

การจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบล อำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

Managerial of quality of work life; Subdistrict municipality officers Pranburi
District Prachuabkirikhan Province.

¹วิภาวรรณ จิตต์พะวงษ์

Wipawan Jitpaworg¹

นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาจ้าว จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

Action Community Developer Khao Chao Subdistrict Administrative Organization,

Prachuap Khiri Khan Province

¹E-mail: wipawan.jitp@gmail.com

Retrieved 18-07-2024; Revised 21-08-2023; Accepted 29-08-2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์สามประการ (1) เพื่อประเมินการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบล อำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ (2) เพื่อเปรียบเทียบการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบล อำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ (3) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบล อำเภอปราณบุรี กับปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาล การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานเทศบาลตำบล อำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 157 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าที การวิเคราะห์ความเบี่ยงเบน สหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการวิเคราะห์พบว่า (1) การจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบล อำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อยู่ในระดับมาก (2) การจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบล อำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ไม่มีความแตกต่างกันเมื่อจำแนกตามลักษณะประชากร (3) การจัดการความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบล อำเภอปราณบุรี กับปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลเป็นเชิงบวก

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน; พนักงานเทศบาล; อำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

Abstract

This research aimed to (1) evaluate managerial of quality of work life ; Subdistrict municipality officers Prانبuri District Prachuabkirikhan Province (2) compare managerial of quality of work life ; Subdistrict municipality officers Prانبuri District(3) explain correlation between managerial of quality of work life ; Subdistrict municipality officers Prانبuri District with affecting factors. This was quantitative research, 157 municipality officers Prانبuri District were sample. Questionnaires was data gathering tools. Analytical statistics were percentages mean standard deviation T test One way ANOVA and Pearson coefficient correlation. The findings were as follows; (1) managerial of quality of work life ; Subdistrict municipality officers Prانبuri District Prachuabkirikhan Province was high level.(2) there were not any difference among respondents toward managerial of quality of work life verified by demographic factors. (3) managerial of quality of work life; Subdistrict municipality officers was positive correlate with affecting factors.

Keywords: Managerial quality of work life; Subdistrict municipality officers; Prانبuri District Prachuabkirikhan Province

บทนำ

คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิต การทำงาน ประกอบด้วย ค่าจ้าง ระยะเวลาในการทำงาน ผลประโยชน์เพิ่มเติมต่างๆ ความมั่นคง และความปลอดภัยในการทำงาน การได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีความก้าวหน้าในอาชีพ รวมถึงการพัฒนาทางสมรรถภาพของมนุษย์ซึ่งมีผลต่อความพึงพอใจในงาน และเป็นแรงจูงใจให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง สภาพการทำงานที่มีความสุข ทั้งทางร่างกาย และจิตใจ อันเนื่องมาจากการได้รับการตอบสนองความต้องการในด้านต่าง ๆ อย่างเพียงพอและเหมาะสม ทำให้บุคลากรเกิด ความพึงพอใจในการทำงาน เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีสุขภาพจิตดี นำไปสู่การเพิ่มประสิทธิผลในการทำงานขององค์กร (Thamjinda, 2007, Boonlorm, 2008)

เทศบาล เป็นหน่วยงานในสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาลต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน โดยใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลและการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ทั้งที่เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับด้วยการนั้น และหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด

ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์จะวิเคราะห์ การจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบล อำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อประเมินการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบล อำเภอปรางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
2. เพื่อเปรียบเทียบการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบล อำเภอปรางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
3. เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบล อำเภอปรางบุรี กับปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาล

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 การจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบล อำเภอปรางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อยู่ในระดับปานกลาง

สมมติฐานที่ 2 การจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบล อำเภอปรางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ไม่มีความแตกต่างกันเมื่อจำแนกตามลักษณะประชากร

