

คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในเทศบาลเมืองบางกระดี
อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี *

QUALITY OF WORKING LIFE OF PERSONNEL IN MUEANG BANGKADI
TOWN MUNICIPALITY MUEANG PATHUM THANI DISTRICT,
PATHUM THANI PROVINCE

วิทยา สุจิตธรนารักษ์¹, ประเวศน์ มหารัตน์สกุล², สมนึก สอนเนย³, กานดา ผรณเกียรติ⁴
และ นิเทศ ดินณะกุล⁵

Withaya Sucharitharugse¹, Pravej Maharutsakul², Somnuek Sonnoei³, Kanda Pharonkiet⁴
and Nithet Tinnakul⁵

¹⁻⁵มหาวิทยาลัยปทุมธานี

¹⁻⁵Pathumthani University, Thailand

Corresponding Author's Email: pravej@ptu.ac.th

วันที่รับบทความ : 28 เมษายน 2568; วันที่แก้ไขบทความ 13 พฤษภาคม 2568; วันที่ตอบรับบทความ : 15 พฤษภาคม 2568

Received 28 April 2025; Revised 13 May 2025; Accepted 15 May 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในเทศบาลเมืองบางกระดี 2) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในเทศบาลเมืองบางกระดี อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานีจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กรอบแนวคิดใช้แนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงานของวอลตัน ประชากร ได้แก่ บุคลากรในเทศบาลเมืองบางกระดี อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี

Citation:



* วิทยา สุจิตธรนารักษ์, ประเวศน์ มหารัตน์สกุล, สมนึก สอนเนย, กานดา ผรณเกียรติ และ นิเทศ ดินณะกุล. (2568).

คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในเทศบาลเมืองบางกระดี อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี.

วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่, 3(3), 20-41.

Withaya Sucharitharugse, Pravej Maharutsakul, Somnuek Sonnoei, Kanda Pharonkiet and Nithet Tinnakul. (2025). Quality Of Working Life Of Personnel In Mueang Bangkokdi Town Municipality Mueang Pathum Thani District, Pathum Thani Province. Modern Academic Development and Promotion Journal, 3(3), 20-41.;

DOI: <https://doi.org/10.>

<https://so12.tci-thaijo.org/index.php/MADPIADP/>

ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในส่วนราชการของสำนักงานเทศบาลเมืองบางกระดี อำเภอมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานีจำนวน 200 คน นำมาคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน ได้ จำนวน 134 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน การทดสอบค่าที และค่าเอฟ

ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในเทศบาลเมืองบางกระดี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านค่าเฉลี่ยมากไปน้อย พบว่า อยู่ในระดับมาก 5 ด้าน และปานกลาง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณค่าของงานและความเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านโอกาสก้าวหน้าและมีความมั่นคงในการทำงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านโอกาสได้รับการพัฒนาและการใช้ความสามารถของบุคคล และปานกลาง 3 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ตามลำดับ 2) ผลเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในเทศบาลเมืองบางกระดี อำเภอมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานีจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรที่มี อายุ และระดับการศึกษา ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในเทศบาลเมืองบางกระดี แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการทำงาน, บุคลากรเทศบาลเมืองบางกระดี, จังหวัดปทุมธานี

Abstract

The objectives of this study were to 1) study the level of quality of working life of Personnel in Mueang Bangkadi Municipality, 2) compare the quality of working life of personnel in Mueang Bangkadi Municipality, Mueang Pathum Thani District, Pathum Thani Province classified by personal factors. This study was a quantitative research. The conceptual framework of this study was applied from Walton's concept of work quality. The population consisted of personnel of Mueang Bangkadi Municipality, Mueang Pathum

Thani District, Pathum Thani Province who worked in the government office of Mueang Bangkadi Municipality, Mueang Pathum Thani District, Pathum Thani Province, totaling 200 people. The sample size was calculated using Taro Yamane's formula, resulting in a sample size of 134 people. The study instrument was a Likert type 5-rating scale questionnaire. Statistics used for data analysis were frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, t-test, and F-test.

The study results revealed that 1) the level of quality of working life of personnel in Mueang Bangkadi Municipality, as a whole was at a high level. When considered each aspect, the mean scores ranged from highest to lowest mean, it was found to be at a high level in 5 aspects and moderate in 3 aspects, namely, the aspect of work value and social benefits had the highest mean, followed by the aspect of work collaboration and relationships with others, the aspect of career advancement opportunities and job security, the aspect of personal rights, the aspect of opportunities for development and use of personal abilities, and moderate in 3 aspects, namely, the aspect of adequate and fair compensation, the aspect of safe working conditions that promote health, and the aspect of work-life balance, respectively. 2) The comparative results of the quality of working life of personnel in Mueang Bangkadi Municipality, Mueang Pathum Thani District, Pathum Thani Province classified by personal factors found that personnel with different ages and education levels had different quality of working life of personnel in Mueang Bangkadi Municipality with a statistically significant level of .05.

