

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลในพื้นที่องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นตำบลอุทอง อำเภออุทอง จังหวัดสุพรรณบุรี

QUALITY OF WORKING LIFE OF MUNICIPAL PERSONNEL IN THE AREA OF THE LOCAL GOVERNMENT ORGANIZATION U THONG SUBDISTRICT UTHONG DISTRICT SUPHANBURI PROVINCE

รัชนก สดใจ¹,

ราเชนทร์ นพณัฐวงศ์² และ วิเชียร วิทย์อุดม³

มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์^{1,2,3}

Ratchanok Sudjai¹,

Rachen Nopanatwongsakorn² and Vichien Witthayaudom³

Southeast Asia University, Thailand^{1,2,3}

Corresponding Author, E-mail: ratchanoksudjai1303@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลในพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตำบลอุทอง อำเภออุทอง จังหวัดสุพรรณบุรี และ (2) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลในพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตำบลอุทอง อำเภออุทอง จังหวัดสุพรรณบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ ประชากร คือ ข้าราชการและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลอุทอง จำนวน 215 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทำการทดสอบด้วย T-Test, F-Test และ ANOVA

* ได้รับบทความ: 21 ธันวาคม 2563; แก้ไขบทความ: 2 มีนาคม 2564; ตอรับตีพิมพ์: 17 มีนาคม 2564

ผลการวิจัยพบว่า

1) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลในพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตำบลอุ้มงิ้ว อำเภอกู่ทอง จังหวัดสุพรรณบุรี ในภาพรวมทั้ง 8 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย ($\mu=4.96$) โดยระดับคุณภาพชีวิตการทำงานเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ความรู้ความสามารถในงาน การสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม สิ่งแวดล้อมที่สะอาดและความปลอดภัยในการทำงานค่าตอบแทนที่ธรรม การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม การมีส่วนร่วมด้านสังคม ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ความความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน โดยที่ความยุติธรรมในองค์กร 2) ผลการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมซึ่งจำแนกตามคุณลักษณะ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน; องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น; เทศบาลตำบล

Abstract

The objectives of this research are (1) to study the quality of working life level of municipal personnel in U Thong Sub-District Local Administrative Organization, U Thong District, Suphanburi Province and (2) to study the quality of working life of municipal personnel in U Thong Sub-District Local Administrative Organization area. U Thong District, Suphanburi Province Classified by personal factors The population survey was conducted by 215 government officials and employees of U-Thong Sub-District Municipality. Including questionnaires The statistics used in the analysis were percentage, mean, standard deviation. And perform tests with T-Test, F-Test and ANOVA

The results of the research found that 1) the quality of working life of municipal personnel in the area of U-Thong Sub-district, U-Thong District, Suphanburi Province, in all 8 aspects, was at the highest level, mean ($\mu = 4.96$) with the quality of working life level. In descending order as follows: Knowledge and ability in work Collective work-life balance Clean environment and work safety, fair compensation Relationship with society Social contribution Fair compensation Progress and work stability Where justice in the organization 2) The study found that the overall quality of work life

classified by gender, age, marital status Education level And the duration of the work
The difference was statistically significant at the 0.05 level.

Keywords: Quality Of Work Life; Local Administrative Organization;
District Municipality

