



คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี



ณัฐริกา แป้นตั้ง

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต

คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

2566

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี



ฉันทริกา แป้นถิ่ง

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต

คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

2566

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

QUALITY OF WORKING LIFE OF OFFICIALS IN NAPA MUNICIPALITY,
MUANG DSTRIC, CHONBURI



NUTTARIKA PAENTUENG

AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF
THE REQUIREMENTS FOR MASTER DEGREE OF ARTS IN POLITICAL SCIENCE
FACULTY OF POLITICAL SCIENCE AND LAWS

BURAPHA UNIVERSITY

2023

COPYRIGHT OF BURAPHA UNIVERSITY

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณางาน
นิพนธ์ของ ฌัฐริกา เป็นถึง จบนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
รัฐศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

.....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร.ต.อ. ดร.วิเชียร ตันศิริคง
คล)

..... ประธาน

(ศาสตราจารย์ ดร.ไพฑูรย์ โพธิสว่าง)

..... กรรมการ

(ดร. โชติสา ขาวสนิท)

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร.ต.อ. ดร.วิเชียร ตันศิริคง
คล)

..... คณบดีคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร.ต.อ. ดร. วิเชียร ตันศิริคงคล)

วันที่..... เดือน..... พ.ศ.....

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของ
การศึกษาตามหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพา

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.วิทวัส แจ่มเยี่ยม)

วันที่..... เดือน..... พ.ศ.....

64910103: สาขาวิชา: -; ร.ม. (-)

คำสำคัญ: พนักงานเทศบาล, คุณภาพชีวิตการทำงาน, จังหวัดชลบุรี

ฉันทริกา เป็นถึง : คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี. (QUALITY OF WORKING LIFE OF OFFICIALS IN NAPA MUNICIPALITY, MUANG DISTRICT, CHONBURI) คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: วิเชียร ต้นศิริคงคล ปี พ.ศ. 2566.

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์: เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานของเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี และเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาป่า จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือหลักในการเก็บรวบรวมข้อมูลจำนวน 161 ตัวอย่าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 2 ส่วน ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา ด้วยการหาค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ และสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ สถิติทดสอบแบบ T-test, F-test (One-way ANOVA) และการตรวจสอบหาความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ Least Significant Difference test (LSD)

ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน อยู่ในระดับสูง ($X = 3.56$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดเป็นรายด้านจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความภูมิใจในองค์กร ด้านสภาพที่ทำงานที่ปลอดภัย ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านภาวะอิสระจากงาน และด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ตามลำดับ ส่วนผลการทดสอบสมมติฐาน เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาป่า จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า พนักงานที่มีอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนตัวแปรเพศ ไม่แตกต่าง ที่ระดับนัยทางสถิติระดับ .05 ข้อเสนอแนะควรพัฒนาศักยภาพของพนักงาน โดยส่งเสริมด้านการศึกษาลดภาระงานให้แก่พนักงานที่กำลังศึกษาต่อ เพิ่มค่าตอบแทน เงินประจำตำแหน่ง หรือค่าล่วงเวลาให้สูงขึ้น ส่งเสริมสวัสดิการของพนักงาน โดยเฉพาะค่าพาหนะเดินทาง ค่ารักษาพยาบาล ค่าโบนัสท้ายปี และค่าเล่าเรียนบุตรในโอกาสพิเศษต่าง ๆ

64910103: MAJOR: -; M.A. (-)

KEYWORDS: MUNICIPAL EMPLOYEES, QUALITY OF WORKING LIFE,
CHONBURI PROVINCE

NUTTARIKA PAENTUENG : QUALITY OF WORKING LIFE OF OFFICIALS
IN NAPA MUNICIPALITY, MUANG DISTRICT, CHONBURI. ADVISORY COMMITTEE:
VICHIEEN TANSIRIKONGKHON, 2023.

The objectives of this study were: to study the level of quality of working life of officials in Napa Municipality, Muang District, Chonburi Province, and to compare the quality of working life of officials in Napa Municipality. The samples were categorized into gender, age, marital status, level of education, work experience, and average monthly income. This study was quantitative research. The main research instrument was a questionnaire, which was used to collect data from 161 samples. The statistical methods used in this research were divided into two parts: descriptive statistics, including mean and percentage, and inferential statistics, including t-test, F-test (One-way ANOVA), and Least Significant Difference test (LSD).

The quality of working life of officials was at a high level ($X = 3.56$). When ordering each aspect from the highest to the lowest, the following aspects were the safe working conditions aspect, the potential development of the official aspect, the social relations aspect, the work management aspect, the freedom from work aspect, and the fair and sufficient compensation aspect, respectively. The results of the hypothesis in comparing the quality of working life of officials in Napa Municipality were divided into gender, age, marital status, level of education, work experience, and average monthly income. It was found that the officials with different ages, marital statuses, levels of education, work experience, and average monthly incomes had a significantly different quality of life at a statistical level of .05. However, the officials with different genders did not show a significant difference at the statistical level of .05. The recommendations of this study were to develop the potential of the officials by promoting education, to reduce the workload for officials who were continuing their education, to increase the compensation, position allowance, or overtime pay, and to promote the welfare, especially travel expenses, medical expenses, year-end bonus, and tuition fees for their children on special.



กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยความอนุเคราะห์จากคณาจารย์ และผู้ที่เกี่ยวข้องทุกท่าน ขอขอบคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร.ต.อ. ดร. วิเชียร ต้นศิริกงคณ ผู้เป็นอาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย ที่ได้เมตตาให้คำแนะนำปรึกษา ตลอดจนปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่อย่างดียิ่ง ข้าพเจ้าตระหนักถึงความตั้งใจจริง และความทุ่มเทของอาจารย์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ ผู้ซึ่งมีส่วนรับผิดชอบในหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต ที่ได้ให้ความเมตตาประสิทธิประสาทวิชาความรู้ ชี้แนะแนวทางในการศึกษาตลอดถึงในการทำนิพนธ์ในครั้งนี้ ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และขอขอบคุณเพื่อนนิสิตทุกท่านที่มีไมตรีจิตช่วยเหลือในด้านการเรียน พร้อมทั้งคำแนะนำเพิ่มเติมที่เป็นประโยชน์ ตลอดจนให้กำลังใจในการทำนิพนธ์แก่ข้าพเจ้า ในครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณ นายสามารถ สุขสว่าง นายกเทศมนตรีตำบลนาป่า ที่ให้ความอนุเคราะห์ร่วมตรวจเครื่องมือในการวิจัย รวมถึงพนักงานเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ที่ได้ให้ข้อมูลต่าง เพื่อเป็นประโยชน์แก่การศึกษาวิจัย จนทำให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ผู้วิจัยขออุทิศแด่บิดา และขอมอบแด่มารดา ที่เป็นผู้มีพระคุณของผู้วิจัยเสมอมา จนทำให้รู้ว่าชีวิตนี้มีคุณค่าต่อสังคมในทุกขณะของชีวิตเป็นอย่างไร ซึ่งเป็นผลทำให้งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างสมบูรณ์ อนึ่ง การศึกษาครั้งนี้จักเป็นประโยชน์ต่อองค์กร และอนุชนผู้ที่ได้เข้ามาศึกษาต่อขอความรู้ของข้าพเจ้าไม่มากนักขอ ในส่วนที่เป็นจุดบกพร่องต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นข้าพเจ้าขอน้อมรับผิดและยินดีที่จะรับฟังคำแนะนำจากทุก ๆ ท่าน เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางานวิจัยต่อไป

ณัฐริกา แป้นถึง

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ฉ
กิตติกรรมประกาศ	ช
สารบัญ	ฅ
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญภาพ	ฅ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
คำถามการวิจัย.....	4
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการศึกษาวิจัย.....	5
นิยามศัพท์.....	6
สมมติฐาน	8
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	8
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
แนวคิดการปกครองส่วนท้องถิ่นไทย.....	10
ความหมายคุณภาพชีวิตในการทำงาน	14
แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	16
ตัวชี้วัดหรือองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน	25
เครื่องมือและการวัดคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน	31
ข้อมูลทั่วไปพื้นที่วิจัย.....	46

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	50
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	54
บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย.....	56
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	56
ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือในการวิจัย.....	58
วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	59
ลักษณะของแบบสอบถาม	59
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	60
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์	61
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	63
ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	64
ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานของเทศบาลตำบล นาป่า.....	67
ส่วนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน	78
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	87
สรุปผลการวิจัย	88
อภิปรายผลการวิจัย.....	89
ข้อเสนอแนะ.....	94
บรรณานุกรม	97
ภาคผนวก	102
ภาคผนวก ก	103
ภาคผนวก ข	110
ภาคผนวก ค	114
ภาคผนวก ง.....	123

ภาคผนวก จ125

ประวัติย่อของผู้วิจัย134



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานต่อข้าราชการระดับตำแหน่งต่าง ๆ	41
ตารางที่ 2 จำนวนเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลนาป่า	50
ตารางที่ 3 จำนวนเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลนาป่า	57
ตารางที่ 4 จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ	64
ตารางที่ 5 จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ	64
ตารางที่ 6 จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพสมรส	65
ตารางที่ 7 จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา	65
ตารางที่ 8 จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน	66
ตารางที่ 9 จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	66
ตารางที่ 10 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานของเทศบาลตำบลนาป่า	67
ตารางที่ 11 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานของเทศบาลตำบลนาป่า ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	68
ตารางที่ 12 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานของเทศบาลตำบลนาป่า ด้านสภาพที่ทำงานที่ปลอดภัย	69
ตารางที่ 13 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานของเทศบาลตำบลนาป่า ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	70
ตารางที่ 14 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานของเทศบาลตำบลนาป่า ด้านความก้าวหน้า	72
ตารางที่ 15 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานของเทศบาลตำบลนาป่า ด้านสังคมสัมพันธ์	73

ตารางที่ 16 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของ
พนักงานของเทศบาลตำบลนาป่า ด้านลักษณะการบริหารงาน74

ตารางที่ 17 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของ
พนักงานของเทศบาลตำบลนาป่า ด้านภาวะอิสระจากงาน75

ตารางที่ 18 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของ
พนักงานของเทศบาลตำบลนาป่า ด้านความภูมิใจในองค์กร77

ตารางที่ 19 การเปรียบเทียบเพศ กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานของเทศบาลตำบลนาป่า
.....78

ตารางที่ 20 การวิเคราะห์การแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการ
ทำงานของพนักงานของเทศบาลตำบลนาป่า จำแนกตาม อายุ78

ตารางที่ 21 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post hoc) ของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานของ
พนักงานของเทศบาลตำบลนาป่า จำแนกตาม อายุ79

ตารางที่ 22 การวิเคราะห์การแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการ
ทำงานของพนักงานของเทศบาลตำบลนาป่า จำแนกตาม สถานภาพ80

ตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post hoc) ของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานของ
พนักงานของเทศบาลตำบลนาป่า จำแนกตาม สถานภาพ.....80

ตารางที่ 24 การวิเคราะห์การแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการ
ทำงานของพนักงานของเทศบาลตำบลนาป่า จำแนกตาม ระดับการศึกษา.....81

ตารางที่ 25 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post hoc) ของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ของพนักงานของเทศบาลตำบลนาป่า จำแนกตาม ระดับการศึกษา.....81

ตารางที่ 26 การวิเคราะห์การแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการ
ทำงานของพนักงานของเทศบาลตำบลนาป่า จำแนกตาม ประสบการณ์ทำงาน82

ตารางที่ 27 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post hoc) ของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานของ
พนักงานของเทศบาลตำบลนาป่า จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน.....83

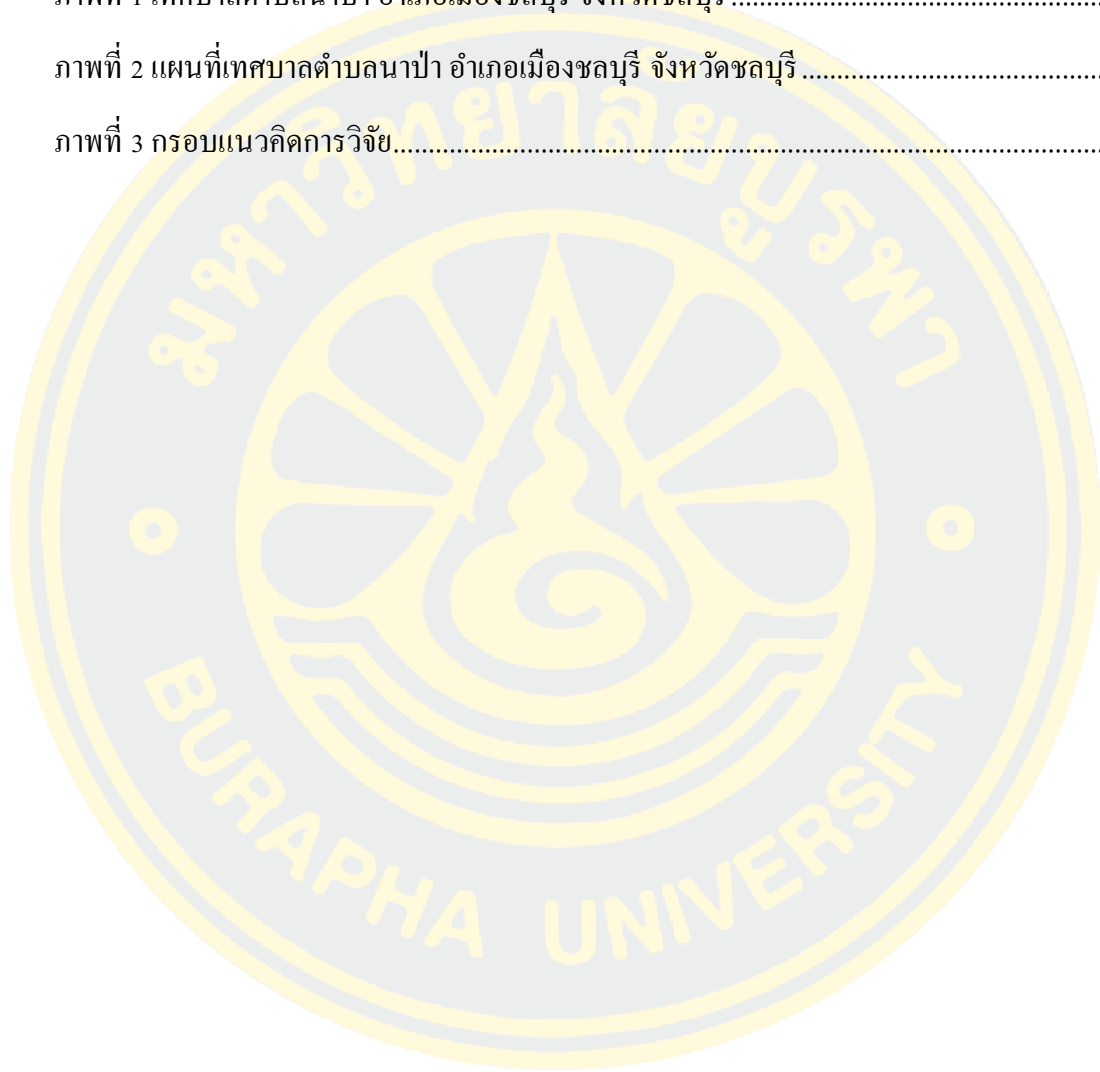
ตารางที่ 28 การวิเคราะห์การแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการ
ทำงานของพนักงานของเทศบาลตำบลนาป่า จำแนกตาม รายได้ต่อเดือน83

ตารางที่ 29 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post hoc) ของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานของ พนักงานของเทศบาลตำบลนาป่า จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	84
ตารางที่ 30 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	85
ตารางที่ 31 จำนวนและร้อยละของประชากรกลุ่มตัวอย่าง ที่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด.....	85



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1 เทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี	46
ภาพที่ 2 แผนที่เทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี	48
ภาพที่ 3 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	55



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาองค์กรให้ดำรงอยู่อย่างมั่นคงตลอดไปจะต้องเริ่มต้นจากการสร้างทุนมนุษย์ ซึ่งเป็นการวางรากฐานองค์กรให้แข็งแกร่งเพื่อรองรับการเติบโตอย่างแท้จริงในอนาคต ปัจจุบันการบริหารจัดการและการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ ต่อองค์กรต่าง ๆ ทั้งในภาคเอกชนและหน่วยงานภาครัฐ เพราะไม่ว่าองค์กรจะปรับเปลี่ยนไปในทางใด ย่อมต้องเกี่ยวข้องกับตัวบุคคลทั้งสิ้น กล่าวได้ว่า ตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์กรนั้นอยู่ที่คุณภาพของคนในองค์กรนั้น ๆ เนื่องด้วยการดำเนินกิจกรรมใด ๆ ก็ตาม องค์กรจะประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถในการบริหารจัดการภาระหน้าที่ต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายได้ ไม่ว่าจะเป็นการวางแผน การจัดการองค์กร การจัดคนเข้าทำงาน การชี้นำ และการควบคุม ในกระบวนการเหล่านี้ถือว่าปัจจัยด้านคนมีบทบาทสำคัญที่สุดที่จะขับเคลื่อนให้หน้าที่ต่าง ๆ ดำเนินไปตามทิศทางหรือเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ โดยเฉพาะหน้าที่ของการจัดการคนเข้าทำงานที่ได้มีการพัฒนาขึ้นเป็นศาสตร์หนึ่ง ทางวิชาการเรียกว่า การบริหารงานบุคคลหรือการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (สากล พรหมสถิตย์, สถาพร วิชัยรัมย์ และชนากร เพชรสินจร, 2563, หน้า 51-52)

แนวคิดการทำงานที่ให้ความสำคัญกับ “คน” เป็นประเด็นที่หน่วยงานภาครัฐให้ความสนใจ ดังจะเห็นได้จากพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ซึ่งมีเจตนารมณ์สำคัญที่จะเปลี่ยนแปลงมุมมองต่อระบบบริหารข้าราชการ จากเดิมที่เน้นพัฒนาข้าราชการให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน มาเป็นการให้ข้าราชการเป็นผู้รอบรู้ลึก และเป็นแรงผลักดันต่อความสำเร็จขององค์กร รวมทั้งให้ข้าราชการปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นที่ประชาชนและสัมฤทธิ์ผล นอกจากนี้ ข้าราชการต้องปรับเปลี่ยนบทบาทวิธีคิด และวิธีปฏิบัติงาน ในมาตรา 34 จึงได้บัญญัติไว้ว่า การจัดระเบียบข้าราชการพลเรือนต้องเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า โดยให้ราชการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ คุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี และมาตรา 72 บัญญัติว่า ให้ส่วนราชการมีหน้าที่ดำเนินการให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพ และเสริมสร้างแรงจูงใจแก่ข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อให้ข้าราชการพลเรือนสามัญมีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิต มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อ

ภารกิจของรัฐ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด โดยสำนักงาน ก.พ. มีหน้าที่ส่งเสริมประสานงาน เผยแพร่ ให้คำปรึกษา และแนะนำ

นอกจากนี้ทางสำนักงาน ก.พ.ร. ยังได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. 2551– พ.ศ. 2556) และต่อมาจนถึงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. 2556– พ.ศ. 2561) มีประเด็นยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิต โดยแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. 2551– พ.ศ. 2556) มีกลยุทธ์ที่มุ่งเน้นพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐให้ดีขึ้นเพื่อสร้างขวัญกำลังใจและให้สามารถดำรงชีพอย่างมีศักดิ์ศรี รวมทั้งจัดให้มีกลไกดูแลรับผิดชอบในเรื่องเงินเดือนค่าตอบแทนสวัสดิการในภาพรวมของภาครัฐ (Remuneration Tribunal) ให้เหมาะสมกับสภาพการทำงานและสถานการณ์ค่าครองชีพที่เปลี่ยนแปลงไป ปรับปรุงสวัสดิการการทำงานและภาระหนี้สินรวมทั้งวางมาตรการส่งเสริมให้ข้าราชการทำงานที่บ้านเพื่อแก้ปัญหาในด้านต่าง ๆ เช่น การประหยัดพลังงาน การเดินทาง ค่าครองชีพของข้าราชการตลอดจนเพื่อการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวและการเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงาน ส่วนแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. 2556 – พ.ศ. 2561) มีกลยุทธ์ที่มุ่งเน้นส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงานของบุคลากรภาครัฐ (Quality of Work Life) โดยให้ส่วนราชการกำหนดมาตรการที่เป็นรูปธรรมเพื่อส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงานของบุคลากรภาครัฐมีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมายซึ่งมีความเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการและส่งผลสู่ความเป็นองค์การสุขภาวะ (เกื้อกูล ชั่งใจ, 2558, หน้า 1-2)

การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง อาจกล่าวได้ว่าการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใด ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในหน่วยงานราชการ คาดกันว่ามนุษย์ได้ใช้เวลาถึงหนึ่งในสามของชีวิตเป็นอย่างน้อยอยู่ในสำนักงาน และยังเชื่อว่าในอนาคตอันใกล้นี้ มนุษย์จำเป็นต้องใช้เวลาของชีวิตเกี่ยวข้องกับการทำงานเพิ่มขึ้นไปอีก การทำงานเป็นสิ่งที่ให้ประสบการณ์ที่มีคุณค่าต่อชีวิตมนุษย์ เพราะเป็นโอกาสที่ทำให้เกิดการพบปะสังสรรค์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับบุคคลอื่น ๆ กับสถานที่ กับขั้นตอนและเรื่องราวต่าง ๆ ตลอดจนความคิดเห็นทั้งหลายจากผู้เกี่ยวข้อง ดังนั้นการทำงานจึงเป็นการเปิดโอกาสให้แสดงออกถึงเขาว์ ปัญญา ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อันจะนำมาซึ่งเกียรติภูมิและความพึงพอใจในชีวิต ในการบริหารองค์การให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ขององค์กร จะต้องมีการบริหารจัดการทรัพยากรขององค์กร

อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด มีปัจจัยในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรทางการบริหารที่ดีมีความสำคัญลำดับต้นขององค์กร ดังคำกล่าว คนนั้นเป็นทรัพยากรที่มีค่ายิ่งขององค์กรที่มีค่ายิ่งขององค์กรที่สามารถสร้างคุณภาพการแก่งัดการอย่างมหาศาล และการที่จะให้ทรัพยากรมนุษย์ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่เต็มความรู้ความสามารถนั้นมีปัจจัยหลายประการ ทั้งปัจจัยในด้านผู้ปฏิบัติงาน ปัจจัยขององค์กรและปัจจัยภายนอกองค์กร ที่จะของแต่ละบุคคลผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญกับปัญหาและหาแนวทางแก้ไขให้ทรัพยากรมนุษย์สามารถทำงานได้เต็มที่ ประสิทธิภาพและสิ่งสำคัญที่จะทำให้บุคลากรในองค์กรมีความพึงพอใจในการทำงานแล้วก็จะเกิดความตั้งใจในการทำงาน เต็มใจที่จะอุทิศเวลา แรงกาย ความคิด ของตนเองสนองต่อความต้องการของหน่วยงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงาน เพราะเราถือว่าคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ เป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่าในปัจจุบัน คนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงานที่ต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้ และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน เมื่อคนต้องทำงานในที่ทำงานจะเห็นได้ว่าครึ่งหนึ่งของเวลาในแต่ละวันของคนเราจะอยู่ในที่ทำงาน ดังนั้น ที่ทำงานจึงควรมีสภาวะที่เหมาะสมทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคงที่จะทำงาน ความรู้สึกดังกล่าวควรจะเป็นสิ่งที่คนทำงานประสบจากที่ทำงานไม่น้อยกว่าเมื่อบุคคลเหล่านั้นอยู่ที่บ้าน และเมื่อเป็นเช่นนั้นคนทำงานจะมีสติสัมปชัญญะจดจ่ออยู่กับการทำงาน ทำให้เกิดผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ นั่น นอกจากนี้อาจหมายถึงคนทำงานหรือพนักงานควรจะได้รับรายได้ที่เหมาะสม ได้รับสวัสดิการรักษาพยาบาลเมื่อมีอาการเจ็บป่วย ได้รับการฝึกอบรมให้มีความรู้ในงานที่ทำ ได้มีโอกาสเข้าไปมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นตามความต้องการของตน คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นการสร้างสรรค์บรรยากาศที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น โดยผ่านการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาสำคัญขององค์กรซึ่งจะมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของพวกเขา รวมถึงการปรับปรุงการบริหารเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ โดยทำให้มีประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิผลขององค์กร ทั้งนี้เป็นการเปิดโอกาสใหม่ ๆ ให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับได้นำเอาสติปัญญา ความเชี่ยวชาญ ทักษะ และความสามารถอื่น ๆ มาใช้ในการทำงานย่อมทำให้พนักงานหรือกำลังแรงงานได้รับความพึงพอใจสูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติและพฤติกรรมภายในกลุ่มและองค์กรขึ้น เช่น ลดการขาดงาน คุณภาพของผลิตภัณฑ์ดีขึ้น การกวดขัน

เกี่ยวกับวินัยผ่อนคลายลง ความคับข้องใจลดลง เป็นต้น (สุจิตรา อรุณมาก, สมเกียรติ วันทะนะ และโกวิท วงศ์สุรวัฒน์, 2560, หน้า 53)

เทศบาลตำบลนาป่า ดำเนินการด้านรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน จัดให้มีและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำ รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะรวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ป้องกันและระงับโรคติดต่อ ส่งเสริมการพัฒนาด้านสตรี เด็กเยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ ตลอดจนดำเนินการในการป้องกันอัคคีภัย บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น โดยคำนึงถึงประโยชน์ของประชาชนในพื้นที่เป็นหลัก พนักงานของสำนักงานเทศบาลตำบลนาป่า จึงถือเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีความสำคัญในการบริหารและการปฏิบัติของเทศบาลตำบลนาป่า ซึ่งเป็นผู้ที่มีส่วนร่วมทำให้การพัฒนาท้องถิ่นสำเร็จตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น

ดังนั้น คุณภาพชีวิตการทำงาน จึงเป็นเรื่องที่มีผลกระทบต่อการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาป่า ซึ่งผู้บริหารควรให้ความสำคัญ เพราะบุคลากรของเทศบาลตำบลนาป่าเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีความสำคัญที่สุดที่จะต้องได้รับการบริหารและใช้อย่างมีคุณค่าเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด หากบุคลากรสำนักงานเทศบาลตำบลนาป่ามีคุณภาพชีวิตที่ดีย่อมส่งผลต่อการให้บริการประชาชนและการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลบรรลุเป้าหมายของสำนักงานเทศบาลตำบลนาป่า โดยผู้วิจัยได้ตั้งคำถามวิจัยว่า พนักงานของเทศบาลตำบลนาป่ามีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับใด และพนักงานของเทศบาลตำบลนาป่าที่มีเพศ อายุ รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา อาชีพที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานต่างกันหรือไม่อย่างไร ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาป่า เพื่อจะได้นำมาใช้เป็นแนวทางปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสังกัดเทศบาลตำบลนาป่า ต่อไป

คำถามการวิจัย

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานของเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรีอยู่ในระดับใด
2. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี แตกต่างกันตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน หรือไม่

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานของเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาป่า จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ขอบเขตของการศึกษาวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานของเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี สำหรับตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent variable) คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย

1. เพศ
2. อายุ
3. ระดับการศึกษา
4. สถานภาพการสมรส
5. ประสบการณ์ทำงาน
6. รายได้ต่อเดือน

ตัวแปรตาม (Dependent variable) คือ คุณภาพชีวิตในการทำงานของเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีของ Huse and Cummings (1985) และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง คือ

1. ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and fair compensation)
2. ด้านสภาพที่ทำงานที่ปลอดภัย (Safe and healthy environment)
3. ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of human capacities)
4. ด้านความก้าวหน้า (Growth)
5. ด้านสังคมสัมพันธ์ (Social integration)
6. ด้านลักษณะการบริหารงาน (Constitutionalism)
7. ด้านภาวะอิสระจากงาน (Total life space)
8. ด้านความภูมิใจในองค์กร (Organizational pride)

2. ขอบเขตด้านพื้นที่

เทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ประกอบไปด้วยพื้นที่ 12 หมู่บ้าน ตั้งอยู่เลขที่ 89 หมู่ที่ 8 ตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี

3. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานเทศบาลที่เป็นข้าราชการ จำนวน 161 คน (ข้อมูลจากฝ่ายธุรการเทศบาลตำบลนาป่า ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2565) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ จำนวนพนักงานเทศบาลตำบลนาป่าบางส่วนเพื่อเป็นตัวแทนของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้วิธีการคำนวณหากลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973 อ้างถึงใน ไพฑูรย์ โปธิสว่าง, 2561) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างเท่ากับ 5%

4. ขอบเขตระยะเวลาในการดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ทำการวิจัยและเก็บข้อมูลในช่วง เดือนตุลาคม พุทธศักราช 2565 ถึง เดือนกันยายน พุทธศักราช 2566 ซึ่งเป็นระยะเวลาตั้งแต่เริ่มค้นคว้าข้อมูล แนวคิด ทฤษฎี จนถึงจัดทำรูปเล่ม

นิยามศัพท์

คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การที่พนักงานเทศบาลตำบลนาป่ามีความรู้สึกและสามารถตอบสนองความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ทำให้ชีวิตมีคุณค่าหรือมีการทำงานที่ทำให้เกิดความเป็นอยู่ที่ดีตามการยอมรับของสังคม ซึ่งเป็นการผสมผสานกันระหว่างงานและชีวิต

ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ หมายถึง องค์กรจ่ายค่าตอบแทนเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบันองค์กรจัดสวัสดิการต่าง ๆ เหมาะสมกับตำแหน่งงานภาระหน้าที่ และความรับผิดชอบ ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานทำให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุขตามอัตภาพ ได้รับเงินเดือนและผลตอบแทนที่เหมาะสม เมื่อเทียบกับคนอื่นที่ปฏิบัติงานในระดับเดียวกัน ในภาพรวมผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับคุ้มค่างับความอดุทธสาหะ

สภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ หมายถึง องค์กรมีสภาพแวดล้อมที่ช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน สถานที่ปฏิบัติงานของท่านสะอาดและเป็นระเบียบเรียบร้อย มีความปลอดภัยโปร่งและบรรยากาศถ่ายเทสะดวกองค์กรให้ความสำคัญเรื่องความปลอดภัยในการ

ปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรจัดสรรอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลให้แก่พนักงานอย่างเหมาะสมและเพียงพอบริเวณพื้นที่ทำงานมีการพัฒนาและปรับปรุงเสมอ

การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง งานที่ทำอยู่เป็นงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ และทักษะเฉพาะตัว ยินดีที่ได้เรียนรู้เทคนิคการทำงานใหม่ ๆ เสมอ องค์กรให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรได้รับการส่งเสริมให้มีการอบรมสัมมนา ดูงานในเรื่องที่เกี่ยวกับงาน องค์กรสนับสนุนให้มีการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อปรับวุฒิการศึกษา

ความก้าวหน้า หมายถึง ท่านเห็นโอกาสความก้าวหน้าในการทำงานกับองค์กรอย่างชัดเจน องค์กรมีเกณฑ์มาตรฐานในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งที่เป็นธรรม การปฏิบัติงานในองค์กรทำให้มีโอกาสประสบความสำเร็จในชีวิตตามที่มุ่งหวัง รู้สึกว่าองค์กรมีความมั่นคงอยู่แล้วสามารถกระทำได้อันถึงเกษียณราชการ

สังคมสัมพันธ์ หมายถึง ผู้บังคับบัญชาให้การช่วยเหลือลูกน้องในทุก ๆ ด้านได้รับความช่วยเหลือ ความเห็นอกเห็นใจจากเพื่อนร่วมงานและขอความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานได้ ผู้บังคับบัญชาเป็นกันเองและปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่าง เท่าเทียมกัน สามารถปรึกษาปัญหาเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงานได้ ท่านมักออกไปทานข้าวหรือสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานนอกเวลางานเสมออย่างน้อยเดือนละครั้ง

ลักษณะการบริหารงาน หมายถึง ผู้บังคับบัญชาให้อำนาจแก่ท่านอย่างเต็มที่ในการตัดสินใจในงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ ได้รับการพิจารณาความดีความชอบหรือการปฏิบัติอื่น ๆ อย่างยุติธรรมทัดเทียมกับผู้อื่น ผู้บังคับบัญชาแสดงความห่วงใยและใส่ใจในสวัสดิภาพ ผู้บังคับบัญชาเห็นถึงคุณค่าการทุ่มเททำงาน

