

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองสุพรรณบุรี จังหวัดสุพรรณบุรี

กนกพร จิตติถาวร

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกโคเตา อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองสุพรรณบุรี จังหวัดสุพรรณบุรี ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานของส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 242 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ใช้สถิติวิเคราะห์หาค่าความถี่ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 70.70 มีอายุ 31-40 ปี ร้อยละ 55.80 สถานภาพสมรส ร้อยละ 52.10 ส่วนใหญ่เป็นผู้ปฏิบัติงาน ร้อยละ 83.90 และผู้บริหารองค์กร ร้อยละ 16.10 มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 6 - 10 ปีมากที่สุด ร้อยละ 49.20

ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบล ภาพรวมอยู่ระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 ผลการวิเคราะห์รายด้านเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคมอยู่ระดับดี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 ด้านการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงานอยู่ระดับดี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงานอยู่ระดับดี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 ด้านความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าอยู่ระดับดี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันอยู่ระดับดี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 บทบาทระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัวอยู่ระดับดี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 ด้านสุขภาพและความปลอดภัยอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31

ผลจากการศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลควรจัดอบรมและส่งเสริมให้บุคลากรหาความรู้ด้านสุขภาพ มีการตรวจสุขภาพประจำปี เสริมสร้างความสัมพันธ์ในหน่วยงานและชุมชน และการทำกิจกรรมเพื่อประโยชน์ของสังคมเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้มีความสุข

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตในการทำงาน พนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบล

* Corresponding author: กนกพร จิตติถาวร, องค์การบริหารส่วนตำบลโคกโคเตา อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี
email: norgsa_jitti@hotmail.co.th

The Quality of Working Life among Employees in Sub-District Administration Organization of Mueang District, Suphanburi Province

Kanokporn Jittithaworn

Administration Organization of Khonk-kho-thao Sub-district, Mueang District, Suphanburi Province.

Abstract

A purpose of the study is to determine the quality of working life among district employees in sub-district administration organization, Mueang district, Suphanburi Province. Survey research is applied to the study. Samples are 242 district employees of sub-district administration organization. Data are collected by questionnaires. Percentage, mean, and standard deviation are applied to statistical analysis.

Most of sampling is females 70.70%, age 31-40 years old 55.80%, married 52.10%, employees 83.90%, executive of organization 16.10%, and most of them are working during 6-10 years 49.20%.

Result of the study found that level of working life quality of employees in sub-district is in a good level, mean 3.57. The results in each characteristic are as the following: The advantage and social responsibility are in good level, mean 3.90. The ability development of employees is in good level, mean 3.71. The democratic of organization is in good level, mean 3.68. The security and opportunity of progressive are in good level, mean 3.60. The social value or working together as a team is in good level, mean 3.56. The roles of working and life style in good level, mean 3.45. The sufficient and fairly payment are in moderate level, mean 3.37. The healthy and safety are in moderate level, mean 3.31.

Nevertheless, sub-district administration organization should create training and supporting program for providing healthy knowledge, annual health check, reinforce the relationship in organization and community. Also, creating advantage social activity for supporting the balance in quality of life.

Key words: Quality of working life, Employee, Sub-district administration organization

* Corresponding author: Kanokporn Jittithaworn, Administration Organization of Khonk-kho-thao Sub-district, Mueang District, Suphanburi Province email: norgsa_jitti@hotmail.co.th

