

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลนครอุบลราชธานี

THE QUALITY OF WORK LIFE OF PERSONNEL IN
UBON RATCHATHANI MUNICIPALITY OFFICE

ประพัทธ์พงศ์ ผลแก้ว

PRAPATPONG PONKAEW

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ

มหาวิทยาลัยศรีปทุม

ปีการศึกษา 2563

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีปทุม

**THE QUALITY OF WORK LIFE OF PERSONNEL IN
UBON RATCHATHANI MUNICIPALITY OFFICE**

PRAPATPONG PONKAEW

**A THEMATIC PAPER SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF
THE REQUIREMENTS FOR THE DEGREE OF
MASTER OF PUBLIC ADMINISTRATION
GRADUATE COLLEGE OF MANAGEMENT
SRIPATUM UNIVERSITY
ACADEMIC YEAR 2020
COPYRIGHT OF SRIPATUM UNIVERSITY**

ชื่อหัวข้อสารนิพนธ์ คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลนคร
 อุบลราชธานี
 THE QUALITY OF WORK LIFE OF PERSONNEL IN
 UBON RATCHATHANI MUNICIPALITY OFFICE
 นักศึกษา ประพัทธ์พงศ์ ผลแก้ว รหัสนักศึกษา 63504247
 หลักสูตร รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
 คณะ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ
 อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ปิยากร หวังมหาวร

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์

..... ประธานกรรมการ
 (รองศาสตราจารย์ ดร.วัลลภ รัฐนิตรานนท์)
 กรรมการ
 (รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์)
 กรรมการ
 (รองศาสตราจารย์ ดร.ปิยากร หวังมหาวร)

วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม อนุมัติให้นับสารนิพนธ์ฉบับนี้
 เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

คณบดีวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ

.....
 (รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิต อุ๋อัน)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

สารนิพนธ์เรื่อง	คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลนครอุบลราชธานี
คำสำคัญ	คุณภาพชีวิตการทำงาน/เทศบาลนครอุบลราชธานี
นักศึกษา	ประพัทธ์พงษ์ ผลแก้ว
อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์	รองศาสตราจารย์ ดร.ปิยากร หวังมหารพร
หลักสูตร	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
คณะ	วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม
ปีการศึกษา	2563

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลนครอุบลราชธานี 2) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลนครอุบลราชธานี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรในสำนักงานเทศบาลนครอุบลราชธานี จำนวน 148 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ไว้ที่ระดับ .05 ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลนครอุบลราชธานี ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ สังกัด และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

TITLE	THE QUALITY OF WORK LIFE OF PERSONNEL IN UBON RATCHATHANI MUNICIPALITY OFFICE
KEYWORDS	WORK LIFE QUALITY/ UBON RATCHATHANI MUNICIPALITY
STUDENT	PRAPATPONG PONKAEW
ADVISOR	ASSOC.PROF. PIYAKORN WHANGMAHAPORN, PH.D.
LEVEL OF STUDY	MASTER OF PUBLIC ADMINISTRATION
FACULTY	GRADUATE COLLEGE OF MANAGEMENT SRIPATUM UNIVERSITY
ACADEMIC YEAR	2020

ABSTRACT

The purpose of this research is to 1) study the level of quality of work life of personnel in the Ubon Ratchathani Municipality office and 2) compare the quality of work life of personnel in the Ubon Ratchathani Municipality office based on personal factors. This was a quantitative research and the samples were 148 personnel in the Ubon Ratchathani Municipality office. The data were collected by questionnaire and analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test and One-way ANOVA at the .05 level of significance.

The results of the research are as follows: the level of the quality of working life of personnel in the Ubon Ratchathani Municipality office overall is at moderate level. The results of hypothesis testing showed that personal factors with different Original affiliation and average monthly income, there were statistically significant differences in the quality of work life at a level of .05.

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลนครอุบลราชธานี ในครั้งนี้จะสำเร็จไม่ได้หากไม่ได้รับความช่วยเหลือจาก รองศาสตราจารย์ ดร.ปิยากร หวังมหาพร อาจารย์ที่ปรึกษาท่านได้เสียสละเวลาให้คำแนะนำทางการศึกษาช่วยเหลือและแก้ไขจุดบกพร่องต่าง ๆ อันเป็นประโยชน์ต่อผู้วิจัยเป็นอย่างยิ่ง ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ คณาจารย์ทุกท่าน และมหาวิทยาลัยศรีปทุมที่ได้ประสิทธิ์ประสาท วิชาความรู้พร้อมแนวคิดและประสบการณ์ต่าง ๆ ให้แก่นักศึกษาทุกคนตลอดมา

ขอขอบพระคุณบุคลากรในสำนักเทศบาลนครอุบลราชธานีทุกท่าน ที่ได้เสียสละเวลา อันมีค่าและให้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์ต่อการศึกษา รวมทั้งขอกราบขอบพระคุณคณะผู้บริหาร องค์กรทุกท่านที่ได้เล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ พ่อ แม่ พี่ชายและคนในครอบครัวทุกคนที่คอยเป็น กำลังใจและให้ความอนุเคราะห์ในเรื่องต่าง ๆ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันและขอบพระคุณพี่ ๆ หลักสูตร รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม รุ่นที่ 9 กลุ่ม 8 ทุกท่านที่ช่วยเหลือกันในทุกเรื่อง ขอบคุณเพื่อนในระดับปริญญาตรีที่ช่วยเป็นกำลังใจให้เสมอ

ประพัทธ์พงษ์ ผลแก้ว

สิงหาคม 2564

สารบัญ

บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	II
กิตติกรรมประกาศ.....	III
สารบัญ.....	IV
สารบัญตาราง.....	VI
สารบัญภาพ.....	VIII
บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	2
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	2
สมมติฐานการวิจัย.....	3
ขอบเขตการวิจัย.....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	4
คำนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย.....	5
2 แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ.....	7
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ.....	11
แนวคิดและทฤษฎีคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	16
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	20
3 ระเบียบวิธีการวิจัย.....	29
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	29
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	30
การตรวจสอบเครื่องมือ.....	32
วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	32

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	32
4 ผลวิเคราะห์ข้อมูล.....	34
ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลนคร อุบลราชธานี	34
ตอนที่ 2 ข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	36
ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย.....	46
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	54
สรุปผลการวิจัย.....	54
อภิปรายผลการวิจัย.....	56
ข้อเสนอแนะ.....	57
บรรณานุกรม.....	58
ภาคผนวก.....	61
ประวัติผู้วิจัย.....	65

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	แสดงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการกำหนดตัวแปรอิสระ..... 28
2	จำนวนกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลนครอุบลราชธานี จำแนกตาม หน่วยงาน..... 30
3	ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สังกัด ประสบการณ์ทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน..... 34
4	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการของบุคลากรใน สำนักงานเทศบาลนครอุบลราชธานี..... 37
5	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ในสำนักงาน เทศบาลนครอุบลราชธานี ในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และเป็นธรรม..... 38
6	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ในสำนักงานเทศบาลนครอุบลราชธานี ในด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะ และปลอดภัย..... 39
7	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ในสำนักงานเทศบาลนครอุบลราชธานี ในด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร 40
8	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ในสำนักงานเทศบาลนครอุบลราชธานี ในด้านความเจริญก้าวหน้า และความมั่นคงในหน้าที่การงาน..... 41
9	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ในสำนักงานเทศบาลนครอุบลราชธานี ในด้านความสมดุลใน การใช้ชีวิตส่วนตัว..... 42
10	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ในสำนักงานเทศบาลนครอุบลราชธานี ในด้านความมีประชาธิปไตยในองค์กร... 43
11	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ในสำนักงานเทศบาลนครอุบลราชธานี ในด้านการบูรณาการทาง การทำงานร่วมกัน..... 44

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
12	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ในสำนักงานเทศบาลนครอุบลราชธานี ในด้านงานในลักษณะที่ เป็นประโยชน์ต่อสังคม..... 45
13	การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาล นครอุบลราชธานี จำแนกตามเพศ..... 46
14	การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาล นครอุบลราชธานี จำแนกตามอายุ..... 47
15	การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาล นครอุบลราชธานี จำแนกตามสังกัด..... 48
16	การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาล นครอุบลราชธานี จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน..... 50
17	การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาล นครอุบลราชธานี จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน..... 51
18	สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน..... 52

สารบัญภาพ

ภาพประกอบที่		หน้า
1	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	3
2	ลำดับความต้องการของ Maslow.....	9
3	ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮอริเบิร์ก (Herzberg).....	14