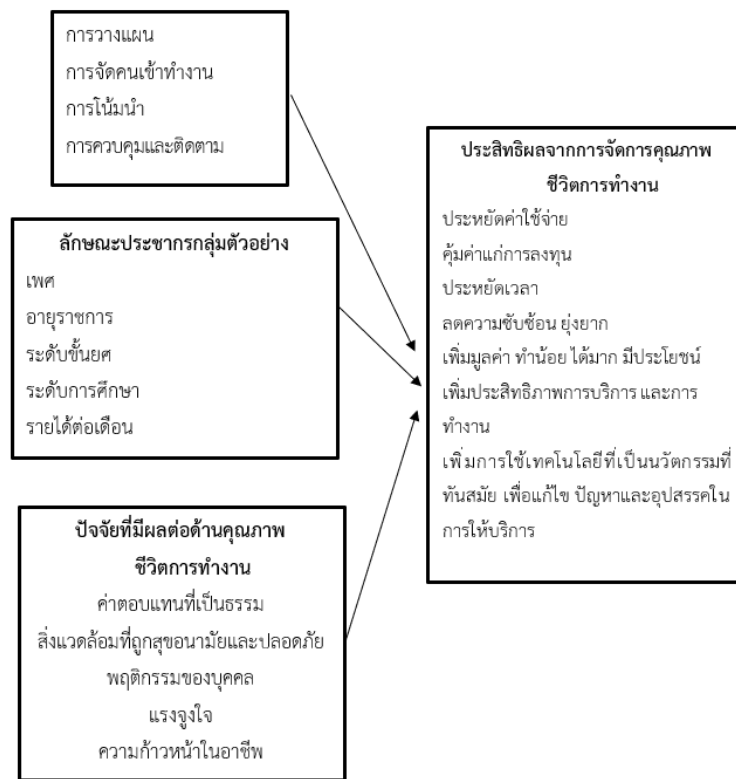
สมมติฐานที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบล อำเภอปรางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ กับปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลไม่เป็นเชิงบวก

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยเรื่อง การจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบล อำเภอปรางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ทำการทบทวน วรรณกรรม แนวคิดและทฤษฎี ที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย ดังนี้

แนวคิดและทฤษฎีคุณภาพชีวิตการทำงาน แนวคิดและทฤษฎีด้านแรงจูงใจ แนวคิดและทฤษฎีการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานเทศบาลตำบล อำเภอปรางบุรี ทำการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง ด้วยแนวคิดของยามาเน และทำการสุ่มอย่างง่าย

ตัวแปรต้น ประกอบด้วย ลักษณะประชากร เพศ อายุราชการ ระดับชั้นยศ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน

ปัจจัยที่มีผลต่อด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วยค่าตอบแทนที่เป็นธรรม สิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยสุขอนามัยและปลอดภัย พฤติกรรมของบุคคล แรงจูงใจ ความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการจัดการประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การโน้มน้า และการควบคุม

ตัวแปรตามประกอบด้วยประสิทธิผลจากการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย ประหยัดค่าใช้จ่าย คุ้มค่าแก่การลงทุน ประหยัดเวลา ลดความซับซ้อน ยุ่งยาก เพิ่มมูลค่า ทำน้อย ได้มาก มีประโยชน์ เพิ่มประสิทธิภาพการบริการ และการทำงาน เพิ่มการใช้เทคโนโลยีที่เป็นนวัตกรรมที่ทันสมัย เพื่อแก้ไข ปัญหาและอุปสรรคในการให้บริการประชาชน

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาเชิงพรรณนา

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุราชการ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ และรายได้ต่อเดือน มีรายละเอียดดังนี้

เพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 59.2 รองลงมาคือ เพศชาย จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 40.8

อายุราชการ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุราชการ 11 – 15 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 34.4 รองลงมาคือ อายุราชการ 6 – 10 ปีจำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 23.6 รองลงมาคือ อายุราชการ 16 ปีขึ้นไปจำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 22.3 และกลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ อายุราชการ 1 – 5 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 19.7 ตามลำดับ

ระดับชั้นยศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับ ชั้นยศ ชำนาญการ จำนวน 46 ราย คิดเป็นร้อยละ 29.3 รองลงมาระดับชั้นยศ ปฏิบัติการ จำนวน 39 ราย คิดเป็นร้อยละ 24.8 ชำนาญงาน จำนวน 36 ราย คิดเป็นร้อยละ 22.9 ปฏิบัติงาน จำนวน 25 ราย คิดเป็นร้อยละ 15.9 ชำนาญการพิเศษ จำนวน 9 ราย คิดเป็นร้อยละ 5.7 กลุ่มตัวอย่างที่น้อยที่สุดในระดับชั้นยศ นักบริหารระดับต้นขึ้นไป จำนวน 2 ราย คิดเป็นร้อยละ 1.3

