



การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะเดา
อำเภอเมืองกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี

โดย

สิริลักษณ์ เสนาบุตร

รายงานการค้นคว้าอิสระฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สถาบันรัฐประศาสนศาสตร์และนโยบายสาธารณะ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต

ปีการศึกษา 2567



THE QUALITY OF WORKING LIFE DEVELOPMENT OF PERSONNEL OF CHONGSADAO
SUB-DISTRICT ADMINISTRATIVE ORGANIZATION, MUEANG KANCHANABURI DISTRICT,
KANCHANABURI PROVINCE

BY

SIRILUK SENABUT

AN INDEPENDENT STUDY SUMMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT
OF THE REQUIREMENTS FOR
THE DEGREE OF MASTER OF PUBLIC ADMINISTRATION
INSTITUTE OF PUBLIC ADMINISTRATION AND PUBLIC POLICY

GRADUATE SCHOOL, RANGSIIT UNIVERSITY

ACADEMIC YEAR 2024

ใบรับรองการศึกษาค้นคว้าอิสระ

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยรังสิต

เรื่อง การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะเดา อำเภอเมือง
กาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี

THE QUALITY OF WORKING LIFE DEVELOPMENT OF PERSONNEL OF CHONGSADAO
SUB-DISTRICT ADMINISTRATIVE ORGANIZATION, MUEANG KANCHANABURI DISTRICT,
KANCHANABURI PROVINCE

โดย สิริลักษณ์ เสนาบุตร

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต อนุมัติให้นับการศึกษาค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ประจำปีการศึกษา 2567

.....
(ดร.เฉลิมพร เย็นเยือก)

ผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

..... ประธานกรรมการสอบ

รศ.ดร.จุมพล หนิมพานิช

..... กรรมการ

รศ.ดร.ปธาน สุวรรณมงคล

..... กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษา

รศ.ดร.จีระ ประทีป

ลิขสิทธิ์ของหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระเรื่อง “การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ช้องสะเดา อำเภอมืองกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี” ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาและจัดทำขึ้นด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจ โดยได้รับ คำแนะนำที่ทำให้การจัดทำรายงานการค้นคว้าอิสระนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ รศ.ดร.จิระ ประทีป อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ ตรวจสอบ ติดตามความก้าวหน้า ถามไถ่ ช่วยเหลือ ทั้งยังให้กำลังใจและติดตามงานอย่างใกล้ชิด พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะ ที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการดำเนินงานวิจัยในครั้งนี้ จนทำให้งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ ที่ตั้งไว้

ผู้วิจัยขอขอบคุณข้าราชการ พนักงานส่วนตำบลช้องสะเดาทุกท่านที่ได้ให้ความร่วมมืออย่างดียิ่ง ทั้งการตอบแบบสอบถามและการให้ข้อมูลที่มีความสำคัญต่อการวิเคราะห์ผลการวิจัย เพื่อให้การศึกษารั้งนี้ สมบูรณ์ที่สุด

ท้ายที่สุดนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณครอบครัว เพื่อนร่วมรุ่น และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่าน ที่ให้กำลังใจ และสนับสนุนในทุกด้านมาตลอดจนทำให้งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยหวังว่างานวิจัย ฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานและผู้สนใจในการเสริมสร้างความสามารถในการทำงานให้บุคลากรใน หน่วยงานต่อไป

สิริลักษณ์ เสนาบุตร

ผู้วิจัย

6610213 : สิริลักษณ์ เสนาบุตร

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ : การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล
ช่องสะเดา อำเภอมือเกาญนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี

หลักสูตร : รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

อาจารย์ที่ปรึกษา : รศ.ดร.จีระ ประทีป

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะเดา อำเภอมือเกาญนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี 2) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะเดา อำเภอมือเกาญนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เสนอแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะเดา อำเภอมือเกาญนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี

วิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากประชากรทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะเดา จำนวน 40 คน แล้วนำมาวิเคราะห์การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ได้แก่ ร้อยละ ความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน T-Test, F-Test และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์

ผลการวิจัยพบว่า 1)คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะเดา โดยรวมมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการบูรณาการทางด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.35$)และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มีคุณภาพชีวิตระดับปานกลาง($\bar{X}=2.97$) 2)สรุปผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะเดา พบว่า บุคลากรที่มี เพศ สถานภาพ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือนต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มี การศึกษา อายุ ปฏิบัติงานในสังกัด และตำแหน่งงานในปัจจุบันต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานต่างกัน 3)แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่สำคัญคือ ควรมีการประเมินค่าตอบแทนจากภาระงาน ความรู้ ทักษะ และความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งงาน ควรให้มีการออกกำลังกายเพื่อให้มีสุขภาพกายและสุขภาพใจที่ดี ควรสนับสนุนให้มีการอบรมเพื่อนำมาพัฒนาตนเอง ควรจัดให้มีการแข่งขันกีฬาภายในองค์กรเพื่อให้เกิดความสามัคคี ควรเปิดให้มีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน ควรมีการแบ่งงานให้เหมาะสมกับปริมาณงานของแต่ละบุคคลแบ่งให้เท่าเทียมกัน และควรมีการจัดกิจกรรมวิชาการให้มีส่วนร่วมด้วยชุมชน

(การศึกษาค้นคว้าอิสระมีจำนวนทั้งสิ้น 73 หน้า)

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการทำงาน องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะเดา จังหวัดกาญจนบุรี

6610213 : Siriluk Senabut
 Independent Study Title : Quality of working life development of personnel of
 Chong Sadao Sub-district Administrative Organization,
 Mueang Kanchanaburi District, Kanchanaburi Province
 Program : Master of Public Administration
 Independent Study Advisor : Assoc.Prof. Chira Prateep, Ph.D.

Abstract

The purpose & of this study to: 1) Assess the quality of life of personnel of Chong Sadao Sub-district Administrative Organization. 2) Compare their quality of life based on personal factors. 3) Propose guideline or enhancing the quality of life for the organization's personnel

This quantitative research collected data using a questionnaire from the entire population of the Chong Sadao Sub-district Administrative Organization, totaling 40 people. The data was then analyzed using statistical methods including percentage, frequency, mean, standard deviation, and T-Test, F-Test for relationship analysis.

Results of the study showed that 1) The analysis of the data revealed that the overall quality of life of personnel at the Chong Sadao Sub-district Administrative Organization was at a high level. The highest score was in the aspect of social integration or collaboration ($\bar{x}=4.35$), which were at the highest level. The lowest score was in the aspect of work-life balance ($\bar{x}=2.97$), which was at a moderate level 2) Comparison of Quality of Life The findings show that there were no significant differences in the quality of work life among personnel with different genders, marital statuses, lengths of service, or monthly incomes. However, there were significant differences in the quality of work life among personnel with different levels of education, ages, departments, and current positions. 3. The key guidelines for improving work-life quality was: Fair Pay: Evaluate pay based on the workload, skills, and responsibilities of each job. Health: Promote physical exercise for better physical and mental well-being. Training: Support training programs for self-improvement. Team Unity: Hold internal sports events to build teamwork. Employee Feedback: Create a way for employees to give their opinions. Workload: Ensure work is divided fairly and appropriately among everyone. Community: Organize academic activities that involve the community.

Independent Study (73 pages in total)

Keywords: Quality of Work Life, Chong Sadao Sub-district Administrative Organization, Kanchanaburi Province

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ก
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญภาพ	ณ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์	2
1.3 กรอบแนวคิดการวิจัย	3
1.4 ขอบเขตการวิจัย	3
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ	4
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
บทที่ 2 ทบทวนวรรณกรรม	6
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	6
2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล	8
2.3 ข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะเดา	11
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	13
บทที่ 3 วิธีการดำเนินวิจัย	17
3.1 ประชากร	17
3.2 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	17
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	17
3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล	19
3.5 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิจัย	20

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์	21
4.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	21
4.2 ผลการวิเคราะห์ ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะเดา อำเภอเมืองกาญจนบุรี	25
4.3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรข้อมูลส่วนบุคคลกับ คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะเดา อำเภอเมืองกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี	34
4.4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะเดา อำเภอเมืองกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี	54
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	56
5.1 สรุปผลการศึกษา	58
5.2 อภิปรายผล	60
5.3 ข้อเสนอแนะ	61
บรรณานุกรม	62
ภาคผนวก	64
ประวัติผู้วิจัย	73

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามด้านเพศ	21
ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามด้านอายุ	22
ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามด้านสถานภาพ	22
ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามด้านระดับการศึกษา	23
ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	23
ตารางที่ 4.6 จำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	24
ตารางที่ 4.7 จำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามด้านปฏิบัติงานในสังกัด	24
ตารางที่ 4.8 จำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน	25
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	26
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	27
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน	28
ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล	29
ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นด้านการบูรณาการทางด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	30
ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นด้านสิทธิของพนักงานประชาธิปไตยในองค์กร	31
ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นด้านความสมดุลระหว่างระหว่างชีวิตการทำงานและครอบครัว	32
ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมต่อสังคม	33
ตารางที่ 4.17 ผลการเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรข้อมูลส่วนบุคคลกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะเดา อำเภอเมืองกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี โดยจำแนกตามเพศ	34

สารบัญตาราง(ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.18 ผลการเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรข้อมูลส่วนบุคคล กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะเดา อำเภอเมืองกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี โดยจำแนกตามอายุ	35
ตารางที่ 4.19 ผลการเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรข้อมูลส่วนบุคคล กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะเดา	37
ตารางที่ 4.20 ผลการเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรข้อมูลส่วนบุคคล กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะเดา อำเภอเมืองกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี โดยจำแนกตามระดับการศึกษา	39
ตารางที่ 4.21 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะเดา อำเภอเมืองกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี โดยจำแนกตามภาพรวมทั้ง 8 ด้าน	41
ตาราง 4.22 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะเดา อำเภอเมืองกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี ในด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล	42
ตารางที่ 4.23 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับชีวิตการทำงานของ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะเดา อำเภอเมืองกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี ในด้านด้านสิทธิของพนักงานประชาธิปไตยในองค์กร	42
ตารางที่ 4.24 ผลการเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรข้อมูลส่วนบุคคล กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะเดา อำเภอเมืองกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี โดยจำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	43
ตารางที่ 4.25 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับชีวิตการทำงานของ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะเดา อำเภอเมืองกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี ในด้านภาพรวม ทั้ง 8 ด้าน	45
ตารางที่ 4.26 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับชีวิตการทำงานของ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะเดา อำเภอเมืองกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี ในด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล	46
ตารางที่ 4.27 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับชีวิตการทำงานของ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะเดา อำเภอเมืองกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี ในสิทธิของพนักงานประชาธิปไตยในองค์กร	46

สารบัญตาราง(ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.28 ผลการเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรข้อมูลส่วนบุคคล กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะเดา อำเภอเมืองกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน	47
ตารางที่ 4.29 ผลการเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรข้อมูลส่วนบุคคล กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะเดา อำเภอเมืองกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี โดยจำแนกตามปฏิบัติงานในสังกัด	50
ตารางที่ 4.30 ผลการเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรข้อมูลส่วนบุคคล กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะเดา อำเภอเมืองกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี โดยจำแนกตามตำแหน่งงานในปัจจุบัน	52
ตารางที่ 4.31 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับชีวิตการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะเดา อำเภอเมืองกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี ในด้านภาพรวมทั้ง 8 ด้าน	54
ตารางที่ 4.32 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับชีวิตการทำงาน ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะเดา อำเภอเมืองกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี ในด้านสิทธิของพนักงานหรือสิทธิตามรัฐธรรมนูญ	54

สารบัญภาพ

รูปที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย	3
รูปที่ 2 แผนผังโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะเดา	12

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญ

ปัจจุบันทรัพยากรมนุษย์นับว่าเป็นบุคลากรที่มีค่าขององค์กร หรือที่เรียกว่า ทุนมนุษย์ (Human Capital) ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่บ่งชี้ถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการดำเนินงานขององค์กร โดยที่องค์กรมักมีการคาดหวังผลจากการปฏิบัติงานที่ดีมีประสิทธิภาพจากบุคลากร ในขณะที่บุคลากรก็ย่อมคาดหวังในสิ่งที่จะได้รับจากองค์กรเช่นกัน เพราะมนุษย์ทุกคนล้วนทำงานเพื่อตอบสนองความต้องการพื้นฐานของชีวิตและความต้องการทางจิตใจที่เป็นตัวกำหนดฐานะและหน้าที่ทางสังคม อีกด้วย ผู้บริหารทั้งภาครัฐ และเอกชนจึงมุ่งหวังแสวงหาเทคนิคในการบริหารมาปรับใช้กับองค์กรเพื่อความอยู่รอดและพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องนำศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด กระตุ้นให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงาน เพราะทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรเจริญเติบโตโดยการให้บุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาทำงานในองค์กร การสร้างขวัญและกำลังใจที่ดี

การมีคุณภาพชีวิตที่ดีเป็นสำคัญอย่างยิ่ง โดยเฉพาะคุณภาพชีวิตในการทำงานในลักษณะของความพึงพอใจในการทำงานนั้นจะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน และยังเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความต้องการทำงานเพราะจะเป็นตัวนำไปสู่ประสิทธิภาพและเกิดการเพิ่มผลผลิตขององค์กร หรือบรรลุเป้าหมายของทั้งบุคคลในฐานะสมาชิกขององค์กรและตัวองค์กรเอง ซึ่งจะตรงกับภารกิจระดับคุณภาพชีวิตของคนในประเทศไทย ซึ่งเห็นได้จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) มีแผนบรรลุเป้าหมายการพัฒนาระยะยาวตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี คือ ยึด คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา มุ่งสร้างคุณภาพชีวิตและสุขภาวะที่ดีสำหรับคนไทย

องค์กรบริหารส่วนตำบล หรือ อบต.เป็นการปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง เป็นหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาดเล็กที่สุดภายในจังหวัด มีวัตถุประสงค์เพื่อกระจายอำนาจการปกครองให้ประชาชนในท้องถิ่นระดับตำบล ซึ่งเป็นเขตชนบทอันเป็นพื้นที่ส่วนใหญ่ของประเทศ มีหน้าที่หลัก คือ จัดบริการสาธารณะตามที่กฎหมายกำหนด เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ ประกอบด้วย การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก รักษาความสะอาดของถนน ทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่งเสริมพัฒนาสตรี เด็ก และเยาวชนผู้สูงอายุและผู้พิการ ค้ำครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น ฯลฯ (พระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์กรบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537) แม้ว่าองค์กรบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่งจะมีสถานะทางกฎหมายเหมือนกันและมีอำนาจหน้าที่

ในการจัดทำบริการสาธารณะอย่างเดียวกัน แต่กลับมีสถานะทางการคลังแตกต่างกัน เนื่องจากแหล่งรายได้หลักขององค์การบริหารส่วนตำบลส่วนใหญ่ มาจากรายได้ที่จัดเก็บเอง ซึ่งสภาพที่ตั้งและความเจริญทางเศรษฐกิจที่ต่างกันทำให้รายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลและขนาดขององค์กรมีความแตกต่างกันไปด้วย สถานะทางการคลังหรือขนาดขององค์กรที่แตกต่างกันนี้เอง ที่ส่งผลให้จำนวนบุคลากร สภาพการทำงาน และปริมาณงานหรือภาระงานของพนักงานส่วนตำบลในแต่ละแห่งมีความแตกต่างกัน (สุนทร นามโคตศรี. 2553) นอกจากนี้การบริหารราชการท้องถิ่นต้องมีการปรับเปลี่ยนให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงโดยเฉพาะผู้บริหารท้องถิ่นที่มาจากการเลือกตั้ง ซึ่งมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปี เข้ามารับหน้าที่ในการบริหารต่างก็มีวิสัยทัศน์และนโยบายทางการบริหารงานที่ต่างกันไป ทำให้พนักงานที่ปฏิบัติงานให้กับองค์กรต้องปรับตัวให้เข้ากับนโยบายของผู้บริหารอยู่เสมอ (เชมชญาธิษฐ์ ประดับพงษ์. 2556) ปัจจัยเหล่านี้อาจเป็นสาเหตุให้คุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานลดลง ส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลงเช่นเดียวกัน

จากข้อมูลข้างต้นจะเห็นได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นสิ่งที่จำเป็นและมีความสำคัญต่อตัวผู้ปฏิบัติงานและองค์กรเป็นอย่างมาก อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงานที่ดีขึ้น ส่งผลให้องค์กรมีการพัฒนางานเพื่อประโยชน์สุขและความเรียบร้อยของประชาชนในชุมชนต่อไป ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการประเมินคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานส่วนตำบลช่องสะเดา จังหวัดกาญจนบุรี เพื่อเป็นแนวทางที่จะนำไปสู่การพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิต ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติราชการและการสนับสนุนให้การปฏิบัติงานสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