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

บุคลากรในสำนักงานที่สังกัดกับภาครัฐนับว่าเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างมากในการบริการประชาชนและเป็นกำลังในการพัฒนาระบบราชการไทยให้มีความพร้อมและทันสมัย เช่นนี้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญเนื่องจากมนุษย์หากได้รับการเพิ่มพูนทักษะ การปรับตัวผ่านกระบวนการของการศึกษา การฝึกอบรมทางด้านความคิด ความรู้ สภาพจิตใจ ความสุข และทำผลให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรนั้นก็ถือว่ามีคุณภาพที่ดีในการทำงาน (กนกวรรณ ชูชีพ, 2551)

ในปัจจุบันภาครัฐได้ให้ความสนใจในเรื่องของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมากขึ้น โดยเล็งเห็นว่าถ้าบุคคลที่ปฏิบัติงานนั้นมีความพร้อมหรือมีความสุข มีความสัมพันธ์ระหว่างกันที่ดีในการทำงานย่อมส่งผลดีต่อองค์กรทำให้ประสิทธิภาพของการทำงานเป็นในทิศทางที่ดีขึ้น โดยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง

Walton (1973) จำแนกองค์ประกอบสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต ไว้หลายประการดังนี้

1. ค่าตอบแทนเป็นธรรมและเพียงพอการที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ที่เพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันได้โดยทั่วไปและเป็นธรรม

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัยผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมทางร่างกายและจิตใจที่อึดอัดและไม่เป็นมิตรต่อผู้ปฏิบัติงานซึ่งก่อให้เกิดผลเสียทางด้านร่างกายและจิตใจอาจทำให้การทำงานไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี การพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลในการทำงาน ให้มีความสำคัญเกี่ยวกับการศึกษา อบรม สร้างความเป็นมืออาชีพเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตซึ่งทำให้บุคลากรทำหน้าที่ได้โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่ได้อย่างเต็มที่

4. ลักษณะงานที่ส่งเสริมต่อความเจริญเติบโตและมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

5. ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม การบริหารจัดการที่ให้เจ้าหน้าที่/พนักงานได้รับสิทธิในการปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมายและแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกันรวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผยมีเสรีภาพในการพูดมีความเสมอภาค

6. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนร่วม เป็นเรื่องของการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกองค์กรอย่างสมดุล

เทศบาลนครอุบลราชธานีดำเนินงานในด้านการรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน ป้องกันภัย และระงับโรคติดต่อ รักษาความสะอาดของถนน และทางเดินเท้าในเขตเทศบาลนครอุบลราชธานี ซึ่งมีประชากร จำนวน 76,650 คน นาย สุเนตร นามโคตรศรี (2553)

ผู้วิจัยจึงมีความประสงค์ที่จะศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานบุคคลากรในสำนักงานเทศบาลนครอุบลราชธานี เพื่อเป็นประโยชน์และนำผลการศึกษาไปนำเสนอต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคลากรในสำนักเทศบาลนครอุบลราชธานีต่อไป

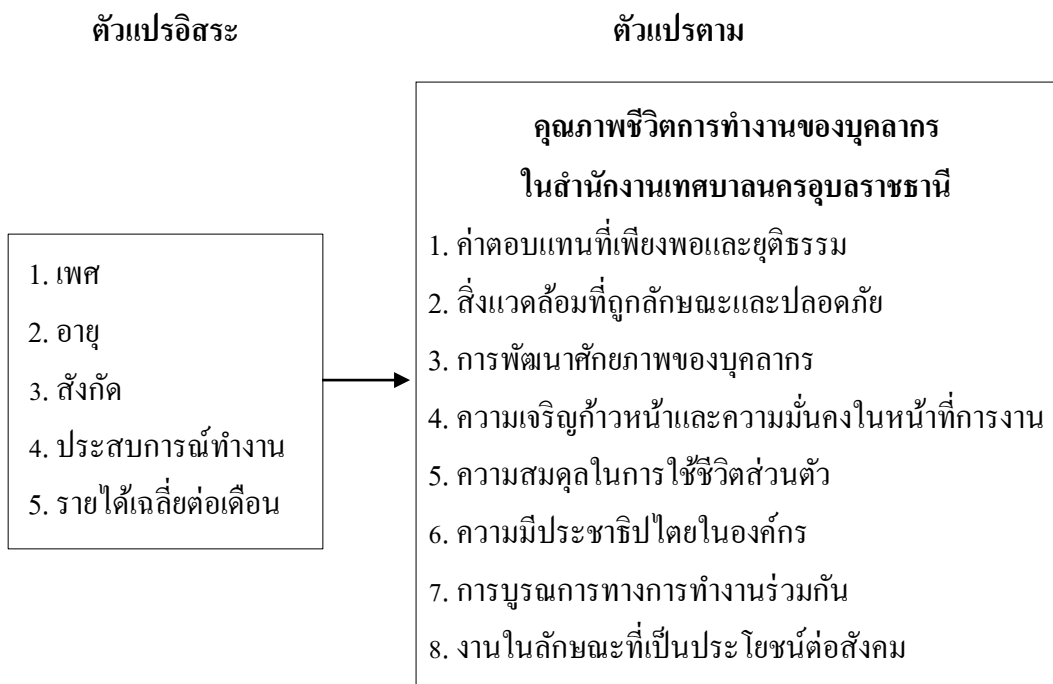
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคลากรในสำนักงานเทศบาลนครอุบลราชธานี

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคลากรในสำนักงานเทศบาลนครอุบลราชธานี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

1.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคลากรในสำนักงานเทศบาลนครอุบลราชธานี ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ (Walton, 1973) มาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาโดยกำหนดตามกรอบ ดังนี้



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.4 สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรในสำนักงานเทศบาลนครอุบลราชธานีที่มีเพศต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 บุคลากรในสำนักงานเทศบาลนครอุบลราชธานีที่มีอายุต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 บุคลากรในสำนักงานเทศบาลนครอุบลราชธานีที่มีสังกัดต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4 บุคลากรในสำนักงานเทศบาลนครอุบลราชธานีที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 5 บุคลากรในสำนักงานเทศบาลนครอุบลราชธานีที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

1.5 ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้วางขอบเขตการวิจัยไว้ดังนี้

1.5.1 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรที่ปฏิบัติในสำนักเทศบาลนครอุบลราชธานี โดยมีจำนวน 148 คน

1.5.2 ขอบเขตด้านตัวแปร

ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรอิสระ และตัวแปรตามไว้ ดังนี้

ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล 5 ด้าน ประกอบด้วย เพศ อายุ ตำแหน่งงาน ปัจจุบัน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และรายได้

ตัวแปรตาม คือ คุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้าน ได้แก่

- 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
- 2) สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย
- 3) การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร
- 4) ความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงาน
- 5) ความสมดุลในการใช้ชีวิตส่วนตัว
- 6) ความมีประชาธิปไตยในองค์กร
- 7) การบูรณาการทางการทำงานร่วมกัน
- 8) งานในลักษณะที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

1.5.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

สำนักเทศบาลนครอุบลราชธานี ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี

1.5.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ดำเนินการเก็บข้อมูลตั้งแต่เดือนธันวาคม 2563 - พฤษภาคม 2564

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.6.1 ได้ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักเทศบาลนครอุบลราชธานี

1.6.2 เพื่อเป็นแนวทางในการบริหาร การพัฒนาองค์กรตลอดจนสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานให้กับบุคลากรในสำนักงานเทศบาลนครอุบลราชธานี

1.7 คำนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

เทศบาลนคร หมายถึง องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่ที่มีประชากรตั้งแต่ 50,000 คนขึ้นไป

บุคลากร หมายถึง บุคคลที่ได้ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานเทศบาล ซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ ปฏิบัติราชการ โดยได้รับเงินเดือนจากงบประมาณหมวดเงินเดือนของเทศบาล และหมายรวมถึง พนักงานเทศบาลอื่นที่ได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณหมวดเงินเดือนของรัฐบาลและเทศบาลนำมาจัดเป็นเงินเดือน

คุณภาพชีวิต หมายถึง การที่มีความเป็นอยู่ที่ดีครอบคลุมลักษณะที่เป็นวัตถุประสงค์จิตใจของบุคคลที่สามารถดำรงชีวิตได้ในระดับหนึ่ง พึ่งพาตนเองได้โดยไม่กระทบผู้อื่น

คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สิ่งต่างๆซึ่งประกอบด้วย ค่าตอบแทน ชั่วโมงการทำงาน สถานที่ทำงานที่ดี ความปลอดภัยขณะปฏิบัติงาน

ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม หมายถึง ค่าตอบแทนที่บุคคลนั้นสามารถใช้ในการดำรงชีพได้อย่างเหมาะสมในชีวิตประจำวันและเป็นธรรมตามหลักกฎหมาย

สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย หมายถึง สถานที่ที่ปลอดภัยต่อผู้ปฏิบัติงานทั้งในด้านร่างกายและจิตใจ

การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร หมายถึง การเพิ่มเติมทักษะ ความรู้ ความสามารถให้แก่บุคลากรซึ่งทำให้เกิดความพร้อมในการปฏิบัติงาน

ความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงาน หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ปฏิบัติหน้าที่ในระดับขั้นที่สูงขึ้น

ความสมดุลในการใช้ชีวิตส่วนตัว หมายถึง การที่บุคลากรได้ใช้ชีวิตในการทำงานในองค์กรกับชีวิตส่วนตัวนอกองค์กร โดยไม่กระทบเวลาอันและกัน

ความมีประชาธิปไตยในองค์กร หมายถึง การมีความสิทธิ เสรีภาพ ความเสมอภาคระหว่างกันในองค์กร

การบูรณาการทางการทำงานร่วมกัน หมายถึง การที่บุคลากรในองค์กรสามารถแสดงความคิดเห็นร่วมกันและมีการทำงานร่วมกันได้อย่างสงบสุข

งานในลักษณะที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง เป็นการทำงานเพื่อประโยชน์สาธารณะทำให้บุคลากรในองค์กรตระหนักผลประโยชน์ส่วนร่วม

เพศ หมายถึง การจำแนกมนุษย์ตามลักษณะทางชีววิทยาคือการเรียกมนุษย์ตามลักษณะอวัยวะเพศ

อายุ หมายถึง ช่วงเวลาที่ดำรงชีวิต นับตั้งแต่เกิดจนถึงเวลาที่กล่าวถึงตำแหน่งการงานปัจจุบัน หมายถึง ระดับขั้นการปฏิบัติหน้าที่ของแต่ละบุคคลระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลา นับตั้งแต่ปีที่ผู้ปฏิบัติเข้าปฏิบัติงานนับจนถึงปัจจุบัน

ตำแหน่งการงานปัจจุบัน หมายถึง ต้นสังกัดที่ผู้ปฏิบัติงานตามตำแหน่งที่สังกัดอยู่
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน หมายถึง เวลาที่นับตั้งแต่รับเข้าบรรจุเข้ามาปฏิบัติหน้าที่จนถึงเวลาปัจจุบัน

รายได้ต่อเดือน หมายถึง ค่าตอบแทนที่องค์กรจ่ายต่อผู้ปฏิบัติเป็นรายเดือน

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาในเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลนครอุบลราชธานี ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและผลงานวิจัยอื่นๆ เพื่อให้ทราบถึงแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาใช้เป็นเกณฑ์และแนวทางในการศึกษาครั้งนี้ ซึ่งมีสาระสำคัญดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ

ความต้องการของมนุษย์นั้นไม่มีกฎเกณฑ์หรือกำหนดได้แน่นอนตายตัวว่าความต้องการของแต่ละคนมีความต้องการสักเท่าใด อะไรบ้าง เป็นสิ่งที่ไม่สามารถวัดได้

ถ้าพูดในแง่ของการทำงาน ความต้องการของมนุษย์เป็นการกระตุ้นให้คนทำงานหรือกำลังใจในการทำงานมากขึ้น (motivation & incentive) จึงต้องศึกษาเพื่อรู้ถึงปัจจัยสาเหตุที่ทำให้มนุษย์ทำงาน

สรุปความต้องการความต้องการของมนุษย์ (Human needs) แบ่งออกเป็น 2 อย่าง ดังนี้ (นาย จุมพล สวัสดิ์วิทยากร, 2520)

1. ความต้องการทางร่างกายเป็นความต้องการระดับที่หนึ่ง
2. ความต้องการทางสังคมหรือทางจิตใจเป็นความต้องการระดับที่สอง

สำหรับความต้องการระดับที่หนึ่งเกี่ยวกับร่างกายนั้น ได้แก่ปัจจัย 4 และสิ่งต่าง ๆ ที่จำเป็นในการดำรงชีวิต เช่น น้ำ อาหาร เพศ การหลับนอน อากาศหายใจ สิ่งเหล่านี้เป็นความจำเป็นที่จะทำให้ร่างกายอยู่ได้เป็นปกติของมนุษย์ แต่มีความต้องการในรายละเอียดมาน้อยตามแต่ละบุคคลหรือสภาพของสังคมที่คน ๆ นั้นอยู่ เช่นเด็กเล็กมีความต้องการนอนมากกว่าผู้ใหญ่ แต่ผู้ใหญ่ที่มีอายุจะกินน้อยกว่าวัยรุ่น เป็นต้น

ในส่วนที่สองเป็นความต้องการทางด้านจิตใจนั้น ได้มีนักวิชาการแยกแยะแบ่งแยก จัดลำดับความต้องการไว้หลากหลายอย่างมากไม่เหมือนกัน แต่ก็สรุปว่าเป็นความต้องการทางจิตใจ จิตวิทยาและทางสังคมของคน เช่นบางงานวิจัยบอกว่าเป็นความต้องการที่จะให้ผู้อื่นเคารพนับถือ ความรับผิดชอบในตำแหน่งหน้าที่ ความเป็นเจ้าของความต้องการความรัก ซึ่งเป็นความต้องการที่สลับซับซ้อนมาก (จุมพล สวัสดิยากร 2520)

ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2547) ความต้องการของมนุษย์ได้รับการศึกษาจากนักปราชญ์เป็นเวลานานแล้ว โดยพยายามที่จะทำความเข้าใจว่า ทำไมคนจึงประพฤติปฏิบัติเช่นนี้ แนวคิดที่จะอธิบายถึงความต้องการของมนุษย์ได้แก่ มนุษย์หลีกเลี่ยงความเจ็บปวด และแสวงหาความสุขสบาย อย่างไรก็ตาม ข้อสังเกตในการหลีกเลี่ยงความเจ็บปวดและการแสวงหาความสุขสบาย จากการสังเกตจากสิ่งทีคนนั้นเลือกกระทำหรือหลีกเลี่ยงการกระทำ ซึ่งแต่ละคนก็ไม่เหมือนกัน ความเจ็บปวดสำหรับคนหนึ่งอาจเป็นความสุขสบายของอีกคนหนึ่งก็ได้จากปัจจัยใจเดียวกัน เรื่องการจูงใจของมนุษย์โดยสัญชาตญาณแรงขับและความต้องการจำเป็น แต่ก็ไม่สามารถอธิบายความต้องการของมนุษย์ได้ครอบคลุมอย่างไรก็ตามความเข้าใจในเรื่องความต้องการของมนุษย์เป็นสิ่งที่จำเป็นที่จะเข้าใจพฤติกรรมของมนุษย์ในองค์กร เพราะความต้องการของมนุษย์เป็นแรงผลักดันให้คนทำงานหรือทำให้มีกำลังใจในการทำงาน

วิจิตร อวະกุล (2540, อ้างถึงใน เกศรินทร์ วิริยะอาภรณ์, 2545) กล่าวว่า ความต้องการเป็นความต้องการของมนุษย์ หมายถึง สภาพที่บุคคลมีความต้องการที่จะมีหรือให้ได้ซึ่งสิ่งต่างๆซึ่งมีความต้องการจำเป็นที่เป็นพื้นฐานอยู่แล้ว คนก็จะมีความต้องการทางด้านสังคมการที่บุคคลชวนชวนให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนยังขาดอยู่จะเป็นแรงผลักดันให้บุคคลมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมภายในตนเองอย่างไม่หยุดยั้ง ด้วยการเรียนรู้ ศึกษาจากวิชาการและประสบการณ์ จนกว่าจะได้สิ่งที่ตนปรารถนาตามความต้องการแบ่งได้ออกเป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

1. ความต้องการในสิ่งที่ใช้ในการดำรงชีวิตหรือความต้องการทางร่างกาย เช่น ต้องการอากาศ น้ำดื่ม
2. ความต้องการในสิ่งที่จรโลงใจหรือความต้องการทางใจ เช่น ความต้องการความรัก ความเห็นอกเห็นใจ

ศรีชล ฉายาพงษ์ (2553, หน้า 10) ได้ให้ความหมายของความต้องการ หมายถึง ความต้องการของคนทีแสดงออกในรูปของพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาเป็นสิ่งที่เกิดขึ้น ตลอดเวลา ซึ่งเป็นธรรมชาติของมนุษย์ และเมื่อมนุษย์มีความต้องการที่จะได้รับการยกย่องนับถือทำให้ผู้อื่นเห็นความสำคัญของตนต้องการประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานมีความเจริญก้าวหน้า มนุษย์ย่อม