ภาวะอิสระจากงาน หมายถึง เมื่อเลิกงานองค์กรของท่านมีกิจกรรมให้คลายเครียดจากที่ทำอยู่ สามารถจัดเวลาการทำงานและภาระหน้าที่ในครอบครัวอย่างเหมาะสม มีส่วนร่วมในงานกีฬาหรือกิจกรรมต่าง ๆ ของสำนักงานเทศบาลฯ ภายหลังจากการทำงานท่านมีช่วงเวลาทำกิจกรรมหรือสังสรรค์กับเพื่อน ๆ เป็นประจำ ท่านมีเวลาสำหรับการพักผ่อนที่เหมาะสมและร่วมกิจกรรมสันทนาการ

ความภูมิใจในองค์กร หมายถึง เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้งานประสบผลสำเร็จ เกิดความภาคภูมิใจเสมอเมื่อบอกผู้อื่นว่าเป็นพนักงานขององค์กรนี้ องค์กรของท่านรับผิดชอบต่อสังคม องค์กรของท่านเป็นองค์กรที่มีชื่อเสียง มีความภูมิใจที่ทำงานที่องค์กรแห่งนี้

พนักงาน หมายถึง พนักงานที่ปฏิบัติงานภายในเทศบาลตำบลนาป่า อ.เมืองชลบุรี จ.ชลบุรี

เทศบาลตำบลนาป่า หมายถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ทำหน้าที่ปกครองพื้นที่ภายในตำบลนาป่า ประกอบไปด้วยพื้นที่ 12 หมู่บ้าน ตั้งอยู่เลขที่ 89 หมู่ที่ 8 ตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี

สมมติฐาน

1. พนักงานเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรีที่มีเพศแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกัน
2. พนักงานเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรีที่มีอายุแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกัน
3. พนักงานเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรีที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกัน
4. พนักงานเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรีที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกัน
5. พนักงานเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรีที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกัน
6. พนักงานเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรีที่มีรายได้แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกัน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผลการศึกษาทำให้ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของพนักงานเทศบาลตำบลนาป่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน อันเป็นแนวทางเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติแก่นายกองคการบริหารส่วนตำบลนาป่า เพื่อยกคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานของเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ให้ดีขึ้นและตอบสนองต่อความต้องการที่มีอยู่ของพนักงานในปัจจุบัน
2. ผลการวิจัยจะนำมาการวางข้อเสนอแนะ ที่มาจากภาพสะท้อนของพนักงานที่มีต่อการปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องค่าตอบแทน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ภาวะความเป็นอิสระจากงาน

และอื่น ๆ ที่อาจมีผลต่อการปฏิบัติงานในอนาคตระยะยาว ทั้งนี้ผลการวิจัยจึงสามารถนำมาซึ่งข้อมูลพื้นฐานสำหรับเป็นแนวทางการการจัดทำแผนความเสี่ยงของเทศบาลตำบลนาป่า ระยะ 5 – 10 ปี ในอนาคตได้ เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป



บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยได้ดำเนินการทบทวนเอกสารเกี่ยวกับแนวคิดต่าง ๆ ตลอดจนทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

แนวคิดการปกครองส่วนท้องถิ่นไทย

ความหมายคุณภาพชีวิตในการทำงาน

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตัวชี้วัดหรือองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

เครื่องมือและการวัดคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน

ข้อมูลทั่วไปพื้นที่วิจัย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กรอบแนวคิดการวิจัย

แนวคิดการปกครองส่วนท้องถิ่นไทย

การปกครองส่วนท้องถิ่น หรือการปกครองท้องถิ่น เป็นรูปแบบการปกครองที่จำเป็นและมีความสำคัญในทางการเมืองการปกครองของชุมชนต่าง ๆ เฉพาะอย่างยิ่งชุมชนที่มีการปกครองระบบประชาธิปไตย ซึ่งกล่าวในทางทฤษฎีและแนวความคิดทางปกครอง รัฐบาลซึ่งเป็นกลไกในการบริหารการปกครองของรัฐนั้นมีภาระหน้าที่อย่างมากมายในการบริหารประเทศให้ประชาชนได้รับความสุข ความสะดวกสบายในการดำรงชีวิต (Well being) อีกทั้งความมั่นคงแห่งชาติทั้งในทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม (National security) แต่ความเป็นไปได้ที่รัฐบาลจะดูแลและจัดทำบริการให้กับประชาชนได้ทั่วถึงทุกชุมชนของประเทศนั้นเป็นไปได้ยาก เพราะอาจจะเกิดปัญหาเกี่ยวกับความล่าช้าในการดำเนินงาน การที่อาจจะไม่สนองตอบต่อความต้องการของแต่ละ

ชุมชนได้ และรวมทั้งข้อจำกัดเกี่ยวกับงบประมาณ (Budget) และตัวบุคคลหรือเจ้าหน้าที่ดำเนินงานให้ทั่วถึงได้ ฉะนั้น การลดภาระของรัฐบาลโดยการให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองตนเองเพื่อการสนองต่อความต้องการของชุมชน จะทำให้เกิดความสะดวกรวดเร็ว และตรงกับความมุ่งประสงค์ของชุมชนนั้น ๆ จึงเป็นผลให้การปกครองท้องถิ่นมีบทบาทและความสำคัญเกิดขึ้น

ความสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่น

จากเหตุผลและความจำเป็นที่ต้องกระจายอำนาจลงไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายรัฐธรรมนูญ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามที่กล่าวอ้างข้างต้นการปกครองท้องถิ่นจึงมีความสำคัญยิ่งดังนี้ (ไพบูลย์ เหล็กพรหม และสุชาติ ใจภักดี, 2563, หน้า 4)

1. การปกครองท้องถิ่น คือ รากฐานของการปกครองระบอบประชาธิปไตย องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นทำหน้าที่เหมือนกับโรงเรียนฝึกหัดประชาธิปไตย เพราะผู้ซึ่งเป็นนักการเมืองระดับท้องถิ่นจะต้องมีการรณรงค์หาเสียง จะต้องมีการเสนอนโยบาย จะต้องมีการอภิปรายถกเถียงกันในสภาท้องถิ่น โดยมีลักษณะใกล้เคียงกับสภาระดับชาติ แต่ขอบข่ายเล็กกว่า เมื่อเป็นเช่นนี้จึงเป็นสถานที่ฝึกความรู้และฝึกทักษะทางการเมืองไปในตัว ซึ่งถ้าคนจำนวนไม่น้อยได้มีโอกาสทำการฝึกหัดด้วย การปฏิบัติดังกล่าวก็เหมือนกับเป็นการพัฒนานักการเมืองเพื่อการเตรียมพร้อมต่อการรับผิดชอบในระดับชาติต่อไป

2. การปกครองท้องถิ่นทำให้ประชาชนรู้จักท้องถิ่นการปกครองตนเอง (Self government) หัวใจของการปกครองระบอบประชาธิปไตยประการหนึ่งก็คือ การปกครองตนเอง มิใช่เป็นการปกครองอันเกิดจากคำสั่งเบื้องบน โดยเป็นการที่ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครอง ซึ่งผู้บริหารท้องถิ่นนอกจากจะได้รับเลือกตั้งมาเพื่อรับผิดชอบบริหารท้องถิ่นโดยอาศัยความร่วมมือร่วมใจจากประชาชนแล้ว ผู้บริหารท้องถิ่นจะต้องฟังเสียงประชาชนด้วยวิถีทางประชาธิปไตยซึ่งจะทำให้ประชาชนเกิดความสำนึกมองเห็นความสำคัญของตนเองต่อท้องถิ่นและมีส่วนรับรู้ถึงปัญหาและแก้ไขปัญหาท้องถิ่นของตน

3. การปกครองท้องถิ่นเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาล ซึ่งเป็นหลักสำคัญของการกระจายอำนาจ เนื่องจากภารกิจของรัฐบาลมีอยู่อย่างกว้างขวางนับวันจะขยายเพิ่มขึ้น ขณะที่แต่ละท้องถิ่นย่อมมีปัญหาและความต้องการที่แตกต่างกัน ประชาชนจึงเป็นผู้มีความเหมาะสมที่จะแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในท้องถิ่นนั้นมากที่สุด และกิจการบางอย่างเป็นเรื่องเฉพาะท้องถิ่น ไม่เกี่ยวกับ

ท้องถิ่นอื่น ๆ และไม่มีส่วนได้ส่วนเสียต่อประเทศโดยรวม จึงเป็นการสมควรที่จะให้ประชาชนท้องถิ่นดำเนินการดังกล่าวเอง ทั้งนี้การแบ่งเบาภาระดังกล่าวทำให้รัฐบาลมีเวลาที่จะดำเนินการในเรื่องที่สำคัญ ๆ หรือกิจการใหญ่ ๆ ระดับชาติอันเป็นประโยชน์ต่อประเทศชาติโดยรวม และมีความคล่องตัวในการดำเนินงานของรัฐบาลจะมีมากขึ้น

4. การปกครองท้องถิ่นสามารถสนองตอบความต้องการของท้องถิ่น ตรงเป้าหมาย และมีประสิทธิภาพ เนื่องจากท้องถิ่นมีความแตกต่างกันไม่ว่าทางสภาพภูมิศาสตร์ ทรัพยากร ประชาชน ความต้องการ และปัญหาต่างกันออกไป ผู้ที่ให้บริการหรือแก้ไขปัญหาให้ถูกจุดและสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดีก็คือ องค์กรปกครองท้องถิ่น

5. การปกครองท้องถิ่นจะเป็นแหล่งสร้างผู้นำทางการเมืองและการบริหารของประเทศในอนาคต ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมเรียนรู้ประสบการณ์ทางการเมือง การเลือกตั้ง การสนับสนุนจากประชาชนในท้องถิ่นย่อมเป็นพื้นฐานที่ดีต่ออนาคตทางการเมืองของตนและยังฝึกฝนทักษะทางการบริหารงานในท้องถิ่นอีกด้วย

6. การปกครองท้องถิ่นโดยยึดหลักการกระจายอำนาจ ทำให้เกิดการพัฒนาชนบทแบบพึ่งตนเองทั้งทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม

กล่าวโดยสรุป ความสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถแบ่งออกเป็นสองด้าน คือ ด้านการเมืองการปกครอง และด้านการบริหาร กล่าวคือ ในด้านการเมืองการปกครองนั้นเป็นการปูพื้นฐานการปกครองระบอบประชาธิปไตยและเรียนรู้การปกครองตนเอง ส่วนด้านการบริหารนั้น เป็นการแบ่งเบาภาระรัฐบาลและประชาชนในท้องถิ่น ได้หาทางสนองแก้ปัญหาด้วยตนเองด้วยกลไกการบริหารต่าง ๆ ทั้งในแง่ของการบริหารงานบุคคล การงบประมาณและการจัดการ เป็นต้น การปกครองตนเองในรูปแบบของการปกครองส่วนท้องถิ่นในกรอบของการกระจายอำนาจย่อมจะนำไปสู่การพัฒนาวัฒนธรรมทางการเมืองแบบประชาธิปไตย ซึ่งจะเป็พื้นฐานสำคัญของการเมืองระดับชาติโดยรวม ถ้าหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นครอบคลุมทั่วประเทศสามารถทำหน้าที่ได้อย่างสัมฤทธิ์ผลจนเกิดการพัฒนาการเมืองแบบประชาธิปไตย ย่อมจะช่วยสร้างความเข้าใจและความรู้ให้แก่ประชาชนในระดับรากหญ้า พร้อมทั้งการฝึกทักษะกับผู้ที่ซึ่งเป็นผู้บริหารและผู้ทำงานในสถานิติบัญญัติของท้องถิ่น ก็หมายความว่าความรู้ทางการเมือง ทักษะทางการเมือง และประสบการณ์ในการทำงานภายใต้ระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตยในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมจะหลอมกลายเป็นวัฒนธรรมทางการเมืองแบบประชาธิปไตยให้เกิดขึ้นทั่วประเทศ

และนี่คือตัวแปรที่สำคัญอย่างยิ่งเกี่ยวกับการปกครองตนเองและยังเป็นการสร้างความเป็น
ประชาธิปไตยอย่างยั่งยืนผ่านเรียนรู้โดยการฝึกการลงมือกระทำด้วยตัวเอง

รูปแบบและโครงสร้างการปกครองท้องถิ่นไทย

การปกครองของไทยแบ่งส่วนราชการออกเป็น 3 ส่วน คือ ส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และ
ส่วนท้องถิ่น โดยมีรายละเอียดดังนี้ (วัชรินทร์ อินทพรหม, วนิญา แซ่มลำเจียก, พัลมล สิ้นหนัง, รวี
กานต์ อำนวนย และเงินถนิกถ้ว. 2558. หน้า 197)

การบริหารราชการส่วนกลาง คือ กระทรวงต่าง ๆ ทบวง และสำนักนายกรัฐมนตรี ส่วน
การบริหารราชการส่วนภูมิภาค คือ จังหวัด อำเภอ และหน่วยงานในสังกัดกระทรวงต่าง ๆ ที่จัดตั้ง
ขึ้นในภูมิภาค โดยมีหัวหน้าฝ่ายบริหารมาจากการแต่งตั้งทั้งหมด การบริหารราชการส่วนท้องถิ่น
แบ่งออกเป็น 2 รูปแบบ คือ

1. รูปแบบพิเศษ คือ กรุงเทพมหานคร (กทม.) และเมืองพัทยา
2. รูปแบบทั่วไป คือ องค์การบริหารส่วนจังหวัด(อบจ.) เทศบาล และองค์การบริหาร
ส่วนตำบล (อบต.)

โดยมีหัวหน้าฝ่ายบริหารและสมาชิกของส่วนราชการทั้ง 3 ส่วน มีลักษณะ 2 รูปแบบ คือ
รูปแบบการรวมศูนย์อำนาจ และการกระจายอำนาจ กล่าวคือ ความสัมพันธ์ระหว่างส่วนกลางกับ
ส่วนภูมิภาคเป็นรูปแบบของการรวมศูนย์อำนาจ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค
กับส่วนท้องถิ่น เป็นรูปแบบของการกระจายอำนาจ โดยส่วนกลางและส่วนภูมิภาคมีหน้าที่กำกับ
ดูแล และส่งเสริมส่วนท้องถิ่น รูปแบบการแบ่งส่วนราชการของไทยทั้ง 3 ส่วน รูปแบบและ
โครงสร้างการปกครองท้องถิ่นไทย แต่ละประเภท มีดังนี้

1. กรุงเทพมหานคร เป็นการปกครองท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ มีขนาดใหญ่ระดับมหานคร
และเป็นที่ตั้งเมืองหลวงของประเทศ มีพื้นที่ปกครองครอบคลุมกรุงเทพมหานครและกรุงเทพมหานคร
ทั้งหมด มีหัวหน้าฝ่ายบริหารและสมาชิกสภาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน มีความ
พิเศษอีกประการคือนอกจากจะมีสภากรุงเทพมหานครแล้ว ยังมีสภาเขตอีก 50 เขต

2. เมืองพัทยา เป็นการปกครองท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ มีหัวหน้าฝ่ายบริหารและสมาชิก
สภาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน มีพื้นที่ปกครองคือพื้นที่เมืองพัทยาทั้งหมด ซึ่งเป็น
แหล่งท่องเที่ยวที่มีชื่อเสียงของประเทศมาช้านาน ในปัจจุบันเมืองพัทยามีลักษณะคล้ายเทศบาล
นคร แต่คงความพิเศษไว้อย่างเดียว คือ ปลัดเมืองพัทยาหรือหัวหน้าข้าราชการมาจากการว่าจ้าง

มีวาระดำรงตำแหน่ง 4 ปี ซึ่งต่างจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นของไทย ที่ปลัดหรือหัวหน้าข้าราชการเป็นข้าราชการมีวาระดำรงตำแหน่งจนมีอายุของผู้ดำรงตำแหน่งครบ 60 ปี

3. องค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นการปกครองท้องถิ่นรูปแบบทั่วไปที่มีมาช้านาน หลังการเปลี่ยนแปลงระบอบการปกครองของไทยเป็นระบอบประชาธิปไตย พ.ศ. 2475 ได้ไม่นาน มีหัวหน้าฝ่ายบริหารและสมาชิกสภาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน แต่ในปัจจุบัน องค์การบริหารส่วนจังหวัด ไม่มีพื้นที่ปกครองเป็นของตนเอง จึงทำให้การดำเนินงานไม่มีความชัดเจน

4. เทศบาล เป็นการปกครองท้องถิ่นรูปแบบทั่วไปที่มีมาช้านานที่สุดหลังการเปลี่ยนแปลงระบอบการปกครองของไทยเป็นระบอบประชาธิปไตย พ.ศ. 2475 เพียงปีเดียวและถือได้ว่าเป็นการปกครองท้องถิ่นที่สมบูรณ์แบบที่สุุดประเภทแรกของไทย และยังคงใช้จนถึงปัจจุบัน มีหัวหน้าฝ่ายบริหารและสมาชิกสภาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน โดยในปัจจุบัน เทศบาลแบ่งเป็น 3 ประเภท คือ เทศบาลนคร เทศบาลเมือง และเทศบาลตำบล

5. องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นการปกครองท้องถิ่นรูปแบบทั่วไปที่เกิดขึ้นหลังสุดและมีจำนวนมากที่สุดของไทย คือ ในปี พ.ศ. 2537 ประเทศไทยได้ยกระดับสภาตำบลและสุขาภิบาลเป็นเทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบล มีหัวหน้าฝ่ายบริหารและสมาชิกสภาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทยทั้ง 6 ประเภทมีความเป็นอิสระซึ่งกันและกันและกับส่วนกลางและส่วนภูมิภาค กล่าวคือ ส่วนกลางและส่วนภูมิภาคไม่ได้เป็นหัวหน้าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่ไม่ได้เป็นหัวหน้าองค์กร

ความหมายคุณภาพชีวิตในการทำงาน

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้มีผู้ศึกษาตลอดจนมีนักวิจัยหลายคน ได้ให้คำนิยามของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไว้อย่างหลากหลาย สามารถอธิบายได้ดังต่อไปนี้

โชติกา นามบุญเรือง (2559, หน้า 20) กล่าวถึง คุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึง การที่บุคลากรมีการแสดงความคิดเห็นต่องานที่ ได้ปฏิบัติ ซึ่งการปฏิบัติงานนั้นสามารถจะตอบสนองต่อความต้องการ ทั้งด้านร่างกาย และด้านจิตใจ รวมถึงค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสม มีความปลอดภัยและส่งเสริมผลดีต่อสุขภาพ มีสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี และมีความมั่นคงตลอดจนมีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กร การมี

ความสมดุลระหว่างงานที่ปฏิบัติกับชีวิตส่วนตัว ตลอดจนการยอมรับจากสังคมอื่น ซึ่งก่อให้เกิดผลดีต่อตนเองและเพิ่มประสิทธิภาพต่อการปฏิบัติงาน

ปรางทิพย์ ภักดีศรีไพวัลย์ (2559, หน้า 13) ได้สรุปคุณภาพชีวิตว่า หมายถึง การรับรู้ถึงความพึงพอใจในการดำรงชีวิต ความเป็นอยู่ที่ดีในด้านต่าง ๆ ที่สามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานซึ่งมีความสัมพันธ์กับการดำรงชีวิตและส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในทิศทางที่ดี ได้แก่ ด้านสุขภาพกาย ด้านจิตใจ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม และการมีคุณภาพชีวิตที่ดีนั้นจะต้องไม่ก่อให้เกิดปัญหาแก่ตนเองและสังคม

พงศภัค วังเร็ว (2559, หน้า 13) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง บุคคลที่ใช้ชีวิตการทำงานอยู่กับสิ่งที่ตนพอใจ ทำให้มีสภาพจิตใจและอารมณ์ที่ดี ซึ่งส่งผลให้ทำงานดีไปด้วยเพราะฉะนั้นแต่ละองค์กรต้องศึกษาและหาหนทางให้สอดคล้องกับความต้องการระหว่างองค์กร และเจ้าหน้าที่ เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายสูงสุด

นฤชยา กณพันธ์ และวัลลภ รัฐฉัตรานนท์ (2558, หน้า 15) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง คุณภาพชีวิตของบุคลากรในองค์กรที่มีความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน มีความรู้สึกพึงพอใจในทุก ๆ ด้านของการปฏิบัติงาน โดยรวมจะส่งผลถึงประสิทธิภาพขององค์กร ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ และปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานได้นั้น ได้แก่ การมีผลตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับเพียงพอ มีสถานที่ปฏิบัติงาน มีการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ความก้าวหน้าในตำแหน่ง และหน้าที่การงาน การมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา การมีความภูมิใจในองค์กร และความมั่นคงในการปฏิบัติงาน

ปิยกนิษฐา โชติวนิช (2560, หน้า 26) ได้สรุปความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า หมายถึง การให้ความสำคัญต่อความพอใจในการทำงานและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ในระดับที่สร้างแรงจูงใจในการทำงาน รวมถึงสภาพแวดล้อมด้านบุคคลและด้านกายภาพที่ได้เอื้อต่อการปฏิบัติงานที่ดี

Walton (1974 อ้างถึงใน ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ, 2561, หน้า 7) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงานว่า เป็นลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของพนักงาน โดยพิจารณาลักษณะความเป็นบุคคลหรือสังคม การประสบผลสำเร็จขององค์กรสามารถชีวิตได้ด้วยดัชนี และมีความหมายที่กว้างขึ้นมากกว่าการทำงานสัปดาห์ละ 40 ชั่วโมง ในเรื่องการของการจ่ายค่าตอบแทนที่คุ้มค่า กฎหมายคุ้มครองแรงงานคำนึงถึงความต้องการและความปรารถนาให้ชีวิตของพนักงานดีขึ้นด้วย

จากการทบทวนเอกสารด้านความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน สามารถสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง สภาพร่างกาย และจิตใจที่มั่นคงแข็งแรง มีความพอใจ สุขใจ สุขกาย มีความสงบ สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมที่มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ สังคมการกระทำที่ก่อให้เกิดผลอย่างใดอย่างหนึ่งตามความรู้ความถนัดและความชอบหรือความสนใจที่แตกต่างกัน โดยการทำงานจะได้รับค่าตอบแทนหรือไม่ได้รับค่าตอบแทน ซึ่งการทำงานนั้นจะต้องทำงานอย่างสุจริตและทำให้สังคมเกิดความสงบสุข สามารถพึ่งพาตนเองได้โดยไม่เป็นภาระผู้อื่น ซึ่งสามารถแบ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานออกเป็น 8 ด้านคือ ด้านค่าตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อม ด้านโอกาสในความก้าวหน้า ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านคุณภาพชีวิตที่สมดุล ด้านความเป็นส่วนตัว ด้านสังคมผู้ร่วมงาน และด้านบรรยากาศในการทำงาน

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงานถือเป็นสิ่งที่สำคัญและจำเป็นที่จะให้เกิดขึ้นกับคนภายในองค์กร เพราะถ้าคนในองค์กรมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน งานที่ดีก็จะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีความต้องการในการทำงานให้กับองค์กร คนจะเกิดความผูกพันกับองค์กรและส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน คุณภาพชีวิตมีบทบาทสำคัญทั้งในด้านความผาสุกของมนุษย์ในการดำรงชีวิตและการสร้างผลงานที่มีคุณค่า ความสุขของชีวิตได้มีการกล่าวกันมาตั้งแต่ยุคอริสโตเติล แต่ก็เป็นความหมายในเชิง “จริยธรรม” ซึ่งเป็นความหมายที่ได้รับอิทธิพลแนวความคิดของทางตะวันตก ในการให้ความหมายในเชิงระบบ “ความสุข” อริสโตเติลได้ชี้ให้เห็นถึงแนวทางที่นำไปสู่ความผาสุกหรือที่เรียกว่า “Eudaimonia” ต่อมาได้เปลี่ยนไปเป็น “Happiness” และได้นำมาหลอมรวมเข้ากับความคิดของนักปรัชญาตะวันตก ในช่วงปี 1940 (Oliver, 1996 อ้างถึงใน มาริสา ตาแก้ว, 2561, หน้า 17)

Swamy, Nanjundeswaraswamy, and Rashmi (2015 อ้างถึงใน ปุณยบุษ พิมพ์ใจใส, มัณฑนา เทวาโกคินกุล และอัจฉรา ศรีสุภกรกุล, 2564, หน้า 21) ได้เสนององค์ประกอบเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน แบ่งเป็น 9 ด้าน คือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work environment) วัฒนธรรมองค์กรและบรรยากาศองค์กร (Organization culture and climate) ความสัมพันธ์และความร่วมมือ (Relation and co-operation) การฝึกอบรมและการพัฒนา (Training and development) ค่าตอบแทนและรางวัล (Compensation and Rewards) สิ่งอำนวยความสะดวก (Facilities) ความพึงพอใจในงานและความมั่นคงในงาน (Job satisfaction and Job security) อิสระในการทำงาน

(Autonomy of work) และความเพียงพอของทรัพยากร (Adequacy of resources) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work environment) เป็นสภาพแวดล้อมทางสังคม และทางวิชาชีพที่บุคลากรควรจะมีปฏิสัมพันธ์กับคนจำนวนหนึ่ง และต้องทำงานร่วมกับการ ประสานงานไม่ทางใดก็ทางหนึ่ง สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขอนามัยช่วยให้มีสุขภาพที่ดี มีความต่อเนื่องของการให้บริการ ลดการจัดการแรงงานสัมพันธ์ที่ไม่ดี บุคลากรที่มีสุขภาพดีย่อม ส่งผลให้ผลผลิตสูง บุคลากรร่าเริง มั่นใจ ซึ่งเป็นการพิสูจน์ให้เห็นว่าองค์กรนั้นมีคุณภาพ ดังนั้น สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีจึงประกอบด้วยสถานการณ์การทำงานที่ปลอดภัยทั้งทางร่างกาย และจิตใจ และการกำหนดเวลาทำงานที่เหมาะสม สภาพแวดล้อมที่จูงใจ สภาพการทำงาน เวลา สำหรับการดูแลส่วนบุคคล การสนับสนุนเพื่อการพัฒนาตนเอง ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน สไตล์ของตนเอง และช่วงเวลาการทำงาน

2. วัฒนธรรมองค์กรและ บรรยากาศองค์กร (Organization culture and climate) วัฒนธรรมองค์กรเป็นชุดของคุณสมบัติ และบรรยากาศขององค์กรเป็นพฤติกรรมส่วนรวมของ บุคคลที่เป็นส่วนหนึ่งของค่านิยมองค์กร วิสัยทัศน์ บรรทัดฐาน ฯลฯ ขององค์กร โอกาสในการ ส่งเสริมเกณฑ์การส่งเสริม และเกณฑ์ประเมินการให้รางวัลที่ใช้ขึ้นอยู่กับภาวะการควบคุมโดยตรง ขององค์กรและอยู่ภายใต้ นโยบายขององค์กร ซึ่งรวมถึงการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความ ร่วมมือจากหน่วยงานอื่น ความสม่ำเสมอของนโยบายค่าจ้าง การเลือกปฏิบัติทางเพศ การสื่อสาร ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ และความภูมิใจในการทำงาน

3. ความสัมพันธ์และความร่วมมือ (Relation and Co-Operation) เป็นการสื่อสาร ระหว่างผู้บริหารและบุคลากรเกี่ยวกับการตัดสินใจในสถานที่ทำงาน ความขัดแย้ง และการแก้ไข ปัญหา การทำงานและอาชีพมักจะถูกติดตามภายในกรอบขององค์กรทางสังคม และธรรมชาติของ ความสัมพันธ์ส่วนตัวกลายเป็นมิติที่สำคัญของคุณภาพชีวิต ในการทำงาน การยอมรับของ ผู้ปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับทักษะ ลักษณะการทำงาน ความสามารถ และศักยภาพ โดยไม่คำนึงถึงเชื้อ ชาติ เพศ รูปลักษณ์ ฯลฯ รวมถึงความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความเป็นเจ้าของบริษัท ความเครียดจากความต้องการทำงานความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้า ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา

4. การฝึกอบรมและการพัฒนา (Training and development) เป็นกิจกรรมขององค์กร ที่มุ่งปรับปรุงประสิทธิภาพของบุคคลและกลุ่ม มีเงื่อนไขในการเพิ่มขีดความสามารถและทักษะ

ส่วนบุคคล ประกอบด้วยวัตถุประสงค์ของโปรแกรมการฝึกอบรม ประสิทธิภาพของการฝึกอบรม การฝึกอบรมเกี่ยวกับทักษะมนุษยสัมพันธ์ ความพึงพอใจของโปรแกรมการฝึกอบรม ความถี่ของโปรแกรมการฝึกอบรม

5. ค่าตอบแทนและรางวัล (Compensation and rewards) เป็นปัจจัยจูงใจและเป็นปัจจัยที่สร้างแรงบันดาลใจ ผู้ที่ทำผลงานได้ดีที่สุดจะได้รับรางวัล และสิ่งนี้จะสร้างการแข่งขันในหมู่บุคลากรในการทำงานอย่างเต็มที่และเพื่อให้บรรลุเป้าหมายทั้งขององค์กรและส่วนบุคคล ผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจของบุคลากรผลักดันให้ทำงาน และความพึงพอใจของบุคลากรขึ้นอยู่กับค่าตอบแทนที่เสนอให้ในระดับหนึ่ง ควรกำหนดค่าตอบแทนโดยพิจารณาจากงานที่ทำ ทักษะส่วนบุคคล ความรับผิดชอบที่ได้รับ ผลงาน และความสำเร็จ ซึ่งรวมถึงปัจจัยต่าง ๆ เช่น ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม การจ่ายตามความรับผิดชอบ เงินเดือนตามผลงาน เลื่อนขั้นยศฐาบรรดาศักดิ์ และรางวัลผลงานดี

6. สิ่งอำนวยความสะดวก (Facilities) สิ่งอำนวยความสะดวกมีความสำคัญในการทำให้อุปกรณ์และวัตถุประสงค์เป็นจริง โดยตอบสนองความต้องการทั้งทางร่างกายและอารมณ์ของบุคลากร สิ่งอำนวยความสะดวก ได้แก่ บริการด้านอาหาร การเดินทาง การรักษาความปลอดภัย ฯลฯ นายจ้างจำนวนมากพบว่า การอนุญาตให้มีการจัดเตรียมงานสำรองสำหรับพนักงานของตนเป็นประโยชน์ เป็นวิธีหนึ่งในการเพิ่มประสิทธิภาพและขวัญกำลังใจของ บุคลากร การจัดเตรียมงานทางเลือกสำหรับบุคลากร ประกอบด้วยชั่วโมงการทำงานที่ยืดหยุ่น ใช้เวลาเดินทางสั้นลง หรือไม่มีเลย และสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย รวมถึงสวัสดิการ ประกันสังคม การขนส่ง มาตรการความปลอดภัย และกิจกรรมด้านสวัสดิการ

7. ความพึงพอใจในงานและความมั่นคงในงาน (Job satisfaction and job security) ความพึงพอใจในงานคือความเอื้ออาทร ความพึงพอใจในงานได้รับผลกระทบจากการออกแบบงานงานที่มีองค์ประกอบพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์มากมาย เช่น ความเป็นอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน อัตลักษณ์ ความสำคัญของงาน และผลตอบแทน ฯลฯ มีส่วนทำให้พนักงานพึงพอใจ พนักงานต้องการความมั่นคงในการจ้างงานและไม่ชอบตกเป็นเหยื่อของนโยบายส่วนบุคคลที่แปลกประหลาดและอยู่ในความเมตตาของนายจ้าง ความมั่นคงในการทำงานเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่พนักงานกังวล การจ้างงานถาวร ให้การรักษาความปลอดภัยแก่บุคลากรและปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร

8. อิสระในการทำงาน (Autonomy of work) บุคลากรจะได้รับอิสระในการตัดสินใจวางแผน ประสานงาน และควบคุมกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับงาน นอกจากนี้ยังรวมถึงโอกาสต่าง ๆ

สำหรับบุคลากร เช่น ความเป็นอิสระในที่ทำงาน และมีอำนาจในการเข้าถึงข้อมูลที่เกี่ยวข้องสำหรับงานของตน ความสามารถในการทำงาน เวลาที่ยืดหยุ่น การบ้าน ความเครียดจากงาน ความรับผิดชอบเพิ่มเติม วัตถุประสงค์ที่สมดุล และสิ่งอำนวยความสะดวก

9. ความเพียงพอของทรัพยากร (Adequacy of resources) ทรัพยากรควรตรงกับวัตถุประสงค์ที่ระบุไว้ มิฉะนั้นพนักงานจะไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ล่วงหน้าได้ ส่งผลให้พนักงานไม่พอใจและคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำลง ความเพียงพอของทรัพยากรเกี่ยวข้องกับเวลาและอุปกรณ์ที่เพียงพอ ข้อมูลที่เพียงพอ และความช่วยเหลือในการทำงานให้เสร็จสิ้น รวมถึงช่องทางการสื่อสาร สิ่งอำนวยความสะดวก และระบบสื่อสารภายในองค์กร

คุณภาพชีวิตในการทำงานตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (1943) (Maslow's Hierarchy of Needs) ของนักจิตวิทยาชื่อ Abraham Maslow เป็นนักจิตวิทยาที่มีชื่อเสียงมาก ได้จำแนกลำดับขั้นตามความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 5 ขั้น (Maslow, 1943 อ้างถึงใน มธุริน แจ่มแจ้ง, 2562, หน้า 27) ได้แก่

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physical need) เป็นความต้องการขั้นต่ำสุดของมนุษย์ ได้แก่ ความต้องการปัจจัยพื้นฐานในการดำเนินชีวิต เช่น ความต้องการรับประทานอาหาร ความต้องการที่จะพักผ่อน ความต้องการอากาศที่จะหายใจ ความต้องการที่จะทำงานในสภาพแวดล้อมที่ดี เป็นต้น ความต้องการทางด้านร่างกายมีลักษณะสำคัญคือ จะต้องเป็นความต้องการที่สามารถบรรลุได้ด้วยเวลาอันสั้น และความต้องการแต่ละด้านต้องเป็นอิสระต่อกัน ไม่มีความสัมพันธ์โดยตรงซึ่งกันและกัน นอกจากนี้ความต้องการทางด้านร่างกายถือเป็นความต้องการที่ขาดไม่ได้ ครอบคลุมที่มนุษย์ยังมีชีวิตอยู่

2. ความต้องการความมั่นคงหรือความปลอดภัย (Security or safety needs) เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็จะแสวงหาความต้องการด้านความปลอดภัยและมั่นคงมากขึ้น จนทำให้ความต้องการด้านนี้มีความสำคัญเหนือด้านอื่น ๆ ความต้องการด้านความปลอดภัยและความมั่นคงดังกล่าวรวมเอาความปลอดภัย ความมั่นคงทั้งในด้าน การดำรงชีวิตและการทำงาน เช่น มนุษย์อยากมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจในรูปของค้ำประกันสัญญาจากฝ่ายนายจ้าง ที่จะจ่ายเงินเดือนค่าจ้างหรือผลตอบแทนในระยะยาว เป็นต้น

3. ความต้องการด้านความเป็นสมาชิกของสังคม (Social needs) เมื่อความต้องการความปลอดภัย มั่นคง ได้รับการตอบสนองแล้วก็ลดความสำคัญลง ความต้องการด้านสังคมจะเข้ามาแทนที่ มีความสำคัญมากที่สุดแทนที่ความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัย ความต้องการด้านนี้

เกิดจากธรรมชาติของมนุษย์ที่ถือว่าเป็นสัตว์สังคม โดยปกติย่อมต้องอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่มก็เกิดความ ต้องการมีส่วนร่วมในกลุ่มที่ตนเป็นสมาชิกอยู่ และอาจขยายเป็นความต้องการมีส่วนร่วมไปยังกลุ่ม อื่นอีกด้วย

4. ความต้องการเกียรติยศและการยอมรับนับถือ (Esteem or recognition needs) เมื่อ บุคคลได้มีส่วนร่วมในกลุ่มความต้องการด้านสังคมก็จะลดความสำคัญลง ความต้องการเกียรติยศ ชื่อเสียงและการยอมรับนับถือจะเลื่อนความสำคัญไปแทนที่ ความต้องการด้านนี้เกิดจากมนุษย์ ภายหลังจากที่ได้เข้าเป็นสมาชิกของกลุ่มแล้ว มิใช่อยากเป็นแค่เพียงสมาชิกแต่ยังต้องการเกียรติยศ การยอมรับนับถือ ยอมรับจากกลุ่มจะช่วยให้บุคคลรู้สึกมั่นใจ รู้สึกมีเกียรติหรือบางที่อาจรู้สึกว่ามี อำนาจ

5. ความต้องการบรรลุถึงความปรารถนาในชีวิตของตนเอง (Self actualization) เป็น ความต้องการขั้นสุดท้ายหลังจากได้รับความต้องการในระดับอื่น ๆ มาแล้ว ซึ่งเป็นความต้องการให้ บรรลุถึงความปรารถนาในชีวิตของตนเองซึ่งเป็นความต้องการที่สอดคล้องกับความใฝ่ฝันในชีวิต การเป็นมนุษย์ของเขาที่เขาจะทุ่มเทแรงกายแรงใจเพื่อให้บรรลุความปรารถนานั้น ความต้องการ แสดงออกถึงความสามารถของแต่ละบุคคลย่อมไม่เหมือนกันเพราะทุกคนมีความต้องการแตกต่างกัน

Lewin (1981, p.16 อ้างถึงใน เอกถัญญ์ ชมภูชัย, 2561, หน้า 13) เสนอองค์ประกอบของ คุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 10 ประการ ดังต่อไปนี้

1. ค่าจ้างและผลประโยชน์ที่จะได้รับ
2. เงื่อนไขของการทำงาน
3. เสถียรภาพของการทำงาน
4. การควบคุมการทำงาน
5. การปกครองตนเอง
6. การยอมรับ
7. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
8. วิธีพิจารณาการเรียกร้อง
9. ความพร้อมของทรัพยากรที่มีอยู่
10. ความอาวุโส

ทั้งนี้ การที่จะทำให้องค์กรเติบโตและประสบความสำเร็จ พนักงานถือเป็นกลไกสำคัญที่จะทำให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี แต่การที่จะทำให้พนักงานทุกคนตั้งใจทำงานให้ดีขึ้นนั้น ย่อมต้องมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีด้วย เพื่อใช้เป็นแรงจูงใจหรือแรงกระตุ้นให้พนักงานตั้งใจทำงานมากขึ้น

แนวคิดของ Walton (1974 อ้างถึงใน พิณโย ทองงาม, 2559, หน้า 7) ได้ให้มุมมองของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 8 ด้าน ได้แก่

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ หมายถึงรายได้ประจำ ได้แก่ เงินเดือนหรือเงินตอบแทนที่ได้จากการปฏิบัติงานเต็มเวลา ได้รับอย่างเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามอัตภาพของตน และได้รับอย่างยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งของตนกับตำแหน่งหน้าที่อื่นที่มีลักษณะคล้าย ๆ กัน
2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย หมายถึง สภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงานบริการเกี่ยวกับเครื่องมือ เครื่องใช้ ที่จัดไว้อำนวยความสะดวกการปฏิบัติหน้าที่ที่ดีที่สุด คำนึงถึงความปลอดภัยจากอุบัติเหตุที่มีผลต่อสุขภาพอนามัยของผู้ให้บริการและผู้รับบริการน้อยที่สุด โดยครอบคลุมถึงการป้องกันการแพร่กระจายของเชื้อโรค การใช้ประโยชน์ ความสะอาดสบายและความพอใจของผู้ปฏิบัติงานปลอดภัยจากอุบัติเหตุและมีการกำหนดเป็นระเบียบปฏิบัติและระเบียบการจัดสภาพการทำงาน
3. โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล หมายถึง โอกาสในการเสริมสร้างความสามารถในการทำงานให้มีคุณภาพ โดยการให้บุคคลมีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่สามารถควบคุมงานด้วยตนเองได้ สามารถใช้ทักษะความรู้ความสามารถที่มีอยู่รู้จักหาหรือได้รับสารสนเทศเกี่ยวกับกระบวนการการทำงาน แนวทางปฏิบัติและสามารถคาดคะเนผลของการปฏิบัติได้ถูกต้องเหมาะสม มีการวางแผนการทำงานและได้มีส่วนช่วยเหลือในการทำงานทุก ๆ ขั้นตอน
4. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน หมายถึง การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบมากขึ้น ได้รับเตรียมความรู้และทักษะเพื่อหน้าที่ที่สูงขึ้นมีโอกาสประสบความสำเร็จตามที่มุ่งหวังอันเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ครอบครัว และผู้เกี่ยวข้องและมีความมั่นคงในรายได้หรือหน้าที่ที่ได้รับ
5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน หมายถึงการที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกมีคุณค่าได้รับการยอมรับและร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงานรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน

6. ธรรมเนียมในองค์กรหรือวิชาชีพใดในองค์กร หมายถึงการยึดหลักธรรมเนียมเป็นหลักในการทำงานโดยในการทำงานบุคคลได้รับความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล มีอิสระในการพูด มีความเสมอภาคในเรื่องต่าง ๆ ของงานตามความเหมาะสมและให้ความเคารพต่อความเป็นมนุษย์ด้วยกันของผู้ร่วมงาน

7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว หมายถึงการแบ่งเวลาให้มีสัดส่วนเหมาะสมระหว่าง การใช้เวลาสำหรับกิจกรรมของคน งาน ครอบครัวและสังคม

8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม หมายถึงการทำงานที่รับผิดชอบต่อการทำให้สังคมของชุมชนตลอดจนหน่วยงานอื่น ๆ ในการทำงานกิจกรรมเพื่อ สาธารณะประโยชน์อื่น ๆ

Bruce and Blackburn (1992 อ้างถึงใน จิตติกิตติ เลิศไพศาล, ชาคริต ชาญชิตปรีชา และคณะ, 2561, หน้า 32) ให้ทัศนคติเกี่ยวกับองค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน มีดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและไม่ทำลายสุขภาพ
3. การมีโอกาสในการพัฒนาความสามารถ โดยทำงานที่มีความหมายและแสวงหาแนวทาง ใหม่ ๆ ในการทำงาน
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคง ซึ่งหมายถึงโอกาสในการพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถรวมทั้งรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน
5. การบูรณาการทางสังคม ซึ่งหมายถึงการมีโอกาสได้รับปฏิสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและผู้บริหาร
6. ระบบการบริหารซึ่งหมายถึง นโยบายบุคลากรที่ได้รับการบริหารอย่างเป็นธรรม การที่พนักงานทำงานในสภาพการทำงานที่ปราศจากความวิตกกังวลและการมีโอกาสนำหน้าอย่างเท่าเทียมกัน
7. การมีเวลาว่าง หมายถึง ความสามารถในการแบ่งเวลาให้กับเรื่องส่วนตัวและงานได้อย่างเหมาะสม
8. การยอมรับทางสังคม คือ มีความภูมิใจต่องานที่รับผิดชอบและต่อนายจ้าง

แนวคิดของ Yasgayama (1993, p. 151, อ้างถึงใน กมล ประสมศรี, 2563, หน้า 36) แห่งมหาวิทยาลัยโตโก ประเทศญี่ปุ่น ซึ่งสนใจศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายธุรกิจ โดยได้ทำการเปรียบเทียบเรื่องดังกล่าวกับประเทศต่าง ๆ สรุปมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานต้องประกอบด้วยเรื่อง ต่อไปนี้

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม
 - 1.1 เงินเดือนที่พอเพียง
 - 1.2 ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขอนามัย
 - 2.1 จำนวนชั่วโมงการทำงานที่สมเหตุสมผล
3. โอกาสเบื้องต้นในการใช้และพัฒนาความรู้ความสามารถในความเป็นคน
 - 3.1 มีอิสระในการทำงาน
 - 3.2 มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถในหลาย ๆ ด้าน
4. โอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน
 - 4.1 มีการพัฒนาตนเอง
 - 4.2 มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่
 - 4.3 มีความมั่นคงในหน้าที่การงาน
 - 4.4 มีความมั่นคงในหน้าที่การงาน
5. การยอมรับทางสังคมในหน่วยงาน
 - 5.1 ได้รับการปฏิบัติที่ปราศจากอคติใด ๆ
 - 5.2 ได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาค
 - 5.3 ได้รับการปฏิบัติต่อกันอย่างเปิดเผย
6. การกำหนดระเบียบข้อบังคับ
 - 6.1 เคารพในเรื่องส่วนบุคคล
 - 6.2 เคารพสิทธิในการแสดงความคิดเห็น
 - 6.3 เคารพในความเสมอภาค

7. การได้รับการปรึกษาหารือในเรื่องการบริหารเกี่ยวกับแรงงาน

8. การกำหนดความสัมพันธ์อันเหมาะสมระหว่างเจ้าหน้าที่การงานกับการดำเนินชีวิต
ของคณงาน

9. บทบาทสังคมที่สัมพันธ์กับชีวิตการทำงาน

Huse and Cummings (1985 อ้างถึงใน มาริสตา ตาแก้ว, 2561, หน้า 14) ได้ให้ความหมาย
เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 8 ด้านด้วยกันคือ

1. การให้ผลตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการครองชีพ (Adequate and fair compensation) หมายถึง การรับรายได้ที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐานที่บุคลากรรู้สึกว่ามี
ความเหมาะสมและเป็นธรรม

2. การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย (Safe and healthy environment)
หมายถึง การที่บุคลากรปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ไม่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพและไม่
เสี่ยงอันตราย

3. การพัฒนาศักยภาพและความสามารถของพนักงาน (Human resource
development) หมายถึง การที่บุคลากรได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเองจากงานที่ทำ

4. การส่งเสริมให้พนักงานมีความก้าวหน้าในงาน (Growth and career development)
หมายถึง การที่บุคลากรมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้เลื่อนตำแหน่ง บุคลากรมี
ความรู้สึกมั่นคงในงาน

5. การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร (Social integration) หมายถึง การที่
บุคลากรมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา เกิดการยอมรับซึ่งกันและกัน มี
บรรยากาศความเป็นมิตร

6. การมีระบบที่ดีมีความยุติธรรม (Constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรมใน
การทำงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม บุคลากรได้รับการเคารพในสิทธิการเป็นปัจเจก
บุคคล บรรยากาศภายในองค์กรมีความเสมอภาคและยุติธรรม

7. การมีภาวะอิสระจากงาน (Total free space) หมายถึง การที่บุคลากรมีความสมดุล
ระหว่างชีวิตส่วนตัว มีอิสระจากงาน มีช่วงเวลาคลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ

8. ความภาคภูมิใจในการทำงาน (Organizational pride) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีความภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรที่มีชื่อเสียงและได้รับรู้ว่าองค์กรมีความรับผิดชอบต่อสังคมในเรื่องต่าง ๆ

จากความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานดังกล่าว จึงพอสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ลักษณะสภาพชีวิตที่ดีมีความสุขทั้งร่างกายและจิตใจของบุคคล ในขณะที่ทำงาน และมีสัมพันธภาพที่สอดคล้องผสมผสานกันระหว่างงานกับชีวิต ส่งผลให้บุคคลมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งการจะวัดว่าคุณคนจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานหรือไม่นั้น ต้องพิจารณาจากองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ครอบคลุมสภาพชีวิตที่ทั้งทางร่างกายและจิตใจผู้ศึกษาจึงเลือกแนวคิดของ Huse and Cummings (1985) ที่มีองค์ประกอบ 8 ประการ ได้แก่

1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ
2. สภาพที่ทำงานที่ปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ
3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน
4. ความก้าวหน้า
5. สังคมสัมพันธ์
6. ลักษณะการบริหารงาน
7. ภาวะอิสระจากงาน
8. ความภูมิใจในองค์กร มาเป็นตัวแปรต้นในการศึกษา

ตัวชี้วัดหรือองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

Bounds and other (1995 อ้างถึงใน อัคราวดี ชูถนอม, 2565, หน้า 17) ได้สรุปลักษณะองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานที่สำคัญ 8 ประการด้วยกัน คือ

1. การให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสม และเพียงพอต่อการครองชีพ
2. การสร้างสภาพแวดล้อมที่ถกลักษณะและการทำงานที่ปลอดภัย
3. การพัฒนาศักยภาพและความสามารถของพนักงาน
4. ลักษณะงานที่ส่งเสริมให้เจริญเติบโต และความปลอดภัยให้แก่พนักงาน

5. การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร
6. การมีระบบที่ดีที่มีความยุติธรรม
7. การมีความสมดุลของงานกับชีวิตครอบครัว

Casio (2003 อ้างถึงใน โชติกา นามบุญเรือง, 2559, หน้า 25) ให้ความสำคัญกับการทำงานที่เน้นไปที่การสร้างความสบายใจ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย โดยเฉพาะพยายามสร้างให้คนงานมีความสุขกับงาน มีความคิดสร้างสรรค์ที่ดี ซึ่งส่งผลไปสู่การมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้นและเพิ่มผลผลิตได้มากขึ้นด้วย นอกจากนี้ เขาเสนอว่าการศึกษาคูณภาพชีวิต การปฏิบัติงานสามารถสร้างผลผลิต และผลกำไร โดยคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานที่ดีต้องมีองค์ประกอบ ดังนี้

1. ความมั่นคงในงาน บุคลากรต้องสามารถทำงานได้จนเกษียณอายุ ไม่มีการเลิกจ้างบุคลากร โดยที่ทีมบุคลากรมีความสามารถทำงานได้ตามปกติ รวมทั้งมีโครงการเกษียณอายุให้กับบุคลากร
2. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย มีระบบการทำงานที่มีการจัดการเรื่องความปลอดภัยให้บุคลากรในรูปของคณะกรรมการเพื่อความปลอดภัย มีโปรแกรมดูแลเรื่องความปลอดภัยของบุคลากรโดยเฉพาะ
3. ผลตอบแทนที่ยุติธรรม ผลตอบแทนที่บุคลากรได้รับต้องเป็นผลตอบแทนที่แข่งขันกับองค์กรอื่นที่ประกอบธุรกิจลักษณะเดียวกันได้
4. ความภาคภูมิใจ องค์กรที่บุคลากรทำงานต้องสร้างความภาคภูมิใจให้กับบุคลากร เป็นองค์กรที่มีส่วนร่วมในการดูแลประชาชน ให้ความร่วมมือในการรักษาสภาพแวดล้อม และให้ความร่วมมือกับทางการ
5. การมีส่วนร่วมของบุคลากร บุคลากรต้องมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม มีการประชุมสัมมนาให้ความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพของทีมงาน
6. การพัฒนาเส้นทางอาชีพ มีการประชุมอบรมให้ความรู้เพื่อให้บุคลากรได้มีโอกาสพัฒนาตนเอง ซึ่งจะส่งผลต่อการทำงานมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อการปรับระดับเลื่อนตำแหน่ง

Desslers (1991, อ้างถึงใน สุภัสสรณ์ พนมไพรพฤกษา , 2560 หน้า, 12) ได้เสนอเกณฑ์วัดคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 10 ประการ ดังนี้

1. คุณค่าของงานที่ทำ
2. สภาพการทำงานที่มีความมั่นคงปลอดภัย
3. ผลตอบแทนและรายได้ที่เพียงพอ
4. ความมั่นคงในการทำงาน
5. การควบคุมดูแลอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมและเพียงพอ
6. ได้รับทราบผลการปฏิบัติงานของตน
7. ได้รับโอกาสในการแสวงหาความรู้และความก้าวหน้าในงานที่ทำ
8. โอกาสในการพิจารณาความดีความชอบ
9. มีความรู้สึกที่ติดต่อบรรยากาศองค์กร
10. การได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม

พจมาน เตยวัฒนรัฐติกาล (2544, หน้า 27) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ ความพอใจจะเกิดขึ้นเมื่อได้รับการตอบสนองดังนี้

1. ด้านความจำเป็น คืองานของพนักงาน
2. ด้านความคาดหวัง ซึ่งโดยทั่วไปพนักงานจะมีความคาดหวังในกระบวนการทำงานของตนเอง 4 ประเด็น ดังนี้

- 2.1 ความปลอดภัย (Safety) สามารถแบ่งได้เป็นการทำงานด้วยสภาพที่ปลอดภัย
- 2.2 ความมั่นคง (Security) หรือ ไม่กลัวในสิ่งต่าง ๆ เช่น กลัวตกราน กลัวถูกลงโทษ
- 2.3 ขวัญและกำลังใจ (Morale) เป็นความคาดหวังเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงานที่ดี เป็นแบบพี่น้องกัน ให้เกียรติซึ่งกันและกัน

2.4 การเพิ่มผลผลิตด้านแรงงาน (Labor productivity) เป็นความคาดหวังที่จะมีสิ่ง อำนวยความสะดวกในการทำงาน

จากประเด็นในเรื่องนิยามและแนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต เพื่อจะเชื่อมโยงคุณภาพชีวิตกับการวัดเข้าด้วยกัน พบว่า การวัดคุณภาพชีวิตควรมีองค์ประกอบของดัชนีคุณภาพชีวิต ซึ่งเป็นตัวชี้วัดทางสังคมที่สำคัญจำแนกเป็นสองประเภทหลัก ได้แก่ ตัวชี้วัดทางสังคมเชิงภาวะวิสัย (Objective Wellbeing) และตัวชี้วัดทางสังคมเชิงอัตวิสัย (Subjective well-being) (Newman, 1975 อ้างถึงใน ชยาวัฒน์ เกียรติกมลมาลัย และสุรเกียรติ ชาติวฒนาวิทย์, 2565, หน้า 107)

1. ตัวชี้วัดทางสังคมเชิงภาวะวิสัย

ตัวชี้วัดทางสังคมเชิงภาวะวิสัย (Objective well-being) เกี่ยวข้องกับกิจกรรมทางด้านเศรษฐกิจ มุ่งไปที่วัดดู รายได้ของชาติหรือครัวเรือนและสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ โดยรายได้ของชาติและข้อมูลทางเศรษฐกิจเป็นสิ่งที่เข้าใจได้โดยทั่วไปและนำมาใช้อย่างกว้างขวาง (Baster, 1985) แท้ที่จริงแล้ว การทำความเข้าใจตัวชี้วัดทางสังคมเชิงภาวะวิสัยไม่ใช่เรื่องซับซ้อน ตัวอย่างของตัวชี้วัดทางสังคมเชิงภาวะวิสัย ได้แก่ อัตราการอ่านออกเขียนได้ อายุคาดเฉลี่ยเมื่อแรกเกิด ประเภทของที่อยู่อาศัย และค่าครองชีพ ผู้วางนโยบายมักใช้ตัวชี้วัดทางสังคมเชิงภาวะวิสัยวัดคุณภาพชีวิตของระดับครัวเรือน ชุมชน เมือง และประเทศ (Lui, 1975) การประเมินตัวชี้วัดทางสังคมเชิงภาวะวิสัยมักจะเกี่ยวพันกับการใช้สถิติ อย่างไรก็ตาม ตัวชี้วัดทางสังคมเชิงภาวะวิสัยไม่สามารถอธิบายสังคมได้ อย่างแท้จริง (Oliver et al., 1996)

2. ตัวชี้วัดทางสังคมเชิงอัตวิสัย (Subjective well-being)

ตัวชี้วัดทางสังคมเชิงอัตวิสัยเกี่ยวข้องกับการวัดความพึงพอใจ ความรู้สึก ทศนคติ และความเข้าใจในระดับบุคคล ซึ่งดูเหมือนเป็นสิ่งที่จับต้องไม่ได้ เนื่องจากมีความยากในการกำหนดและวัด ตัวชี้วัดนี้ถูกออกแบบมาเพื่อวัดความสุขและความพึงพอใจของมนุษย์ แนวคิดของตัวชี้วัดทางสังคมเชิงอัตวิสัย สัมพันธ์กับความเข้าใจและทัศนคติในเรื่องของชีวิตที่เป็นสุขทั้งด้านครอบครัวเพื่อนฝูง และมาตรฐานความเป็นอยู่ การศึกษาของแอนดริวและวิทซ์เป็นตัวอย่างที่ดีของการพัฒนาตัวชี้วัดทางสังคมเชิงอัตวิสัยที่สมบูรณ์ได้แก่ ตัวชี้วัดในเรื่องของการประสบความสำเร็จ ความปลอดภัย และความสนุกสนาน รวมถึงชีวิตการทำงานและครอบครัว Campbell (1980) ชี้ให้เห็นว่า การประเมินเชิงอัตวิสัยอยู่บนพื้นฐานของการรายงานความเข้าใจ ความรู้สึก และการ

ตอบสนองของบุคคลโดยทั่วไป ตัวชี้วัดทางสังคมเชิงอัตวิสัย ได้แก่ ความรู้สึกที่ดี คุณภาพชีวิตที่ดี และความรู้สึกผาสุก เป็นตัวชี้วัดที่สำคัญ และขึ้นอยู่กับว่านักวิจัยต้องการศึกษาอะไร ดังนั้น ตัวชี้วัดเชิงอัตวิสัยอยู่บนพื้นฐานของแบบสอบถามที่อยู่ในรูปของการให้คะแนนความพึงพอใจ การประเมินความพึงพอใจและสภาพชีวิต (Cullen, 1978)

แนวคิดของ Haas (1999 อ้างถึงใน ฉิมชา ทรงพร และอารง สุทธาศาสตร์, 2562, หน้า 144) ได้กล่าวไว้ว่า คุณภาพชีวิตควรเป็นการวัดในด้านอัตวิสัย (Subjective) ซึ่งครอบคลุมมิติด้านสุขภาพกายสุขภาพจิต สังคม และปัญญา นอกจากนี้ เพื่อให้ครอบคลุมคุณภาพชีวิต ควรนำการวัดในด้านภาวะวิสัย (Objective) มาใช้ร่วมกันในการวัดคุณภาพชีวิต ในกรณีที่มีการวัดเชิงอัตวิสัยไม่สามารถดำเนินการวัดคุณภาพชีวิตได้อย่างครบถ้วน

นอกจากนี้ UNESCO (1978 อ้างถึงใน ฉัตรภรณ์ กาทองทุ่ง, 2560, หน้า 29) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตไว้ดังนี้ ความรู้สึกของการอยู่อย่างพอใจ มีความสุข ความพอใจต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีผลสำคัญต่อบุคคลนั้น ๆ ได้แก่ อาหารสุขภาพอนามัย โภชนาการ การศึกษา สิ่งแวดล้อม รายได้ ที่อยู่อาศัยและทรัพยากร โดยแบ่งประเด็นการศึกษาเป็น 2 ประเด็น ได้แก่ การศึกษาด้านภาวะวิสัย ซึ่งเป็นการวัดข้อมูลที่สามารถ นับได้หรือวัดได้เช่น ข้อมูลทางประชากรและเศรษฐกิจ และการศึกษาด้านอัตวิสัยเป็นการสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับความรู้สึก และเจตคติในด้านต่าง ๆ ซึ่งเป็นการวัดโดยใช้การตอบตามความรู้สึก ความนิยม ความคิดเห็นการตัดสินใจ และความเชื่อต่อสิ่งที่ถามในแบบสอบถาม UNESCO ยังได้กล่าวว่า พื้นฐานคุณภาพชีวิตของประชากร ดูได้จาก

- 1) รายได้ครอบคลุมที่พอเพียงแก่การเลี้ยงชีพ
- 2) การมีงานทำ
- 3) การศึกษาและอัตราการรู้หนังสือของประชาชน
- 4) โอกาสในการมีส่วนร่วมทางการเมือง
- 5) การมีเอกราชของประเทศโดยปราศจากการแทรกแซงจากรัฐบาลอื่น

Power Bullinger and WHOQOL Group (2002, p. 18, อ้างถึงใน อนรรฆ อิศเสาะ, 2562, หน้า 14) กล่าวถึง เครื่องชี้วัดคุณภาพชีวิตขององค์การอนามัยโลกชุดย่อฉบับภาษาไทย (WHOQOL-BREF-THAI) ได้พัฒนาเครื่องมือวัดคุณภาพชีวิต ด้วยการทบทวนแนวคิดของคุณภาพ

ชีวิต และศึกษาเชิงคุณภาพเพื่อกำหนดองค์ประกอบของคุณภาพชีวิต WHOQOL-BREF-THAI ประกอบด้วย ข้อคำถาม 2 ชนิด คือ แบบภาวะวิสัย (Perceived objective) และ อัตวิสัย (Self-report subjective) จะประกอบด้วย องค์ประกอบของคุณภาพชีวิต 4 ด้าน ดังนี้

1) ด้านสุขภาพกาย (Physical domain) คือ การรับรู้สภาพทางด้านร่างกายของ บุคคล ซึ่งมีผลต่อชีวิตประจำวัน เช่น การรับรู้สภาพความสมบูรณ์แข็งแรงของร่างกาย การรับรู้ถึงความรู้สึกสุขสบายไม่มีความเจ็บปวด การรับรู้ถึงความสามารถที่จะจัดการกับความเจ็บปวดทางร่างกายได้ การรับรู้ถึงพลังกำลังในการดำเนินชีวิตประจำวัน การรับรู้ถึงความเป็นอิสระที่ไม่ต้องพึ่งพาผู้อื่น การรับรู้ถึงความสามารถในการเคลื่อนไหวของตน การรับรู้ถึงความสามารถในการปฏิบัติกิจวัตรประจำวันของตน การรับรู้ถึงความสามารถในการทำงาน การรับรู้ว่าคุณไม่จำเป็นต้องพึ่งพายาต่าง ๆ หรือการรักษาทางการแพทย์อื่น ๆ เป็นต้น

2) ด้านจิตใจ (Psychological domain) คือ การรับรู้สภาพทางจิตใจของตนเอง เช่น การรับรู้ความรู้สึกทางบวกที่บุคคลมีต่อตนเอง การรับรู้ภาพลักษณ์ของตนเอง การรับรู้ถึงความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง การรับรู้ถึงความมั่นใจในตนเอง การรับรู้ถึงความคิด ความจำ สมาธิ การตัดสินใจ และความสามารถในการเรียนรู้เรื่องราวต่าง ๆ ของตน การรับรู้ถึงความสามารถในการจัดการกับความเศร้า หรือกังวล การรับรู้เกี่ยวกับความเชื่อต่าง ๆ ของตน ที่มีผลต่อการดำเนินชีวิต เช่น การรับรู้ถึง ความเชื่อด้านวิญญาณ ศาสนา การให้ความหมายของชีวิต และความเชื่ออื่น ๆ ที่มีผลในทางที่ดีต่อการดำเนินชีวิต มีผลต่อการเอาชนะอุปสรรค เป็นต้น

3) ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (Social relationships) คือ การรับรู้เรื่องความสัมพันธ์ของตนกับบุคคลอื่น การรับรู้ถึงการที่ได้รับความช่วยเหลือจากบุคคลอื่นในสังคม การรับรู้ว่าคุณเป็นผู้ให้ความช่วยเหลือบุคคลอื่นในสังคมด้วย รวมทั้งการรับรู้ในเรื่องอารมณ์ทางเพศหรือการมีเพศสัมพันธ์

4) ด้านสิ่งแวดล้อม (Environment) คือ การรับรู้เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อการดำเนินชีวิต เช่น การรับรู้ว่าคุณมีชีวิตอยู่อย่างอิสระ ไม่ถูกกักขัง มีความปลอดภัยและมั่นคงในชีวิต การรับรู้ว่าคุณได้อยู่ในสิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่ดี ปราศจากมลพิษต่าง ๆ การคมนาคมสะดวก มีแหล่งที่มีประโยชน์ ด้านการเงิน สถานบริการทางสุขภาพ และสังคมสงเคราะห์ การรับรู้ว่าคุณมีโอกาสที่จะได้รับข่าวสารหรือฝึกฝนทักษะต่าง ๆ การรับรู้ว่าคุณได้มีกิจกรรมสันทนาการ และมีกิจกรรมในเวลาว่าง เป็นต้น

การศึกษาของ Marcel และ dupuis (1982 อ้างถึงใน กนกวรรณ ซาเหลา, 2562, หน้า 6) สรุปว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ควรให้ความสำคัญที่บทบาทการทำงาน ได้แก่ นายจ้าง ลูกจ้าง และสภาพแวดล้อมในการทำงาน นอกจากนี้จากการประชุมของ European council ซึ่งจัดขึ้น ณ กรุงบรัสเซลส์ ใน พ.ศ. 2548 ได้มีการกล่าวถึงคำว่าคุณภาพชีวิตการทำงานไว้เช่นกัน โดยมีการกำหนดกรอบการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานเป็น 10 มิติ โดยส่วนใหญ่เป็นการวัดในเชิงอัตวิสัย (Subjective) ดังนี้

1. คุณภาพที่แท้จริงของงานที่ทำ (Intrinsic Job quality)
2. การพัฒนาทักษะ/ การเรียนรู้ตลอดชีวิต และความก้าวหน้าในอาชีพ (Skills, life-long learning and career development)
3. ความเท่าเทียมทางเพศ (Gender equality)
4. สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน (Health and safety at work)
5. ความยืดหยุ่นและความมั่นคง (Flexibility and security)
6. การมีส่วนร่วมและการเข้าถึงตลาดแรงงาน (Inclusion and access to the labour market)
7. โครงสร้างการทำงานและความสมดุลในชีวิตการทำงาน (Work organization and work-life balance)
8. การสนทนาเชิงสังคมและการมีส่วนร่วมของคนทำงาน (Social dialogue and worker involvement)
9. ความหลากหลายและไม่แบ่งแยก (Diversity and non-discrimination)
10. ผลการปฏิบัติงานโดยรวม (Overall work performance)

เครื่องมือและการวัดคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน

การศึกษาของ Kim and Cho (2003 อ้างถึงใน กัณทาวรรณ ชุ่มเชื้อ, 2558, หน้า 23) เรื่อง คุณภาพชีวิตของข้าราชการในประเทศเกาหลี โดยเปรียบเทียบกับพนักงานบริษัทเอกชน โดยใช้วิธีแจกแบบสอบถามให้ผู้ให้ข้อมูลกรอกด้วยตนเองและทำการเลือกตัวอย่างทั้งแบบเฉพาะเจาะจง