ระดับการศึกษา พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับ ปริญญาตรี จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 64.3 รองลงมาที่มีการศึกษาอยู่ในระดับ ปริญญาโทขึ้นไป จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 15.9 เท่ากับระดับ อนุปริญญา/ปวส. จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 15.9 กลุ่มตัวอย่างที่น้อยที่สุดในระดับมัธยมศึกษา/ปวช.จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.8

รายได้ต่อเดือน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 20,001 - 25,000 บาท จำนวน 67 คน เป็นร้อยละ 42.7 รองลงมารายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 15,001 - 20,000 บาท จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 22.3 รายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 25,000 บาท ขึ้นไป จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 21 และกลุ่มตัวอย่างที่น้อยที่สุดรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 12,000 - 15,000 บาท จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 14

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบล อำเภอปรางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ประสิทธิภาพของการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน ภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย = 4.11 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากระดับค่าเฉลี่ยมากที่สุด ลงไปหาน้อยสุดตามเกณฑ์การประเมิน พบว่า ข้อ 6. ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย = 4.19 รองลงมาคือ ข้อ 8. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย = 4.17 รองลงมาคือ ข้อ 3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ ได้เป็นอย่างดี อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย = 4.15 รองลงมาคือ ข้อ 5. ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย = 4.13 รองลงมาคือ ข้อ 4. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย = 4.12 รองลงมา

คือ ข้อ 2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย = 4.11 และ ข้อ 7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากันที่ = 4.10 รองลงมาคือ ข้อ 1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย = 3.94 ตามลำดับ

ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบล อำเภอปรางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยตรง อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย = 4.08 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากระดับค่าเฉลี่ยมากที่สุด ลงไปหาน้อยสุดตามเกณฑ์การประเมิน พบว่า ข้อ 12. การเรียนรู้งานจากผู้บังคับบัญชา การได้รับความช่วยเหลือเกื้อกูลจากผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย = 4.13 รองลงมาคือ ข้อ 13. การจัดการและการบริหารงานขององค์กร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย = 4.11 รองลงมาคือ ข้อ 10. การจัดการและการบริหารงานขององค์กร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย = 4.10 รองลงมาคือ ข้อ 14. การให้อำนาจแก่บุคคลในการดำเนินงานให้สำเร็จ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย = 4.08 รองลงมาคือ ข้อ 11. การให้อำนาจแก่บุคคลในการดำเนินงานให้สำเร็จ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย = 4.04 รองลงมาคือ ข้อ 9. ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน ความยุติธรรมในการบริหารงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย = 4.03 ตามลำดับ

ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย = 4.16 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากระดับค่าเฉลี่ยมากที่สุด ลงไปหาน้อยสุดตามเกณฑ์การประเมิน พบว่า ข้อ 19. เมื่อมีโอกาสในการปฏิบัติงานจะแสดงความสามารถอย่างเต็มที่ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย = 4.21 รองลงมาคือ ข้อ 18. ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานรวมถึงครอบครัว อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย = 4.20 รองลงมาคือ ข้อ 17. ได้รับโอกาสในการปฏิบัติงานอย่างอิสระ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย = 4.18 รองลงมาคือ ข้อ 16. ได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย = 4.13 รองลงมาคือ ข้อ 15. ลักษณะงานทำให้มี โอกาสในความก้าวหน้าในการได้เลื่อนขั้นหรือตำแหน่ง อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย = 4.08 ตามลำดับ

ด้านปัจจัยค่าตอบแทน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย = 3.92 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากระดับค่าเฉลี่ยมากที่สุด ลงไปหาน้อยสุดตามเกณฑ์การประเมิน พบว่า ข้อ 23. ความเหมาะสมของขั้นตอนการทำงานกับปริมาณงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย = 3.96 รองลงมาคือ ข้อ 20. ปริมาณงานสัมพันธ์กับเงินเดือนที่ได้รับ และ ข้อ 21. ความเหมาะสมของเงินเดือนเมื่อเทียบกับข้าราชการสังกัดอื่น อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากันที่ = 3.92 รองลงมาคือ ข้อ 22. ความพอเพียงของเงินเดือนเปรียบเทียบกับค่าครองชีพปัจจุบัน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย = 3.86 ตามลำดับ