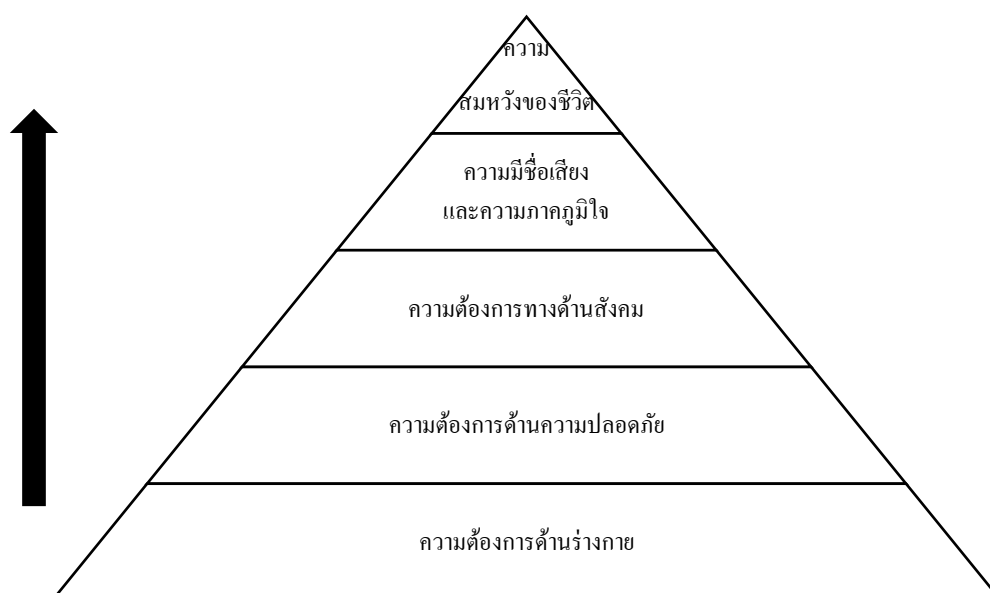
ต้องปรารถนาที่จะพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะความสามารถ ทำให้ตนเองมีศักยภาพสามารถปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Murray (1938 อ้างถึงใน ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ ,2547) ได้อธิบายว่า ความต้องการของบุคคลมีความต้องการหลายอย่างในเวลาเดียวกัน ความต้องการของบุคคลที่มีความสำคัญต่อการทำงานมีอยู่ 4 อย่างคือ

1. ความต้องการความสำคัญ หมายถึง ความต้องการที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุล่วง
2. ความต้องการมีความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่น โดยคำนึงถึงการยอมรับของเพื่อนร่วมงาน
3. ความต้องการอิสระ คือ ความต้องการเป็นตัวของตัวเอง
4. ความต้องการมีอำนาจ คือ ต้องการมีอิทธิพลเหนือคนอื่นและต้องควบคุมผู้อื่นให้อยู่ใต้คำสั่งของตน

ทฤษฎีลำดับความต้องการ (Hierarchy of Needs theory)

ทฤษฎีความต้องการของอับราฮัม มาสโลว์ได้รับความสนใจและการประยุกต์ใช้ภายในสภาพแวดล้อมขององค์กรมากกว่าทฤษฎีการจูงใจอื่นๆ เหตุผลข้อเท็จจริงดังกล่าวนี้คือ Maslow ได้ให้ทฤษฎีที่ไม่เพียงพอ แต่แยกประเภทความต้องการของมนุษย์ในองค์กรกับเรามากด้วย



ภาพประกอบที่ 2 ลำดับความต้องการของ Maslow

ที่มา : ชาตรี เหล่าเลิศรัตน (2553, 16 อ้างถึงใน รอบบินส์ และ คลูเตอร์ , 2547)

Maslow มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจของมนุษย์ในแง่ความต้องการ 5 อย่างดังต่อไปนี้ คือ

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย ได้แก่ ความต้องการ อากาศ น้ำ อาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่มและความต้องการทางเพศเพื่อรักษาสมดุลของร่างกาย หากมนุษย์อยู่ในสภาพที่อดอยากแล้วอย่างแรกที่ร่างกายต้องการก็จะเป็นความต้องการในด้านร่างกายและเมื่อมนุษย์ผู้นั้นสนองความต้องการทางด้านร่างกายได้แล้ว เขาก็จะมีความต้องการสูงขึ้น ไปอีกขั้น ยกตัวอย่างบางประเทศในทวีปแอฟริกาที่เกิดภาวะทุพภิกขภัย ขาดแคลนทั้งอาหาร น้ำและยารักษาโรค เนื่องจากเกิดความขัดแย้งและสงครามกลางเมือง พลเมืองไม่ได้รับความต้องการนี้เพียงพอจึงส่งผลต่อคุณภาพชีวิตโดยรวมทุกด้าน

2. ความต้องการทางด้านความมั่นคง ได้แก่ ความต้องการความปลอดภัยและความปลอดภัยจากความกลัวและการคุกคามต่างๆ เช่น ได้รับความคุ้มครองให้ปราศจากสิ่งรบกวนหรือภัยอันตรายทั้งร่างกายและจิตใจเช่น อุบัติเหตุ อาชญากรรม เงินบำเหน็จบำนาญเป็นการตอบแทน มีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเอง มีหลักประกันต่างๆ ในการทำงานอย่างเพียงพอเพื่อนำไปสู่ความมั่นคงของฐานะและการเงิน การมีรายได้ที่มั่นคง มีเจ้านายและเพื่อนร่วมงานที่ดี ส่วนจัดอยู่ในความต้องการนี้

3. ความต้องการทางด้านสังคม ได้แก่ ความต้องการความรักหรือความเอื้ออาทรจากเพื่อนร่วมร่วมงานหรือสมาชิกในองค์กรและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในองค์กรและการติดต่อของมนุษย์ การมีโอกาสเข้าสังสรรค์กับเพื่อนร่วมองค์กร รวมทั้งต้องการที่จะมีสถานภาพทางสังคมที่สูงขึ้น ซึ่งเป็นความต้องการทางด้านจิตใจ

4. ความต้องการทางด้านเกียรติยศชื่อเสียง ได้แก่ ความต้องการความเคารพนับถือตนเอง ความเคารพนับถือจากผู้อื่น การยกย่อง มั่นใจตัวเองในเกียรติยศ การขอคำปรึกษาในเรื่องสำคัญหรือการให้ได้รับตำแหน่งระดับที่สูงขึ้น เป็นต้น มาสโลว์กล่าวว่าจะมีคนเพียงบางส่วนที่ได้รับการตอบสนองความต้องการในขั้นนี้

5. ความต้องการความสมหวังของชีวิต ได้แก่ ความต้องการความเจริญเติบโตและความต้องการใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ มีความอิสระในการตัดสินใจและสร้างสรรค์ต่างๆ

อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1969, p. 251) พบว่า ความต้องการไม่จำเป็นต้องเรียงตามลำดับขั้นและได้ย่อลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์เหลือเพียง 3 อย่างเรียกว่า ทฤษฎี ERG ได้แก่

1. ความต้องการเพื่อการดำรงชีพ (Existence Needs) เป็นความต้องการทางกายภาพและความปลอดภัยซึ่งจำเป็นต่อการดำรงชีพของมนุษย์เป็นการรวมความต้องการขั้นที่ 1-2 ของ มาสโลว์เข้าไว้ด้วยกัน

2. ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness Needs) เป็นความต้องการที่เกี่ยวกับด้านสังคมทั้งหมดเช่นเดียวกับความต้องการขั้นที่ 3 ของมาสโลว์คือต้องการมีส่วนร่วมมีเพื่อนและต้องการการยอมรับ

3. ความต้องการการเจริญก้าวหน้า (Growth Needs) เป็นความต้องการทั้งหลายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ต้องการความก้าวหน้าในอาชีพการงาน เช่นเดียวกับความต้องการขั้นที่ 4-5 ของมาสโลว์ อัลเดอร์เฟอร์เห็นด้วยกับมาสโลว์ในแง่ที่ว่าบุคคลจะเลื่อนความต้องการที่อยู่ถัดขึ้นไปเมื่อมีความต้องการในขั้นที่ต่ำกว่าได้รับการตอบสนองจนพอใจแล้วแต่เขาไม่เชื่อว่าความต้องการในขั้นหนึ่งๆ จะต้องได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจก่อนความต้องการในขั้นถัดไป จึงจะเกิดขึ้นความต้องการทุกขั้นอาจเกิดขึ้นพร้อมกันได้ความต้องการทั้ง 3 แบบนี้สามารถกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมได้พร้อมๆกัน