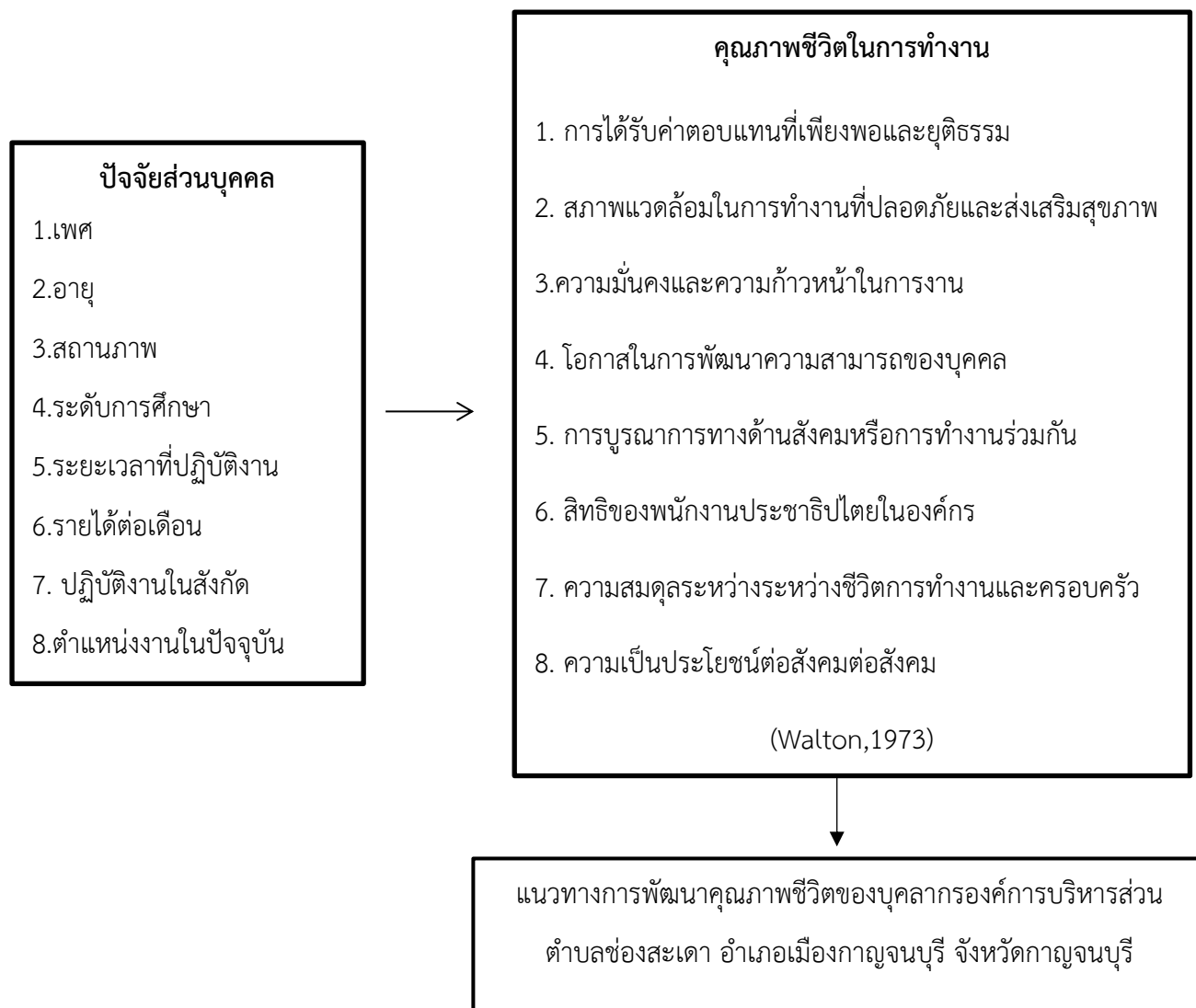
1.2 วัตถุประสงค์

- (1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะเดา อำเภอเมืองกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี
- (2) เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะเดา อำเภอเมืองกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
- (3) เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะเดา อำเภอเมืองกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี

1.3 กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

1.4 ขอบเขตการวิจัย

1.4.1 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะเดา อำเภอเมืองกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี จำนวน 40 คน โดยแบ่งออกเป็น 2 กอง และ 1 สำนัก ประกอบด้วย 1. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะเดา 2. กองคลัง 3. กองช่าง

1.4.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ จะศึกษาคุณภาพชีวิตของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะเดา อำเภอเมืองกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี ใช้เกณฑ์ชีวิตคุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวคิดของ Walton (1973) ได้แบ่งออกองค์ประกอบสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตไว้ 8 ประการ 1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) 2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) 3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี (Development of Human Capacities) 4. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (growth and security) 5. ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (social integration) 6. ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (Constitutionalism) 7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม (the total life space) 8. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (social relevance)

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง สภาพการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะเดา ที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของบุคคลถึงสภาพชีวิต และความเป็นอยู่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน โดยวัดได้จาก 8 ด้าน ดังนี้ ค่าตอบแทนในการทำงานที่เป็นธรรมและเพียงพอ , สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยต่อสุขภาพ , ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน,โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล,การบูรณาการทางด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ,สิทธิของพนักงานหรือสิทธิตามรัฐธรรมนูญ ,ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และลักษณะงานที่เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ค่าตอบแทนในการทำงานที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะเดา ได้รับค่าจ้างหรือเงินเดือน ผลประโยชน์เกื้อกูลและค่าตอบแทนอื่นๆ ที่เพียงพอต่อความต้องการทางเศรษฐกิจเพื่อมีชีวิตอยู่รอด และต้องมีความเป็นธรรมสามารถเปรียบเทียบกับผู้อื่นในประเภทของงานแบบเดียวกัน ตลอดจนงานที่มีลักษณะคล้ายๆกัน

สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยต่อสุขภาพ (Safe and Healthy Environment) หมายถึง บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะเดา อยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่ไม่เหมาะสม ซึ่งจะก่อให้เกิดสุขภาพไม่ดี โดยสิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ

ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน (Grow and job security) หมายถึง ลักษณะของงานจะต้องส่งเสริมความก้าวหน้าและความมั่นคงของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะเดา การทำงานต้องช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตนเองให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่ๆ และมีแนวทางหรือ

โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น ตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน

การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน(Social integration) หมายถึง ลักษณะของงานจะต้องมีส่วนส่งเสริมการทำงานร่วมกันของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะเดา ช่วยให้ปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ปราศจากอคติ ไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก มีลักษณะการทำงานที่ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความรู้สึกว่าการทำงานที่ดีมีความสำคัญ

โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of human capacities) หมายถึง โอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของบุคคลในการปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้ที่มี ซึ่งจะทำให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะเดารู้สึกว่าตนมีคุณค่าและรู้สึกท้าทายในการทำงาน ได้ใช้ความสามารถในการทำงานเต็มที่ รวมทั้งความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

สิทธิของพนักงานประชาธิปไตยในองค์กร (Privacy at Work) หมายถึง บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะเดามีสิทธิอะไรบ้าง และสามารถปกป้องสิทธิของตนเองได้อย่างไร ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กรนั้นๆ ว่ามีความเคารพในสิทธิส่วนตัวมากน้อยเพียงใด ยอมรับในความขัดแย้งทางความคิดต่างกัน

ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและครอบครัว (Balance between work and family life) หมายถึง บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะเดา จะต้องจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิต โดยจะต้องจัดสรรบทบาทให้สมดุล ได้แก่ การแบ่งเวลา อาชีพ การเดินทาง ซึ่งจะต้องมีส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้ชีวิตเวลาว่างของตนเองและครอบครัว รวมทั้งความก้าวหน้าในอาชีพ

ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (Benefits to Society) หมายถึง การที่บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะเดา มีความรู้สึกว่าการกระทำหรือนานที่ทำนั้น เป็นประโยชน์ต่อสังคม รวมทั้งองค์การของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคม เป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของอาชีพและเกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์กรของตนเอง

องค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 โดยมีฐานะเป็นนิติบุคคลทั้งนี้้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่งจะมีพื้นที่รับผิดชอบในเขตตำบลที่ไม่อยู่ในเขตของเทศบาลหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นหรือองค์การบริหารส่วนจังหวัด

บุคลากร หมายถึง ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้าง ที่สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะเดา อำเภอเมืองกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี ปฏิบัติงาน ณ องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะเดา

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

(1) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการปรับปรุง พัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะเดา อำเภอเมืองกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรีได้

(2) ผลการวิจัยสามารถใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการดำเนินงานในภาพรวมขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะเดา อำเภอเมืองกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรีได้

บทที่ 2

ทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะเดา ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการทำวิจัย โดยมีรายละเอียดตามลำดับ ดังต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
- 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล
- 2.3 ข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะเดา
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Walton (Walton, 1974) คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Live) หมายถึงลักษณะสภาพชีวิตที่ดีมีความสุขทั้งร่างกายและจิตใจของบุคคล ในขณะที่ทำงานและมีสัมพันธภาพที่สอดคล้องผสมผสานกันระหว่างงานกับชีวิต ส่งผลให้บุคคลมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งการจะจัดว่าบุคคลจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานหรือไม่นั้น ต้องพิจารณาจากองค์การกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ครอบคลุมสภาพชีวิตที่ดีทั้งทางร่างกายและจิตใจ ที่มีองค์ประกอบ 8 ประการ ได้แก่ 8 ความเกี่ยวข้อง และเป็นประโยชน์ต่อสังคม

1) การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Fair Compensation) หมายถึง การที่ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ ที่เพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และต้องเป็นธรรม เมื่อเทียบกับงานหรือองค์การอื่น ๆ ในประเภทเดียวกันด้วย

2) สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Physical Working conditions) หมายถึง สภาพแวดล้อมในองค์กร ที่มีความเหมาะสมทั้งด้าน อาคาร สถานที่ เครื่องมือ อุปกรณ์เครื่องใช้ อยู่ในสภาพปลอดภัย เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน และมีภูมิทัศน์ที่ดีมีบรรยากาศร่มรื่นไม่แออัดจนเกินไป

3) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (Grow and job security) หมายถึง การให้ความสนใจโดยการเพิ่มความสามารถในการทำงานให้กับบุคลากร ทำให้พนักงานมีความรู้สึกเชื่อมั่นต่อความเป็นไปได้ที่จะได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น มีความมั่นคงในรายได้และหน้าที่การงาน โดยใช้ความรู้ความสามารถใหม่ๆ มาพัฒนาองค์กรให้เติบโตมากขึ้นและก้าวหน้าในสายอาชีพ

4) โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of human capacities) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเองในการปฏิบัติจากงานที่ทำโดยพิจารณาจาก ลักษณะงานที่ปฏิบัติเช่น การแสดงความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน การแสดงความสามารถในการแก้ปัญหา และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นจากการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน

5) การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน(Social integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงาน รู้สึก มีคุณค่า ได้รับการยอมรับ ความร่วมมือช่วยเหลือและความเข้าใจซึ่งกันและกันจากเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่า ตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่นไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกและเปิด โอกาสให้พนักงานสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในสังคม

6) สิทธิของพนักงานประชาธิปไตยในองค์กร(Privacy at Work) การเคารพสิทธิส่วนบุคคลความเป็น ธรรม ความเสมอภาพ ในการยอมรับความคิดเห็นของพนักงาน และมีการติดตามนโยบาย ระเบียบ ข้อบังคับที่ องค์กรวางไว้

7) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและครอบครัว (Balance between work and family life) หมายถึงการแบ่งเวลาในสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว คือ การที่บุคคล จัดเวลาใน การทำงานของตนเองให้เหมาะสม และมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตตนเองและครอบครัว

8) ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (Benefits to Society) หมายถึง องค์กรมีการวางแผนพัฒนาสังคม และเศรษฐกิจโดยการมีส่วนร่วม สนับสนุนให้พนักงานทำกิจกรรมและประโยชน์เพื่อสังคมเป็นการเพิ่มคุณค่า ความสำคัญของอาชีพและเกิดความภูมิใจในองค์กรของตนเอง

Bhende และ Reddy (Bhende, 2019) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสำคัญทุก องค์การ ผลกระทบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในขั้นตอนต่างๆ ของการทำงานและการมีส่วนร่วมในการ เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในเชิงบวกขององค์การทำให้ไม่มองข้ามความสำคัญ โหมดและวิธีการใดๆ ใน การทำงานของบุคลากรในสถานที่ทำงานกลายเป็นชีวิตการทำงานของเขารวมทั้งการต่างๆ ควรดูแลให้บุคลากรใน ชีวิตการทำงานที่ดีขึ้นในขณะที่พวกเขาอยู่ใน ที่ทำงาน บุคลากรมีความอ่อนไหวมากกว่าทรัพยากรอื่นๆ ดังนั้น พวกเขาจึงไม่ควรรู้สึกหงุดหงิดหรือรู้สึกเจ็บปวดจากกฎและนโยบายขององค์การ ชีวิตการทำงานของบุคลากร ที่ออกแบบโดยองค์การ มุ่งไปสู่ความพึงพอใจในเป้าหมายที่กว้างขึ้น ทรัพยากรบุคคลในองค์การมีบทบาท สำคัญในการใช้ทรัพยากรอื่นๆ ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ความเข้มแข็งขององค์การได้รับอิทธิพลจากพฤติกรรม การทำงานของทรัพยากรบุคคล สิ่งนี้สามารถทำได้ในเชิงบวกโดยการควบคุมการใช้ทรัพยากรอื่นๆ เพื่อเพิ่ม มูลค่าสูงสุดให้กับองค์การ

Gilm (Gilmer, 1973) ได้แบ่งลักษณะของสภาพแวดล้อมในการทำงานไว้ 10 ด้าน ดังนี้ 1) ความ มั่นคงและความปลอดภัย 2) โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน 3) องค์การและการจัดการ 4) ค่าจ้าง 5)

คุณลักษณะเฉพาะงาน 6) การนิเทศงาน 7) คุณลักษณะทางสังคมของงาน 8) การติดต่อสื่อสาร 9) สภาพการทำงาน 10) สวัสดิการผลประโยชน์อื่นๆ

Huse and Cumming (1985 อ้างถึงใน มาริสา ตาแก้ว, 2561, หน้า 14) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 8 ด้าน คือ

1. การให้ผลตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการครองชีพ (Adequate and fair compensation) หมายถึง การร่ำรวยได้ที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐานที่บุคลากรรู้สึกว่าจะมีความเหมาะสมและเป็นธรรม
2. การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย (Safe and healthy environment) หมายถึง การที่บุคลากรปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพและเสี่ยงอันตราย
3. การพัฒนาศักยภาพและความสามารถของพนักงาน (Human resource development) หมายถึง การที่บุคลากรได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง จากงานที่ทำ
4. การส่งเสริมให้พนักงานไ้ความก้าวหน้าในงาน (Growth and career development) หมายถึง การที่บุคลากรมีโอกาสก้าวหน้าในงาน การได้เลื่อนตำแหน่ง บุคลากรมีความรู้สึกมั่นคงในงาน
5. การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร (Social integration) หมายถึง การที่บุคลากรมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา เกิดการยอมรับซึ่งกันและกัน มีบรรยากาศความเป็นมิตร
6. การมีระบบที่ดีมีความยุติธรรม (Constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการทำงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม บุคลากรได้รับการเคารพในสิทธิการเป็นปัจเจกบุคคล บรรยากาศภายในองค์กรมีความเสมอภาคและยุติธรรม
7. การมีภาวะอิสระจากงาน (Total free space) หมายถึง การที่บุคลากรมีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัว มีอิสระจากงาน มีเวลาคลาไคลจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ
8. ความภาคภูมิใจในการทำงาน (Organizational pride) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีความภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรที่มีชื่อเสียงและได้รับรู้ว่าการมีความรับผิดชอบต่อสังคมในเรื่องต่างๆ

2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ปกภณ จันทศาสตร์ (ปกภณ จันทศาสตร์, 2557) กล่าวว่า การแบ่งส่วนตลาดตามตัวแปรลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ สถานภาพ อายุ ครอบครัว จำนวนสมาชิกครอบครัว ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือน ลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลเป็นลักษณะที่สำคัญทางสถิติที่วัดได้ของ ประชากรและช่วยในการกำหนดตลาดเป้าหมาย ในขณะที่ลักษณะด้านจิตวิทยาและสังคม วัฒนธรรม ช่วยอธิบายถึงความคิดและ