ปัจจัยด้านพฤติกรรมการทำงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย = 4.02 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากระดับค่าเฉลี่ยมากที่สุด ลงไปหาน้อยสุดตามเกณฑ์การประเมิน พบว่า ข้อ 27. กำหนดเป้าหมายการทำงานเพื่อให้ตนเองได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ อยู่ในระดับมาก มี

ค่าเฉลี่ย = 4.16 รองลงมาคือ ข้อ 25. สามารถปรับความเข้าใจกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย = 4.09 รองลงมาคือ ข้อ 24. ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย = 4.02 รองลงมา ข้อ 26. ค่านิยม ทศนคติและความคาดหวังร่วมกันมีมาตรฐานการทำงานและวิถีชีวิตร่วมกัน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย = 3.99 รองลงมาคือ ข้อ 28. การถ่ายทอดค่านิยมและความเชื่อจากรุ่นสู่รุ่นอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย = 3.94 รองลงมาคือ ข้อ 29. ความสามัคคีระหว่างเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย = 3.93 ตามลำดับ

ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขอนามัยและปลอดภัย อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย = 4.20 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากระดับค่าเฉลี่ยมากที่สุด ลงไปหาน้อยสุดตามเกณฑ์การประเมิน พบว่า ข้อ 32. บรรยากาศการทำงานเหมาะสม กับการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย = 4.25 รองลงมาคือ ข้อ 30. สถานที่ทำงานได้รับการทำความสะอาดสม่ำเสมอ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย = 4.22 รองลงมาคือ ข้อ 34. ที่ทำงานปราศจากเชื้อโรคอันตราย อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย = 4.18 รองลงมาคือ ข้อ 31. สถานที่ทำงานปลอดภัย ทางเสียง ฝุ่นและรังสี และ ข้อ 33. ปราศจากสิ่งรบกวนที่ทำลายบรรยากาศการทำงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากันที่ = 4.17 ตามลำดับ

ปัจจัยด้านการจัดการวางแผน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวม = 4.18 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากระดับค่าเฉลี่ยมากที่สุดลงไปหาน้อยสุด ตามเกณฑ์การประเมิน พบว่า ข้อ 36. การนำแผนไปปฏิบัติเป็นไปตามลำดับขั้น และข้อ 37.การนำแผนไปปฏิบัติมีสอดคล้องประสานกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากันที่ = 4.19 รองลงมาคือ ข้อ 35. การกำหนดเป้าหมายของสำนักงาน สร้างกลยุทธ์ เพื่อแนวทางในการดำเนินจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย = 4.15 ตามลำดับ

ด้านการจัดองค์การ (Organizing) โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวม = 4.16 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากระดับค่าเฉลี่ยมากที่สุดลงไปหาน้อยสุด ตามเกณฑ์การประเมินพบว่า ข้อ 40. การรายงานการติดตามผลการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย = 4.20 รองลงมาคือ ข้อ 39. การจัดแบ่งงานและความรับผิดชอบการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน มีประสิทธิผล อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย = 4.15 รองลงมาคือ ข้อ 38. โครงสร้างทางการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานเหมาะสม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย = 4.12 ตามลำดับ

ด้านการโน้มนำพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวม = 4.20 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากระดับค่าเฉลี่ยมากที่สุดลงไปหาน้อยสุด ตามเกณฑ์การประเมินพบว่า ข้อ 41. การจัดการให้พนักงานทำงาน อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย = 4.24 รองลงมาคือ ข้อ 42. มีการประสานงานการติดต่อสื่อสารที่ดีสร้าง การจูงใจในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย = 4.22 รองลงมาคือ ข้อ 43. ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเหมาะสม สามารถลดความขัดแย้งและความตึงเครียดในองค์กร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย = 4.19 รองลงมา ข้อ 44. สร้างแรงจูงใจให้

