทในงาน ระดับพฤติกรรมในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในเชิงลบ สอดคล้องกับงานวิจัยของ The Ken Blanchard Companies (2009) กล่าวว่า ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน (Work Passion) เป็นอารมณ์ทางบวกที่เป็นผลมาจากการที่พนักงานรับรู้ถึงภาพรวมของงานว่ามีความสำคัญมีอิสระ มีความร่วมมือซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพซึ่งพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานนั้นเมื่อได้รับมอบหมายงานแล้วต่างก็ทำงานนั้นอย่างเต็มที่ เต็มความสามารถ ซึ่งไม่ได้มองถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานของตนเองมากเท่าใดนัก จะมองเพียงแต่ว่าเมื่อได้รับมอบหมายงานใดแล้ว ก็จะต้องทำให้ประสบผลสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย เนื่องจากงานที่ต้องคอยให้บริการประชาชนนั้น เราต้องมองถึงความสุขของประชาชนเป็นหลัก ดังนั้นพนักงานทุกคนจึงทำหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มความสามารถ

3) ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ระดับพฤติกรรมในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในเชิงบวก สอดคล้องกับแนวคิดของ จารุวรรณปะกิ้ง (2551: 9) ว่า ความคิดเกิดการเรียนรู้เข้าใจจนเกิดปฏิกิริยาตอบสนองให้เกิดความคิดเชิงจินตนาการซึ่งเป็นลักษณะสำคัญของความคิดสร้างสรรค์อันนำไปสู่การประดิษฐ์หรือคิดค้นสิ่งแปลกใหม่หรือเพื่อการแก้ปัญหาซึ่งจะต้องอาศัยการบูรณาการจากประสบการณ์และความรู้ทั้งหมดที่ผ่านมามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นระดับพฤติกรรมในการทำงานที่เกิดจากประสบการณ์นำมาปรับประยุกต์ในการทำงาน มีการเรียนรู้เพื่อศึกษาค้นคว้านำมาซึ่งแนวคิดใหม่ๆ และนำมาใช้กับการปฏิบัติงานของตนเองเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ พฤติกรรมในการทำงานของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต เนื่องจากว่า พนักงานทุกคนมองงานเป็นเรื่องของส่วนรวม เพราะการทำงานในแต่ละอย่างนั้นหากประสบผลสำเร็จนั้นคือ ความสุขของประชาชนในพื้นที่รับผิดชอบของตนเอง ดังนั้นพนักงานทุกคนจึงไม่ได้มองเรื่องคุณภาพชีวิตเป็นสำคัญแต่จะมองความสุขของส่วนรวมเป็นเรื่องที่สำคัญกว่า

4) ด้านการมีส่วนร่วมกันสังคม ระดับพฤติกรรมในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในเชิงบวก สอดคล้องกับแนวคิดของ มธุระดา ศรีรัตน์ (2554) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการที่บุคคลได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานทั้งด้านการแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจ ความรับผิดชอบ การวางแผนปฏิบัติงาน ตลอดจนการประเมินผลการมีส่วนร่วมของพนักงานนั้นจะเห็นได้ว่าเป็นการทำงานที่มีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมร่วมกับประชาชนในพื้นที่รับผิดชอบ ซึ่งกิจกรรมที่จัดทำขึ้นนั้นจะเป็นกิจกรรม



ที่ก่อให้เกิดประโยชน์ทางสังคมทั้งสิ้น โดยไม่ได้นึกถึงผลประโยชน์ของตนเองเลย ดังนั้น พฤติกรรมในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมกันในสังคมจึงไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของตนเองเลย

5) ด้านความผูกพันองค์กร ระดับพฤติกรรมในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรในมุมมองของหน่วยราชการคือ การได้รับการยกย่องสรรเสริญในการอุทิศตนและพัฒนาองค์กรส่วนมุมมองของหน่วยงานเอกชนที่มีความผูกพันต่อองค์กรจากผลการวิจัยของนักวิชาการพบว่าองค์กรที่มีพนักงานมีความผูกพันสูงจะนำมาซึ่งผลการดำเนินงานขององค์กรที่สูงความผูกพันกับองค์กร ของพนักงานจะเป็นในลักษณะของความผูกพันที่มีในส่วนตัว มีส่วนช่วยเหลือองค์กรและได้รับการยอมรับจากร่วมงานดำเนินกิจกรรมเพื่อสังคมให้บรรลุเป้าหมาย นำพาองค์กรไปสู่จุดหมายโดยไม่ได้มองถึงคุณภาพชีวิตของตนเอง มองเพียงแค่ว่า ทำอย่างไรที่จะทำให้ประชาชนในพื้นที่ของตนเองมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น เพื่อให้สังคมของตนเองสามารถยืนหยัดได้ด้วยตัวเอง ดังนั้น พฤติกรรมในการทำงานด้านความผูกพันขององค์กรจึงไม่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน มีค่าความสัมพันธ์ในเชิงบวก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรีชา วัชรากัย (2550)

### 3. ข้อเสนอแนะ

#### 3.1 ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษาคั้งนี้

3.1.1 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลา ทั้ง 6 ปัจจัย ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะในการศึกษาคั้งนี้