Keywords: Quality of Working Life, Personnel in Mueang Bangkadi Municipality, Pathum Thani Province

บทนำ

การพัฒนาองค์กรให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนนั้น จำเป็นต้องพึ่งพาบุคลากรที่มีคุณภาพ ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life: QWL) ถือเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน และการรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรในระยะยาว (Sirgy et al., 2001) โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่เพียงแต่หมายถึงสภาพแวดล้อมทางกายภาพของการทำงานเท่านั้น แต่ยังครอบคลุมถึงความมั่นคงในหน้าที่การงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง (Walton, 1973) สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น เทศบาลเมืองบางกระดี ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการให้บริการประชาชน การมีบุคลากรที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการให้บริการและการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน หากบุคลากรมีความพึงพอใจในงาน มีแรงจูงใจ และรู้สึกถึงความมั่นคงในชีวิตการทำงาน ย่อมสามารถทุ่มเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มศักยภาพ เทศบาลเมืองบางกระดี เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีฐานะเป็นทบวง การเมืองเป็นนิติบุคคลตามกฎหมายมีบทบาทหน้าที่ตามที่บัญญัติไว้ในกฎหมายจัดตั้งและภารกิจที่ได้รับการกระจายอำนาจจากส่วนกลาง โดยมีหน้าที่หลักในการจัดบริการสาธารณะ และดูแลบำรุงสาธารณะประโยชน์ รวมถึงความสงบเรียบร้อยให้กับสังคม และด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงให้ความสนใจศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในเทศบาลเมืองบางกระดี อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำไปใช้ในการวางแผนปรับปรุงและพัฒนานโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมถึงสร้างแนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานให้แก่บุคลากรในองค์กรต่อไป

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในเทศบาลเมืองบางกระดี อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี เพื่อจะได้ทราบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน มาเป็นข้อมูลในการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีกับองค์กร พัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน สร้างความผูกพัน และภักดีต่อองค์กร บุคลากรทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จในการบริหารจัดการบริการสาธารณะและดูแลบำรุงสาธารณะประโยชน์รวมถึงรักษาความสงบจนบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งผลการศึกษาจะเป็นแนวทางให้ผู้บริหารระดับสูงนำไปวางแผนปรับปรุงการบริหารงานทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและทำให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในเทศบาลเมืองบางกระดี อำเภอมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในเทศบาลเมืองบางกระดี อำเภอมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐานในการวิจัย

1. บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน
2. บุคลากรที่มีอายุต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน
3. บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน
4. บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน
5. บุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

การทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต

"คุณภาพ" (Quality) เป็นแนวคิดที่มีความหมายกว้างขวางและสามารถตีความได้หลากหลายขึ้นอยู่กับบริบทของการใช้งาน โดยทั่วไปแล้ว คุณภาพหมายถึงระดับของความ เป็นเลิศ หรือการตอบสนองความต้องการของผู้ใช้หรือผู้บริโภคอย่างมีประสิทธิภาพ Deming ซึ่งเป็นหนึ่งในผู้บุกเบิกแนวคิดเรื่องคุณภาพ ได้ให้คำจำกัดความของคุณภาพว่า "การตอบสนองความต้องการของผู้ใช้อย่างสม่ำเสมอในลักษณะที่สามารถคาดการณ์ได้" (Deming, 1986) ในขณะที่ Juran ได้เน้นว่าคุณภาพคือ "ความเหมาะสมในการใช้งาน" (fitness for use) (Juran, 1999)

เกี่ยวกับคุณภาพยังพัฒนาไปสู่การจัดการคุณภาพโดยรวม (Total Quality Management: TQM) ซึ่งเป็นแนวทางเชิงกลยุทธ์ที่มุ่งเน้นการปรับปรุงกระบวนการอย่างต่อเนื่อง โดยรวมถึงการมีส่วนร่วมของทุกคนในองค์กร การมุ่งเน้นผู้รับบริการ และการใช้ข้อมูลในการตัดสินใจ คุณภาพจึงไม่ใช่เพียงแค่ผลลัพธ์ของผลิตภัณฑ์หรือบริการเท่านั้น แต่ยังสะท้อนถึงกระบวนการในการผลิต การบริหารจัดการ และวัฒนธรรมขององค์กรอีกด้วย

คุณภาพชีวิต (Quality of Life: QOL) เป็นแนวคิดที่ครอบคลุมหลายมิติ ทั้งทางกายภาพ จิตใจ สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยสะท้อนถึงระดับความพึงพอใจของบุคคลต่อชีวิตของตนเองในด้านต่าง ๆ องค์การอนามัยโลก (World Health Organization, 1997) ได้ให้คำจำกัดความของคุณภาพชีวิตว่า “การรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับสถานะของตนเองในชีวิตภายในบริบทของวัฒนธรรมและระบบคุณค่าที่เขาอาศัยอยู่ และสัมพันธ์กับเป้าหมาย ความคาดหวัง มาตรฐาน และความกังวลของเขา” Flanagan ได้นำเสนอแนวคิดคุณภาพชีวิตผ่านมุมมองของ “ความต้องการพื้นฐาน” ที่บุคคลควรได้รับการตอบสนอง ทั้งในด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น สุขภาพ ความปลอดภัย ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ และโอกาสในการพัฒนาตนเอง (Flanagan, 1978)