บทนำ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นการบริหารราชการแผ่นดินอย่างหนึ่งที่มีความสำคัญ และใกล้ชิดกับประชาชนได้มากที่สุด โดยเฉพาะประเทศที่มีการใช้ระบบการปกครองระบอบประชาธิปไตย ซึ่งในทฤษฎีและแนวความคิดทางด้านปกครอง รัฐบาลซึ่งมีหน้าที่ทำการบริหารการปกครองของประเทศนั้น ย่อมมีภาระหน้าที่มากมายในการบริหารแผ่นดินให้ประชาชนได้รับความสุข ความสะดวก ความสบายในการดำรงชีวิตและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น อีกทั้งความมั่นคงแห่งชาติทั้งในด้านการเมือง เศรษฐกิจ และสังคมแต่ย่อมเป็นไปไม่ได้ที่รัฐบาลจะดูแลประชาชนได้อย่างทั่วถึงทุกชุมชนของประเทศ เพราะอาจจะเกิดปัญหาเกี่ยวกับความล่าช้า ในการดำเนินงานการที่อาจจะไม่ตอบสนองต่อความต้องการของแต่ละชุมชนได้และรวมทั้งข้อจำกัดเกี่ยวกับงบประมาณ (Budget) และตัวบุคคลหรือเจ้าหน้าที่ดำเนินงานให้ทั่วถึงได้ ดังนั้น การลดภาระของรัฐบาลโดยการให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง เพื่อการสนองต่อความต้องการของชุมชน จะได้เกิดความสะดวก รวดเร็ว และตรงกับ ความมุ่งประสงค์ของชุมชนนั้น ๆ จึงเป็นผลให้การปกครองท้องถิ่นมีบทบาทและความสำคัญเกิดขึ้น (ประธาน สุวรรณมงคล, 2537 : 21-22)

องค์กรใด ๆ ก็ตามที่เกิดขึ้นมา ล้วนแต่มีวัตถุประสงค์ที่แตกต่างกันออกไป ในการบริหาร องค์กรไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานภาครัฐ หน่วยงานภาคเอกชนหรือรัฐวิสาหกิจ ส่วนหนึ่งความสำเร็จ และความมีประสิทธิภาพขององค์กรนั้น ขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจ ความเสียสละความรับผิดชอบ และความเต็มใจในการทำงานของบุคลากรภายในองค์กร ซึ่งการบริหารงานในองค์กรก็ย่อมจะ มุ่งหวังใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด องค์กรประกอบที่สำคัญคือ จะต้องมียกงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ การบริหาร ที่สำคัญที่สุดคือจะต้องมีคนหรือบุคลากร ซึ่งต้องยอมรับกันว่าคนคือทรัพยากร ที่สำคัญที่สุด เป็นปัจจัยเบื้องต้นขององค์กร เนื่องจากองค์กรจะประสบความสำเร็จ และดำรงอยู่ ได้ก็ด้วยการทำงานของคน หรือทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์กร นอกจาก นี้องค์กร ยังมองหาวิธีในการเหนี่ยวนำให้บุคลากรเหล่านี้ มีความรักในองค์กรทุ่มเทเพื่อเป้าหมาย และความสำเร็จขององค์กรและไม่คิดเปลี่ยนงาน ซึ่งเกิดขึ้นได้จากการมีสมรรถนะมีประสิทธิภาพแวดล้อมในการทำงานและมีคุณภาพชีวิตในการทำงานซึ่งเป็นตัวชี้ที่ดี

การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตของทุกคน แต่เนื่องจากการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต และต้องปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมอื่น ๆ การทำงานเป็นสิ่งที่ให้ประสบการณ์ที่มีคุณค่าของชีวิตของคน เพราะเป็นโอกาสที่ทำให้เกิดการพบปะสังสรรค์ระหว่างผู้ใช้แรงงานกับบุคคลอื่น ๆ กับสถานที่ และความพึงพอใจในชีวิต เมื่อแต่ละบุคคลได้ใช้ชีวิตการทำงานอยู่กับสิ่งที่ตนเองพอใจก็จะทำให้มีสภาพจิตใจ และอารมณ์ที่ดี ซึ่งส่งผลให้การทำงานดีตามไปด้วย ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่แต่ละองค์กรจะต้องศึกษาหรือแสวงหาหนทางให้เกิดความสอดคล้องต้องกัน ของพึงพอใจระหว่างพนักงานและองค์กรเพื่อให้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายสูงสุด (สุนทร นามโคตรศรี, 2553 : 1)

สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยและองค์ประกอบสิ่งแวดล้อมที่ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน ซึ่งมีผลกระทบต่อบุคคลในหน่วยงาน ทั้งในคน ร่างกายจิตใจ อารมณ์ สังคม แบ่งออกเป็น สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ ด้านสังคม และด้านจิตใจ Jones (อ้างถึงใน สุกุลนรี กาแก้ว, 2546 : 20) สภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์การเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่จะสามารถความพึงพอใจในงาน โดยความสัมพันธ์ภายในองค์การจะเป็นปัจจัยส่งผลต่อสภาพแวดล้อมต่อการทำงาน ประสิทธิภาพงานของพนักงาน ซึ่งอาจมีรูปแบบของอิทธิพลของผู้นำ เป็นปัจจัยส่งผลต่อสภาพแวดล้อมของการทำงาน (Defina Sulastiningtiyas & Medina Nilasari, 2018) สภาพแวดล้อมเป็นสิ่งที่อยู่ภายในหรือนอกองค์การและมีศักยภาพหรืออิทธิพลต่อองค์การทั้งในภาพรวมหรือบางส่วน นอกจากนี้ยังระบุถึงคำจำกัดความของสภาพแวดล้อมในเชิงความสัมพันธ์ 2 ทางว่า สภาพแวดล้อม คือ สิ่งที่อยู่นอกขอบเขตของหน่วยที่วิเคราะห์ (Unit of Analysis) และส่งผลต่อองค์ประกอบภายในระบบ ในขณะที่เดียวกันระบบก็สามารถส่งผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมได้นอกจากนั้น การที่ขอบเขตของระบบไม่ตายตัว ส่งผลทำให้สภาพแวดล้อมบางส่วนได้เข้าไปเป็นสภาพแวดล้อมภายในองค์การ เช่น วัฒนธรรมความเชื่อที่ติดตัวบุคคลเข้าไปในองค์การและส่งผลให้เกิดบรรยากาศซึ่งเป็นสภาพแวดล้อมภายใน Hoy & Miskel (1991) สภาพแวดล้อมภายนอกของการทำกิจกรรมกลางแจ้ง ส่งผลต่อการรับรู้ อุปสรรคของผู้สูงอายุ ที่จะออกกำลังกายในการเดินหรือเคลื่อนย้ายไปในสภาพแวดล้อมภายนอก (Merja Rantakokko, 2011)

คุณภาพชีวิตของการทำงาน เป็นการวางแผนทางในอนาคตของพนักงานที่มีการจัดการคุณภาพชีวิตที่แตกต่างโดยมีปัจจัยพื้นฐานมาเป็นสิ่งกำหนดเพื่อเป็นตัวกระตุ้นในการพัฒนาคุณภาพชีวิตโดยระบบการทำงานจะต้องสอดคล้องกับความต้องการของพนักงานที่ต้องการมีคุณภาพชีวิตประสบการณ์ ที่มากขึ้นกว่าเดิม (Chandranshu Sinha, 2012) คุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงานในองค์กรดีขึ้นจะต้องอาศัยวัฒนธรรมการทำงานและสิ่งแวดล้อมในการทำงานและการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ให้มีส่วนเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตที่จะได้รับการพิจารณาในแง่ของความคิดหลายรูปแบบ ซึ่งมักจะเป็นแนวคิดของการได้รับการบริการค่านิยมและประสบการณ์ชีวิตพนักงาน ค่าสวัสดิการ