- 1) ด้านร่างกาย ควรมีการจัดสภาพแวดล้อมที่ดี ที่ส่งผลต่อสุขภาพร่างกายของพนักงาน เช่น จัดมุมพักผ่อนเพื่อให้พนักงานได้ผ่อนคลายในเวลาพัก
- 2) ด้านจิตใจ ควรมีการจัดกิจกรรมสร้างสรรค์ เช่น กิจกรรมกีฬาที่พนักงานทุกคนสามารถเล่นร่วมกันได้ เพื่อให้จิตใจของพนักงาน ได้รู้สึกผ่อนคลาย และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน
- 3) ด้านสัมพันธภาพทางสังคม หน่วยงานราชการต้องเข้ามามีส่วนร่วมกับพนักงานในการทำกิจกรรมในเรื่องต่างๆ เช่น กิจกรรมสนทนาการ หรือการมอบความช่วยเหลือในเรื่องของปัจจัยให้กับพนักงานที่มีความเดือดร้อน เช่น เงินดูแลบุตร หรือเงินรักษาพยาบาล เป็นต้น

4) ด้านสิ่งแวดล้อม หน่วยงานควรเพิ่มความสะดวกในการบริการด้านต่างๆให้กับพนักงาน เช่น มีมุมกาแฟ มุมหนังสือ

5) ด้านจิตวิญญาณ หน่วยงานควรมอบหมายให้พนักงานทำหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มที่ไม่ควรเข้าไปก้าวกายภาระงานของพนักงาน เพื่อให้พนักงานมีความมั่นใจในการทำงาน และคิดเสมอว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ผู้บังคับบัญชาควรสอบถามถึงผลของการปฏิบัติงานเป็นระยะแทนและให้พนักงานปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ

6) ด้านความมั่นคง หน่วยงานควรให้การสนับสนุนความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงาน เช่น ให้เข้าร่วมฝึกอบรมในหลักสูตรที่มีความเกี่ยวข้องกับเนื้อหาของพนักงาน หรือส่งเสริมให้พนักงานได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

**3.1.2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลา ทั้ง 5 ปัจจัย ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะในการศึกษาดังนี้**

1) ด้านความพึงพอใจในการทำงาน หน่วยงานควรจัดการะงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของพนักงาน เพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในตำแหน่งที่รับผิดชอบหากพนักงานได้รับภาระหน้าที่ที่ตรงตามความสามารถของพนักงานจะส่งผลให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงานและทำงานอย่างมีความสุขและเต็มความสามารถไม่เกิดภาวะตึงเครียดในการทำงาน

2) ด้านความทุ่มเทในการทำงาน หน่วยงานควรให้การสนับสนุนสำหรับพนักงานที่มีความทุ่มเทในการทำงาน เช่น มีเงินรางวัลมอบให้เป็นของขวัญตามเทศกาลต่างๆ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้พนักงานทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ และอยู่ช่วยเหลือหน่วยงานจนกระทั่งพนักงานเกษียณอายุ

3) ด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หน่วยงานควรสนับสนุนให้พนักงานได้ใช้ความรู้ความสามารถในการฝึกทักษะ ให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และสามารถนำความรู้มาปรับประยุกต์ใช้ในการทำงานได้ เช่น ส่งพนักงานเข้าร่วมฝึกฝนความรู้เพิ่มเติมในส่วนงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้พนักงานสามารถนำไปปรับประยุกต์ใช้ในการทำงาน และสามารถช่วยให้งานนั้นๆ ประสบผลสำเร็จได้ตามคาดหวัง

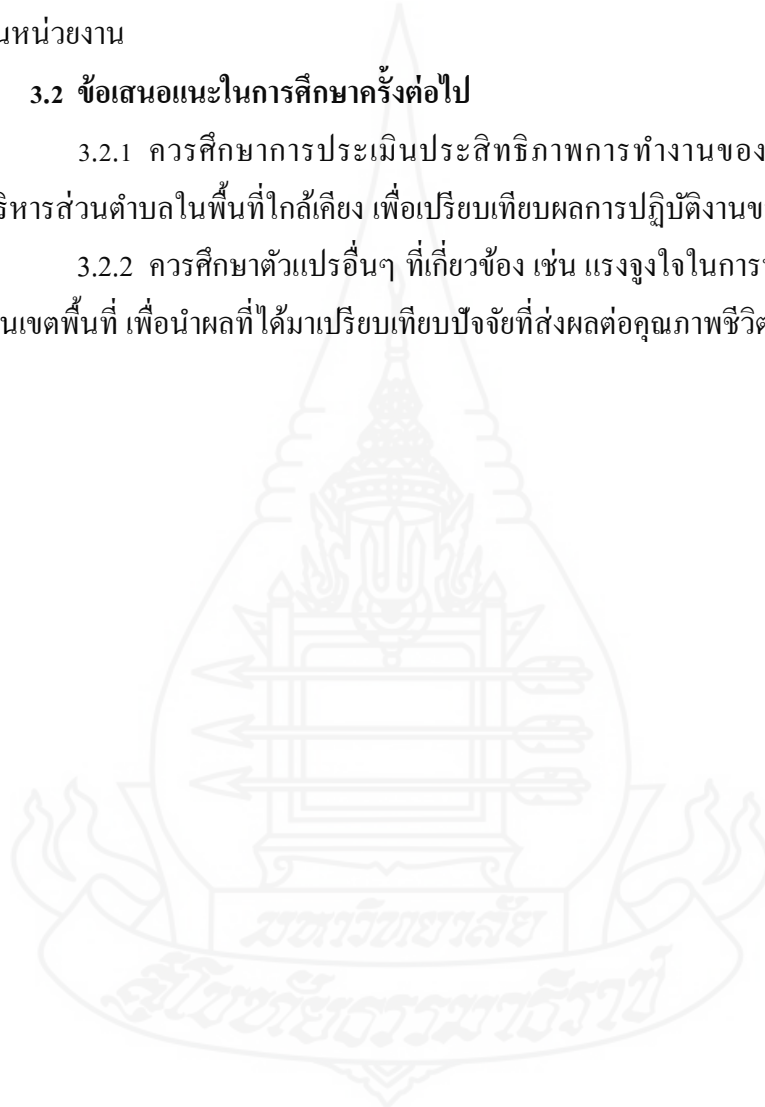
4) ด้านการมีส่วนร่วมกับสังคม หน่วยงานควรปลูกฝังให้พนักงานมีส่วนร่วมกับองค์กร เช่น ส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อสังคม เพื่อให้พนักงานได้มีส่วนช่วยเหลือสังคม ได้ใช้ชีวิตอยู่ร่วมกันกับบุคคลอื่นๆ และสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเต็มความสามารถ อีกทั้งยังสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อสังคม ให้สังคมเกิดความไว้วางใจและยอมรับในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน

5) ด้านความผูกพันกับองค์กร หน่วยงานควรช่วยกันแก้ไขปัญหาหากพนักงานประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อให้พนักงานเกิดความผูกพันกับองค์กร และหลีกเลี่ยงให้พนักงานเกิดความห่างเหินภายในหน่วยงาน ดังนั้นหน่วยงานควรมีส่วนในการช่วยดูแลพนักงานทุกคนด้วยความเสมอภาคกัน และให้พนักงานคิดว่าหน่วยงานคือครอบครัวของตนเอง สร้างความรักความสามัคคีให้มีในหน่วยงาน หากพนักงานรู้สึกรักหน่วยงานแล้วพนักงานทุกคนจะทำงานด้วยความรักในหน่วยงาน

### 3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

3.2.1 ควรศึกษาการประเมินประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร/พนักงาน องค์กรบริหารส่วนตำบลในพื้นที่ใกล้เคียง เพื่อเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานของทั้ง 2 ส่วน

3.2.2 ควรศึกษาตัวแปรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร/พนักงานในเขตพื้นที่ เพื่อนำผลที่ได้มาเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน





**บรรณานุกรม**

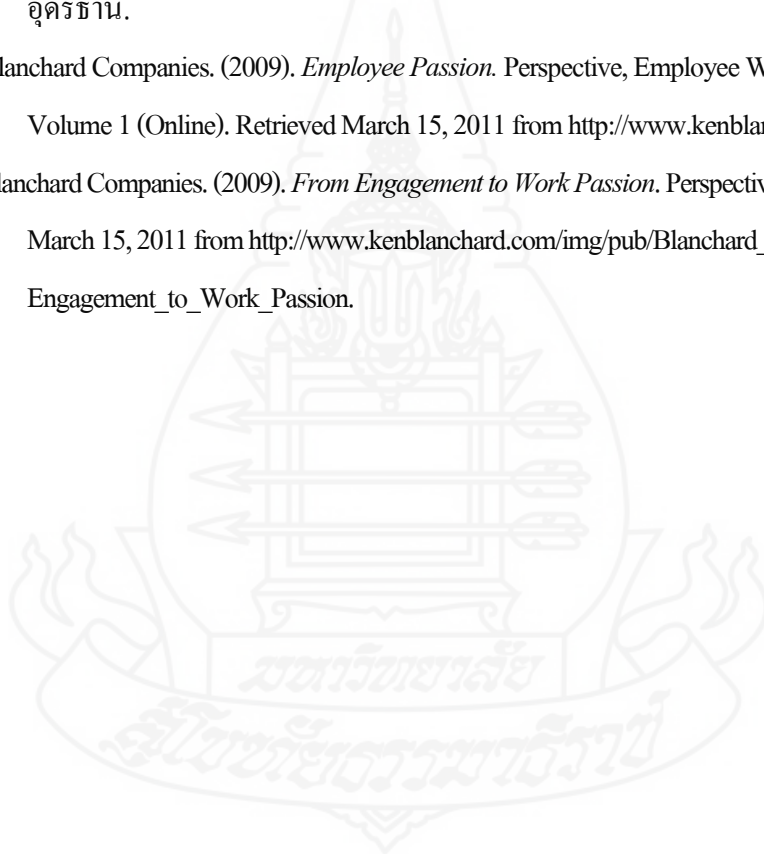
## บรรณานุกรม

- กัญยชร ชัยนภัสสมร. (2550). การรับรู้ของสมาชิกองค์กรที่มีต่อวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษาบริษัทด้านอสังหาริมทรัพย์. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาบริหารธุรกิจ คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไม่ได้ตีพิมพ์). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- กนกวรรณ ชูชีพ. (2551). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในจังหวัดชายแดนภาคใต้. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- เกษศิริพันธ์ ไชยสงคราม. (2553). การจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานในบริษัทที่ได้รับรางวัลจากตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยทางด้านผลการดำเนินงานยอดเยี่ยมประจำปี2551 และบริษัทที่ได้รับการรับรองมาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานจากสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- กัญญาวิณี สุวิทย์วรกุล. (2550). อิทธิพลของการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรคุณภาพชีวิตการทำงานต่อผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐในกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยมหิดล, กรุงเทพมหานคร.
- กิตติยา เหมงค์. (2548). ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการรับฝากครรภ์ที่ทำการไปรษณีย์หลักสี่. (ปัญหาพิเศษปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- กัลยา รุ่งเรือง. (2546). ความพึงพอใจในการทำงานตามทฤษฎีค่าจูงใจและการจูงใจของอาจารย์อาชีวศึกษา: ศึกษาเฉพาะกรณีโรงเรียนอรรณพวิทยัพณิชยการ. (ปัญหาพิเศษปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- จำลองณ์ ขุนพลแก้ว. (2556). คุณภาพชีวิตในการทำงานมหาวิทยาลัยมหิดล. สืบค้นเมื่อ 19 พฤษภาคม 2556 จาก [http://www.muwac.mahidolac.th/Sara\\_work\\_like\\_a\\_pro](http://www.muwac.mahidolac.th/Sara_work_like_a_pro).

- ชวรัตน์ รุกขพันธ์. (2553). *การประเมินคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองระยอง*. (ปริญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ การจัดการทั่วไป คณะวิทยาการจัดการ ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, กรุงเทพมหานคร.
- ณัฐภา กรීหิรัญ. (2550). *การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*. (ปริญญาโทบริหารศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพมหานคร.