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

รัฐบาลได้เล็งเห็นว่าการดำเนินการหรือกระทำการใดให้ประสบผลสำเร็จในการพัฒนาประเทศ โดยเริ่มที่การพัฒนา “คน” ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8-10 แผนพัฒนาฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544)¹ อันเป็นจุดเปลี่ยนสำคัญของการวางแผนพัฒนาประเทศและคุณค่าใหม่ของสังคมไทย เน้นความสำคัญของการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในสังคม มุ่งสู่แนวคิด “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” และใช้เศรษฐกิจเป็นเครื่องมือช่วยพัฒนาให้คนมีความสุขและมีคุณภาพชีวิตที่ดี^{2,3} โดยชีวิตที่เป็นสุขประกอบด้วยปัจจัยที่มีหลากหลายและผสมผสานกลมกลืน มีรายได้เลี้ยงตัวเองและครอบครัวอย่างเพียงพอและมั่นคง ครอบครัวอบอุ่น มีที่อยู่อาศัย มีที่ทำกิน มีอาชีพและรายได้ตามความสามารถ มีความเสมอภาค ได้รับโอกาสเท่าเทียมกับคนอื่นๆ มีสิทธิเสรีภาพ มีการศึกษา มีสภาพแวดล้อมที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม และอยู่ร่วมกับผู้อื่นและธรรมชาติได้อย่างเป็นสุข⁴

บุคลากรในองค์กรถือเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุดของหน่วยงาน⁵ เนื่องจากเป็นปัจจัยหลักทำให้เกิดความเจริญก้าวหน้าตามจุดมุ่งหมายที่องค์กรตั้งไว้ บุคลากรจึงเปรียบเสมือนหัวใจหลักขององค์กร หากเกิดความพึงพอใจในการทำงานแล้วจะทำให้เกิดความกระตือรือร้นและความปรารถนาที่จะ

สร้างสรรค์ให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ตามแผนงานและเป้าหมายขององค์กร ซึ่งอาจจุดประกายความคิด สรรค์สร้างสิ่งต่างๆ ให้เกิดขึ้นทั้งการออกแบบผลผลิตสินค้าและบริการ การควบคุมคุณภาพ การวางแผนงาน การกำหนดทรัพยากรเงิน การวางแผนกลยุทธ์ ทรัพยากรบุคคลจึงเป็นหัวใจสำคัญที่สุดในองค์กร⁶

ปัจจุบันความสำคัญของ “คน” ในองค์กรถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่า และเกิดคำว่า “การบริหารทรัพยากรบุคคล” ขึ้น กล่าวคือมองเห็นว่าคนเป็นต้นทุนและต้องมีการบริหารทุนมนุษย์^{7,8,9} คุณภาพชีวิตของบุคคลส่งผลดีต่อองค์กรอย่างน้อย 3 ประการสำคัญคือ ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร เกิดขวัญและกำลังใจเป็นแรงจูงใจในการทำงาน¹⁰ และประการสุดท้าย คุณภาพชีวิตช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน¹¹ ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นนั้น บุคคลจะมีความสามารถในการทำงานและช่วยให้องค์กรประสบผลสำเร็จ¹²

องค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่อำเภอเมืองสุพรรณบุรี จังหวัดสุพรรณบุรี มีจำนวนทั้งสิ้น 14 แห่ง ถือได้ว่าเป็นหน่วยงานราชการ ส่วนท้องถิ่นที่ได้ปฏิบัติภารกิจเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนและท้องถิ่นที่หน่วยงานรับผิดชอบโดยอาศัยหลักธรรมาภิบาลและนโยบายของรัฐในการบริหารจัดการเพื่อให้สามารถตอบสนอง ความต้องการของประชาชนในพื้นที่ ซึ่งในการดำเนินงาน ให้

บรรลุตามวัตถุประสงค์นั้น องค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่ง ต้องมีการจัดสรรบุคลากรรับผิดชอบงานแต่ละด้าน และสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลต้องคำนึงถึงนอกเหนือการบริหารจัดการภารกิจของหน่วยงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ก็คือการใส่ใจในคุณภาพชีวิต และการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติ

ผู้ศึกษาปฏิบัติงานด้านการบริหารบุคลากรและรับรู้สภาพปัญหาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบล จึงได้สนใจศึกษาคุณภาพชีวิตของพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและนำเสนอเป็นนโยบายในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความมั่นคงและมีส่วนช่วยพัฒนางานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองสุพรรณบุรี จังหวัดสุพรรณบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหาร

บริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอเมืองสุพรรณบุรี จังหวัดสุพรรณบุรี ตามปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล

คำนิยามศัพท์เฉพาะ

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานส่วนตำบล หมายถึง ระดับของปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลให้พนักงานส่วนตำบลเกิดความรู้สึกที่ดีต่อการทำงาน และสนองความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ก่อให้เกิดผลดีต่อตนเองและการทำงาน โดยการศึกษาครั้งนี้ใช้กรอบคุณภาพชีวิต 8 ประการ คือ (1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม (2) ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน (3) ด้านการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน (4) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (5) ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (6) ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน (7) ด้านบทบาทระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และ (8) ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม

องค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง ซึ่งได้รับการจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 5 พ.ศ. 2546) ฐานะเป็นนิติบุคคลในที่นี้หมายถึง องค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอเมือง
สุพรรณบุรี จังหวัดสุพรรณบุรี

ระเบียบวิธีการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้ใช้รูปแบบการศึกษา
การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research)

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่
พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบล
ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองสุพรรณบุรี จังหวัด
สุพรรณบุรี จำนวน 14 แห่ง ประกอบด้วย
องค์การบริหารส่วนตำบลโคกโคเฒ่า องค์การ
บริหารส่วนตำบลดอนมะสังข์ องค์การบริหาร
ส่วนตำบลดอนตาล องค์การบริหารส่วนตำบล
ไผ่ขวาง องค์การบริหารส่วนตำบลสนามคลี
องค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตง องค์การ
บริหารส่วนตำบลตลิ่งชัน องค์การบริหารส่วน
ตำบลพิหารแดง องค์การบริหารส่วนตำบลทับ
ตีเหล็ก องค์การบริหารส่วนตำบลรั้วใหญ่
องค์การบริหารส่วนตำบลดอนก่ายาน
องค์การบริหารส่วนตำบลดอนโพธิ์ทอง
องค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย และ
องค์การบริหารส่วนตำบลศาลาขาว รวม
จำนวนทั้งสิ้น 242 คน เพื่อให้ได้ข้อมูล
ที่ครบถ้วนผู้วิจัยจึงกำหนดประชากรทั้งหมด
เป็นกลุ่มตัวอย่าง เก็บรวบรวมข้อมูลระหว่าง
เดือนพฤศจิกายน – ธันวาคม 2557

เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaires) แบ่ง
ออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ
อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่ง ระดับ
การศึกษา เงินเดือน ระยะเวลาในการ
ปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 คุณภาพชีวิตพนักงานส่วน
ตำบลองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย
(1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม
(2) ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน
(3) ด้านการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน
(4) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน
(5) ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน
(6) ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน (7) ด้าน
บทบาทระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว
(8) ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อ
สังคม เป็นข้อคำถามแบบมาตรวัดประมาณ
ค่า (Rating Scale) ตามแบบของ ลิเคิร์ท 5
ระดับ คือ ดีมาก ดี ปานกลาง พอใช้และ
ปรับปรุง

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะในการพัฒนา
คุณภาพชีวิตของพนักงานส่วนตำบล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ ใช้สถิติเชิงพรรณนา
(Descriptive Statistic) โดยนำข้อมูลมา
ดำเนินการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป
ทางสถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency)

ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ผลการศึกษา

1. คุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง
พบว่าเพศหญิง ร้อยละ 70.70 และเพศชาย ร้อยละ 29.30 ส่วนใหญ่มีอายุ 31 – 40 ปี ร้อยละ 55.80 รองลงมาคืออายุ 41 – 50 ปี ร้อยละ 31.80 ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 52.10 รองลงมาคือโสด ร้อยละ