(Purposive sampling) และแบบโควตา (Quota sampling) กำหนดขนาดตัวอย่างแบบสัดส่วน และให้หัวหน้าส่วนราชการเป็นผู้คัดเลือกผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า คุณภาพชีวิตของข้าราชการมีระดับต่ำกว่าพนักงานบริษัทเอกชน โดยมีมิติด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลกระทบต่อการมีคุณภาพชีวิตที่ดีของข้าราชการ ทั้งนี้ Kim และ Cho (2003) นำตัวชี้วัดด้านอัตรวิสัยมาใช้ร่วมกับตัวชี้วัดด้านภาวะวิสัย ได้แก่ ระดับความพึงพอใจต่อนโยบายของระบบราชการ ความพึงพอใจในการดำเนินชีวิต โดยผลที่ได้จากตัวชี้วัดเชิงอัตรวิสัย สามารถนำไปเสนอให้แก่ผู้บริหารในการพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานภายในระบบราชการได้ต่อไป

ตัวอย่างการพัฒนาให้เกิดคุณภาพชีวิตขององค์กรภาคเอกชนของประเทศเกาหลี เช่น การให้ความสำคัญต่อมิติด้านครอบครัว โดยให้พ่อแม่ที่ต้องทำงานและไม่มีเวลาเลี้ยงลูก สามารถจัดสรรเวลาให้เหมาะสมเพื่อจะได้มีเวลาเลี้ยงลูกได้ สำหรับกรอบการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการในประเทศเกาหลี โดย Civil service commission (Kim and Cho, 2003) ได้กำหนดไว้ 10 มิติ ดังนี้ (สิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ, 2555, หน้า 38)

1. ด้านการเดินทาง (Commuting) ตัวชี้วัด ได้แก่ ระยะเวลาในการเดินทางมาทำงาน
2. ด้านการทำงาน (Work) ตัวชี้วัด ได้แก่ รายได้ ชั่วโมงการทำงาน ความพึงพอใจในงานและความมั่นคงในงาน
3. ด้านสุขภาพ (Health) ตัวชี้วัด ได้แก่ สถานะสุขภาพในปัจจุบัน ความเครียดและความกังวล
4. ด้านครอบครัว (Family) ตัวชี้วัด ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างคู่สมรส
5. ด้านฐานะเศรษฐกิจของครอบครัว (Family finances) ตัวชี้วัด ได้แก่ รายได้เฉลี่ยสุทธิของครอบครัว สถานะทางการเงินของครอบครัว
6. ด้านที่พักอาศัย (Housing) ตัวชี้วัด ได้แก่ การครอบครองที่พักอาศัย
7. ด้านการพักผ่อน (Leisure) ตัวชี้วัด ได้แก่ จำนวนวันหยุดพักผ่อน จำนวนวันลาพักร้อน
8. ด้านสังคม (Social life) ตัวชี้วัด ได้แก่ จำนวนเพื่อนที่มีการพบปะสังสรรค์
9. ด้านชุมชน (Community) ตัวชี้วัด ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนบ้าน
10. ด้านประเทศ (Country) ตัวชี้วัด ได้แก่ ความภูมิใจในประเทศตนเอง และความคิดที่ย้ายถิ่นไปต่างประเทศ

ผลการสำรวจพบว่า คุณภาพชีวิตของข้าราชการต่ำกว่าของพนักงานเอกชน โดยข้าราชการมีระดับรายได้ต่ำกว่า จำนวนชั่วโมงการทำงานมากกว่า รายได้สุทธิของครอบครัวต่ำกว่า

และส่วนใหญ่ไม่มีที่พักอาศัยเป็นของตนเองโดยยังคงต้องเช่าที่พักอาศัย นอกจากนี้จำนวนวันหยุดมีน้อยกว่าภาคเอกชน ในส่วนการวัดความพึงพอใจในมิติต่าง ๆ พบว่า ความพึงพอใจของข้าราชการ ในด้านการทำงาน สุขภาพครอบครัว ฐานะเศรษฐกิจของครอบครัว ที่พักอาศัย การพักผ่อน และ สังคมมีระดับต่ำกว่าพนักงานเอกชน โดยความพึงพอใจต่อบัณฑิตสำคัญที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของ ข้าราชการ เรียงตามลำดับ ดังนี้

1. ด้านการทำงาน
2. ด้านฐานะเศรษฐกิจของครอบครัว
3. ด้านสังคม
4. ด้านประเทศ
5. ด้านครอบครัว
6. ด้านการพักผ่อน
7. ด้านชุมชน

โดยพบว่า ระดับความพึงพอใจในปัจจัยด้านการเดินทาง ด้านที่พักอาศัย และด้านสุขภาพ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างข้าราชการและพนักงานเอกชน

การศึกษาคุณภาพชีวิตของข้าราชการในประเทศญี่ปุ่น โดย Ali Nasermoaddeli and others (2003) ได้ศึกษาในข้าราชการชาวญี่ปุ่นจำนวน 2,100 คน โดยทำการติดตามและศึกษาคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพจิตและสังคมเป็นระยะเวลา 1 ปี ระหว่างปี พ.ศ.2544 ถึงปี พ.ศ. 2545 จาก การศึกษาติดตามข้อมูลระยะยาวต่อเนื่อง ทำให้เหลือผู้เข้าร่วมการศึกษาจำนวน 1,392 คน โดยผู้ ศึกษาได้แบ่งระดับข้าราชการไว้ 4 กลุ่ม ดังนี้ (สิรินันท์ กิตติสุขสถิต, เฉลิมพล แจ่มจันทร์, กาญจนา ตั้งชลทิพย์ และจรัมพร โห้ถ่ายอง, 2555, หน้า 40)

1. กลุ่มผู้บริหาร
2. กลุ่มผู้ชำนาญการ
3. กลุ่มผู้ปฏิบัติการ
4. กลุ่มผู้ทำงานฝ่ายสนับสนุน เช่น คนขับรถ เป็นต้น

นอกจากนี้ ผู้ศึกษายังได้แบ่งช่วงอายุของกลุ่มข้าราชการเป็น 4 กลุ่มอีกเช่นกัน ได้แก่

1. กลุ่มอายุต่ำกว่า 30 ปี
2. กลุ่มอายุ 30-39 ปี
3. กลุ่มอายุ 40-49 ปี

4. กลุ่มอายุ 49 ปีขึ้นไป

วิธีการวัดคุณภาพชีวิต จากการศึกษาได้ใช้กระบวนการวัด 3 ชุด ได้แก่

1. แบบวัดคุณภาพชีวิตขององค์การอนามัยโลก คือฉบับ WHOQOL-BREF (WHO/QOL-26) ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 26 ข้อ ประกอบด้วย 4 มิติ ดังนี้

1. สุขภาพกาย
2. สุขภาพจิต
3. ความสัมพันธ์ทางสังคม
4. สภาพแวดล้อม

โดยผลจากการวัดจากแบบสอบถามชุดนี้คือ คะแนนที่สูงขึ้น มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อคุณภาพชีวิต

2. แบบวัดความเข้มแข็งทางด้านจิตใจ (Sense of coherence) โดย ลักษณะแบบวัดใช้วิธีการให้คะแนนแบบลิเคิตสเกล (Likert scale) 7 ระดับ

3. แบบวัดแรงจูงใจในการทำงาน โดยลักษณะแบบวัดใช้วิธีการให้คะแนนแบบลิเคิตสเกล (Likert scale) 4 ระดับ

สรุปผลการศึกษา พบว่าข้าราชการที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป ภาวะการมีสุขภาพกายที่ดีจะลดลงทั้งในผู้หญิงและผู้ชาย ซึ่งเป็นผลให้เกิดภาวะการเป็นโรคเรื้อรังต่าง ๆ ส่วนผู้ที่มีเป้าหมายและเข้าใจว่าตนเองต้องการอะไร และมีความรู้สึกว่าตนเองได้ทำงานที่มีคุณค่า จะสามารถจัดการกับปัญหาหรือสิ่งต่าง ๆ ในชีวิตได้ดี จึงเป็นผู้ที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่าคนอื่น นอกจากนี้ พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ต่างกันมีผลต่อการจัดการต่อปัญหาด้านสุขภาพที่ต่างกัน และมีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตเช่นกัน โดยจากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ พบว่า ภาระงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อคุณภาพชีวิต ดังนี้ ภาระงานมีความสัมพันธ์เชิงลบต่อสุขภาพกาย ขณะที่สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อสุขภาพกาย

Ventegodt and others (2003, อ้างถึงใน ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, เฉลิมพล แจ่มจันทร์, กาญจนา ตั้งชลทิพย์ และจรัมพร โห้ถ้อย, 2555, หน้า 41) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตเพื่อพัฒนาการวัดคุณภาพชีวิตให้เป็นแบบวัดคุณภาพชีวิตมาตรฐาน โดยทำการสร้างเครื่องมือวัดคุณภาพชีวิตจากการศึกษาทบทวนทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงมาตรวัดต่าง ๆ จำนวนกว่า 100 ข้อคำถามและได้สังเคราะห์ออกมาเป็นเครื่องมือวัดจำนวน 8 ข้อคำถาม ที่มาจาก 8 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต ซึ่งสามารถวัดคุณภาพชีวิตได้อย่างถูกต้องและเที่ยงตรง ทั้งนี้ได้ทำการศึกษาวิจัยทั้งใน

เชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยมีสมมติฐานของการศึกษา คือ คุณภาพชีวิตที่แย่เป็นผลให้เกิดภาวะการป่วยเป็นโรคต่าง ๆ แนวคิดคุณภาพชีวิตของ Ventegodt and others (2003) ทั้ง 8 แนวคิด ที่ถูกนำมาสร้างเป็นข้อคำถาม ได้แก่

1. สุขภาวะ ได้สร้างข้อคำถามตามแนวคิดคือ ขณะนี้คุณมีความรู้สึกอย่างไร โดยมีข้อเลือกตอบจำนวน 5 ข้อเลือก ตั้งแต่รู้สึกดีมาก ไปจนถึง รู้สึกแย่มาก
2. ความพึงพอใจในชีวิต ข้อคำถามในข้อนี้ สร้างเช่นเดียวกับข้อ 1 คือ เป็นการวัดอย่างตรงไปตรงมา ใช้ข้อคำถามที่ชัดเจนคือ ขณะนี้คุณมีความพึงพอใจในชีวิตเป็นอย่างไร
3. ความสุข เป็นสิ่งที่จับต้องไม่ได้แต่สามารถเข้าใจได้อย่างง่ายและสร้างเป็นคำถามได้อย่างง่าย คือ ขณะนี้ความสุขของคุณเป็นอย่างไร
4. การเข้าใจชีวิต ได้ใช้ข้อคำถาม คือ ชีวิตของคุณมีคุณค่ามากน้อยอย่างไร
5. การสร้างสมดุลภายใน เป็นการประเมินสุขภาพกายและใจเนื่องจากไม่ใช่แค่สุขภาพกายหรือการเจ็บป่วย ที่มีผลต่อสุขภาวะ แต่สุขภาพทางใจหรือทางจิตก็มีผลต่อสุขภาวะเช่นเดียวกัน
6. การตระหนักถึงศักยภาพในการดำรงชีวิต ใช้ข้อคำถามดังนี้ “ปัจจุบันท่านตระหนักถึงความฝัน และความต้องการที่อยู่ภายในลึก ๆ ได้ดีมากน้อยเพียงใด”
7. การเติมเต็มความต้องการ โดยหมายถึงความต้องการที่แท้จริงเช่น ความต้องการด้านอาหาร ความปลอดภัย เป็นต้น ซึ่งเป็นความต้องการที่มาจากส่วนบุคคล

ปัจจัยที่วัดค่าได้/ปัจจัยเชิงภาวะวิสัย (Objective factors) เพื่อต้องการวัดการปฏิบัติตนเมื่อไม่เห็นด้วยกับค่านิยม หรือวัฒนธรรมในสังคมชุมชนที่ตนอาศัยอยู่ คุณภาพชีวิตเชิงภาวะวิสัยเป็นการสะท้อนความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมที่อาศัยอยู่ ระดับการปรับตัวให้เข้ากับค่านิยมของวัฒนธรรมจะคล้ายกับการมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี (Well-being) โดยผู้ศึกษาสันนิษฐานว่าผู้มีสุขภาพดีมักสามารถปรับตัวให้อยู่ร่วมในชุมชนได้อย่างกลมกลืน

The Gallup organization เป็นบริษัทวิจัยระดับนานาชาติที่ทำงานวิจัยในหลายสาขารวมถึงในสาขาของทรัพยากรมนุษย์ เพื่อใช้ในการกระตุ้นผลประกอบการขององค์กร โดย The Gallup Organization ได้ทำการสำรวจผลการดำเนินงานในองค์กรต่าง ๆ ที่ได้เป็นที่ปรึกษาและ

นำมาพัฒนาเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวัดระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร (Employee Engagement) เรียกว่า การสำรวจ Q12 ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 12 ข้อ ดังนี้

1. ฉันทราบหรือไม่ว่าที่ทำงานคาดหวังอะไรจากฉัน
 2. ฉันมีวัสดุและอุปกรณ์ที่จำเป็นต้องใช้ในการทำงานหรือไม่
 3. ในที่ทำงานฉันมีโอกาสได้ทำในสิ่งที่ฉันทำได้ดีที่สุดทุกวันหรือไม่
 4. ในช่วง 7 วัน ที่ผ่านมา ฉันได้รับคำชมสำหรับการทำงานดีหรือไม่
 5. เจ้านายของฉันหรือใครบางคนในที่ทำงานมีท่าทีใส่ใจต่อฉันในฐานะคนคนหนึ่งหรือไม่
 6. มีใครบางคนในที่ทำงานที่สนับสนุนการพัฒนาของฉันหรือไม่
 7. ที่ทำงานเห็นความสำคัญของความเห็นของฉันหรือไม่
 8. ภารกิจและจุดประสงค์ของบริษัททำให้ฉันรู้สึกว่าการงานของฉันมีความสำคัญหรือไม่
 9. เพื่อนร่วมงานของฉันมุ่งมั่นที่จะทำงานอย่างมีคุณภาพหรือไม่
 10. ฉันมีเพื่อนสนิทในที่ทำงานหรือไม่
 11. ในช่วง 6 เดือนที่ผ่านมา มีใครบางคนในที่ทำงานพูดกับฉันเรื่องความก้าวหน้าของฉันหรือไม่
 12. ในช่วงปีที่ผ่านมา ฉันมีโอกาสได้เรียนรู้และเติบโตในการทำงานหรือไม่
- แนวคิดในการพัฒนาเครื่องมือวัด 12 ข้อ ดังกล่าว ได้ศึกษาจากความต้องการของพนักงานในองค์กร 4 ด้านคือ
1. ความจำเป็นขั้นพื้นฐาน
 2. การสนับสนุนจากผู้จัดการ
 3. การทำงานเป็นทีม
 4. ความก้าวหน้า

ในประเทศไทย ได้มีการใช้ข้อคำถาม 12 ข้อ ของ The Gallup organization เช่นกัน และในปี พ.ศ.2551 ซึ่งมีการประกาศรางวัล Great workplace award 2008 ณ ประเทศสหรัฐอเมริกา ปรากฏว่าประเทศไทยมีองค์กรที่ติดอันดับ 20 องค์กรแรกที่ได้รับรางวัลนี้ คือ ธนาคารไทยพาณิชย์ ซึ่งเป็นธนาคารที่เก่าแก่ที่สุดของประเทศไทย ขณะเดียวกัน รูปแบบการทำงานของธนาคารก็เป็นในลักษณะของการทำงานด้านการบริการ เช่นเดียวกับระบบราชการที่มีการทำงานในลักษณะของการบริการประชาชนเช่นเดียวกัน จึงต้องให้ความสำคัญต่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก ซึ่งจาก

การสำรวจโครงการ Voice of The Employee (VOE) โดยใช้ข้อคำถามทั้ง 12 ข้อ พบว่า พนักงานธนาคารไทยพาณิชย์เกือบ 13,000 คน จาก 15,000 คน ให้คะแนนความพึงพอใจในทุกข้อเฉลี่ยที่ 4 คะแนนจากคะแนนเต็ม 5 คะแนน แสดงให้เห็นว่า พนักงานในองค์กรมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร

การศึกษาของสำนักงาน ก.พ. (2550) ได้พัฒนากรอบแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน (Quality of work-life framework) ซึ่งประกอบด้วย 4 มิติ ดังนี้

1. มิติด้านการทำงาน หมายถึง ทางกายภาพ ทางการบริหารงาน และทางการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีรายละเอียด คือ

1.1 ทางกายภาพ ได้แก่ การมีสถานที่ทำงานที่มีสภาพแวดล้อมดี มีความปลอดภัย มีอุปกรณ์การทำงานเหมาะสม

1.2 ทางการบริหารงาน ได้แก่ การมีผู้บริหารที่มีคุณภาพและคุณธรรม มีระบบการบริหารงานที่ดี มีการกระจายภาระงานอย่างเหมาะสม มีการทำงานแบบยืดหยุ่น มีข้อบังคับ ค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการทำงาน

1.3 ทางการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้แก่ มีการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยระบบ คุณธรรม มีระบบก้าวหน้าที่ชัดเจน มีการบริหารผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ข้าราชการได้ทำงานตรงตามความรู้ความสามารถ ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องได้รับการยอมรับ มีคุณค่า และมีศักดิ์ศรี

2. มิติด้านส่วนตัว หมายถึง ข้าราชการมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีสุขภาพกายแข็งแรง สุขภาพจิตดี ไม่มีความเครียด มีการพัฒนาด้านจิตใจ

3. มิติด้านสังคม หมายถึง ข้าราชการมีความสัมพันธ์ที่ดีทุกระดับมีความผูกพันกับองค์กร มีการสื่อสารภายในองค์กรที่ดี มีกิจกรรมร่วมกันทั้งด้านนันทนาการ กิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์ และการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างส่วนราชการมิติด้านเศรษฐกิจ หมายถึง ข้าราชการได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม ความเป็นอยู่ที่ดีพอสมควร รู้จักการบริหารจัดการการเงิน

ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนส่วนกลางโดย ที่ทางสำนักงาน ก.พ. ได้มอบหมายให้สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ (2540) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนสังกัดราชการส่วนกลางจำนวนตัวอย่างที่ได้จากการสำรวจ 6,487 คน ทำการศึกษา 4 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่

1. ด้านลักษณะงาน

2. ด้านความเกี่ยวข้องผูกพันกับงาน
3. ด้านความพึงพอใจในงาน
4. ด้านความก้าวหน้าและ

ผลการปฏิบัติงานในรอบปีที่ผ่านมา โดยผลการสำรวจ พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะงาน โดยรวมนั้น งานที่ปฏิบัติมีศักยภาพสูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเกี่ยวข้องผูกพันกับงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้าน ความพึงพอใจในงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และความก้าวหน้า และผลการปฏิบัติงานในรอบปีที่ผ่านมาในด้านการรับรู้ความพึงพอใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านความก้าวหน้าและผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางและด้านสัมฤทธิ์ผลของงานอยู่ในระดับมาก

ทั้งนี้ ในการศึกษาเดียวกันนี้ พบว่า ข้าราชการที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ได้แก่ ข้าราชการในกระทรวงยุติธรรม กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม และหน่วยงานอิสระ ข้าราชการที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับพอใช้ ได้แก่ ข้าราชการในกระทรวงการต่างประเทศ กระทรวงมหาดไทย กระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงสาธารณสุข ข้าราชการที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ควรปรับปรุง ได้แก่ ข้าราชการในกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงคมนาคม กระทรวงวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม สำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวงพาณิชย์ กระทรวงอุตสาหกรรม และทบวงมหาวิทยาลัย

การศึกษาข้างต้น ได้ทำการทำนายปัจจัย 5 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าและความสำเร็จในรอบปีที่ผ่านมา ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวม ปัจจัยที่มีผลต่อลักษณะงาน ปัจจัยที่มีผลต่อความเกี่ยวข้องผูกพันกับงาน และปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน ทั้งนี้ ในแต่ละสมการที่ทำการวิเคราะห์ได้กำหนดตัวแปรอิสระหรือปัจจัยที่คาดว่าจะมีผลต่อสิ่งที่ศึกษาแตกต่างกันไปในแต่ละปัจจัยโดยในการวิเคราะห์หาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานได้ กำหนดตัวแปรทำนายจำนวน 13 ตัวแปรที่นำมาวิเคราะห์ ได้แก่

1. เพศ
2. อายุ
3. ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง
4. ตำแหน่งหน้าที่ประเภททั่วไป
5. ตำแหน่งหน้าที่วิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ

6. ระดับตำแหน่ง
7. รายได้พิเศษโดยเฉลี่ยต่อเดือน
8. ความเพียงพอของรายได้ในครอบครัว
9. จำนวนบุตร
10. การอุปการะผู้อื่น
11. การเดินทางโดยรถยนต์
12. ระยะทางที่ใช้ในการเดินทางไปกลับ
13. เวลาที่ใช้ในการเดินทางไปกลับ

พบว่า ปัจจัยสำคัญที่สามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวม ได้แก่ ระดับตำแหน่ง อายุ ความเพียงพอของรายได้ในครอบครัว จำนวนบุตร การอุปการะผู้อื่น ระยะทางเดินทางไปกลับ และรายได้พิเศษโดยเฉลี่ยต่อเดือน ส่วนตัวแปรทำนายที่เหลือที่มีผลในทางลบ ได้แก่ ตำแหน่งหน้าที่ประเภททั่วไป เวลาที่ใช้ในการเดินทางไปกลับ ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง และเพศ

การทำนายปัจจัยที่เหลือได้แก่ ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าและความสำเร็จในการทำงานในรอบปีที่ผ่านมา ประกอบด้วยตัวแปรทำนาย ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งระดับตำแหน่ง รายได้พิเศษโดยเฉลี่ยต่อเดือน ความเพียงพอของรายได้ในครอบครัว การเดินทางโดยรถยนต์ เวลาที่ใช้ในการเดินทางไปกลับ ลักษณะงาน ความเกี่ยวข้องกับลูกพี่กับงาน และความพึงพอใจในงาน โดยผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการทำนายความก้าวหน้าและความสำเร็จในการทำงานในรอบปีที่ผ่านมา ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน ระดับตำแหน่ง ลักษณะงาน ความเกี่ยวข้องกับลูกพี่ในงาน สำหรับตัวแปรอื่น พบว่ามีผลน้อยมากต่อการทำนายความก้าวหน้าและความสำเร็จในการทำงานในรอบปีที่ผ่านมา ได้แก่ อายุ ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง อายุราชการ และเวลาที่ใช้ในการเดินทางไปกลับ

การทำนายปัจจัยที่มีผลต่อลักษณะงาน พบว่า ปัจจัยที่ทำการวิเคราะห์การทำนายได้แก่ เพศ ตำแหน่งหน้าที่วิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับตำแหน่ง รายได้ รายได้พิเศษโดยเฉลี่ยต่อเดือนความเพียงพอของรายได้ในครอบครัว จำนวนบุตร อุปการะผู้อื่น ระยะทางในการเดินทางไปกลับ และเวลาที่ใช้ในการเดินทางไปกลับ โดยตัวแปรที่มีผลในการทำนายที่สำคัญ คือ ระดับตำแหน่ง ความเพียงพอของรายได้ภายในครอบครัว จำนวนบุตร เพศ ระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทางไปทำงานไปกลับ และรายได้การทำนายปัจจัยที่มีผลต่อความเกี่ยวข้องกับลูกพี่กับงาน พบว่า ปัจจัยที่นำมาวิเคราะห์ ได้แก่ อายุ อายุราชการ ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง ตำแหน่งหน้าที่ประเภททั่วไป

ตำแหน่งหน้าที่วิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบงาน คู่สมรสรับ ราชการกรมเดียวกัน รายได้พิเศษ โดยเฉลี่ยต่อเดือน การอุปการะผู้อื่นการมีบ้านพักเป็นของตนเอง การเดินทางโดยรถยนต์ และเวลาที่ใช้ในการเดินทางไปกลับ โดยผลการทำนายปัจจัยที่มีผลต่อ ความเกี่ยวข้องผูกพันกับงาน คือ อายุ อายุราชการ การอุปการะผู้อื่น ตำแหน่งหน้าที่ประเภททั่วไป ตำแหน่งหน้าที่ที่เป็นวิชาชีพเฉพาะ การเดินทางโดยรถยนต์ และเวลาที่ใช้ในการเดินทางไปทำงาน ไปกลับ

การทำนายปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน ได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาที่ดำรง ตำแหน่ง ตำแหน่งหน้าที่ประเภททั่วไป ตำแหน่งหน้าที่วิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ รายได้ รายได้พิเศษ โดยเฉลี่ยต่อเดือน ความเพียงพอของรายได้ครอบครัว จำนวนบุตร และเวลาที่ใช้ในการ เดินทางไปกลับ โดยผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการทำนายความพึงพอใจในงาน คือ รายได้ ความเพียงพอของรายได้ภายในครอบครัว จำนวนบุตร รายได้พิเศษ โดยเฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่ง หน้าที่ประเภททั่วไป ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งปัจจุบัน ตำแหน่งหน้าที่ที่เป็นวิชาชีพเฉพาะหรือ เชี่ยวชาญเฉพาะ และเวลาที่ใช้ในการเดินทางไปทำงานไปกลับ

การศึกษาดังกล่าว ยังได้นำเสนอแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการพลเรือน โดยได้นำเสนอปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการจำนวน 12 ปัจจัย ได้แก่

1. การพัฒนาข้าราชการพลเรือนเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงาน
2. ค่าตอบแทน
3. ผู้บังคับบัญชาและการปกครองบังคับบัญชา
4. ความก้าวหน้า
5. นโยบายและการบริหารงานของทางราชการ
6. ระบบและโครงสร้างขององค์กร
7. สวัสดิการ
8. สภาพแวดล้อมในการทำงาน
9. สิ่งอำนวยความสะดวกและเทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน
10. ความสัมพันธ์อันดีและความสามัคคีกลมเกลียวในองค์กร
11. คุณค่าและความสำคัญของงานที่ปฏิบัติ

นอกจากนี้ได้นำข้อเสนอแนะในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพล เรือนนำมาคำนวณเป็นปัจจัยที่ 12 โดยทำการศึกษปัจจัยเหล่านี้ต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการ

ทำงานของข้าราชการพลเรือนในแต่ละระดับ ได้แก่ ข้าราชการระดับ 1-6 ข้าราชการระดับ 7-8 และ ข้าราชการระดับ 9-11 โดยการให้ข้าราชการให้คะแนนกับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการพลเรือน 3 อันดับแรก หลังจากนั้น ได้เลือกปัจจัยที่ได้คะแนนมากที่สุดจำนวน 5 ปัจจัย มาพิจารณา ได้ปัจจัยที่ได้รับความสำคัญต่อข้าราชการในแต่ละกลุ่มระดับ ดังตาราง 3 อย่างไรก็ตาม จะพบว่า ปัจจัยสำคัญ 5 อันดับแรกนั้น ไม่จำเป็นต้องมี 5 ปัจจัย เนื่องจากบางอันดับมีปัจจัยที่ได้จำนวนเท่ากัน เช่น ข้าราชการในกลุ่ม 7-8 ที่มีคะแนนของปัจจัยค่าตอบแทน และปัจจัย ผู้บังคับบัญชาเท่ากันในปัจจัยที่สำคัญอันดับ 2 เช่นเดียวกับกับปัจจัยสำคัญอันดับ 5 ของข้าราชการ ในกลุ่มระดับ 7-8 ที่พบว่ามีปัจจัยที่มีคะแนนเท่ากันจำนวน 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านสวัสดิการและ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ทั้งนี้ เมื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม ซึ่งไม่ นำตัวแปรในเรื่องของระดับตำแหน่งที่แตกต่างกันมาพิจารณา จะพบว่า มีจำนวน 5 ปัจจัยที่มีผลต่อ คุณภาพชีวิตการทำงาน เรียงตามลำดับปัจจัยที่ได้คะแนนสูงสุดดังนี้ ความก้าวหน้า ค่าตอบแทน การพัฒนาข้าราชการ สวัสดิการและผู้บังคับบัญชา (ดังตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานต่อข้าราชการระดับตำแหน่งต่าง ๆ

ข้าราชการในระดับตำแหน่ง	ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน
1 - 6	<ol style="list-style-type: none"> 1. ความก้าวหน้า 2. ค่าตอบแทน 3. การพัฒนาข้าราชการเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพของงาน 4. สวัสดิการ 5. ผู้บังคับบัญชาและการปกครองบังคับบัญชา
7 - 8	<ol style="list-style-type: none"> 1. ความก้าวหน้า 2. ค่าตอบแทน, ผู้บังคับบัญชา และการปกครอง บังคับบัญชา (คะแนนเท่ากัน) 3. การพัฒนาข้าราชการเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพของงาน 4. ความสัมพันธ์อันดีและความสามัคคีกลมเกลียวในองค์กร 5. สวัสดิการ, สภาพแวดล้อม (คะแนนเท่ากัน)

ข้าราชการในระดับตำแหน่ง	ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน
9 - 11	<ol style="list-style-type: none"> 1. ความก้าวหน้า 2. ความสัมพันธ์อันดีและความสามัคคีกลมเกลียวในองค์กร 3. ผู้บังคับบัญชาและการปกครองบังคับบัญชา, การพัฒนาข้าราชการเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพของงาน (คะแนนเท่ากัน) 4. ค่าตอบแทน 5. สภาพแวดล้อม
รวม	<ol style="list-style-type: none"> 1. ความก้าวหน้า 2. ค่าตอบแทน 3. การพัฒนาข้าราชการเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพของงาน 4. สวัสดิการ 5. ผู้บังคับบัญชาและการปกครองบังคับบัญชา

นอกจากนี้ สำนักงานปลัดกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ได้ทำการศึกษาเรื่อง โครงการศึกษาปัจจัยความผูกพันในการทำงาน โดยเก็บข้อมูลในข้าราชการทุกระดับ รวมถึงลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว และลูกจ้างเหมา ที่ทำงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงฯ จำนวน 1,903 ตัวอย่าง พบว่า เนื่องจากบทบาทของภาครัฐที่เปลี่ยนไป รวมถึงข้อจำกัดของระบบราชการในปัจจุบันที่ไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของสังคมได้ ทำให้ข้าราชการส่วนหนึ่งเกิดความเครียด มีผลกระทบตามมาคือ การขาดงานผลการปฏิบัติงานต่ำ เกิดความผิดพลาดในการทำงาน มีการลาออกและเกิดความขัดแย้งภายในองค์กร นอกจากนี้ จากการศึกษาสาเหตุของการเกิดเหตุการณ์สมองไหลของข้าราชการ เนื่องจากลักษณะงานหรือการทำงานที่ไม่ได้ใช้ความสามารถ ปัญหาเรื่องความก้าวหน้าในอาชีพ และปัญหาอัตราผลตอบแทน เป็นต้น ทั้งนี้ การศึกษาข้างต้น กล่าวว่า การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานได้ประโยชน์อย่างน้อย 3 ด้าน คือ

1. เพิ่มความพึงพอใจในงาน เกิดความผูกพันต่อองค์กรและลดการลาออกน้อยลง
2. เพิ่มผลผลิตหรือผลงานให้สูงขึ้น
3. เพิ่มความมีประสิทธิภาพขององค์กร

ดังนั้น การศึกษาจึงได้กำหนดมิติที่ใช้ในการวัดความผาสุกในการทำงานของบุคลากร ระดับตำแหน่งต่าง ๆ 6 มิติ ได้แก่

1. มิติกายภาพ
2. มิติการบริหารงาน
3. มิติการบริหารทรัพยากรบุคคล
4. มิติส่วนบุคคล
5. มิติสังคม
6. มิติเศรษฐกิจ

ผลการศึกษา พบว่า ระดับความผาสุกของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ อยู่ในระดับปานกลาง ที่คะแนนเฉลี่ย 3.14 จากคะแนนเต็ม 5 คะแนน ข้าราชการระดับตำแหน่ง 6-7 มีคะแนนเฉลี่ยความผาสุกโดยรวมต่ำที่สุด คือ 2.97 คะแนน ข้าราชการระดับตำแหน่ง 8 ขึ้นไป มีคะแนนเฉลี่ยความผาสุกโดยรวมสูงที่สุด คือ 3.19 คะแนน รายละเอียดปัจจัยต่าง ๆ ที่ถูกนำมาวัดหาความผาสุกในการทำงาน ดังนี้

มิติกายภาพ

1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพในหน่วยงานเอื้ออำนวยต่อการทำงาน
2. คุณภาพของอุปกรณ์ เครื่องมือสำหรับการทำงาน
3. สถานที่ทำงานเป็นระเบียบเรียบร้อย เป็นสัดส่วน มีพื้นที่เพียงพอต่อการทำงาน
4. การเตรียมอุปกรณ์ป้องกันภัยสำหรับเหตุการณ์ฉุกเฉิน