- คูสิตา เครือคำปิว. (2551). *ลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงานลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพวัฒนธรรมองค์การกับการลาออกของพยาบาล โรงพยาบาลรามารชิบดี โรงพยาบาลวิชัยยุทธและสถาบันมะเร็งแห่งชาติ*. (วิทยานิพนธ์ปริญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- นภรัตน์ ด้านกลาง. (2550). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยศิลปากร*. (วิทยานิพนธ์ปริญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, นครปฐม.
- นางชนก ผิวเกลี้ยง. (2556). *ปัจจัยส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานประกันสังคม*. (วิทยานิพนธ์ปริญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพมหานคร.
- บัณฑิต พรหมรักษ์. (2551). *การมีส่วนร่วมของประชาชนในการเมืองการปกครองท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลภูคาอำเภอบัว จังหวัดน่าน*. (วิทยานิพนธ์ปริญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์, อุตรดิตถ์.
- ประมินทร์ เนาวกาญจน์. (2553). *ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลนครยะลา*. (ปริญามหาบัณฑิตภาคนิพนธ์คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม ไม่ได้ตีพิมพ์). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- ปวันรัตน์ ตนานนท์. (2550). *คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่*. (การค้นคว้าแบบอิสระปริญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.

- ปรารธนา ไวมงคุณ. (2553). *การมีส่วนร่วมทางการเมืองและการปกครองท้องถิ่นของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลแม่แฝกอำเภอลำปวยมาศจังหวัดบุรีรัมย์*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, บุรีรัมย์.
- ผจญ เฉลิมสาร. (2552). *คุณภาพชีวิตในการทำงาน*. สืบค้นเมื่อ 9 พฤษภาคม 2559 จาก <http://www.moe.go.th>.
- พิสมัย ไกรดงพลอง. (2553). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอปากช่องจังหวัดนครราชสีมา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- พิชิต เทพวรรณ. (2550). *คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life: QWL) กลยุทธ์การสร้างคุณค่าของคนผู้ผลงาน*. *วารสาร Strategy + Marketing*, 6(ตุลาคม), 118-119.
- เรณู เพชรไพร. (2556). *คุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลประเวศ*. (ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต, กรุงเทพมหานคร.
- สุนทร นามโคตศรี. (2553). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทดจังหวัดนครราชสีมา*. (การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองหลักสูตรวิศวกรรมมหาบัณฑิต การบริหารงานก่อสร้างและสาธารณูปโภค ปริญญาวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี, พิษณุโลก.
- สรายุทธ สะมัน. (2557). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ 2กองบังคับการอำนวยการกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน*. (การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต, กรุงเทพมหานคร.
- सानิต ศิริวิเศษจุฑ. (2550). *คุณภาพชีวิตของนักศึกษามุสลิมในมหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ*. (ปริญญาบัณฑิต สาขาสังคมวิทยา แผนกวิจัยการจัดการด้านการศึกษา ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, กรุงเทพมหานคร.
- เหมือนฝัน กันทา. (2557). *คุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจจราจร กลุ่มงานจราจร ตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่*. (การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.

