

คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลนครชัยศรี อำเภอนครชัยศรี
จังหวัดนครปฐม
QUALITY OF WORKING LIFE OF PERSONNEL IN NAKHON CHAI SI SUBDISTRICT
MUNICIPALITY, NAKHON CHAI SI DISTRICT NAKHON PATHOM PROVINCE

ธเนศพล อินทร์จันทร์¹
Tanesphol Injun
ทำวิจัยเมื่อ พ.ศ. 2563

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลนครชัยศรี อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา บุคลากรที่ปฏิบัติงาน ในเทศบาลตำบลนครชัยศรี จำนวน 97 คน และเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ได้ความเชื่อมั่น ของแบบสอบถามที่มีความเชื่อมั่นสอดคล้อง IOC= 0.67-1.00 และมีค่าแอลฟา $\alpha=0.88$ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) กรณีที่มีความแตกต่าง ทดสอบความแตกต่างโดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe)

ผลการวิเคราะห์ พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนครชัยศรีโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.56$, S.D.= 0.69) พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.70$, S.D.= 0.76) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.46$, S.D.= 0.68) ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนครชัยศรี จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้ โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 การจำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันพิจารณา รายด้าน พบว่า ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : 1. คุณภาพชีวิตในการทำงาน 2. บุคลากร 3. เทศบาลตำบลนครชัยศรี

¹ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยพิษณุโลก

¹ Assist.Prof.Dr., Lecturer, Master of Public Administration Phitsanulok University.

Corresponding author; Email: tanesphol2011@gmail.com

(Received: 12 July 2020; Revised: 23 August 2020; Accepted: 17 November 2020)

ABSTRACT

This research aimed to investigate quality of working life of personnel in Nakhon Chai Si Subdistrict Municipality, Nakhon Chai Si district Nakhon Pathom province personnel in Nakhon Chai Si Subdistrict Municipality 97 people and collected data using questionnaires has the confidence of a query using coefficient alpha (IOC= 0.67– 1.00, α = 0.88) The statistics used for data analysis were percentage, mean, and standard deviation F-test One-way ANOVA In case there is a difference, it's different test by means of Scheffe.

The results showed that quality of working life of personnel in Nakhon Chai Si Subdistrict Municipality. Overall was at the high level ($\bar{X}$ =3.56, S.D.= 0.69) classified by the side with the highest average is the developing the capacity of practitioners was at the high level ($\bar{X}$ =3.70, S.D.= 0.76) the average lowest security and progress in work was at the moderate level ($\bar{X}$ =3.46, S.D.= 0.68) comparison quality of working life of personnel in Nakhon Chai Si Subdistrict Municipality, Administrative Organization by sex, age, marital status, experience, income overall and individual aspects not difference was statistically significant at the 0.05 level. by educational level overview no different Considering each aspect, stability and progress in work. There are different statistically significant at the 0.05 level.

Keyword: 1. Quality of working life 2. personnel 3. Subdistrict Municipality

1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตของคนทุกคน เนื่องจากการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต และต้องปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมอื่น ๆ การทำงานเป็นสิ่งที่ให้ประสบการณ์ที่มีคุณค่าของชีวิตของคน เพราะเป็นโอกาสที่ทำให้เกิดการพบปะสังสรรค์ระหว่างผู้ใช้แรงงานกับบุคคลอื่น ๆ กับสถานที่ ดังนั้น การทำงานจึงเป็นการเปิดโอกาสในการแสดงออกถึงสติปัญญา ความคิดริเริ่มอันนำมาสู่เกียรติยศ และความพึงพอใจในชีวิต เมื่อแต่ละบุคคลได้ใช้ชีวิตการทำงานอยู่กับสิ่งที่ตนเองพอใจก็ทำให้มีสภาพจิตใจ และอารมณ์ที่ดี ซึ่งส่งผลให้ทำงานดีตามไปด้วย ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่แต่ละองค์กรจะต้องศึกษา หรือแสวงหาหนทางให้เกิดความสอดคล้องกับของความพึงพอใจระหว่างพนักงานและองค์กร เพื่อให้ องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายสูงสุด

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากการแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานด้านต่าง ๆ กับสภาพชีวิตการทำงาน เนื่องจาก ลักษณะของงานแต่ละงานมีความแตกต่างกัน มีอิสระในการตัดสินใจ โอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงานที่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ต้องเอื้ออำนวยต่อการทำงาน และความพร้อมของอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้สำนักงานที่แต่ละหน่วยงานจัดสรรให้กับผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งแตกต่างกันตามนโยบายของหน่วยงาน หรืองบประมาณที่ได้รับ นอกจากนั้นการทำงานยังแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน

อันประกอบด้วย การให้ความช่วยเหลือปรึกษาซึ่งกันและกัน สนับสนุนกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน และ ความสามัคคีในการทำงาน การทำงานของบุคลากรในลักษณะเป็นทีมจะทำให้ประสบความสำเร็จได้ และการปกครองบังคับบัญชาเป็นปัจจัยสำคัญอีกปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน และมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้าน ความก้าวหน้า ด้านการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และส่วนด้านสิทธิส่วนบุคคล องค์การมีหน้าที่ในการในการพัฒนาในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม โดยจัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ การจัดการขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล ป้องกันโรค และระงับโรคติดต่อ ป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ คุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและศิลปวัฒนธรรมอันดีของ ท้องถิ่น และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย (ดารุณี สงวนสิทธิ์, 2559)

ปัจจุบันเทศบาลตำบลนครชัยศรียังขาดบุคลากรในการทำงานจำนวนมาก องค์การจะทำงาน ให้บรรลุเป้าหมายได้นั้น บุคลากรจะต้องมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องศึกษา เกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนครชัยศรี รวมทั้งปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ คุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานเทศบาลตำบลนครชัยศรี ให้เป็นที่น่าพึงพอใจมากยิ่งขึ้น

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความประสงค์ที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลนครชัยศรี อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ เหมาะสมในครั้งนี้เป็นแนวทางในการปรับปรุง เพื่อเสนอนโยบายในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน จะทำให้บุคลากรมีประสิทธิภาพสูงขึ้นและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อเทศบาลตำบลนครชัยศรี อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนครชัยศรี อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม

2.2 เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนครชัยศรี อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากร

3. ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย

3.1 ได้ทราบข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนครชัยศรี อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม

3.2 ได้ทราบผลเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนครชัยศรี อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม

3.3 เป็นข้อมูลในการเสนอต่อผู้บริหารองค์การหรือหน่วยงานเพื่อไปกำหนดนโยบายในการ ส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร

3.4 ใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
ต่อองค์กร

4.วิธีดำเนินการวิจัย

4.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลนครชัยศรีอำเภอ นครชัยศรี จังหวัดนครปฐม จำนวน 97 คน

4.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นเชิงสำรวจ (Survey research) ใช้สอบถาม (Questionnaire) เครื่องมือประกอบด้วย 3 ส่วนได้แก่

ส่วนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นข้อความที่ใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงานและรายได้ โดยลักษณะเป็นข้อความแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนครชัยศรี ใช้แบบมาตรฐาน (Rating Scale) ตามแบบของ Likert (Likert, 1967) โดยกำหนดให้มีน้ำหนักเปรียบเทียบกันเป็นการแบ่งมาตราส่วนประมาณค่าของการตีความหมายออกเป็น 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบการเสนอข้อเสนอแนะคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนครชัยศรี เป็นคำถามปลายเปิดนำมารวบรวมข้อมูล โดยนำมารวบรวมเสนอในรูปความเรียง

4.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองเพื่อให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์และประเด็นในการวิจัยผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลจากแหล่งข้อมูล 2 ประเภท