42.60 หย่าร้าง/แยกกันอยู่ ร้อยละ 4.50 ตำแหน่งงานในปัจจุบันเป็นผู้ปฏิบัติงาน ร้อยละ 73.10 และผู้บริหารองค์กร ร้อยละ 16.10 วุฒิมัธยมศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด ร้อยละ 50.83 เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันคือ 15,001 - 20,000 บาท ร้อยละ 46.30 รองลงมาคือ 20,001 บาทขึ้นไป ร้อยละ 36.40 และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ระหว่าง 6 - 10 ปีมากที่สุด ร้อยละ 49.20 รองลงมาคืออายุมากกว่า 10 ปี ร้อยละ 32.60

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามข้อมูลคุณลักษณะ (n = 242)

ข้อมูลคุณลักษณะ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	71	29.30
หญิง	171	70.70
อายุ		
18 – 30 ปี	20	8.30
31 – 40 ปี	135	55.80
41 – 50 ปี	77	31.80
51 ปีขึ้นไป	10	4.10
สถานภาพ		
โสด	103	42.60
สมรส	126	52.10
หย่าร้าง/แยกกันอยู่	11	4.50
อื่นๆ ได้แก่ หม้าย	2	0.80
ตำแหน่งงาน		
สายงานผู้บริหาร	65	26.90
สายงานผู้ปฏิบัติ	177	73.10

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามข้อมูลคุณลักษณะ (n = 242) (ต่อ)

ข้อมูลคุณลักษณะ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
วุฒิการศึกษา		
มัธยมศึกษา หรือ ปวช.	3	1.24
อนุปริญญา หรือ ปวส. หรือเทียบเท่า	22	9.10
ปริญญาตรี	123	50.83
ปริญญาโท	94	38.83
เงินเดือนที่ได้รับ		
น้อยกว่า 10,000 บาท	2	0.80
10,000 – 15,000 บาท	40	16.50
15,001 – 20,000 บาท	112	46.30
20,001 บาทขึ้นไป	88	36.40
ระยะเวลาปฏิบัติงาน		
ต่ำกว่า 1 ปี	5	2.10
1 – 5 ปี	39	16.10
6 – 10 ปี	119	49.20
มากกว่า 10 ปี	79	32.60

2. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานส่วนตำบล พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ย 3.57 เมื่อวิเคราะห์จำแนกคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบล 8 ด้าน เรียงลำดับได้ดังนี้คือ (1) ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม การมีโอกาสนในการสนับสนุนกิจกรรมการอนุรักษ์วัฒนธรรม และประเพณีของชุมชน (2) ด้านการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงานในส่วนของคุณลักษณะงานเปิดโอกาสให้ได้ใช้ความชำนาญและความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมาก (3) ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน คือ

ผู้บริหารให้ความสนใจและเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน รวมถึงการเสียสละและมีความรับผิดชอบร่วมกันกับผู้ปฏิบัติงาน (4) ด้านความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้า คือได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน (5) ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน คือ ได้มีโอกาสในการเข้าร่วมกิจกรรมระหว่างแผนก และการทำกิจกรรมเพื่อประโยชน์ของสังคมและผู้บริหารให้เกียรติและเคารพความคิดเห็นของพนักงานเพื่อสร้างสรรค์การทำงานร่วมกันเป็นทีม (6) ด้านบทบาทระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว คือ มีเวลาว่างหลังเลิกงานและวันหยุดเพื่อให้กับตนเอง ครอบครัว และเพื่อนๆ (7) ด้าน

คำตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม คือมีความพึงพอใจกับสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับจากหน่วยงาน (8) ด้านสุขภาพและความ

ปลอดภัยในการทำงาน คือ มีสุขภาพกายและสุขภาพใจที่ดีในการทำงานในหน่วยงาน

ตารางที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบล

คุณภาพชีวิตของพนักงานส่วนตำบล	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	แปลผล
1. ประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม	3.90	0.812	ดี
2. การพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน	3.71	0.776	ดี
3. ประชาธิปไตยในหน่วยงาน	3.68	0.824	ดี
4. ความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้า	3.60	0.863	ดี
5. คุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	3.56	0.859	ดี
6. บทบาทระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว	3.45	0.759	ดี
7. คำตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม	3.37	0.952	ปานกลาง
8. สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน	3.31	0.926	ปานกลาง
รวม	3.57	0.701	ดี

3. ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานส่วนตำบล

การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานตามปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล พบว่า พนักงานเพศหญิงมีคุณภาพชีวิตในการทำงานมากกว่าเพศชาย พนักงานที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตในการทำงานมากที่สุด รองลงมาคืออายุ 18 – 30 ปี สถานภาพอื่นๆ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานมากที่สุด รองลงมาคือสถานภาพ หย่าร้าง/แยกกันอยู่ ตำแหน่งงานผู้ปฏิบัติงานมี

คุณภาพชีวิตในการทำงานมากกว่าตำแหน่งผู้บริหารองค์กร วุฒิการศึกษาปริญญาโทมีคุณภาพชีวิตในการทำงานมากที่สุด รองลงมาคือปริญญาตรี เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน 15,001-20,000 บาท มีคุณภาพชีวิตในการทำงานมากที่สุด รองลงมาคือ 20,001 บาท ขึ้นไป และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์การต่ำกว่า 1 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานมากที่สุด รองลงมาคือ 6-10 ปี รายละเอียดดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานส่วนตำบลจำแนกตามปัจจัยคุณลักษณะ (n=242)

ปัจจัยคุณลักษณะ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	ระดับคุณภาพชีวิต
เพศ				
ชาย	71	29.30	3.51	ดี
หญิง	171	70.70	3.61	ดี
อายุ				
18 – 30 ปี	20	8.30	3.68	ดี
31 – 40 ปี	135	55.80	3.58	ดี
41 – 50 ปี	77	31.80	3.53	ดี
51 ปีขึ้นไป	10	4.10	3.81	ดี
สถานภาพ				
โสด	103	42.60	3.49	ดี
สมรส	126	52.10	3.64	ดี
หย่าร้าง/แยกกันอยู่	11	4.50	3.66	ดี
อื่นๆ ได้แก่ หม้าย	2	0.80	3.96	ดี
ตำแหน่งงาน				
สายงานผู้บริหาร	65	26.90	3.48	ดี
สายงานผู้ปฏิบัติ	177	73.10	3.63	ดี
วุฒิการศึกษา				
มัธยมศึกษา หรือ ปวช.	3	1.20	3.31	ปานกลาง
อนุปริญญา หรือ ปวส.	22	9.10	3.35	ปานกลาง
ปริญญาตรี	123	50.80	3.54	ดี
ปริญญาโท	94	38.80	3.69	ดี
เงินเดือนที่ได้รับ				
น้อยกว่า 10,000 บาท	2	0.80	3.28	ปานกลาง
10,000 – 15,000 บาท	40	16.50	3.31	ปานกลาง
15,001 – 20,000 บาท	112	46.30	3.71	ดี
20,001 บาทขึ้นไป	88	36.40	3.55	ดี
ระยะเวลาปฏิบัติงาน				
ต่ำกว่า 1 ปี	5	2.10	3.96	ดี
1 – 5 ปี	39	16.10	3.44	ดี
6 – 10 ปี	119	49.20	3.68	ดี
มากกว่า 10 ปี	79	32.60	3.48	ดี