- อรวรรณ ผดุงรัชดาภิจ. (2550). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- อัญชุลี จำนงค์ผล. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสุขในการทำงานของพนักงานกรณีศึกษา: บริษัทในเครือแหลมทองกรุ๊ป.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- อรพิน วิณรงค์. (2552). *การมีส่วนร่วมในการปกครองส่วนท้องถิ่นของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลหนองเม็กอำเภอนองหานจังหวัดอุดรธานี.* (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, อุดรธานี.
- The Ken Blanchard Companies. (2009). *Employee Passion. Perspective, Employee Work Passion: Volume 1* (Online). Retrieved March 15, 2011 from <http://www.kenblanchard.com>
- The Ken Blanchard Companies. (2009). *From Engagement to Work Passion. Perspective.* Retrieved March 15, 2011 from [http://www.kenblanchard.com/img/pub/Blanchard\\_From\\_Engagement\\_to\\_Work\\_Passion](http://www.kenblanchard.com/img/pub/Blanchard_From_Engagement_to_Work_Passion).

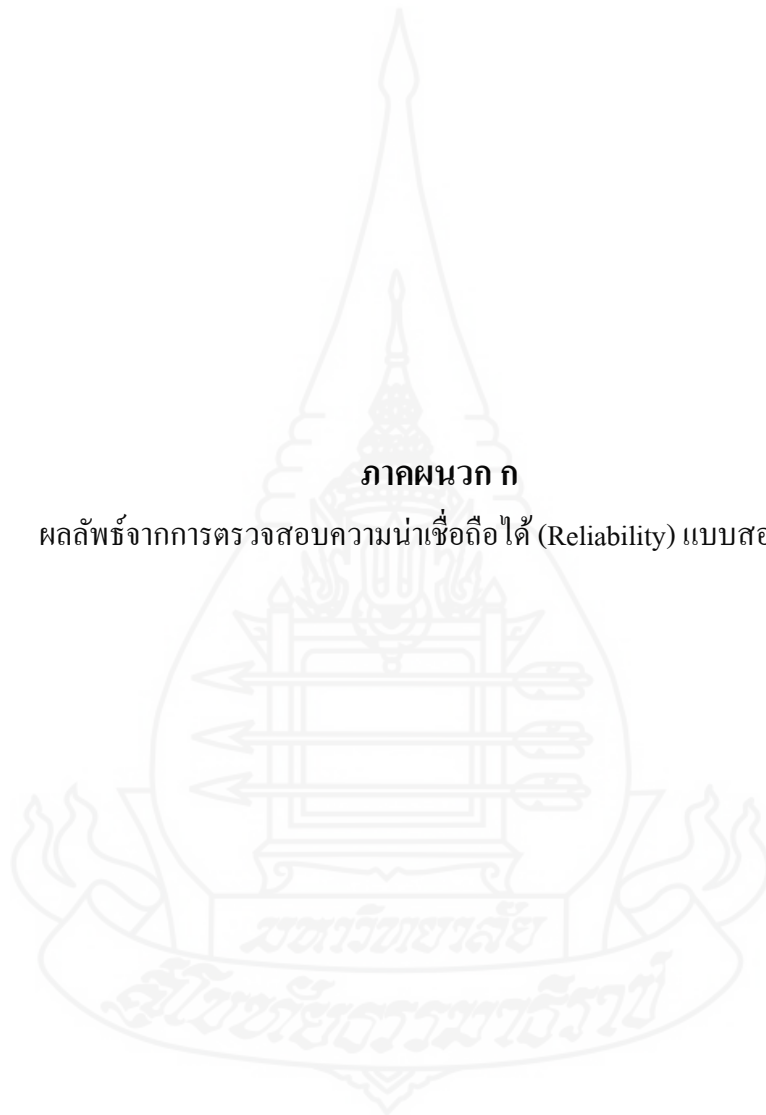






**ภาคผนวก ก**

ผลลัพธ์จากการตรวจสอบความน่าเชื่อถือได้ (Reliability) แบบสอบถาม



**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.888	.904	55

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
ด้านร่างกาย1	3.87	.900	30
ด้านร่างกาย2	3.90	.759	30
ด้านร่างกาย3	3.97	.669	30
ด้านร่างกาย4	3.83	.791	30
ด้านร่างกาย5	3.63	.850	30
ด้านจิตใจ1	3.80	.714	30
ด้านจิตใจ2	4.03	.765	30
ด้านจิตใจ3	4.00	.643	30
ด้านจิตใจ4	3.40	.932	30
ด้านจิตใจ5	3.43	.935	30

	Mean	Std. Deviation	N
ด้านสัมพันธภาพทางสังคม1	3.37	.928	30
ด้านสัมพันธภาพทางสังคม2	3.50	.861	30
ด้านสัมพันธภาพทางสังคม3	3.77	.679	30
ด้านสัมพันธภาพทางสังคม4	3.67	.758	30
ด้านสัมพันธภาพทางสังคม5	3.63	.809	30
ด้านสิ่งแวดล้อม1	3.57	.935	30
ด้านสิ่งแวดล้อม2	3.40	.814	30
ด้านสิ่งแวดล้อม3	3.73	.907	30
ด้านสิ่งแวดล้อม4	3.77	.774	30
ด้านสิ่งแวดล้อม5	3.80	.805	30
ด้านจิตวิญญาณ1	4.13	.819	30
ด้านจิตวิญญาณ2	3.93	.828	30
ด้านจิตวิญญาณ3	4.17	.648	30
ด้านจิตวิญญาณ4	4.17	.648	30
ด้านจิตวิญญาณ5	4.03	.718	30
ด้านความมั่นคง1	4.07	.740	30
ด้านความมั่นคง2	3.93	.691	30
ด้านความมั่นคง3	2.67	1.373	30
ด้านความมั่นคง4	3.73	.980	30
ด้านความมั่นคง5	2.73	1.015	30
ด้านความพึงพอใจในการทำงาน1	2.80	1.095	30
ด้านความพึงพอใจในการทำงาน2	2.57	1.194	30
ด้านความพึงพอใจในการทำงาน3	3.47	.776	30
ด้านความพึงพอใจในการทำงาน4	3.03	.765	30
ด้านความพึงพอใจในการทำงาน5	3.20	.887	30
ด้านความทุ่มเทในงาน6	3.23	.626	30
ด้านความทุ่มเทในงาน7	3.37	.669	30
ด้านความทุ่มเทในงาน8	3.33	.802	30
ด้านความทุ่มเทในงาน9	3.27	1.048	30