ความรู้สึกของกลุ่มเป้าหมาย นั้น ข้อมูลด้านประชากรจะสามารถเข้าถึงและมีประสิทธิภาพต่อการกำหนดเป้าหมายที่ลักษณะประชากรศาสตร์ต่างกันจะมีลักษณะทางจิตวิทยาต่างกัน โดยวิเคราะห์จากปัจจัย ดังนี้

1) เพศ ความแตกต่างทางเพศ ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมของการติดต่อสื่อสารต่างกัน คือ เพศหญิงมีแนวโน้ม มีความต้องการที่จะส่งและรับข่าวสารมากกว่าเพศชาย ในขณะที่เพศชายไม่ได้มีความต้องการที่จะส่งและรับข่าวสารเพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่มีความต้องการที่จะสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นจากการรับและส่งข้อมูลข่าวสารนั้นด้วย นอกจากนี้เพศหญิง และเพศชายมีความแตกต่างกันอย่างมากในเรื่องความคิดเห็นและทัศนคติ ทั้งนี้เพราะวัฒนธรรมและสังคมกำหนดบทบาทและกิจกรรมของคนสองเพศไว้ต่างกัน

2) อายุ เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความแตกต่างกันในเรื่องของความคิดและพฤติกรรมคนที่อายุน้อยมักจะมีความคิดเสรีนิยม ยึดถืออุดมการณ์และมองโลกในแง่ดีมากกว่าคนที่อายุมาก ในขณะที่คนอายุมากมักจะมีความคิดที่อนุรักษ์นิยม ยึดถือการปฏิบัติระมัดระวัง มองโลกในแง่ร้ายกว่าคนที่อายุน้อย เนื่องจากผ่านประสบการณ์ชีวิตที่แตกต่างกัน ลักษณะการใช้สื่อสารมวลชนก็ต่างกันคนที่อายุน้อยจะใช้สื่อเพื่อแสวงหาข่าวสารหนักๆ มากกว่าความบันเทิง

3) การศึกษา เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความคิด ค่านิยม ทัศนคติและพฤติกรรมแตกต่างกัน คนที่มีการศึกษาสูงจะได้เปรียบอย่างมากในการเป็นผู้รับสารที่ดีเพราะเพราะเป็นผู้ที่มีความกว้างขวางและเข้าใจสารได้ดีแต่จะเป็นคนที่ไม่เชื่ออะไรง่ายๆ ถ้าไม่มีหลักฐานหรือเหตุผลเพียงพอ ในขณะที่คนมีการศึกษาต่ำมักจะใช้สื่อประเภทวิทยุ โทรทัศน์และภาพยนตร์ หากผู้มีการศึกษาสูงมีเวลาว่างพอก็จะใช้สื่อสิ่งพิมพ์วิทยุ โทรทัศน์และภาพยนตร์จำกัดเวลาก็มักจะแสวงหาข่าวสารจากสื่อสิ่งพิมพ์มากกว่าประเภทอื่น

4) สถานะทางสังคมและเศรษฐกิจ หมายถึง อาชีพ รายได้ และสถานสภาพทางสังคมของบุคคลมีอิทธิพลอย่างสำคัญต่อปฏิกิริยาของผู้รับสารเพราะแต่ละคนมีวัฒนธรรมประสบการณ์ทัศนคติค่านิยมและเป้าหมายที่ต่างกัน ปัจจัยบางอย่างที่เกี่ยวข้องกับตัวผู้รับสารแต่ละคน เช่น ปัจจัยทางจิตวิทยาและสังคมที่จะมีอิทธิพลต่อการรับข่าวสาร

5) ประสบการณ์ทำงาน หมายถึง ทักษะที่เกิดจากการกระทำหรือประสบการณ์ในการเรียนรู้ในงานนั้น ๆ จึงทำให้เกิดความชำนาญในงาน ประสบการณ์ที่มีผลต่อการทำงานมีอยู่ 2 ลักษณะ คือ (1) ประสบการณ์ตรง (2) ประสบการณ์รองเป็นประสบการณ์ที่ได้รับการถ่ายทอดหรือรับรู้มาอีกทอดหนึ่ง

Belch, George, and Michael (Belch, 2005) ได้ศึกษาตัวแปรด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ อายุ อาชีพ และรายได้ โดยนำมาเชื่อมโยงกับความต้องการ พฤติกรรม การตัดสินใจ และอัตราการใช้จ่ายสินค้าของผู้บริโภค ซึ่งสามารถเข้าถึงและมีประสิทธิภาพต่อการกำหนดตลาดเป้าหมาย ส่งผลต่อพฤติกรรมการตัดสินใจซื้อที่มีแนวโน้มผันผวนอย่างใกล้ชิด ในความสัมพันธ์เชิงเหตุและผล

1) อายุ (age) บุคคลที่มีอายุแตกต่างกัน จะมีความต้องการในสินค้าและบริการที่แตกต่างกัน เช่น กลุ่มวัยรุ่นจะชอบทดลองสิ่งแปลกใหม่และชอบสินค้าประเภท แฟชั่น ส่วนกลุ่มผู้สูงอายุจะสนใจสินค้าที่เกี่ยวกับการรักษาสุขภาพ ซึ่งหากแบ่งช่วงกลุ่มอายุออกเป็นกลุ่มพฤติกรรมที่มีลักษณะ ใกล้เคียงกัน

2) เพศ (sex) เป็นตัวแปรที่มีความสำคัญในเรื่องของพฤติกรรมในการบริโภคมากเพราะเพศที่แตกต่างกันมักมีทัศนคติ การรับรู้ และการตัดสินใจในเรื่องการเลือกสินค้าที่บริโภคแตกต่างกันโดยมากเกิดจากสาเหตุ ในเรื่องของการเลี้ยงดูเด็กชาย และเด็กผู้หญิงที่แตกต่างกันอย่างมาก โดยส่วนใหญ่เด็กผู้ชายจะถูกเลี้ยงให้มีความกล้าแสดงออก และมีความรับผิดชอบเพื่อ จะได้เป็นหัวหน้าครอบครัวต่อไป ส่วนเด็กผู้หญิงจะถูกเลี้ยงดูในลักษณะที่ให้สงบเสถียรและเป็นผู้ตามหรือเป็นภรรยาที่ดี ทำให้มี พฤติกรรมที่มีแนวโน้มในการไม่ค่อยกล้าแสดงความคิดเห็น จากที่กล่าวมาอาจกล่าวได้ว่าในสังคมไทยเพศชายมีแนวโน้มที่จะเป็นผู้ตัดสินใจซื้อสินค้าและบริการของครอบครัวมากกว่าเพศหญิง

3) สถานภาพการสมรส (status) สมรส โสด หย่าร้าง หรือเป็นม่าย ซึ่งในอดีตถึงปัจจุบันเป็นเป้าหมายที่สำคัญของการใช้ความพยายามทางการตลาดมาโดยตลอดและมีความสำคัญอย่างยิ่งขึ้นในส่วนที่เกี่ยวข้องหน่วยผู้บริโภค ทำให้เกิดความต้องการในผลิตภัณฑ์ และพฤติกรรม การซื้อที่แตกต่างกัน เช่น ผู้ที่หย่าร้าง หรือเป็นม่าย จะเลือกแต่งกายด้วยเสื้อผ้าที่หรูหรา ทันสมัยมีเอกลักษณ์

4) การศึกษา (education) ผู้ที่มีการศึกษาสูง มีแนวโน้มที่จะเลือกบริโภคผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพดีมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาต่ำ เนื่องจากผู้ที่มีการศึกษาสูงจะมีอาชีพที่สามารถสร้างรายได้สูงกว่าผู้ที่มีการศึกษาต่ำกว่าจึงมีแนวโน้มที่จะเลือกบริโภคผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพมากกว่า

5) อาชีพ (occupation) อาชีพ ของแต่ละบุคคลจะนำไปสู่ความจำเป็นและความต้องการสินค้าและบริการที่แตกต่าง เช่น เกษตรกร หรือชาวนาก็จะซื้อสินค้าที่จำเป็นต่อการครองชีพและสินค้าที่เป็น ปัจจัยการผลิตเป็นส่วนใหญ่ ส่วนพนักงานที่ทำงานในบริษัทต่างๆ ส่วนใหญ่จะซื้อ สินค้าเพื่อเสริมสร้างบุคลิกภาพ ข้าราชการก็จะซื้อสินค้าที่จำเป็น นักธุรกิจก็จะซื้อสินค้าเพื่อสร้างภาพพจน์ให้กับตัวเองเป็นต้น นักการตลาดจะต้องศึกษาสินค้าและบริการของบริษัทเป็นที่ต้องการของกลุ่มอาชีพประเภทใด เพื่อที่จะจัดเตรียมสินค้าให้สอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มเหล่านี้ได้อย่างเหมาะสม

6) รายได้ (income) หรือสถานภาพทางเศรษฐกิจ (economic circumstances) สถานภาพทางเศรษฐกิจของบุคคลจะกระทบต่อราสินค้าและบริการที่ตัดสินใจสถานภาพเหล่านี้ประกอบด้วย รายได้ การออมทรัพย์ อำนาจการซื้อ และทัศนคติเกี่ยวกับการจ่ายเงิน นักการตลาดต้องตัดสินใจแนวโน้มของรายได้ส่วนบุคคล เนื่องจากรายได้จะมีผลต่ออำนาจของการซื้อ คนที่มีรายได้ต่ำจะมุ่งซื้อสินค้าที่จำเป็นต่อการครองชีพ และมีความไวต่อราคามาก ส่วนคนที่มียาได้สูงจะมุ่งซื้อสินค้าที่มีคุณภาพและราคาสูงโดยเน้นที่ภาพพจน์ของสินค้าเป็นหลัก

2.3 ข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะเดา

2.3.1 ข้อมูลทั่วไป

ชุมชนช่องสะเดาพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นป่า มีสัตว์ป่าอาศัยจำนวนมาก โดยเฉพาะเสือดาว ชาวบ้านที่ดอนว้าว ควายมาขายก็จะแวะพักที่บ้านช่องสะเดา บริเวณนี้เสือดาวชอบมาดักจับควายกิน จึงพากันเรียกว่าช่องเสือดาว ต่อมาเมื่อนายอำเภอมาตรวจและตั้งชื่อโรงเรียน เห็นว่าชื่อช่องเสือดาวน่ากลัว ประจวบกับบริเวณโรงเรียนมีต้นสะเดาข้าง 2 ต้น คู่กันจึงเปลี่ยนจากช่องเสือดาว เป็น ช่องสะเดา ตั้งแต่นั้นมา องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะเดา ก่อตั้งเมื่อวันที่ 2 มีนาคม 2538 ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537

ที่ตั้ง

องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะเดา ตั้งอยู่ เลขที่ 123 หมู่ที่ 6 ตำบลช่องสะเดา อำเภอเมืองกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี 71190 อยู่ห่างจากจังหวัดกาญจนบุรี ประมาณ 43 กิโลเมตร มีพื้นที่ทั้งหมดประมาณ 231.17 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 144,481.25 ไร่

เขตการปกครอง ตำบลช่องสะเดาแบ่งออกเป็น 7 หมู่บ้าน ดังนี้

- หมู่ที่ 1 บ้านท่าทุ่งนา
- หมู่ที่ 2 บ้านหมอเต่า
- หมู่ที่ 3 บ้านโป่งปิด
- หมู่ที่ 4 บ้านช่องกระทิง
- หมู่ที่ 5 บ้านแก่งปลากด
- หมู่ที่ 6 บ้านท่ากะทิ
- หมู่ที่ 7 บ้านทับศิลา

อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

อบต.มีหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2542)

1. พัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม (มาตรา 66)
2. มีหน้าที่ต้องทำตามมาตรา 67
3. มีหน้าที่ที่อาจทำกิจกรรมในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ตามมาตรา 68

เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีสิทธิได้รับทราบข้อมูลและข่าวสารจากทางราชการในเรื่องที่เกี่ยวกับการดำเนินกิจการทางราชการตำบล เว้นแต่ข้อมูลหรือข่าวสารที่ทางราชการถือสำเป็นความลับเกี่ยวกับการรักษาความมั่นคงแห่งชาติ

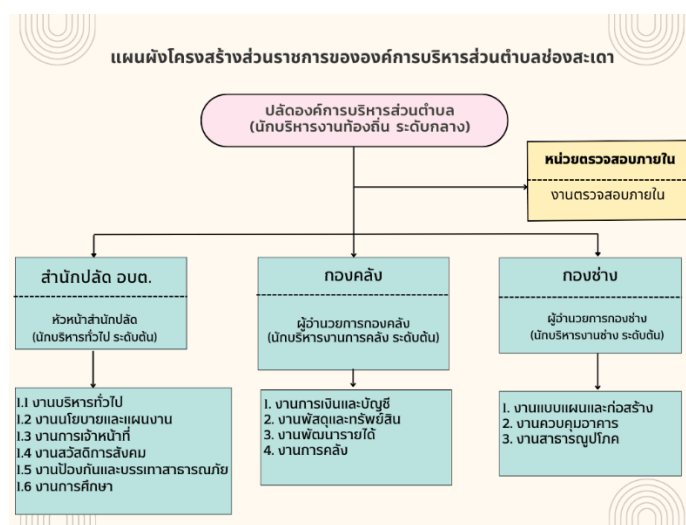
องค์การบริหารส่วนตำบลอาจออกนอกข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อใช้บังคับในเขตการบริหารส่วนตำบลได้เท่าที่ไม่ขัดต่อกฎหมายหรืออำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในการนี้จะกำหนด

ค่าธรรมเนียมที่จะเรียกเก็บและกำหนดโทษปรับผู้ฝ่าฝืนด้วยก็ได้ แต่มิให้กำหนดโทษปรับเกินหนึ่งพันบาท เว้นแต่จะมีกฎหมายบัญญัติไว้เป็นอย่างอื่น

ในส่วนของการบริหารงาน องค์การบริหารส่วนตำบลมีการจัดการบริหารงานออกเป็นสำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล และส่วนต่างๆ ที่องค์การบริหารส่วนตำบลได้ตั้งขึ้น โดยมีพนักงานส่วนตำบลเป็นเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน และองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถขอให้ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างของหน่วยราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ไปดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลชั่วคราวได้โดยไม่ขาดจากต้นสังกัดเดิม โดยให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้มีอำนาจอนุญาตได้ตามความจำเป็น และในกรณีที่เป็นการขอข้าราชการซึ่งไม่อยู่ในอำนาจของผู้ว่าราชการจังหวัด ให้กระทรวงมหาดไทยทำความตกลงกับหน่วยงานต้นสังกัดก่อนแต่งตั้ง

องค์การบริหารส่วนตำบลอาจทำกิจการนอกเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหรือร่วมกับสภาตำบล องค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือหน่วยงานการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นอื่น เพื่อกระทำการร่วมกันได้ ทั้งนี้ เมื่อได้รับความยินยอมจากสภาตำบลองค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือหน่วยงานการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นที่เกี่ยวข้อง และกิจการที่จำเป็นต้องทำและเป็นการเกี่ยวเนื่องกับกิจการที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของตน

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะเดา



รูปที่ 2 แผนผังโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะเดา

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับงานธุรการสารบรรณการจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดทำร่างข้อบัญญัติ การประชุมสภา อบต. งานประชุมคณะกรรมการบริหาร การจัดทำทะเบียนคณะผู้บริหาร สมาชิกอบต. การดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาเศรษฐกิจ การให้คำปรึกษางานในหน้าที่และความรับผิดชอบ การปกครอง บังคับบัญชา พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง การบริหารงานบุคคลของ อบต.ทั้งหมด การดำเนินการเกี่ยวกับการอนุญาตต่างๆ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานสังคมสงเคราะห์ การพัฒนาชุมชนและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

กองคลัง

มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการจัดทำบัญชีและทะเบียนรับ-จ่ายเงินทุกประเภท งานเกี่ยวกับการเงิน การเบิกจ่ายเงินการเก็บรักษาเงิน การนำส่งเงิน การฝากเงิน การตรวจเงิน อบต. รวบรวมสถิติเงินได้ประเภทต่างๆ การเบิกตัดปี การขยายเวลาเบิกจ่ายงบประมาณ การหักภาษีและนำส่งเงินคงเหลือประจำวัน การรับและจ่ายขาดเงินสะสมของ อบต. การยืมเงินทศรองราชการ การจัดหาผลประโยชน์จากสิ่งก่อสร้างและทรัพย์สินของอบต. ตรวจสอบงานของจังหวัดและสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินในการเร่งรัดใบสำคัญและเงินยืม ค้างชำระ การจัดเก็บ ภาษี การประเมินภาษี การเร่งรัดจัดเก็บรายได้ การพัฒนารายได้ การออกใบอนุญาต และค่าธรรมเนียม ต่างๆ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

