

การส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล
ในเขตอำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
Quality of Working Life Promotion of Subdistrict Administrative
Organization's staffs in Nakhon Luang District, Phra Nakhon Si
Ayutthaya Province

นงนภัส เนตรนิยม¹ กมลวรรณ วรรณธำ²
Nongnapat Netniyom, Kamonwan Wanthanang

บทคัดย่อ (Abstract)

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล 2) เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา กลุ่มตัวอย่าง การวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ บุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 158 คน และการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ ข้าราชการประจำ และข้าราชการทางการเมือง ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ คือ แบบสอบถาม การวิจัยเชิงคุณภาพ คือ แบบสัมภาษณ์ การวิเคราะห์ข้อมูล การวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การทดสอบค่าเอฟ และการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการแอลเอสดี และการวิจัยเชิงคุณภาพ คือ การวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า และด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน 2) บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนครหลวงที่มีอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงาน

Received: 022-11-25 Revised: 2022-12-21 Accepted: 2022-12-21

¹ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา Master of Public Administration, Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University. Corresponding Author e-mail: Nongnapat1mam@gmail.com

² คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา Faculty of Humanities and Social Sciences, Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University.

โดยรวมแตกต่างกัน และ3) แนวทางการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ดังนี้ (1) ควรจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานเหมาะสำหรับการปฏิบัติงานมากขึ้น (2) ควรปรับปรุงสวัสดิการต่าง ๆ ได้แก่ สวัสดิการที่พักรอคอย รถยนต์โดยสารขนส่ง และสถานที่จำหน่ายอาหาร (3) ควรส่งเสริมบุคลากรให้มีโอกาสได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาวิชาชีพ และเปิดโอกาสให้ได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

คำสำคัญ (Keywords): คุณภาพชีวิตการทำงาน; บุคลากร; องค์การบริหารส่วนตำบล

Abstract

This research has objectives to 1) study the quality of working life of the subdistrict administrative organization's staff, 2) compare the quality of working life of the subdistrict administrative organization's staff using individual factors, and 3) study a guideline to improve quality of working life of the subdistrict administrative organization's staffs. Samples for the quantitative study included 158 staff working in the subdistrict administrative organization in Nakhon Luang district, Phra Nakhon Si Ayutthaya province. For the qualitative study, civil servants and political officials of the subdistrict administrative organization in Nakhon Luang district, Phra Nakhon Si Ayutthaya province were used for samples. Tools deployed in the quantitative study were questionnaires. Meanwhile, the interview was used to conduct the qualitative study. Regarding the data analysis, frequency, percentage, average, standard deviation, T-test, F-test, and the least significant difference (LSD) were utilized in the quantitative data analysis. Also, content analysis was undertaken in the qualitative data analysis. The research revealed that 1) Overall quality of working life of the subdistrict administrative organization's staff in Nakhon Luang district, Phra Nakhon Si Ayutthaya province was at the highest level. Moreover, the average scores of each perspective from the highest to the lowest are in the following orders: Sufficient and fair compensation, Work safety, Work-related knowledge and capabilities development, Job security and progress, and Social and work integration, 2) The staffs of the subdistrict administrative organization in Nakhon Luang district whose ages, statuses, educational levels, and years of service are different, have different overall quality of working life, and 3) The guidelines to enhance quality of working life of the subdistrict administrative organization's staffs in Nakhon Luang district, Phra Nakhon Si Ayutthaya province are as follows: (1) Work environment should be adjusted to be more supportive for staffs to undertake

works, (2) Benefits should be enhanced, for example, accommodations, shuttle buses, and canteen should be provided, and (3) The staffs should be granted opportunities to undergo professional development and training, and should have opportunities to study in a higher level.

