

แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักปลัด
เทศบาลเมืองอโยธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
**Guideline for Developing the Quality of personnel Work Life
in Ayothaya Town Municipality, Phra Nakhon
Si Ayutthya Province**

สงกรานต์ เงินแถบ และ กมลวรรณ วรรณธำ

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

Songkan Ngernthep and Kamonwan Wanthanang

Phanakhon Si Ayutthaya Rajabhat University, Thailand

Corresponding Author, E-mail: duean_2520@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักปลัดเทศบาลเมืองอโยธยา 2) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักปลัดเทศบาลเมืองอโยธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักปลัดเทศบาลเมืองอโยธยา เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี แบ่งขั้นตอนการวิจัยออกเป็น 2 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักปลัดเทศบาล กลุ่มตัวอย่างการวิจัย คือ บุคลากรของสำนักปลัดเทศบาลเมืองอโยธยา จำนวน 67 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.84 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การทดสอบค่าเอฟ และการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีแอลเอสดี และขั้นตอนที่ 2 การวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักปลัดเทศบาล ผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 10 คน วิธีการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์ และเป็นการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า 1) คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักปลัด ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน 2) บุคลากรสำนักปลัดเทศบาลเมืองอโยธยาที่เพศต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และ 3) แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักปลัด ได้แก่ (1) ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้ศึกษาเรียนรู้อยู่เสมอ เช่น การศึกษาต่อ การศึกษาดูงาน การฝึกอบรม เป็นต้น (2) ควรกำหนดวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ นโยบาย และเป้าหมายที่ชัดเจนขององค์กร

* วันที่รับบทความ : 2 กรกฎาคม 2567; วันที่แก้ไขบทความ 25 กรกฎาคม 2567; วันที่ตอบรับบทความ : 26 กรกฎาคม 2567

เพื่อนำไปสู่การกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และ (3) ควรกำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ระดับที่สูงขึ้นอย่างชัดเจน และชี้แจงให้บุคลากรได้รับทราบ

คำสำคัญ : แนวทางการพัฒนา; คุณภาพชีวิตในการทำงาน; เทศบาลเมืองอโยธยา

Abstracts

The objectives of research were 1) to study the quality of personnel work life in Ayothaya office of the municipal clerk; 2) to compare the quality of personnel work life in Ayothaya office of the municipal clerk, divided by personal factors; and 3) to investigate the guidelines for developing the quality of personnel work life in Ayothaya Town Municipality. It was mixed methods research which was divided into 2 stages: The first one was quantitative research. It has studied and compared the quality of personnel work life in Ayothaya office of the municipal clerk, Phra Nakhon Si Ayutthaya province. The population was 67 personnels in Ayothaya office of the municipal clerk. The research instrument was a questionnaire which had the reliability indices of 0.84. The data was analyzed for percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test, and LSD method. The second one was qualitative research. It has examined the guidelines for developing the quality of personnel work life in Ayothaya Town Municipality. There were 10 informants with a purposive sampling. The research tool was an interview form. The content analysis was conducted. The findings revealed that 1) The quality of personnel work life in Ayothaya of the municipal clerk was overall at a high level. The highest mean was the salary and other benefits. The lowest one was the policy and administration; 2) The different gender in municipal clerk had a different personnel work life at the .05 level; and 3) There were various the quality of personnel work life in Ayothaya of the municipal clerk; (1) The administrators should support the personnel education, namely the further education, study visit, and training course; (2) The administrators should create the vision, strategy, policy, and goal to drive the efficient work guidelines; and (3) The administrators should determine the criteria for higher work promotion and explain to personnel.

Keywords: Guideline for Developing; Quality of Work Life; Ayothaya Town Municipality

บทนำ

ในปัจจุบันบุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีความสำคัญต่อองค์กรอย่างยิ่งโดยบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และมีคุณภาพสูง จะนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างดี อย่างไรก็ตาม การที่บุคลากรจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างดี และมีคุณภาพเพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กรนั้น บุคลากรจำเป็นต้องได้รับขวัญและกำลังใจ เพื่อให้เกิดความต้องการที่จะปฏิบัติงานนั้นด้วย ขวัญและกำลังใจเป็นสิ่งที่ทำให้คนอยากจะทำงานให้ได้ดีโดยสมัครใจและมีความสุขกับงานซึ่งเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารจะละเลยไม่ได้ ฉะนั้นจึงเป็นหน้าที่ที่ผู้บริหารหรือหัวหน้างานที่ต้องให้ความสำคัญ โดยการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้เกิดขึ้นแก่บุคลากรในองค์กรให้ได้ (วชรกานต์ นุ่นเกลี้ยง, 2552 หน้า 4) และการพัฒนาคุณภาพชีวิตของการทำงาน