ทำงาน และเพื่อให้แน่ใจว่าสิ่งต่าง ๆ จะดำเนินไปตามที่ควรจะเป็น อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย = 4.15 ตามลำดับ

ด้านการควบคุมและติดตาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวม = 4.18 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากระดับค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยสุด ตามเกณฑ์การประเมินพบว่า ข้อ 45. การควบคุมติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย = 4.23 รองลงมาคือ ข้อ 48. ขบวนการติดตามประเมินผลเปรียบเทียบกับแก้ไข มีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย = 4.19 รองลงมาคือ ข้อ 47. ปรับเป้าหมายอย่างเหมาะสม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย = 4.17 รองลงมาคือ ข้อ 46. เปรียบเทียบผลงานจริงกับเป้าหมายอย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย = 4.12 ตามลำดับ

การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบล อำเภอปรางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขอนามัยและปลอดภัย และด้านการโน้มน้าพนักงาน อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.20 ด้านการจัดการวางแผน และด้านการควบคุมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 4.18 ด้านที่น้อยที่สุดด้านปัจจัยค่าตอบแทนในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 3.92

สมมติฐานที่ 2 พบว่า การจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบล อำเภอปรางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ในภาพรวมอยู่ในระดับมากค่าเฉลี่ย 4.13 รายด้านพบว่า การเพิ่มประสิทธิภาพการบริการประชาชน อยู่ในระดับมากที่สุดมีค่าเฉลี่ย 4.25 รองลงมา ด้านการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานบรรลุวัตถุประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุดมีค่าเฉลี่ย 4.22 ด้านที่น้อยที่สุดด้านสามารถประหยัดค่าใช้จ่ายของสำนักงานในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 4.0

สมมติฐานที่ 3 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบล อำเภอปรางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยตรง ความก้าวหน้าในอาชีพ ค่าตอบแทน ปัจจัยด้านพฤติกรรม ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขอนามัยและปลอดภัย ด้านการจัดการวางแผน การจัดองค์การ การโน้มน้าพนักงาน การควบคุมและติดตาม อยู่ในเชิงบวก ในระดับมาก สัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญ

อภิปรายผล

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบล อำเภอปรางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ในภาพรวมอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับงานของนายธนุสรณ์ คุ่มสุข (2564) ได้วิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวัติ) ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวัติ) ภาพรวมอยู่ในระดับมาก (4.31 , 0.37) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่ามัธยเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ด้านสังคม (4.48 , 0.39) ด้านการทำงาน (4.46 , 0.45) ด้านส่วนตัว (4.24 , 0.45) และ

ด้านเศรษฐกิจ (4.07 , 0.62) ตามลำดับ และเมื่อพิจารณา ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า อยู่ในช่วงระหว่าง 0.39 - 0.62 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถาม ความคิดเห็นสอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ด้านปัจจัยที่มีผลคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบล อำเภอปรางบุรี จังหวัด ประจวบคีรีขันธ์ ด้านค่าตอบแทน สอดคล้องกับงานของ พยอม สดใส. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการส่วนภูมิภาคสังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในประเทศไทย จากการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตข้าราชการจังหวัด 152 คนในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานของประเทศไทย หรือ 54.9% ของประชากรกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับสูง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการจังหวัดในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานของประเทศไทย ได้แก่ รายได้ ตำแหน่ง ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม สภาพแวดล้อมที่ดีปลอดภัย ถูกสุขอนามัย ความก้าวหน้าและความมั่นคงใน อาชีพของตน โอกาสพัฒนาความสามารถในการทำงาน การบริหารงานอย่างยุติธรรมและเท่าเทียมกัน และความสมดุลระหว่างอาชีพการงานและชีวิตส่วนตัว

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญของประสิทธิผลการดำเนินงาน รัฐบาลควรให้ความสำคัญในนโยบายด้านสวัสดิการสังคมทุกภาคส่วนมีว่าภาครัฐ ภาคเอกชน หรือชุมชน

2. ภาครัฐต้องมีนโยบายที่ชัดเจนในการทำให้หน่วยงานภาครัฐปลอดจากการแทรกแซงของฝ่ายการเมือง