มิติการบริหารงาน

1. การมีวิสัยทัศน์พันธกิจยุทธศาสตร์ นโยบายแผนงาน โครงสร้างสายบังคับบัญชา

ชัดเจน

2. ผู้บริหารระดับหน่วยงานสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ
3. ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจและเชื่อมั่นในความสามารถ
4. ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญในทุกข์สุข

5. งานมีความท้าทาย มีการเรียนรู้ไม่หยุดนิ่ง
6. เพื่อนร่วมงานรับรู้ขอบเขตความรับผิดชอบงานของแต่ละบุคคล
7. การกระจายภาระงานในหน่วยงานมีความเหมาะสม
8. การพิจารณาความดีความชอบยึดหลักความรู้ความสามารถและผลงาน
9. หน่วยงานยึดแนวทางการร่วมคิด ร่วมทำและร่วมรับผิดชอบ

มิติการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. ความก้าวหน้าในอาชีพมีความชัดเจน
2. งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถ
3. การพัฒนาทักษะและความสามารถเพื่อเตรียมความพร้อมไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น
4. การมีอิสระในการตัดสินใจเพื่อความสำเร็จในงาน
5. การได้รับการชื่นชมและพิจารณาผลงานอย่างเป็นธรรม

มิติส่วนบุคคล

1. การแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัวและสังคมเป็นไปอย่างเหมาะสม
2. การมีเวลาออกกำลังกายเพื่อสุขภาพอย่างเหมาะสม
3. การทำงานไม่เป็นอุปสรรคต่อการพักผ่อน หรือการทำกิจกรรมที่ต้องการ
4. ความรู้สึกเบื่อหน่ายและเครียดกับงานที่ทำทุกวันนี้

มิติสังคม

1. การได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อเกิดปัญหา
2. ความรู้สึกภาคภูมิใจที่เป็นบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
3. การมีโอกาสสร้างความสนิทสนมกับเพื่อนร่วมงานในระหว่างการทำงาน

มิติเศรษฐกิจ

1. เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับค่าครองชีพในภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน
2. เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอสำหรับเงินออมเพื่ออนาคต
3. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ
4. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานหรือองค์กรอื่น

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการโครงการฯ เกี่ยวกับการสร้างกิจกรรมส่งเสริมเพื่อพัฒนาความ
 ผูกพันในการทำงาน ได้แบ่งการดำเนินกิจกรรมเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1. กลุ่มกิจกรรมที่ควรดำเนินการเป็นอย่างยิ่ง เพราะเป็นปัจจัยที่ตอบสนองต่อ
 ปัจจัยพื้นฐานร่วมกัน ในการทำงานด้วยความผูกพันในระบบราชการ ได้แก่ การสร้างสภาพแวดล้อม
 ในการทำงาน การพัฒนาการทำงาน การดูแลสุขภาพกายและใจ และการสื่อสารภายในองค์กร เป็น
 ต้น
2. กลุ่มกิจกรรมทางเลือก เป็นกิจกรรมที่ขึ้นกับความพร้อมของแต่ละส่วนราชการ
 ได้แก่ ทุนการศึกษา สวัสดิการและชมรมต่าง ๆ และกิจกรรมเพื่อความผ่อนคลายและสันทนาการ
 เป็นต้น
3. กลุ่มกิจกรรมท้าทาย เป็นกิจกรรมที่ต้องใช้ความรู้ และเทคนิคเฉพาะด้าน และมี
 ความยากในการดำเนินการ ได้แก่ การจัดสถานรับดูแลเด็กเล็กในสถานที่ทำงาน การให้คำปรึกษา
 ด้านกฎหมาย รถรับส่ง การประกันชีวิตหมู่ การจัดให้คุณภาพชีวิตเป็นวาระประชุมของส่วนราชการ
 เป็นต้น

โดยสรุป ตัวชี้วัดที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการจากการทบทวนรายงาน
 การศึกษาในส่วนของ พบว่า เพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ผลตอบแทนที่
 ยุติธรรมและเพียงพอสภาพที่ทำงานที่ปลอดภัย การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ความก้าวหน้า
 สังคมสัมพันธ์ ลักษณะการบริหารงาน ภาวะอิสระจากงาน ความภูมิใจในองค์กรล้วนเป็นปัจจัยที่มี
 ผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

ข้อมูลทั่วไปพื้นที่วิจัย

เขตที่ตั้ง

พื้นที่ตำบลนาป่าเดิมเป็นป่าทึบ มีสัตว์ป่าชุกชุม จนนายพรานคนหนึ่งชื่อ "พรานช่วง" ได้เข้ามาถางป่าแห่งนี้เพื่อทำนา ต่อมาได้มีผู้อพยพเข้ามาในพื้นที่เพิ่มขึ้น จนพื้นที่ป่าเป็นพื้นที่นาโล่งแจ้ง จึงเป็นที่มาของชื่อ "นาป่า" เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ถูกจัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 2 มีนาคม พ.ศ.2538 ในนาม องค์การบริหารส่วนตำบลนาป่า จากนั้นได้รับการยกฐานะเป็นเทศบาลตำบลนาป่า เมื่อวันที่ 24 สิงหาคม พ.ศ. 2550 ปัจจุบันสำนักงานเทศบาลตำบลนาป่า ตั้งอยู่เลขที่ 99 หมู่ที่ 11 ถนนสุขประยูร ตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี 20000



ภาพที่ 1 เทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี

อาณาเขต

ด้านเหนือ จากหลักเขตที่ 1 เป็นเส้นเสียบตามแนวกิ่งกลางทางเกวียนซึ่งเป็นเส้นทางแบ่งเขตระหว่างตำบลนาป่า-หนองไม้แดง อำเภอเมืองชลบุรี ไปทางทิศตะวันออกตัดผ่านทางหลวงแผ่นดินหมายเลขเมืองชลบุรี ตรงกิโลเมตรที่ 3 +325) เสียบไปตามแนวกิ่งกลางถนนประชาสุขใส และกิ่งกลางทางเกวียน(ถนนประชาสุขใส - ถนนวิบูลย์ธรรมรักษ์) ตัดผ่านถนนวิบูลย์ธรรมรักษ์ตรงกิโลเมตรที่ 4+500 (ข้างซอยหมู่บ้านร่มฉัตร เสียบไปทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือตามแนวกิ่งกลางทางเกวียน และไปตามกิ่งกลางถนนวิบูลย์ประชารักษ์ จุดเชื่อมถนนสายหลังวัดดอนธารังค์ธรรม (ซอยหนองตาเมือง) หมู่ที่ 5 บ้านดอนหัวฟ่อ ถึงหลักเขตบริเวณริมตำหุสาธารณประ โยชน์ฟากใต้ ห่างจากถนนวิบูลย์ประชารักษ์เป็นระยะทาง 68- เมตร บริเวณพิกัด 202838 รวมระยะทางประมาณ 6,500 เมตร หลักเขตที่ -เป็นเส้นเสียบตามแนวกิ่งกลางตำหุสาธารณประ โยชน์ ไปทางทิศตะวันออกซึ่งเป็นเส้นแบ่งเขตระหว่างตำบลดอนหัวฟ่อกับตำบลนาป่า ตัดผ่านทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 315

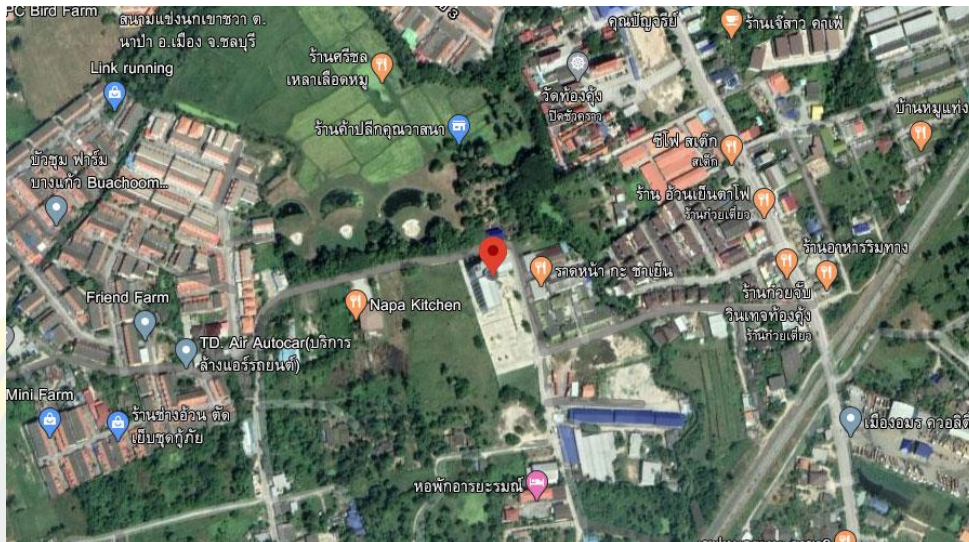
(สุขประยูร) ตรงกิโลเมตรที่ 6+593 เลียบไปทางทิศใต้และทิศตะวันออกไปจนถึงจุดบรรจบเส้นแบ่งเขตระหว่างตำบลนาป่าตำบลคอนหัวฟ่อ อำเภอเมืองชลบุรี และเทศบาลตำบลหนองตำลิ่ง อำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี โดยถือจุดกึ่งกลางลำห้วยเป็นแนวแบ่งเขต ถึงหลักเขตที่ 3 ซึ่งตั้งอยู่บริเวณปากตะวันตกของถนนเทศบาล 7' (หนองคำลิ่ง - เขานกยูง) ห่างจากทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 3*5 (สุขประยูร) เป็นระยะทาง 1,117 เมตร บริเวณพิกัด 0232827 รวมระยะทางประมาณ 4,500 เมตร

ด้านตะวันออก จากหลักเขตที่ 3 เป็นเส้นเลียบตามแนวเส้นแบ่งเขตระหว่างตำบลนาป่าตำบลคอนหัวฟ่อ อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี เทศบาลตำบลหนองตำลิ่ง อำเภอพานทอง ไปทางทิศตะวันออกเฉียงใต้ ผ่านจุดตัดระหว่างลำห้วยน้ำกับถนนสายเข้าหมู่บ้านหนองตำลิ่ง (ถนนเทศบาล 1) เลียบมาทางถนนหนองแพบ - สุขประยูร ถึงหลักเขตที่ซึ่งเป็นที่จุดบรรจบเส้นแบ่งเขตระหว่างตำบลนาป่า ตำบลสำนัก อำเภอมืองชลบุรี ตำบลมาบไผ่ ซึ่งตั้งอยู่บริเวณข้างวัดเขาเรด ห่างจากถนนเทศบาล 1 เป็นระยะทาง 322 เมตร บริเวณพิกัด OQ 237810 รวมระยะทางประมาณ 2,700 เมตรจากหลักเขตที่ เป็นเส้นเลียบตามแนวกึ่งกลางถนนหนองแพบ - สุขประยูร ไปทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือทางถนนยูงทองพัฒนา (ถนนหนองกระต่าย - วัดหนองแพบ) ทางทิศตะวันตกเป็นเส้นแบ่งตำบลนาป่า ตำบลสำนักกับอำเภอมืองชลบุรี ตำบลมาบไผ่ อำเภอบ้านบึง จนถึงหลักเขตที่ 5 ซึ่งตั้งอยู่ห่างจากถนนยูงทองพัฒนา 1 (ถนนหนองกระต่าย - วัดหนองแพบ) เป็นระยะทาง 5-0 เมตร บริเวณพิกัด 225811 รวมระยะทางประมาณ 1,400 เมตร

ด้านใต้ จากหลักเขตที่ - เป็นเส้นเลียบตามแนวกึ่งกลางทางเกวียน (ถนนบ้านเขาดิน) ไปทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือซึ่งเป็นที่เส้นแบ่งเขตระหว่างตำบลหนองซ้าซาก อำเภอบ้านบึง กับตำบลนาป่า ตำบลหนองรี เทศบาลเมืองบ้านสวนอำเภอมืองชลบุรี เลียบไปตามแนวทางเกวียนเดิมผ่านจุดบรรจบระหว่างทางเกวียนกับห้วยหนองกร่างทางทิศใต้ เลียบไปตามแนวเส้นแบ่งเขตระหว่างตำบลและถนนพะเนียงพัฒนา 1 (รัตนไพโรจน์) ตัดผ่านทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 36 (ถนนเลียบอำเภอมืองชลบุรีตรงกิโลเมตรที่ 6+850) ไปทางทิศเหนือ ถึงหลักเขตที่ 7 ซึ่งห่างจากถนนร่วมพัฒนา (ซอยโรงพยาบาลแม่และเด็ก) เป็นระยะทาง 17. เมตร บริเวณพิกัด Q0 186787 รวมระยะทางประมาณ 5,800 เมตร

ด้านตะวันตก จากหลักเขตที่ 7 เป็นเส้นเลียบตามแนวเส้นแบ่งเขตระหว่างตำบลนาป่ากับเทศบาลเมืองบ้านสวน ไปทางทิศเหนือตามแนวเส้นแบ่งเขตตำบลเลียบไปตามริมถนนมาลัยไมตรีปากเหนือไปทางทิศตะวันตกบรรจบกับทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 315 (สุขประยูร) ตรงกิโลเมตรที่ 1+560 โดยถือเส้นริมถนนมาลัยไมตรีเป็นแนวแบ่งเขต ถึงหลักเขตที่ 8 ซึ่งห่างจากทางหลวง

แผ่นดินหมายเลข 315 (สุขประยูร) เป็นระยะทาง 54- เมตร บริเวณพิกัด QQ177793 รวมระยะทางประมาณ 3.700 เมตร



ภาพที่ 2 แผนที่เทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี
เขตการปกครอง

ตำบลนาป่าแบ่งออกเป็น 12 หมู่บ้าน ดังนี้

หมู่ที่ 1 บ้านนาล่าง

หมู่ที่ 2 บ้านท้องคู้ง

หมู่ที่ 3 บ้านนาขุดเตะ

หมู่ที่ 4 บ้านนานอก

หมู่ที่ 5 บ้านบางกระเบง

หมู่ที่ 6 บ้านนาเขื่อน

หมู่ที่ 7 บ้านหนองพะเนียง

หมู่ที่ 8 บ้านหนองทราย

หมู่ที่ 9 บ้านบ่อมอญ

หมู่ที่ 10 บ้านไร่บน

หมู่ที่ 11 บ้านหนองบอน

หมู่ที่ 12 บ้านหนองยายรัก

เทศบาลตำบลนาป่า แบ่งเขตการปกครองออกเป็นชุมชนจำนวน 16 ชุมชน ดังนี้

ชุมชนที่ 1 บ้านนาล่าง (หมู่ที่ 1)

ชุมชนที่ 2 บ้านท้องคุ้ง (หมู่ที่ 2)

ชุมชนที่ 3 บ้านนาจัดแตะ (หมู่ที่ 3)

ชุมชนที่ 4 บ้านน่านอก (หมู่ที่ 4)

ชุมชนที่ 5 บ้านทุ่งบางกระเบง (หมู่ที่ 5)

ชุมชนที่ 6 บ้านนาเขื่อน (หมู่ที่ 6)

ชุมชนที่ 7 บ้านหนองพะเนียง (หมู่ที่ 7)

ชุมชนที่ 8 บ้านหนองทราย (หมู่ที่ 8)

ชุมชนที่ 9 บ้านบ่อมอญ (หมู่ที่ 9)

ชุมชนที่ 10 บ้านไร่บน (หมู่ที่ 10)

ชุมชนที่ 11 บ้านไร่บน (หมู่ที่ 11)

ชุมชนที่ 12 บ้านหนองยายรัก (หมู่ที่ 12)

ชุมชนที่ 13 ปีนใหญ่สามัคคี (หมู่ที่ 10)

ชุมชนที่ 14 ปริณดาสังกะสี (หมู่ที่ 12)

ชุมชนที่ 15 อีสเทิร์นแลนด์ (หมู่ที่ 12)

ชุมชนที่ 16 แฟมิลี่แลนด์ (หมู่ที่ 12)

จำนวนเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลนาป่า

ตารางที่ 2 จำนวนเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลนาป่า

สำนัก / กอง	ประชากร
1. สำนักปลัดเทศบาล	25
2. กองคลัง	24
3. กองช่าง	27
4. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	20
5. กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ	10
6. กองการศึกษา	29
7. ผู้บริหารและสมาชิกสภา	14
8. หน่วยตรวจสอบภายใน	1
9. กองสวัสดิการสังคม	11
รวม	161

(ข้อมูลจากฝ่ายธุรการเทศบาลตำบลนาป่า ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2565)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชวลิต ศุภศักดิ์ธีรารัง (2563) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การภาคเอกชน ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ระดับการศึกษาและระดับรายได้ 2) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงาน ภาวะสุขภาพจิต วัฒนธรรมองค์การ สถานภาพทางเศรษฐกิจและสภาพแวดล้อมการทำงาน มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ .05 และ 3. ปัจจัยที่ร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงาน ภาวะสุขภาพจิต วัฒนธรรมองค์การ สถานภาพทางเศรษฐกิจ และสภาพแวดล้อมการทำงานส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

ณัฐธนุเบศ วงศ์ภัทร โสภณ (2566) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพของพนักงานราชการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า 1. คุณภาพชีวิตในการทำงาน ทุกด้านมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพของพนักงานราชการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา และ 2. พนักงานราชการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีข้อมูลประชากรศาสตร์ต่างกัน มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพที่แตกต่างกัน

นัทกร ไชยชรัตน์ และ ลลิตา นิพิฐุประศาสน์ (2565) ได้ศึกษา คุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมการค้าต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์ พบว่า คุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมการค้าต่างประเทศกระทรวงพาณิชย์ อยู่ในระดับมาก ส่วนผลการทดสอบสมมติฐาน มีดังนี้ 1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ประเภทตำแหน่ง รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่ต่างกัน มีผลทำให้ภาพรวมของคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน และ 2. คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์ และด้านการรักและผูกพันในงาน อยู่ในระดับสูง และมีความสัมพันธ์กับด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ อยู่ในระดับปานกลาง

ปวีณา โตไทย (2562) ได้ศึกษาเรื่อง นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลแม่กา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา พบว่า การดำเนินนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.51) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน จะมีระดับความคิดเห็นต่อนโยบายโดยรวมอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน คือ ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน และด้านความรับผิดชอบต่อสังคม และมีระดับความคิดเห็นต่อการดำเนินนโยบายโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางที่ควรต้องปรับปรุง 4 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยพบว่าพนักงานเทศบาลตำบลแม่กา ที่มีเพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน และมีรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นที่ มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบล โดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พัชรพร ศรีสุระพล (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่ทำงานจากที่บ้าน (Work from home) และมีอาการออฟฟิศซินโดรม ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ในส่วนของปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กรเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานมากที่สุดรองลงมาคือปัจจัยการป้องกันออฟฟิศซินโดรม ในขณะที่ปัจจัยการรับรู้ความเสี่ยงอาการออฟฟิศซินโดรมไม่มีอิทธิพลต่อทั้งความพึงพอใจและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทางด้านลักษณะประชากรศาสตร์พบว่าพบว่าด้าน อาชีพ และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน และด้านระดับการศึกษาส่งผลคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน

มูสตอฟา หมัดบินเฮด (2564) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐอำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง อยู่ในระดับมาก คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง อยู่ในระดับมาก การเปรียบเทียบประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐอำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เมธากร ศรียะพันธุ์ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร : กรณีศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมทั้ง 8 ด้าน อยู่ในระดับสูง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงาน รองลงมาคือ ด้านการบูรณาการทางสังคมในองค์กร ด้าน โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความสมดุลของเวลาทำงานกับเวลาส่วนตัว ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม และเพียงพอ ด้านความเจริญเติบโตและความมั่นคงในงาน ตามลำดับ

ศตนันท์ คงทอง (2563) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดนนทบุรี ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงานที่ปลอดภัย มีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วน

คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุล ระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มีระดับค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด กลุ่มตัวอย่างประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของตนเอง ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามความสำคัญจากคุณภาพงาน ความรวดเร็วในการทำงาน และปริมาณงาน ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับคุณภาพชีวิตในการทำงานพบว่า อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อ เดือน และประสบการณ์การทำงาน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยเฉพาะในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย

ศิริวรรณ จันรจนา และกฤษฎา เขียววัฒนสุข (2563) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยด้านความมั่นคงปลอดภัยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอยู่ในระดับมาก โดยความผูกพันด้านจิตใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุดผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน นอกจากนี้ยังพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน ในด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านองค์กรและการจัดการด้านค่าจ้าง ด้านคุณลักษณะเฉพาะของงาน ด้านคุณลักษณะทางสังคมของงาน และด้านการติดต่อสื่อสารส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สายชล คงทิม (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อันดับแรกคือ ด้านลักษณะงานที่ให้ผลประโยชน์ต่อสังคม เป็นด้านที่ข้าราชการคิดเห็นว่ามีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี รองลงมาคือ ด้านการบูรณาการทางสังคม มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับดีเช่นกัน ถัดมาคือ ด้านสิทธิในการทำงาน ด้านความสมดุลในชีวิต ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและพอเพียง ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถและเพิ่มศักยภาพของบุคคล และ อันดับสุดท้ายคือด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินกับปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าข้าราชการที่มีเพศอายุระดับ

การศึกษาสูงสุด ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน และสถานภาพต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อังคณา ธานานุภาพพันธุ์ และ ชูดาพร สอนภักดี (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความอยู่ดีมีสุขของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยเพศ รายได้ต่อเดือน การมีบุตร อายุงาน ตำแหน่งงาน ส่งผลต่อความอยู่ดีมีสุขไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยอายุ สถานภาพสมรส จำนวนสมาชิกในครัวเรือน จำนวนผู้พึ่งพิงในครัวเรือน ระดับการศึกษา แผนกงาน ลักษณะการจ้างงาน การออมทรัพย์ จำนวนเงินออม ภาระหนี้ ส่งผลต่อความอยู่ดีมีสุขแตกต่างกัน และปัจจัยคุณภาพชีวิตส่งผลต่อความอยู่ดีมีสุขของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร ในทิศทางเดียวกัน ได้แก่ ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ลักษณะการบริหารงานสภาพการทำงาน ความภูมิใจในองค์กร และความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับสูงทุกตัวแปร

อัคราวดี ชูธนอมคุณ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 9 ผลการวิจัยพบว่า การศึกษาทางด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและสูงเสริมสุขภาพ รองลงมา คือ การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน และน้อยที่สุด คือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล

กรอบแนวคิดการวิจัย

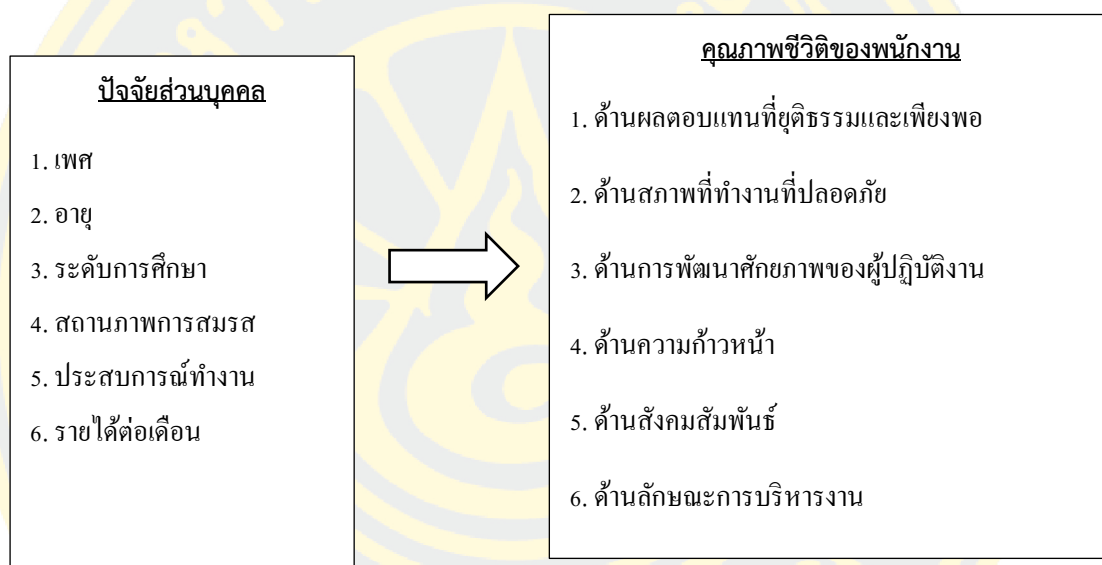
การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานของเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องประกอบด้วยรายละเอียดดังนี้

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) คือปัจจัยส่วนบุคคล ประยุกต์จากงานวิจัยของ ปาณิสรา ทองทา (2565) ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และรายได้ต่อเดือน

2. ตัวแปรตาม (Dependent variable) คือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งผู้วิจัย ได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีของ Huse and Cummings (1985) และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพที่ทำงานที่ปลอดภัย ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านภาวะอิสระจากงาน และด้านความภูมิใจในองค์กร

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable)

ตัวแปรตาม (Dependent Variable)



ภาพที่ 3 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) ผู้วิจัยกำหนดวัตถุประสงค์ในการศึกษาเพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานและเป็นแนวทางให้ผู้บริหารของสำนักงานเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี โดยมีองค์ประกอบของขั้นตอนในการทำวิจัยที่สำคัญ ดังต่อไปนี้

- ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือในการวิจัย
- วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
- ลักษณะของแบบสอบถาม
- การวิเคราะห์ข้อมูล
- สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานเทศบาลที่เป็นข้าราชการ เฉพาะในพื้นที่ของเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี มีจำนวน 161 คน (ข้อมูลจากฝ่ายธุรการเทศบาลตำบลนาป่าฯ ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2565)

การกำหนดขนาดตัวอย่าง (Sample size) ในการกำหนดขนาดตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะกำหนดขนาดตัวอย่างโดย การใช้สูตรของ Yamane (1973 อ้างถึงใน ไพฑูรย์ โปธิสว่าง, 2561) ได้แก่ พนักงานเทศบาลที่เป็นข้าราชการ เฉพาะในพื้นที่ของเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี มีจำนวน 161 คน เมื่อกำหนดแล้วได้ขนาดกลุ่มสำหรับการศึกษาเป็นจำนวน 150 นาย ดังนี้

$$\text{สูตร } n = \frac{N}{(1+Ne^2)}$$

เมื่อ n คือ จำนวนตัวอย่างและขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N คือ จำนวนพนักงานเทศบาลที่เป็นข้าราชการ ซึ่งเท่ากับ 161 คน

e คือ ความคลาดเคลื่อนในการสุ่มตัวอย่าง (Sampling error) ในที่นี้จะกำหนดเท่ากับ ± 0.05 หรือความเชื่อมั่น 95%

$$\begin{aligned} \text{ค่าแทนสูตร } n &= \frac{161}{1+(161 \times 0.05^2)} \\ &= 114.795 \end{aligned}$$

จึงกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 115 คน เมื่อได้กำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างแล้ว ดำเนินเทคนิคการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิที่มีสัดส่วน (Proportional stratified sampling) จะใช้วิธีการคำนวณกลุ่มตัวอย่างจากกำลังพลแบบสัดส่วน จากนั้นจะนำกลุ่มตัวอย่างที่ได้มาสุ่มแบบบังเอิญอีกครั้ง

พนักงาน X กลุ่มตัวอย่างจริง

พนักงานทั้งหมด

ตารางที่ 3 จำนวนเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลนาป่า

สำนัก / กอง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1. สำนักปลัดเทศบาล	25	18
2. กองคลัง	24	17
3. กองช่าง	27	19
4. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	20	14
5. กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ	10	7
6. กองการศึกษา	29	21
7. ผู้บริหารและสมาชิกสภา	14	10

สำนัก / กอง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
8. หน่วยตรวจสอบภายใน	1	1
9. กองสวัสดิการสังคม	11	8
รวม	161	115

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือในการวิจัย

แบบสอบถามฉบับนี้ ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง มีขั้นตอนในการสร้างดังนี้

1. ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จากนั้นนำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย กำหนดนิยามศัพท์ และเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. การศึกษาข้อมูลเอกสาร (Documentary research) โดยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารต่าง ๆ สามารถแยกเป็นประเภทต่าง ๆ ได้ดังนี้

2.1 หนังสือ ผลการวิจัย วิทยานิพนธ์ ปัญหาพิเศษ และผลงานทางวิชาการอื่น ๆ

2.2 ข้อมูลจำนวนพนักงานเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี

2.3 กฎ ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

3. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี และตรวจสอบความความตรง (Validity) ของเครื่องมือ ในด้านเนื้อหา ภาษา ข้อความ/ความหมาย และโครงสร้าง

4. นำแบบสอบถามทั้ง 2 ตอน ไปปรึกษาและขอคำแนะนำผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน และปรับปรุงแก้ไขให้ตรงและครอบคลุม โดยมีรายชื่อดังนี้

4.1 นางสาวสุภาวดี ธวัชไพบุลย์ รองนายกเทศมนตรีตำบลนาป่า

4.2 นายนายสรารุช เข็นยั้ง ปลัดเทศบาลตำบลนาป่า

4.3 นายกำพล สุขสว่าง กำนันตำบลนาป่า

5. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษางานสารนิพนธ์ แล้วตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามทดลองไปลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างในพื้นที่ของเทศบาลตำบลนาป่า จำนวน 30 คน แล้วคำนวณหาความเที่ยงของ แบบสอบถาม โดย

วิธีการวัดความสอดคล้องภายใน (Internal consistency method) ของ ครอนบาค (Cronbach's alpha) ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงแบบอัลฟา เป็น .972 (97.2%) จึงสรุปได้ว่า แบบสอบถามฉบับนี้มีการพัฒนาคุณภาพ ทั้งในด้านความตรง และความเชื่อมั่น อยู่ในระดับที่เหมาะสม ดังนั้น เครื่องมือสำหรับการวิจัยครั้งนี้จึงมีคุณภาพอยู่ในระดับสูงขึ้นไป สามารถนำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้อย่างเหมาะสมและเป็นรูปธรรม

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. ผู้วิจัยเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยการติดต่อประสาน นายกำพล สุขสว่าง กำนันตำบลนาป่า เพื่อขออนุญาตทำการเก็บรวบรวมข้อมูล จากพนักงานเฉพาะในพื้นที่ของเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี จำนวน 30 วัน ตั้งแต่ วันที่ 1-31 สิงหาคม 2566
2. นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์เพื่อดำเนินการตามขั้นตอนการวิจัยต่อไป
3. ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามไปจำนวน 115 ชุด และได้แบบสอบถามกลับคืนมา และมีความสมบูรณ์ จำนวน 115 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

ลักษณะของแบบสอบถาม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) สร้างขึ้นโดยการศึกษาแนวคิดและทฤษฎี ซึ่งแบบสอบถามใช้ในการเก็บข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน รวมถึงการศึกษาจากเอกสารวิชาการ และงานที่วิจัยที่เกี่ยวข้อง องค์ประกอบของแบบสอบถาม ประกอบด้วยเนื้อหาสรุป ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบเลือกตอบ (Check list) เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 6 ข้อ คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ประสบการณ์ทำงาน และรายได้ต่อเดือน

ตอนที่ 2 เป็นมาตรวัดแบบให้คะแนน (Rating Scale) เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานของเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ประกอบด้วย 8 ด้าน รวม 42 ข้อ ได้แก่

- | | |
|--|-------------|
| 1. ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ | จำนวน 5 ข้อ |
| 2. ด้านสภาพที่ทำงานที่ปลอดภัย | จำนวน 6 ข้อ |
| 3. ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน | จำนวน 6 ข้อ |
| 4. ด้านความก้าวหน้า | จำนวน 5 ข้อ |
| 5. ด้านสังคมสัมพันธ์ | จำนวน 5 ข้อ |
| 6. ด้านลักษณะการบริหารงาน | จำนวน 5 ข้อ |
| 7. ด้านภาวะอิสระจากงาน | จำนวน 5 ข้อ |
| 8. ด้านความภูมิใจในองค์กร | จำนวน 5 ข้อ |

ทั้งนี้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยจัดทำขึ้นเป็นแบบสอบถามแบบสำรวจรายการแบบเรียงอันดับความสำคัญ (Ranking) จากอันดับ 1 ถึง 5 แบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 อันดับ

เกณฑ์การพิจารณาอันดับความเห็น 5 ตัวเลือก คือ สูงมาก สูง ปานกลาง ต่ำ ต่ำมาก การเลือกตอบแต่ละช่วงคำตอบ มีความหมายดังนี้