เป็นการวางแผนทางในอนาคตของพนักงานที่มีการจัดการคุณภาพชีวิตที่แตกต่างโดยมีปัจจัยพื้นฐานมาเป็นสิ่งกำหนดเพื่อเป็นตัวกระตุ้นในการพัฒนาคุณภาพชีวิตโดยระบบการทำงานจะต้องสอดคล้องกับความต้องการของพนักงานที่ต้องการมีคุณภาพชีวิตประสพการณ์ ที่มากขึ้นกว่าเดิม (Chandranshu Sinha, 2012 p.31) คุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงานในองค์กรดีขึ้นจะต้องอาศัยวัฒนธรรมการทำงานและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร โดยที่ผู้บริหารจำเป็นต้องมีวิธีในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรที่เหมาะสม เช่น การบริหารเงินเดือน การพัฒนาโอกาสและความก้าวหน้าในสายงานสวัสดิการและแรงงานสัมพันธ์ ความปลอดภัยในการทำงาน

เทศบาล เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นการบริหารราชการแผ่นดินอย่างหนึ่งที่มีความสำคัญและใกล้ชิดกับประชาชนได้มากที่สุด โดยเฉพาะประเทศที่มีการใช้ระบบการปกครองระบอบประชาธิปไตย ซึ่งกล่าวในทฤษฎีและแนวความคิดทางด้านปกครอง จะเห็นได้ว่า รัฐบาลซึ่งมีหน้าที่ทำ การบริหารการปกครองของประเทศนั้น ย่อมมีภาระหน้าที่มากมายในการบริหารแผ่นดินให้ประชาชนได้รับความสุข ความสะดวก ความสบายในการดำรงชีวิตและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น อีกทั้งความมั่นคงแห่งชาติทั้งในด้านการเมือง เศรษฐกิจ และสังคมแต่ย่อมเป็นไปไม่ได้ที่รัฐบาลจะดูแลประชาชนได้อย่างทั่วถึงทุกชุมชนของประเทศเพราะอาจจะเกิดปัญหาเกี่ยวกับความล่าช้า ในการดำเนินงานการที่อาจจะไม่ตอบสนองความต้องการของแต่ละชุมชนได้และตัวบุคคลหรือเจ้าหน้าที่ดำเนินงานให้ทั่วถึงได้ (ประธาน สุวรรณมงคล, 2537 หน้า 21-22)

เทศบาลเมืองอโยธยา ได้รับการเปลี่ยนแปลงฐานะจากเทศบาลตำบลอโยธยา เป็นเทศบาลเมืองอโยธยา เมื่อวันที่ 24 พฤษภาคม 2547 ตามเงื่อนไขหลักเกณฑ์แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติเทศบาล (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2546 มาตรา 10 “เทศบาลเมือง ได้แก่ ท้องถิ่นอันเป็นที่ตั้งศาลากลางจังหวัด หรือท้องถิ่นชุมนุมชนที่มีราษฎรตั้งแต่หนึ่งหมื่นคนขึ้นไป ทั้งมีรายได้พอควรแก่การที่จะปฏิบัติหน้าที่อันต้องทำตามพระราชบัญญัตินี้ และซึ่งมีประกาศกระทรวงมหาดไทยยกฐานะเป็นเทศบาลเมือง ประกาศกระทรวงมหาดไทยนั้นให้ระบุชื่อ และเขตของเทศบาลไว้ด้วย” อำนาจหน้าที่ของเทศบาลเมืองตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496

สำนักปลัดเทศบาลเมืองอโยธยา เป็นปัจจัยหลักในการบริหารจัดการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร ซึ่งให้ความสำคัญในเรื่องของการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพและเกิดความพึงพอใจแก่บุคลากรมากที่สุด โดยมีการจัดตั้งโครงการต่างๆ เพื่อสำรวจความต้องการหรือสิ่งที่บุคลากรขาดแคลน นอกจากนี้ ยังมีการพัฒนาหลักสูตรวิชาชีพ และการดำเนินการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรภาครัฐเพิ่มเติม จะเห็นได้ว่าสำนักงานปลัดเทศบาลเมืองอโยธยา จึงเป็นหน่วยงานหนึ่งที่ได้ให้ความสำคัญกับเรื่องของคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพราะหากบุคลากรได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานย่อมส่งผลดีต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ

จากเหตุผลที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะพนักงานเทศบาลเมืองอโยธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จึงสนใจที่จะศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักปลัดเทศบาลเมืองอโยธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อที่จะนำผลที่ได้มาใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคล ปรับปรุง หรือนำเสนอ เป็นนโยบายในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสำนักปลัดเทศบาลให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและมีความ ผูกพันกับองค์กร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักปลัดเทศบาลเมืองอโยธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักปลัดเทศบาลเมืองอโยธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักปลัดเทศบาลเมือง อโยธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากร

การวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรสำนักปลัดเทศบาลเมืองอโยธยา ซึ่งการ วิจัยครั้งนี้จะใช้ประชากรเป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 67 คน ประกอบด้วย พนักงานเทศบาล พนักงาน จ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป (เทศบาลเมืองอโยธยา, 2566)

การวิจัยเชิงคุณภาพ ประชากรที่ใช้ในการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 10 คน ได้แก่ คณะ กรรมการเทศบาล จำนวน 4 คน พนักงานเทศบาลสายงานผู้บริหาร จำนวน 4 คน พนักงานเทศบาลสายงานผู้ ปฏิบัติ จำนวน 1 คน และนักวิชาการ จำนวน 1 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน ได้แก่ ข้อมูลทั่วไป ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 6 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร รายได้เฉลี่ย ต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ ด้าน นโยบายและการบริหารงาน ลักษณะข้อคำถามแบบปลายปิด จำนวน 25 ข้อ และตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

เพิ่มเติมอื่น ๆ เป็นลักษณะคำถามแบบปลายเปิด การตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถามได้เสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถาม หาค่าดัชนีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ (IOC) ของแบบสอบถาม ตามวิธีของโรวินลลีและแฮมเบิลตัน (Rowinelli & Hambleton, 1977 อ้างถึงใน พิศิษฐ์ ตันทวนิช , และ พนา จินดาศรี ,2561 ,หน้า 4) โดยเลือกข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป เป็นเกณฑ์ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและพิจารณาความเหมาะสมของสำนวนภาษา การใช้ถ้อยคำ และนำแบบสอบถามไปปรับปรุงแก้ไข ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ และทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนำไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริง ที่มีคุณสมบัติคล้ายคลึงกับประชากรที่ใช้ ในการวิจัย จำนวน 30 ชุด แล้วนำผลการทดลองใช้มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach, 1990, page.204) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามต้องมีค่าตั้งแต่ 0.80 ขึ้นไป ได้ผลค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.84 จึงมีความเชื่อมั่นที่จะสามารถนำไปใช้เก็บข้อมูลจริงได้กับประชากรต่อไป

การวิจัยเชิงคุณภาพ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของสำนักปลัดเทศบาลเมืองอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วย 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ให้ข้อมูลหลัก และตอนที่ 2 เป็นแบบสัมภาษณ์ปลายเปิด เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของสำนักปลัดเทศบาลเมืองอยุธยา

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานเทศบาล พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้วยตนเอง โดยใช้แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์จำนวน 67 ชุด โดยผู้วิจัยเป็นผู้ออกไปเก็บข้อมูลแจกแบบสอบถามและอธิบายให้ผู้ตอบแบบสอบถามทราบถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อให้เกิดความเข้าใจไปในทิศทางเดียวกันและตอบคำถามตามวัตถุประสงค์

การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยส่งแบบสัมภาษณ์ให้กับผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 10 คน ก่อนวันสัมภาษณ์ล่วงหน้าวัน 5 หลังจากนั้นผู้วิจัยเข้าพบผู้ให้ข้อมูลหลักตามวัน เวลาที่นัดหมาย และดำเนินการสัมภาษณ์ตามแบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลครอบคลุมตามประเด็นคำถามและวัตถุประสงค์ของการวิจัย

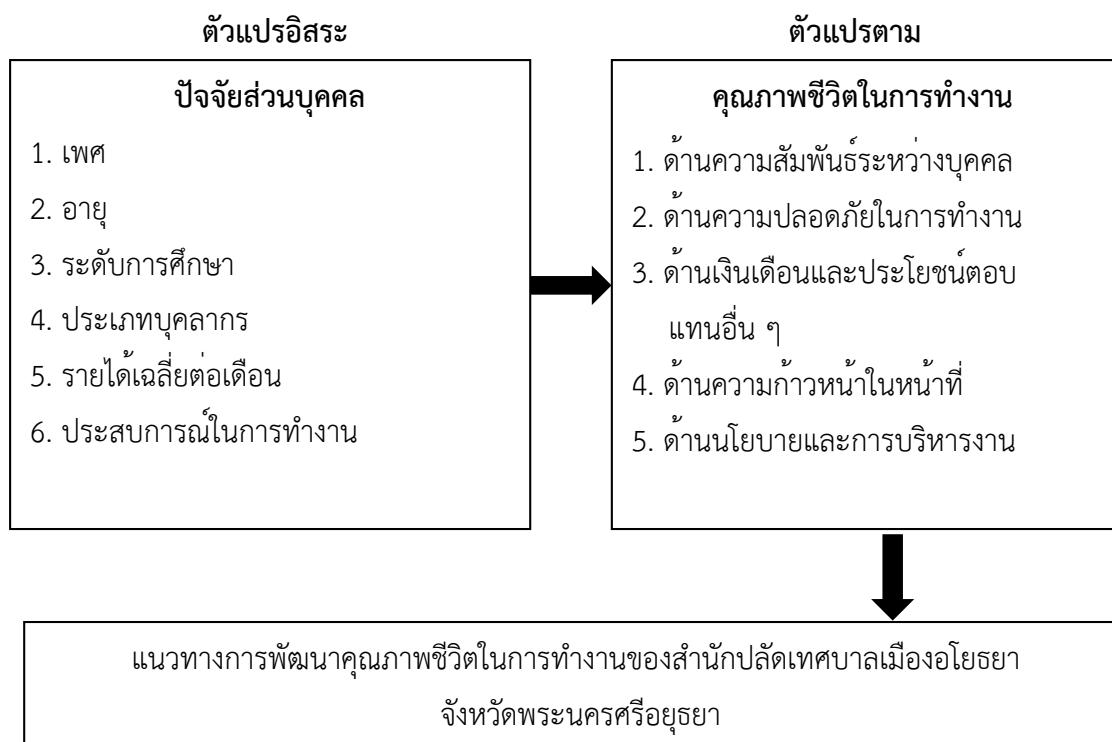
การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเชิงปริมาณวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การทดสอบค่าเอฟ และการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีแอลเอสดี โดยกำหนดค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

การวิจัยเชิงคุณภาพ วิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของสำนักปลัดเทศบาลเมืองอโยธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ตั้งภาพประกอบ 1 มีที่มาจากการสังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีด้านประชากรศาสตร์และแนวคิดทฤษฎีคุณภาพชีวิตในการทำงาน



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สำนักปลัดเทศบาลเมืองอโยธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

การวิจัยเชิงปริมาณ ผลการวิจัยมีดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักปลัดเทศบาลเมืองอโยธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม จำนวน 67 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 52.20 มีอายุ 41 - 50 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 35.90 ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 31 คน คิด

เป็นร้อยละ 46.30 เป็นพนักงานเทศบาล จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 37.30 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน รายได้ 10,001 - 15,000 บาท จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 34.30 และมีประสบการณ์ในการทำงาน เป็นเวลา 11 - 20 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 46.30

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักปลัดเมืองอโยธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตารางที่ 1 ข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักปลัดเทศบาลเมืองอโยธยา

คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สำนักปลัดเทศบาลเมืองอโยธยา	ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน		
	μ	σ	การแปลผล
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.08	0.28	มาก
ด้านความปลอดภัยในการทำงาน	4.03	0.27	มาก
ด้านเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ	4.11	0.34	มาก
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่	4.02	0.27	มาก
ด้านนโยบายและการบริหารงาน	3.99	0.23	มาก
รวม	4.05	0.14	มาก

ตารางที่ 1 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักปลัดเทศบาลเมืองอโยธยา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.05$, $\sigma=0.14$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ ($\mu=4.11$, $\sigma=0.34$) รองลงมา ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\mu=4.08$, $\sigma=0.28$) ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ($\mu=4.03$, $\sigma=0.27$) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ ($\mu=4.02$, $\sigma=0.27$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ($\mu=3.99$, $\sigma=0.23$)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักปลัดเทศบาลเมืองอโยธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักปลัดเทศบาลเมืองอโยธยาจำแนกตามเพศ

คุณภาพชีวิตในการทำงานของ บุคลากรสำนักปลัดเทศบาล เมืองอโยธยา	เพศ				t	Sig.
	ชาย N=32		หญิง N=35			
	μ	σ	μ	σ		
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.13	0.27	4.03	0.28	1.511	.136
ด้านความปลอดภัยในการทำงาน	4.02	0.30	4.04	0.24	-0.404	.687

ด้านเงินเดือนและประโยชน์	4.18	0.30	4.04	0.36	1.815	.074
ตอบแทนอื่น ๆ						
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่	4.08	0.32	3.98	0.20	1.516	.134
ด้านนโยบายและการ			4.01	0.18	0.522	.604
บริหารงาน	4.00	0.27				
โดยภาพรวม	4.08	0.15	4.01	0.13	2.078	.042*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 พบว่า บุคลากรสำนักปลัดที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในภาพรวมแตกต่างกัน แต่บุคลากรสำนักปลัดที่มีอายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร รายได้เฉลี่ย ต่อเดือน ประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การวิจัยเชิงคุณภาพ ผลการวิจัยมีดังนี้

แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักปลัดเทศบาลเมืองอโยธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

1. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ ควรให้มีการสนับสนุนเปิดโอกาสบุคลากรได้ไปศึกษาต่อ นอกเวลา ทำงาน ควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และความสามารถอยู่เสมอด้วยการเปิดโอกาสในการศึกษาดูงานและการฝึกอบรมในด้านอื่น ๆ มอบหมายงานให้เหมาะสมกับหน้าที่ ความรู้ ความสามารถของบุคลากร ควรมีการสนับสนุนปรับวุฒิให้ตรงกับสายงานที่ได้รับมอบหมายในหน้าที่ จัดฝึกอบรมให้ตรงกับสายงาน เพื่อให้บุคลากรมีแนวทางในการดำเนินการความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ของตนเอง สนับสนุนความก้าวหน้าของบุคลากรถือว่าเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรในองค์กร มีการให้ค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้น ผู้บังคับบัญชาให้ความเชื่อมั่นในศักยภาพของบุคลากร เชื่อว่าบุคลากรสามารถเรียนรู้และพัฒนาได้ ซึ่งจะทำให้บุคลากรเกิดกำลังใจ มีแรงจูงใจในการทำงานที่ดี ผู้บังคับบัญชาควรมีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ระดับที่สูงขึ้น

2. ด้านนโยบายและการบริหารงาน ต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ตลอดจนมีทิศทางเดินไปสู่จุดหมายมีเป้าหมายที่ชัดเจนแล้วย่อมต้องมีนโยบายองค์กรที่ออกมาเป็นแนวทางปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการบริหารงานด้วยความโปร่งใสและเป็นธรรม ต่อบุคลากรทุกคนอย่างเป็นธรรม ติดตามประเมินผล สม่่าเสมอ จัดสรรทรัพยากรให้เพียงพอ สร้างระบบที่ดีและให้การสนับสนุนบุคลากรในองค์กรอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ส่งเสริมให้มีความสามารถในการจัดการ เพื่อให้องค์กรบรรลุประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร ผู้บังคับบัญชาควรกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างยุติธรรมและชัดเจน ผู้บังคับบัญชาควรให้ความรู้

แก่ทุกฝ่ายในการบริหารโดยน่านโยบายมาบริหารงานให้ถูกต้อง ผู้บังคับบัญชาควรควบคุมและรักษามาตรฐานการทำงาน และที่สำคัญต้องพัฒนาการบริหารงานให้สูงขึ้นเสมอ

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักปลัดเทศบาลเมืองโยธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยได้นำผลการวิจัยของนักวิชาการมาอภิปรายผล ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักปลัดเทศบาลเมืองโยธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าเทศบาลเมืองโยธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ให้ความสำคัญกับบุคลากรโดยมีการบริหารจัดการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรที่ดี ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานที่เป็นอยู่ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพเกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดีต่อองค์กร สอดคล้องกับผลการวิจัยของ นุจรีย์ พูลกำลัง (2561) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ปรียมาศ ญะยอตา (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกระนวน จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกระนวน จังหวัดขอนแก่น มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารองค์กรให้ความสำคัญในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรที่ดี ให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร ได้รับการพัฒนาทักษะและความรู้ในการทำงาน และพึงพอใจต่อสวัสดิการที่ได้รับเป็นอย่างดี

เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่า ด้านที่บุคลากรสำนักปลัดเทศบาลเมืองโยธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีคุณภาพชีวิตในการทำงานมาก คือ ด้านเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ รองลงมา ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ ส่วนด้านที่บุคลากรสำนักปลัดเทศบาลเมืองโยธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีคุณภาพชีวิตในการทำงานน้อยที่สุด คือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน โดยมีรายละเอียดแต่ละด้าน ดังนี้

1. บุคลากรสำนักปลัดเทศบาลเมืองโยธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ได้รับการช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากคนในองค์กร หรือเพื่อนร่วมงานต่างส่วนงานเป็นอย่างดี อาจเป็นเพราะมีระบบการทำงานและเป้าหมายเดียวกัน มีการกำหนดทิศทางและปลายทางที่ชัดเจนแล้วมีกรอบและระบบการทำงานให้ชัดเจนควบคู่ไปด้วย เมื่อเส้นชัยและโครงสร้างแข็งแรงแล้ว การทำงานเป็นทีมก็จะสำเร็จได้ง่ายขึ้น เพราะทั้งหมดนั้นเดินไปในแนว

เดียวกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ธเนศพล อินทร์จันทร์ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลนครชัยศรี อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม ผลการวิเคราะห์ พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนครชัยศรีโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ปรียมาศ ภูยอดตา (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกะนวน จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกะนวน จังหวัดขอนแก่น มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. บุคลากรสำนักปลัดเทศบาลเมืองอโยธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ เทศบาลมีการเตรียมความพร้อม และมีมาตรการ ในการจัดสภาพการทำงานเพื่อป้องกันอุบัติเหตุหรือวินาศภัยต่าง ๆ อาจเป็นเพราะบุคลากรได้รับความสะดวกสบายในสถานที่ทำงาน มีการเสริมสร้างวัฒนธรรมด้านความปลอดภัยในการทำงานภายในองค์กร และ สนับสนุนในทุกๆด้านที่เกี่ยวข้องกับการทำงานให้ปลอดภัยโดยให้พนักงานทุกคนนั้นมีส่วนร่วม มีการสนับสนุนในด้านการฝึกอบรมความปลอดภัย ทำให้บุคลากรรู้สึกปลอดภัยในการทำงาน สอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ นุจรีย์ พูลกำลัง (2561) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการศึกษาพบว่า ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. บุคลากรสำนักปลัดเทศบาลเมืองอโยธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ เทศบาลจัดให้มีการดูแลในเรื่องสวัสดิการในการทำงานอยู่ในมาตรฐานตามที่กฎหมายกำหนด อาจเป็นเพราะผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับสวัสดิการตามระเบียบ สามารถช่วยเหลือพนักงานยามฉุกเฉินและช่วยอำนวยความสะดวกในการทำงานได้ราบรื่นขึ้น สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สอดคล้องกับ รัตนาภรณ์ บุญมี (2558) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี พบว่า ผลการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลนาดี คือ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับดี

4. บุคลากรสำนักปลัดเทศบาลเมืองอโยธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ องค์กรให้ความสำคัญและเปิดโอกาสให้พัฒนาความรู้ ความสามารถ เช่น การศึกษาดูงาน ฝึกอบรม การพัฒนาทักษะและศักยภาพในด้านอื่น ๆ อย่างต่อเนื่อง

อาจเป็นเพราะผู้บริหารให้การสนับสนุนท่านในการแสวงหาความก้าวหน้าในการทำงาน จึงเปิดโอกาสให้ศึกษาดูงาน ฝึกอบรมและพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พุทธิรักษา พรหมดี (2564) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสถิติแห่งชาติ (ส่วนกลาง) กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสถิติแห่งชาติ(ส่วนกลาง) กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับสูง และสอดคล้องกับวิจัยของ สมบูรณ์ บัวศรี (2565) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสระบุรี ผลการศึกษา พบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดสระบุรี คือ ด้านโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องและความมั่นคงในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

5. บุคลากรเทศบาลเมืองอโยธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านนโยบายและการบริหารงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ องค์กรมีการติดต่อสื่อสารทั้งภายในและภายนอกอย่างมีประสิทธิภาพ อาจเป็นเพราะเทศบาลมีนโยบายในการทำงานที่ชัดเจน รวมทั้งบุคลากรรู้ขั้นตอนของการสื่อสาร สร้างความสัมพันธ์ในหมู่คณะ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร หรือผู้บริหารกับผู้บริหาร บุคลากรกับบุคลากรทั้งในสายการบังคับบัญชาที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการก็จะเกิดจากการสื่อสารระหว่างกันทั้งสิ้น มีความตั้งใจ ความเข้าใจ การยอมรับ และนำไปสู่การปฏิบัติให้ตรงตามเป้าหมายของการส่งสารได้ให้เกิดประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ พิศโสภา ที่มาวงศ์ (2560, หน้า 68) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ ด้านความยุติธรรมในองค์กร อยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการทำงานและการบริหารราชการท้องถิ่นที่ดี รับฟังความคิดเห็นของบุคลากร เคารพในสิทธิส่วนบุคคล

2. การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักปลัดเทศบาลเมืองอโยธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

2.1 บุคลากรสำนักปลัดเทศบาลเมืองอโยธยา ที่มีเพศแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมแตกต่างกัน เนื่องจากบุคลากรที่เป็นเพศชายมีคุณภาพชีวิตในการทำงานมากกว่าเพศหญิง อาจเป็นเพราะเพศชาย มีหน้าที่ตรงกับสายงานที่ได้รับมอบหมาย และเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีสภาพแวดล้อมมรดกความปลอดภัยต่อการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของรัชนก สุดใจ, ราเชนทร์ นพณัฐวงศ์ และวิเชียร วิทยอุดม (2564) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลในพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตำบลอุ้มทอง อำเภ่อู้อทอง จังหวัดสุพรรณบุรี ผลการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมซึ่งจำแนกตามเพศ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.2 บุคลากรสำนักปลัดเทศบาลเมืองอโยธยา ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะบุคลากรทุกช่วงอายุมีเป้าหมายเดียวกันคือการสร้างฐานที่มั่นคง มีการพัฒนาทักษะและศักยภาพในด้านอื่น ๆ อย่างต่อเนื่อง เทศบาลจึงให้ความสำคัญและเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนพัฒนาความรู้ ความสามารถ เช่น การศึกษาดูงาน ฝึกอบรม และได้รับการช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากคนในเทศบาล หรือเพื่อนร่วมงานต่างวัยเป็นอย่างดี สอดคล้องกับงานวิจัยของรัตนภรณ์ บุญมี (2558) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี ผลการศึกษา พบว่า ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตตามปัจจัยส่วนบุคคลทางด้านอายุ มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของธนศพล อินทร์จันทร์ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลนครชัยศรี อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม ผลการวิเคราะห์ พบว่า ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนครชัยศรี จำแนกตามอายุ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.3 บุคลากรสำนักปลัดเทศบาลเมืองอโยธยา ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานเหมือนกัน ได้รับเงินเดือนหรือสวัสดิการตามวุฒิการศึกษาตามที่กฎระเบียบกำหนด จึงทำให้บุคลากรทุกระดับการศึกษา ทำงานกันอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนศพล อินทร์จันทร์ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลนครชัยศรี อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม ผลการวิเคราะห์ พบว่า ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนครชัยศรี จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.4 บุคลากรสำนักปลัดเทศบาลเมืองอโยธยา ที่มีประเภทบุคลากรแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะบุคลากรที่มีประเภทบุคลากรต่างกัน ได้รับหน้าที่ตรงตามความสามารถของแต่ละบุคคล รวมถึงเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สภาพแวดล้อมมีความปลอดภัยต่อการทำงาน มีเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาใช้ในการทำงาน องค์กรมีความยุติธรรมในการจัดการและการบริหารงาน และได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณงานความรับผิดชอบ จึงทำให้บุคลากรทุกประเภททำงานตามเป้าหมายของเทศบาลอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของนุจริย์ พูลกำลัง (2561) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการศึกษา พบว่า การเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามประเภทงาน แตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

2.5 บุคลากรสำนักปลัดเทศบาลเมืองอโยธยา ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะบุคลากรได้รับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนตรงกับวุฒิการศึกษาตามประกาศคณะกรรมการกลางกำหนด ผู้บังคับบัญชามีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม และมีการเลื่อนอัตราค่าตอบแทน จึงทำให้บุคลากรทำงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับวิจัยของรัตนภรณ์ บุญมี (2558) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

2.6 บุคลากรสำนักปลัดเทศบาลเมืองอโยธยา ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะบุคลากรที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีเป้าหมายความสำเร็จในชีวิตเหมือนกัน เทศบาลจึงสนับสนุนให้บุคลากรที่มีประสบการณ์น้อยและมีประสบการณ์ในการทำงานมาหลายปี ให้มีการอบรมพัฒนาความรู้ ความสามารถอยู่เสมอ เพื่อให้บุคลากรทุกคนมีความมั่นคงในการทำงาน และมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี สอดคล้องกับงานวิจัยของธนศพล อินทร์จันทร์ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลนครชัยศรี อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม ผลการวิเคราะห์ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนครชัยศรี จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักปลัดเทศบาลเมืองอโยธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

3.1 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ ควรให้มีการสนับสนุนเปิดโอกาสบุคลากรได้ไปศึกษาต่อ นอกเวลาทำงาน และควรหาความรู้เพิ่มเติมจะช่วยให้สมองได้รับการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา ซึ่งการหาความรู้เพิ่มเติมไม่จำเป็นจะต้องเป็นความรู้ที่เกี่ยวกับงานที่ทำอยู่ในขณะนั้นเพียงเท่านั้น แต่สามารถหาความรู้ในด้านอื่น ๆ ที่เรายังไม่รู้เพื่อเรียนรู้เพิ่มเติม อาทิเช่น ความรู้ทางด้านการตลาด เศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย โดยความรู้เหล่านี้เราสามารถหาได้จากการสัมมนา ฝึกอบรม อีกทั้งคนมีความรู้มากก็จะสามารถแก้ปัญหาได้ง่าย หากทางออกของปัญหาได้มากขึ้น ควรมีการสนับสนุนปรับวุฒิให้ตรงกับสายงานที่ได้รับมอบหมายในหน้าที่ จัดฝึกอบรมให้ตรงกับสายงาน เพื่อให้บุคลากรมีแนวทางในการดำเนินการความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ของตนเอง สนับสนุนความก้าวหน้าของบุคลากรถือว่าเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรในองค์กร มีการให้ค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้น ผู้บังคับบัญชาให้ความเชื่อมั่นในศักยภาพของบุคลากร เชื่อว่าบุคลากรสามารถเรียนรู้และพัฒนาได้ ซึ่งจะทำให้บุคลากรเกิดกำลังใจ มีแรงจูงใจในการทำงานที่ดี อีกทั้งผู้บังคับบัญชาควรมีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ระดับที่สูงขึ้นเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่ของบุคลากร สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนภรณ์ บุญมี (2558) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี ผู้ศึกษาขอเสนอแนวทางเพื่อเป็นการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการ

ทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี ดังนี้ ควรเปิดโอกาสและสนับสนุนพนักงานระดับปฏิบัติการให้มีการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อปรับวุฒิการศึกษาใหม่ให้ก้าวไปสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น โดยอำนวยความสะดวกในการลาไปเรียนหรือสอบ ตลอดจนมอบทุนสนับสนุนเพื่อศึกษาต่อรวมถึงควรพิจารณาและแก้ไขปัญหา

3.2 ด้านนโยบายและการบริหารงาน ต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ตลอดจนมีทิศทางเดินไปสู่จุดหมายมีเป้าหมายที่ชัดเจนแล้วย่อมต้องมีนโยบายธุรกิจตลอดจนนโยบายองค์กรที่ออกมาเป็นแนวทางปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการบริหารงานด้วยความโปร่งใสและเป็นธรรม ต่อบุคลากรทุกคนอย่างเป็นธรรม ติดตามประเมินผลสม่ำเสมอ จัดสรรทรัพยากรให้เพียงพอ สร้างระบบที่ดีและให้การสนับสนุนบุคลากรในองค์กรอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุ เป้าหมาย ส่งเสริมให้มีความสามารถในการจัดการ เพื่อให้องค์กรบรรลุประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร ผู้บังคับบัญชาควรกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างยุติธรรมและชัดเจน ผู้บังคับบัญชาควรให้ความรู้แก่ทุกฝ่ายว่าจะใช้เทคนิคอะไรในการบริหารโดยนำนโยบายมาบริหารงานให้ถูกต้อง ผู้บังคับบัญชาควรควบคุมและรักษามาตรฐานการทำงาน และที่สำคัญต้องพัฒนาปรับปรุงมาตรฐานการทำงานให้สูงขึ้นเสมอและขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรียมาศ ญะยอตา (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกระนวน จังหวัดขอนแก่น พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร คือ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากผลการวิจัย

1. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ควรจัดกิจกรรมที่ให้บุคลากรได้มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีร่วมกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ไม่เอาเปรียบซึ่งกันและกัน เป็นที่ปรึกษาให้กันและกัน ก่อให้เกิดความสามัคคีในองค์กรและเกิดวัฒนธรรมที่ดีในองค์กร
2. ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ควรให้ความสำคัญในการสร้างการรับรู้และอธิบายคำแนะนำด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน และควรจัดสภาพแวดล้อมการทำงานให้มีความเหมาะสมและมีความปลอดภัยอยู่ตลอดเวลา โดยไม่ก่อให้เกิดอุบัติเหตุระหว่างปฏิบัติงาน
3. ด้านเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ ควรมีโครงสร้างเงินเดือน ค่าตอบแทนที่ชัดเจนและเพียงพอต่อการดำรงชีวิตและยุติธรรมต่อบุคลากรในองค์กร ในส่วนประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ เช่น ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ เงินรางวัลประจำปี การศึกษาบุตร ค่ารักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้าน มีความเหมาะสมกับปริมาณงาน มีความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนค่าตอบแทน เพื่อขอบคุณหรือสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากร

4. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ ควรให้ความสำคัญและส่งเสริมสนับสนุนความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงานให้แก่บุคลากร ควรให้บุคลากรได้รับรู้และเข้าใจเส้นทางความก้าวหน้าการทำงานของตนเอง เพื่อให้บุคลากรได้ทราบถึงโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ควรส่งเสริมให้มีการฝึกอบรม การศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถอย่างสม่ำเสมอ

5. ด้านนโยบายและการบริหารงาน ควรติดตามประเมินผลอย่างสม่ำเสมอเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน จัดสรรทรัพยากรให้เพียงพอ สร้างระบบที่ดีในการทำงานและให้การสนับสนุนบุคลากรในองค์กรให้พัฒนาศักยภาพของตัวเองอย่างเต็มที่

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเพิ่มเติม พร้อมทั้งตัวแปรอื่น ๆ เช่น สถานภาพและสังกัด ที่มีความเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในเขตพื้นที่ จังหวัดพระนครศรีอยุธยาและนำผลการศึกษาที่ได้มาปรับปรุงข้อบกพร่อง เพื่อให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลอย่างสูงสุดต่อไป

2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน เช่น ระบบการบริหารงาน ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ค่านิยม วัฒนธรรมองค์กร ความพึงพอใจในงาน เพื่อนำผลการวิจัยพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน

เอกสารอ้างอิง

- เทศบาลเมืองอยุธยา. (2566). *แผนพัฒนาท้องถิ่น 5 ปี พ.ศ.2566-2570 เทศบาลเมืองอยุธยา อำเภอพระนครศรีอยุธยา*. จังหวัดพระนครศรีอยุธยา : เทศบาลเมืองอยุธยา
- ธนศพล อินทร์จันทร์. (2563). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลนครชัยศรี อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม*. [วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยพิษณุโลก].
- นุจรีย์ พูลกำลัง. (2561). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา [การค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์]*.
- ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง เปลี่ยนแปลงฐานะเทศบาลตำบลอยุธยา เป็นเทศบาลเมืองอยุธยา พ.ศ.2547. (2548, 14 กุมภาพันธ์). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 122 ตอนพิเศษ 84 ง
- ประธาน สุวรรณมงคล, (2537). *การพัฒนาคุณภาพการบริการงานทะเบียนราษฎรของเทศบาลนครภูเก็ต*. [วิทยานิพนธ์ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต.

- ปริญ มาศ ภูยอดดา. (2562). ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกะนวน จังหวัดขอนแก่น. [สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติจังหวัดขอนแก่น]มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 (และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ 13 พ.ศ.2552) ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 70 ตอนที่ 14 หน้า 222
- พระราชบัญญัติเปลี่ยนแปลงฐานะของสุขาภิบาลเป็นเทศบาล พ.ศ.2542. (24 กุมภาพันธ์ 2542) ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 116 ตอนที่ 9 ก หน้า 1
- พิศ โสภากา ทิฆามวงศ์. (2560). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ [วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธรรณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสาธรรณสุขศาสตร์บัณฑิตวิทยาลัย]. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- พิศิษฐ ตัณทวนิชและพนา จินดาศรี. (2561). ความหมายที่แท้จริงของค่าIOC. วารสารการวัดผลการศึกษามหาวิทยาลัยมหาสารคาม. 24(2), 3-12.
- พุทธรักษา พรหมดี. (2564). คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสถิติแห่งชาติ (ส่วนกลาง) กรุงเทพมหานคร [การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตและบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต] สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- มุสต่อพา หมัดบินเฮด.(2565) คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง [สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์]. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- รัชนก สุดใจ , ราเชนทร์ นพณัฐวงศกร และวิเชียร วิทยอุดม. (2564). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลในพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตำบลอุ้มทอง อำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี. วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬาลงกรณ์. 8 (1), 72-73.
- รัตนภรณ์ บุญมี. (2558). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี [งานนิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการเมืองการปกครอง คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์]. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วชรกานต์ นุ่นเกลี้ยง. (2552) . ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในจังหวัดปัตตานี ภายใต้สถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้. กรุงเทพมหานคร : มหาลัยมหิดล.
- สมบุรณ์ บัวศรี. (2565). คุณภาพชีวิตการทำงานของส่งผลต่อสมรรถนะของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดสระบุรี. วารสารมหาวิทยาลัยบูรพา. 9 (7), 377.
- Chandrashu Sinha, (2012) *Factors affecting the quality of working life: Empirical evidence from Indian organizations. Indian : Australian Journal of Business and Management Researc.*

- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing (5th ed)*. New York : Harper Collins Publishers.
- Likert, R.A. (1932). Technique for the Measurement of Attitude .*Archives Psychological*. 3 (1), 42-48.