กองช่าง

มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการสำรวจออกแบบและจัดทำโครงการใช้จ่ายเงินของอบต. การอนุมัติ เพื่อดำเนินการตามโครงการที่ตั้งจ่ายจากเงินรายได้ของอบต. งานบำรุงซ่อม และจัดทำทะเบียน สิ่งก่อสร้าง ที่อยู่ในความรับผิดชอบของ อบต. การให้คำแนะนำปรึกษา เกี่ยวกับการจัดทำโครงการ และการออกแบบ ก่อสร้าง แก่อบต. และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องงานควบคุมอาคาร การดูแล ควบคุม ปรีक्षा ซ่อมแซม วัสดุครุภัณฑ์และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

หน่วยตรวจสอบภายใน

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานตรวจสอบบัญชี เอกสารการเบิกจ่าย เอกสารการรับเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการบัญชี งานตรวจสอบพัสดุและการเก็บรักษา งานตรวจสอบทรัพย์สินและการทำประโยชน์จากทรัพย์สินองค์การบริหารส่วนตำบลและงานอื่นที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

Rivera, Sari และ Damayanti ได้ศึกษาของคุณภาพชีวิตในการทำงานต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกในองค์กรของบุคลากร เวลาที่ต้องรอนานในการให้บริการด้านเภสัชกรรม อาจถือว่างเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบุคลากรซึ่งเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานหน่วยเภสัชกรรม เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรจำเป็นต้องมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน คุณภาพการทำงานที่ดี (QWL) อาจส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกในองค์กร การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ผลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกในองค์กรของบุคลากรในหน่วยเภสัชกรรมโรงพยาบาล Gotong Royong Hospital Surabaya ประเทศอินโดนีเซีย การวิจัยนี้เป็นวิจัยเชิงสังเกตโดยใช้วิธีการตัดขวางเก็บตัวอย่างโดยใช้การสุ่มตัวอย่างจนข้อมูลอิ่มตัวจากบุคลากร 18 คน ของหน่วยเภสัชกรรมที่โรงพยาบาลโกทองรอยองสุราบายา ข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่ายและการวิเคราะห์ t-test สำหรับคุณภาพชีวิตในการทำงานในแต่ละมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกในองค์กร ผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลอย่างมีนัยสำคัญต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกในองค์กร (p-value=0.001) ข้อสรุปของ

งานวิจัยนี้พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกในองค์กรของบุคลากรในหน่วยเภสัชกรรมโรงพยาบาลโกทองรอยองสุราบายาอย่างมีนัยสำคัญ

ทัศนีย์ ขาดีไทย (2559) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก หากพิจารณารายด้านพบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมอยู่ในระดับปานกลางเนื่องจากค่าตอบแทนด้านรายได้และสวัสดิการยังไม่เพียงพอต่อค่าครองชีพในปัจจุบันที่สูงขึ้นเรื่อยๆ แม้ว่าบุคลากรจะได้รับความยุติธรรมในการประเมินผลงานเพื่อปรับเลื่อนขั้นเงินเดือน ได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ คุณภาพชีวิตที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านสมดุระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

วนิดา ม่วงคำ(2559) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร : กรณีศึกษา เจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ภัย มูลนิธิมิราเคิล ออฟไลฟ์ ในทูลกระหม่อมหญิงอุบลรัตนราชกัญญาสิริวัฒนาพรรณวดี ผลการศึกษาพบว่าระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านความสมดุระหว่างชีวิตกับการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะ ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน และด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันตามลำดับ

วาริณี โพธิราช (2558) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในมหาวิทยาลัยมกุฎราชวิทยาลัย พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยพื้นฐานทางด้านเศรษฐกิจและสังคม มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ตามลำดับ

มุตตอพา หมดบินเฮด (2564) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง พบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง อยู่ในระดับมาก คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง อยู่ในระดับมาก การเปรียบเทียบประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐอำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สายชล คงทิม (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายได้ อันดับแรกคือ ด้านลักษณะงานที่ให้ผลประโยชน์ต่อสังคม เป็นด้านที่ข้าราชการคิดเห็นว่ามีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี รองลงมาคือ ด้านการบูรณาการทางสังคม มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับดีเช่นกัน ถัดมาคือ ด้านสิทธิในการทำงาน ด้านความสมดุลในชีวิต ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและพอเพียง ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถและเพิ่มศักยภาพของบุคคล และ อันดับสุดท้ายคือด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินกับปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าข้าราชการที่มีเพศอยู่ระดับการศึกษาสูงสุด ระยะเวลาในการปฏิบัติ รายได้ต่อเดือน และสภาพต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ศตวรรษ คงทอง (2563) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดนนทบุรี ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย มีระดับค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุล ระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มีระดับค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด กลุ่มตัวอย่างประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของตนเอง ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามความสำคัญจากคุณภาพงาน ความรวดเร็วในการทำงาน และปริมาณงาน ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับคุณภาพชีวิตในการทำงานพบว่า อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ทำงาน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยเฉพาะในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย

อังคณา ธนานุภาพพันธุ์ และ ชูดาพร สอนภักดี (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความอยู่ดีมีสุขของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยเพศ รายได้ต่อเดือน การมีบุตร อายุงาน ตำแหน่งงาน ส่งผลต่อความอยู่ดีมีสุขไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยอายุ สถานภาพสมรส จำนวนสมาชิกในครัวเรือน จำนวนพึงพิงในครัวเรือน ระดับการศึกษา แผนงาน ลักษณะการจ้างงาน การออมทรัพย์ จำนวนเงินออม ภาระหนี้ ส่งผลต่อความอยู่ดีมีสุขแตกต่างกัน และปัจจัยคุณภาพชีวิตส่งผลต่อความอยู่ดีมีสุขของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร ในทิศทางเดียวกัน ได้แก่ ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ลักษณะการ

บริหารงานสภาพการทำงาน ความภูมิใจในองค์กร และความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับสูง
ทุกตัวแปร

อัคราวดี ชูธนอมคุณ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 9 ผลการวิจัยพบว่า การศึกษาทางด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับ
มาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สภาพการทำงานที่ดีมีความปลอดภัยและเสริม
สุขภาพ รองลงมาคือ การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นความเป็นประโยชน์ต่อสังคม
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่
ทำงาน และน้อยที่สุด คือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และโอกาสการใช้และพัฒนาขีดความสามารถ
ของบุคคล

บทที่ 3

วิธีการดำเนินวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะเดา อำเภอเมืองกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี ซึ่งวิธีการดำเนินการวิจัยแบ่งออก ดังนี้

3.1 ประชากร

3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะเดา จำนวน 40 คน ศึกษาจากประชากรทั้งหมด โดยแบ่งเป็น 2 กอง 1 สำนัก ประกอบด้วย 1) กองคลัง 2) กองช่าง และ 3) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

3.2 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม โดยให้กลุ่มตัวอย่างคำถามด้วยตนเอง รูปแบบสอบถามเป็น (Multiple Choice) แต่ให้ผู้เลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว ที่ตรงกับข้อเท็จจริงของผู้ตอบมากที่สุด

3.2.2 เครื่องมือวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่การสัมภาษณ์ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะเดา อำเภอเมืองกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้ศึกษาจากแนวคิดที่เกี่ยวข้อง แบบสอบถามของ (Walton,1973) และพัฒนาขึ้นเอง โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของประชากรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วยข้อคำถาม 8 ข้อ ได้แก่

- 1.เพศ
- 2.อายุ
- 3.สถานภาพ
- 4.ระดับการศึกษา
- 5.ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน
- 6.รายได้ต่อเดือน

7. ปฏิบัติงานในสังกัด

8. ตำแหน่งงานในปัจจุบัน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามแนวคิดของ วอลตัน (Walton,1973) และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งลักษณะของข้อคำถามปลายปิด (Ended Question) แบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งประกอบด้วยลักษณะคุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 ด้าน รวมข้อคำถาม 40 ข้อ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนในการทำงานที่เป็นธรรมและเพียงพอ จำนวน 5 ข้อ
2. สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยต่อสุขภาพ จำนวน 5 ข้อ
3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน จำนวน 5 ข้อ
4. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล จำนวน 5 ข้อ
5. การบูรณาการทางด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน จำนวน 5 ข้อ
6. สิทธิของพนักงานหรือสิทธิตามรัฐธรรมนูญ จำนวน 5 ข้อ
7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว จำนวน 5 ข้อ
8. ลักษณะงานที่เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม จำนวน 5 ข้อ

เกณฑ์ที่ใช้ในการกำหนดระดับและเกณฑ์ในการให้คะแนนแบบสอบถามส่วนที่ 2 ตามแบบมาตราวัดของ Likert ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 มาตรา มีลักษณะการให้ค่าคะแนน ดังนี้

ตารางแสดงเกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถาม

มาตรการประเมินค่า	คะแนนข้อคำถาม
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5
เห็นด้วย	4
ไม่แน่ใจ	3
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

โดยผู้วิจัยใช้วิธีการคำนวณค่าคะแนนของแบบสอบถามส่วนที่ 2 ตามสูตรต่อไปนี้

$$\text{ความกว้างของช่วงชั้นข้อมูล} = \frac{(\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด})}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$\text{แทนค่า} = \frac{5 - 1}{5}$$

$$\text{ความห่างของช่วงชั้นข้อมูล} = 0.8$$

ช่วงห่างข้อมูลคือ 0.8 ดังนั้น จึงสามารถกำหนดเกณฑ์ค่าคะแนนเฉลี่ยในแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 เพื่อประกอบการแปลความหมายจากผลการวิจัยได้ ดังนี้

ตารางแสดงการกำหนดระดับค่าเฉลี่ยต่อการแปลความหมายการจัดลำดับแบบสอบถามส่วนที่ 2

ค่าคะแนนเฉลี่ย	ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
4.21 – 5.00	มีคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับ อยู่ในระดับมากที่สุด
3.41 – 4.20	มีคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับ อยู่ในระดับมาก
2.61 – 3.40	มีคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับ อยู่ในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	มีคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับ อยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.80	มีคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิด ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร โดยใช้คำถามปลายเปิดให้ผู้ตอบแบบสอบถามเสนอแนะความคิดเห็น เพื่อนำมาเป็นแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานต่อไป

3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

3.4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบพรรณนาโดยใช้ตัวสถิติ ได้แก่ อัตราส่วนร้อยละ, จำนวน, ความถี่, ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3.4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่ การหาความแตกต่างด้วยตัวแปรด้านสถิติ t-Test (Independent Sample Test) และ F-test (One-way ANOVA) กรณีพบความแตกต่างโดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ใช้การทดสอบความแตกต่างรายกลุ่มโดยใช้วิธี LSD เพื่อนำมาสรุปให้ทราบถึงลักษณะของข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างและทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจของพนักงาน

3.5 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สัญลักษณ์ประกอบการนำเสนอผลการศึกษา ดังต่อไปนี้

n	คือ	จำนวนตัวอย่าง
μ	คือ	ค่าเฉลี่ย (Mean)
SD	คือ	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน Standard Deviation
t	คือ	แทน ค่าเฉลี่ยในการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม
f	คือ	แทน ค่าสถิติในการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย 3 กลุ่มขึ้นไป โดยใช้สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)
Ss	คือ	ผลบวกของคะแนนเบี่ยงเบนแต่ละตัวยกกำลังสอง
MS	คือ	ค่าความแปรปรวน
Df	คือ	ระดับขั้นของความอิสระ
sig	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Significances)
*	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะเดา อำเภอเมืองกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี ผู้วิจัยนำเสนอ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 4 ส่วน ดังนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามในองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะเดา ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ และร้อยละ

4.2 ผลการวิเคราะห์ ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะเดา อำเภอเมืองกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี ด้วยสถิติพรรณนา ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.3 ผลการวิเคราะห์ ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรข้อมูลส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะเดา อำเภอเมืองกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี

4.4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะเดา อำเภอเมืองกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะเดา จำนวน 40 คน ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน ปฏิบัติงานในสังกัด และตำแหน่งงานในปัจจุบัน โดยวิเคราะห์ด้วยสถิติพรรณนา ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามด้านเพศ

เพศ	จำนวน (N=40)	ร้อยละ
ชาย	13	32.5
หญิง	27	67.5
รวม	40	100.0

ผลการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 67.50 และเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 32.5

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามด้านอายุ

อายุ	จำนวน (N=40)	ร้อยละ
ไม่เกิน 30 ปี	11	27.5
31 - 40 ปี	9	22.5
41 - 50 ปี	8	20.0
51 - 60 ปี	12	30.0
รวม	40	100.0

ผลการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่ ช่วงอายุในช่วง 51 - 60 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00 ช่วงอายุที่มีจำนวนรองลงมาคือ ต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 27.50 ช่วงอายุ 30 - 40 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 22.50 และช่วงอายุ 41 - 50 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามด้านสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน (N=40)	ร้อยละ
โสด	18	45.0
สมรส	22	55.0
หย่า	0	0.0
แยกกันอยู่	0	0.0
รวม	40	100.0

ผลการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 55.00 และรองลงมาคือสถานภาพโสด จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 45.00 สถานภาพแยกกันอยู่ จำนวน 0 คน คิดเป็นร้อยละ 0.0 และสถานภาพหย่า จำนวน 0 คน คิดเป็นร้อยละ 0.0 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามด้านระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (N=40)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	15	37.5
ปริญญาตรี	17	42.5
ปริญญาโท	8	20.0
ปริญญาเอก	0	0.0
อื่นๆ	0	0.0
รวม	40	100.0

ผลการศึกษาพบว่า มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 42.50 รองลงมาคือระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 37.50 ระดับปริญญาโท จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 และระดับปริญญาเอกอื่นๆ จำนวน 0 คน คิดเป็นร้อยละ 0.0 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน (N=40)	ร้อยละ
ไม่เกิน 15,000 บาท	22	55.0
15,001 - 25,000 บาท	7	14.5
25,001 - 35,000 บาท	2	5.0
มากกว่า 35,000 บาท	9	22.5
รวม	40	100.0

ผลการศึกษาพบว่า มีรายได้ไม่เกิน 15,000 บาท จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 55.00 รองลงมาคือรายได้มากกว่า 35,00 บาท จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 22.50 คน รายได้ 15,001 - 25,000 บาท จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 17.50 และ รายได้ 25,001 - 35,000 บาท จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 5.00 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 จำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	จำนวน (N=40)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 1 ปี	2	5.0
1 - 5 ปี	10	25.0
6 - 10 ปี	5	12.5
มากกว่า 10 ปี	23	57.5
รวม	40	100.0

ผลการศึกษาพบว่า ระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 55.00 รองลงมาคือ ระยะเวลาปฏิบัติงาน 1 - 5 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 22.50 ระยะเวลาปฏิบัติงาน 6 - 10 คน จำนวน 7 คน คือ 17.50 และ ระยะเวลาปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็น ร้อยละ 5.00 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 จำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามด้านปฏิบัติงานในสังกัด

ปฏิบัติงานในสังกัด	จำนวน (N=40)	ร้อยละ
สำนักปลัด	28	70
กองคลัง	8	20
กองช่าง	4	10
รวม	40	100.0

ผลการศึกษาพบว่า ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักปลัด จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 70 รองลงมาคือ กองคลัง จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 20 และ กองช่าง จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 จำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน

ปฏิบัติงานในสังกัด	จำนวน (N=40)	ร้อยละ
ข้าราชการ	12	30
ลูกจ้างประจำ	4	10
ลูกจ้างตามภารกิจ	8	20
ลูกจ้างทั่วไป	5	12.5
ลูกจ้างเหมาบริการ	11	27.5
ข้าราชการ	12	30
รวม	40	100.0

ผลการศึกษาพบว่า ตำแหน่งข้าราชการ จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00 รองลงมาคือ ลูกจ้างเหมาบริการ จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 27.50 ลูกจ้างตามภารกิจ จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 ลูกจ้างทั่วไป จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 12.50 และลูกจ้างประจำ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 ตามลำดับ

4.2 ผลการวิเคราะห์ ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะเดา อำเภอเมืองกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี ด้วยสถิติพรรณนา ค่าเฉลี่ย(Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) รายด้าน จำนวน 8 ด้าน

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะเดา จำนวน 40 คน ด้านสถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยตัวแปรทั้งหมดที่ผู้วิจัยใช้ศึกษาระดับความคิดเห็น