คุณภาพชีวิตจึงเป็นตัวชี้วัดสำคัญที่ใช้ในการประเมินผลนโยบายสาธารณะ การวางแผนพัฒนา และการยกระดับชีวิตของประชาชนในทุกระดับ

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life: QWL) เป็นแนวคิดที่เน้นการสร้างสมดุลระหว่างความต้องการของพนักงานกับเป้าหมายขององค์กร โดยเน้นการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เอื้อต่อสุขภาวะของพนักงาน ทั้งทางร่างกาย จิตใจ และสังคม Walton เป็นผู้เสนอแนวคิดสำคัญเกี่ยวกับ QWL โดยระบุว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานควรครอบคลุม 8 ด้าน ได้แก่

- 1) การได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ
- 2) สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและมีสุขภาพดี
- 3) โอกาสในการพัฒนาความสามารถ
- 4) ความมั่นคงในการทำงาน
- 5) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
- 6) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว
- 7) การได้รับการยอมรับในคุณค่าของงาน
- 8) การมีความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน (Walton, 1973)

คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการสร้างแรงจูงใจ การรักษาพนักงาน และการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในระยะยาว โดยองค์กรที่ส่งเสริม QWL อย่างจริงจังมักจะได้รับความภักดีจากพนักงานและมีความได้เปรียบในการแข่งขันทางธุรกิจ

สรุป

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life: QWL) คือ แนวคิดที่มุ่งเน้นการยกระดับชีวิตของพนักงานในที่ทำงานให้มีความสุข ปลอดภัย และมีความพึงพอใจในหน้าที่การงาน โดยไม่เพียงคำนึงถึงผลตอบแทนเท่านั้น แต่ยังรวมถึงสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงในอาชีพ โอกาสในการพัฒนา ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตส่วนตัว และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจภายในองค์กร แนวคิดนี้ช่วยส่งเสริมแรงจูงใจ ลดความเครียด เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และสร้างความผูกพันระหว่างพนักงานกับองค์กร องค์กรที่ให้ความสำคัญกับ QWL จึงมักจะสามารถรักษาบุคลากรคุณภาพไว้ได้ และสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีอย่างยั่งยืน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในเทศบาลเมืองบางกระดี อำเภอมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้วิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยผู้วิจัยมีวิธีการศึกษาดังต่อไปนี้

ประชากร กลุ่มตัวอย่าง วิธีการสุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร คือ บุคลากรในเทศบาลเมืองบางกระดี อำเภอมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี จำนวน 200 คน (ฐานข้อมูลจากเทศบาลเมืองปทุมธานี ข้อมูล ณ วันที่ 1 มีนาคม 2567)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

บุคลากรในเทศบาลเมืองบางกระดี อำเภอมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี โดยเลือกทำการศึกษาจากบุคลากรในหน่วยงานอายุระหว่าง 21 - 60 ปี จำนวน 200 คน ที่เป็นตัวแทนของประชากร ซึ่งการคำนวณขนาดตัวอย่าง (Sample size) คำนวณโดยใช้สูตรของ Taro Yamane (Taro Yamane. 1973: 727)

1.3 วิธีสุ่มตัวอย่าง

จากขนาดตัวอย่างทั้งหมด 140 ตัวอย่างขั้นตอนการได้ตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเทียบสัดส่วน (Proportionate Stratified Sampling) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ของกลุ่มประชากร โดยคำนวณจากการนำสัดส่วนของจำนวนประชากรแต่ละส่วนราชการ

ในสำนักงานเทศบาลบางกระดี อำเภอมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี ต่อประชากรทั้งหมดไป
คูณกับจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามตารางที่ 1 หาจำนวน กลุ่มตัวอย่างที่ต้องการสุ่มในแต่ละ
ประเภท โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional Stratified Sampling) ตาม
ตาราง ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 1 ข้อมูลพนักงานเทศบาลเมืองบางกระดี อำเภอมืองปทุมธานี

ส่วนราชการ	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
1. สำนักปลัดเทศบาล	40	28
2. กองคลัง	22	15
3. กองช่าง	40	28
4. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	40	28
5. กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ	8	6
6. กองการศึกษา	40	28
7. กองสวัสดิการสังคม	10	7
รวม	200	140

ที่มา : พนักงานเทศบาลที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในส่วนราชการของสำนักงานเทศบาลเมือง
บางกระดี อำเภอมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี ณ วันที่ 1 มีนาคม 2567

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
ซึ่งลักษณะของคำถามเป็นคำถามปลายปิด (Close – Ended หรือ Fixed Form) มีตัวเลือก
ให้ผู้ตอบ แบบสอบถามได้เลือกตอบให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุดเพียงข้อเดียว
ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ทำงาน
จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นคำถามแบบ ปลาย
ปิด ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนาแบบสอบถามจาก สมพงศ์ รัตนนพวงศ์ (2558) คำถามแต่ละข้อมีคำตอบ
ให้เลือกในลักษณะการประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 40 ข้อ ซึ่งผู้วิจัยใช้มาตรา วัดตาม