ผลตอบแทนที่ได้รับ สภาพแวดล้อมสถานที่ทำงาน เพื่อให้เกิดคุณภาพชีวิตของพนักงานได้มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปในทิศทางที่ก้าวหน้า และองค์กรต้องปรับตัวให้เข้ากับสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน รวมถึงการ แข่งขันที่เกิดขึ้นในอนาคต (ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, เฉลิมพล แจ่มจันทร์, กาญจนา ตั้งชลทิพย์ และจรัมพร ให้อย่าง, 2555) และการพัฒนาคุณภาพของการบริการจะทำให้ผู้ที่เข้ามาใช้เกิดความพึงพอใจ ส่งผลต่อการใช้บริการซ้ำ สร้างความภักดีอีกทั้งยังมีการพัฒนาเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถสร้างภาพลักษณ์ให้องค์กรในรูปแบบการมีส่วนร่วมที่จะสร้างความประทับใจให้กับผู้ที่มาใช้บริการ การพัฒนาคุณภาพจะส่งผลต่อผลลัพธ์ของการพัฒนาการปรับปรุงองค์การที่มีโอกาสสร้างความพึงพอใจ (Oksana Tokarchuk & Oswin Maurer, 2017) คุณภาพชีวิตในการทำงานไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในทางอ้อมแต่ คุณภาพชีวิตจะสร้างความพึงพอใจให้ปฏิบัติงานของพนักงานกับองค์กร องค์กรจึงควรมุ่งมั่นที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงาน และคุณภาพชีวิตการทำงานเพื่อสร้างความแข็งแกร่งในอนาคต (Nurma Asri Asharini, Suhatmini Hardyastuti & Irham, 2018) ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานจะพิจารณาจากคุณลักษณะแนวทางความเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคลหรือสังคมขององค์กร ที่ทำให้งานประสบความสำเร็จ ซึ่งสามารถวัดได้จากเกณฑ์ชีวิต 8 ประการ คือ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม สิ่งแวดล้อมที่สะอาดและปลอดภัย ความรู้ความสามารถในงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การมีส่วนร่วมด้านสังคม ความยุติธรรมในองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

จากที่มาข้างต้น จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลในพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตำบลลุ่มทอง อำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลในพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตำบลลุ่มทอง อำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี
2. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลในพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตำบลลุ่มทอง อำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลในพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตำบลลุ่มทอง อำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี” โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล ซึ่งมีรายละเอียดการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการและพนักงานจ้างของบุคลากรเทศบาลในพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตำบลอุ้มงิ้ว อำเภออุ้มงิ้ว จังหวัดสุพรรณบุรี ประกอบไปด้วย เทศบาลตำบลอุ้มงิ้ว จำนวนทั้งสิ้น 136 คน เทศบาลตำบลท่าเรือ 79 คน รวมทั้งสิ้น 215 คน (สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดสุพรรณบุรี, 2562) สามารถแสดงเป็นตารางได้ ดังนี้

กองงาน	จำนวนบุคลากร เทศบาลตำบลอุ้มงิ้ว	จำนวนบุคลากร เทศบาลตำบลท่าเรือ
1. กองวิชาการและแผนงาน	4	2
2. สำนักปลัด	34	23
3. กองคลัง	14	8
4. กองช่าง	6	5
5. กองการศึกษา	22	14
6.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	50	20
7.กองสวัสดิการสังคม	6	6
8.หน่วยงานตรวจสอบภายใน	-	1
	136	79
รวมทั้งสิ้น		จำนวน 215 คน

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนประชากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ตำบลอุ้มงิ้ว อำเภออุ้มงิ้ว จังหวัดสุพรรณบุรี

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล แบ่งเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุสถานภาพ การสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List) มีข้อความ 5 ข้อ โดยให้เลือกคำตอบเพียงคำตอบเดียวที่เป็นจริงมากที่สุด

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลในพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตำบลตำบลอุ้มอ่อง อำเภอมัญจาคีรี จังหวัดสุพรรณบุรี เป็นคำถามแบบปลายปิด (Close Ended Question) แบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ

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

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากรเทศบาลในพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตำบลอุ้มอ่อง อำเภอมัญจาคีรี จังหวัดสุพรรณบุรี เป็นคำถามปลายเปิด (Open Ended Questions)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยโดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยดำเนินการนำแบบสอบถามแจกให้กับเทศบาลในพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตำบลอุ้มอ่อง อำเภอมัญจาคีรี ประกอบด้วย เทศบาลตำบลอุ้มอ่อง จำนวนทั้งสิ้น 136 คน เทศบาลตำบลท่าวอู้อ่อง 79 คน รวมทั้งสิ้น 215 คน โดยแจ้งวัตถุประสงค์ในการดำเนินการครั้งนี้
2. การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยแจกแบบสอบถามไป จำนวน 215 ชุด โดยมีแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาและความสมบูรณ์ จำนวน 215 ชุด คิดเป็น 100 เปอร์เซ็นต์
3. นำแบบสอบถามที่ได้มาทำการตรวจความถูกต้องของแบบสอบถามและนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่อไป