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	μ	S.D	แปลผล
เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมและเพียงพอกับค่าครองชีพตามสถานะเศรษฐกิจปัจจุบัน	3.87	0.72	มาก
หน่วยงานจัดสวัสดิการต่างๆ เหมาะสมกับตำแหน่งงาน ภาระหน้าที่ และความรับผิดชอบของท่าน	3.78	0.72	มาก
ท่านได้รับความยุติธรรมในการประเมินผลงาน เพื่อปรับเลื่อนขั้นเงินเดือน	3.92	0.57	มาก
ท่านได้รับสวัสดิการที่เหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับความเสี่ยงทางกายภาพในการทำงาน	3.70	1.09	มาก
ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านได้รับรับผิดชอบ	3.67	0.85	มาก
รวม	3.81	0.47	มาก

จากตารางที่ 4.9 ระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะเดา อำเภอเมืองกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.47

เมื่อพิจารณารายคำถาม พบว่า ระดับความคิดเห็น “ท่านได้รับความยุติธรรมในการประเมินผลงานเพื่อปรับเลื่อนขั้นเงินเดือน” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.57 รองลงมาคือ ระดับความคิดเห็น “เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมและเพียงพอกับค่าครองชีพตามสถานะเศรษฐกิจปัจจุบัน” “หน่วยงานจัดสวัสดิการต่าง ๆ เหมาะสมกับตำแหน่งงาน ภาระหน้าที่ และความรับผิดชอบของท่าน” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.72 ระดับความคิดเห็น “ท่านได้รับสวัสดิการที่เหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับความเสี่ยงทางกายภาพในการทำงาน” ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.09 และลำดับสุดท้ายคือ “ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านได้รับรับผิดชอบ” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.85 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	μ	S.D	แปลผล
หน่วยงานมีเครื่องมือเครื่องใช้สำนักงาน วัสดุ อุปกรณ์ เพียงพอ อยู่ในสภาพที่ดี พร้อมใช้งาน เหมาะสมกับการทำงานและทันสมัย	3.82	0.63	มาก
หน่วยงานของท่านมีการวางแผนรับมือกับภัยพิบัติต่างๆ เพื่อป้องกันความปลอดภัยของพนักงาน	3.90	0.44	มาก
ท่านรู้สึกพึงพอใจในการดูแลความปลอดภัยในสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทั้งการปฏิบัติงานนอกสถานที่ ไม่สัมผัสเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุและอันตราย	3.82	0.74	มาก
องค์กรของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอ เช่น ที่จอดรถ ห้องน้ำ ห้องอาหาร เป็นต้น	4.15	0.57	มาก
รวม	3.94	0.27	มาก

จากตารางที่ 4.10 ระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะเดา อำเภอเมืองกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.27

เมื่อพิจารณารายคำถาม พบว่า ระดับความคิดเห็น “องค์กรของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอ เช่น ที่จอดรถ ห้องน้ำ ห้องอาหาร เป็นต้น” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.57 รองลงมาคือ ระดับความคิดเห็น “สถานที่ปฏิบัติงานของท่านสะอาดและเป็นระเบียบ เรียบร้อย มีแสงสว่างเพียงพอ ไม่มีเสียงรบกวนขณะปฏิบัติงาน ช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.35 ระดับความคิดเห็น “หน่วยงานของท่านมีการวางแผนรับมือกับภัยพิบัติต่างๆ เพื่อป้องกันความปลอดภัยของพนักงาน” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.44 ระดับความคิดเห็น “ท่านรู้สึกพึงพอใจในการดูแลความปลอดภัยในสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทั้งการปฏิบัติงานนอกสถานที่ ไม่สัมผัสเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุและอันตราย” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.74 และลำดับสุดท้ายคือ ระดับความคิดเห็น “หน่วยงานมีเครื่องมือเครื่องใช้สำนักงาน วัสดุ อุปกรณ์ เพียงพอ อยู่ในสภาพที่ดี พร้อมใช้งาน เหมาะสมกับการทำงานและทันสมัย” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.63 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	μ	S.D	แปลผล
หน่วยงานของท่านมีเกณฑ์มาตรฐานในการเลื่อนขั้น/ตำแหน่ง	3.70	0.75	มาก
หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานของท่านสนับสนุนและส่งเสริมให้ก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.95	0.63	มาก
ท่านพอใจระบบการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานของท่าน	3.72	0.75	มาก
หน่วยงานของท่านหลักเกณฑ์การพิจารณาผลงานอย่างเป็นธรรม	4.42	0.50	มากที่สุด
หน่วยงานของท่านสนับสนุนและเปิดโอกาสในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	4.30	0.72	มากที่สุด
รวม	4.02	0.40	มาก

จากตารางที่ 4.11 ระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะเดา อำเภอเมืองกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.40

เมื่อพิจารณารายคำถาม พบว่า ระดับความคิดเห็น “หน่วยงานของท่านหลักเกณฑ์การพิจารณาผลงานอย่างเป็นธรรม” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.50 รองลงมาคือ ระดับความคิดเห็น “หน่วยงานของท่านสนับสนุนและเปิดโอกาสในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.72 และ ระดับความคิดเห็น “หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานของท่านสนับสนุนและส่งเสริมให้ก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.63 ระดับความคิดเห็น “ท่านพอใจระบบการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานของท่าน” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.75 และลำดับสุดท้ายคือ ระดับความคิดเห็น “หน่วยงานของท่านมีเกณฑ์มาตรฐานในการเลื่อนขั้น/ตำแหน่ง” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.75 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	μ	S.D	แปลผล
หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน	4.00	0.50	มาก
ท่านมีโอกาสได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถโดยการไปศึกษาดูงานหรือเข้ารับอบรมหลักสูตรต่างๆ	4.10	0.54	มาก
หน่วยงานมีตำแหน่งที่ก้าวหน้าขึ้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	4.07	0.57	มาก
ท่านมีโอกาสเลือกในการพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะในการทำงานของตนเองอย่างเต็มที่	4.12	0.82	มาก
ท่านมีโอกาสเรียนรู้งานเพิ่มมากขึ้นจากหัวหน้างาน	3.50	0.81	มาก
รวม	3.96	0.40	มาก

จากตารางที่ 4.12 ระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะเดา อำเภอเมืองกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.40

เมื่อพิจารณารายคำถาม พบว่า ระดับความคิดเห็น “ท่านมีโอกาสเลือกในการพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานของตนเองอย่างเต็มที่” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.82 รองลงมาคือ ระดับความคิดเห็น “ท่านมีโอกาสได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถโดยการไปศึกษาดูงานหรือเข้ารับอบรมหลักสูตรต่างๆ” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.54 และ ระดับความคิดเห็น “หน่วยงานมีตำแหน่งที่ก้าวหน้าขึ้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.57 ระดับความคิดเห็น “หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.50 ลำดับสุดท้ายคือ ระดับความคิดเห็น “ท่านมีโอกาสเรียนรู้งานเพิ่มมากขึ้นจากหัวหน้างาน” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.81 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น ด้านการบูรณาการทางด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	μ	S.D	แปลผล
เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการทำงานอย่างดี	4.32	0.52	มากที่สุด
เพื่อนร่วมงานให้ความเคารพสิทธิส่วนบุคคลซึ่งกันและกัน	4.35	0.48	มากที่สุด
ในหน่วยงานของท่านมีความเห็นอกเห็นใจและให้ความช่วยเหลือกันในเรื่องต่างๆ	4.32	0.72	มากที่สุด
หน่วยงานของท่านมีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการทำงาน	4.17	0.74	มาก
ท่านรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และได้เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรอยู่เสมอ	4.60	0.63	มากที่สุด
รวม	4.35	0.30	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.13 ระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรรองการบริหารส่วนตำบลช่องสะเดา อำเภอเมืองกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี ด้านการบูรณาการทางด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.30

เมื่อพิจารณารายคำถาม พบว่า ระดับความคิดเห็น “ท่านรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และได้เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรอยู่เสมอ” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.60 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.63 รองลงมาคือ ระดับความคิดเห็น “เพื่อนร่วมงานให้ความเคารพสิทธิส่วนบุคคลซึ่งกันและกัน” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.48 และ ระดับความคิดเห็น “ในหน่วยงานของท่านมีความเห็นอกเห็นใจและให้ความช่วยเหลือกันในเรื่องต่างๆ” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.72 ระดับความคิดเห็น “เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการทำงานอย่างดี” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.52 ลำดับสุดท้ายคือ ระดับความคิดเห็น “ท่านหน่วยงานของท่านมีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการทำงาน” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.74 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น ด้านสิทธิของพนักงานประชาธิปไตยในองค์กร

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	μ	S.D	แปลผล
ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน	4.00	0.32	มาก
ผู้บังคับบัญชาไม่ก้าวก่ายเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน	4.00	0.22	มาก
ผู้บังคับบัญชาให้อำนาจแก่ท่านเต็มที่ในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบของท่าน	4.05	0.31	มาก
ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความเสมอภาคกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเป็นธรรม และเท่าเทียม	4.40	0.59	มากที่สุด
ท่านพอใจกับลักษณะของการบริหารของหน่วยงานของท่าน	3.85	0.76	มาก
รวม	4.06	0.28	มาก

จากตารางที่ 4.14 ระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะเดา อำเภอเมืองกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี ด้านสิทธิของพนักงานประชาธิปไตยในองค์กร ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.28

เมื่อพิจารณารายคำถาม พบว่า ระดับความคิดเห็น “ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความเสมอภาคกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเป็นธรรม และเท่าเทียม” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.59 รองลงมาคือ ระดับความคิดเห็น “ผู้บังคับบัญชาให้อำนาจแก่ท่านเต็มที่ในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบของท่าน” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.31 และ ระดับความคิดเห็น “ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.32 ระดับความคิดเห็น “ผู้บังคับบัญชาไม่ก้าวก่ายเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.22 ลำดับสุดท้ายคือ ระดับความคิดเห็น “ท่านพอใจกับลักษณะของการบริหารของหน่วยงานของท่าน” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.76 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น ด้านความสมดุลระหว่างระหว่างชีวิตการทำงานและครอบครัว

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	μ	S.D	แปลผล
ท่านไม่ต้องทำงานนอกเวลาปฏิบัติงาน หรือนำงานกลับไปทำที่บ้าน	4.07	0.65	มาก
ภาระงานที่ต้องรับผิดชอบไม่ทำให้เกิดปัญหากับร่างกายและจิตใจ เช่น เครียด นอนไม่หลับ ป่วยง่าย	4.22	0.61	มากที่สุด
ท่านมีเวลาว่างให้กับตนเองและครอบครัวได้อย่างมีความสุข	4.37	0.58	มากที่สุด
ท่านมีงานค้างคาที่ต้องนำกลับไปทำที่บ้าน	1.00	0.00	น้อยที่สุด
ท่านมาทำงานในวันหยุดหรือนอกเวลางาน เป็นประจำ	1.17	0.38	น้อยที่สุด
รวม	2.97	0.34	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.15 ระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะเดา อำเภอเมืองกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี ด้านความสมดุลระหว่างระหว่างชีวิตการทำงานและครอบครัว ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.97 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.34

เมื่อพิจารณารายคำถาม พบว่า ระดับความคิดเห็น “ท่านมีเวลาว่างให้กับตนเองและครอบครัวได้อย่างมีความสุข” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.58 รองลงมาคือ ระดับความคิดเห็น “ภาระงานที่ต้องรับผิดชอบไม่ทำให้เกิดปัญหากับร่างกายและจิตใจ เช่น เครียด นอนไม่หลับ ป่วยง่าย ” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.61 และ ระดับความคิดเห็น “ท่านไม่ต้องทำงานนอกเวลาปฏิบัติงาน หรือนำงานกลับไปทำที่บ้าน” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.65 ระดับความคิดเห็น “ท่านมาทำงานในวันหยุดหรือนอกเวลางาน เป็นประจำ” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.17 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.38 ลำดับสุดท้ายคือ ระดับความคิดเห็น “ท่านมีงานค้างคาที่ต้องนำกลับไปทำที่บ้าน” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.00 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.00 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมต่อสังคม

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	μ	S.D	แปลผล
ท่านเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้งานประสบผลสำเร็จ	4.17	0.38	มาก
ท่านสามารถนำความรู้จากการปฏิบัติงานไปประยุกต์ใช้ใน ชีวิตประจำวันที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	4.12	0.33	มาก
หน่วยงานมีการรณรงค์ให้บุคลากรตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อ สังคม เช่นการประหยัดพลังงาน	4.10	0.30	มาก
หน่วยงานของท่านมีการจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เช่น การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม การทำนุบำรุง	4.70	0.46	มากที่สุด
หน่วยงานของท่านมีส่วนร่วมในการทำประโยชน์ต่อสังคม	4.57	0.50	มากที่สุด
รวม	4.33	0.24	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.16 ระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะเดา อำเภอเมืองกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี ด้านลักษณะงานที่เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.24

เมื่อพิจารณารายคำถาม พบว่า ระดับความคิดเห็น “หน่วยงานของท่านมีการจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เช่นการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม การทำนุบำรุง” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.70 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.46รองลงมาคือ ระดับความคิดเห็น “หน่วยงานของท่านมีส่วนร่วมในการทำประโยชน์ต่อสังคม” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.57 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.50 และ ระดับความคิดเห็น “หน่วยงานมีการรณรงค์ให้บุคลากรตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อสังคม เช่นการประหยัดพลังงาน” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.38 ระดับความคิดเห็น “ท่านสามารถนำความรู้จากการปฏิบัติงานไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันที่เป็นประโยชน์ต่อ” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.33 ลำดับสุดท้ายคือ ระดับความคิดเห็น “หน่วยงานมีการรณรงค์ให้บุคลากรตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อสังคม เช่นการประหยัดพลังงาน” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.30 ตามลำดับ

4.3 ผลการวิเคราะห์ ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรข้อมูลส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะเดา อำเภอเมืองกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี

ตารางที่ 4.17 ผลการเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรข้อมูลส่วนบุคคลกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะเดา อำเภอเมืองกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี โดยจำแนกตามเพศ ตารางการหาความแตกต่างด้วยตัวแปรด้านสถิติ t-Test (Independent Sample Test)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	เพศ				t	p
	ชาย		หญิง			
	μ	S.D.	μ	S.D.		
1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.61	0.49	3.90	0.45	-1.83	0.07
2. สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.98	0.20	3.92	0.30	0.61	0.54
3.ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการงาน	3.84	0.34	4.10	0.41	-1.93	0.06
4. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล	3.72	0.39	4.07	0.35	-2.81	0.00
5. การบูรณาการทางด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	4.27	0.22	4.39	0.33	-1.13	0.26
6. สิทธิของพนักงานประจำชีพโดยในองค์กร	3.98	0.28	4.09	0.27	-1.17	0.24
7. ความสมดุลระหว่างระหว่างชีวิตการทำงานและครอบครัว	2.86	0.30	3.02	0.34	-1.41	0.16
8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคมต่อสังคม	4.27	0.20	4.36	0.25	-1.05	0.29
ภาพรวม	3.82	0.17	3.98	0.19	-2.57	0.01

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.17 ผลการทดสอบโดยใช้ t-Test พบว่า การเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรข้อมูลส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะเดา อำเภอเมืองกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี จำแนกตามเพศชายและเพศหญิงโดยภาพรวมพิจารณาทั้งหมด 8 ด้าน มีค่าเฉลี่ยไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (t-test = -2.57,sig0.82)

เมื่อพิจารณารายด้านคือค่าตอบแทนในการทำงานที่เป็นธรรมและเพียงพอ,สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยต่อสุขภาพ,ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน,โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล,การบูรณาการทางด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน,สิทธิของพนักงานหรือสิทธิตามรัฐธรรมนูญ,ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวและลักษณะงานที่เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม พบว่าแต่ละด้านมีค่าเฉลี่ยไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ0.05

ตารางที่ 4.18 ผลการเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรข้อมูลส่วนบุคคลกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะเดา อำเภอเมืองกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี โดยจำแนกตามอายุ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	ss	df	ms	F	p
1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	0.57	3	0.19	0.81	0.49
	ภายในกลุ่ม	8.38	36	0.23		
	รวม	8.95	39			
2. สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	0.01	3	0.00	0.05	0.98
	ภายในกลุ่ม	3.02	36	0.08		
	รวม	3.03	39			
3.ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.28	3	0.09	0.55	0.64
	ภายในกลุ่ม	6.17	36	0.17		
	รวม	6.46	39			
4. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	0.60	3	0.20	1.27	0.29
	ภายในกลุ่ม	5.65	36	0.15		
	รวม	6.25	39			