อภิปรายผล

คุณภาพชีวิตของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอ เมืองสุพรรณบุรี จังหวัดสุพรรณบุรี โดย ภาพรวมอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 ลำดับแรกคือ ด้านประโยชน์และความ รับผิดชอบต่อสังคมในส่วนของมีโอกาสนในการ สนับสนุนกิจกรรมการอนุรักษ์วัฒนธรรม และ ประเพณีของชุมชน รองลงมาคือ ด้านการ พัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ในส่วน ของลักษณะงานเปิดโอกาสให้ได้ใช้ความ ชำนาญและความสามารถในการปฏิบัติงาน อย่างมาก ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน คือ ผู้บริหารให้ความสนใจและเอาใจใส่ในการ ปฏิบัติงาน รวมทั้งการเสียสละและมีความ รับผิดชอบร่วมกันกับผู้ปฏิบัติงาน ด้านความ มั่นคงและโอกาสก้าวหน้า คือได้รับการ สนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่ง หน้าที่การงาน ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการ ทำงานร่วมกันคือ ได้มีโอกาสในเข้าร่วม กิจกรรมระหว่างแผนก และการทำกิจกรรม เพื่อประโยชน์ของสังคมและผู้บริหารให้เกียรติ และเคารพความคิดเห็นของพนักงานเพื่อ สร้างสรรค์ การทำงานร่วมกันเป็นทีม ด้านบทบาท ระหว่างการทำงานกับชีวิต ส่วนตัว คือมีเวลาว่างหลังเลิกงานและวันหยุด เพื่อให้กับตนเอง ครอบครัว และเพื่อนๆ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม คือ มีความพึงพอใจกับสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับ จากหน่วยงาน และด้านสุขภาพและความ

ปลอดภัยในการทำงาน คือ มีสุขภาพกายและ สุขภาพใจที่ดีในการทำงานในหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของปิยวรรณ พฤษะวัน (2556)¹³ ได้ศึกษาปัจจัยที่มี อิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ พนักงานบริษัท กรณีศึกษา บริษัท ควอลิตี้ เทรตติ้ง จำกัด พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน มี 4 ด้านที่สำคัญสูงคือ ด้านการได้รับ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความ ปลอดภัย ถูกสุขลักษณะและสุขภาพของ พนักงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคล และด้านการ ดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับ ชีวิตส่วนตัว ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานรู้สึก มีความพอใจปัจจัยข้างต้นนี้อยู่แล้วจึงทำให้ คะแนนทั้ง 4 ด้านนี้สูงที่สุด และปัจจัยที่มี อิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ พนักงานรายด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง มี 4 ด้าน คือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ในการทำงาน ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถ ของตนเอง ด้านการปฏิบัติงานร่วมกัน และ ความสัมพันธ์กับผู้อื่นภายในองค์กร และ ลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม ทั้งนี้อาจเป็น เพราะพนักงานยังมีความคิดเห็นในส่วน ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานทั้ง 4 ด้านที่ยังไม่เห็นถึงความ แตกต่าง จึงให้คะแนนเพียงแค่ระดับปานกลาง แต่ในภาพรวมของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานอยู่ใน

ระดับปานกลาง สอดคล้องกับผลการศึกษาของอิสราภรณ์ รัตนคช (2551)¹⁴ ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี โดยรวมบุคลากรเห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลาง และพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและใช้ความสามารถของตนเอง ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน และด้านลักษณะการบริหาร บุคลากรเห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน ส่วนด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม บุคลากรเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี พบว่าโดยรวมบุคลากรเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก

ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน พบว่าพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่

อำเภอเมืองสุพรรณบุรี จังหวัดสุพรรณบุรี เพศหญิงมีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงกว่าเพศชาย พนักงานที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป ที่มีตำแหน่งงานเป็นผู้ปฏิบัติงาน วุฒิการศึกษาปริญญาโท มีเงินเดือน 15,001-20,000 บาท และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรต่ำกว่า 1 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่สูงสอดคล้องกับผลการศึกษาของปิยวรรณ พงกษะวัน (2556)¹³ ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทกรณีศึกษา บริษัท ควอลิตี้ เทรดดิ้ง จำกัด ผลการศึกษาพบว่า การเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน พบว่าพนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน คือระดับการศึกษา และอัตราเงินเดือน ส่วนเพศ อายุ สถานภาพ ระดับตำแหน่ง และ อายุการทำงาน นั้น ไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะระดับในการศึกษาที่สูง จะได้ค่าตอบแทนสูงขึ้นตามไปด้วย จึงทำให้เกิดความแตกต่างกัน ในด้านของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของอิสราภรณ์ รัตนคช (2551)¹⁴ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ผลการศึกษา พบว่าความสัมพันธ์ระหว่าง

ปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ สถานภาพสมรส หน่วยงานที่ปฏิบัติ การได้รับเกียรติบัตรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และปัจจัยด้านบุคคล ส่วนอายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ภูมิสำเนา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ดังนี้

1. ควรมีการส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนได้เข้ารับการอบรมให้ความรู้เพื่อเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงาน เนื่องจากระเบียบและข้อบังคับมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอจึงทำให้มักเกิดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดความเสียหายต่อองค์กรได้
2. ควรส่งเสริมให้พนักงานทุกท่านได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี เป็นประจำทุกปี เพราะจะส่งผลดีต่อองค์กร และสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่พนักงานส่วนตำบล เพราะเป็นการแสดงถึงความเอาใจใส่เรื่องสุขภาพกับพนักงานทุกคน
3. ส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์ของพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วน

ตำบล และผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ชาวบ้าน ผู้นำชุมชน เพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์ ความสามัคคี ความปรองดอง สร้างมิตรภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน และผู้บริหารกับพนักงาน ชาวบ้าน ผู้นำชุมชน ซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความราบรื่นและมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

การศึกษาในครั้งนี้ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลในเชิงปริมาณเท่านั้น ซึ่งยังมีจำกัดในการวิเคราะห์ผล การศึกษาครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพและศึกษาเฉพาะเป็นรายกรณีที่มีการดูแลคุณภาพชีวิตของพนักงานเป็นตัวอย่างที่ดี เพื่อให้ข้อมูลที่มีรายละเอียดและใช้เผยแพร่ให้กับหน่วยงานอื่นๆ ได้

เอกสารอ้างอิง

1. กองสวัสดิการแรงงาน. คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of work life). อนุสารแรงงาน. 2547; 11(4): 17-22.
2. ญัฐฐา บัวหลวง. คุณภาพชีวิตในการทำงาน. เอกสารประกอบการฝึกอบรมสำนักงาน ก.พ. (อัดสำเนา). 2551.
3. มนตรี เกิดมีมูล. รายงานการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตของคนกรุงเทพมหานครในยุคเศรษฐกิจถดถอย. กรุงเทพมหานคร: สำนักวิจัย; 2545: 5-7.

4. ผจญ เฉลิมสาร. คุณภาพชีวิตการทำงาน. [on-line] [cited 2014 November 10] Available from: <http://www.thaimarketcenter.com/ecommerce/pawana/images/เอกสาร/คุณภาพชีวิต>.
5. George J M, & Jones G R. Organizational behavior: understanding and management. 1991
6. กัลยาณี คุณมี. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงานและผลที่เกี่ยวข้องกับงาน : กรณีศึกษาในประเทศไทย. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2550.
7. ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ. คุณภาพชีวิตการทำงานและความสุข. พิมพ์ครั้งที่ 1. สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล; 2556: 12-17.
8. ขวัญเมือง แก้วดำเกิง. องค์กรสุขภาวะ (Happy Workplace) กับความรับผิดชอบต่อสังคม. วารสารสุขศึกษา 2554; 34: 1-8.
9. ลักขณา เพาะปลูก. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทวิริยะประกันภัย สาขาจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี.[วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการภาครัฐและเอกชน] ชลบุรี: วิทยาลัยบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา. 2555: 1-5.
10. สุเนตร นามโคตรศรี. คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี. 2553: 47-52.
11. Barnard CI. Organization and Management. Cambridge: Harvard University Press; 1961: 11-16.
12. Cascio WF Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life. 6th ed. Boston: McGraw-Hill; 2003: 4-10.
13. ปิยวรรณ พฤษะวัน. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทกรณีศึกษา บริษัทวอลต้า เทคดิง จำกัด. วารสารการเงิน การลงทุน การตลาด และการบริหารธุรกิจ 2556..
14. อิศราภรณ์ รัตนคช. รายงานการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานใน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี, 2551.