	Mean	Std. Deviation	N
ด้านความทุ่มเทในงาน10	3.50	.820	30
ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์11	3.47	1.137	30
ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์12	3.67	.758	30
ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์13	3.73	.828	30
ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์14	3.60	.770	30
ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์15	3.50	.974	30
ด้านการมีส่วนร่วมกับสังคม16	3.57	.858	30
ด้านการมีส่วนร่วมกับสังคม17	3.67	.606	30
ด้านการมีส่วนร่วมกับสังคม18	3.37	.556	30
ด้านการมีส่วนร่วมกับสังคม19	3.20	.761	30
ด้านการมีส่วนร่วมกับสังคม20	3.37	.718	30
ด้านความผูกพันกับองค์กร21	4.33	.711	30
ด้านความผูกพันกับองค์กร22	3.47	.730	30
ด้านความผูกพันกับองค์กร23	3.50	.861	30
ด้านความผูกพันกับองค์กร24	3.23	1.165	30
ด้านความผูกพันกับองค์กร25	3.50	.731	30



**Summary Item Statistics**

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3.574	2.567	4.333	1.767	1.688	.145	55

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ด้านร่างกาย1	192.70	285.941	.612	.	.883
ด้านร่างกาย2	192.67	290.092	.568	.	.884
ด้านร่างกาย3	192.60	288.593	.718	.	.882
ด้านร่างกาย4	192.73	289.720	.557	.	.884
ด้านร่างกาย5	192.93	292.961	.401	.	.885
ด้านจิตใจ1	192.77	297.564	.295	.	.887
ด้านจิตใจ2	192.53	294.395	.395	.	.886
ด้านจิตใจ3	192.57	293.013	.542	.	.884
ด้านจิตใจ4	193.17	290.626	.436	.	.885
ด้านจิตใจ5	193.13	290.602	.435	.	.885
ด้านสัมพันธภาพทางสังคม1	193.20	288.234	.516	.	.884
ด้านสัมพันธภาพทางสังคม2	193.07	289.099	.530	.	.884
ด้านสัมพันธภาพทางสังคม3	192.80	292.648	.527	.	.884
ด้านสัมพันธภาพทางสังคม4	192.90	294.714	.387	.	.886
ด้านสัมพันธภาพทางสังคม5	192.93	288.616	.585	.	.883
ด้านสิ่งแวดล้อม1	193.00	284.000	.650	.	.882
ด้านสิ่งแวดล้อม2	193.17	283.109	.788	.	.881
ด้านสิ่งแวดล้อม3	192.83	288.971	.505	.	.884
ด้านสิ่งแวดล้อม4	192.80	290.441	.543	.	.884

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ด้านสิ่งแวดล้อม5	192.77	294.668	.363	.	.886
ด้านจิตวิญญาณ1	192.43	294.047	.379	.	.886
ด้านจิตวิญญาณ2	192.63	293.551	.392	.	.886
ด้านจิตวิญญาณ3	192.40	299.283	.252	.	.887
ด้านจิตวิญญาณ4	192.40	292.110	.579	.	.884
ด้านจิตวิญญาณ5	192.53	291.913	.527	.	.884
ด้านความมั่นคง1	192.50	289.638	.603	.	.883
ด้านความมั่นคง2	192.63	291.068	.585	.	.884
ด้านความมั่นคง3	193.90	308.990	-.114	.	.896
ด้านความมั่นคง4	192.83	298.764	.166	.	.889
ด้านความมั่นคง5	193.83	311.868	-.210	.	.895
ด้านความพึงพอใจในการ ทำงาน1	193.77	309.978	-.151	.	.894
ด้านความพึงพอใจในการ ทำงาน2	194.00	307.034	-.074	.	.894
ด้านความพึงพอใจในการ ทำงาน3	193.10	301.197	.132	.	.889
ด้านความพึงพอใจในการ ทำงาน4	193.53	301.430	.126	.	.889
ด้านความพึงพอใจในการ ทำงาน5	193.37	302.999	.051	.	.890
ด้านความทุ่มเทในงาน6	193.33	296.713	.383	.	.886
ด้านความทุ่มเทในงาน7	193.20	300.717	.181	.	.888
ด้านความทุ่มเทในงาน8	193.23	295.357	.339	.	.886
ด้านความทุ่มเทในงาน9	193.30	305.459	-.033	.	.892