ทฤษฎีของเฮอซเบิร์ก (Herzberg) เป็นอีกทฤษฎีหนึ่ง que พัฒนามาจากทฤษฎีความต้องการของ Maslow ที่กล่าวถึงความพอใจ และแรงจูงใจเป็นแรงขับให้เกิดพฤติกรรมต่างๆ ของบุคคล โดยปัจจัยตัวแรกคือ ตัวสร้างความพอใจ (Satisfiers) และปัจจัยตัวที่สอง คือ ตัวสุขอนามัย (Hygienic) ซึ่งเรียกว่า ทฤษฎีปัจจัย 2 ประการของความพอใจและการจูงใจ (Two Factors Theory of Satisfaction and Motivation) และความจำเป็นที่ต้องจัดให้มีการพัฒนาบุคคลนั้น โทมัส (Thomas, อ้างถึงใน คาร์ริงคีย์ ตอประเสริฐ , 2544) ได้จำแนกความต้องการไว้ 3 ประเภท คือ

1. เป็นความต้องการที่ต้องการเพิ่มความสามารถในการทำงานที่ปฏิบัติอยู่
2. เป็นความต้องการที่จะเพิ่มพูนความรู้ให้มากขึ้น
3. เป็นความต้องการที่จะต้องพัฒนาทัศนคติบุคลิกภาพในการทำงาน

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีความต้องการ จึงสรุปได้ว่ามนุษย์มีความต้องการมากน้อยต่างกันออกไปตามเหตุปัจจัยของบุคคลนั้นๆ เมื่อมนุษย์ได้ในสิ่งที่ต้องการและก็จะทำให้เกิดความพึงพอใจและเป็นแรงผลักดันให้ปฏิบัติหน้าที่หรือสามารถดำรงชีวิตต่อไปได้

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ความหมายการจูงใจ

ดาลตัน, ฮอยเลอะ และวอลล์ (Dalton, Hoyle and Walls, 2000, p.56) นิยามคำว่า การจูงใจ (Motivation) ว่าเป็นการกระตุ้นทางอารมณ์ที่เป็นเหตุให้กระทำ การกระตุ้นอาจเป็นความจำเป็นหรือการขับเคลื่อนที่ให้พลังแก่พฤติกรรมในที่ทำงาน การจูงใจเป็นการผสมผสานขององค์ประกอบทั้งหลายในสภาพแวดล้อมการทำงานที่นำไปสู่แรงพลังทางบวกหรือทางลบ ถ้าเข้าใจว่าจะอะไรจะจูงใจได้ ก็จะยิ่งบรรลุเป้าหมายทางอาชีพและเป้าหมายส่วนตัวมากยิ่งขึ้น เช่นเดียวกัน ถ้าองค์การรู้วิธีจูงใจผู้ปฏิบัติงานก็ผลิตงานที่มีประสิทธิภาพได้

แชมพูยส์ (Champous, 2000, pp. 117-129) กล่าวว่า นักจิตวิทยาได้พัฒนาทฤษฎีแรงจูงใจขึ้นมาอธิบายว่า ทำไมคนจึงทำเช่นนั้น ไม่ทำเช่นนั้น ทฤษฎีต่างๆ มีสมมติฐานต่างๆ กัน ประการแรกมีสมมติฐานว่าพฤติกรรมมีจุดเริ่มต้น ทิศทางและจุดสิ้นสุด ประการที่สองพฤติกรรมเป็นการกระทำอย่างสมัครใจอยู่ภายใต้การควบคุมของคนคนนั้น ทฤษฎีเหล่านี้พยายามอธิบายว่าทำไมคนจึงอ่านหนังสือเล่มนี้ไม่อ่านเล่มอื่น ชอบไปซื้อของที่ร้านนี้มากกว่าร้านอื่น นักจิตวิทยาไม่ได้พูดถึงสิ่งที่ไม่ทำอย่างสมัครใจหรือเป็นไปโดยอัตโนมัติ เช่น การหายใจ การกระพริบตา ประการที่สามมีสมมติฐานว่าพฤติกรรมไม่ใช่การเคาะสุ่ม แต่มีเป้าหมายประสงค์และทิศทางที่เฉพาะเจาะจง นั่นคือพฤติกรรมของคนเกิดจากการจูงใจ ซึ่งสามารถทำการจูงใจได้เนื่องจากมีแรงไปกระทบกับความต้องการของคนกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่กระตือรือร้น รวมทั้งเป็นบุคคลศึกษาพฤติกรรมนั้นไว้

Loundon and Bitta (1988, p.368) แรงจูงใจ หมายถึง "สถานะที่อยู่ภายในตัวที่เป็นพลังทำให้ร่างกายมีการเคลื่อนไหว ไปในทิศทางที่มีเป้าหมาย ที่ได้เลือกไว้แล้ว ซึ่งมักจะเป็นเป้าหมายที่มีอยู่ภาวะสิ่งแวดล้อม" จากความหมายนี้จะเห็นได้ว่า แรงจูงใจจะเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบที่สำคัญ 2 ประการ คือ

1. เป็นสิ่งกระตุ้นพลังของร่างกายให้เกิดการกระทำ
2. เป็นแรงบังคับให้กับพลังของร่างกายที่จะกระทำอย่างเป็นระบบ

ศิริโสภาคย์ บูรพาเดชะ (2529, หน้า 16) กล่าวว่า แรงจูงใจ คือ บรรดาความปรารถนา ความประสงค์หรือแรงขับ (drive) ซึ่งทำให้เกิดลำดับของเหตุการณ์ซึ่งเรียกกันว่าพฤติกรรมของมนุษย์

สมใจ ลักษณะ (2542, หน้า 193) กล่าวว่าแรงจูงใจในการทำงาน หมายถึงความรู้สึกที่ดีของบุคลากรที่มีต่องานองค์ประกอบและสิ่งจูงใจในด้านต่าง ๆ ของงานที่เกี่ยวกับนโยบายและการบริหาร การปกครอง การบังคับบัญชา เงินเดือน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า

พาสนา จุลรัตน์ (2548, หน้า 194) แรงจูงใจ หมายถึงกระบวนการของการใช้ปัจจัยทั้งหลายที่จะทำให้บุคคลเกิดความต้องการ เพื่อสร้างแรงขับและแรงจูงใจไปกระตุ้นร่างกายให้แสดงพฤติกรรมตามจุดมุ่งหมายที่ได้วางไว้โดยปัจจัยดังกล่าวนี้ อาจจะเป็นสิ่งเร้าภายนอกกับสิ่งเร้าภายใน หรือทั้ง 2 ประการก็ได้

ฐนิดาปัตตานี (2546, หน้า 12) ให้ความเห็นว่าแรงจูงใจ หมายถึงการที่บุคคลได้รับการกระตุ้นจากสิ่งเร้าแล้วทำให้เกิดพลังที่แสดงออกทางพฤติกรรมเพื่อจะนำไปสู่จุดประสงค์ของตนเองหรือปัจจัยต่างๆ ที่เป็นพลังและเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคลซึ่งแรงจูงใจนี้อาจเกิดจากสิ่งเร้าภายในหรือภายนอกเพียงอย่างเดียวหรือทั้งสองอย่างพร้อมกันก็ได้

พิเชษฐ ศรีไชยวาน (2554, หน้า 19) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่ทำให้บุคคลเกิดพลังที่จะแสดงพฤติกรรมต่างๆ ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นอย่างมาก เพราะการที่บุคคลจะกระทำกิจกรรมได้เต็มความสามารถหรือไม่นั้น มักจะขึ้นอยู่กับว่าเขาเต็มใจจะทำแค่ไหน ถ้ามีสิ่งจูงใจที่ตรงกับความพอใจของเขา สิ่งจูงใจนั้นก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้เขาเอาใจใส่งานที่ทำมากขึ้น และถ้ามนุษย์มีความพอใจเขาก็จะทุ่มเทความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้แก่งานของเขา มากขึ้นด้วย

ทฤษฎีของเฮอ์เบอร์ก

Herzberg ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานของบุคลากรในองค์กร โดยศึกษาถึงทัศนคติของบุคคลที่มีต่อการทำงานเพื่อหาทางที่จะลดความไม่พอใจในการทำงาน เพื่อที่จะทำให้คนงานมีความรู้สึกที่ดีในการที่จะพยายามเสริมสร้างผลผลิตของงานให้มากขึ้น เขาพบว่าปัจจัยที่มีผลกระทบต่องานแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มใหญ่ๆ คือ