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากภาคสนามที่เก็บข้อมูลตามเครื่องมือที่กำหนดไว้ในวิจัย

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสาร เช่น บันทึกการประชุม และเอกสารของทางราชการที่เกี่ยวข้อง กฎหมาย ระเบียบ คำสั่งวารสาร สื่อสิ่งพิมพ์

4.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์ข้อมูล ใช้หาค่าความถี่และค่าร้อยละ

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนครชัยศรี วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ในกรณีที่มีความแตกต่างก็ทดสอบความแตกต่างโดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe)

ส่วนที่ 3 เป็นแบบการเสนอข้อเสนอแนะคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนครชัยศรี โดยนำมารวบรวมเสนอในรูปความเรียง

5. ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนครชัยศรี อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.56$, S.D.=0.69) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.49$, S.D.= 0.71)สวัสดิการต่าง ๆ ที่หน่วยงานกำหนดมีความเพียงพอต่อความต้องการขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.65$, S.D.=0.80) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ รายได้ที่ท่านได้รับในแต่ละเดือน

ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานพบว่าโดยรวมพบว่ายู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.58$, S.D.=0.65) หน่วยงานของท่านจัดสภาพแวดล้อม เช่นแสงสว่าง อุณหภูมิ และเสียงในสถานที่ทำงานมีความเหมาะสม ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกสบายอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.72$, S.D.=0.64) หน่วยงานของท่านได้เชิญแพทย์มาตรวจสุขภาพประจำปี อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.45$, S.D.= 0.61)

ด้านการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.70$, S.D.= 0.76) หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้บุคลากรไปอบรมสัมมนาหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.94$, S.D.= 0.78) หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้นำความคิดใหม่ๆ มาปรับปรุงในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.46$, S.D.=0.69)

ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.46$, S.D.= 0.68) หน่วยงานของท่านมีเกณฑ์มาตรฐานในการเลื่อนตำแหน่ง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.63$, S.D.= 0.64) ผู้บริหารมีหลักเกณฑ์การพิจารณาผลงานของท่านอย่างเป็นธรรม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.26$, S.D.=0.60)

ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.59$, S.D.= 0.81) หน่วยงานของท่านจัดให้มีกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ในหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.77$, S.D.= 0.74) หน่วยงานของท่านให้ความสนใจในกิจกรรมที่มุ่งเน้นเสริมสร้างความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.41$, S.D.=0.83)

ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.63$, S.D.=0.60) ผู้บริหารให้อำนาจในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.82$, S.D.= 0.53) ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็น ปัญหาและดำเนินการแก้ไข ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้ปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.35$, S.D.=0.67)

ด้านบทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.48$, S.D.=0.73) ภาระการทำงานในหน่วยงานที่ได้รับผิดชอบในปัจจุบันไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพและจิตใจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.59$, S.D.=0.70) หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญต่อการพักผ่อนที่เพียงพอ รวมทั้งการดูแลสุขภาพตนเอง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.35$, S.D.=0.64)

ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.52$, S.D.= 0.55) หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$

=3.64, S.D.= 0.52) หน่วยงานของท่านมีส่วนช่วยเหลือสังคมในด้านต่าง ๆ เช่น ช่วยเหลือผู้ประสบภัย พิบัติต่าง ๆ บริจาคโลหิต อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ =3.36, S.D.=0.59)

การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนครชัยศรี จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 การจำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนครชัยศรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =3.56, S.D.= 0.69) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ =3.49, S.D.= 0.71) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สวัสดิการต่าง ๆ ที่หน่วยงานกำหนดมีความเพียงพอต่อความต้องการขั้นพื้นฐานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =3.65, S.D.= 0.80) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ รายได้ที่ได้รับในแต่ละเดือนเพียงพอสำหรับใช้จ่ายตามอัตภาพ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ =3.37, S.D.= 0.76)

ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานพบว่าโดยรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =3.58, S.D.= 0.65) ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หน่วยงานของท่านจัดสภาพแวดล้อม เช่นแสงสว่าง อุณหภูมิ และเสียงในสถานที่ทำงานมีความเหมาะสม ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =3.72, S.D.= 0.64) ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ หน่วยงานได้เชิญแพทย์มาตรวจสุขภาพประจำปี อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ =3.45, S.D.= 0.61)

ด้านการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =3.70, S.D.= 0.76) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือหน่วยงานสนับสนุนให้บุคลากรไปอบรมสัมมนาหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =3.94, S.D.= 0.78) ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ หน่วยงานมีการสนับสนุนให้นำความคิดใหม่ๆมาปรับปรุงในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ =3.46, S.D.= 0.69)

ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ =3.46, S.D.= 0.68) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือหน่วยงานมีเกณฑ์มาตรฐานในการเลื่อนตำแหน่งอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =3.63, S.D.= 0.64) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือผู้บริหารมีหลักเกณฑ์การพิจารณาผลงานอย่างเป็นธรรม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ =3.26, S.D.= 0.60)

ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =3.59, S.D.= 0.81) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หน่วยงานจัดให้มีกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ในหน่วยงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =3.77, S.D.= 0.74) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ หน่วยงานให้ความสนใจในกิจกรรมที่มุ่งเน้นเสริมสร้างความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ =3.41, S.D.= 0.83)

ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก($\bar{X}$ =3.63, S.D.= 0.60) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารให้อำนาจในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมายอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =3.82, S.D.= 0.53) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นปัญหาและดำเนินการแก้ไข ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้ปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ =3.35, S.D.= 0.67)

ด้านบทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.48$, S.D.= 0.73) มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ภาระการทำงานในหน่วยงานที่ได้รับผิดชอบในปัจจุบันไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพและจิตใจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.59$, S.D.= 0.70) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ หน่วยงานให้ความสำคัญ ต่อการพักผ่อนที่เพียงพอ รวมทั้งการดูแลสุขภาพตนเอง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.35$, S.D.= 0.64)

ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.52$, S.D.= 0.55) ข้อที่มีค่าเฉลี่ย สูงที่สุด คือ หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.64$, S.D.= 0.52) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ หน่วยงานช่วยเหลือสังคมในด้านผู้ประสบภัยพิบัติต่าง ๆ /บริจาคโลหิต อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.36$, S.D.= 0.59)

การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนครชัยศรี จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 การจำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6.สรุปผลวิจัย

ผลการวิเคราะห์ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนครชัยศรี อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.56$, S.D.= 0.69)

ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.49$, S.D.= 0.71) สวัสดิการต่าง ๆ ที่หน่วยงานกำหนดมีความเพียงพอต่อความต้องการขั้นพื้นฐานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.65$, S.D.= 0.80) รายได้ที่ท่านได้รับในแต่ละเดือนเพียงพอสำหรับใช้จ่ายของท่านและครอบครัว อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.37$, S.D.= 0.76)

ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานพบว่าโดยรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.58$, S.D.= 0.65) หน่วยงานจัดสภาพแวดล้อม เช่นแสงสว่าง อุณหภูมิ และเสียงในสถานที่ทำงาน มีความเหมาะสม ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.72$, S.D.= 0.64) หน่วยงานของท่านได้เชิญแพทย์มาตรวจสุขภาพประจำปีอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.45$, S.D.= 0.61)

ด้านการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.70$, S.D.= 0.76) หน่วยงานสนับสนุนให้บุคลากรไปอบรมสัมมนาหลักสูตรต่าง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.94$, S.D.= 0.78) หน่วยงานมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้แนวคิดใหม่ๆมาปรับปรุงในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.46$, S.D.= 0.69)

ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.46$, S.D.= 0.68) หน่วยงานของท่านมีเกณฑ์มาตรฐานในการเลื่อนตำแหน่งอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.63$, S.D.= 0.64) ผู้บริหารมีหลักเกณฑ์การพิจารณาผลงานของท่านอย่างเป็นธรรม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.26$, S.D.= 0.60)

ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.59$, S.D.= 0.81) หน่วยงานของท่านจัดให้มีกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ในหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.77$, S.D.= 0.74) หน่วยงานของท่านให้ความสนใจในกิจกรรมที่มุ่งเน้นเสริมสร้างความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.41$, S.D.= 0.83)

ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.63$, S.D.= 0.60) ผู้บริหารให้อำนาจในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.82$, S.D.= 0.53) ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็น ปัญหา และดำเนินการแก้ไข ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้ปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.35$, S.D.= 0.67)

ด้านบทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.48$, S.D.= 0.73) ภาระการทำงานในหน่วยงานที่ได้รับผิดชอบในปัจจุบันไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพและจิตใจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.59$, S.D.= 0.70) หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญต่อการพักผ่อนที่เพียงพอ รวมทั้งการดูแลสุขภาพตนเอง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.35$, S.D.= 0.64)

ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.52$, S.D.= 0.55) หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.64$, S.D.= 0.52) หน่วยงานของท่านมีส่วนช่วยเหลือสังคมในด้าน ช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติต่าง ๆ / บริจาคโลหิต อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.36$, S.D.= 0.59)

7. อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนครชัยศรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.56$, S.D.= 0.69) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุคนธศักดิ์ สิงโตเกษม (สุคนธศักดิ์ สิงโตเกษม, 2559) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานท้องถิ่นในจังหวัดสมุทรสงคราม

ด้านการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.70$, S.D.= 0.76) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อีราภัทร ชติยะหล้า (อีราภัทร ชติยะหล้า, 2555) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอมืองลำพูน

ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.46$, S.D.= 0.68) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประมาพร สิงหสุวิข (ประมาพร สิงหสุวิข, 2551) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานตามความคิดเห็นของพนักงานเมืองพัทยา ตามแนวคิดของ Walton

จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประมาพร สิงหสุวิข (ประมาพร สิงหสุวิข, 2551) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานตามความคิดเห็นของพนักงานเมืองพัทยาทตามแนวคิดของ Walton คุณภาพชีวิตการทำงานต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จำแนกตามรายได้ โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกนกพร ชำนาญเวช (กนกพร ชำนาญเวช, 2554) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอแหลมสิงห์ จังหวัดจันทบุรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

8. ข้อเสนอแนะ

8.1 ข้อเสนอแนะในเชิงนโยบาย

8.1.1 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือรายได้ที่ท่านได้รับในแต่ละเดือนเพียงพอสำหรับใช้จ่ายของท่านและครอบครัวดังนั้นเทศบาลตำบลนครชัยศรี มีการปรับฐานของเงินเดือนของบุคลากรให้มากขึ้นเพื่อให้เหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ และเพียงพอกับค่าใช้จ่ายโดยไม่เดือดร้อน

8.1.2 ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือหน่วยงานได้เชิญแพทย์มาตรวจสุขภาพประจำปี ดังนั้นเทศบาลตำบลนครชัยศรี ควรเชิญแพทย์มาตรวจสุขภาพประจำปี และจัดหาอุปกรณ์เครื่องใช้ต่าง ๆ ที่มีคุณภาพและไม่อันตรายต่อการทำงานการเตรียมความพร้อม และมีมาตรการในการจัดระบบการทำงานเพื่อป้องกันอุบัติเหตุหรือวินาศภัยต่าง ๆ

8.1.3 ด้านการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงานข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ หน่วยงานมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้นำความคิดใหม่ๆมาปรับปรุงในการทำงาน ดังนั้นเทศบาลตำบลนครชัยศรี เปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานได้เสนอแนะปัญหาและอุปสรรคในการทำงานเพื่อให้ผู้บริหารได้รับทราบและนำไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงกระบวนการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