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา สรุปได้ว่า ข้าราชการและพนักงานจ้างของเทศบาลในพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตำบลอุ้มอ่อง อำเภอมัญจาคีรี จังหวัดสุพรรณบุรี จำนวนทั้งสิ้น 215 คน มีลักษณะส่วนบุคคล คือ เพศหญิง จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 53.00 มีอายุ 25-35 ปี จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 44.70 มีสถานภาพสมรส จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 50.20 มีการศึกษา

ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 46.00 มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 35.80 เป็นส่วนใหญ่

2. วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลในพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตำบลอุ้มผาง อำเภออุ้มผาง จังหวัดสุพรรณบุรี พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu=4.96$) สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ลำดับที่ 1 ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu=4.96$) ลำดับที่ 2 ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu=4.94$) ลำดับที่ 3 สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu=4.93$) ลำดับที่ 4 การปฏิบัติงานในสังคม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu=4.90$) ลำดับที่ 5 บุคลากรทางสังคม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu=4.87$) ลำดับที่ 6 ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu=4.76$) ลำดับที่ 7 ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu=4.60$) และลำดับที่ 8 ประชาธิปไตยในองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu=4.10$) ตามลำดับ

3 วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลในพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตำบลอุ้มผาง อำเภออุ้มผาง จังหวัดสุพรรณบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่างกัน ไม่ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลในพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตำบลอุ้มผาง อำเภออุ้มผาง จังหวัดสุพรรณบุรี แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลในพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตำบลอุ้มผาง อำเภออุ้มผาง จังหวัดสุพรรณบุรี ที่พบตามข้อสรุปผลการวิจัย มีประเด็นสามารถนำมาอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลในพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตำบลอุ้มผาง อำเภออุ้มผาง จังหวัดสุพรรณบุรี อยู่ในระดับมากที่สุด

จากการศึกษาพบว่า ภาพรวมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลในพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตำบลอุ้มผาง อำเภออุ้มผาง จังหวัดสุพรรณบุรี อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของอภิญญา เจริญศรี (2557) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาสภาพแวดล้อมภายในภายนอกองค์กร และค่านิยมในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อนันต์ แม่กอง (2558) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอมาย จังหวัดปัตตานี ซึ่งพบว่า บุคลากรสังกัดในองค์การ

บริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอมาย มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ที่ปรากฏผลการวิจัยเช่นนี้อภิปรายได้ว่าการดำเนินงานในเทศบาลในพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตำบลตำบลอุ้มโฮง อำเภออุ้มโฮง จังหวัดสุพรรณบุรี มีระบบการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นที่ยึดหลักการบริหารที่เล็งเห็นความต้องการของบุคลากรทั้งทางร่างกายและจิตใจเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งจากการสังเกตแบบมีส่วนร่วมของผู้วิจัยในฐานะผู้มีส่วนร่วมกับองค์กรนี้ พบว่ามีบรรยากาศที่ให้ความสำคัญในการด้านการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง แม้บางส่วนอาจมีข้อจำกัดด้านกฎระเบียบและงบประมาณอยู่บ้าง แต่ความพยายามของผู้บริหารที่มุ่งสร้างวัฒนธรรมองค์การเพื่อให้บุคลากรมีความรู้สึกผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน มีความอบอุ่นจากผู้บริหาร ได้รับความเป็นมิตร และความรักจากเพื่อนร่วมงาน

2. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลในพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตำบลอุ้มโฮง อำเภออุ้มโฮง จังหวัดสุพรรณบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ต่างกัน

2.1 เพศ บุคลากรเทศบาลตำบลอุ้มโฮง ที่มีเพศแตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปวันรัตน์ ตันนันทน์ (2550) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน 49 ของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษา พบว่า เจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ มีความแตกต่างกันของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Sig. เท่ากับ .014) ในด้านกลุ่ม/ฝ่ายที่ปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยบุคคลด้านเพศ สถานภาพสมรส อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ ระดับตำแหน่ง รายได้ประจำเดือน และรายได้นอกเหนือจากเงินเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.2 อายุ บุคลากรเทศบาลตำบลอุ้มโฮง ที่มีอายุแตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของ พิรุณสินใจ (2547) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิต การทำงานของพนักงานสอบสวนสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 ผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านการทำงาน ซึ่งประกอบไปด้วย อายุ รายได้ ระดับชั้นยศ ปริมาณงานที่ทำ ประวัติการได้รับพิจารณาความดีความชอบ ระยะเวลาในการรับราชการตำรวจ ไม่มี ผลทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสอบสวน สังกัด กองบังคับการตำรวจนครบาล 2 แตกต่างกัน

2.3 สถานภาพสมรสบุคลากรเทศบาลตำบลอุ้มโฮง ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ปวันรัตน์ ตันนันทน์ (2550) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษา พบว่า เจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ มีความแตกต่างกันของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติ (Sig. เท่ากับ .014) ในด้านกลุ่ม/ฝ่ายที่ปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยบุคคลด้านเพศ สถานภาพสมรส อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ ระดับตำแหน่ง รายได้ประจำเดือน และรายได้ นอกเหนือจากเงินเดือน

ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.4 ระดับการศึกษาบุคลากรเทศบาลตำบลอุ้มผาง ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อีระพงษ์ สมประเสริฐ (2550) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของช่างโทรศัพท์ด้านสายต่อนอก บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัย พบว่า อายุสถานภาพสมรส ระดับการศึกษาอัตราเงินเดือน และระดับตำแหน่งที่ แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

2.5 ประสบการณ์ทำงานบุคลากรเทศบาลตำบลอุ้มผาง ที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พันตำรวจโท สุรัชย์ แก้วพิกุล (2552) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ ผลการวิจัย พบว่า เพศอายุระดับการศึกษาอายุราชการ รายได้ความพอเพียงของรายได้ขั้นยศ แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

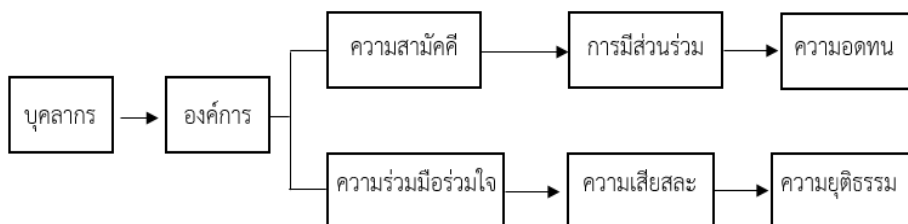
ข้อเสนอแนะ

1) การทำวิจัยครั้งต่อไปควรมีการวิจัยต่อยอดในประเด็นดังนี้ ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การเพื่อศึกษาพฤติกรรมบุคลากรเทศบาลในพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตำบลอุ้มผาง อำเภออุ้มผาง จังหวัดสุพรรณบุรี และศึกษาแนวทางการบริหารเพื่อการสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร ศึกษาสภาพแวดล้อมเชิงจิตวิทยาในการทำงาน เพื่อให้เห็นสภาพการณ์ทางสังคมในองค์กรได้สมบูรณ์ และรอบด้านขึ้น