แนวของ Likert's Scale (Likert, R., 1967) มาปรับใช้โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

คะแนน 5 คะแนน หมายถึง ระดับมากที่สุด

คะแนน 4 คะแนน หมายถึง ระดับมาก

คะแนน 3 คะแนน หมายถึง ระดับปานกลาง

คะแนน 2 คะแนน หมายถึง ระดับน้อย

คะแนน 1 คะแนน หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

การกำหนดเกณฑ์ จะต้องให้ทุกระดับมีช่วงคะแนนเท่ากันจะเห็นได้ว่าคะแนนสูงสุด 5 คะแนน และต่ำสุด 1 คะแนน ซึ่งมีช่วงห่างหรือพิสัยของคะแนนเท่ากับ $5 - 1 = 4$ มี 5 ระดับ โดยแต่ละระดับจะมีช่วงห่างเท่ากับ $4/5 = 0.8$

การสร้างและการทดสอบเครื่องมือวิจัย

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามตามวัตถุประสงค์ และกรอบแนวคิดการวิจัย

3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของ เสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) แล้วนำผลการตรวจสอบมา คำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) ผลการตรวจสอบ พบว่า แบบสอบถามในแต่ละข้อมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.67 - 1.00 แสดงว่า สามารถวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์ สามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้ (เกียรติสุดา ศรีสุข, 2552 อ้างถึงใน ญัณฐ์นรินทร์ สุขลิ้ม, 2562)

4. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญแล้วนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง

5. ทำการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม แล้วไปทดลองใช้ (Try-Out) กับกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายกลุ่มตัวอย่าง คือ เทศบาลตำบลบางหลวง จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) (Cronbach, L, 1990) ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีระดับค่า คือ 0.994 (เกียรติสุดา ศรีสุข, 2552 อ้างถึงใน ญัณฐ์นรินทร์ สุขลิ้ม, 2562)

วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสืออนุญาตจากคณะรัฐศาสตร์มหาวิทยาลัยปทุมธานี แล้วยื่นขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลการวิจัยจากบุคลากรในเทศบาลเมืองบางกระดี อำเภอมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี โดยขอความอนุเคราะห์จากหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง 7 ส่วนราชการ เพื่อขอเข้าเก็บข้อมูลกับกลุ่มบุคลากรในเทศบาลเมืองบางกระดี ผู้เป็นกลุ่มเป้าหมายหรือกลุ่มตัวอย่างในการขอข้อมูลและตอบแบบสอบถาม

2. ลงพื้นที่เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม และบางส่วนผ่านระบบออนไลน์ โดยใช้ Google Form ในการสร้างแบบสอบถาม

3. เมื่อผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืน ผู้วิจัยจะดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องและความครบถ้วนของการตอบแบบสอบถาม จากนั้นนำมาสรุปวิเคราะห์เพื่อประมวลผลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ 1.1 สถิติพื้นฐาน 1.2 ค่าร้อยละ 1.3 ค่าเฉลี่ย Mean ($\bar{x}$) และ 1.4 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน Standard deviation (S.D.)

2) สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน 2.1 โดยใช้ค่า T-test, F-test (One way Analysis of Variance: ANOVA)

ผลการวิจัย

1. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในเทศบาลเมืองบางกระดี อำเภอมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี

ตารางที่ 1 แสดงระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในเทศบาลเมืองบางกระดี อำเภอมืองปทุมธานี

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในเทศบาลเมืองบางกระดี อำเภอมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี	ระดับคุณภาพชีวิต		การแปลผล	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.35	0.75	ปานกลาง	6
2. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.24	0.73	ปานกลาง	7

3. โอกาสก้าวหน้าและมีความมั่นคงในการทำงาน	3.44	0.69	มาก	3
4. โอกาสได้รับการพัฒนาและการใช้ ความสามารถของบุคคล	3.41	0.71	มาก	5
5. การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	3.67	0.69	มาก	2
6. สิทธิส่วนบุคคล	3.42	0.66	มาก	4
7. ความสมดุลระหว่างงานและเรื่องส่วนตัว	3.23	0.67	ปานกลาง	8
8. คุณค่าของงานและความเป็นประโยชน์ต่อ สังคม	3.89	0.63	มาก	1
ภาพรวม	3.46	0.54	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในเทศบาลเมืองบางกระดี อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.46$, S.D. = 0.54) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน ตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่า คุณค่าของงานและความเป็นประโยชน์ต่อสังคมมีค่า $\bar{x} = 3.89$, S.D. = 0.63 อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีค่า $\bar{x} = 3.67$, S.D. = 0.69 อยู่ในระดับมาก ด้านโอกาสก้าวหน้าและมีความมั่นคงในการทำงาน มีค่า $\bar{x} = 3.44$, S.D. = 0.69 อยู่ในระดับมาก สิทธิส่วนบุคคล มีค่า $\bar{x} = 3.42$, S.D. = 0.66 อยู่ในระดับมาก ด้านโอกาสได้รับการพัฒนาและการใช้ความสามารถของ บุคคล มีค่า $\bar{x} = 3.41$, S.D. = 0.71 อยู่ในระดับมาก ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่า $\bar{x} = 3.35$, S.D. = 0.75 อยู่ในระดับปานกลาง ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีค่า $\bar{x} = 3.24$, S.D. = 0.73 อยู่ในระดับปานกลาง และ 7. ความสมดุลระหว่างงานและเรื่องส่วนตัว มี ค่า $\bar{x} = 3.23$, S.D. = 0.67 อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง พบว่า ความคิดว่า ท่านได้รับการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.55$, S.D. = 1.14)

2. ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง พบว่า ความคิดว่า พื้นที่โดยรอบของเทศบาลมีความปลอดภัยในช่วงเวลาการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.63$, S.D. = 1.17)

3. ด้านโอกาสก้าวหน้าและมีความมั่นคงในการทำงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก พบว่า คิดว่า ท่านมีความสุขที่ได้ปฏิบัติในตำแหน่งนี้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = 1.15)

4. ด้านโอกาสได้รับการพัฒนาและการใช้ความสามารถของบุคคล ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก พบว่า คิดว่า ท่านได้รับการสนับสนุน ให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่ง หน้าที่การทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = 1.30)

5. ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก พบว่า คิดว่า ท่านได้รับความเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.89)

6. ด้านสิทธิส่วนบุคคล ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.42$, S.D. = 0.66) พบว่า คิดว่า ครอบครัวของท่านให้การสนับสนุนและภูมิใจที่ ประกอบอาชีพนี้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.86)

7. ด้านความสมดุลระหว่างงานและเรื่องส่วนตัว ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง พบว่า คิดว่า ท่านสามารถปฏิบัติงานได้เสร็จทันตามกำหนดเวลาที่ ได้ตั้งเป้าหมายไว้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.86)

8. ด้านคุณค่าของงานและด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก พบว่า คิดว่า ท่านส่งเสริมด้านกีฬา ด้านสาธารณะประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.86)

ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในเทศบาลเมืองบางกระดี อำเภอมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกัน: ผลการเปรียบเทียบ ไม่แตกต่างกัน ($t = 0.993$, Sig. = 0.640) ดังนั้น จึงไม่ยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 บุคลากรที่มีอายุต่างกันมีคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกัน: ผลการเปรียบเทียบ พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกันมีคุณภาพชีวิต แตกต่างกันเพียงด้านเดียว คือ ด้านสิทธิส่วนบุคคลอื่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F=2.749$, Sig.= 0.031) เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 3 บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกัน: ผลการเปรียบเทียบ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านโอกาสก้าวหน้า และมีความมั่นคงในการทำงาน ($F = 3.097$, $Sig. = 0.048$) เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 4 บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกัน: ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในเทศบาลเมืองบางกระดี อำเภอมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ไม่แตกต่างกัน ($F = 0.877$, $Sig. = 0.498$) ดังนั้น จึงไม่ยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 5 บุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกัน: ผลการเปรียบเทียบ พบว่า ไม่แตกต่างกัน ($F = 0.440$, $Sig. = 0.725$) ดังนั้น จึงไม่ยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

อภิปรายผล

1. ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในเทศบาลเมืองบางกระดี อำเภอมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี

จากการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในเทศบาลเมืองบางกระดี อำเภอมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี พบว่า บุคลากรในเทศบาลเมืองบางกระดี มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ทั้ง 8 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งจะเห็นได้ว่าสอดคล้องกับงานวิจัยของ มุสต่อฟา หมัดบินเฮด (2565) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรภาครัฐอำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมรอบลงมา คือ การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร สิทธิส่วนบุคคล ประชาธิปไตยในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิต ด้านอื่น ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และน้อยที่สุดคือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของพิริยญา นิลพันธ์ (2561) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอมืองจังหวัดนครศรีธรรมราช โดย ภาพรวมอยู่ใน

ระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.04 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ากลุ่มตัวอย่าง มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่าเฉลี่ย 4.39 (2) ด้านความสมดุล ระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 4.30 และอยู่ในระดับมาก 6 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านประชาธิปไตยในองค์กรมีค่าเฉลี่ย 4.15 (2) ด้านโอกาสในการพัฒนา สมรรถภาพของบุคคล มีค่าเฉลี่ย 4.14 (3) ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าใน หน้าที่ มีค่าเฉลี่ย 3.94 (4) ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 3.89 (5) ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน มีค่าเฉลี่ย 3.85 (6) ด้านค่าตอบแทนมีค่าเฉลี่ย 3.63 ตามลำดับ

ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ คือ ค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่องค์กรจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ค่าใช้จ่ายนี้ อาจจ่ายในรูปตัวเงินหรือมิใช่ตัวเงินก็ได้ เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ จูงใจ ให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน และเสริมสร้างฐานะ ความเป็นอยู่ของครอบครัวผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น การกำหนดค่าตอบแทนถือเป็นความรับผิดชอบทางสังคมอย่างหนึ่งของนายจ้าง นอกจากนี้ ความเป็นธรรมเฉพาะบุคคลยังอาจพิจารณาจากระยะเวลาในการทำงานด้วย หรือหากมีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับงาน หรือหน้าที่นั้นโดยตรงก็ควรที่จะได้รับค่าตอบแทนที่สูงกว่าผู้ที่บรรจุเข้าทำงานโดยไม่มีประสบการณ์ เป็นต้น สอดคล้องกับการศึกษาของจุน จิตร ฐสุจิ เรข (2556) ศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับคุณภาพ ชีวิตในการทำงานของพนักงานพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดเพชรบุรี ผลการวิจัย พบว่า มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวม และรายด้าน อยู่ในระดับสูง เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัย ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของกฎหมาย และกระบวนการยุติธรรม ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านลักษณะงานที่ช่วยส่งเสริมสัมพันธภาพทางสังคม และด้านการส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคง

ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ คือ ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่ไม่เหมาะสม ซึ่งจะก่อให้เกิดสุขภาพไม่ดี โดยสิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ สอดคล้องกับ

การศึกษาของจุฑามาศ เสมอเชื้อ (2555) ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครูเทศบาล กลุ่มโรงเรียนในสังกัด เทศบาลเมืองพะเยา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา ผลการวิจัย พบว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครูเทศบาลกลุ่มโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา อำเภอเมือง จังหวัด พะเยา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับการศึกษาของพิศมัย ไกรดงพลอง (2553) ศึกษา เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรรองการบริหารสวนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษา พบว่า 1) บุคลากรโดยรวมและจำแนกตามเพศ ระดับการปฏิบัติงาน อายุ ระยะเวลา การทำงาน และรายได้ส่วนใหญ่เห็นว่ามีความคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมและเป็นรายด้าน 5 ด้าน คือ ด้านสภาพที่ทำงานปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านความภูมิใจในองค์กร อยู่ในระดับมาก

ด้านโอกาสก้าวหน้าและมีความมั่นคงในการทำงาน ลักษณะงานนั้นจะต้องส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงานนั้น ๆ ด้วยพนักงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพ โดยพิจารณาตามความรู้ความสามารถ สอดคล้องกับการศึกษาของพุทธิรักษา พรหมดี (2564) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสถิติแห่งชาติ (ส่วนกลาง) กรุงเทพมหานคร ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ผลการศึกษาพบว่า ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี

ด้านโอกาสได้รับการพัฒนาและการใช้ความสามารถของบุคคล สมรรถภาพเป็นความสามารถของ บุคคลในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพเป็นคุณลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายใน บุคคลนั้น ๆ ซึ่งประกอบด้วย ความรู้ ทักษะและเจตคติ พนักงานได้พัฒนาศักยภาพตัวเองให้เหมาะสมกับงานในปัจจุบัน ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีคุณค่าและรู้สึกท้าทายในการทำงาน ได้ใช้ความสามารถในการทำงานเต็มที่ สอดคล้องกับการศึกษาของพิริยญา นิลพันธ์ (2561) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่ากลุ่มตัวอย่าง มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของ พนักงานในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ ได้แก่ องค์กรสนับสนุนการพัฒนาความรู้ความสามารถ และอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ ได้แก่ มีโอกาสได้เรียนรู้วิธีการทำงานในรูปแบบอื่น ๆ นอกเหนือจากงานที่ทำอยู่ งานที่ทำอยู่ช่วยให้ได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถ

งานที่ได้รับ มอบหมายช่วยให้ท่านได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ได้ใช้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ตามลำดับ

ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น การที่ ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีคุณค่า ได้รับการยอมรับ และร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีการเปิดเผยตนเอง มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงาน ปราศจากการถือคติและการทำลายซึ่งกันและกัน นอกจากนี้การมีส่วนร่วมในสังคม ทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่ตนประสบความสำเร็จและมีคุณค่า และเปิดโอกาสให้พนักงานได้ สร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ ในสังคม ซึ่งระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในเทศบาลเมืองปทุมธานี อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น อยู่ในระดับมาก สอดคล้อง กับการศึกษาของ มยุรี แก้วประภา (2552) ศึกษา เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ผลการศึกษา พบว่า ด้านลักษณะส่วนบุคคล พบว่า ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่ามีค่าเฉลี่ยในการทำงานของพนักงาน มหาวิทยาลัย อยู่ในระดับมาก 6 ด้าน คือ 1) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย 2) ด้าน การพัฒนาความสามารถของบุคคล 3) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงาน 4) ด้าน บุรณาการทางสังคม 5) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน 6) ด้านการปฏิบัติงานในสังคม อยู่ในระดับมาก