Keywords: Quality of working life; Staff; Subdistrict administrative organization

บทนำ (Introduction)

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากการแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานด้านต่างๆ กับคุณภาพชีวิตการทำงานเนื่องจากลักษณะของงานแต่ละงานมีความแตกต่างกัน ได้แก่ ความหลากหลายของงาน ความมีอิสระในการตัดสินใจ โอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงานที่สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ต้องเอื้ออำนวยต่อการทำงาน และความพร้อมของอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้สำนักงานที่แต่ละหน่วยงานจัดสรรให้กับผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งแตกต่างกันตามนโยบายของหน่วยงานหรืองบประมาณที่ได้รับ นอกจากนี้คุณภาพชีวิตการทำงานยังแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน ประกอบด้วย การให้ความช่วยเหลือให้คำปรึกษาซึ่งกันและกัน ความสนิทสนมกันระหว่างเพื่อนร่วมงานและความสามัคคีกันในการทำงาน การทำงานของบุคลากรในลักษณะที่มิจะทำให้งานประสบความสำเร็จได้ และการปกครองบังคับบัญชาเป็นปัจจัยสำคัญอีกปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน และมีผลต่อคุณภาพชีวิต การทำงานด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ และส่วนด้านสิทธิส่วนบุคคล (สุเนตร นามโคตรศรี ,2553)

อำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 6 แห่ง มีบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล รวม 260 คน องค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ในการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย ซึ่งในปัจจุบันหน่วยงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีบุคลากรบางส่วนที่ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ ที่ไม่เพียงพอในการดำรงชีวิตส่งผลกระทบต่อปฏิบัติงานลดน้อยลง และองค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่ทราบถึงปัจจัยที่จะใช้ในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรอย่างแท้จริง

ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลกระทบต่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร เพื่อนำผลการศึกษามาใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งนี้ เพื่อให้สอดคล้องกับ

ความความต้องการสิ่งจูงใจซึ่งจะเป็นตัวกระตุ้นหรือแรงผลักดันให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงาน
ที่ดีสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research Objective)

- เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
- เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอ นครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
- เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอ นครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

สมมติฐานการวิจัย (Research Hypothesis)

บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

1. รูปแบบการวิจัย

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method) ประกอบด้วย การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 การวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ บุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอ นครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 6 แห่ง จำนวน 260 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2564 ที่มา : สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดพระนครศรีอยุธยา) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 158 คน โดยใช้สูตรคำนวณ ของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) กรณิหาราบจำนวนประชากรที่แน่นอนที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และได้ทำการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified sampling) รายละเอียดของประชากรและกลุ่มตัวอย่างโดยมีสูตรการคำนวณดังนี้

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

โดย n คือ จำนวนตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

N คือ จำนวนรวมทั้งหมดของประชากรที่ใช้วิจัย

e คือ เป็นค่าความคาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ (Allowable error) ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ยอมรับให้เกิดความคลาดเคลื่อนได้ร้อยละ 5 ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

2.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ จำนวน 12 คน ประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบล แห่งละ 1 คน จำนวน 6 คน และปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล แห่งละ 1 คน จำนวน 6 คน โดย การสัมภาษณ์เชิงลึก ใช้คำถามแบบมีโครงสร้างเพื่อหาข้อเสนอแนะแนวทางในการส่งเสริมคุณภาพ ชีวิตการทำงาน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method) ใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และใช้แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือ ในการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีรายละเอียดของเครื่องมือทั้ง 2 ประเภท ดังนี้

3.1.1 การวิจัยเชิงปริมาณ

วิธีการสร้างและพัฒนาเครื่องมือเพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีขั้นตอนการ สร้าง และตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าและรวบรวมข้อมูลจากตำรา แนวคิด ทฤษฎี หนังสือหรือ เอกสารทางวิชาการวิทยานิพนธ์ ผลงานวิจัยต่างๆ และเอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนด ขอบเขตในการศึกษา และเป็นแนวทางในการสร้างข้อคำถาม เพื่อให้ตรงกับวัตถุประสงค์ของ การศึกษา และรวบรวมเนื้อหาและสาระต่างๆ ที่ได้จากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาสร้าง แบบสอบถาม กำหนดโครงสร้างแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์โดยกำหนดขอบเขตและเนื้อหาให้ ครอบคลุม ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา

2. สร้างแบบสอบถามการวิจัย เรื่องในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการ ทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดย แบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบถามประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และเงินเดือน

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การ บริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการทำงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า และด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน ด้านละ 6 ข้อ รวม 30 ข้อ

ตอนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการส่งเสริมคุณภาพชีวิตใน การทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นคำถามปลายเปิด

3. นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ และปรับปรุงแก้ไข ตามคำแนะนำ ถ้ามีข้อแก้ไข ดำเนินการตามคำแนะนำ จากนั้นดำเนินการจัดทำเป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์

3.1.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ

ใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึก โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไป โดยถามในประเด็นต่อไปนี้ คือ ชื่อผู้ให้ สถานที่สัมภาษณ์ วันเดือนปีที่สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 เป็นแบบสัมภาษณ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า และด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านละ 2 ข้อ รวม 10 ข้อ

3.2.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือและการทดลองใช้

ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อถือได้ (Reliability) ของแบบสอบถามเพื่อใช้ในการปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความชัดเจนและเหมาะสมยิ่งขึ้น ดังนี้

1. นำแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขสมบูรณ์แล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบเครื่องมือ โดยวิเคราะห์เพื่อหาความเชื่อมั่น ด้วยวิธีดัชนีความสอดคล้อง (IOC) และปรับปรุงแก้ไข การใช้ภาษาเพื่อให้ถูกต้องตามหลักวิชาการและมีความชัดเจน เข้าใจตรงกันสำหรับผู้ตอบแบบสอบถาม ตามคำแนะนำของอาจารย์ผู้เชี่ยวชาญ โดยใช้เกณฑ์ในการตรวจพิจารณาข้อคำถาม ดังนี้

ให้คะแนน +1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ให้คะแนน 0 ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ให้คะแนน -1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

แล้วนำผลคะแนนที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่า IOC ตามสูตร โดยใช้เกณฑ์

ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 – 1.00 มีค่าเที่ยงตรงใช้ได้

ข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 ต้องปรับปรุงใช้ไม่ได้

ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ได้ค่า IOC เท่ากับ 0.96 จึงถือว่าใช้ได้

$$\text{สูตรการคำนวณค่า IOC} = \frac{\sum R}{N}$$

2. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่ประชากรกลุ่มตัวอย่าง แต่มีคุณลักษณะคล้ายคลึงกับประชากรกลุ่มตัวอย่างจริง ได้แก่ บุคลากรขององค์การบริหารส่วน

ตำบลในเขตอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของคอนบราช (Cronbach) พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ 0.8 ซึ่งมีค่าเกินกว่ามาตรฐาน (0.7) แสดงให้เห็นว่าแบบสอบถามดังกล่าวมีความน่าเชื่อถือ สามารถนำไปใช้เก็บข้อมูลในการวิจัยได้จริง

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลของงานวิจัย การส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

การวิจัยเชิงปริมาณ

1. ผู้วิจัยดำเนินการติดต่อบัณฑิตวิทยาลัยในการขอหนังสือจากคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง เพื่อขออนุญาตให้เก็บข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
2. นำแบบสอบถามไปดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยาด้วยตนเอง จนครบจำนวน 158 คน
3. ตรวจสอบความถูกต้อง ความครบถ้วนและมีความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม
4. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความถูกต้อง ความครบถ้วนและมีความสมบูรณ์ นำไปประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนไป

การวิจัยเชิงคุณภาพ

1. ผู้วิจัยดำเนินการติดต่อบัณฑิตวิทยาลัยในการขอหนังสือจากคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง เพื่อขออนุญาตให้เก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และนายกองค์การบริหารส่วนตำบล
2. ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์ไปสัมภาษณ์เชิงลึกปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และนายกองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 12 คน ในเดือนมีนาคม 2565
3. ตรวจสอบความถูกต้อง ความครบถ้วนและมีความสมบูรณ์ของคำสัมภาษณ์
4. ผู้วิจัยนำคำสัมภาษณ์ที่ผ่านการตรวจสอบความถูกต้อง ความครบถ้วนและมีความสมบูรณ์ นำไปประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนไป

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามทั้งหมดมาวิเคราะห์และประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้ โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติดังนี้

แบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบถาม สถิติที่ใช้คือ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

แบบสอบถามตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สถิติในการทดสอบสมมติฐาน เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน โดยทดสอบด้วยค่าที (Independent Sample t - test) ทดสอบความแตกต่าง ระหว่างคะแนนเฉลี่ยของตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป โดยใช้การทดสอบแบบวิเคราะห์ความแปรปรวน 1 ตัวแปร (Oneway ANOVA) หรือค่าเอฟ (F - test) กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

แบบสอบถามตอนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะ เป็นแบบสอบถามปลายเปิด ทำการวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหาที่ได้จากการสัมภาษณ์แล้วนำเสนอข้อมูลเป็นแบบบรรยาย

ผลการวิจัย (Research Results)

การวิจัยเรื่อง การส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 21 - 30 ปี มีสถานภาพสมรส มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีระยะเวลาการปฏิบัติระหว่าง 5 - 8 ปี และมีรายได้อยู่ระหว่าง 15,001 - 30,000 บาท

2. คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความปลอดภัยในการทำงาน และด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงาน และอยู่ในลำดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า และด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน

3. การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนครหลวงที่มีเพศ ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนครหลวงที่มีอายุ และระดับการศึกษา ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมแตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนครหลวงที่มี สถานภาพ และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

4. แนวทางการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

4.1 การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้น่าทำงาน มีสภาพที่เหมาะสมสำหรับการปฏิบัติงาน โดยการปรับสภาพแวดล้อมให้มีความร่มรื่น สะอาด มีอากาศถ่ายเทสะดวก มีแสงสว่างที่เพียงพอ เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน รวมทั้งควรมีแนวทางในการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ให้ทันต่อความต้องการและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

4.2 การปรับปรุงสวัสดิการต่าง ๆ ที่นอกเหนือจากค่าตอบแทน เช่น กระบวนการในการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการที่พิถีพิถันของทางราชการที่เหมาะสมกับสถานที่ตั้งของสำนักงานหลักรถยนต์โดยสารขนส่งสวัสดิการ สถานที่จำหน่ายอาหารที่เหมาะสมและเพียงพอ และสภาพอาคารสถานที่ปฏิบัติงานหลัก เป็นต้น เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอ นครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีระดับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น

4.3 การส่งเสริมพนักงานให้มีโอกาสได้ฝึกอบรมและพัฒนาวิชาชีพ โดยการเปิดโอกาสให้ได้เข้าร่วมอบรมสัมมนาหลักสูตรระยะสั้นต่าง ๆ หรือให้มีโอกาสได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อความก้าวหน้าและเพื่อเป็นการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่

4.4 การเปิดโอกาสแสดงความคิดเห็นข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้แก้ไขปัญหา และปรับปรุงสภาพการทำงาน รวมทั้งมีการให้กำลังใจซึ่งกันและกัน เพื่อเป็นการสร้างบรรยากาศการทำงาน การให้ และความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลต่อกัน จะส่งผลให้บุคลากรเกิดความผ่อนคลายลดความตึงเครียด มีความรู้สึกเต็มใจ และพร้อมปฏิบัติงาน

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

การศึกษาเรื่องการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอ นครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อภิปรายผลการวิจัยดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอ นครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความปลอดภัยในการทำงาน และด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงาน และอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า และด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดซึ่งมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับค่าตอบแทนของหน่วยงานในลักษณะคล้ายกัน เงินสวัสดิการต่าง ๆ ตามสิทธิที่ควรจะได้รับสามารถเบิกได้อย่างรวดเร็ว ทันตามความจำเป็น เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพในชีวิตประจำวันของตนเองและครอบครัว หน่วยงานได้ให้สวัสดิการและผลประโยชน์ เช่น ค่าที่พักอาศัย ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ตามสิทธิที่พึงได้รับ การปรับเงินเดือนและค่าตอบแทนมี

ความเหมาะสมและเป็นธรรม และเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เขมขณานิษฐ์ ประดับพงษ์ (2555) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรารมย์ จังหวัดศรีสะเกษ ผลการศึกษาพบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ซึ่งพบว่าค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ

2. การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนครหลวงที่มีเพศ แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนครหลวงที่มีอายุ และระดับการศึกษา แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมแตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ นาริรัตน์ คำภา (2561) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ อำเภอลำสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีเพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากเจ้าหน้าที่จะได้รับการดูแลและจัดสวัสดิการต่าง ๆ จากองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ โดยเสมอภาคกันไม่ว่าจะเป็นเพศชายหรือหญิง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกรียงศักดิ์ จักรทอง (2557) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ส่วนบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนครหลวงที่มี สถานภาพ และระยะเวลาการปฏิบัติงาน แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

2.1 บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนครหลวงที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี ผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพโสดสูงกว่าบุคลากรที่มีสถานภาพสมรส ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ นาริรัตน์ คำภา (2561) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ อำเภอลำสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ที่มีสภาพสมรสต่าง ๆ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

2.2 บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนครหลวงที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน มี

ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1 - 4 ปี สูงกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 5 - 8 ปี และบุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 5 - 8 ปี สูงกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 13 ปี ขึ้นไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกรียงศักดิ์ จักรทอง (2557) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี อายุราชการแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

องค์ความรู้จากการวิจัย (Body of Knowledge)

การพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ตอบสนองต่อบริบทของสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ซึ่งยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน กำหนดยุทธศาสตร์ 4 ด้าน คือ ด้านการทำงาน ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านสังคม และด้านเศรษฐกิจ เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีคุณธรรมจริยธรรม พร้อมขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ โดยกำหนดกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร ดังนี้

1. การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านการทำงาน

1.1 ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสม เสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และอำนวยความสะดวกให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 พัฒนาระบบและวิธีการทำงาน เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

1.3 ดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพตามหลักคุณธรรม เพื่อสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2. การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านชีวิตส่วนตัว

2.1 สร้างเสริมสุขภาพ เพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพที่ดี

2.2 เสริมสร้างให้บุคลากรมีชีวิตครอบครัวที่อบอุ่น มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว

3. การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านสังคม

3.1 เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสมให้บุคลากรมีความเชื่อถือและไว้วางใจในการทำงานร่วมกัน

3.2 ส่งเสริมบุคลากรให้มีจิตสาธารณะ มีความรัก และความสามัคคีภายในองค์กร

4. การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจ

4.1 เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับการออมและการบริหารจัดการด้านการเงินให้กับบุคลากร

4.2 จัดสวัสดิการเพิ่มเติมนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนและสร้างความสุขให้แก่บุคลากร

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

ผลการวิจัยในครั้งนี้สามารถนำไปปรับใช้กับแนวทางการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ดังนี้

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ควรปรับปรุงขั้นตอนและวิธีการดำเนินการจัดซื้อ เพื่อให้สามารถนำเครื่องมือ เครื่องใช้ และวัสดุอุปกรณ์ไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว ทันต่อความต้องการและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

2. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ควรปรับปรุงสวัสดิการต่าง ๆ ที่นอกเหนือจากค่าตอบแทน เพื่อเป็นการยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงาน ควรจัดอบรมสัมมนาหลักสูตรระยะสั้นต่าง ๆ หรือให้มีโอกาสได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อความก้าวหน้าและเป็นการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร

4. ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ควรจัดกิจกรรมเพื่อเปิดโอกาสแสดงความคิดเห็นในการนำไปแก้ไขปัญห และปรับปรุงประสิทธิภาพทำงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานด้านอื่น ๆ เพิ่มเติม เพื่อให้การวิจัยมีความหลากหลาย และเพื่อนำผลที่ได้จากการวิจัยมาเป็นข้อมูลในการพัฒนาองค์การต่อไป

2. ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานเพิ่มเติม เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการปรับใช้และพัฒนาองค์การได้อย่างเหมาะสม

เอกสารอ้างอิง (References)

- เกรียงศักดิ์ จักรทอง (2557). คุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เชมชญาธิษฐ์ ประดับพงษ์ (2555). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรารมย์ จังหวัดศรีสะเกษ. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

นารีรัตน์ คำภา (2561). คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่
อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์. ปรินิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์.

สุนทร นามโครตศรี (2553). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขต
อำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา. ปรินิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.