มากที่สุด	หมายถึง	มีอันดับคุณภาพชีวิตสูงมาก	ให้ 5 คะแนน
มาก	หมายถึง	มีอันดับคุณภาพชีวิตสูง	ให้ 4 คะแนน
ปานกลาง	หมายถึง	มีอันดับคุณภาพชีวิตปานกลาง	ให้ 3 คะแนน
น้อย	หมายถึง	มีอันดับคุณภาพชีวิตต่ำ	ให้ 2 คะแนน
น้อยที่สุด	หมายถึง	มีอันดับคุณภาพชีวิตต่ำมาก	ให้ 1 คะแนน

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนจากพนักงานเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี แล้วดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์ของคำถามที่ได้รับ นำแบบสอบถามที่ตรวจได้คะแนนแล้วไปวิเคราะห์ประมวลผล โดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปการคำนวณด้วยคอมพิวเตอร์ ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีขั้นตอนดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถาม หลังจากดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว

2. บันทึกข้อมูลที่เป็นรหัสลงในแบบบันทึกข้อมูล และเครื่องคอมพิวเตอร์ตามลำดับ
3. ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลโดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์
4. ประมวลผลข้อมูลตามจุดมุ่งหมายของการศึกษาการ

ส่วนแปลค่าเฉลี่ยพฤติกรรมของตัวแปรต่าง ๆ ที่มีต่อการจัดการออกเป็น 5 อันดับ โดยการหาค่าความกว้างของอัตรากาชั้น ดังนี้ (ไพฑูริย์ โพธิสว่าง, 2556, หน้า 360)

$$\begin{aligned} \text{ช่วงกว้างของอัตรากาชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

ค่าเฉลี่ย	การตีความ
1.00 – 1.80	มีอันดับคุณภาพชีวิตต่ำมาก
1.81 – 2.60	มีอันดับคุณภาพชีวิตต่ำ
2.61 – 3.40	มีอันดับคุณภาพชีวิตปานกลาง
3.41 – 4.20	มีอันดับคุณภาพชีวิตสูง
4.21 – 5.00	มีอันดับคุณภาพชีวิตสูงมาก

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

1. วิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) เป็นการศึกษาเพื่อบรรยายและแปลความหมายของปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นตามสภาพของข้อมูลที่วัดออกมาเป็นตัวเลข โดยการแบ่งเป็นการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อสอบถามข้อมูลจากเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลนาป่า โดยใช้แบบสอบถามแบบปลายปิดแบ่งเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ประสบการณ์ทำงาน และรายได้ต่อเดือน

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จำนวน 8 ด้าน ด้านละ 5 ข้อคำถาม รวม 42 ข้อคำถาม ประกอบด้วย

- | | |
|--|-------------|
| 1. ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ | จำนวน 5 ข้อ |
| 2. ด้านสภาพที่ทำงานที่ปลอดภัย | จำนวน 6 ข้อ |
| 3. ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน | จำนวน 6 ข้อ |
| 4. ด้านความก้าวหน้า | จำนวน 5 ข้อ |
| 5. ด้านสังคมสัมพันธ์ | จำนวน 5 ข้อ |
| 6. ด้านลักษณะการบริหารงาน | จำนวน 5 ข้อ |
| 7. ด้านภาวะอิสระจากงาน | จำนวน 5 ข้อ |
| 8. ด้านความภูมิใจในองค์กร | จำนวน 5 ข้อ |

2. ใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) ในการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาป่า จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ประสบการณ์ทำงาน และรายได้ต่อเดือน โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่องานวิจัยทางสังคมศาสตร์ ได้แก่

2.1 t-Test (t-distribution) ใช้ในการวิเคราะห์เปรียบเทียบตัวแปรอิสระ 2 กลุ่ม อันได้แก่ ตัวแปร เพศ ของพนักงาน เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาล ตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี

2.2 f-Test (One-way ANOVA) ใช้ในการวิเคราะห์เปรียบเทียบตัวแปรอิสระตั้งแต่สามกลุ่มขึ้นไป อันได้แก่ตัวแปรอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ประสบการณ์ทำงาน และรายได้ต่อเดือน ของพนักงาน เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาล ตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี เมื่อพบว่ามีความแตกต่างกัน ผู้วิจัยจะทำการตรวจสอบหาความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ Least Significant Difference test (LSD) เพื่อหาว่าคู่ใดมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

งานวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานของเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์ในการศึกษา คือ เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานของเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรีและ เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาป่า จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ใช้กลุ่มประชากรตัวอย่างจำนวน 115 คน ผู้วิจัยนำเสนอผลเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานของเทศบาลตำบลนาป่า

ส่วนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

\bar{X}	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติทดสอบแบบที (t-test)
ANOVA	แทน	การวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of covariance)
F	แทน	ค่าสถิติทดสอบแบบเอฟ (F- test)
df	แทน	ค่าองศาแห่งความเป็นอิสระ (Degree of freedom)
SS	แทน	ผลรวมของกำลังสองของค่าเบี่ยงเบน (Sum of square)
MS	แทน	ความแปรปรวน (Mean of sum of square)
Sig	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นพนักงานของเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ทั้งหมด 115 คน ประกอบด้วยเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ซึ่งรายละเอียดดังตารางที่ 4 ถึง 9

ตารางที่ 4 จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (N=115)	ร้อยละ
ชาย	43	37.4
หญิง	72	62.6
รวม	115	100

จากตารางที่ 4 แสดงให้เห็นว่า เพศ ของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานเทศบาลตำบลนาป่าที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 62.6 รองลงมาคือเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 37.4 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (N=115)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 20 ปี	16	13.9
20 – 30 ปี	31	27.0
31 -40 ปี	33	28.7
41 - 50 ปี	27	23.5
50 ปีขึ้นไป	8	7.0
รวม	115	100

จากตารางที่ 5 แสดงให้เห็นว่า อายุ ของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานเทศบาลตำบลนาป่าที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.7 รองลงมาคือ ระหว่าง 20

– 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.0 รองลงมาคือ ระหว่าง 41 – 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.5 รองลงมาคือ อายุต่ำกว่า 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 13.9 และน้อยที่สุด คือ อายุ 50 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 7.0 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	จำนวน (N=115)	ร้อยละ
โสด	81	70.4
สมรส	30	26.1
แยกกันอยู่/หม้าย/หย่าร้าง	4	3.5
รวม	115	100

จากตารางที่ 6 แสดงให้เห็นว่า สถานภาพสมรส ของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานเทศบาล ตำบลนาป่าที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีสถานภาพ โสด คิดเป็นร้อยละ 70.4 รองลงมาคือ สถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 26.1 และน้อยที่สุด คือ สถานภาพแยกกันอยู่/หม้าย/หย่าร้าง คิดเป็นร้อยละ 3.5 ตามลำดับ

ตารางที่ 7 จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (N=115)	ร้อยละ
ประถมศึกษา	15	13.0
มัธยมศึกษาตอนต้น	12	10.4
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	8	7.0
อนุปริญญาตรี/ปวศ.	23	20.0
ปริญญาตรี	49	42.6
สูงกว่าปริญญาตรี	8	7.0
รวม	115	100

จากตารางที่ 7 แสดงให้เห็นว่า ระดับการศึกษา ของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานเทศบาล ตำบลนาป่าที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 42.6 รองลงมาคือ ระดับอนุปริญญาตรี/ปวศ. คิดเป็นร้อยละ 20.0 รองลงมาคือ ระดับประถมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 13.0

รองลงมาคือ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น คิดเป็นร้อยละ 10.4 น้อยที่สุด คือ มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. และสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 7.0 ตามลำดับ

ตารางที่ 8 จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ประสบการณ์ทำงาน	จำนวน (N=115)	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	24	20.9
1 - 5 ปี	15	13.0
6 - 10 ปี	19	16.5
10 - 15 ปี	22	19.1
15 ปีขึ้นไป	35	30.4
รวม	115	100

จากตารางที่ 8 แสดงให้เห็นว่า ประสบการณ์ทำงาน ของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานเทศบาลตำบลนาป่าที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 30.4 รองลงมาคือ เข้าทำงานน้อยกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.9 รองลงมาคือ เข้าทำงานระหว่าง 10 – 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 19.1 รองลงมาคือ เข้าทำงานระหว่าง 6 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 16.5 และน้อยที่สุด 1 – 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 13.0 ตามลำดับ

ตารางที่ 9 จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน (N=115)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10,000 บาท	16	13.9
ตั้งแต่ 10,001–20,000 บาท	65	56.5
ตั้งแต่ 20,001- 30,000 บาท	18	15.7
ตั้งแต่ 30,001 บาทขึ้นไป	16	13.9
รวม	115	100

จากตารางที่ 9 แสดงให้เห็นว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานเทศบาลตำบลนาป่าที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีรายได้ระหว่าง 10,001 – 20,000 บาท ต่อเดือน

คิดเป็นร้อยละ 56.5 รองลงมาคือ ระหว่าง 20,001 – 30,000 บาท ต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ 15.7 และ น้อยที่สุด คือต่ำกว่า 10,000 บาท และตั้งแต่ 30,001 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 13.9 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานของเทศบาลตำบลนาป่า

ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานของเทศบาลตำบลนาป่า มีรายละเอียดดังตารางที่ 10 ถึงตารางที่ 18

ตารางที่ 10 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานของเทศบาลตำบลนาป่า

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	\bar{X}	SD	แปลความ	ลำดับ
ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	3.01	.873	ปานกลาง	8
ด้านสภาพที่ทำงานที่ปลอดภัย	3.80	.597	สูง	2
ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	3.71	.711	สูง	3
ด้านความก้าวหน้า	3.66	.712	สูง	4
ด้านสังคมสัมพันธ์	3.57	.720	สูง	5
ด้านลักษณะการบริหารงาน	3.40	.943	ปานกลาง	6
ด้านภาวะอิสระจากงาน	3.21	.838	ปานกลาง	7
ด้านความภูมิใจในองค์กร	4.15	.501	สูง	1
รวม	3.56	.568	สูง	

จากตารางที่ 10 แสดงให้เห็นว่า จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานของเทศบาลตำบลนาป่า โดยภาพรวม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.56, SD = .568$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้ผู้ตอบแบบสอบถามมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในด้านความภูมิใจในองค์กร มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.15, SD = .501$) โดยมีระดับคุณภาพชีวิตสูงเป็นอันดับแรก รองลงมาคือด้านสภาพที่ทำงานที่ปลอดภัย มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.80, SD = .597$) รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.71, SD = .711$) รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้า มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.66, SD = .712$) รองลงมาคือ ด้านสังคมสัมพันธ์ มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.57, SD = .720$) รองลงมาคือ

ด้านลักษณะการบริหารงาน มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.40, SD = 9.43$) รองลงมา คือ ด้านภาวะอิสระจากงาน มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.21, SD = .828$) และสุดท้าย คือ ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.01, SD = .873$) ตามลำดับ

ตารางที่ 11 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานของเทศบาลตำบลนาป่า ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ

ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรม และเพียงพอ	ระดับคุณภาพ					\bar{X}	SD	แปล ความ	ลำดับ
	สูงมาก	สูง	ปานกลาง	ต่ำ	ต่ำมาก				
	จำนวน(N=100)/ร้อยละ (100%)								
1. องค์กรจ่ายค่าตอบแทน เหมาะสมกับค่าครองชีพใน ปัจจุบัน	8 (7.0)	39 (33.9)	37 (32.2)	15 (13.0)	16 (13.9)	3.07	1.145	ปาน กลาง	2
2. องค์กรจัดสวัสดิการต่าง ๆ เหมาะสมกับตำแหน่งงาน ภาระหน้าที่ และความ รับผิดชอบ	4 (3.5)	28 (24.3)	67 (58.3)	8 (7)	8 (7)	3.10	.852	ปาน กลาง	1
3. ค่าตอบแทนที่พนักงาน ได้รับจากการทำงานทำให้ สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมี ความสุขตามอัตภาพ	8 (7.0)	23 (20.0)	57 (49.6)	11 (9.6)	16 (13.9)	2.97	1.067	ปาน กลาง	4
4. พนักงานได้รับเงินเดือน และผลตอบแทนที่เหมาะสม เมื่อเทียบกับคนอื่นที่ ปฏิบัติงานในระดับเดียวกัน	0 (0)	36 (31.3)	41 (35.7)	30 (26.1)	8 (7.0)	2.91	.923	ปาน กลาง	5
5. ในภาพรวมผลประโยชน์ ตอบแทนที่ได้รับคุ้มค่ากับ ความอดสาหัสของพนักงาน	0 (0)	39 (33.9)	53 (46.1)	8 (7.0)	15 (13.0)	3.01	.969	ปาน กลาง	3
	รวม					3.01	.873	ปานกลาง	

จากตารางที่ 11 แสดงให้เห็นว่า จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานของเทศบาลตำบลนาป่า พบว่า ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรม และเพียงพอ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.01, SD = .873$) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า องค์กรจัดสวัสดิการต่าง ๆ เหมาะสมกับตำแหน่งงานภาระหน้าที่ และความรับผิดชอบ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.10, SD = .852$) โดยมีระดับคุณภาพชีวิตสูงเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ องค์กรจ่ายค่าตอบแทนเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.07, SD = 1.145$) รองลงมาคือ ในภาพรวมผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับคุ้มค่ากับความอดสาหัสของพนักงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.01, SD = .969$) รองลงมาคือ ค่าตอบแทนที่พนักงานได้รับจากการทำงานทำให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุขตามอัตภาพ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.97, SD = 1.067$) และสุดท้ายคือ พนักงานได้รับเงินเดือนและผลตอบแทนที่เหมาะสม เมื่อเทียบกับคนอื่นที่ปฏิบัติงานในระดับเดียวกัน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.91, SD = .923$) ตามลำดับ

ตารางที่ 12 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานของเทศบาลตำบลนาป่า ด้านสภาพที่ทำงานที่ปลอดภัย

ด้านสภาพที่ทำงานที่ปลอดภัย	ระดับคุณภาพ					\bar{X}	SD	แปลความ	ลำดับ
	สูงมาก	สูง	ปานกลาง	ต่ำ	ต่ำมาก				
	จำนวน(N=100)/ร้อยละ (100%)								
1. องค์กรมีสภาพแวดล้อมที่ช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน	0 (0)	66 (57.4)	22 (19.1)	27 (23.5)	0 (0)	3.34	.837	ปานกลาง	6
2. สถานที่ปฏิบัติงานสะอาดและเป็นระเบียบเรียบร้อย มีความปลอดภัยและความปลอดภัย บรรยากาศถ่ายเทสะดวก	48 (41.7)	40 (34.8)	19 (16.5)	8 (7.0)	0 (0)	4.11	.925	สูง	1
3. องค์กรให้ความสำคัญเรื่องความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของพนักงาน	46 (40.0)	36 (31.3)	25 (21.7)	0 (0)	8 (7.0)	3.97	1.120	สูง	2
4. องค์กรจัดสรรอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลให้แก่พนักงานอย่าง	8 (7.0)	66 (57.4)	41 (35.7)	0 (0)	0 (0)	3.71	.589	สูง	4

เหมาะสมและเพียงพอ									
5. บริเวณพื้นที่ทำงานของ พนักงานมีการพัฒนาและ ปรับปรุงเสมอ	23 (20.0)	70 (60.9)	15 (13.0)	7 (6.1)	0 (0)	3.95	.759	สูง	3
6. องค์กรมีสภาพแวดล้อมที่ ช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีใน การทำงาน	15 (13.0)	59 (51.3)	33 (28.7)	8 (7.0)	0 (0)	3.70	.783	สูง	5
รวม						3.80	.597	สูง	

จากตารางที่ 12 แสดงให้เห็นว่า จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานของเทศบาลตำบลนาป่า พบว่า ด้านสภาพที่ทำงานที่ปลอดภัย อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.08, SD = .597$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า สถานที่ปฏิบัติงานสะอาดและเป็นระเบียบเรียบร้อย มีความปลอดภัยและบรรยากาศถ่ายเทสะดวก อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.11, SD = .925$) โดยมีระดับคุณภาพชีวิตสูงเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ องค์กรให้ความสำคัญเรื่องความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของพนักงาน อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.97, SD = 1.120$) รองลงมาคือ บริเวณพื้นที่ทำงานของพนักงานมีการพัฒนาและปรับปรุงเสมอ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.95, SD = .759$) รองลงมาคือ องค์กรจัดสรรอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลให้แก่พนักงานอย่างเหมาะสมและเพียงพอ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.71, SD = .589$) รองลงมาคือ องค์กรมีสภาพแวดล้อมที่ช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.70, SD = .783$) และสุดท้ายคือ องค์กรมีสภาพแวดล้อมที่ช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.34, SD = .837$) ตามลำดับ

ตารางที่ 13 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานของเทศบาลตำบลนาป่า ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน

ด้านการพัฒนาศักยภาพของ ผู้ปฏิบัติงาน	ระดับคุณภาพ					\bar{X}	SD	แปล ความ	ลำดับ
	สูงมาก	สูง	ปานกลาง	ต่ำ	ต่ำมาก				
	จำนวน(N=100)/ร้อยละ (100%)								
1. งานที่ทำอยู่เป็นงานที่ตรงกับ ความรู้ความสามารถ และ ทักษะเฉพาะตัวของพนักงาน	42 (36.5)	42 (36.5)	31 (27.0)	0 (0)	0 (0)	4.10	.794	สูง	1

ด้านการพัฒนาศักยภาพของ ผู้ปฏิบัติงาน	ระดับคุณภาพ					\bar{X}	SD	แปล ความ	ลำดับ
	สูงมาก	สูง	ปานกลาง	ต่ำ	ต่ำมาก				
	จำนวน(N=100)/ร้อยละ (100%)								
2. พนักงานได้เรียนรู้เทคนิค การทำงานใหม่ ๆ เสมอ	27 (23.5)	35 (30.4)	37 32.2	16 (13.9)	0 (0)	3.63	.994	สูง	4
3. องค์กรให้ความสำคัญกับ การพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากร	23 (20.0)	43 (37.4)	34 (29.6)	8 (7.0)	7 (6.1)	3.58	1.076	สูง	5
4. พนักงานได้รับการ ส่งเสริมให้มีการอบรม สัมมนา ควบคู่ในเรื่องที่ เกี่ยวกับงาน	31 (27.0)	35 (30.4)	23 (20.0)	19 (16.5)	7 (6.1)	3.56	1.223	สูง	6
5. องค์กรสนับสนุนให้มี การศึกษาเพิ่มเติมเพื่อปรับ วุฒิการศึกษา	39 (33.9)	23 (20.0)	38 (33.0)	7 (6.1)	8 (7.0)	3.68	1.203	สูง	3
6. งานที่ทำอยู่เป็นงานที่ตรง กับความรู้ความสามารถ และ ทักษะเฉพาะตัวของพนักงาน	26 (22.6)	35 (30.4)	46 (40.0)	8 (7.0)	0 (0)	3.69	.902	สูง	2
รวม						3.71	.711	สูง	

จากตารางที่ 13 แสดงให้เห็นว่า จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ
คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานของเทศบาลตำบลนาป่า พบว่า ด้านการพัฒนาศักยภาพของ
ผู้ปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.71$, $SD = .711$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า งานที่ทำอยู่เป็นงานที่
ตรงกับความรู้ความสามารถ และทักษะเฉพาะตัวของพนักงาน อยู่ในระดับ ($\bar{X} = 4.10$, $SD = .794$)
โดยมีระดับคุณภาพชีวิตสูงเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ งานที่ทำอยู่เป็นงานที่ตรงกับความรู้
ความสามารถ และทักษะเฉพาะตัวของพนักงาน อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.69$, $SD = .902$) รองลงมาคือ
องค์กรสนับสนุนให้มีการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อปรับวุฒิการศึกษา อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.68$, SD
 $= 1.203$) รองลงมาคือ พนักงานได้เรียนรู้เทคนิคการทำงานใหม่ ๆ เสมอ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.63$,
 $SD = .994$) รองลงมาคือ องค์กรให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร อยู่
ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.58$, $SD = 1.076$) และสุดท้ายคือ พนักงานได้รับการส่งเสริมให้มีการอบรม
สัมมนา ควบคู่ในเรื่องที่เกี่ยวกับงาน อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.56$, $SD = 1.223$) ตามลำดับ

ตารางที่ 14 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานของเทศบาลตำบลนาป่า ด้านความก้าวหน้า

ด้านความก้าวหน้า	ระดับคุณภาพ					\bar{X}	SD	แปล ความ	ลำดับ
	สูงมาก	สูง	ปานกลาง	ต่ำ	ต่ำมาก				
	จำนวน(N=100)ร้อยละ (100%)								
1. พนักงานเห็นโอกาส ความก้าวหน้าในการทำงาน กับองค์กรอย่างชัดเจน	19 (16.5)	47 (40.9)	27 (23.5)	15 (13.0)	7 (6.1)	3.49	1.103	สูง	5
2. องค์กรมีเกณฑ์มาตรฐาน ในการเลื่อนขั้น เลื่อน ตำแหน่งที่เป็นธรรม	15 (13.0)	59 (51.3)	27 (23.5)	14 (12.2)	0 (0)	3.65	.859	สูง	2
3. การปฏิบัติงานในองค์กร ทำให้พนักงานมีโอกาส ประสบความสำเร็จในชีวิต ตามที่มุ่งหวัง	12 (10.4)	54 (47.0)	42 (36.5)	7 (6.1)	0 (0)	3.62	.756	สูง	4
4. องค์กรที่ทำอยู่มีความ มั่นคงดีอยู่แล้ว	41 (35.7)	47 (40.9)	11 (9.6)	8 (7.0)	8 (7.0)	3.91	1.167	สูง	1
5. งานที่ทำอยู่สามารถ กระทำได้ถึงเกณฑ์ ราชการ	38 (33.0)	35 (30.4)	19 (16.5)	8 (7.0)	15 (13.0)	3.63	1.353	สูง	3
	รวม					3.66	.712	สูง	

จากตารางที่ 14 แสดงให้เห็นว่า จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานของเทศบาลตำบลนาป่า พบว่า ด้านความก้าวหน้า อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.66$, $SD = .712$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า องค์กรที่ทำอยู่มีความมั่นคงดีอยู่แล้ว อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.91$, $SD = 1.167$) โดยมีระดับคุณภาพชีวิตสูงเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ องค์กรมีเกณฑ์มาตรฐานในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งที่เป็นธรรม อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.65$, $SD = .859$) รองลงมาคือ งานที่ทำอยู่สามารถกระทำได้ถึงเกณฑ์ราชการ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.63$, $SD = 1.353$) รองลงมาคือ การปฏิบัติงานในองค์กร ทำให้พนักงานมีโอกาสประสบความสำเร็จในชีวิต

ตามที่มุ่งหวัง อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.62, SD = .756$) และสุดท้ายคือ พนักงานเห็น โอกาส ความก้าวหน้าในการทำงานกับองค์กรอย่างชัดเจน อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.49, SD = 1.103$) ตามลำดับ

ตารางที่ 15 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานของเทศบาลตำบลนาป่า ด้านสังคมสัมพันธ์

ด้านสังคมสัมพันธ์	ระดับคุณภาพ					\bar{X}	SD	แปล ความ	ลำดับ
	สูงมาก	สูง	ปานกลาง	ต่ำ	ต่ำมาก				
	จำนวน(N=100)/ร้อยละ (100%)								
1. ผู้บังคับบัญชาให้การช่วยเหลือลูกน้องในทุก ๆ ด้าน	16 (13.6)	66 (57.4)	26 (22.6)	7 (6.1)	0 (0)	3.79	.755	สูง	2
2. ได้รับความช่วยเหลือ ความเห็นอกเห็นใจจากเพื่อนร่วมงานและขอความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานได้	19 (16.5)	51 (44.3)	31 (27.0)	7 (6.1)	7 (6.1)	3.59	1.034	สูง	3
3. ผู้บังคับบัญชาเป็นกันเอง และปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน	34 (29.6)	47 (40.9)	26 (22.6)	0 (0)	8 (7.0)	3.86	1.067	สูง	1
4. สามารถปรึกษาปัญหา เรื่องงานและเรื่องส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงานได้	16 (13.6)	65 (56.5)	11 (9.6)	16 (13.9)	7 (6.1)	3.58	1.084	สูง	4
5. สามารถออกไปทานข้าว หรือสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานนอกเวลางานเสมอ อย่างน้อยเดือนละครั้ง	8 (7.0)	43 (37.4)	33 (28.7)	8 (7.0)	23 (20.0)	3.04	1.238	ปานกลาง	5
รวม						3.57	.720	สูง	

จากตารางที่ 15 แสดงให้เห็นว่า จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานของเทศบาลตำบลนาป่า พบว่า ด้านสังคมสัมพันธ์ อยู่ใน ระดับสูง ($\bar{X}=3.57, SD=.720$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บังคับบัญชาเป็นกันเองและปฏิบัติต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน อยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=3.86, SD=1.067$) โดยมีระดับคุณภาพ ชีวิตสูงเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาให้การช่วยเหลือลูกน้องในทุก ๆ ด้าน อยู่ใน ระดับสูง ($\bar{X}=3.79, SD=.755$) รองลงมาคือ ได้รับความช่วยเหลือ ความเห็นอกเห็นใจจากเพื่อน ร่วมงานและขอความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานได้ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=3.59, SD=1.034$) รองลงมา คือ สามารถปรึกษาปัญหาเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงานได้ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=3.58, SD=1.084$) และสุดท้ายคือ สามารถออกไปทานข้าวหรือสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานนอกเวลางาน เสมออย่างน้อยเดือนละครั้ง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.04, SD=1.238$) ตามลำดับ

ตารางที่ 16 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการ ทำงานของพนักงานของเทศบาลตำบลนาป่า ด้านลักษณะการบริหารงาน

ด้านลักษณะการบริหารงาน	ระดับคุณภาพ					\bar{X}	SD	แปล ความ	ลำดับ
	สูงมาก	สูง	ปานกลาง	ต่ำ	ต่ำมาก				
	จำนวน(N=100)/ร้อยละ (100%)								
1. ผู้บังคับบัญชาให้อำนาจ อย่างเต็มที่ในการตัดสินใจ ในงานที่อยู่ในความ รับผิดชอบของพนักงาน	19 (16.5)	39 (33.9)	42 (36.5)	0 (0)	15 (13.0)	3.41	1.169	สูง	4
2. ผู้บังคับบัญชายอมรับฟัง ความคิดเห็นหรือ ข้อเสนอแนะ	19 (16.5)	43 (37.4)	38 (33.0)	7 (6.1)	8 (7.0)	3.50	1.063	สูง	1
3. ได้รับการพิจารณาความดี ความชอบหรือการปฏิบัติอื่น ๆ อย่างยุติธรรมทัดเทียมกับ ผู้อื่น	15 (13.0)	47 (40.9)	38 (33.0)	8 (7.0)	7 (6.1)	3.48	1.012	สูง	2
4. ผู้บังคับบัญชาแสดงความ ห่วงใยและใส่ใจในสวัสดิ ภาพของพนักงาน	30 (26.1)	27 (23.5)	35 (30.4)	8 (7.0)	15 (13.0)	3.43	1.305	สูง	3

5. ผู้บังคับบัญชาเห็นถึงคุณค่าการทุ่มเททำงานของพนักงาน	7 (6.1)	46 (40.0)	31 (27.0)	24 (20.9)	7 (6.1)	3.19	1.034	ปานกลาง	5
รวม						3.40	.943	ปานกลาง	

จากตารางที่ 16 แสดงให้เห็นว่า จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานของเทศบาลตำบลนาป่า พบว่า ด้านลักษณะการบริหารงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.40, SD = .943$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.50, SD = 1.063$) โดยมีระดับคุณภาพชีวิตสูงเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ได้รับการพิจารณาความดีความชอบหรือการปฏิบัติอื่น ๆ อย่างยุติธรรมทัดเทียมกับผู้อื่น อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.48, SD = 1.012$) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาแสดงความห่วงใยและใส่ใจในสวัสดิภาพของพนักงาน อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.43, SD = 1.305$) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาให้อำนาจอย่างเต็มที่ในการตัดสินใจในงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของพนักงาน อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.41, SD = 1.169$) และสุดท้ายคือ ผู้บังคับบัญชาเห็นถึงคุณค่าการทุ่มเททำงานของพนักงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.19, SD = 1.034$) ตามลำดับ

ตารางที่ 17 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานของเทศบาลตำบลนาป่า ด้านภาวะอิสระจากงาน

ด้านภาวะอิสระจากงาน	ระดับคุณภาพ					\bar{X}	SD	แปลความ	ลำดับ
	สูงมาก	สูง	ปานกลาง	ต่ำ	ต่ำมาก				
	จำนวน(N=100)/ร้อยละ (100%)	จำนวน(N=100)/ร้อยละ (100%)	จำนวน(N=100)/ร้อยละ (100%)	จำนวน(N=100)/ร้อยละ (100%)	จำนวน(N=100)/ร้อยละ (100%)				
1. เมื่อเลิกงานองค์กรมีกิจกรรมให้คลายเครียดจากที่ทำอยู่	8 (7.0)	39 (33.9)	34 (29.6)	8 (7.0)	26 (22.6)	2.96	1.266	ปานกลาง	4
2. สามารถจัดเวลาการทำงานและภาระหน้าที่ในครอบครัวอย่างเหมาะสม	31 (27.0)	24 (20.9)	53 (46.1)	0 (0)	7 (6.1)	3.63	1.072	สูง	1
3. พนักงานมีส่วนร่วมในงานกีฬาหรือกิจกรรมต่าง	23 (20.0)	32 (27.8)	34 (29.6)	19 (16.5)	7 (6.1)	3.39	1.160	ปานกลาง	2

ด้านภาวะอิสระจากงาน	ระดับคุณภาพ					\bar{X}	SD	แปล ความ	ลำดับ
	สูงมาก	สูง	ปานกลาง	ต่ำ	ต่ำมาก				
	จำนวน(N=100)/ร้อยละ (100%)								
ๆ ของสำนักงานเทศบาลฯ									
4. ภายหลังจากการทำงานมี ช่วงเวลาทำกิจกรรมหรือ สังสรรค์กับเพื่อน ๆ เป็น ประจำ	0 (0)	31 (27.0)	49 (42.6)	24 (20.9)	11 (9.6)	2.87	.923	ปาน กลาง	5
5. พนักงานมีเวลาสำหรับ การพักผ่อนที่เหมาะสมและ ร่วมกิจกรรมสันทนาการ	7 (6.1)	32 (27.8)	54 (47.0)	22 (19.1)	0 (0)	3.21	.822	ปาน กลาง	3
	รวม					3.21	.838	ปานกลาง	

จากตารางที่ 17 แสดงให้เห็นว่า จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานของเทศบาลตำบลนาป่า พบว่า ด้านภาวะอิสระจากงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.21, SD = .838$) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า สามารถจัดเวลาการทำงานและ ภาระหน้าที่ในครอบครัวอย่างเหมาะสม อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.63, SD = 1.072$) โดยมีระดับคุณภาพ ชีวิตสูงเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ พนักงานมีส่วนร่วมในงานกีฬาหรือกิจกรรมต่าง ๆ ของ สำนักงานเทศบาลฯ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.39, SD = 1.160$) รองลงมาคือ พนักงานมีเวลา สำหรับการพักผ่อนที่เหมาะสมและร่วมกิจกรรมสันทนาการ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.21, SD = .822$) รองลงมาคือ เมื่อเลิกงานองค์กรมีกิจกรรมให้คลายเครียดจากที่ทำอยู่ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.96, SD = 1.266$) และสุดท้ายคือ ภายหลังจากการทำงานมีช่วงเวลาทำกิจกรรมหรือสังสรรค์ กับเพื่อน ๆ เป็นประจำ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.87, SD = .923$) ตามลำดับ

ตารางที่ 18 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานของเทศบาลตำบลนาป่า ด้านความภูมิใจในองค์กร

ด้านความภูมิใจในองค์กร	ระดับคุณภาพ					\bar{X}	SD	แปล ความ	ลำดับ
	สูงมาก	สูง	ปานกลาง	ต่ำ	ต่ำมาก				
	จำนวน(N=100)/ร้อยละ (100%)								
1. พนักงานเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ ทำงานประสบความสำเร็จ	42 (36.5)	46 (40.0)	27 (23.5)	0 (0)	0 (0)	4.13	.767	สูง	3
2. มีความภาคภูมิใจเสมอเมื่อ บอกผู้อื่นว่าเป็นพนักงาน ขององค์กรนี้	42 (36.5)	38 (33.0)	19 (16.5)	16 (13.9)	0 (0)	3.92	1.044	สูง	5
3. องค์กรรับผิดชอบต่อ สังคม	45 (39.1)	52 (45.2)	18 (15.7)	0 (0)	0 (0)	4.23	.705	สูง	2
4. องค์กรเป็นองค์กรที่มี ชื่อเสียง	72 (62.6)	23 (20.0)	20 (17.4)	0 (0)	0 (0)	4.45	.775	สูง	1
5. มีความภูมิใจที่ทำงานที่ องค์กรแห่งนี้	40 (34.8)	34 (29.6)	41 (35.7)	0 (0)	0 (0)	3.99	.843	สูง	4
	รวม					4.15	.501	สูง	