ด้านสิทธิส่วนบุคคล ผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิอย่างไรและผู้ปฏิบัติงานจะปกป้องสิทธิของตนได้อย่างไร คำตอบอาจแตกต่างกันเพราะอาจขึ้นอยู่กับลักษณะทางวัฒนธรรมขององค์กรนั้น ๆ ด้วย ว่าให้ความเคารพต่อปัจเจกบุคคลมากน้อยเท่าใดทนทานต่อความแตกต่างได้มากน้อยเพียงใด และยึดมั่นต่อการให้รางวัลที่ยุติธรรมมากน้อยเพียงใด ซึ่งระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในเทศบาลเมืองปทุมธานี อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี ด้านสิทธิส่วนบุคคล อยู่ในระดับมาก สอดคล้อง กับการศึกษาของสตอฟา หมัดบินเฮด (2565) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง ด้านสิทธิส่วนบุคคล ประชาธิปไตยในการทำงานอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาเคารพสิทธิส่วนบุคคลและความเป็นส่วนตัว รองลงมา คือ สามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานได้อย่างเปิดเผย และน้อยที่สุดคือ มีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานหรือเรื่องทั่วไปในสถานที่ทำงาน

ด้านความสมดุลระหว่างงานและเรื่องส่วนตัว งานของบุคคลหนึ่งควรจะได้มีความสมดุลกับบทบาทของชีวิตบุคคลนั้น บทบาทนี้เกี่ยวข้องกับการแบ่งเวลา ความต้องการทางด้านอาชีพการเดินทาง ซึ่งควรให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของบุคคล และเวลาว่างของครอบครัวตลอดทั้งความก้าวหน้าและการได้รับความดีความชอบ ซึ่งระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในเทศบาลเมืองปทุมธานี อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี ด้านจังหวะชีวิต อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับการศึกษาของ เอกลักษณ์ ชุมภูชัย (2561) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพัน ต่อองค์กร กรณีศึกษาพนักงานที่ทำงานอยู่ในการดูแลของบริษัท สกลีพาวเวอร์เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์สาขาลำพูน) ระดับความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความ สมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวของพนักงานที่ทำงานอยู่ภายใต้การดูแลของบริษัท สกลีพาวเวอร์เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน) มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านคุณค่าของงานและด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี คำนึงถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลอดจนชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องด้วย ดำเนินงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม สิ่งแวดล้อมโดยตระหนักถึงการปฏิบัติตามมาตรฐานต่าง ๆ อย่างถูกต้องเหมาะสม เพื่อป้องกันผลกระทบที่จะเกิดต่อชุมชน และสิ่งแวดล้อม โดยยึดถือหลัก ความซื่อสัตย์สุจริตและรับผิดชอบต่อหน้าที่ โดยมีความเป็นมืออาชีพของ บุคลากรทุกระดับ การดำเนินงานที่โปร่งใส มีระบบการควบคุมภายในที่ดี โดยมีความโปร่งใสในการดำเนินการสร้างคุณค่าระยะยาวต่อผู้มีส่วนได้เสียกลุ่มต่าง ๆ โดยการปฏิบัติอย่างเสมอภาคและเป็นที่ยึดถือของผู้ที่มีส่วนได้เสียกลุ่มต่าง ๆ ซึ่งระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในเทศบาลเมืองปทุมธานี อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของ จุนจิตร ธุวสุจิเรข (2556) ศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ พนักงานพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดเพชรบุรี ผลการวิจัย พบว่าพนักงานโรงงาน อุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดเพชรบุรีมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมและรายด้านรวม 7 ด้านอยู่ในระดับสูง

2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในเทศบาลเมืองบางกระดี อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากร ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในเทศบาลเมืองบางกระดี อำเภอเมือง

ปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ย ต่อเดือน ประสพการณ์ทำงาน พบว่า บุคลากรในเทศบาลเมืองปทุม มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับการศึกษาของธีรพันธ์ ยั่งยืน (2563) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการ พัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของธุรกิจอาหาร ประเภทขนมขบเคี้ยวปัจจัยส่วนบุคคลของของพนักงานบริษัทผลิตขนมขบเคี้ยวในจังหวัด นครปฐม ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ อายุ และ สถานภาพ ส่วนเพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และอัตราเงินเดือน พบว่า ไม่ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และยังสอดคล้องกับนวรรตน์ เพชรพรหม (2562) ได้ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทไพรซ์นิยไทย จำกัด ผลการศึกษาพบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และยังสอดคล้องกับทัศนีย์ ชาตไทย (2559) ได้วิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน เพศ อายุ สถานภาพการ สมรส ระดับการศึกษาชั้นสูงสุด รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สถานภาพการ ทำงานในปัจจุบัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับวัชร เนตร วุฒานุสรณ์ (2561) ได้วิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของ ข้าราชการ กองบัญชาการหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา ผลการวิจัยพบว่า สถานภาพ รายได้ อายุ งาน และระดับชั้นยศต่างกัน มีปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน ส่วน เพศ อายุ และระดับการศึกษาต่างกัน มีปัจจัยส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุป/ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

คณะผู้บริหารเทศบาลเมืองปทุมธานี และผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลวิจัยไปใช้เป็น ข้อมูลพื้นฐานเพื่อการปรับปรุงและวางแผนการบริหารงานให้บุคลากรในเทศบาลเมืองบาง กระฉี่มีคุณภาพชีวิตที่สูงขึ้นและส่งเสริมให้มีพฤติกรรมจริยธรรมที่ดีต่อไป ดังนี้