5. การบูรณาการทางด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	0.451	3	0.15	1.73	0.17
	ภายในกลุ่ม	3.10	36	0.86		
	รวม	3.55	39			
6. สิทธิของพนักงานประชาธิปไตยในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.49	3	0.16	2.26	0.09
	ภายในกลุ่ม	2.63	36	0.07		
	รวม	3.13	39			
7. ความสมดุลระหว่างระหว่างชีวิตการทำงานและครอบครัว	ระหว่างกลุ่ม	0.11	3	0.03	0.30	0.82
	ภายในกลุ่ม	4.41	36	0.12		
	รวม	4.52	39			
8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคมต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	0.21	3	0.07	1.25	0.305
	ภายในกลุ่ม	2.05	36	0.05		
	รวม	2.27	39			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.14	3	0.04	1.180	0.33
	ภายในกลุ่ม	1.45	36	0.04		
	รวม	1.59	39			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.18 ผลการทดสอบการเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรข้อมูลส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะเดา อำเภอเมืองกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี จำแนกตามอายุ โดยใช้ One-way ANOVA โดยภาพรวมพิจารณาทั้งหมด 8 ด้าน มีค่าเฉลี่ยไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณารายด้านคือการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม, สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ, ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน, โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล, การบูรณาการทางด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน, สิทธิของพนักงานประชาธิปไตยในองค์กร, ความสมดุลระหว่างระหว่างชีวิตการทำงานและครอบครัว, และความเป็นประโยชน์ต่อสังคมต่อสังคมพบว่าแต่ละด้านมีค่าเฉลี่ยไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ0.05

ตารางที่ 4.19 ผลการเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรข้อมูลส่วนบุคคลกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะเดา อำเภอเมืองกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี โดยจำแนกตามสถานภาพ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	ss	df	ms	F	p
1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	0.09	2	0.05	0.20	0.81
	ภายในกลุ่ม	8.85	37	0.23		
	รวม	8.95	39			
2. สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	0.33	2	0.10	0.20	0.81
	ภายในกลุ่ม	3.00	37	0.08		
	รวม	3.03	39			
3.ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.09	2	0.04	0.27	0.76
	ภายในกลุ่ม	6.37	37	0.17		
	รวม	6.46	39			
4. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	0.18	2	0.09	0.55	0.58
	ภายในกลุ่ม	6.07	37	0.14		
	รวม	6.25	39			

5. การบูรณาการทางด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	0.11	2	0.05	0.58	0.56
	ภายในกลุ่ม	3.44	37	0.09		
	รวม	3.55	39			
6. สิทธิของพนักงานประชาธิปไตยในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.02	2	0.01	0.14	0.86
	ภายในกลุ่ม	3.11	37	0.84		
	รวม	3.13	39			
7. ความสมดุลระหว่างระหว่างชีวิตการทำงานและครอบครัว	ระหว่างกลุ่ม	0.21	2	0.10	0.92	0.40
	ภายในกลุ่ม	4.30	37	0.11		
	รวม	4.52	39			
8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคมต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	0.18	2	0.09	1.67	0.20
	ภายในกลุ่ม	2.08	37	0.05		
	รวม	2.27	39			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.05	2	0.02	0.70	0.50
	ภายในกลุ่ม	1.53	37	0.04		
	รวม	1.59	39			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.19 ผลการทดสอบการเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรข้อมูลส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะเดา อำเภอเมืองกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี จำแนกตามสถานภาพ โดยใช้ One-way ANOVA โดยภาพรวมพิจารณาทั้งหมด 8 ด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณารายด้านคือการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม, สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ, ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน, โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล, การบูรณาการทางด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน, สิทธิของพนักงานประชาธิปไตยในองค์กร, ความสมดุลระหว่างระหว่างชีวิตการทำงานและครอบครัว, และความเป็นประโยชน์ต่อสังคมต่อสังคม พบว่าแต่ละด้านมีค่าเฉลี่ยไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.20 ผลการเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรข้อมูลส่วนบุคคลกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะเดา อำเภอเมืองกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี โดยจำแนกตามระดับการศึกษา

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	ss	df	ms	F	p
1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	0.49	2	0.29	1.09	0.34
	ภายในกลุ่ม	8.45	37	0.22		
	รวม	8.95	39			
2. สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	0.24	2	0.12	1.59	0.21
	ภายในกลุ่ม	2.79	37	0.07		
	รวม	3.03	39			
3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.58	2	0.29	1.82	0.17
	ภายในกลุ่ม	5.88	37	0.15		
	รวม	6.46	39			
4. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	2.33	2	1.16	11.01*	0.00
	ภายในกลุ่ม	3.92	37	0.10		
	รวม	6.25	39			

5. การบูรณาการทางด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	0.38	2	0.19	2.21	0.12
	ภายในกลุ่ม	3.17	37	0.08		
	รวม	3.55	39			
6. สติของพนักงานประชาธิปไตยในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.66	2	0.33	5.02*	0.01
	ภายในกลุ่ม	2.46	37	0.06		
	รวม	3.13	39			
7. ความสมดุลระหว่างระหว่างชีวิตการทำงานและครอบครัว	ระหว่างกลุ่ม	0.01	2	0.00	0.66	0.93
	ภายในกลุ่ม	4.50	37	0.12		
	รวม	4.52	39			
8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคมต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	0.11	2	0.5	1.02	3.37
	ภายในกลุ่ม	2.15	37	0.05		
	รวม	2.27	39			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.35	2	0.17	5.28*	0.01
	ภายในกลุ่ม	1.23	37	0.03		
	รวม	1.59	39			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.20 ผลการทดสอบการเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรข้อมูลส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะเดา อำเภอเมืองกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้ One-way ANOVA โดยภาพรวมพิจารณาทั้งหมด 8 ด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณารายด้านทั้ง 8 ด้าน พบว่า ระดับชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ช้องสะเดา อำเภอเมืองกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี ที่มีระดับการศึกษามีความแตกต่างกันและไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล พบว่าระดับชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลช้องสะเดา อำเภอเมืองกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี ที่มีระดับการศึกษามีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านสิทธิของพนักงานประชาติปีไทยในองค์กร พบว่าระดับชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลช้องสะเดา อำเภอเมืองกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี ที่มีระดับการศึกษามีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.21 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลช้องสะเดา อำเภอเมืองกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี โดยจำแนกตามภาพรวมทั้ง 8 ด้าน

ภาพรวม	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.81	-	-0.17*	-0.22*
ปริญญาตรี	3.98		-	-0.05
ปริญญาโท	4.04			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.21 พบว่าภาพรวมความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลช้องสะเดา อำเภอเมืองกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี ที่มีระดับการศึกษาต่างกันโดยทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธี LSD ผลที่ได้ต่ำกว่าปริญญาตรีกับปริญญาตรี,ต่ำกว่าปริญญาตรีกับปริญญาโท มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และปริญญาตรีกับปริญญาตรีโท มีความไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.22 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะเดา อำเภอเมืองกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี ในด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล

ด้านโอกาสในการพัฒนา ความสามารถของบุคคล	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่าปริญญา ตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.65	-	-0.45*	-0.57*
ปริญญาตรี	4.10		-	-0.11
ปริญญาโท	4.22			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.22 พบว่า ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล พบว่าความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะเดา อำเภอเมืองกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรีที่มีระดับการศึกษาต่างกันโดยทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธี LSD ผลที่ได้ต่ำกว่าปริญญาตรีกับปริญญาตรี,ต่ำกว่าปริญญาตรีกับปริญญาโท มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และปริญญาตรีกับปริญญาตรีโท มีความไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.16 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับคุณชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะเดา อำเภอเมืองกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี ในด้านสิทธิของพนักงานประชาธิปไตยในองค์กร

สิทธิของพนักงานประชาธิปไตยใน องค์กร	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.89	-	-0.25*	-0.28*
ปริญญาตรี	4.15		-	-0.22
ปริญญาโท	4.17			-

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.22 พบว่า ด้านสิทธิของพนักงานประชาติปไตยในองคกร พบว่ความแตกต่างของ คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองคกรบริหารสวนตำบลชองสะเดา อำเภอเมืองกาญจนบุรี จังหวัด กาญจนบุรีที่มีระดับการศึกษาต่างกันโดยทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธี LSD ผลที่ได้ต่ำกว่าปริญญา ตรีกับปริญญาตรี,ต่ำกว่าปริญญาตรีกับปริญญาโท มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และปริญญาตรีกับปริญญาตรีโท มีความไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ0.05

ตารางที่ 4.23 ผลการเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรข้อมูลส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการ ทำงานของบุคลากรองคกรบริหารสวนตำบลชองสะเดา อำเภอเมืองกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี โดย จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	ss	df	ms	F	p
1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	1.13	3	0.37	1.74	0.17
	ภายในกลุ่ม	7.82	36	0.21		
	รวม	8.95	38			
2. สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	0.15	3	0.05	0.66	0.58
	ภายในกลุ่ม	2.88	36	0.08		
	รวม	3.03	39			
3.ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.76	3	0.25	1.62	0.20
	ภายในกลุ่ม	5.69	36	0.15		
	รวม	6.46	39			
4. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	1.40	3	0.46	3.48*	0.02
	ภายในกลุ่ม	4.84	36	0.13		
	รวม	6.25	39			

5. การบูรณาการทางด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	0.32	3	0.10	1.19	0.32
	ภายในกลุ่ม	3.32	36	0.09		
	รวม	3.55	39			
6. สติของพนักงานประชาธิปไตยในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.62	3	0.2	2.99*	0.04
	ภายในกลุ่ม	2.51	36	0.07		
	รวม	3.13	39			
7. ความสมดุลระหว่างระหว่างชีวิตการทำงานและครอบครัว	ระหว่างกลุ่ม	0.60	3	0.21	1.84	0.15
	ภายในกลุ่ม	3.92	36	0.10		
	รวม	4.52	39			
8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคมต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	0.22	3	0.76	1.33	2.78
	ภายในกลุ่ม	2.04	36	0.05		
	รวม	2.27	39			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.24	3	0.08	2.51	0.11
	ภายในกลุ่ม	1.35	36	0.03		
	รวม	1.59	39			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 ผลการทดสอบการเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรข้อมูลส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะเดา อำเภอเมืองกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน โดยใช้ One-way ANOVA โดยภาพรวมพิจารณาทั้งหมด 8 ด้านพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณารายด้านทั้ง 8 ด้าน พบว่า ระดับชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ช่งสะเดา อำเภอเมืองกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี ที่มีระดับการศึกษามีความแตกต่างกันและไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล พบว่าระดับชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลช่งสะเดา อำเภอเมืองกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี ที่มีระดับการศึกษามีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านสิทธิของพนักงานประชาติปีไทยในองค์กร พบว่าระดับชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลช่งสะเดา อำเภอเมืองกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี ที่มีระดับการศึกษามีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.24 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลช่งสะเดา อำเภอเมืองกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี ในด้านภาพรวม ทั้ง 8 ด้าน

ภาพรวม	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 1 ปี	1 – 5 ปี	6 – 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
ต่ำกว่า 1 ปี	3.83	-	0.03	-0.15	-0.13
1 – 5 ปี	3.80		-	-0.19	-0.17*
6 – 10 ปี	3.99			-	0.02
มากกว่า 10 ปี	3.97				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.18 พบว่า ภาพรวมความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลช่งสะเดา อำเภอเมืองกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี ที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่างกันโดยทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธี LSD ผลที่ได้ 1 – 5 ปีกับมากกว่า 10 มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และต่ำกว่า 1 ปีกับ 1 – 5 ปี,ต่ำกว่า 1 ปีกับ 6 – 10 ปี, ต่ำกว่า 1 ปีกับมากกว่า 10 ปี, 1 – 5 ปีกับ 6-10 ปี,6-10 ปีกับมากกว่า 10 ปี มีความไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.25 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะเดา อำเภอเมืองกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี ในด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล

ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 1 ปี	1 – 5 ปี	6 – 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
ต่ำกว่า 1 ปี	4.00	-	0.37	0.02	-0.09
1 – 5 ปี	3.62		-	-0.34	-0.46*
6 – 10 ปี	3.97			-	0.02
มากกว่า 10 ปี	4.09				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.25 พบว่า ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล พบว่าความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะเดา อำเภอเมืองกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรีที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่างกันโดยทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธี LSD ผลที่ได้ต่ำ 1-5 ปี กับมากกว่า 10 ปี มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และต่ำกว่า 1 ปีกับ 1 – 5 ปี, ต่ำกว่า 1 ปีกับ 6 – 10 ปี, ต่ำกว่า 1 ปีกับมากกว่า 10 ปี, 1 – 5 ปีกับ 6-10 ปี, 6-10 ปีกับมากกว่า 10 ปี มีความไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.26 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะเดา อำเภอเมืองกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี ในด้านสิทธิของพนักงานประชาธิปไตยในองค์กร

ด้านสิทธิของพนักงานประชาธิปไตยในองค์กร	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 1 ปี	1 – 5 ปี	6 – 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
ต่ำกว่า 1 ปี	3.90	-	-0.01	-0.04	0.27
1 – 5 ปี	3.91		-	-0.03	-0.26*
6 – 10 ปี	3.94			-	-.22
มากกว่า 10 ปี	4.17				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.26 พบว่า ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล พบว่าความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะเดา อำเภอเมืองกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรีที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่างกันโดยทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธี LSD ผลที่ได้ต่ำ 1-5 ปีกับมากกว่า 10 ปี มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และต่ำกว่า 1 ปีกับ 1 – 5 ปี,ต่ำกว่า 1 ปีกับ 6 – 10 ปี, ต่ำกว่า 1 ปีกับมากกว่า 10 ปี, 1 – 5 ปีกับ 6-10 ปี, 6-10 ปีกับมากกว่า 10 ปี มีความไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.27 ผลการเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรข้อมูลส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะเดา อำเภอเมืองกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี โดย
จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	ss	df	ms	F	p
1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	0.66	3	0.22	0.95	0.42
	ภายในกลุ่ม	8.29	36	0.23		
	รวม	8.95	39			
2. สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	0.16	3	0.50	0.66	0.57
	ภายในกลุ่ม	2.87	36	0.08		
	รวม	3.03	39			
3.ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.51	3	0.17	1.04	0.38
	ภายในกลุ่ม	5.94	36	0.16		
	รวม	6.46	39			
4. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	0.96	3	0.32	2.17	0.10
	ภายในกลุ่ม	5.29	36	0.14		

	รวม	6.25	39			
5. การบูรณาการทางด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	0.41	3	0.13	1.57	0.21
	ภายในกลุ่ม	3.14	36	0.87		
	รวม	3.55	39			
6. สิทธิของพนักงานประชาธิปไตยในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.37	3	0.12	1.65	0.19
	ภายในกลุ่ม	2.75	36	0.07		
	รวม	3.13	39			
7. ความสมดุลระหว่างระหว่างชีวิตการทำงานและครอบครัว	ระหว่างกลุ่ม	0.47	3	0.15	1.39	0.25
	ภายในกลุ่ม	4.05	36	0.11		
	รวม	4.52	39			
8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคมต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	0.14	3	0.04	0.69	0.56
	ภายในกลุ่ม	2.14	36	0.06		
	รวม	2.27	39			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.21	3	0.07	1.87	0.15
	ภายในกลุ่ม	1.37	36	0.03		
	รวม	1.59	39			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.27 ผลการทดสอบการเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรข้อมูลส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะเดา อำเภอเมืองกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยใช้ One-way ANOVA โดยภาพรวมพิจารณาทั้งหมด 8 ด้าน มีค่าเฉลี่ยไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณารายด้านคือการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม, สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ, ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน, โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล, การบูรณาการทางด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน, สิทธิของพนักงานประชาธิปไตยในองค์กร, ความสมดุลระหว่างระหว่างชีวิตการทำงานและครอบครัว, และความเป็นประโยชน์ต่อสังคมต่อสังคม พบว่าแต่ละด้านมีค่าเฉลี่ยไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.28 ผลการเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรข้อมูลส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะเดา อำเภอเมืองกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี โดยจำแนกตามปฏิบัติงานในสังกัด

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	ss	df	ms	F	p
1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	1.12	2	0.56	2.65	0.08
	ภายในกลุ่ม	7.83	37	0.21		
	รวม	8.95	39			
2. สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	0.05	2	0.02	0.32	0.72
	ภายในกลุ่ม	2.98	37	0.08		
	รวม	3.03	39			
3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.61	2	0.30	1.92	0.16
	ภายในกลุ่ม	5.85	37	.15		
	รวม	6.46	39			
4. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	.39	2	0.19	1.25	0.29
	ภายในกลุ่ม	5.86	37	0.15		
	รวม	6.25	39			