2) การวิจัยครั้งต่อไปควรขยายพื้นที่ไปยังเทศบาลใกล้เคียงเพื่อเปรียบเทียบหรือศึกษาข้อมูลต่อเชื่อมพื้นที่ใกล้เคียงแล้วนำมาต่อเชื่อมเป็นภาพรวมของอำเภออุ้มผาง จังหวัดสุพรรณบุรี

องค์ความรู้ใหม่

“บุคลากร” ถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด ซึ่งองค์กรจะประสบความสำเร็จหรือความล้มเหลวนั้นขึ้นอยู่กับบุคลากรเป็นสำคัญและย่อมเป็นการชี้ให้เห็นถึงประสิทธิภาพขององค์การ ความร่วมมือร่วมใจ ความเสียสละ ความอดทน ความสามัคคีพร้อมเพรียงกันจึงเป็นคุณธรรมสำคัญอันจะนำพาบุคลากรและหน่วยงานไปสู่ความสำเร็จได้โดยสวัสดิภาพโดยสามารถแสดงเป็นผังภูมิเชื่อมโยงได้ดังนี้



เอกสารอ้างอิง

- กิตติคุณ ดั่งสงศ์. (2560). การเมืองการปกครองส่วนท้องถิ่นไทย. วารสาร มจร. อุบลราชธานี, 2(2), 109-122.
- ขวัญตา พระธาตุ. (2554). คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร อัยการกรณีศึกษาสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสงขลา. ในวิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ มหามบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจ: มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- จักรพงษ์ เกะเย็น. (2554). คุณภาพชีวิตผู้อยู่อาศัยในชุมชนของการเคหะแห่งชาติในเขต กรุงเทพมหานคร: กรณีศึกษาโครงการเคหะชุมชนทุ่งสองห้องอาคารแฟลตเช่า. ใน วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพัฒนาสังคม: สถาบันบัณฑิต พัฒนบริหารศาสตร์.
- เชี่ยวชาญ องค์วัฒนากุล. (2530). มิติใหม่ของการบริหารงานบุคคลในภาครัฐ การเมือง ค่านิยมและการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ โอเดียนสโตร์.
- ทองศรี กำภู ณ อยุธยา. (2532). ความสนใจและความเข้าใจของผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐบาลและภาคเอกชนต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร: สำนักวิจัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ธีระวุฒิ ตรีประสิทธิ์. (2557). ปัจจัยที่จะส่งผลกระทบต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับ องค์การใน อุตสาหกรรมการโรงแรมระดับ 5 ดาวในกรุงเทพมหานคร. ในการค้นคว้าอิสระ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรมการบริการและการท่องเที่ยว : มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ผดาดพร เหมบุตร. (2543). นักบริหารบทความคุณภาพชีวิตในการทำงาน. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

- ปรางทิพย์ รักดีศิริไพรวัลย์. (2559). การศึกษาคุณภาพชีวิตของคนในชุมชนบ้านแสนตอ หมู่ 11 ตำบลท่าผา อำเภอกะลา จังหวัดลำปาง. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เมษา ศรีสมนาง. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุนทร นามโคตรศรี. (2553). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา. การศึกษาตามหลักสูตรวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- อภิญญา เจริญศรี. (2557). การศึกษาสภาพแวดล้อมภายในภายนอกองค์กร และค่านิยมในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- อนันต์ แม่กอง. (2558). ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่อำเภอมายจังหวัดปัตตานี. ในสารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- Davis, Louis E.(1977). Enhancing the Quality of Working Life : Development in the United States. *Intemational Labour Review*, 116(1), 53-56.
- Hendershott, A.B., Wright, S.P.& Henderson, D. (1992). Quality of Life correlates for university Students. *National Association of Student Person nel Asminsitrators Journal*, 30(1), 11-19.
- Huse, E.F., and Cummings, T.G. (1985). *Organizational Development and Change*. St. Paul, Minn: West.
- Meeberg, G.A. (1993). Quality of life: A concept analysis. *Journal of Adzanced Nursing*, 18(1), 32-37.
- Orem, D.E. (2001). *Nursing : Concepts of practices* St. Louis: MosbyYear Book.