1. ควรได้มีการส่งเสริมองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานที่พบว่าอยู่ในระดับสูงอย่างต่อเนื่องเพื่อธำรงรักษาไว้ ได้แก่ ด้านโอกาสก้าวหน้าและมีความมั่นคงในการทำงาน ด้านโอกาสได้รับการพัฒนาและการใช้ความสามารถของบุคคล ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านสิทธิส่วนบุคคล และด้านคุณค่าของงานและความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

2. ควรส่งเสริมพฤติกรรมจริยธรรมของบุคลากรในเทศบาลเมืองปทุมธานี ให้คงอยู่ระดับสูงต่อไป และมีการพัฒนาด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และความสมดุลระหว่างงานและเรื่องส่วนตัว ให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้นต่อไป เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของงาน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อให้การศึกษานี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้เกิดประโยชน์สูงสุดมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ เพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรทำการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ตามการแบ่งสายการบังคับบัญชาพนักงาน เพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างใช้เป็นแนวทางในการนำมาปรับปรุงหน่วยงานให้ดียิ่งขึ้น

2. ควรทำการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในเชิงลึกเป็นรายด้านและทำการวิเคราะห์ผล เพื่อติดตามผลของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

3. ควรศึกษาเพิ่มเติมในแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร เพื่อเป็นแรงจูงใจและสร้างความพึงพอใจในการทำงาน พร้อมดึงศักยภาพของบุคลากรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานสูงสุด

เอกสารอ้างอิง

จุนจิตร ธูสุจิเรข. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดเพชรบุรี. ใน *วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป*. มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.

- จุฑามาศ เสมอเชื้อ. (2555). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครูเทศบาล กลุ่มโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา. ใน *ปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ณัฐนันท์ สุกลิ้ม. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของข้าราชการในสังกัดราชการส่วนภูมิภาคประจำจังหวัดตรัง. ใน *สารนิพนธ์ปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ทัศนีย์ ชาตไทย. (2559). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์. ใน *รายงานการวิจัย*. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.
- ธีรพันธ์ ยิ่งยืน. (2563). แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลกับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของธุรกิจอาหารประเภทขนมขบเคี้ยว. ใน *วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- นวรรตน์ เพชรพรหม (2562). วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทไพบรณีย์ไทย จำกัด. ใน *การ ค้นคว้าอิสระ สาขาการจัดการทั่วไป*. คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- พิสมัย ไกรดงพลอง. (2553). คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน ตำบลในเขตพื้นที่อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา. ใน *การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐ ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พิรัญญา นิลพันธ์. (2561). ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ในสำนักบริหาร พื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช. ใน *สารนิพนธ์ หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและ ภาคเอกชน*. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- พุทธรักษา พรมดี. (2564). ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสถิติ แห่งชาติ (ส่วนกลาง) กรุงเทพมหานคร. ใน *การค้นคว้าอิสระ โครงการทวิปริญาโท หลักสูตร ทางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ*. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

มยุรี แก้วประภา. (2552). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยแม่โจ้. ใน *ปริญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ. สำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ มหาวิทยาลัยแม่โจ้.*

มุกตอพา หมดบินเฮด. (2565). ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง. ใน *สารนิพนธ์ หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.*

วัชรินทร วุฒานุสรณ์. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกองบัญชาการหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา. ใน *การค้นคว้าอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกริก.*

สมพงศ์ รัตนนพวงศ. (2558). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ข่าว SMM. ใน *สารนิพนธ์ หลักสูตรพัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต ภาควิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์. คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*

สำนักงานเทศบาลเมืองบางกระดี. *ข้อมูลเทศบาลเมืองบางกระดี.* เรียกใช้เมื่อ 1 มีนาคม 2567. จาก <http://www.muangbangkadi.org/image/Inf>.

เอกลักษณ์ ชุมภูชัย. (2561). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพัน ต่อองค์กรกรณีศึกษา พนักงานที่ทำงานอยู่ในการดูแลของบริษัท สกลีพาวเวอร์เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์สาขาลำพูน). ใน *การค้นคว้าอิสระ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.*

Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing (5th ed.)*. New York: Harper Collins Publishers

Deming, W. E. (1986). *Out of the crisis*. MIT Press.

Juran, J. M. (1999). *Juran's quality handbook*. (5th ed.). McGraw-Hill.

Likert, R. (1967). *The Method of Constructing and Attitude Scale*. New York: Wiley & Son



- Sirgy, M. J., Efraty, D., Siegel, P., & Lee, D. J. (2001). A new measure of quality of work life (QWL) based on need satisfaction and spillover theories. *Social Indicators Research*, 55(3), 241–302.
- Walton, R. E. (1973). Quality of working life: What is it?. *Sloan Management Review*, 15(1), 11–21.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory analysis*. (3rd ed). Singapore: Times Printers.