5. การบูรณาการทางด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	0.42	2	0.21	2.52	0.09
	ภายในกลุ่ม	3.13	37	0.08		
	รวม	3.55	39			
6. สติของพนักงานประชาธิปไตยในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.03	2	0.01	0.21	0.80
	ภายในกลุ่ม	3.10	37	0.08		
	รวม	3.13	39			
7. ความสมดุลระหว่างระหว่างชีวิตการทำงานและครอบครัว	ระหว่างกลุ่ม	0.07	2	0.03	0.31	0.73
	ภายในกลุ่ม	4.44	37	.12		
	รวม	4.52	39			
8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคมต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	0.00	2	0.00	0.01	0.98
	ภายในกลุ่ม	2.26	37	.06		
	รวม	2.27	39			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.06	2	0.03	0.79	0.45
	ภายในกลุ่ม	1.52	37	0.04		
	รวม	1.59	39			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.28 ผลการทดสอบการเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรข้อมูลส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะเดา อำเภอเมืองกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยใช้ One-way ANOVA โดยภาพรวมพิจารณาทั้งหมด 8 ด้าน มีค่าเฉลี่ยไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณารายด้านคือการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม, สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ, ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน, โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล, การบูรณาการทางด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน, สิทธิของพนักงานประชาธิปไตยในองค์กร, ความสมดุลระหว่างระหว่างชีวิตการทำงานและครอบครัว, และความเป็นประโยชน์ต่อสังคมต่อสังคม พบว่าแต่ละด้านมีค่าเฉลี่ยไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.29 ผลการเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรข้อมูลส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะเดา อำเภอเมืองกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี โดยจำแนกตามตำแหน่งงานในปัจจุบัน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	ss	df	ms	F	p
1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	0.81	4	0.20	0.87	0.48
	ภายในกลุ่ม	8.14	35	0.23		
	รวม	8.95	39			
2. สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	0.36	4	0.09	1.20	0.32
	ภายในกลุ่ม	2.67	35	0.07		
	รวม	3.03	39			
3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.35	4	0.34	2.33	0.07
	ภายในกลุ่ม	5.10	35	0.14		
	รวม	6.46	39			
4. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	1.27	4	0.31	2.23	0.08
	ภายในกลุ่ม	4.98	35	0.14		
	รวม	6.25	39			

5. การบูรณาการทางด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	0.30	4	0.07	0.80	0.53
	ภายในกลุ่ม	3.25	35	0.09		
	รวม	3.55	39			
6. สติของพนักงานประชาธิปไตยในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.77	4	0.19	2.88*	0.03
	ภายในกลุ่ม	2.35	35	0.06		
	รวม	3.13	39			
7. ความสมดุลระหว่างระหว่างชีวิตการทำงานและครอบครัว	ระหว่างกลุ่ม	0.46	4	0.11	0.99	0.42
	ภายในกลุ่ม	4.06	35	0.11		
	รวม	4.52	39			
8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคมต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	0.23	4	0.05	1.01	0.41
	ภายในกลุ่ม	2.03	35	0.05		
	รวม	2.27	39			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	.28	4	.07	1.87	.13
	ภายในกลุ่ม	1.31	35	.03		
	รวม	1.59	39			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.29 ผลการทดสอบการเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรข้อมูลส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะเดา อำเภอเมืองกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี จำแนกตามตำแหน่งงานในปัจจุบัน โดยใช้ One-way ANOVA โดยภาพรวมพิจารณาทั้งหมด 8 ด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณารายด้านทั้ง 8 ด้าน พบว่า ระดับชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ช้องสะเดา อำเภอเมืองกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี ที่มีระดับการศึกษามีความแตกต่างกันและไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านสิทธิของพนักงานประชาติปไทยในองค์กร พบว่าระดับชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลช้องสะเดา อำเภอเมืองกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี ที่มีระดับการศึกษามีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.30 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลช้องสะเดา อำเภอเมืองกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี ในด้านภาพรวมทั้ง 8 ด้าน

ภาพรวม	ค่าเฉลี่ย	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างตามภารกิจ	ลูกจ้างทั่วไป	ลูกจ้างเหมาบริการ
ข้าราชการ	4.02	-	0.15	0.02	0.24	0.32*
ลูกจ้างประจำ	3.86	-	-	0.75	0.30	0.59
ลูกจ้างตามภารกิจ	3.93	-	-	-	-0.04	-0.01
ลูกจ้างทั่วไป	3.99	-	-	-	-	0.02
ลูกจ้างเหมาบริการ	3.82	-	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางพบว่า 4.30 ภาพรวมความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลช้องสะเดา อำเภอเมืองกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี ที่มีตำแหน่งงานในปัจจุบัน ต่างกันโดยทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธี LSD ผลที่ได้ ข้าราชการกับลูกจ้างเหมาบริการ มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ ข้าราชการกับลูกจ้างประจำ, ข้าราชการกับลูกจ้างตามภารกิจ, ลูกจ้างประจำกับลูกจ้างตามภารกิจ, ลูกจ้างประจำกับลูกจ้างทั่วไป, ลูกจ้างประจำกับลูกจ้างเหมาบริการ, ลูกจ้างทั่วไปกับลูกจ้างเหมาบริการ มีความไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.31 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะเดา อำเภอเมืองกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี ในด้านสิทธิของพนักงานประชาธิปไตยในองค์กร

สิทธิของพนักงาน ประชาธิปไตยในองค์กร	ค่าเฉลี่ย	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างตาม ภารกิจ	ลูกจ้างทั่วไป	ลูกจ้างเหมา บริการ
ข้าราชการ	4.20	-	0.16	0.09	0.39	0.20*
ลูกจ้างประจำ	4.05	-	-	0.71	-0.12	0.03
ลูกจ้างตามภารกิจ	4.17	-	-	-	-0.05	0.11
ลูกจ้างทั่วไป	3.96	-	-	-	-	0.16
ลูกจ้างเหมาบริการ	3.87	-	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.31 พบว่า ภาพรวมความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะเดา อำเภอเมืองกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี ที่มีตำแหน่งงานในปัจจุบัน ต่างกันโดยทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธี LSD ผลที่ได้ ข้าราชการกับลูกจ้างเหมาบริการ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ ข้าราชการกับลูกจ้างประจำ, ข้าราชการกับลูกจ้างตามภารกิจ, ลูกจ้างประจำกับลูกจ้างตามภารกิจ, ลูกจ้างประจำกับลูกจ้างทั่วไป, ลูกจ้างประจำกับลูกจ้างเหมาบริการ, ลูกจ้างทั่วไปกับลูกจ้างเหมาบริการ มีความไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะเดา อำเภอเมืองกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะเดา อำเภอเมืองกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี ดังนี้

- (1) แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านค่าตอบแทนในการทำงานที่เป็นธรรมและเพียงพอ ดังนี้
 - (1.1) ควรเพิ่มค่าตอบแทนให้มีความเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน
 - (1.2) ควรมีค่าตอบแทน/ค่าทำงานล่วงเวลา ให้กับพนักงาน

(1.3) ควรประเมินค่าตอบแทนจากภาระงาน ความรู้ ทักษะ และความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งงาน มีการปรับเงินเดือนหรือค่าจ้างตามค่าครองชีพที่เปลี่ยนแปลง

(2) แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยต่อสุขภาพ

(2.1) ควรจัดสภาพแวดล้อมการทำงานเพื่อส่งเสริมให้มีสุขภาพกายและสุขภาพใจที่ดี เช่น มีการออกกำลังกายอาทิตย์ละ 1 วันหรือมีสวนต้นไม้ไว้พักผ่อนจิตใจ

(2.2) ควรจัดให้มีสวนหย่อมเพื่อเป็นสถานที่ผ่อนคลาย

(3) แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน

(3.1) ควรจัดให้มีการประเมินตนเองและเพื่อนร่วมงานเพื่อให้ทราบถึงข้อบกพร่อง

(3.2) ควรสนับสนุนให้มีการอบรมเพื่อนำมาพัฒนาตนเองและปรับใช้ในการทำงาน

(4) แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล

(4.1) ควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีการอบรมหรือสัมมนาในเรื่องที่พนักงานสนใจหรือสามารถนำไปปรับกับใช้กับตำแหน่งงาน

(4.2) ควรมีการอบรมระยะยาวตามตำแหน่งหน้าที่ เพื่อพัฒนาศักยภาพ

(4.3) ควรจัดให้มีระบบเรียนรู้และฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง

(5) แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านการบูรณาการทางด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน

(5.1) ควรจัดให้มีการแข่งขันกีฬาภายในองค์กรเพื่อให้เกิดความสามัคคี

(6) แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านสิทธิของพนักงานหรือสิทธิตามรัฐธรรมนูญ

(6.1) ควรเปิดให้มีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน

(6.2) ควรมีการจัดสรรภาระงานให้เท่าเทียมและตรงตามตำแหน่ง

(6.3) ควรให้เปิดรับฟังความคิดเห็นของบุคคล

(7) แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

(7.1) ควรมีแบ่งงานให้เหมาะสมกับปริมาณงานของแต่ละบุคคลแบ่งให้เท่าเทียมกัน

(8) แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านลักษณะงานที่เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม

(8.1) ควรมีการจัดกิจกรรม วิชาการ ให้มีส่วนร่วมกับชุมชน

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะเดา อำเภอเมืองกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) โดยการวิจัยเลือกใช้การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative method) และในการศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะเดา อำเภอเมืองกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี ผู้วิจัยเลือกใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Method) เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย จำนวน 3 ข้อ ดังนี้

(1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะเดา อำเภอเมืองกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี

(2) เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะเดา อำเภอเมืองกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

(3) เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะเดา อำเภอเมืองกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี

โดยผลการวิจัยทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพทั้งหมด นำมาสู่การสรุปและอภิปรายผลดังต่อไปนี้

5.1 สรุปผลการศึกษา

5.1.1 สรุปการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะเดา

(1) ประชากรในครั้งนี้อยู่คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะเดา อำเภอเมืองกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี จำนวน 40 คน เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย คือ เพศหญิงร้อยละ 67.50 และเพศชายร้อยละ 32.50 โดยมากที่สุดอยู่ในช่วงอายุ 51 – 60 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.00 มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 55.00 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 45.50 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่เกิน 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 55.00 มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 57.50 มีปฏิบัติงานในสังกัดสำนักปลัด คิดเป็นร้อยละ 70.00 มีตำแหน่งงานในปัจจุบันข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 30.00

(2) ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะเดา อำเภอเมืองกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี โดยรวมมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ด้าน มีคุณภาพชีวิตในระดับมาก จำนวน 5 ด้าน และมีคุณภาพชีวิตระดับปานกลางจำนวน 1 ด้าน เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ด้านการบูรณาการทางด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมต่อสังคม ด้านสิทธิของ

พนักงานประชาธิปไตยในองค์กร และคุณภาพชีวิตในระดับปานกลางคือด้านความสมดุลระหว่างระหว่างชีวิตการทำงานและครอบครัว

(3) คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (3.81) คุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมาก 5 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกดังนี้ การได้รับความยุติธรรมในการประเมินผลงาน เพื่อปรับเปลี่ยนเงินเดือน (3.92) เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมและเพียงพอกับค่าครองชีพตามสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน (3.87) และหน่วยงานจัดสวัสดิการต่างๆ เหมาะสมกับตำแหน่งงาน ภาระหน้าที่ และความรับผิดชอบของท่าน (3.78)

(4) คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (3.94) คุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมาก 5 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกดังนี้ องค์กรมีสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอ เช่น ที่จอดรถ ห้องน้ำ ห้องอาหาร เป็นต้น (4.15) สถานที่ปฏิบัติงานสะอาดและเป็นระเบียบเรียบร้อย มีแสงสว่างเพียงพอ ไม่มีเสียงรบกวนขณะปฏิบัติงาน ช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน (4.02) และหน่วยงานมีการวางแผนรับมือกับภัยพิบัติต่างๆ เพื่อป้องกันความปลอดภัยของพนักงาน (3.90)

(5) คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (4.02) มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมาก ที่สุด 2 ข้อ และระดับมาก 3 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกดังนี้ หน่วยงานมีหลักเกณฑ์การพิจารณาผลงานอย่างเป็นธรรม (4.42) หน่วยงานสนับสนุนและเปิดโอกาสในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น (4.30) และหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานสนับสนุนและส่งเสริมให้ก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น (3.95)

(6) คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (3.96) มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมาก 5 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกดังนี้ มีโอกาสเลือกในการพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะในการทำงานของตนเองอย่างเต็มที่ (4.12) มีโอกาสได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถโดยการไปศึกษาดูงาน หรือเข้ารับอบรมหลักสูตรต่างๆ (4.10) และหน่วยงานมีตำแหน่งที่ก้าวหน้าขึ้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

(7) คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรด้านการบูรณาการทางด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (4.35) มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมากที่สุด 4 ข้อ และระดับมาก 1 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกดังนี้ ความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และได้เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรอยู่เสมอ (4.60) เพื่อนร่วมงานให้ความเคารพสิทธิส่วนบุคคลซึ่งกันและกัน (4.35) และเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการทำงานอย่างดี กับหน่วยงานของท่านมีความเห็นอกเห็นใจและให้ความช่วยเหลือกันในเรื่องต่างๆ เท่ากัน(4.32)

(8) คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรด้านสิทธิของพนักงานประชาธิปไตยในองค์กร พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (4.06) มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ และระดับมาก 4 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกดังนี้ ผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเป็นธรรม และเท่าเทียม(4.40) ผู้บังคับบัญชาให้อำนาจแก่เต็มที่ในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบของท่าน (4.05)และผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ผู้บังคับบัญชาไม่ก้าวท้าวเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน เท่ากัน (4.00)

(9) คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรด้านการบูรณาการด้านความสมดุลระหว่างระหว่างชีวิตการทำงานและครอบครัว พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (2.97) มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ ระดับมาก 1 ข้อ และระดับน้อยที่สุด 2 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกดังนี้ การมีเวลาว่างให้กับตนเองและครอบครัวได้อย่างมีความสุข(4.37) ภาระงานที่ต้องรับผิดชอบไม่ทำให้เกิดปัญหากับร่างกายและจิตใจ เช่น เครียด นอนไม่หลับ ป่วยง่าย (4.22) ไม่ต้องทำงานนอกเวลาปฏิบัติงาน หรือนำงานกลับไปทำที่บ้าน (4.07)

(10) คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมต่อสังคม พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (4.33) มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ และระดับมาก 3 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกดังนี้ หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เช่นการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม การทำนุบำรุง (4.70) หน่วยงานมีส่วนร่วมในการทำประโยชน์ต่อสังคม (4.57) และการเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้งานประสบผลสำเร็จ (4.17)

5.1.2 สรุปผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะเดา อำเภอเมืองกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน ปฏิบัติงานในสังกัด และตำแหน่งงานในปัจจุบัน พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะเดา อำเภอเมืองกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี ที่มี เพศ สถานภาพ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะเดา อำเภอเมืองกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรีที่มี การศึกษา อายุ ปฏิบัติงานในสังกัด และตำแหน่งงานในปัจจุบัน ต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.1.3 สรุปแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะเดา อำเภอเมืองกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี พิจารณาเป็นรายด้านดังนี้

(1) ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

(1) องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะเดา ควรเพิ่มค่าตอบแทนให้มีความเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน

(2) องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะเดา ควรมีค่าตอบแทนหรือค่าทำงานล่วงเวลาให้กับพนักงาน

(3) องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะเดาควรมีการประเมินค่าตอบแทนจากภาระงาน ความรู้ ทักษะ และความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งงาน มีการปรับเงินเดือนหรือค่าจ้างตามค่าครองชีพที่เปลี่ยนแปลง

(2) สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

1) องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะเดาควรมีการส่งเสริมให้มีสุขภาพกายและสุขภาพใจที่ดี เช่น มีการออกกำลังกายอาทิตย์ละ 1 วันหรือมีสวนต้นไม้ไว้นั่งเล่นพักผ่อนจิตใจ

(3) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน

1) องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะเดาควรจัดให้มีการประเมินตนเองและเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้ทราบถึงข้อบกพร่อง

2) องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะเดาควรสนับสนุนให้มีการอบรมเพื่อนำมาพัฒนาตนเอง และปรับใช้ในการทำงาน

(4) ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล

1) องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะเดาควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีการอบรมหรือสัมมนาในเรื่องที่พนักงานสนใจหรือสามารถนำไปปรับกับใช้กับตำแหน่งงาน

2) องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะเดา ควรมีการอบรมระยะยาวตามตำแหน่งหน้าที่ เพื่อพัฒนาศักยภาพให้กับตนเอง

(5) ด้านการบูรณาการทางด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน

1) องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะเดา ควรจัดให้มีการแข่งขันกีฬาภายในองค์กรเพื่อให้เกิดความสามัคคี

(6) สิทธิของพนักงานประชาธิปไตยในองค์กร

- 1) องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะเดาควรเปิดให้มีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน
 - 2) องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะเดาควรมีการจัดสรรภาระงานให้เท่าเทียมและตรงตามตำแหน่ง
- (7) ด้านความสมดุลระหว่างระหว่างชีวิตการทำงานและครอบครัว
- 1) องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะเดา ควรมีการแบ่งงานให้เหมาะสมกับปริมาณงานของแต่ละบุคคลแบ่งให้เท่าเทียมกัน
- (8) ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมต่อสังคม
- 1) องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะเดา ควรมีการจัดกิจกรรม วิชาการ ให้มีส่วนร่วมกับชุมชน

5.2 การอภิปรายผล

ผลการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะเดา อำเภอเมืองกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการศึกษาสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นาติม เจะสามะ (2562) ได้ศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในการทำงาน กรณีศึกษาพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลสะเตง อำเภอเมืองจังหวัดยะลา ผลการศึกษาพบว่าพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลเมืองสะเตงนอก มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความคิดเห็นในระดับมาก จำนวนที่สูงสุด จำนวน 2 ด้าน ความคิดเห็นในระดับมาก จำนวน 5 ด้าน และปานกลางจำนวน 1 ด้าน ทั้งนี้ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านการบูรณาการทางด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน และด้านลักษณะงานที่เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับมากที่สุด ผลการศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐริกา แป้นถึง (2566) ได้ทำการศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานพนักงานเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง และงานวิจัยของปาจรีย์ รัตนเกื้อกุลกิจ (2560) ได้ทำการศึกษาคูณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานจังหวัดอ่างทอง ผลการศึกษพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม อยู่ในระดับมากที่สุด เช่นกัน

การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะเดา อำเภอเมืองกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะเดา อำเภอเมืองกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี ที่มี เพศ สถานภาพ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ผลการศึกษา

สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประเสริฐ สิทธิจิรพัฒน์ (2566) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัทจำหน่ายและติดตั้งเครื่องปรับอากาศ ในเขตบางเขต ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ยกเว้นสถานภาพ ส่วนบุคลาการองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะเดา อำเภอเมืองกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรีที่มี การศึกษา อายุ ปฏิบัติงานในสังกัด และตำแหน่งงานในปัจจุบัน ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกัน ทั้งนี้ ผลการศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยของ มุสต่อฟา หมัดบินเฮด (2564) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง ผลการศึกษาพบว่าการศึกษา อายุ การศึกษา ปฏิบัติงานในสังกัด ตำแหน่งงานในปัจจุบัน ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกัน

5.3 ข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะเดา อำเภอเมืองกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก แต่มีข้อที่ควรปรับปรุงจึงมีข้อเสนอแนะดังนี้

(1) ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษาในครั้งนี้

(1.1) ควรกำหนดนโยบายด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทนให้มีความยุติธรรมและสอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันและรวมถึงการกำหนดคุณวุฒิการศึกษาให้เหมาะสมกับค่าตอบแทนเพื่อรักษาบุคลากรที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กรต่อไป

(1.2) ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีโอกาสเรียนรู้งานหลากหลายและพัฒนาความรู้ให้เกิดความเชี่ยวชาญ สามารถปฏิบัติงานได้หลายๆด้าน และมอบหมายงานให้รับผิดชอบอย่างเท่าเทียมกัน

(2) ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาค้างต่อไป

(2.1) ควรศึกษาและเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกับองค์การบริหารส่วนตำบลอื่น หรือหน่วยงานอื่น

(2.2) ควรทำการสำรวจความต้องการของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ เนื่องจากทุกๆ 3 – 5 ปี อาจมีบุคลากรเข้ามาใหม่ ความต้องการต่างกัน

(2.3) คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะเดา ควรทำการศึกษาวินิจฉัยทุกๆ 4 ปี เนื่องจากมีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารเมื่อครบวาระ ซึ่งนโยบายการบริหารงานจะถูกเปลี่ยนแปลงตามชุดการบริหารนั้นๆ

บรรณานุกรม

- จุฑามาศ อ้วนแก้ว,บุญมา แก้วยม (2564) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน กรณีศึกษาพนักงาน บริษัทโมเดิร์นเทรดในจังหวัดพิษณุโลก
- ชรีภรณ์ ชนะสงคราม (2555) คุณภาพชีวิตในการทำงานของธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตพื้นที่เทพารักษ์ การศึกษาค้นคว้าอิสระสาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนรินทร์
- นรินทร์ อบแพทย์ (2563) คุณภาพชีวิตในการทำงาน กรณีศึกษาบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดระนอง สารนิพนธ์สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์
- ปาริย์ รัตนเกื้อกูลกิจ (2560) คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานจังหวัดอ่างทอง การศึกษาค้นคว้า อิสระสาขาวิชานโยบายสาธารณะ ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- มหาวิทยาลัยรามคำแหง. (2551). คุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายปีกรณีศึกษา:มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ
- ลัดดาวัลย์ สำราญ. (2566). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กลุ่มเจนเนอเรชั่นวายในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
- วรรณ วังษ์ธง (2556) แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยานิพนธ์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยนครปฐม
- วรางคณา ดำริห์ (2566) แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการครู กลุ่มเครือข่ายนครรังสิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 การศึกษาค้นคว้าอิสระสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- สุรีย์พร วิสุทธากรณ์ (2562) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรกรณีศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร การศึกษาค้นคว้าอิสระสาขาวิชาการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

บรรณานุกรม(ต่อ)

หทัยภัทร สีใส (2563) ปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน
ในองค์กร กรณีศึกษา บริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ มหาวิทยาลัย
ธุรกิจบัณฑิต

องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะเดา อำเภอเมืองกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหาร
ส่วนตำบล จาก <https://chongsadao.go.th/public/list/data/index/menu/1224>

อัคราวดี ชูณอมคุณ (2565) คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ
ตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9 รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสน
ศาสตร์) มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

อารีย์รัตน์ บุรัตน์ (2561) ปัจจัยส่วนบุคคลและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีอิทธิพลการปฏิบัติงานของ
พนักงานบริการเที่ยวบินและผู้โดยสารภาคพื้น บริษัท แพนไทยแอร์ (กรุงเทพ) จำกัด สารนิพนธ์
สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

อุบลพรรณ แก่นจักร์ (2560) ความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ธุรกิจเอเยนซี ออนไลน์
มาร์เก็ตติ้ง แห่งหนึ่ง สารนิพนธ์วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล

Belch, G.E. & Belch, M.A. (2005). Advertising and promotion: an integrated marketing
communications Perspective (6thed.)

Gilm (Gilmer, 1973) Gilmer, V.B. (1973). Applied psychology. New York: McGraw-Hill. Rivera,
V. A., Sari, J. P., & Damayanti, N. A. (2019). The effect of quality of work life on
organizational citizenship behavior of the employees

Walton, R. E. (1973). 'Quality of Working Life: What Is It?', Sloan Management Review 15(1):
11-21.

ภาคผนวก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะเดา

อำเภอเมืองกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี

แบบสอบถามฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ในองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะเดา ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันรัฐประศาสนศาสตร์และนโยบายสาธารณะ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต ผู้วิจัยขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง และตามความคิดเห็นของท่าน เพื่อเป็นประโยชน์ในการศึกษาต่อไป ผู้วิจัยขอยืนยันว่าข้อมูลที่ท่านตอบใน แบบสอบถามทั้งหมดจะถูกเป็นความลับ ไม่มีการเปิดเผยต่อสาธารณะ ตลอดจนไม่มีผลใดๆ ทั้งสิ้นต่อตำแหน่ง หน้าที่และการปฏิบัติงานของท่านในองค์กร การนำวิจัยจะเป็นข้อมูลโดยภาพรวมเท่านั้น

คำชี้แจงแบบสอบถาม

แบบสอบถามฉบับนี้ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน

โปรดพิจารณาข้อความในแบบสอบถามทีละข้อโดยละเอียดและกรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ ตามความเป็นจริงที่ตรงกับตัวท่านมากที่สุด เพื่อให้เป็นแบบสอบถามมีความสมบูรณ์สามารถนำมาวิเคราะห์ ผลได้ใกล้เคียงกับความเป็นจริงมากที่สุด ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านในความร่วมมือมา ณ โอกาสนี้

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะเดา อำเภอเมืองกาญจนบุรี
จังหวัดกาญจนบุรี

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ☒ ลงในช่อง ☐ ตามความเป็นจริง

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2. อายุ

☐ ไม่เกิน 30 ปี

☐ 31 - 40 ปี

☐ 41 - 50 ปี

☐ 51 - 60 ปี

3. สถานภาพ

☐ โสด

☐ สมรส

☐ หย่า

☐ แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษา

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐ ปริญญาตรี

☐ ปริญญาโท

☐ อื่น ๆ

5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

☐ ไม่เกิน 15,000

☐ 15,001 - 25,000

☐ 25,001 - 35,000

☐ มากกว่า 35,000 บาท

6. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

☐ ต่ำกว่า 1 ปี

☐ 1 - 5 ปี

☐ 6 - 10 ปี

☐ มากกว่า 10 ปี

7. ปฏิบัติงานในสังกัด

☐ สำนักปลัด

☐ กองคลัง

☐ กองช่าง

8. ตำแหน่งงานในปัจจุบัน

☐ ข้าราชการ

☐ ลูกจ้างประจำ

☐ ลูกจ้างตามภารกิจ

☐ ลูกจ้างทั่วไป

☐ ลูกจ้างเหมาบริการ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน 8 ด้าน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ☒ ลงในช่องคำตอบที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ระดับความคิดเห็น จำแนกเป็น 5 ระดับ

5 หมายถึงเห็นด้วยเป็นอย่างยิ่ง

4 หมายถึงเห็นด้วย

3 หมายถึงไม่แน่ใจ

2 หมายถึงไม่เห็นด้วย

1 หมายถึงไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)
1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม					
1.1 เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมและเพียงพอกับค่าครองชีพตามสถานะเศรษฐกิจปัจจุบัน					
1.2 หน่วยงานจัดสวัสดิการต่างๆ เหมาะสมกับตำแหน่งงาน ภาระหน้าที่ และความรับผิดชอบของท่าน					
1.3 ท่านได้รับความยุติธรรมในการประเมินผลงาน เพื่อปรับเลื่อนขึ้นเงินเดือน					
1.4 ท่านได้รับสวัสดิการที่เหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับความเสี่ยงทางกายภาพในการทำงาน					
1.5 ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านได้รับผิดชอบ					
2. สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ					
2.1 สถานที่ปฏิบัติงานของท่านสะอาดและเป็นระเบียบเรียบร้อย มีแสงสว่างเพียงพอ ไม่มีเสียงรบกวนขณะปฏิบัติงาน ช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน					

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)
2.2 หน่วยงานมีเครื่องมือเครื่องใช้สำนักงาน วัสดุ อุปกรณ์ เพียงพอ อยู่ในสภาพที่ดี พร้อมใช้งาน เหมาะสมกับการทำงานและทันสมัย					
2.3 หน่วยงานของท่านมีการวางแผนรับมือกับภัยพิบัติต่างๆ เพื่อป้องกันความปลอดภัยของพนักงาน					
2.4 ท่านรู้สึกพึงพอใจในการดูแลความปลอดภัยในสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทั้งการปฏิบัติงานนอกสถานที่ ไม่สุ่มเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุและอันตราย					
2.5 องค์กรของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอ เช่น ที่จอดรถ ห้องน้ำ ห้องอาหาร เป็นต้น					
3.ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการงาน					
3.1 หน่วยงานของท่านมีเกณฑ์มาตรฐานในการเลื่อนขั้น/ตำแหน่ง					
3.2 หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานของท่านสนับสนุนและส่งเสริมให้ก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น					
3.3 ท่านพอใจระบบการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานของท่าน					
3.4 หน่วยงานของท่านหลักเกณฑ์การพิจารณาผลงานอย่างเป็นธรรม					
3.5 หน่วยงานของท่านสนับสนุนและเปิดโอกาสในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น					

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)
4. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล					
4.1 หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรเพื่อ เพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน					
4.2 ท่านมีโอกาสได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถโดยการไป ศึกษาดูงาน หรือเข้ารับการอบรมหลักสูตรต่างๆ					
4.3 หน่วยงานมีตำแหน่งที่ก้าวหน้าขึ้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น					
4.4 ท่านมีโอกาสเลือกในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงานของตนเองอย่างเต็มที่					
4.5 ท่านมีโอกาสเรียนรู้งานเพิ่มมากขึ้นจากหัวหน้างาน					
5. การบูรณาการทางด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน					
5.1 เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการทำงานอย่างดี					
5.2 ในหน่วยงานของท่านมีความเห็นอกเห็นใจและให้ความ ช่วยเหลือกันในเรื่องต่างๆ					
5.3 ท่านได้รับความร่วมมือช่วยเหลือและความความ ช่วยเหลือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ					
5.4 หน่วยงานของท่านมีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ในการทำงาน					
5.5 ท่านรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และได้เข้า ร่วมกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรอยู่เสมอ					

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)
6. สิทธิของพนักงานประชาธิปไตยในองค์กร					
6.1 ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน					
6.2 ผู้บังคับบัญชาไม่ก้าวก่ายเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน					
6.3 ผู้บังคับบัญชาให้อำนาจแก่ท่านเต็มที่ในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบของท่าน					
6.4 ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความเสมอภาคกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเป็นธรรม และเท่าเทียม					
6.5 ท่านพอใจกับลักษณะของการบริหารของหน่วยงานของท่าน					
7. ความสมดุลระหว่างระหว่างชีวิตการทำงานและครอบครัว					
7.1 ท่านไม่ต้องทำงานนอกเวลาปฏิบัติงาน หรือนำงานกลับไปทำที่บ้าน					
7.2 ภาระงานที่ต้องรับผิดชอบไม่ทำให้เกิดปัญหากับร่างกายและจิตใจ เช่น เครียด นอนไม่หลับ ป่วยง่าย					
7.3 ท่านมีเวลารว่างให้กับตนเองและครอบครัวได้อย่างมีความสุข					
7.4 ท่านมีงานค้างคาที่ต้องนำกลับไปทำที่บ้าน					
7.5 ท่านมาทำงานในวันหยุดหรือนอกเวลางานเป็นประจำ					
8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคมต่อสังคม					
8.1 ท่านเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้งานประสบผลสำเร็จ					

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)
8.2 ท่านสามารถนำความรู้จากการปฏิบัติงานไปประยุกต์ใช้ ในชีวิตประจำวันที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม					
8.3 หน่วยงานมีการรณรงค์ให้บุคลากรตระหนักถึงความ รับผิดชอบต่อสังคม เช่นการประหยัดพลังงาน					
8.4 หน่วยงานของท่านมีการจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อ สังคม เช่นการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม การทำนุบำรุง					
8.5 หน่วยงานของท่านมีส่วนร่วมในการทำประโยชน์ต่อสังคม					

ส่วนที่ 3 แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะเดา
อำเภอเมืองกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี

1.แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

.....

.....

.....

2.แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

.....

.....

.....

3.แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน

.....

.....

.....

4.แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล

.....

.....

.....

5.แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านการบูรณาการทางด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน

.....

.....

.....

6.แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านสิทธิของพนักงานประชาธิปไตยในองค์กร

.....

.....

.....

7.แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านความสมดุลระหว่างระหว่างชีวิตการทำงานและครอบครัว

.....

.....

.....

8.แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมต่อสังคม

.....

.....

.....

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	สิริลักษณ์ เสนาบุตร
วัน เดือน ปีเกิด	16 ตุลาคม 2541
สถานที่เกิด	จังหวัดกาญจนบุรี ประเทศไทย
ประวัติการศึกษา	วิทยาลัยโลจิสติกส์และซัพพลายเชน สาขาธุรกิจพาณิชยนาวิ มหาวิทยาลัย ราชภัฏสวนสุนันทา,2562
ที่อยู่ปัจจุบัน	3 หมู่ 6 ตำบลช่องสะเดา อำเภอเมืองฯ จังหวัดกาญจนบุรี