ด้านความทุ่มเทในงาน10	193.07	299.444	.185	.	.888
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ด้านการมีความคิด สร้างสรรค์11	193.10	288.714	.397	.	.886
ด้านการมีความคิด สร้างสรรค์12	192.90	293.197	.446	.	.885
ด้านการมีความคิด สร้างสรรค์13	192.83	296.420	.290	.	.887
ด้านการมีความคิด สร้างสรรค์14	192.97	295.551	.348	.	.886
ด้านการมีความคิด สร้างสรรค์15	193.07	288.823	.471	.	.884
ด้านการมีส่วนร่วมกับสังคม16	193.00	299.241	.181	.	.888
ด้านการมีส่วนร่วมกับสังคม17	192.90	299.817	.246	.	.887
ด้านการมีส่วนร่วมกับสังคม18	193.20	301.062	.207	.	.888
ด้านการมีส่วนร่วมกับสังคม19	193.37	294.309	.401	.	.886
ด้านการมีส่วนร่วมกับสังคม20	193.20	293.338	.467	.	.885
ด้านความผูกพันกับองค์กร21	192.23	303.771	.044	.	.890
ด้านความผูกพันกับองค์กร22	193.10	292.162	.507	.	.884
ด้านความผูกพันกับองค์กร23	193.07	289.651	.511	.	.884
ด้านความผูกพันกับองค์กร24	193.33	291.126	.324	.	.887
ด้านความผูกพันกับองค์กร25	193.07	296.271	.340	.	.886





ภาคผนวก ข  
แบบสอบถาม

**แบบสอบถาม**

**เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  
ใน 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลา**

**คำชี้แจง**

แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลา เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน และเป็นแนวทางในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 4 อำเภอ ของจังหวัดสงขลา

ในการนี้ ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความเป็นจริง/ความคิดเห็นของท่าน ซึ่งผู้ศึกษาถือว่าเป็นสิ่งสำคัญและจะถือว่าข้อมูลทั้งหมดเป็นความลับและใช้เฉพาะเพื่อการศึกษาทางด้านวิชาการเท่านั้น ดังนั้น ความคิดเห็นของท่านจะไม่มีผลเสียใดๆ ต่อหน่วยงานและตัวท่านเอง

สำหรับแบบสอบถามนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการที่นอกเหนือจากสิ่งที่ท่านได้รับในหน่วยงานของท่าน ว่าควรมีแนวทางหรือการกระทำอย่างไรที่จะทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของท่านดีขึ้น

ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่ได้กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

(นางนพวรรณ มิตจันทร์)

นิสิตหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

ตอนที่ 1 แบบสอบถามทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย / ลงใน  ตามความเป็นจริง

1. เพศ

1. ชาย

2. หญิง

2. อายุ

1. ต่ำกว่า 25 ปี

2. ระหว่าง 25 - 35 ปี

3. ระหว่าง 36 - 45 ปี

4. ระหว่าง 46 - 55 ปี

5. มากกว่า 55 ปี

3. สถานภาพ

1. โสด

2. สมรส

3. แยกกันอยู่/หย่าร้าง

4. ระดับการศึกษา

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี

2. ปริญญาตรี

3. ปริญญาโทหรือสูงกว่า

5. อายุราชการ

1. 5 - 10 ปี

2. 11 - 15 ปี

3. 16 - 20 ปี

4. มากกว่า 20 ปี

6. ระดับตำแหน่ง

1. ระดับ 1-2

2. ระดับ 3-4

3. ระดับ 5-6

4. ระดับ 7 ขึ้นไป



ข้อที่	คุณภาพชีวิตของการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	<b>ด้านสัมพันธภาพทางสังคม</b>					
11.	หน่วยงานราชการได้เข้ามาให้การช่วยเหลือท่านในเรื่องต่างๆ					
12.	ท่านกับบุคคลภายในชุมชนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน					
13.	ท่านเข้าไปมีส่วนร่วมในงานประเพณีและงานเทศกาลประจำปีต่างๆ ภายในชุมชน					
14.	ท่านสามารถรับรู้และรับทราบข่าวสารต่างๆ ทั้งทางสื่อพิมพ์วิทยุโทรทัศน์					
15.	ท่านเป็นผู้ให้ความช่วยเหลือบุคคลอื่น เช่น (อาหาร/ น้ำ) ในการทำกิจกรรมของชุมชน					
	<b>ด้านสิ่งแวดล้อม</b>					
16.	หน่วยงานมีอากาศถ่ายเท มีแสงสว่างเพียงพอ สะอาด และมีความเป็นส่วนตัว					
17.	หน่วยงานมีความสะดวกในการให้บริการด้านต่างๆ					
18.	หน่วยงานของท่านมีที่ทำงานที่กว้างขวางเพียงพอสำหรับการปฏิบัติงานได้อย่างสะดวกสบาย					
19.	ท่านปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานที่มีการดูแล บำรุงรักษาอาคารต่างๆ ให้อยู่ในสภาพถาวรและปลอดภัย					
20.	ท่านปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานที่จัดระบบควบคุมความปลอดภัยเพื่อป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ อุบัติภัยอย่างเหมาะสม					
	<b>ด้านจิตวิญญาณ</b>					
21.	ท่านช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน โดยไม่คิดว่ามันเป็นภาระของตนเอง					
22.	ท่านปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบในงานของตนเองอย่างเต็มที่					

ข้อที่	คุณภาพชีวิตของการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
23.	ท่านแสดงความยินดีต่อเพื่อนร่วมงานที่ได้รับเกียรติหรือรางวัลจากผลงาน					
24.	ท่านมีความกระตือรือร้นตลอดเวลาในการปฏิบัติหน้าที่					
25.	การทำงานของท่านทำให้ท่านรู้สึกว่าคุณค่าในชีวิต					
26.	<b>ด้านความมั่นคง</b> ในหน่วยงานของท่านมีตำแหน่งหน้าที่ที่พร้อมจะให้ท่านก้าวขึ้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าได้ตามลำดับ					
27.	หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้ท่านศึกษาต่อเพื่อปรับปรุงคุณวุฒิให้สูงขึ้น					
28.	หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้ท่านได้เข้าฝึกอบรมสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้					
29.	ท่านมีโอกาสที่จะได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความสามารถมากขึ้นและรับผิดชอบมากขึ้น					
30.	หัวหน้างานให้การสนับสนุนท่านในการแสวงหาความก้าวหน้าในการทำงาน					

### ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมในการทำงาน

**คำชี้แจง** โปรดเขียนเครื่องหมาย / ลงในช่องระดับคะแนน ที่มีความสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงของท่านมากที่สุด โดยมีเกณฑ์พิจารณาดังนี้

5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง                      4 = เห็นด้วย                      3 = ไม่แน่ใจ  
2 = ไม่เห็นด้วย                              1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ข้อที่	พฤติกรรมในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	<b>ด้านความพึงพอใจในการทำงาน</b>					
1.	ท่านพึงพอใจในต่อกระบวนการหรือวิธีการในการให้การสนับสนุนทรัพยากรและงบประมาณร้องขอ					
2.	ท่านมีความพึงพอใจในการทำงานในตำแหน่งที่ท่านรับผิดชอบ					
3.	ท่านคิดว่าโครงการหรือกิจกรรมที่ท้องถิ่นดำเนินการเป็นสิ่งที่ทำให้ชุมชนพึงพาดตนเองได้					
4.	ท่านคิดว่ากาเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดโครงการเพื่อการพัฒนาชุมชนเป็นสิ่งที่ดี					
5.	หากท่านทำงานจนประสบผลสำเร็จท่านจะมีความภาคภูมิใจ					
	<b>ด้านความทุ่มเทในงาน</b>					
6.	เมื่อเกิดปัญหาในขณะปฏิบัติหน้าที่ สามารถแก้ปัญหาได้อย่างคล่อง					
7.	งานของท่านมีการเรียนรู้ไม่หยุดนิ่งได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานอย่างต่อเนื่อง					
8.	นำความรู้จากการศึกษาอบรม มาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติหน้าที่					
9.	การวางแผนในการทำงานและสามารถแก้ไขปัญหาในการทำงานด้วยตนเอง					
10.	อุทิศตนในการทำงานให้กับหน่วยงานอย่างเต็มที่					

ข้อที่	พฤติกรรมในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
11.	<b>ด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์</b> มีความคิดสร้างสรรค์สามารถนำมาประยุกต์เรียนรู้งานที่รับผิดชอบ					
12.	มีความสามารถในการเรียนรู้ศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมและแสวงหาความรู้ใหม่เพื่อพัฒนางาน					
13.	มีความสามารถในการสื่อสารทางวิชาการ					
14.	มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน					
15.	มีความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการแสวงหาข้อมูลและสามารถใช้ข้อมูลข่าวสารให้เกิดประโยชน์ในทางสร้างสรรค์					
16.	<b>ด้านการมีส่วนร่วมกับสังคม</b> ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรที่จัดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ					
17.	ท่านมีส่วนเสนอความคิดเห็นในการทำกิจกรรมขององค์กร					
18.	มีส่วนร่วมในกิจกรรมของหน่วยงานที่เกี่ยวกับสังคม					
19.	มีความพร้อมที่จะสละแรงกายและเวลาอย่างเต็มความสามารถเพื่อความสำเร็จขององค์กร					
20.	มีความเป็นระเบียบวินัยปฏิบัติตามกติกาสังคม					
21.	<b>ด้านความผูกพันกับองค์กร</b> เมื่อท่านประสบปัญหาในการปฏิบัติงานองค์กรของท่านช่วยแก้ปัญหาได้เป็นอย่างดี					
22.	การปฏิบัติงานในหน่วยงานทำให้รู้สึกว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า					
23.	การทำงานของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา					
24.	ท่านตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะเป็นบุคลากรปฏิบัติงานของหน่วยงานจนกว่าจะเกษียณอายุงานหรือเลิกจ้าง					
25.	มีความเสียสละและเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม					





## ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางนพวรรณ มิตทจันทร์
วัน เดือน ปีเกิด	6 มกราคม 2518
สถานที่เกิด	จังหวัดปัตตานี
ประวัติการศึกษา	บริหารธุรกิจบัณฑิต สถาบันราชภัฏจังหวัดยะลา พ.ศ. 2545
สถานที่ทำงาน	สำนักงานเทศบาลตำบลท่าพระยา
ตำแหน่ง	นักวิชาการเงินและบัญชี ชำนาญการ