8.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

8.2.1 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารมีหลักเกณฑ์การพิจารณาผลงานของท่านอย่างเป็นธรรม ดังนั้นเทศบาลตำบลนครชัยศรีในการประเมินความก้าวหน้าควรมีการพิจารณาในรูปของคณะกรรมการตามสายการบังคับบัญชา เนื่องจากเป็นบุคคลที่อยู่ใกล้ชิดและรับรู้ผลการปฏิบัติหน้าที่ได้ดีกว่า

8.2.2 ด้านคุณค่าทางสังคม ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ หน่วยงานของท่านให้ความสนใจในกิจกรรมที่มุ่งเน้นเสริมสร้างความสามัคคีเป็นหนึ่งเดียว ดังนั้นเทศบาลตำบลนครชัยศรี มีการสร้างความสัมพันธ์ในหน่วยงานเพื่อเป็นหนึ่งเดียวและมีกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

8.2.3 ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็น และแก้ไขปัญหาดำเนินการตามข้อเสนอแนะของผู้ปฏิบัติ ดังนั้นเทศบาลตำบลนครชัยศรี ทำงานร่วมกันเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน จัดประชุมเพื่อปรึกษาปัญหาในการทำงานที่เหมาะสมและให้พนักงานได้รับอิสระในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานในหน้าที่

8.2.4 ด้านบทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุล มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ หน่วยงานให้ความสำคัญต่อการพักผ่อนที่เพียงพอ การดูแลสุขภาพตนเอง ดังนั้นเทศบาลตำบลนครชัยศรีจัดให้พนักงานมีเวลาพักผ่อนที่เพียงพอ จัดสรรเวลาการปฏิบัติงานเพื่อลดการทำงานที่ซ้ำซ้อนและเตรียมวางแผนการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ

8.2.5 ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ หน่วยงานของท่านมีส่วนช่วยเหลือสังคมในด้าน ช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติ บริจาคโลหิต ดังนั้นเทศบาลตำบลนครชัยศรี ประชาสัมพันธ์โครงการช่วยเหลือสังคม ให้บุคลากรได้ทราบว่าองค์กรได้ดำเนินกิจกรรมไปแล้ว หากมีข้อซักถามผู้ปฏิบัติงานในองค์กรจะสามารถชี้แจงข้อสงสัยนั้นได้

8.3 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

8.3.1 การวิจัยเรื่องวัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร ว่าจะมีความสัมพันธ์กันอย่างไร ซึ่งวัฒนธรรมองค์การก็เป็นสิ่งสำคัญอย่างหนึ่งที่จะนำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จ ก้าวหน้าต่อไป

8.3.2 วิจัยการประเมินประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งในพื้นที่ อำเภอนครชัยศรี และในทั้งจังหวัดนครปฐม เพื่อเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงาน

9.บรรณานุกรม/เอกสารอ้างอิง

กนกพร ชำนาญเวช (2554) *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอแหลมสิงห์ จังหวัดจันทบุรี* (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

ดารุณี สงวนสิทธิ์. (2559). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน เขตฉะเชิงเทรา เขตปราจีนบุรี และเขตจันทบุรี*. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต) มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

ธีรภัทร ขัตติยะหล้า. (2555). *คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเมืองลำพูน*. (วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต) มหาวิทยาลัยนอร์ทเชียงใหม่.

ปรมาพร สิงหสุวิช. (2551). *คุณภาพชีวิตในการทำงานตามความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลเมืองพัทลุง*. (วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต) มหาวิทยาลัยบูรพา,ชลบุรี.

10. คำขอบคุณ

กราบขอบพระคุณพระมหาฉัตรชัย สุนตตชโย, ผศ.ดร. บรรณาธิการวารสารสถาบันวิจัยญาณสังวร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย มา ณ โอกาสนี้เป็นอย่างสูง