จากตารางที่ 4-15 แสดงให้เห็นว่า จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานของเทศบาลตำบลนาป่า พบว่า ด้านความภูมิใจในองค์กร อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.15$, $SD = .501$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า องค์กรเป็นองค์กรที่มีชื่อเสียง อยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X} = 4.45$, $SD = .775$) โดยมีระดับคุณภาพชีวิตสูงเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ องค์กรรับผิดชอบต่อสังคม อยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X} = 4.23$, $SD = .705$) รองลงมาคือ พนักงานเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ทำงานประสบความสำเร็จ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.13$, $SD = .767$) รองลงมาคือ มีความภูมิใจที่ทำงานที่องค์กรแห่งนี้ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.99$, $SD = .843$) และสุดท้ายคือ มีความภาคภูมิใจเสมอเมื่อบอกผู้อื่นว่าเป็นพนักงานขององค์กรนี้ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.92$, $SD = 1.044$) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 พนักงานเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ที่มีเพศแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 19 การเปรียบเทียบเพศ กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานของเทศบาลตำบลนาป่า

เพศ	จำนวน	\bar{X}	SD	t	Sig.
ชาย	43	3.45	.634	-1.737	.085
หญิง	72	3.63	.517		

จากตารางที่ 19 การเปรียบเทียบเพศ กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานของเทศบาลตำบลนาป่า พบว่า ค่า Sig. = .085 แสดงว่า พนักงานเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ที่มีเพศแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตที่ไม่แตกต่างกัน ดังนั้น จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

สมมติฐานที่ 2 พนักงานเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรีที่มีอายุแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 20 การวิเคราะห์การแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานของเทศบาลตำบลนาป่า จำแนกตาม อายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	DF	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	18.005	4	4.501	26.336	.000*
ภายในกลุ่ม	18.801	110	.171		
รวม	36.806	114			

*P ≤ .05

จากตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานของเทศบาลตำบลนาป่า จำแนกตาม อายุ พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (F = 26.336, Sig. = .000) จึงเป็นไปตามสมมติฐาน และได้ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD ได้ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตารางที่ 21 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post hoc) ของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานของเทศบาลตำบลนาป่า จำแนกตาม อายุ

อายุ	\bar{x}	ต่ำกว่า 20 ปี	20 – 30 ปี	31 -40 ปี	41 - 50 ปี	50 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 20 ปี	3.46	-	-.345*	.304*	-.590*	.617*
20 – 30 ปี	3.81		-	.649*	-.245*	.961*
31 -40 ปี	3.16			-	-.894*	
41 - 50 ปี	4.05				-	1.207*
50 ปีขึ้นไป	2.85					-

จากตารางที่ 21 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบ LSD พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่

1. พนักงาน ที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ต่ำกว่าพนักงานที่มี อายุระหว่าง 20 - 30 ปี และอายุระหว่าง 41 - 50 ปี แต่มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน สูงกว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี และอายุ 50 ปีขึ้นไป
2. พนักงาน ที่มีอายุระหว่าง 20 – 30 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ต่ำกว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี แต่มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน สูงกว่าพนักงานที่มี อายุระหว่าง 31 – 40 ปี และอายุ 50 ปีขึ้นไป
3. พนักงาน ที่มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ต่ำกว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี
4. พนักงาน ที่มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน สูงกว่าพนักงานที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป
5. พนักงาน ที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ต่ำกว่าพนักงานที่มี อายุต่ำกว่า 20 ปี, 20 - 30 ปี และ 41 – 50 ปี

สมมติฐานที่ 3 พนักงานเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรีที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 22 การวิเคราะห์การแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานของเทศบาลตำบลนาป่า จำแนกตาม สถานภาพ

แหล่งความแปรปรวน	SS	DF	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3.016	2	1.508	4.998	.008*
ภายในกลุ่ม	33.790	112	.302		
รวม	36.806	114			

* $P \leq .05$

จากตารางที่ 22 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานของเทศบาลตำบลนาป่า จำแนกตาม สถานภาพ พบว่าพนักงานเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 4.998$, Sig. = .008) จึงเป็นไปตามสมมติฐาน และได้ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD ได้ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post hoc) ของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานของเทศบาลตำบลนาป่า จำแนกตาม สถานภาพ

สถานภาพ	\bar{X}	โสด	สมรส	หม้าย/หย่า/แยก
โสด	3.58	-		-.759*
สมรส	3.42		-	-.916
หม้าย/หย่า/แยก	4.34			-

จากตารางที่ 23 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบ LSD พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่

1. พนักงาน ที่มีสถานภาพโสด มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ต่ำกว่าพนักงานที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่

2. พนักงาน ที่มีสถานภาพสมรส มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ต่ำกว่าพนักงานที่ไม่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่

สมมติฐานที่ 4 พนักงานเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 24 การวิเคราะห์การแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานของเทศบาลตำบลนาป่า จำแนกตาม ระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	DF	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	8.784	5	1.757	6.834	.000*
ภายในกลุ่ม	28.022	109	.257		
รวม	36.806	114			

*P ≤ .05

จากตารางที่ 24 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานของเทศบาลตำบลนาป่า จำแนกตาม ระดับการศึกษา พบว่าพนักงานเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 6.834$, Sig. = .000) จึงเป็นไปตามสมมติฐาน และได้ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD ได้ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตารางที่ 25 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post hoc) ของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานของเทศบาลตำบลนาป่า จำแนกตาม ระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	\bar{x}	ประถม	ม. ต้น	ม. ปลาย	อนุปริญญา	ป.ตรี	สูงกว่าป. ตรี
ประถม	3.26	-	-.424*			-.455*	-.913*
ม.ต้น	3.69		-	.586*	.367*		-.489*
ม.ปลาย	3.10			-		-.617*	-1.075*
อนุปริญญา	3.32				-	-.398*	-.856*
ป.ตรี	3.72					-	-.458*
ป.ตรี+	4.18						-

จากตารางที่ 25 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบ LSD พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่

1. พนักงาน ที่มีระดับการศึกษาชั้นประถมศึกษา มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ต่ำกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น,ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี
2. พนักงาน ที่มีระดับการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน สูงกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย,อนุปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี
3. พนักงาน ที่มีระดับการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ต่ำกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป
4. พนักงาน ที่มีระดับการศึกษาชั้นอนุปริญญาตรี มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ต่ำกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป
5. พนักงาน ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน สูงกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาตั้งแต่ชั้นประถมศึกษาถึงปริญญาตรี

สมมติฐานที่ 5 พนักงานเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 26 การวิเคราะห์การแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานของเทศบาลตำบลนาป่า จำแนกตาม ประสบการณ์ทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	SS	DF	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	9.825	4	2.456	10.014	.000*
ภายในกลุ่ม	26.981	110	.245		
รวม	36.806	114			

* $P \leq .05$

จากตารางที่ 26 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานของเทศบาลตำบลนาป่า จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 10.014$, Sig.

=.000) จึงเป็นไปตามสมมติฐาน และได้ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD ได้ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตารางที่ 27 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post hoc) ของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานของเทศบาลตำบลนาป่า จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ประสบการณ์ทำงาน	\bar{x}	น้อยกว่า 1	1 – 5 ปี	6 – 10 ปี	10 – 15 ปี	มากกว่า 15
น้อยกว่า 1 ปี	3.39	-	-.904*			
1-5 ปี	4.30		-	.695*	.854*	.876*
6-10 ปี	3.60			-		
10-15 ปี	3.44				-	
15 ปีขึ้นไป	3.42					-

จากตารางที่ 27 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบ LSD พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่

1. พนักงาน ที่มีประสบการณ์ทำงาน น้อยกว่า 1 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ต่ำกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานระหว่าง 1 – 5 ปี
2. พนักงาน ที่มีประสบการณ์ทำงานระหว่าง 1 – 5 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ต่ำกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 6 ปีขึ้นไป

สมมติฐานที่ 6 พนักงานเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรีที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 28 การวิเคราะห์การแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานของเทศบาลตำบลนาป่า จำแนกตาม รายได้ต่อเดือน

แหล่งความแปรปรวน	SS	DF	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	8.985	3	2.995	11.950	.000*
ภายในกลุ่ม	27.821	111	.251		
รวม	36.806	114			

* $P \leq .05$

จากตารางที่ 28 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของ
คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานของเทศบาลตำบลนาป่า จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า
พนักงานเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มี
คุณภาพชีวิตที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 11.950$, $Sig. = .000$) จึงเป็นไป
ตามสมมติฐาน และได้ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD ได้ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตารางที่ 29 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post hoc) ของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ของพนักงานของเทศบาลตำบลนาป่า จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	\bar{x}	ต่ำกว่า 1 หมื่น	1 – 2 หมื่น	2 – 3 หมื่น	มากกว่า 3 หมื่น
ต่ำกว่า 1 หมื่น	3.46	-	-.293*	.497*	
1 – 2 หมื่น	3.76		-	.790*	
2 – 3 หมื่น	2.97			-	-.595*
มากกว่า 3 หมื่น	3.56				-

จากตารางที่ 29 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ
ทดสอบ LSD พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่

1. พนักงาน ที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท ต่อเดือน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ต่ำกว่า
พนักงานที่มีรายได้ระหว่าง 10,000 บาท – 20,000 บาท ต่อเดือน แต่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่
สูงกว่าพนักงานที่มีรายได้ระหว่าง 20,000 บาท – 30,000 บาท ต่อเดือน
2. พนักงาน ที่มีรายได้ระหว่าง 10,000 บาท – 20,000 บาทมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน สูง
กว่าพนักงานที่มีรายได้ระหว่าง 20,000 บาท – 30,000 บาท ต่อเดือน
3. พนักงาน ที่มีรายได้ระหว่าง 20,000 บาท – 30,000 บาทมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ต่ำ
กว่าพนักงานที่มีรายได้มากกว่า 30,000 บาท ต่อเดือน

ตารางที่ 30 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
1. พนักงานเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรีที่มีเพศแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตที่ต่างกัน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
2. พนักงานเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรีที่มีอายุแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตที่ต่างกัน	เป็นไปตามสมมติฐาน
3. พนักงานเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรีที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตที่ต่างกัน	เป็นไปตามสมมติฐาน
4. พนักงานเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรีที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตที่ต่างกัน	เป็นไปตามสมมติฐาน
5. พนักงานเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรีที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตที่ต่างกัน	เป็นไปตามสมมติฐาน
6. พนักงานเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรีที่มีรายได้แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตที่ต่างกัน	เป็นไปตามสมมติฐาน

จากตารางที่ 30 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ตัวแปรส่วนบุคคล คือ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นไปตามสมมติฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนตัวแปรเพศ ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

ตารางที่ 31 จำนวนและร้อยละของประชากรกลุ่มตัวอย่าง ที่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด

ผู้ตอบ / ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	จำนวน N=115	ร้อยละ
- ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	24	20.9
- ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	91	79.1
รวม	115	100

จากตาราง 31 พบว่า ในจำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 115 คน มีผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิด การแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ตามความคิดเห็นของพนักงาน จาก

แบบสอบถามปลายเปิด จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 20.9 ส่วนที่เหลือจำนวน 91 คน เป็นผู้ที่ไม่ตอบ แบบสอบถามปลายเปิด คิดเป็นร้อยละ 79.1

การแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลตาบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี สามารถสรุปเป็นประเด็นต่าง ๆ ได้ดังนี้

1. ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน โดยมีความต้องการให้องค์กรส่งเสริมด้านการศึกษาที่สูงขึ้น จากการลดภาระงานให้แก่พนักงานที่กำลังศึกษาต่อ หรือสนับสนุนทุนการศึกษาให้แก่พนักงานที่เรียนต่อ
2. ด้านค่าตอบแทน โดยต้องการให้องค์กรเพิ่มค่าตอบแทน หรือเงินประจำตำแหน่ง รวมถึงเงินค่าล่วงเวลาให้สูงขึ้น เนื่องจากค่าตอบแทนที่ได้รับปัจจุบันไม่สอดคล้อง หรือสมมูลกับค่าใช้จ่ายในปัจจุบัน
3. ด้านสวัสดิการของพนักงาน โดยต้องการให้มีการเพิ่มสวัสดิการด้านค่าพาหนะเดินทาง ค่ารักษาพยาบาล ค่าล่วงเวลาทำงาน ค่าโบนัสท้ายปี และค่าเล่าเรียนบุตรในโอกาสพิเศษต่าง ๆ
4. ด้านโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยต้องการให้องค์กรพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งจากผลงานที่พนักงานทำ มากกว่าการพิจารณาจากความสนิทสนมและระบบอุปถัมภ์

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานของเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์ในการวิจัย เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานของเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรีและ เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาป่า จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยศึกษาจากพนักงานเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี จำนวน 115 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานของเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี แบ่งออกเป็น 2 ส่วนดังนี้ 1. แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน 2. แบบสอบถามระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานของเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ การหาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการทดสอบสมมติฐาน ใช้ค่าสถิติ t-Test และ F-test หรือ (One-way Analysis of Variance) ใช้ทดสอบสมมติฐานหาค่าความแตกต่างวิเคราะห์เปรียบเทียบตัวแปรอิสระตั้งแต่สามกลุ่มขึ้นไป และใช้วิธี LSD นำเสนอผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผลการวิจัย
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานของเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ผู้ศึกษาจะรายงานผลการศึกษิตตามลำดับของวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ผู้ตอบแบบสอบถามพนักงานเทศบาลตำบลนาป่า ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 62.6 มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.7 มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 70.4 มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 42.6 มีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 30.4 และมีรายได้ระหว่าง 10,001 – 20,000 บาท ต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ 56.5

2. ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานของเทศบาลตำบลนาป่า พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.56, SD = .568$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้ผู้ตอบแบบสอบถามมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในด้านความภูมิใจในองค์กร มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.15, SD = .501$) โดยมีระดับคุณภาพชีวิตสูงเป็นอันดับแรก รองลงมาคือด้านสภาพที่ทำงานที่ปลอดภัย มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.80, SD = .597$) รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.71, SD = .711$) รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้า มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.66, SD = .712$) รองลงมาคือ ด้านสังคมสัมพันธ์ มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.57, SD = .720$) รองลงมาคือ ด้านลักษณะการบริหารงาน มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.40, SD = 9.43$) รองลงมาคือ ด้านภาวะอิสระจากงาน มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.21, SD = .828$) และสุดท้ายคือ ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.01, SD = .873$) ตามลำดับ

3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี พบว่า ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน โดยมีความต้องการให้องค์กรส่งเสริมด้านการศึกษาที่สูงขึ้น จากการผลิตภาระงานให้แก่พนักงานที่กำลังศึกษาต่อ หรือสนับสนุนทุนการศึกษาให้แก่พนักงานที่เรียนต่อ ด้านค่าตอบแทน โดยต้องการให้องค์กรเพิ่มค่าตอบแทน หรือเงินประจำตำแหน่ง รวมถึงเงินค่าล่วงเวลาให้สูงขึ้น เนื่องจากค่าตอบแทนที่ได้รับ

ปัจจุบันไม่สอดคล้อง หรือสมมูลกับค่าใช้จ่ายในปัจจุบัน ด้านสวัสดิการของพนักงาน โดยต้องการให้มีการเพิ่มสวัสดิการด้านค่าพาหนะเดินทาง ค่ารักษาพยาบาล ค่าโบนัสท้ายปี และค่าเล่าเรียนบุตร ในโอกาสพิเศษต่าง ๆ ด้านโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยต้องการให้องค์กรพิจารณา การเลื่อนตำแหน่งจากผลงานที่พนักงานทำ มากกว่าการพิจารณาจากความสนิทสนมและระบบ อุปถัมภ์

4. ผลการเปรียบเทียบโดยการทดสอบสมมติฐานตามวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า

4.1 พนักงานเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรีที่มีเพศแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตที่ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

4.2 พนักงานเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรีที่มีอายุแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.3 พนักงานเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรีที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.4 พนักงานเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรีที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.5 พนักงานเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรีที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.6 พนักงานเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรีที่มีรายได้แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยและผลที่ได้จากสมมติฐานในงานวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของ พนักงานของเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี สามารถอภิปรายผลและอ้างอิง จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานของเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี พบว่า จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานของเทศบาลตำบลนาป่า โดยภาพรวม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.56$) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริวรรณ จันรณา และกฤษดา เขียววัฒนสุข (2563) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของเมธากร ศรียะพันธุ์ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร : กรณีศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมทั้ง 8 ด้าน อยู่ในระดับสูง ซึ่งจากการศึกษาวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลของผู้วิจัยแยกวิเคราะห์เป็นรายด้านดังนี้

1.1 ด้านความภูมิใจในองค์กร พนักงานเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.15$) สอดคล้องกับงานวิจัยของ อังคณา ธนาอนุภาพพันธุ์ และ ชุตาดพร สอนภักดี (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความอยู่ดีมีสุขของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตส่งผลต่อความอยู่ดีมีสุขของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ลักษณะการบริหารงานสภาพการทำงาน ความภูมิใจในองค์กร และความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับสูงทุกตัวแปร

1.2 ด้านสภาพที่ทำงานที่ปลอดภัย พนักงานเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.80$) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศตนันท์ คงทอง (2563) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและ ความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสาขาศูนย์ธรรมในพื้นที่จังหวัด นนทบุรี ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงานที่ปลอดภัย มีระดับค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในมุมมองของผู้วิจัย อาจกล่าวได้ว่า

1.3 ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน พนักงานเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.71$) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปวีณา ไทไทย (2562) ได้ศึกษาเรื่อง นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลแม่กา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา พบว่า การดำเนินนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.51) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน จะมีระดับความคิดเห็นต่อนโยบายโดยรวมอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน

1.4 ด้านความก้าวหน้า พนักงานเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.66$) ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สายชล คงทิม (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ และเพิ่มศักยภาพของบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง

1.5 ด้านสังคมสัมพันธ์ พนักงานเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.57$) ในมุมมองของผู้วิจัยอาจกล่าวได้ว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศตวรรษ์ คงทอง (2563) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดนนทบุรี ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงานที่ปลอดภัย มีระดับค่าเฉลี่ยสูงที่สุด

1.6 ด้านลักษณะการบริหารงาน พนักงานเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.40$) สอดคล้องกับงานวิจัยของ อังคณา ธนานุภาพพันธุ์ และ ชูดาพร สอนภักดี (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความอยู่ดีมีสุขของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตส่งผลต่อความอยู่ดีมีสุขของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ

ลักษณะการบริหารงานสภาพการทำงาน ความภูมิใจในองค์กร และความสมคุณระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับสูงทุกตัวแปร

1.7 ด้านภาวะอิสระจากงาน พนักงานเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.21$) สอดคล้องกับงานวิจัยของ สายชล คงทิม (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ด้านความสมคุณในชีวิต มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

1.8 ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ พนักงานเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.01$) สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัครราวี ชูถนอมคุณ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 9 ผลการวิจัยพบว่า การศึกษาทางด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านที่น้อยที่สุด คือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

2. การเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานของเทศบาลตำบลนาป่า จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ผลการวิจัยพบว่า

2.1 พนักงานเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรีที่มีเพศแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐธนฤเบศ วงศ์ภัทร โสภณ (2566) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพของพนักงานราชการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า พนักงานราชการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีข้อมูลประชากรศาสตร์ต่างกัน มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพที่แตกต่างกัน

2.2 พนักงานเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรีที่มีอายุแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปวีณา โตไทย (2562) ได้ศึกษาเรื่อง นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลแม่กา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา พบว่า ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยพบว่าพนักงาน

เทศบาลตำบลแม่กา ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบล โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.3 พนักงานเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรีที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของนัทกร ไชยชงรัตน์ และ ลลิตา นิพิฐุประศาสน์ (2565) ได้ศึกษา คุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมการค้าต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ที่ต่างกัน มีผลทำให้ภาพรวมของคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

2.4 พนักงานเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรีที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ มุสต่อฟา หมัดบินเฮด (2564) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง พบว่า การเปรียบเทียบประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐอำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2.5 พนักงานเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรีที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของนัทกร ไชยชงรัตน์ และ ลลิตา นิพิฐุประศาสน์ (2565) ได้ศึกษา คุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมการค้าต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่ต่างกัน มีผลทำให้ภาพรวมของคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

2.6 พนักงานเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรีที่มีรายได้แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของพัชรพร ศรีสุระพล (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่ทำงานจากที่บ้าน (Work from home) และมีอาการออฟฟิศซินโดรม

ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า ด้าน อาชีพ และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานของเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ได้ดำเนินการตามขั้นตอนการศึกษาวิจัย พบว่า ค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านภาวะอิสระจากงาน ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น ๆ จึงควรมีข้อเสนอ เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานของเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ให้ดียิ่งขึ้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะบางประเด็นดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ด้านลักษณะการบริหารงาน ภาครัฐพึงผลักดันให้ผู้บริหารในองค์กรส่วนต่าง ๆ ของรัฐ ความเป็นกลาง บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้การพิจารณาตำแหน่งของพนักงานเป็นไปด้วยความเที่ยงตรงตามทักษะความสามารถและผลงานที่เกิดขึ้นของพนักงาน

1.2 ด้านภาวะอิสระจากงาน ภาครัฐพึงมีนโยบายเกี่ยวกับการลดเวลาทำงาน หรือการกระจายภาระงานของพนักงาน เพื่อไม่ให้พนักงานเกิดความเครียดสะสมในการทำงาน ลดภาระงานให้น้อยลง ทำให้มีช่วงเวลาทำกิจกรรมหรือสังสรรค์กับครอบครัว เพื่อนร่วมงานมากขึ้น

1.3 ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ภาครัฐพึงปรับฐานเงินเดือนให้สูงขึ้น หรือการมีนโยบายส่งเสริมสวัสดิการของพนักงาน เพื่อให้เงินเดือนและผลตอบแทนที่เหมาะสมกับภาระงาน เมื่อเทียบกับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

2.1 ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน นายกองค้การบริหารส่วนตำบลนาป่า ควรให้องค์กรส่งเสริมด้านการศึกษาที่สูงขึ้น จากภาระงานให้แก่พนักงานที่กำลังศึกษาต่อ หรือสนับสนุนทุนการศึกษาให้แก่พนักงานที่เรียนต่อ

2.2 ด้านค่าตอบแทน นายกองค้การบริหารส่วนตำบลนาป่า ควรให้ห้องค้กรเพิ่มค่าตอบแทน หรือเงินประจำตำแหน่ง รวมถึงเงินค่าล่วงเวลาให้สูงขึ้น เนื่องจากค่าตอบแทนที่ได้รับปัจจุบันไม่สอดคล้อง หรือสมคูลกับค่าใช้จ่ายในปัจจุบัน

2.3 ด้านสวัสดิการของพนักงาน นายกองค้การบริหารส่วนตำบลนาป่า ควรให้ห้องค้กรมีการเพิ่มสวัสดิการด้านค่าพาหนะเดินทาง ค่ารักษาพยาบาล ค่าล่วงเวลาทำงาน ค่าโบนัสท้ายปี และค่าเล่าเรียนบุตรในโอกาสพิเศษต่าง ๆ

2.4 ด้าน โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน นายกองค้การบริหารส่วนตำบลนาป่า ควรให้ห้องค้กรพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งจากผลงานที่พนักงานทำ มากกว่าการพิจารณาจากความสนิทสนมและระบบอุปถัมภ์

3. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ควรศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานของเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี โดยการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลเชิงลึกที่จะสามารถเข้าถึงความต้องการ และปัญหาอุปสรรคของการทำงานได้อย่างชัดเจนเป็นรูปธรรม อันจะช่วยหาแนวทางที่ควรส่งเสริม หรือพัฒนาสวัสดิการของพนักงานที่ดีขึ้นในอนาคต ทั้งนี้ ควรศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ในมิติอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากที่ผู้วิจัยได้ศึกษาไว้แล้ว เช่น การนำหลักธรรมาภิบาลมาศึกษาควบคู่กับคุณภาพชีวิตของพนักงาน เป็นต้น หรือในพื้นที่ องค์กร ส่วนงาน อื่น ๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งองค์ความรู้ใหม่ที่ครอบคลุมกว้างขวาง สามารถใช้เป็นข้อมูลประกอบการวางนโยบาย หรือพัฒนาคุณภาพชีวิตต่อไป

3.2 งานวิจัยฉบับนี้มุ่งศึกษาเฉพาะพนักงาน และเพื่อให้ความต่อเนื่องของงานวิจัยที่ครอบคลุมไปจนถึงครอบครัวของพนักงาน ดังนั้นควรศึกษาเพิ่มเติมในคุณภาพชีวิตของครอบครัวพนักงาน “การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของพนักงานและครอบครัว” ด้วย

3.3 งานวิจัยนี้มุ่งศึกษาสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของคุณภาพชีวิตพนักงาน และพบว่าพนักงานจำนวนไม่น้อยมีอายุการทำงานมากกว่า 15 ปี ดังนั้นควรมีการศึกษา “แผนพัฒนาคุณภาพ

ชีวิตของพนักงานระยะ 20 ปี” เพื่อให้เกิดแผนที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตพนักงานให้เกิดความมั่นคง
ในหน้าที่การงาน และเป็นแรงจูงใจให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป



บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กนกวรรณ ชาเหล่า. (2562). คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการฝ่ายปกครอง กรณีศึกษา สำนักงานเขตพญาไท. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- กมล ประสมศรี. (2563). ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในช่วงวิกฤตการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด 19 ของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง 2. คณะรัฐประศาสนศาสตร์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- กัณทวารณ ชุ่มเชื้อ. (2558). ผลของโปรแกรมการสร้างความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ แผนกผู้ป่วยนอกในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิแห่งหนึ่ง สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปรัชญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยคริสเตียน.
- เกื้อกูล ชังใจ. (2558). ยุทธศาสตร์ยุทธศาสตร์การส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา, สำนักงานปลัดกระทรวงกระทรวงศึกษาธิการ.
- คณาวุฒิ อินทร์แก้ว และศุภวารณ กุศลธรรมรัตน์. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.
- ฉัตรภรณ์ กาทองทุ่ง. (2560). สภาพแวดล้อมการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทก่อสร้าง. คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- ชยาวัฒน์ เกียรติกมลมาลัย และสุรเกียรติ ธาดาวัฒนาวิทย์. (2565). แนวทางการพัฒนารูปแบบการบริการวิชาการของสถาบันอุดมศึกษา เฉพาะทางด้านอุตสาหกรรมบริการ. *Dusit Thani College Journal*, 15(1), 142-155.
- ชูดา บรรทม. (2560). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการพลเรือนในกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร. งานนิพนธ์ปรัชญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

- โชติกา นามบุญเรือง. (2559). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกองกำกับการสืบสวนตำรวจนคร
จังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์ปรัชญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.*
- ณิชชา ทรงพร และอรัง สุทธาศาสตร์. (2562). การพัฒนาคุณภาพชีวิตพนักงานขนส่งสินค้า ใน
จังหวัดปทุมธานี. *วารสารวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ, 5(2).* 28-45.
- ณิศาภัทร ม่วงคำ. (2559). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร : กรณีศึกษาเจ้าหน้าที่อาสาสมัคร
กู้ภัยมูลนิธิมิราเคิล ออฟไลฟ์ ในทูลกระหม่อมมหิงอุบลรัตนราชกัญญาสิริวัฒนาพรรณ
วดี. งานนิพนธ์ปรัชญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก.*
- ธันวณี ประกอบของ. (2560). *คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการ
เป็นสมาชิก ของบุคลากร โรงเรียนปรินส์รอยแยลส์วิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่. งานนิพนธ์
ปรัชญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.*
- นราธิป ผินประดับ. (2560). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของของข้าราชการกรุงเทพมหานคร.
วารสาร มจร มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์, 5(1).* 242-257.
- นฤชยา กณาพันธุ์ และวัลลภ รัฐฉัตรานนท์. (2558). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การ
บริหารส่วนตำบลคลองสี่ อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี. วารสารสหวิทยาการวิจัย:
ฉบับบัณฑิตศึกษา, 4(1),* 48-56.
- ปรางทิพย์ ภัคคีรีไพรวลัย. (2559). *การศึกษาคุณภาพชีวิตของคนในชุมชนบ้านแสนตอ หมู่ 11
ตำบล ท่าผา อำเภอเกาะกา จังหวัดลำปาง. งานนิพนธ์ปรัชญามหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*
- ปิยกนิษฐา โชติวณิช. (2560). *คุณภาพชีวิตในการทำงานและ ความผูกพันต่อองค์กรและความสุขใน
การทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย. วารสารนักบริหาร, 37(1),* 83-96.
- ปยุตตพงษ์ พิมใจใส, มัณฑนา เทวาโกศลกุล และอัจฉรา ศรีสุภกรกุล. (2564). *อิทธิพลของปัจจัย
ส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตในการทำงานต่อคุณภาพชีวิตของพยาบาลวิชาชีพ. งาน
นิพนธ์ปรัชญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยคริสเตียน.*
- พงศ์ศักดิ์ วิ่งเร็ว. (2559). *คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงาน
คุมประพฤติ จังหวัดสมุทรปราการ. งานนิพนธ์ปรัชญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- พิณโย ทองงาม. (2559). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนัก
บริหารการทะเบียน กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย. งานนิพนธ์ปรัชญา
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก.*
- ไพฑูรย์ โพธิสว่าง. (2561). *การทำวิจัยทางสังคมศาสตร์ ลักการ วิธีปฏิบัติ สถิติ และคอมพิวเตอร์
(พิมพ์ครั้งที่ 2). สำนักคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.*

- ไพบูลย์ เหล็กพรหม และสุชาติ ใจภักดี. (2563). *ความรู้เกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น และวัฒนธรรมทางการเมือง*. สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง.
- มธุริน แจ่มแจ้ง. (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้การมีจิตสำนึกของตนเอง คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง*. งานนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- มาริสตา ตาแก้ว. (2561). *โมเดลสมการ โครงสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง : กรณีศึกษาบุคลากรสำนักงานทางหลวงที่ 18*. งานนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- เมธากร ศรียะพันธุ์. (2563). *ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร : กรณีศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี*. งานนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- วารากร ทรัพย์วิระปกรณ์. (2559). *ความสุขของบุคลากรสายสนับสนุน: กรณีศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา*. *วารสารศึกษาศาสตร์*, 27(1), 112-131.
- วัชรินทร์ อินทพรหม, วณิญา แซ่มลำเจียก, พัลลมล สิ้นหนัง, รวิگانต์ อำนวย และเงินบึกถ่าว. (2558). *รูปแบบและโครงสร้างการปกครองท้องถิ่นเปรียบเทียบกับเวียดนาม*. *วารสารวิจัยราชภัฏพระนคร*, 10(1), 74 – 87.
- วารุณี แดบสูงเนิน. (2559). *ความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร การเสริมสร้างพลังในงานและคุณภาพการให้บริการของพยาบาลระดับปฏิบัติการของโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร*. งานนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศตวรรษ คงทอง. (2563). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการในปฏิบัติงาน ของข้าราชการศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดนนทบุรี*. งานนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ศิริไชย ศักดิ์ดำ. (2559). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม*. งานนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, เฉลิมพล แจ่มจันทร์, กาญจนา ตั้งชลทิพย์ และจรัมพร โห้ถ่ายอง. (2555).

คุณภาพชีวิต การทำงาน และความสุข. โครงการจับตาสถานการณ์ความสุขของคนทำงาน
ในประเทศไทย. สถาบันวิจัยประชากรและสังคม, มหาวิทยาลัยมหิดล.

สมพงษ์ รัตนบุบผะ. (2558). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ

พนักงานศูนย์ข่าว SMM. งานนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สากล พรหมสถิตย์ม, สถาพร วิชัยรัมย์ และธนากร เพชรสินจร. (2563). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.

วารสารสหวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, 3(1). 49 – 62.

สุจิตรา อรุณมาก, สมเกียรติ วันทะนะ และโกวิท วงศ์สุรวัฒน์. (2560). คุณภาพชีวิตการทำงานของ

บุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม. วารสารสห

วิทยาการวิจัย: ฉบับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 6(1). 74 – 88.