3. จากผลการวิจัย พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบล อำเภอปรางบุรี จังหวัด ประจวบคีรีขันธ์ ด้านปัจจัยค่าตอบแทน พบว่า อยู่ในระดับมากค่าเฉลี่ย 3.92 ด้านที่น้อยที่สุด คือความเหมาะสมของขั้นตอนการทำงานกับปริมาณงาน ควรที่จะเพิ่มรายได้และค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ

4. ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบล อำเภอปรางบุรี จังหวัด ประจวบคีรีขันธ์ ด้านพฤติกรรมการทำงานภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมากค่าเฉลี่ย 4.02 ด้านที่น้อยที่สุด คือกำหนดเป้าหมายการทำงานเพื่อให้ตนเองได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ ควรมีการเปิดโอกาสในการทำงานของพนักงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานในองค์กร

เอกสารอ้างอิง

- เทศบาลตำบลปากน้ำปราณ . (2562). *อำนาจหน้าที่เทศบาลฯ* เข้าถึงได้จาก : <http://www.pnp.go.th/power.php>, 17 พฤศจิกายน 2566
- ประเภทของข้าราชการของประเทศไทย เข้าถึงได้จาก : <https://th.wikipedia.org/wiki/%E0%B8%82%E0%B9%89%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%B2%E0%B8%8A%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B9%84%E0%B8%97%E0%B8%A2>, 17 พฤศจิกายน 2566
- คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality Of Working Life). เข้าถึงได้จาก : <https://www.tosh.or.th/index.php/blog/item/475-quality-of-working-life>, 25 พฤศจิกายน 2566
- เขมินท์ อุ่นศิริ และ วรกาญจน์ สุขสดเขียว (2563) คุณภาพชีวิตบุคลากรในโรงเรียนราชินีบูรณะสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*. เข้าถึงได้จาก : <https://so02.tcithaijo.org/index.php/EdAd/article/view/242828/166999>
- พยอม สดใส. (2560) *ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการส่วนภูมิภาคสังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในประเทศไทย* เข้าถึงได้จาก <chrome-extension://efaidnbmninnibpcapjpcglclefindmkaj/https://e-research.siam.edu/wp-content/uploads/2019/06/MPA-2017-IS-The-factors-that-affect-the-quality-of-life-of-provincial-officials-in-the-Department-of-Labour-Protection-and-Welfare-in-Thailand.pdf> ,29 พฤศจิกายน 2566
- เกศณี วงศาโสภา และวิชิต บุญสนอง. (2563) *คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย การศึกษาวิจัย* เข้าถึงได้จาก : <http://www.graduate.dusit.ac.th/journal/index.php/sdujournal/article/view/827/691>, 29 พฤศจิกายน 2566
- ณิศาภัทร ม่วงคำ. (2559) *คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร: กรณีศึกษาเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ภัยมูลนิธิมิราเคิล ออฟไลฟ์ในทุลกระหม่อมหญิงอุบลรัตนราชกัญญาสิริวัฒนาพรรณวดี* เข้าถึงได้จาก: chrome-extension://efaidnbmninnibpcapjpcglclefindmkaj/https://mis.krirk.ac.th/librarytext/MPA/2559/F_Nisaphat_%20Muangkam.pdf, 30 พฤศจิกายน 2566

สายชล คงทิม. (2562) ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เข้าถึงได้จาก:https://mis.krirk.ac.th/librarytext/MBA/2562/F_SaichonKongtim.pdf, 30 พฤศจิกายน 2566

ประภาพรรณ พันธ์เภาว. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานประมาณกรุงเทพมหานคร. วารสารวิชาการ Veridian E-Journal เข้าถึงได้จาก : <https://he02.tci-thaijo.org/index.php/Veridian-E-Journal/article/view/16081/23234>, 5 ธันวาคม 2566

ปรียาภรณ์ อยู่คง .(2563) คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัด เพชรบุรี เข้าถึงได้จาก: <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/rpu/article/view/246225/166383>, 7 ธันวาคม 2566

นายดนุสรณ์ คุ่มสุข . (2564) คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวัติ) เข้าถึงได้จาก : <chrome-extension://efaidnbmninnnibpcajpcglclefindmkaj/http://ithesis-ir.su.ac.th/dspace/bitstream/123456789/3869/1/620620040.pdf>, 7 ธันวาคม 2566