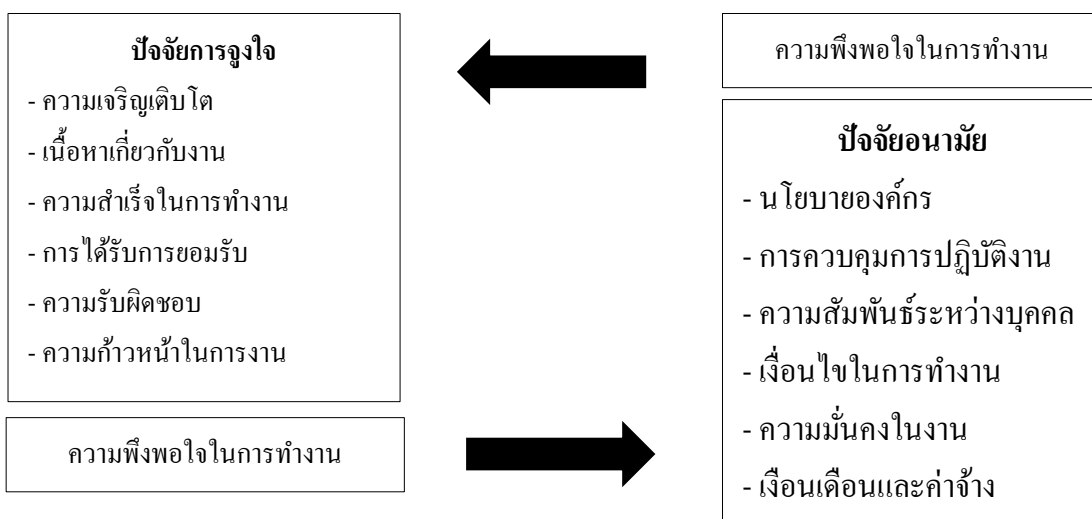
องค์ประกอบจูงใจ (Motivation Factors)

เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติโดยตรง และเป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้การปฏิบัติงานดีขึ้น ประกอบด้วย

1. ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น ประสบผลสำเร็จอย่างดี สามารถแก้ปัญหาต่างๆเกี่ยวกับงาน และรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น
2. การเป็นที่ยอมรับจากบุคคลทั่วไป (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลในหน่วยงานหรือบุคคลอื่นๆที่มาขอคำปรึกษา ซึ่งอาจแสดงออกในรูปการยกย่องชมเชย การให้กำลังใจ การแสดงความยินดีการแสดงออกที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ
3. งานที่มีความสุข (Work itself) หมายถึง งานนั้นน่าสนใจ ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทลายให้ลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะทำตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพัง
4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การได้รับมอบหมายให้ดูแลงานใหม่ๆ และมีอำนาจอย่างเต็มที่ ควรทำให้บุคลากรมีความรู้สึกเป็นเจ้าของงานนั้นด้วยการลดการควบคุม ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด
5. ความก้าวหน้าหรือทำแล้วมีโอกาสเจริญเติบโต (Advancement) หมายถึง การได้รับเลื่อนขึ้น การเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น มีโอกาสได้ศึกษาต่อเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม ได้รับการฝึกอบรมดูงาน

องค์ประกอบค้ำจุน (Maintenance Factors) หรือ องค์ประกอบสุขอนามัย (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยซึ่งรักษาแรงจูงใจที่มีอยู่ในปัจจุบันนั้นให้คงอยู่เป็นปกติ การเพิ่มปัจจัยประเภทนี้ไม่ได้สร้างความพอใจในระยะยาว เป็นเพียงการรักษาสถานะไม่ให้เกิดความไม่พอใจเท่านั้นที่ช่วยป้องกันการปฏิบัติงานของบุคลากรที่จะเกิดความไม่ชอบงานหรือหย่อนประสิทธิภาพลง ประกอบด้วย

1. เงินเดือนที่ดี หมายถึง สิ่งตอบแทนการปฏิบัติงานในรูปเงิน รวมถึงการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น เป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน
2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง ความน่าจะเป็นที่บุคคลจะได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ
3. ความสัมพันธ์ฉันท์มิตร หมายถึง ความมีสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี
4. สถานะของอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับและนับถือของสังคม มีเกียรติและมีศักดิ์ศรี
5. นโยบายการบริหารขององค์กร หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ มีความเป็นธรรมและชัดเจน
6. สภาพแวดล้อมการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น วัตถุประสงค์และเครื่องมือที่ใช้ในการทำงานควรมีความทันสมัย
7. ชีวิตส่วนตัว หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ส่วนตัวที่เกี่ยวข้องกับงาน เช่น การไม่ถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลครอบครัว
8. ความมั่นคงในงาน หมายถึง องค์กรควรทำให้ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน
9. การปกครองบังคับบัญชา หรือการนิเทศงาน หมายถึง ความสามารถหรือความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาหรือผู้นิเทศงานในการดำเนินงานและการบริหารงาน



ภาพประกอบที่ 3 ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮร์เบิร์ต (Herzberg)
ที่มา : สมคิด บางโม (2546 , หน้า 183)

ทฤษฎีแรงจูงใจของโฮแมนส์

เจษฎา สุขนิยม (2556, หน้า 27) ได้อธิบายว่า ผลตอบแทนที่บุคคลจะได้รับมาจากที่บุคคล มีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และทำกิจกรรมที่บุคคลได้กระทำล้วนแต่เป็นเรื่องของการแลกเปลี่ยนทั้งสิ้น ส่วนด้านความแตกต่าง

โฮแมนส์ ได้แบ่งทฤษฎีออกเป็นขั้นตอนที่ละเอียดกว่า ดังนี้

1. บุคคลมีความคาดหวังในผลกำไรจากการเข้าร่วมกิจกรรม
2. กระบวนการกิจกรรมจะก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยน
3. บุคคลที่เสียเปรียบเมื่อเกิดการแลกเปลี่ยนจะหลีกเลี่ยงกิจกรรมการแลกเปลี่ยน
4. การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของบุคคลที่ขาดทุน หรือไม่บรรลุในวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ในกิจกรรมนั้นจะลดลง
5. หากการกระทำกิจกรรมบรรลุเป้าหมาย บุคคลก็จะกระทำกิจกรรมนั้นต่อไป และจะกำหนดระเบียบ กฎเกณฑ์สำหรับกิจกรรมนั้น เพื่อให้เกิดความสมดุลในการแลกเปลี่ยน
6. หากการแลกเปลี่ยนเป็นที่พอใจของบุคคลทั้งฝ่าย ย่อมหมายถึงความสมดุล ในการแลกเปลี่ยนมากขึ้น และทำให้ความรู้สึกที่ไม่ดีของฝ่ายเสียเปรียบลดน้อยลง
7. ระบบสังคมที่ ขาดความยืดหยุ่น ย่อมก่อให้เกิดความไม่สมดุล หรือขาดความยุติธรรม ในการแลกเปลี่ยน

แนวคิดของอาจิส ไซ์แนวคิดความเป็นผู้ใหญ่ (Maturation Theory) เชื่อว่ามนุษย์จะทำงาน ได้ดีเกิดจากแรงจูงใจหลัก 3 ประการ คือ (สำนักงานสภาพัฒนาการศก, 2545, หน้า 147 ; อ้างอิง จาก Argyris, C. 1957)

1. มนุษย์ที่มีสุขภาพจิตดี ก็จะต้องผ่านกระบวนการพัฒนาความเป็นผู้ใหญ่ (Maturation) คือกระบวนการเปลี่ยนแปลงบุคคล ดังนี้
 - 1.1 จากคนเชื้อซ้ำเป็นขยันขันแข็งในการทำงาน
 - 1.2 จากคนที่พึ่งพาคนอื่นมาเป็นคนที่ใช้ความสามารถตนเองเป็นหลัก
 - 1.3 จากคนที่มีพฤติกรรมเพียงไม่กี่แบบมาเป็นคนที่มีความหลากหลาย
 - 1.4 จากคนที่มีความสนใจชั่วคราวเป็นคนที่สนใจหนักแน่น
 - 1.5 จากคนที่ทัศนคติแคบมาเป็นคนที่มองการณ์ไกล
 - 1.6 จากคนที่เป็นลูกน้องมาก่อนเป็นคนที่เท่าเทียมและเป็นหัวหน้า
 - 1.7 จากคนที่ไม่รู้จักตนเองมาเป็นคนที่รู้จักควบคุมตนเองได้

2. การจัดองค์การแบบราชการเป็นรูปพีระมิด เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาความเป็นใหญ่ ไม่สามารถพัฒนาตนได้เต็มที่เพราะ โครงสร้างดังกล่าวกดดันคนงานให้ยอมตามความประสงค์ของ ฝ่ายจัดการ เป็นสภาพที่คนงานอยู่ภายใต้การควบคุมขององค์การ โดยสิ้นเชิง

3. การจัดองค์การที่ยืดหยุ่นและจิตใจของบุคคลากรเปิด โอกาสให้คิดลดการควบคุม ให้น้อยลง ส่งเสริมประชาธิปไตยในองค์การ

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน สรุปได้ว่า แรงจูงใจเป็นการทำให้บุคคลากรมีกำลังใจในการทำงาน มีความกระตือรือร้นมากขึ้น เพื่อประสิทธิภาพงานที่ดีกว่าเดิม และเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ โดยประกอบด้วยปัจจัยการจูงใจและปัจจัยอนามัย

3. แนวคิดและทฤษฎีคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ได้มีนักวิชาการและนักทฤษฎีหลายท่านได้ให้คำนิยามของคำว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้อย่างน่าสนใจดังนี้

วอลตัน (Walton, 1974, p.12) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึง ลักษณะการทำงานเพื่อตอบสนองต่อความต้องการและความปรารถนาของบุคคลโดยพิจารณา คุณลักษณะแนวทางการเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคลหรือสังคมขององค์การที่ทำให้งานประสบความสำเร็จ

Hackman and Suttle (1974, อ้างถึงใน รัชพล บุญอนันตพัฒนา , 2551, หน้า 11) แสคแมน และซุตเติลให้ความหมายว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่ตอบสนองความสุขและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานทุกๆ คนในองค์กร ไม่ว่าจะทำงานระดับไหน การมีคุณภาพชีวิตที่ดีนอกจากจะมีส่วนทำให้บุคลากรพึงพอใจแล้ว ยังส่งผลต่อสภาพสังคม สิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ ผลผลิตต่างๆ และที่สำคัญ คุณภาพชีวิตในการทำงานจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันในองค์กรช่วยให้ อัตราการขาดงาน การลาออกจากงานลดน้อยลง

Demham (1991, p.48) เสนอว่า องค์ประกอบคุณภาพชีวิตประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ สิ่งแวดล้อมความสัมพันธ์ทางสังคม สุขภาพกาย สุขภาพจิต รวมถึงบุคลิกภาพ และประวัติในอดีต องค์การอนามัยโลกกล่าวถึงองค์ประกอบคุณภาพชีวิต โดยใช้เครื่องมือชี้วัดคุณภาพชีวิต (Whoqol group-100) ในการประเมินสามารถจัดกลุ่มได้ 6 ด้าน (Whoqol Group, 1994 อ้างถึงใน วรรณภา กุมารจันทร์, 2543, หน้า 4) ดังนี้

1. ด้านร่างกาย คือ การรับรู้สภาพทางด้านร่างกายของบุคคลซึ่งมีผลต่อชีวิตประจำวัน เช่น การรับรู้สภาพความสมบูรณ์แข็งแรงของร่างกายการรับรู้ถึงความรู้สึกสุขสบายไม่เจ็บปวดการรับรู้

ถึงความสามารถที่จะจัดการความเจ็บปวดทางร่างกายได้ การรับรู้ถึงพลังกำลังในการดำเนินชีวิตประจำวัน การรับรู้เรื่องการนอนหลับและพักผ่อนรวมทั้งการรับรู้เรื่องการมีเพศสัมพันธ์

2. ด้านจิตใจ คือ การรับสภาพทางด้านจิตใจของตนเอง เช่น การรับรู้ถึงความรู้สึกทางบวกที่บุคคลมีต่อตนเอง การรับรู้ภาพลักษณ์ของตัวเอง การรับรู้ถึงความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง การรับรู้ถึงความมั่นใจในตัวเอง การรับรู้ถึงความคิดความจำสมาธิ การตัดสินใจความสามารถในการเรียนรู้เรื่องราวต่าง ๆ ของตนเองและการรับรู้ถึงความสามารถในการจัดการกับความเครียดความกังวล เป็นต้น

3. ด้านระดับความเป็นอิสระของบุคคล คือ การรับรู้ถึงความเป็นอิสระที่ไม่ต้องพึ่งพาคนอื่น การรับรู้ถึงความสามารถในการเคลื่อนไหวของตนเอง การรับรู้ถึงความสามารถในการปฏิบัติกิจวัตรประจำวันของตน การรับรู้ถึงความสามารถในการทำงาน การรับรู้ว่าคุณไม่จำเป็นต้องพึ่งพาต่าง ๆ หรือการรักษาทางการแพทย์อื่น ๆ เป็นต้น

4. ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม คือ การรับรู้เรื่องความสัมพันธ์ของตนเองกับบุคคลอื่น การรับรู้ถึงการได้รับความช่วยเหลือจากบุคคลอื่นในสังคม การรับรู้ว่าคุณได้เป็นผู้ให้ความช่วยเหลือบุคคลอื่นในสังคม รวมถึงการรับรู้ในเรื่องอารมณ์ทางเพศ

5. ด้านสิ่งแวดล้อม คือ การรับรู้เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อการดำเนินชีวิต เช่น การรับรู้ว่าคุณมีชีวิตอย่างอิสระมีความปลอดภัยและมั่นคงในชีวิต การรับรู้ว่าคุณได้อยู่ในสิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่ดีปราศจากมลพิษต่าง ๆ การคมนาคมมีแหล่งประโยชน์ด้านการเงินสถานบริการทางสุขภาพและสังคมสงเคราะห์ การรับรู้ว่าคุณมีโอกาสที่ได้รับข่าวสารหรือฝึกฝนทักษะต่าง ๆ การรับรู้ว่าคุณได้มีกิจกรรมในเวลาว่าง เป็นต้น

6. ด้านความเชื่อส่วนบุคคล คือ รวมไปถึงการรับรู้เกี่ยวกับความเชื่อมั่นต่างๆ ของคุณที่มีผลต่อการดำเนินชีวิต เช่น การรับรู้เรื่องความเชื่อด้านจิตวิญญาณศาสนา การให้ความหมายชีวิตและความเชื่ออื่นๆ ที่มีผลในทางที่ดีต่อการดำเนินชีวิตมีผลต่อการเอาชนะอุปสรรค เป็นต้น

องค์การอนามัยโลก (WHO, 1995, อ้างถึงใน ชูติมา เทียนใส, 2551, หน้า 7) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตของแต่ละบุคคลขึ้นอยู่กับบริบททางสังคมวัฒนธรรม และค่านิยม ในเวลานั้น ๆ มีความสัมพันธ์กับจุดมุ่งหมาย ความคาดหวัง และมาตรฐานแต่ละคนกำหนดขึ้นซึ่งประกอบด้วย 4 มิติ ดังนี้

1. มิติด้านสุขภาพกาย
2. มิติด้านสุขภาพ
3. มิติด้านความสัมพันธ์ทางสังคม
4. มิติด้านสภาพแวดล้อม

ทิพวรรณ ศิริคุณ (2542, หน้า 18) คุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อการทำงานมาก กล่าวคือ ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน และทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องสุขภาพจิตช่วยให้เจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กร และยังช่วยลดปัญหาการขาด งาน การลาออก ลดอุบัติเหตุ และส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริการที่ดี ทั้งคุณภาพและปริมาณ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life) ถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งเพราะคนเป็นทรัพยากรที่มีค่าและมีความสำคัญต่อองค์กร ดังนั้น สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในสถานที่ทำงานต้องมีความเหมาะสมและเอื้อต่อการทำงานคือทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีรู้สึกที่ดีต่องานมีความมุ่งมั่นทำให้เกิดความสุข โดยจะส่งผลดีทั้งตัวบุคคลและองค์กร เช่น ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร เนื่องจากทำงานด้านต่างๆ ทั้งในด้านลักษณะงานบุคลากรและสภาพแวดล้อมที่ดีซึ่งส่งผลโดยตรงและอ้อมต่อการดำเนินงานส่งผลให้ผลิตภาพขององค์กรเพิ่มขึ้นการจัดการคุณภาพชีวิตในองค์กรทำให้องค์กรมีนโยบายและการวางแผนด้านคุณภาพชีวิต มีการจัดกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน

ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานเนื่องจากการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีทำให้นักงานมีความพึงพอใจในงานก่อให้เกิดเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งยังส่งผลต่อความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์กร

ช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานด้วยการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานเพิ่มพูนทักษะความสามารถของตนเอง ไม่ว่าจะโดยการศึกษาฝึกอบรมหรือการพัฒนาต่างๆ เป็นการเพิ่มศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานให้สูงขึ้น

ระวีภาวิไล (2523, หน้า 19) ได้ให้คำนิยามว่าคุณภาพชีวิตคือ ชีวิตที่มีคุณภาพพึงประสงค์คือ ชีวิตที่อาศัยสภาพแวดล้อมที่ปวง เอื้ออำนวยสุขภาพทางกาย เพื่อเป็นรากฐานของสันตนาการทางจิตใจทำให้เกิดบูรณาการทางความรู้สึกนึกคิดเต็มที่ตามศักยภาพในมนุษย์ มีความสามารถสร้างสรรค์และผลิตผลรวมกันเข้าเป็นสังคมที่มั่นคง ผาสุก สมบูรณ์ และปราศจากความขัดแย้ง