สุภัทสรณ์ พนมไพรพถกษา. (2560). การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของ

ครู โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา จังหวัดชัยภูมิ. งานนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ,

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

อนรรฆ อิศเฮาะ. (2562). คุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสะกอม

อำเภอเทพา จังหวัดสงขลา. งานนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

อรัญญา ออมสินสมบุรณ์. (2559). ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความ

ผูกพันต่อองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารกรมแพทย์ทหารบก. งาน

นิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

อัคราดี ชูถนอม. (2565). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9. งานนิพนธ์ปริญญา

โทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

อาทิตยา เปี่ยมล้ำ. (2559). การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินจังหวัด

นครสวรรค์. งานนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

เอกลักษณ์ ชมภูซัย. (2561). การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

กรณีศึกษา พนักงานที่ทำงานอยู่ภายในการดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส

(ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน). งานนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ,

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
เครื่องมือการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาป่า

อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี

.....

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี เพื่อนำผลที่ได้ไปปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน จึงขอความกรุณาจากพนักงานตอบแบบสอบถามนี้ด้วยตนเองและด้วยความเป็นจริง คำตอบของพนักงานจะไม่มีผลกระทบต่อพนักงาน โดยผู้วิจัยจะเก็บแบบสอบถามไว้เป็นความลับ และเพื่อใช้ศึกษาวิจัย โดยจะประมวลผลนำเสนอในภาพรวมของการวิจัยเท่านั้น คำตอบของพนักงานมีผลอย่างยิ่งต่อการวิจัยครั้งนี้ จึงขอความกรุณาพนักงานตอบคำถามทุกข้อและขอขอบมา ณ โอกาสนี้

2. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการแสดงความคิดเห็น

ณัฐริกา แป้นถึง

นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต

คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ที่ตรงกับความเป็นจริงของพนักงานมากที่สุด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () ที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

1. เพศ

- () ชาย () หญิง

2. อายุ

- () ต่ำกว่า 20 ปี () 20 - 30 ปี
 () 31 - 40 ปี () 41 - 50 ปี
 () 50 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพการสมรส

- () โสด () สมรส
 () หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษา

- () ประถมศึกษา () มัธยมศึกษาตอนต้น
 () มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. () อนุปริญญาตรี/ปวส.
 () ปริญญาตรี () สูงกว่าปริญญาตรี

5. ประสบการณ์ทำงาน

- () น้อยกว่า 1 ปี () 1 - 5 ปี
 () 6 - 10 ปี () 10 - 15 ปี
 () 15 ปีขึ้นไป

6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

- () ต่ำกว่า 10,000 บาท () ตั้งแต่ 10,001-20,000 บาท
 () ตั้งแต่ 20,001- 30,000 บาท () ตั้งแต่ 30,001 บาทขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนา
ป่า อำเภอมือง จังหวัดชลบุรี

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแต่ละข้ออย่างละเอียด และใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่
ตรงกับความเป็นจริง โดยมีคำอธิบายดังนี้

ระดับ 5	หมายถึง	มีความพึงพอใจมากที่สุด
ระดับ 4	หมายถึง	มีความพึงพอใจมาก
ระดับ 3	หมายถึง	มีความพึงพอใจปานกลาง
ระดับ 2	หมายถึง	มีความพึงพอใจน้อย
ระดับ 1	หมายถึง	มีความพึงพอใจน้อยที่สุด

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	อันดับความพึงพอใจ				
	มาก ที่สุด	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ					
องค์กรจ่ายค่าตอบแทนเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน					
องค์กรจัดสวัสดิการต่าง ๆ เหมาะสมกับตำแหน่งงาน ภาระหน้าที่ และความรับผิดชอบ					
ค่าตอบแทนที่พนักงานได้รับจากการทำงานทำให้สามารถ ดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุขตามอัตภาพ					
พนักงานได้รับเงินเดือนและผลตอบแทนที่เหมาะสม เมื่อ เทียบกับคนอื่นที่ปฏิบัติงานในระดับเดียวกัน					
ในภาพรวมผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับคุ้มค่ากับความ อดทนของพนักงาน					
ด้านสภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ					
องค์กรมีสภาพแวดล้อมที่ช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีในการ ทำงาน					
สถานที่ปฏิบัติงานสะอาดและเป็นระเบียบเรียบร้อย มีความ					

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	อันดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ปลอดภัยและบรรยากาศถ่ายเทสะดวก					
องค์กรให้ความสำคัญเรื่องความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของพนักงาน					
องค์กรจัดสรรอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลให้แก่พนักงานอย่างเหมาะสมและเพียงพอ					
บริเวณพื้นที่ทำงานของพนักงานมีการพัฒนาและปรับปรุงเสมอ					
องค์กรมีสภาพแวดล้อมที่ช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน					
ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน					
งานที่ทำอยู่เป็นงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ และทักษะเฉพาะตัวของพนักงาน					
พนักงานได้เรียนรู้เทคนิคการทำงานใหม่ๆ เสมอ					
องค์กรให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร					
พนักงานได้รับการส่งเสริมให้มีการอบรม สัมมนา ดูงานในเรื่องที่เกี่ยวกับงาน					
องค์กรสนับสนุนให้มีการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อปรับวุฒิการศึกษา					
งานที่ทำอยู่เป็นงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ และทักษะเฉพาะตัวของพนักงาน					
ด้านความก้าวหน้า					
พนักงานเห็นโอกาสความก้าวหน้าในการทำงานกับองค์กรอย่างชัดเจน					
องค์กรมีเกณฑ์มาตรฐานในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งที่เป็นธรรม					

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	อันดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
การปฏิบัติงานในองค์กร ทำให้พนักงานมีโอกาสประสบความสำเร็จในชีวิตตามที่มุ่งหวัง					
องค์กรที่ทำอยู่มีความมั่นคงอยู่แล้ว					
งานที่ทำอยู่สามารถกระทำได้นจนถึงเกษียณราชการ					
ด้านสังคมสัมพันธ์					
ผู้บังคับบัญชาให้การช่วยเหลือลูกน้องในทุก ๆ ด้าน					
ได้รับความช่วยเหลือ ความเห็นอกเห็นใจจากเพื่อนร่วมงาน และขอความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานได้					
ผู้บังคับบัญชาเป็นกันเองและปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน					
สามารถปรึกษาปัญหาเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงานได้					
สามารถออกไปทานข้าวหรือสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานนอกเวลางานเสมออย่างน้อยเดือนละครั้ง					
ด้านลักษณะการบริหาร					
ผู้บังคับบัญชาให้อำนาจอย่างเต็มที่ในการตัดสินใจในงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของพนักงาน					
ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ					
ได้รับการพิจารณาความดีความชอบหรือการปฏิบัติอื่น ๆ อย่างยุติธรรมทัดเทียมกับผู้อื่น					
ผู้บังคับบัญชาแสดงความห่วงใยและใส่ใจในสวัสดิภาพของพนักงาน					
ผู้บังคับบัญชาเห็นถึงคุณค่าการทุ่มเททำงานของพนักงาน					
ด้านภาวะอิสระในการปฏิบัติงาน					
เมื่อเลิกงานองค์กรมีกิจกรรมให้คลายเครียดจากที่ทำอยู่					
สามารถจัดเวลาการทำงานและภาระหน้าที่ในครอบครัว					

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	อันดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
อย่างเหมาะสม					
พนักงานมีส่วนร่วมในงานกีฬาหรือกิจกรรมต่าง ๆ ของสำนักงานเทศบาลฯ					
ภายหลังจากการทำงานมีช่วงเวลาทำกิจกรรมหรือสังสรรค์กับเพื่อน ๆ เป็นประจำ					
พนักงานมีเวลาสำหรับการพักผ่อนที่เหมาะสมและร่วมกิจกรรมสันทนาการ					
ด้านความภูมิใจในองค์กร					
พนักงานเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้งานประสบความสำเร็จ					
มีความภาคภูมิใจเสมอเมื่อบอกผู้อื่นว่าเป็นพนักงานขององค์กรนี้					
องค์กรรับผิดชอบต่อสังคม					
องค์กรเป็นองค์กรที่มีชื่อเสียง					
มีความภูมิใจที่ทำงานที่องค์กรแห่งนี้					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ในด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

.....

.....

ขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน

ณัฐริกา แป้นถึง



ภาคผนวก ข
ผลการทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability)

ผลการทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.952	42

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
A1	3.12	1.111	30
A2	3.18	.883	30
A3	3.00	1.061	30
A4	3.00	.935	30
A5	3.06	.966	30
B1	3.35	.862	30
B2	4.12	.928	30
B3	4.00	1.118	30
B4	3.76	.664	30
B5	3.94	.748	30

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
B6	3.71	.772	30
C1	4.06	.827	30
C2	3.65	.996	30
C3	3.59	1.064	30
C4	3.53	1.231	30
C5	3.65	1.169	30
C6	3.71	.920	30
D1	3.53	1.125	30
D2	3.65	.862	30
D3	3.65	.786	30
D4	3.94	1.144	30
D5	3.71	1.359	30
E1	3.76	.752	30
E2	3.59	1.064	30
E3	3.88	1.054	30
E4	3.59	1.064	30
E5	3.12	1.219	30
F1	3.47	1.179	30
F2	3.53	1.068	30
F3	3.47	1.007	30
F4	3.47	1.281	30
F5	3.24	1.033	30
G1	2.94	1.298	30
G2	3.65	1.115	30
G3	3.41	1.228	30
G4	2.88	.993	30
G5	3.24	.831	30

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
H1	4.18	.809	30
H2	3.94	1.029	30
H3	4.24	.752	30
H4	4.41	.795	30
H5	4.12	.857	30





ภาคผนวก ค
เอกสารตรวจความเที่ยงตรง (IOC)

**แบบประเมินความสอดคล้อง IOC แบบสอบถาม เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของ
พนักงานเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี**

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ อยู่ในขั้นตอนการศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือน โดยมีวัตถุประสงค์ของการศึกษา ดังนี้

1.1 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองจังหวัดชลบุรี

1.2 เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือน

2. แบบสอบถามฉบับนี้มุ่งตรวจสอบ เพื่อหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) โดยการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้อง (Index of item objective congruence : IOC) ของแบบสอบถามและข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อนำไปปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3. แบบสอบถามชุดนี้แบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี

4. ขอความกรุณาผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญ ช่วยพิจารณาว่าแบบสอบถามมีความสอดคล้องกับตัวแปรของการวิจัยเรื่องนี้หรือไม่ ด้วยการให้คะแนนในแต่ละข้อคำถามในระบบ IOC โดยทำเครื่องหมาย () ลงในช่องว่าง เกณฑ์การให้คะแนนในระบบ IOC

4.1 ให้ 1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าข้อนั้นมีเนื้อหาสอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา

4.2 ให้ 0 คะแนน เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อนั้นมีเนื้อหาสอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา

4.3 ให้ -1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าข้อนั้นมีเนื้อหาไม่สอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา

5. ผู้วิจัยขอความกรุณาท่านผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญให้ข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นเพิ่มเติมในประเด็นที่ยังไม่สมบูรณ์ โดยการเขียนข้อเสนอแนะไว้ท้ายแบบประเมิน

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านมา ณ โอกาสนี้

นางสาวณัฐริกา เป็นถึง

นักศึกษาปริญญาโท คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์

มหาวิทยาลัยบูรพา



ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจงสำหรับผู้ตอบแบบสอบถาม โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ช่องหลังคำตอบที่ท่านเลือก

คำชี้แจงสำหรับผู้เชี่ยวชาญ โปรดพิจารณาว่าข้อความที่เกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานเหมาะสมหรือไม่
อย่างไร

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
1	เพศ	1	1	1	3	1	ใช้ได้
2	อายุ	1	1	1	3	1	ใช้ได้
3	สถานภาพสมรส	1	1	1	3	1	ใช้ได้
4	ระดับการศึกษา	1	1	1	3	1	ใช้ได้
5	ประสบการณ์ทำงาน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
6	รายได้	1	1	1	3	1	ใช้ได้

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมือง
จังหวัดชลบุรี

คำชี้แจงสำหรับผู้ตอบแบบสอบถาม โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน
ช่องที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด

คำชี้แจงสำหรับผู้เชี่ยวชาญ โปรดพิจารณาว่าข้อความที่เกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ของพนักงานเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์
ที่จะวัด หรือไม่

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ							
1	องค์กรจ่ายค่าตอบแทน เหมาะสมกับค่าครองชีพใน ปัจจุบัน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
2	องค์กรจัดสวัสดิการต่าง ๆ เหมาะสมกับตำแหน่งงาน ภาระหน้าที่ และความ รับผิดชอบ	1	1	1	3	1	ใช้ได้

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
3	ค่าตอบแทนที่พนักงานได้รับ จากการทำงานทำให้สามารถ ดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุขตาม อัตภาพ	1	1	1	3	1	ใช้ได้
4	พนักงานได้รับเงินเดือนและ ผลตอบแทนที่เหมาะสม เมื่อ เทียบกับคนอื่นที่ปฏิบัติงานใน ระดับเดียวกัน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
5	ในภาพรวมผลประโยชน์ตอบ แทนที่ได้รับคุ้มค่ากับความ อดสาหัสของพนักงาน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
ด้านสภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ							
6	องค์กรมีสภาพแวดล้อมที่ช่วย สร้างบรรยากาศที่ดีในการ ทำงาน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
7	สถานที่ปฏิบัติงานสะอาดและ เป็นระเบียบเรียบร้อย มีความ ปลอดภัยและบรรยากาศ ถ่ายเทสะดวก	1	1	1	3	1	ใช้ได้
8	องค์กรให้ความสำคัญเรื่องความ ปลอดภัยในการปฏิบัติงานของ พนักงาน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
9	องค์กรจัดสรรอุปกรณ์ป้องกัน อันตรายส่วนบุคคลให้แก่ พนักงานอย่างเหมาะสมและ เพียงพอ	1	1	1	3	1	ใช้ได้
10	บริเวณพื้นที่ทำงานของพนักงาน มีการพัฒนาและปรับปรุงเสมอ	1	1	1	3	1	ใช้ได้

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
11	องค์กรมีสภาพแวดล้อมที่ช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน							
12	งานที่ทำอยู่เป็นงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ และทักษะเฉพาะตัวของพนักงาน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
13	พนักงานได้เรียนรู้เทคนิคการทำงานใหม่ ๆ เสมอ	1	1	1	3	1	ใช้ได้
14	องค์กรให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร	1	1	1	3	1	ใช้ได้
15	พนักงานได้รับการส่งเสริมให้มีการอบรม สัมมนา คุยงานในเรื่องที่เกี่ยวกับงาน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
16	องค์กรสนับสนุนให้มีการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อปรับวุฒิการศึกษา	1	1	1	3	1	ใช้ได้
17	งานที่ทำอยู่เป็นงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ และทักษะเฉพาะตัวของพนักงาน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
ด้านความก้าวหน้า							
18	พนักงานเห็นโอกาสความก้าวหน้าในการทำงานกับองค์กรอย่างชัดเจน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
19	องค์กรมีเกณฑ์มาตรฐานในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งที่เป็นธรรม	1	1	1	3	1	ใช้ได้
20	การปฏิบัติงานในองค์กร ทำให้	1	1	1	3	1	ใช้ได้

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
	พนักงานมีโอกาสประสบ ความสำเร็จในชีวิตตามที่มุ่งหวัง						
21	องค์กรที่ทำอยู่มีความมั่นคงคืออยู่ แล้ว	1	1	1	3	1	ใช้ได้
22	งานที่ทำอยู่สามารถกระทำใ จนถึงเกษียณราชการ	1	1	1	3	1	ใช้ได้
ด้านสังคมสัมพันธ์							
23	ผู้บังคับบัญชาให้การช่วยเหลือ ลูกน้องในทุก ๆ ด้าน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
24	ได้รับความช่วยเหลือ ความเห็น อกเห็นใจจากเพื่อนร่วมงานและ ขอความร่วมมือจากเพื่อน ร่วมงานได้	1	1	1	3	1	ใช้ได้
25	ผู้บังคับบัญชาเป็นกันเองและ ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุก คนอย่างเท่าเทียมกัน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
26	สามารถปรึกษาปัญหาเรื่องงาน และเรื่องส่วนตัวกับเพื่อน ร่วมงานได้	1	1	1	3	1	ใช้ได้
27	สามารถออกไปทานข้าวหรือ สังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานนอก เวลางานเสมออย่างน้อยเดือนละ ครั้ง	1	1	1	3	1	ใช้ได้
ด้านลักษณะการบริหาร							
28	ผู้บังคับบัญชาให้อำนาจอย่าง เต็มที่ในการตัดสินใจในงานที่ อยู่ในความรับผิดชอบของ พนักงาน	1	1	1	3	1	ใช้ได้

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
29	ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ	1	1	1	3	1	ใช้ได้
30	ได้รับการพิจารณาความคิดเห็นหรือการปฏิบัติอื่น ๆ อย่างยุติธรรมทัดเทียมกับผู้อื่น	1	1	1	3	1	ใช้ได้
31	ผู้บังคับบัญชาแสดงความห่วงใยและใส่ใจในสวัสดิภาพของพนักงาน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
32	ผู้บังคับบัญชาเห็นถึงคุณค่าการทุ่มเททำงานของพนักงาน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
ด้านภาวะอิสระในการปฏิบัติงาน							
33	เมื่อเลิกงานองค์กรมีกิจกรรมให้คลายเครียดจากที่ทำอยู่	1	1	1	3	1	ใช้ได้
34	สามารถจัดเวลาการทำงานและภาระหน้าที่ในครอบครัวอย่างเหมาะสม	1	1	1	3	1	ใช้ได้
35	พนักงานมีส่วนร่วมในงานกีฬาหรือกิจกรรมต่าง ๆ ของสำนักงานเทศบาลฯ	1	1	1	3	1	ใช้ได้
36	ภายหลังจากการทำงานมีช่วงเวลาทำกิจกรรมหรือสังสรรค์กับเพื่อน ๆ เป็นประจำ	1	1	1	3	1	ใช้ได้
37	พนักงานมีเวลาสำหรับการพักผ่อนที่เหมาะสมและร่วมกิจกรรมสันทนาการ	1	1	1	3	1	ใช้ได้
ด้านความภูมิใจในองค์กร							
38	พนักงานเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้งานประสบผลสำเร็จ	1	1	1	3	1	ใช้ได้

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
39	มีความภาคภูมิใจเสมอเมื่อบอกผู้อื่นว่าเป็นพนักงานขององค์กรนี้	1	1	1	3	1	ใช้ได้
40	องค์กรรับผิดชอบต่อสังคม	1	1	1	3	1	ใช้ได้
41	องค์กรเป็นองค์กรที่มีชื่อเสียง	1	1	1	3	1	ใช้ได้
42	มีความภูมิใจที่ทำงานที่องค์กรแห่งนี้	1	1	1	3	1	ใช้ได้

 ลงชื่อ.....ผู้เชี่ยวชาญที่ 1

นางสาวสุภาวดี ธวัชไพบุลย์
 รองนายกเทศมนตรีตำบลนาป่า

ลงชื่อ.....ผู้เชี่ยวชาญที่ 2

นายนายสราวุธ เย็นยิ่ง
 ปลัดเทศบาลตำบลนาป่า

ลงชื่อ.....ผู้เชี่ยวชาญที่ 3

นายกำพล สุขสว่าง
 กำนันตำบลนาป่า



ภาคผนวก ง
หนังสือขออนุญาตลงพื้นที่วิจัย

สำนักปลัดเทศบาล
 กองคลัง
 กองช่าง
 กองสาธารณสุข
 กองการศึกษา
 กองสวัสดิการสังคม
 กองยุทธศาสตร์
 กองการเจ้าหน้าที่
 หน่วยงานลูกอบภายใน

ที่ อว ๕๑๓๗/๑๖๑๗

ผู้ส่ง



เทศบาลตำบลนาป่า
 รับที่ 4697
 วันที่ ๑๕ ก.ย. ๒๕๖๖
 เวลา 19.46 น.

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
 ๑๖๙ ถ.ลพท.บางแสน ต.แสนสุข
 อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๕ กันยายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อดำเนินการวิจัย (เก็บข้อมูลจริง)

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลนาป่า

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เอกสารรับรองจริยธรรมของมหาวิทยาลัยบูรพา
 ๒. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นางสาวณัฐริกา แป้นถึง รหัสประจำตัวนิสิต 64910103 นิสิตหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ แบบเต็มเวลา แผนการเรียนแบบ ข ได้รับอนุมัติเค้าโครงการงานนิพนธ์ เรื่อง "คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร้อยตำรวจเอก ดร.วิเชียร ตันศิริคงคล เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ ซึ่งอยู่ในขั้นตอนการเตรียมเครื่องมือการวิจัย

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขออนุญาตให้นิสิตตั้งรายนามข้างต้น ดำเนินการ เก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานเทศบาลตำบลนาป่า จำนวน ๑๑๕ คน ระหว่างวันที่ ๑ - ๒๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖ ทั้งนี้ สามารถติดต่อนิสิตตั้งรายนามข้างต้น ได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๖-๑๕๒๐๑๐๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและโปรดพิจารณา

เรียน หัวหน้าสำนักปลัดฯ
 เพื่อโปรดทราบ/พิจารณา
 ด้วย น.ธ. ณัฐริกา แป้นถึง รหัสประจำตัวนิสิต 64910103
 บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา ขออนุญาตเก็บข้อมูลนี้ทำเป็น
 ทดสอบวิจัย จาก ก.ว. ทศ.พวท. ๒๓๗ จำนวน ๑๑๕ รายทาง
 ในที่ ๑ - ๒๐ ก.ย. ๖๖
 จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ
 ทศพร
 (นางสาวพาขวัญ เอี่ยมสะอาด)
 ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ

สลิปโท
 (พงษ์คณีย์ อภัยนิพัฒน์)
 เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน
 ๕๒๖ ปลัดเทศบาล

ขอแสดงความนับถือ

มณฑาทิพย์ รังสิโยภัส
 (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มณฑาทิพย์ รังสิโยภัส)
 รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน
 คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน
 อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

เพื่อโปรดทราบ/พิจารณา
 ทศพร
 นางสาวสุวิทย์ รัตติสารทศศิริ
 รองปลัดเทศบาลตำบลนาป่า
 เรียน นายกเทศมนตรี
 เพื่อโปรดทราบ/พิจารณา

(นายสรายุทธ เข็นอึ้ง)
 ปลัดเทศบาลตำบลนาป่า

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
 โทร ๐๓๘ ๒๒๐ ๐๐๐ ต่อ ๗๐๗, ๗๐๕
 E-mail: grd.buu@buu.ac.th

(นางสาวมนฤดี ศรีสกุล)
 หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

ว่าที่ร้อยตรี
 (บุญชนะ เนาวรัตน์)
 หัวหน้าสำนักปลัด

(นายสามารถ สุขสว่าง)
 นายกเทศมนตรีตำบลนาป่า



ภาคผนวก จ

เอกสารรับรองผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์



เลขที่ IRB4-177/2566

เอกสารรับรองผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
มหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้พิจารณาโครงการวิจัย

รหัสโครงการวิจัย: G-HU 142/2566

โครงการวิจัยเรื่อง: คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี

หัวหน้าโครงการวิจัย: นางสาวณัฐริกา แป้นถึง

หน่วยงานที่สังกัด: คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์

อาจารย์ที่ปรึกษาโครงการหลัก (งานนิพนธ์/วิทยานิพนธ์/ คุชฎินิพนธ์):

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร้อยตำรวจเอก ดร.วิเชียร ต้นศิริคังคผล หน่วยงานที่สังกัด: คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์

วิธีทบทวน: Exemption Expedited Full board

คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้พิจารณาแล้วเห็นว่า โครงการวิจัยดังกล่าวเป็นไปตามหลักการของจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โดยที่ผู้วิจัยเคารพสิทธิและศักดิ์ศรีในความเป็นมนุษย์ ไม่มีการล่วงละเมิดสิทธิ สวัสดิภาพ และไม่ก่อให้เกิดอันตรายแก่ตัวอย่างการวิจัยและผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย

จึงเห็นสมควรให้ดำเนินการวิจัยในขอบข่ายของโครงการวิจัยที่เสนอได้ (ดูตามเอกสารตรวจสอบ)

- | | |
|---|---|
| 1. แบบเสนอเพื่อขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ | ฉบับที่ 2 วันที่ 7 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2566 |
| 2. โครงการวิจัยฉบับภาษาไทย | ฉบับที่ 1 วันที่ 18 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2566 |
| 3. เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย | ฉบับที่ 1 วันที่ 16 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2566 |
| 4. เอกสารแสดงความยินยอมของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย | ฉบับที่ 1 วันที่ 16 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2566 |
| 5. แบบเก็บรวบรวมข้อมูล เช่น แบบบันทึกข้อมูล (Data Collection Form)
แบบสอบถาม หรือสัมภาษณ์ หรืออื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง | ฉบับที่ 1 วันที่ 18 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2566 |
| 6. เอกสารอื่น ๆ (ถ้ามี) | ฉบับที่ - วันที่ - เดือน - พ.ศ. - |

วันที่รับรอง : วันที่ 20 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2566

วันที่หมดอายุ : วันที่ 20 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2567

(ดร. พิมลพรรณ เลิศล้ำ)

ประธานคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา
สำหรับโครงการวิจัย ระดับบัณฑิตศึกษา และระดับปริญญาตรี
ชุดที่ 4 (กลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)

**** หมายเหตุ การรับรองนี้มีรายละเอียดตามที่ระบุไว้ด้านหลังเอกสารรับรอง ****

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี

.....

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี เพื่อนำผลที่ได้ไปปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน จึงขอความกรุณาจากท่านตอบแบบสอบถามนี้ด้วยตนเองและด้วยความจริง คำตอบของท่านจะไม่มีผลกระทบต่อท่าน โดยผู้วิจัยจะเก็บแบบสอบถามไว้เป็นความลับ และเพื่อใช้ศึกษาวิจัย โดยจะประมวลผลนำเสนอในภาพรวมของการวิจัยเท่านั้น คำตอบของท่านมีผลอย่างยิ่งต่อการวิจัยครั้งนี้ จึงขอความกรุณาท่านตอบคำถามทุกข้อและขอขอบมา ณ โอกาสนี้

2. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการแสดงความคิดเห็น



BUU-IRB Approved
20 Jul 2023

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด โดยทำเครื่องหมาย ลงใน ที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

1. เพศ

ชาย หญิง

2. อายุ

ต่ำกว่า 20 ปี 20 – 30 ปี

31 -40 ปี 41 - 50 ปี

50 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพการสมรส

โสด สมรส

หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษา

ประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น

มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. อนุปริญญาตรี/ปวส.

ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี

5. ประสบการณ์ทำงาน

น้อยกว่า 1 ปี 1 - 5 ปี

6 – 10 ปี 10 - 15 ปี

15 ปีขึ้นไป

6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ต่ำกว่า 10,000 บาท ตั้งแต่ 15,001–20,000 บาท

ตั้งแต่ 20,001- 30,000 บาท ตั้งแต่ 30,001 บาทขึ้นไป



BUU-IRB Approved
20 Jul 2023

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาป่า
อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแต่ละข้ออย่างละเอียด และใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับ
ความเป็นจริง โดยมีคำอธิบายดังนี้

- เห็นด้วยมากที่สุด 5
เห็นด้วยมาก 4
เห็นด้วยปานกลาง 3
เห็นด้วยน้อย 2
เห็นด้วยน้อยที่สุด 1

คำถาม	เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด
ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ					
1 องค์กรจ่ายค่าตอบแทนเหมาะสมกับค่า ครองชีพในปัจจุบัน					
2 องค์กรจัดสวัสดิการต่าง ๆ เหมาะสมกับ ตำแหน่งงานภาระหน้าที่ และความ รับผิดชอบของท่าน					
3 ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับจากการทำงานทำ ให้ท่านสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมี ความสุขตามอัตภาพ					
4 ท่านได้รับเงินเดือนและผลตอบแทนที่ เหมาะสม เมื่อเทียบกับคนอื่นที่ปฏิบัติงาน ในระดับเดียวกัน					
5 ในภาพรวมผลประโยชน์ตอบแทนที่ ได้รับคุ้มค่ากับความอดทนของท่าน					



BUU-IRB Approved
20 Jul 2023

คำถาม		เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด
ด้านสภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ						
6	องค์กรของท่านมีสภาพแวดล้อมที่ช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน					
7	สถานที่ปฏิบัติงานของท่านสะอาดและเป็นระเบียบเรียบร้อย มีความปลอดภัย โปร่งและบรรยากาศถ่ายเทสะดวก					
8	องค์กรให้ความสำคัญเรื่องความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของพนักงาน					
9	องค์กรจัดสรรอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลให้แก่พนักงานอย่างเหมาะสมและเพียงพอ					
10	บริเวณพื้นที่ทำงานของท่านมีการพัฒนาและปรับปรุงเสมอ					
ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน						
11	ท่านคิดว่างานที่ท่านอยู่เป็นงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ และทักษะเฉพาะตัวของท่าน					
12	ท่านรู้สึกยินดีที่ได้เรียนรู้เทคนิคการทำงานใหม่ๆ เสมอ					
13	องค์กรของท่านให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร					
14	ท่านได้รับการส่งเสริมให้มีการอบรมสัมมนาในงานในเรื่องที่เกี่ยวกับงาน					
15	องค์กรของท่านสนับสนุนให้มีการศึกษาเพิ่มเติมทั้งในและนอกเวลาการศึกษา					

คำถาม		เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด
ด้านความก้าวหน้า						
16	ท่านเห็นโอกาสความก้าวหน้าในการทำงานกับองค์กรอย่างชัดเจน					
17	องค์กรของท่านมีเกณฑ์มาตรฐานในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งที่เป็นธรรม					
18	การปฏิบัติงานในองค์กรของท่าน ทำให้ท่านมีโอกาสประสบความสำเร็จในชีวิตตามที่มุ่งหวัง					
19	ท่านรู้สึกว่าง่ายกว่าองค์กรที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคงคืออยู่แล้ว					
20	งานที่ท่านทำอยู่สามารถกระทำได้ถึงจนถึงเกษียณราชการ					
ด้านสังคมสัมพันธ์						
21	ผู้บังคับบัญชาของท่านให้การช่วยเหลือลูกน้องในทุก ๆ ด้าน					
22	ท่านได้รับความช่วยเหลือ ความเห็นอกเห็นใจจากเพื่อนร่วมงานและขอความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานได้					
23	ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นกันเองและปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน					
24	ท่านสามารถปรึกษาปัญหาเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงานได้					
25	ท่านมักออกไปทานข้าวหรือสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานนอกเวลางานเสมออย่างน้อยเดือนละครั้ง					



BUU-IRB Approved
20 Jul 2023

คำถาม	เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด
ด้านลักษณะการบริหาร					
26	ผู้บังคับบัญชาให้อำนาจแก่ท่านอย่าง เต็มที่ในการตัดสินใจในงานที่อยู่ใน ความรับผิดชอบของท่าน				
27	ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะของท่าน				
28	ท่านได้รับการ พิจารณาความดี ความชอบหรือการปฏิบัติอื่น ๆ อย่าง ยุติธรรมทัดเทียมกับผู้อื่น				
29	ผู้บังคับบัญชาของท่านแสดงความ ห่วงใยและใส่ใจในสวัสดิภาพของท่าน				
30	ผู้บังคับบัญชาของท่านเห็นถึงคุณค่าการ ทุ่มเททำงานของท่าน				
ด้านภาวะอิสระในการปฏิบัติงาน					
31	เมื่อเลิกงานองค์กรของท่านมีกิจกรรม ให้คล้ายเครียดจากที่ทำอยู่				
32	ท่านสามารถจัดเวลาการทำงานและ ภาระหน้าที่ในครอบครัวอย่างเหมาะสม				
33	ท่านมักมีส่วนร่วมในงานกีฬาหรือ กิจกรรมต่าง ๆ ของสำนักงานเทศบาลฯ				
34	ภายหลังจากการทำงานท่านมีช่วงเวลา ทำกิจกรรมหรือสังสรรค์กับเพื่อน ๆ เป็นประจำ				
35	ท่านมีเวลาสำหรับการพักผ่อนที่ เหมาะสมและร่วมกิจกรรมสุนันทนาการ				



BU1-IRB Approved
20 Jul 2023

คำถาม	เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด
ด้านความภูมิใจในองค์กร					
36	ท่านเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้งานประสบความสำเร็จ				
37	ท่านภาคภูมิใจเสมอเมื่อบอกผู้อื่นว่าเป็นพนักงานขององค์กรนี้				
38	องค์กรของท่านรับคิชอบต่อสังคม				
39	องค์กรของท่านเป็นองค์กรที่มีชื่อเสียง				
40	ท่านมีความภูมิใจที่ทำงานที่องค์กรแห่งนี้				

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ในด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

.....

.....

.....



BUU-IRB Approved
20 Jul 2023

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	ณัฐริกา เป็นถึง
วัน เดือน ปี เกิด	2 สิงหาคม พ.ศ. 2541
สถานที่เกิด	ตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 3/92 หมู่ 2 ถนนสุขสามารรถ ตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี 20000
ตำแหน่งและประวัติการทำงาน	ธุรกิจส่วนตัว
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2564 รัฐศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. 2566 รัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา