

คุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ในเทศบาลเมืองปราจีนบุรี

THE LIFE QUALITY OF STAFF WORKING IN MUANG PRACHINBURI MUNICIPALITY OFFICE

รชเชช อินทร์สูง¹, บุญยานุช เตชะสกุลเจริญ², มัสซูบะ มอลอ³, ภูวดล พินจะโป๊ะ⁴, ศุภักษร แสงลี⁵, และณฐภัทร อยู่เมือง⁶
Ratchayech Insung¹, Boonyanuch Tachasakuljaroen², Massubah Molo³, Puwadon Pinjapo⁴, Suphaksorn Saenglee⁵
and Nathapat Yumuang⁶

*Corresponding author Email : Ratchayech@gmail.com

(Received : July 2, 2021 ; Revised : August 2, 2021 ; Accepted : September 6, 2021)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่เทศบาลเมืองปราจีนบุรี และ 2) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่เทศบาลเมืองปราจีนบุรี ประชากร ได้แก่ เจ้าหน้าที่เทศบาลเมืองจังหวัดปราจีนบุรี จำนวน 207 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เจ้าหน้าที่เทศบาลเมืองจังหวัดปราจีนบุรี โดยกำหนดขนาดตัวอย่างโดยวิธีของ Taro Yamane แบ่งแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน และวิธีการสุ่มแบบง่าย จำนวน 133 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.83 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ผลการศึกษาพบว่า

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่เทศบาลเมืองปราจีนบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง $\bar{X}=3.46$ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ด้าน คือ ผลประโยชน์ของสังคมและการรับผิดชอบต่อสังคม $\bar{X}=4.15$ การมีความสุขในบทบาทด้านการทำงาน $\bar{X}=3.63$ การสอดคล้องต้องกันกับระบอบรัฐธรรมนูญ $\bar{X}=3.55$ และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 5 ด้าน คือ โอกาสในการพัฒนาสมรรถนะของมนุษย์ $\bar{X}=3.45$ เงื่อนไขการทำงานมีความปลอดภัยและถูกต้องในเชิงสุขภาพอนามัย $\bar{X}=3.41$ โอกาสในการเจริญก้าวหน้าและมีความมั่นคง $\bar{X}=3.34$ การมีบูรณาการทางสังคมภายในองค์กร $\bar{X}=3.30$ และการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม $\bar{X}=2.85$ ตามลำดับ

2. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่เทศบาลเมืองปราจีนบุรี พบว่า พัฒนาในเรื่องค่าตอบแทนที่เพียงพอ ปรับปรุงสถานปฏิบัติงานให้เพียงพอและทันสมัย สนับสนุนด้านการศึกษาในทุกสถาบัน มีการมอบหมายหน้าที่การงานอย่างเหมาะสมชัดเจน และมีการสร้างแรงจูงใจตลอดจนการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากรในองค์กรให้มากขึ้น มีความสามัคคี ให้เกียรติซึ่งกันและกันในองค์กร และหัวหน้าควรมีภาวะผู้นำ มีความจริงใจที่จะแก้ปัญหาให้กับลูกน้อง และจัดให้มีบ้านพักให้เพียงพอต่อความต้องการของเจ้าหน้าที่

¹⁻⁵นักศึกษาชั้นปีที่ 3 สาขาวิชาการปกครอง, Students., Program in Political Science (Government), Mahamakut Buddhist University, Mahavajiralongkorn Rajavidyalaya Campus

⁶ดร. สาขาวิชาการปกครอง มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตมหาวชิราลงกรณราชวิทยาลัย, Dr., Program in Political Science (Government), Mahamakut Buddhist University, Mahavajiralongkorn Rajavidyalaya Campus

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิต, เทศบาลเมืองปราจีนบุรี

Abstract

The objectives of this research were to 1) to study about the life quality in working of Muang Prachinburi Municipality staff, and 2) to study about suggestions in developing the life quality in working of Muang Prachinburi Municipality staff. The population was Muang Prachinburi Municipality staff of 207 people. The sample group was Muang Prachinburi Municipality staff. The sample size was determined by Taro Yamane's method by using proportional stratification and a simple random sampling of 133 people. The research instrument was a 5-level estimation scale questionnaire with a confidence value of 0.83. The statistics used to analyze the data were frequency and percentage, mean and standard deviation.

The research finding were as follows :

1. The overall quality of working life of Muang Prachinburi Municipality staff was at a moderate level $\bar{X}=3.46$. Considering each aspect, it was found that at a high level, 3 aspects were social benefits and social responsibility $\bar{X}=4.15$, balance in work roles $\bar{X}=3.63$, conformity with constitutional monarchy $\bar{X}=3.55$ and at a moderate level, in 5 aspects, namely : Opportunity to develop human competency $\bar{X}=3.45$, Working conditions are safe and correct in terms of health $\bar{X}=3.41$, Opportunities for advancement and stability, $\bar{X}=3.34$, Social integrity within the organization, $\bar{X}=3.30$ and adequate and fair compensation $\bar{X}=2.85$, respectively.

2. To study about suggestions in developing the life quality in working of Muang Prachinburi Municipality staff found that develop in matters of adequate compensation, improve the workplace to be sufficient and modern, educational support in all institutions, work duties were clearly delegated appropriately and there would be more incentives and morale building for personnel in the organization, unity respect each other in the organization and the leader should have leadership were sincere to solve problems for subordinates and provide accommodation sufficient to meet the needs of the officials.

Keywords : The Life Quality, Muang Prachinburi Municipality Office

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาองค์กรเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย จำเป็นต้องอาศัยทรัพยากรในการบริหาร 4 ประการ คือ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ เป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการบริหารก็คือ คนทุกคนในแต่ละหน้าที่มีความสำคัญ การที่จะพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จได้ ประการแรกที่ต้องบริหารควรกระทำคือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ทุกคนทำงานอย่างดีที่สุดเพื่อถึงความสามารถที่มีอยู่ภายในของแต่ละบุคคลออกมาใช้ในการพัฒนาองค์กร ดังนั้น หลักการที่องค์กรจะนำเข้ามาใช้ในการบริหารคน โดยทำให้มีการพัฒนาขึ้นในทุกๆ ด้าน เพราะส่วนประกอบต่างๆ ล้วนมีแต่ความสำคัญทั้งสิ้น การที่ทุกคนในองค์กรนั้นมีความสุข มีความภูมิใจในการทำงานร่วมกับองค์กร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรก็จะเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาองค์กร ในที่นี้จะกล่าวถึงหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ที่สำคัญมาก ประการหนึ่งคือ การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของคนในองค์กร เพราะว่าการที่บุคคลมีการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน แล้วจะเกิดความผูกพันต่อองค์กร ทำให้คนอยากจะทำงาน และตั้งใจทำงานเพื่อองค์กร

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมีความสำคัญอย่างยิ่งทุกองค์กร เนื่องจากเป็นการแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน หรือแรงจูงใจในการทำงานด้านต่างๆ คุณภาพชีวิตการทำงานของงานแต่ละงานมีความแตกต่างกัน คือ ความหลากหลายของงาน ความมีอิสระในการตัดสินใจ โอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน และความพร้อมของอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้สำนักงานที่แต่ละองค์กรจัดสรรให้กับผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งแตกต่างกันตามนโยบายของหน่วยงานหรืองบประมาณที่ได้รับ นอกจากนี้คุณภาพชีวิตการทำงานยังแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน ประกอบด้วยการให้ความช่วยเหลือให้คำปรึกษาซึ่งกันและกัน ความสนิทสนมกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน และความสามัคคีกันในการทำงาน การทำงานของบุคลากรในลักษณะทำงานเป็นทีม จะทำให้งานประสบความสำเร็จได้ นอกจากนี้การปกครองบังคับบัญชายังเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ สำคัญอีกที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ และด้านสิทธิส่วนบุคคล (ผจญ เฉลิมสาร, 2540 : 12) คุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อองค์กรหลายประการ โดยเน้นไปที่การสร้างความสุขสบายใจ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย โดยเฉพาะพยายามสร้างให้คนทำงานมีความสุขกับงาน อันจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ มีความคิดสร้างสรรค์ที่ดี ส่งผลไปสู่การมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น และช่วยเพิ่มผลผลิตได้มากขึ้นด้วย ปัญหาการทำงานที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานพบเห็นได้หลายประเด็น ซึ่งปัญหาเหล่านี้ถ้าไม่ได้รับแก้ไขจะมีผลถึงระบบการทำงานเพราะเมื่อแต่ละบุคคลได้ใช้ชีวิตการทำงานอยู่กับสิ่งที่ตนเองพอใจจะทำให้มีสภาพจิตใจและอารมณ์ที่ดี ซึ่งส่งผลให้ทำงานดีตามไปด้วย ดังนั้น จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่แต่ละองค์กรจะต้องมีการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานเพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายสูงสุด หากคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำลง ผลที่ตามมาคือการดำเนินการไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่วางได้ คุณภาพชีวิตการทำงานจึงเป็นการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขภายในองค์กร ซึ่งต้องเกิดจากความร่วมมือทั้งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในระดับล่าง เพื่อสนองต่อความต้องการทั้งจากฝ่ายบุคคลในหน่วยงานและความต้องการขององค์กรเอง โดยปกติแล้วทั้งองค์กรและคนทำงานต่างก็มีความต้องการ (Demand) และมีปัจจัยสนับสนุนซึ่งกันและกัน (Supply) หากหน่วยงานและผู้ปฏิบัติงานสามารถรักษาดุลยภาพระหว่าง Demand & Supply นี้ได้ก็จะทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานมีโอกาสที่จะเป็นไปได้ (สมิทธา จิตตลดาการ, 2561 : 8) หากพนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ก็จะมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรและความรู้สึกที่ดีต่องานซึ่งส่งผลดีต่อองค์กร 3 ประการ คือ 1. ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร 2. ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานตลอดจนเป็นแรงจูงใจในการทำงาน และ 3. ช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ทำงาน ปัจจุบันการทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง และเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใดๆ และในอนาคตอันใกล้ มนุษย์จำเป็นต้องใช้เวลาของชีวิตเกี่ยวกับการทำงานเพิ่มขึ้นไปอีก จึงทำให้คนเราทำงานเพื่อดำรงชีวิตอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐานอีกทั้งภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ ดังนั้นสถานที่ทำงานต้องมีความเหมาะสมทำให้เกิดความสุข ความมั่นคง หากทำงานอย่างมีความสุขจะเป็นปัจจัยที่ช่วยทำให้งานประสบความสำเร็จและมีคุณภาพ นอกจากจะนำรายได้มาสู่ตัวเราแล้ว ยังสร้างผลงานให้กับองค์กรอีกด้วย องค์กรทุกภาคส่วนควรหันมาใส่ใจเรื่องการพัฒนาคนให้มากขึ้น ยิ่งในช่วงภาวะเศรษฐกิจถดถอย ย่อมมีผลกระทบต่อการดำรงชีพของพนักงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ องค์กรเองไม่ควรมุ่งเน้นที่คุณภาพของผลผลิตขององค์กรอย่างเดียว โดยไม่ใส่ใจเรื่องคุณภาพชีวิตของพนักงาน องค์กรควรมีส่วนช่วยผลักดันให้เกิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานดีขึ้น (อรุณี สมโนหาอุดม, 2542 : 27)

เทศบาลเมืองปราจีนบุรี เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประเภทเทศบาลเมือง ตั้งอยู่ในเขตอำเภอเมืองปราจีนบุรี จังหวัดปราจีนบุรี มีพื้นที่ครอบคลุมตำบลหน้าเมืองทั้งตำบล ภายในเขตเทศบาลมีที่ตั้งของหน่วยงานราชการ และรัฐวิสาหกิจ สถานศึกษา สถาบันการเงินต่างๆ ทำให้มีฐานะเป็นศูนย์กลางความเจริญของจังหวัด และมีภารกิจ

หน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะให้กับประชาชนในท้องถิ่นให้ครอบคลุมภายในเขตเทศบาลเมืองฯลฯ ต้องปฏิบัติหน้าที่ในการพัฒนาท้องถิ่นให้ครบทุกด้านไม่ว่าจะเป็นด้านสังคม เศรษฐกิจ โครงสร้างพื้นฐาน การท่องเที่ยว สิ่งแวดล้อม การเมืองและการบริหาร ส่งผลให้มีภารกิจที่ต้องรับผิดชอบจำนวนมากที่ต้องดำเนินการ ทำให้ต้องมีปริมาณเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงานจำนวนมากพอสมควร การจะปฏิบัติงานได้มีองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งคือการมีคุณภาพชีวิต การทำงานที่ดีเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์การ ซึ่งสิ่งที่เทศบาลเมืองปราจีนบุรีพิจารณาให้ความสำคัญคือ การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ทุกคนในองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ถือเป็นแนวคิดในการทำงานที่บอกว่าการงานและชีวิตจะเกี่ยวข้องผสมผสานกันอย่างกลมกลืน โดยคำนึงถึงรูปแบบงานที่ทำให้เจ้าหน้าที่ของเทศบาลเมืองปราจีนบุรี มีการทำงานที่ดี มีความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน มีการดำเนินชีวิตที่มีความสุขพร้อมทั้งมีการทำงานร่วมกันที่ก่อให้เกิดผลดีตามความคาดหวังขององค์การด้วย ถ้าเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในองค์การมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี จะส่งผลให้เทศบาลเมืองปราจีนบุรีมีการดำเนินการกิจบรรลุตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพ และถ้าพบว่าเจ้าหน้าที่ของเทศบาลฯ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ ก็จะเป็นภาระอันสำคัญของเทศบาลเมืองปราจีนบุรีที่จะต้องปรับปรุงและพัฒนาปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในองค์การให้ดีขึ้นต่อไป

จากประเด็นปัญหาที่กล่าวมา คณะผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ในเทศบาลเมืองปราจีนบุรี เป็นเรื่องที่น่าสนใจที่ผู้วิจัยจะทำการศึกษาเพื่อให้ทราบถึงระดับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของกลุ่มเป้าหมายว่าอยู่ในระดับใด ปัจจัยใดบ้างที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต การพัฒนาคุณภาพชีวิตเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในองค์การมากน้อยเพียงใดเพื่อจะได้ใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง การบริหารงาน และการทำงานในองค์การให้สามารถตอบสนองต่อเป้าหมายสูงสุดของเจ้าหน้าที่และขององค์การ และเป็นองค์การที่มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับที่น่าพึงพอใจ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่เทศบาลเมืองปราจีนบุรี
2. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่เทศบาลเมืองปราจีนบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ เจ้าหน้าที่เทศบาลเมืองจังหวัดปราจีนบุรีที่ปฏิบัติงานในเทศบาลเมืองจังหวัดปราจีนบุรี ในปีงบประมาณ 2564 แบ่งตามประเภทของเจ้าหน้าที่ โดยมีข้าราชการเทศบาลเมืองปราจีนบุรี จำนวน 80 คน ลูกจ้างประจำเทศบาลเมืองปราจีนบุรี จำนวน 9 คน พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 50 คน และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 68 คน จำนวนทั้งสิ้น 207 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เจ้าหน้าที่เทศบาลเมืองจังหวัดปราจีนบุรี โดยกำหนดขนาดตัวอย่างโดยวิธีของ Taro Yamane (สาลิณี วงษ์รวยดี, 2557 : 45) แบ่งกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน และวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 133 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ข้อมูลสภาพบุคคล คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ค่าตอบแทนต่อเดือน ประเภทของเจ้าหน้าที่ สายงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ตัวแปรตาม ได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี

ด้านเนื้อหา

คุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ในเทศบาลเมืองปราจีนบุรี ประกอบด้วย 8 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านความปลอดภัย ด้านการพัฒนาสมรรถนะของมนุษย์ ด้านความเจริญก้าวหน้ามั่นคง ด้านการมีคุณภาพทางสังคมภายในองค์กร ด้านการสอดคล้องต้องกันกับระบอบรัฐธรรมนูญ ด้านการมีความสุขในบทบาทด้านการทำงาน และด้านผลประโยชน์ของสังคมและการรับผิดชอบต่อสังคม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ค่าตอบแทนรายเดือน ประเภทของเจ้าหน้าที่ สายงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 ข้อมูลด้านตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานเพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่เทศบาลเมืองปราจีนบุรี

ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวของลิเคิร์ต (Likert) 5 ระดับ ดังนี้

น้อยที่สุด มีค่าเท่ากับ	1	คะแนน
น้อย มีค่าเท่ากับ	2	คะแนน
ปานกลาง มีค่าเท่ากับ	3	คะแนน
มาก มีค่าเท่ากับ	4	คะแนน
มากที่สุด มีค่าเท่ากับ	5	คะแนน

การแปลความหมายของแบบสอบถามโดยทำการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยคะแนนและนำมาแปลความหมายตามเกณฑ์ที่กำหนด ดังต่อไปนี้ (ประกอบ กรรณสูตร, 2542 : 108)

คะแนนเฉลี่ย	4.50 – 5.00	หมายถึง	มากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	3.50 – 4.49	หมายถึง	มาก
คะแนนเฉลี่ย	2.50 – 3.49	หมายถึง	ปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.50 – 2.49	หมายถึง	น้อย
คะแนนเฉลี่ย	1.00 – 1.49	หมายถึง	น้อยที่สุด

จากเกณฑ์ระดับคะแนนดังกล่าวสามารถนำไปสู่ข้อสรุปของการวัดระดับคุณภาพชีวิตการทำงานได้ ดังนี้

คะแนนอยู่ในระดับน้อยที่สุดและน้อย	มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับต่ำ
คะแนนอยู่ในระดับปานกลาง	มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
คะแนนอยู่ในระดับมากและมากที่สุด	มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

คณะผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยรวบรวมข้อมูลที่ได้จากเอกสาร หนังสือ วารสาร เอกสารงานวิจัยและสื่อสิ่งพิมพ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องซึ่งมีลำดับขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน จากนั้นนำมากำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย และวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. สร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์ของวิจัย ภายใต้คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา เสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) แล้วนำผลการตรวจสอบมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence : IOC) แบบสอบถามในแต่ละข้อมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.67-1.00 แสดงว่าสามารถวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 รูป/คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดทั้งฉบับเท่ากับ 0.83

5. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลจริงต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. คณะผู้วิจัยทำการส่งแบบสอบถามไปยังเทศบาลเมืองจังหวัดปราจีนบุรี และขอความร่วมมือจากเจ้าหน้าที่ในการตอบแบบสอบถามทั้งหมด

2. เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ได้แบบสอบถามครบตามจำนวน 133 ชุด คิดเป็น 100 %

3. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลตามขั้นตอนของการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ที่ตอบแบบสอบถาม เมื่อพิจารณาถึงปัจจัยด้านเพศ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 62.40 เพศชาย คิดเป็นร้อยละ 37.60 เมื่อพิจารณาปัจจัยเรื่องอายุ พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.35 รองลงมาคือ อายุ 41-50 ปี, 20-30 ปี และ 51-60 คิดเป็น ร้อยละ 32.33, 21.80 และ 7.52 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาถึงปัจจัยด้านระดับการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 51.13 รองลงมาคือ ต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 41.35 ต่ำสุดคือ สูงกว่าปริญญาตรี มีร้อยละ 7.52 สาขาที่จบมากที่สุดคือ รัฐศาสตร์ เมื่อพิจารณาถึงปัจจัยด้านสถานภาพการสมรส พบว่า ส่วนใหญ่สมรสแล้ว คิดเป็นร้อยละ 47.36 รองลงมาคือ โสด, หย่า/ หม้าย และแยกกันอยู่ คิดเป็นร้อยละ 45.88, 5.26 และ 1.50 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาถึงค่าตอบแทนที่ได้รับต่อเดือน พบว่า ส่วนใหญ่มีค่าตอบแทนต่อเดือนอยู่ในช่วง 10,001-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 45.11 รองลงมาคือ รายได้ไม่เกิน 10,000 บาท, 20,001-30,000 บาท และ มากกว่า 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 30.05, 18.80 และ 6.04 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาถึงประเภทของพนักงาน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเจ้าหน้าที่เทศบาลเมืองปราจีนบุรีคิดเป็นร้อยละ 41.35 รองลงมาคือ พนักงานจ้างทั่วไป, พนักงานจ้างตามภารกิจและ ลูกจ้างประจำ คิดเป็นร้อยละ 36.10, 18.80 และ 3.75 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาถึงตำแหน่งงาน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในสายปฏิบัติ มีสัดส่วนมากถึงร้อยละ 77.44 ส่วนสายบริหารมีสัดส่วนเพียงร้อยละ 22.56 เท่านั้น และเมื่อพิจารณาถึงระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า ส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.32 รองลงมาคือ ระหว่าง 11-15 ปี, มากกว่า 20 ปี และ 15-20 ปี และน้อยสุด ต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.06, 17.30, 15.04 และ

11.28 ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่เทศบาลเมืองปราจีนบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง $\bar{X}=3.46$ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านมีความพึงพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับและคิดว่าเป็นค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ($\bar{X}=3.18$, S.D.=0.33) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ท่านไม่ต้องหารายได้พิเศษอื่นๆ เนื่องจากรายได้ที่ได้รับเพียงพอ ($\bar{X}=2.53$, S.D.=0.13)

2. ด้านเงื่อนไขการทำงานมีความปลอดภัยและถูกต้องในเชิงสุขภาพอนามัย ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มีสถานที่ทำงานมีแสงสว่าง อุณหภูมิ ระบบถ่ายเทอากาศ เสียง และกลิ่นถูกสุขลักษณะ ($\bar{X}=3.48$, S.D.=0.67) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ หน่วยงานมีการจัดสถานที่ทำงานและจัดวางสิ่งของเครื่องใช้อย่างมีระเบียบ ($\bar{X}=3.27$, S.D.=0.44)

3. ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถนะของมนุษย์ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ หน่วยงานมีนโยบายพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรกำหนดไว้อย่างชัดเจน ($\bar{X}=3.58$, S.D.=0.12) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ความมีอิสระในการคิดและสร้างสรรค์ผลงานได้อย่างเต็มที่ ($\bar{X}=3.22$, S.D.=0.23)

4. ด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้าและมีความมั่นคง ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ หน่วยงานของท่านกระจายสนับสนุนให้มีการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อปรับตัว เพื่อความเจริญก้าวหน้าอย่างทั่วถึง ($\bar{X}=3.58$, S.D.=0.36) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ หน่วยงานมีตำแหน่งหน้าที่พร้อมที่จะให้ก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่า ($\bar{X}=3.12$, S.D.=0.19)

5. ด้านการมีคุณภาพทางสังคมภายในองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ หน่วยงานของท่านยึดหลักการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับใต้บังคับบัญชา ($\bar{X}=3.54$, S.D.=0.24) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ หน่วยงานไม่มีความขัดแย้งในองค์กร เจ้าหน้าที่มีความสมัครสมานสามัคคี ไม่แบ่งกลุ่ม แบ่งพรรค แบ่งพวก ($\bar{X}=2.85$, S.D.=0.44)

6. ด้านการสอดคล้องต้องกันกับระบอบรัฐธรรมนูญ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาไม่ก้าวท้าวในเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน ($\bar{X}=3.70$, S.D.=0.14) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การรับรู้ข้อมูลข่าวสารจากหน่วยงานทั้งข้อมูลเกี่ยวกับงานและข้อมูลด้านสิทธิประโยชน์ ($\bar{X}=3.42$, S.D.=0.13)

7. ด้านการมีความสมดุลในบทบาทด้านการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การทำงานในปัจจุบันไม่เป็นอุปสรรคในการดำเนินชีวิตของครอบครัว ($\bar{X}=3.75$, S.D.=0.15) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การมีเวลาหลังเลิกงานประจำวัน และวันหยุดราชการในการทำกิจกรรมส่วนตัวอย่างเพียงพอ ($\bar{X}=3.53$, S.D.=0.21)

8. ด้านประโยชน์ของสังคมและการรับผิดชอบต่อสังคม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ หน่วยงานของท่านทำประโยชน์ให้กับสังคมอยู่เสมอ

($\bar{X}$ =4.20, S.D.=0.150) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ หน่วยงานดำเนินโครงการ/ กิจกรรมด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม เป็นอย่างยิ่ง ($\bar{X}$ =4.09, S.D.=0.16)

3. ข้อเสนอแนะเพื่อใช้เป็นแนวทางในคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่เทศบาลเมืองปราจีนบุรี สรุปได้ดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ควรให้มีเงินรางวัลพิเศษ (โบนัส) แก่เจ้าหน้าที่ทุกคนเพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และเป็นการเพิ่มรายได้ให้เจ้าหน้าที่ ไม่ต้องไปกู้หนี้ยืมสิน (ประเด็นนี้มีผู้เสนอแนะมากที่สุด) และเพิ่มตอบแทน และสวัสดิการต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับสถานะของเศรษฐกิจเพียงพอ กับค่าใช้จ่ายในรอบครัว
2. เงื่อนไขการทำงานมีความปลอดภัย และถูกต้องในเชิงสุขภาพอนามัย ควรปรับปรุงสถานปฏิบัติงานให้เพียงพอ เป็นหมวดหมู่ จัดสำนักงานให้ทันสมัย
3. โอกาสในการพัฒนาสมรรถนะของมนุษย์ ควรสนับสนุนด้านการศึกษาในทุกสถาบัน โดยสามารถเบิกค่าใช้จ่ายในการลงทะเบียนการศึกษาได้ และควรให้มีผู้ปฏิบัติงานอิสระในการทำงานมากขึ้น
4. โอกาสในการเจริญก้าวหน้าและมีความมั่นคง ควรมีการมอบหมายหน้าที่การงานให้แก่เจ้าหน้าที่อย่างเหมาะสมชัดเจน ให้แต่ละคนมีงานในหน้าที่ความรับผิดชอบตามตำแหน่งของตนเอง มีการกระจายงานให้เหมาะสม มีการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมการทำงานขององค์กรใหม่ เนื่องจากองค์กรมีวัฒนธรรมแบบเดิม ขัดต่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กรและบุคลากร และมีการสร้างแรงจูงใจ ตลอดจนการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากรในองค์กรให้มากขึ้น ตลอดจนให้ความสำคัญต่อเจ้าหน้าที่ในฐานะที่เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงสุดของหน่วยงาน ต้องสร้างทรัพยากรบุคคลให้มีระบบงานที่ดี และสร้างโอกาสที่มองเห็นอย่างเป็นระบบ ในการพิจารณาโอกาสความก้าวหน้าของบุคคลที่ทำประโยชน์ และสร้างผลงานให้กับองค์กรอย่างแท้จริง
5. การมีบูรณาการทางสังคมภายในองค์กร เพื่อนร่วมงานควรมีสามัคคี ให้เกียรติซึ่งกันและกัน ไม่แตกแยก และการปฏิบัติงานควรมีความร่วมมือ มีการเอื้อเฟื้อเกื้อกูลซึ่งกันและกัน
6. การสอดคล้องต้องกันกับระบอบรัฐธรรมนูญ ผู้บังคับบัญชาควรมีภาวะผู้นำ มีความจริงใจที่จะแก้ปัญหาให้ผู้ใต้บังคับบัญชา และควรมีการจัดทำคู่มือในการปฏิบัติงานให้เจ้าหน้าที่ เพื่อเป็นระเบียบในการปฏิบัติงานและมีระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงาน เช่น ระบบสำนักงานอัตโนมัติ
7. การมีความสมดุลในบทบาทด้านการทำงาน ควรจัดให้มีบ้านพักให้เพียงพอต่อความต้องการของเจ้าหน้าที่

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่เทศบาลเมืองปราจีนบุรี สามารถนำมาอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. **คุณภาพชีวิตด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม** จากการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบันที่ค่าครองชีพสูง ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมในระบบราชการ ยังเป็นรายได้ที่ไม่ค่อยเพียงพอกับต่อค่าใช้จ่ายทำให้ต้องทำงานพิเศษนอกเวลาราชการเพื่อให้มีรายได้เพียงพอต่อการดำเนินชีวิตข้อเสนอแนะ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสายสุดา ขวัญจิตร (2551) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำจังหวัดสตูล ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำจังหวัดสตูลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตงาน และชีวิตด้านอื่นในระดับปานกลาง ส่วนด้านการบูรณาการด้านสังคม ธรรมนูญขององค์กร และการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของอรุณี สุมโนมหาอุดม (2542) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน : ศึกษาเฉพาะ

กรณีสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการบูรณาการด้านสังคม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านธรรมาภิบาลในองค์กร ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ และด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ตามลำดับ

2. คุณภาพชีวิตด้านเงื่อนไขการทำงานมีความปลอดภัยและถูกต้องในเชิงสุขภาพอนามัย จากการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ในด้านการจัดสถานที่ทำงานและจัดวางสิ่งของเครื่องใช้อย่างมีระบบ มีค่าเฉลี่ยปานกลางอันเนื่องมาจากองค์กรไม่ได้ให้ความสำคัญกับเรื่องนี้ ไม่ได้เน้นการจัดสำนักงาน การจัดการ 5 ส จะทำให้การจัดวางสิ่งของอย่างมีระบบหยิบใช้ได้สะดวก ไม่เกิดอันตรายในสำนักงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของปรีชา คร้ามพักตร์ (2545) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์สถาบันราชภัฏนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีคุณภาพชีวิตการทำงานระดับปานกลาง และยิ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสายสุตา ขวัญจิตร (2551) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำจังหวัดสตูล ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำจังหวัดสตูล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่นในระดับปานกลาง

3. คุณภาพชีวิตด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถนะของมนุษย์ จากการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง หน่วยงานมีนโยบายพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรกำหนดไว้อย่างชัดเจน การทำงานในเทศบาลเมืองปราจีนบุรี บุคลากรต้องมีการพัฒนาความรู้ความสามารถอยู่เสมอ ซึ่งเทศบาลเมืองจังหวัดปราจีนบุรีได้มีนโยบายสนับสนุนในเรื่องนี้อย่างชัดเจน และด้านการมีอิสระในการคิดและสร้างสรรค์ผลงานได้อย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยปานกลาง เนื่องจากเป็นองค์กรในระบอบราชการที่เน้นชั้นสายการบังคับบัญชาที่ลดหลั่นกันลงไปอย่างเคร่งครัด ถือระบบเจ้านาย ลูกน้อง ทำให้เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ขาดอิสระในการคิด ในการสร้างสรรค์ผลงาน ส่วนใหญ่ต้องทำงานตามนโยบายเป็นหลัก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปรีชา คร้ามพักตร์ (2545) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์สถาบันราชภัฏนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล มีคุณภาพชีวิตการทำงานระดับปานกลาง

4. คุณภาพชีวิตด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้าและมีความมั่นคงในการทำงาน จากการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง หน่วยงานกระจายการสนับสนุนให้มีการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อปรับวุฒิ เพื่อความเจริญก้าวหน้าอย่างทั่วถึง แสดงว่าเจ้าหน้าที่เทศบาลเมืองปราจีนบุรีมีความรู้สึกได้ว่า พวกตนได้รับการส่งเสริมด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้าในอาชีพมากพอสมควร และด้านหน่วยงานมีตำแหน่งหน้าที่พร้อมที่จะก้าวไปสู่ตำแหน่งสูงสุด มีค่าเฉลี่ยปานกลาง เนื่องจากหน่วยงานเป็นเทศบาลเมืองปราจีนบุรี รูปแบบหนึ่งที่มีโครงการ การปฏิบัติงานตามสายงาน มีสายงานบริหารที่มีน้อยกว่าสายปฏิบัติ ดังนั้น โอกาสในการก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งสูงสุดจึงมีน้อยเพราะบุคลากรในหน่วยงานมีจำนวนมาก เมื่อเทียบกับเทศบาลเมืองปราจีนบุรี รูปแบบอื่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอรุณี สมโนมหาอุดม (2542) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการบูรณาการด้านสังคม ด้านความก้าวหน้าและ ความมั่นคงในงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านธรรมาภิบาลในองค์กร ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย และส่งเสริมคุณภาพและด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ตามลำดับ

5. คุณภาพชีวิตด้านการมีบูรณาการทางสังคมภายในองค์กรหรือการทำงานร่วมกัน จากการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ในหน่วยงานไม่มีความขัดแย้งในองค์กร เจ้าหน้าที่ที่มีความสมัครสมานสามัคคี ไม่แบ่งกลุ่ม แบ่งพรรค แบ่งพวก แสดงให้เห็นว่า เจ้าหน้าที่เทศบาลเมือง จังหวัดปราจีนบุรีค่อนข้างมีความขัดแย้งภายใน

องค์การ เจ้าหน้าที่ขาดความสมัคสมานสามัคคี ซึ่งน่าจะส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานโดยภาพรวมของเทศบาลเมืองปราจีนบุรีซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปรีชา คร้ามพัทธ์ (2545) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์สถาบันราชภัฏนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตด้านการบูรณาการด้านสังคม มีคุณภาพชีวิตการทำงานระดับปานกลาง

6. คุณภาพชีวิตด้านการสอดคล้องต้องกันกับระบบรัฐธรรมนูญ จากการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผู้บังคับบัญชาไม่ก้าวท้าวในเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน แสดงให้เห็นว่า ผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานรับฟังปัญหา และแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอของเจ้าหน้าที่ให้ความสำคัญกับสิทธิส่วนบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสาธิตี วงษ์รวี (2551) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล พื้นที่จังหวัดยะลา ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล พื้นที่จังหวัดยะลา โดยรวมอยู่ในระดับสูง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านศักดิ์ศรีของการเป็นข้าราชการ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน ด้านธรรมนูญในองค์กร ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าในงาน

7. คุณภาพชีวิตด้านการมีความสมดุลในบทบาทด้านการทำงาน จากการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก การทำงานในปัจจุบันไม่เป็นอุปสรรคในการดำเนินชีวิตของครอบครัว แสดงให้เห็นว่า เจ้าหน้าที่เทศบาลเมืองปราจีนบุรี สามารถแยกแยะการดำเนินชีวิตในการทำงานกับชีวิตครอบครัวได้ และการมีเวลาหลังเลิกงานประจำวันและวันหยุดราชการในการทำกิจกรรมส่วนตัวอย่างเพียงพอ แสดงให้เห็นว่า เจ้าหน้าที่เทศบาลเมืองปราจีนบุรี ต้องใช้เวลาหลังเลิกงานหรือเวลาในวันหยุดราชการในการหารายได้เสริมให้กับครัวเรือน เนื่องจากค่าตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบันยังไม่เพียงพอค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น การจัดทำกิจกรรมส่วนตัวจึงมีไม่เพียงพอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอรุณี สุมโนมหาอุดม (2542) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานที่อยู่ในระดับสูง ได้แก่ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ และด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

8. คุณภาพชีวิตด้านประโยชน์ของสังคมและความรับผิดชอบต่อสังคม จากการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก หน่วยงานสามารถสร้างประโยชน์ให้กับสังคมอยู่เสมอ เนื่องจากองค์กรจะสร้างประโยชน์ให้กับสังคมอยู่เสมอ ถ้าหน่วยงานมีความพร้อมด้านปัจจัยในการสร้างประโยชน์ให้แก่สังคม และหน่วยงานดำเนินโครงการ/กิจกรรมด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นอย่างดี เนื่องจากเทศบาลเมืองปราจีนบุรีมีพื้นที่รับผิดชอบในพื้นที่ทั้งจังหวัดปราจีนบุรี ต้องทำโครงการ/กิจกรรมจำนวนมากเพื่อพัฒนาในทุกด้านให้ทั่วถึงบางโครงการ/กิจกรรมยังไม่มี ความรับผิดชอบต่อสังคมเท่าที่ควร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอรุณี สุมโนมหาอุดม (2542) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานที่อยู่ในระดับสูง ได้แก่ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ และด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ในด้านนี้เจ้าหน้าที่จะมีปัญหามาก เพราะจะเพิ่มระดับคุณภาพชีวิตการทำงานให้สูงขึ้นได้ ต้องมีการจัดสรรค่าใช้จ่ายไม่ให้เกินรายได้ที่ได้รับ ไม่ก็ต้องหารายได้พิเศษเพิ่มเติม ไม่ก็ยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียงในการดำเนินชีวิตก็จะช่วยทำให้รายได้เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายมากขึ้น สำหรับหน่วยงานควรเพิ่มค่าตอบแทนหรือให้เงินรางวัลให้แก่เจ้าหน้าที่ตามความเหมาะสมและเพียงพอ

2. ด้านการมีคุณภาพทางสังคมภายในองค์กร หน่วยงานควรแก้ไขปัญหาความขัดแย้งภายในองค์กร อาจจะเป็นการจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อเป็นการสร้างความสมัคคีสามัคคีให้เกิดในองค์กรมากขึ้น รวมทั้งผู้บังคับบัญชาต้องมีความมาตรฐานเดียวในการบริหารจัดการภายในองค์กร ก็จะช่วยลดความขัดแย้งภายในองค์กรลงได้บ้าง ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานก็มีโอกาสที่จะเพิ่มสูงขึ้นได้

3. ด้านโอกาส และความก้าวหน้าและมีความมั่นคง หน่วยงานควรมีการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมเพื่อให้เจ้าหน้าที่ได้มีโอกาสก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่า มีหน้าที่การงานเจริญก้าวหน้าการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนควรดำเนินการอย่างยุติธรรม

4. ด้านเงื่อนไขการทำงานมีความปลอดภัย และถูกต้องในเชิงสุขภาพอนามัย หน่วยงานควรให้ความสำคัญกับความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ตั้งแต่การจัดสถานที่ทำงาน การจัดวางวัสดุ อุปกรณ์ในการทำงาน ควรจัดให้เป็นระเบียบเรียบร้อยเพื่อความสะดวกในการทำงาน และควรมีอุปกรณ์ป้องกันตัวเองในการทำงานเพื่อความปลอดภัยในการทำงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านผลตอบแทนที่พอเพียง และเป็นธรรมของข้าราชการเทศบาลเมือง จังหวัดปราจีนบุรี

2. ควรทำการศึกษาเปรียบเทียบพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่เทศบาลเมือง จังหวัดปราจีนบุรีกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่ในเทศบาลเมืองปราจีนบุรีอื่นๆ ในเขตจังหวัดปราจีนบุรี

3. ควรให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานให้มากขึ้น เช่น ด้านโครงสร้างองค์กร หลักการบริการจัดการองค์การ และพฤติกรรมองค์การว่ามีความสัมพันธ์และเกี่ยวข้องกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานหรือไม่ อย่างไร

4. เพื่อให้ได้ข้อมูลที่กว้าง และเที่ยงตรงขึ้น ควรเพิ่มเครื่องมือในการวิจัยนอกเหนือจากแบบสอบถาม เช่น ใช้แบบสัมภาษณ์เพื่อสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง

เอกสารอ้างอิง

ประกอบ กรรณสูตร. (2542). สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ด้านสุทธาการพิมพ์
ปรีชา คร้ามพักตร์. (2545). คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์สถาบันราชภัฏนครราชสีมา. รายงานการวิจัย

สถาบันราชภัฏนครราชสีมา.

ผจญ เถลิงสาร. (2540). คุณภาพชีวิตการทำงาน. วารสารเพื่อการเพิ่มผลผลิต, 2 (7), 23.

สมิทธา จิตตลดากร. (2561). เอกสารประกอบการสอนกระบวนวิชา PS 707 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.

กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

อรุณี สุมโนมหาอุดม. (2542). คุณภาพชีวิตการทำงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการ

พลเรือน. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สาธิตี วงษ์รวดี. (2557). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล

พื้นที่จังหวัดยะลา. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

สายสุตา ชวัญจิตร. (2551). การศึกษาการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำสตูล.

การศึกษาระดับรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.