นวลศิริ เปาโลหิตย์ (2533, หน้า 5) กล่าวว่าคุณภาพชีวิต หมายถึง ชีวิตที่มีสุขภาพทั้งร่างกายและจิตใจ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม และสังคมที่ตนเองอยู่ได้อย่างดี ขณะเดียวกันก็สามารถดำรงชีวิตที่เป็นประโยชน์ให้กับตนเองสังคมและประเทศชาติด้วย

วรเทพ เวียง (2558, หน้า 16) ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สภาพการทำงานของคนในสถานที่หนึ่งๆ ซึ่งสภาพดังกล่าว มีผลทำให้บุคคลแสดงออกทางเจตคติ ค่านิยมที่เป็นไปในทางบวกต่อสถานที่ทำงานและสังคมภายนอกที่ทำงาน มี 2 ด้าน คือ

1. ด้านส่วนตัว ซึ่งเป็นสภาพการทำงานที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกเกี่ยวกับกับศักดิ์ศรี คุณค่าความเป็นมนุษย์และความปลอดภัยในการทำงาน ความก้าวหน้า ความพอใจและความไม่พอใจ ในการทำงาน ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ชีวิตการทำงานที่ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบและ สามารถสนอง ความต้องการพื้นฐานที่กำลังจะเปลี่ยนไปในแต่ละยุคสมัย ความสมดุลระหว่างชีวิต ครอบครัวกับ การทำงาน การสนับสนุนความสามารถของบุคลากร

2. ด้านความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงาน คือ สภาพสถานที่และความสัมพันธ์ ในการทำงานที่มีบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยการมีส่วนร่วมของผู้ร่วมงาน ระเบียบข้อบังคับของการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ที่ดี ระหว่างหัวหน้างานกับลูกน้อง การปรับปรุง ความสัมพันธ์ระหว่างเทคโนโลยีกับผู้ปฏิบัติงาน สถานที่ทำงาน และปัจจัยทางเศรษฐศาสตร์ในการออกแบบ การทำงาน

นิสาร์ตัน ศิลปเดช (อ้างถึงใน วรรษยา ศิริวัฒน์, 2561, หน้า 143) กล่าวว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง สภาพ การดำรงชีวิตที่บุคคลเกิดความสุขทั้งทางร่างกายและจิตใจ อันเนื่องมาจากการได้รับการตอบสนองความต้องการในด้านต่าง ๆ อย่างเพียงพอและเหมาะสม

องค์ประกอบสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน

ตามหลักการของ Richaed E Walton ซึ่งปรากฏในหนังสือ Creteria for Quality of working life ได้แบ่งองค์ประกอบสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตไว้ 8 ประการ

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม

การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินตอบแทน ที่เพียงพอกับการใช้ชีวิตอยู่ได้ตาม มาตรฐานโดยทั่วไปและเป็นธรรมเมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่น

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย

ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสถานที่เสี่ยงในทางด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งก่อให้เกิดสุขภาพ ที่ไม่ดีอาจทำให้การทำงานไม่มีประสิทธิภาพ

3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่

งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริง และรวมถึงการมีโอกาสได้รับการศึกษาอบรม การพัฒนาการทำงานและอาชีพบุคคลเป็นสิ่งที่บ่งบอก ถึงคุณภาพชีวิตซึ่งจะทำให้บุคคลนั้นมีเชื่อมั่นในตัวเอง

4. งานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

เป็นลักษณะที่ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้าและมีความมั่นคงในอาชีพ มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น

5. ลักษณะงานที่ส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน

การทำงานร่วมกันเป็นการที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าตัวเองมีคุณค่า สามารถทำงานให้สำเร็จได้ ได้รับการยอมรับ ยกย่องและงานนั้นช่วยผู้ปฏิบัติงานได้สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น ความรู้สึกว่าชุมชนหรือสังคมมีความสำคัญ

6. งานที่มีสิทธิตามกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม

การบริหารจัดการให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับสิทธิในการปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย และแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกัน รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพในการพูด มีความเสมอภาค

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยรวม

ให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตด้วยตัวได้อย่างสมดุล นั่นคือต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติมากเกินไป ต้องกำหนดชั่วโมงการทำงานให้ชัดเจน

8. ลักษณะงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง

กิจกรรมการทำงานดำเนินไปในลักษณะที่รับผิดชอบต่อสังคม การรักษาสภาพแวดล้อม ร่วมกันทำสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

จากที่ได้กล่าวมาทั้งหมดนี้ จะเห็นได้ว่าการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นสิ่งที่จำเป็นและมีความสำคัญอย่างยิ่ง คุณภาพชีวิตการทำงานในลักษณะของความพึงพอใจในการทำงานนั้น จะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน และยังเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความต้องการทำงาน ซึ่งนำไปสู่ประสิทธิภาพ และเกิดการเพิ่ม ผลผลิตของบริษัทหรือองค์กรในที่สุด เรียกได้ว่า บรรลุเป้าหมายของทั้งบุคคล ในฐานะสมาชิกของ องค์กรและตัวองค์กรเอง นอกจากนี้ ยัง ส่งผลต่อเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศ อีกด้วย

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุนทร นามโคตรศรี (2553) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร องค์กรบริหารส่วนตำบล ในเขต อำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา และเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากร องค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จำนวน 200 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลได้แก่แบบสอบถาม ค่าความเชื่อมั่นตามวิธีของครอนบาค ค่าสัมประสิทธิ์ ความเชื่อมั่นนั้นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.951

การศึกษานี้ทำการศึกษาคูณภาพชีวิตทั้งหมด 8 ด้านคือ ด้านประโยชน์ และความรับผิดชอบ ต่อสังคม ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการพัฒนา ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการ ทำงานร่วมกันด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านบทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุล และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ใช้ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทำการทดสอบด้วย ค่าที (t-test) ความแปรปรวนทางเดียว ANOVA ผลการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา ในภาพรวมทั้ง 8 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.19 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.002 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรอยู่ในระดับ ดีมากมีเพียงด้านเดียว คือ ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม ส่วนที่เหลือระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง มี 7 ด้าน ได้แก่ ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ด้าน ประชาธิปไตยในหน่วยงาน ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันด้านความมั่นคงและ ความก้าวหน้าในงาน ด้านบทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุล และด้าน ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม ซึ่งจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลนั้น ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05

ธนศพล อินทร์จันทร์ (2563) ได้ทำการศึกษาเรื่องการคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลนครชัยศรี อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงาน ในเทศบาลตำบลนครชัยศรี จำนวน 97 คน และเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ได้ความเชื่อมั่น ของแบบสอบถามที่มีความเชื่อมั่นสอดคล้อง IOC= 0.67-1.00 และมีค่าแอลฟา =0.88 สถิติที่ใช้ใน การวิเคราะห์ข้อมูลคือค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) กรณีที่มีความแตกต่าง ทดสอบความแตกต่าง โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe) ผลการวิเคราะห์ พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนครชัยศรี โดย รวมอยู่ในระดับมาก (\bar{x} =3.56, S.D.= 0.69) พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการพัฒนา ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก (\bar{x} =3.70, S.D.= 0.76) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับปานกลาง (\bar{x} =3.46, S.D.= 0.68) ผลการ เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนครชัยศรีจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้ โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 การจำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวม

ไม่แตกต่างกันพิจารณา รายด้าน พบว่า ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

ฉิศภัทร ม่วงคำ (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่องระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ภัย และเพื่อศึกษาปัจจัยองค์การที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ภัย มูลนิธิมิราเคิล ออฟไลฟ์ ในทูลกระหม่อมหญิงอุบลรัตนราชกัญญาสิริวัฒนาพรรณวดี เป็นวิจัยเชิงปริมาณ ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลใช้ แบบสอบถามกับเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ภัย เขตภาคกลาง กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 286 คน สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าไคสแควร์ และค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ภัยกลุ่มตัวอย่างส่วนมาก เป็นเพศชาย อายุ 35 ปีขึ้นไป มีสถานภาพโสด การศึกษาระดับปริญญาตรี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,000 บาทขึ้นไป และระยะเวลาในการทำงานอาสาสมัครกู้ภัย 3-6 ปี ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่อาสาสมัคร กู้ภัย โดยรวมอยู่ในระดับสูง และคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ภัย อยู่ในระดับ ปานกลาง ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาด้านสิ่งแวดล้อม ด้านสุขภาพ กาย และด้านจิตใจ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ภัย มูลนิธิมิราเคิล ออฟไลฟ์ ในทูลกระหม่อมหญิงอุบลรัตนราชกัญญาสิริวัฒนาพรรณวดี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนสถานภาพและระยะเวลาการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ อาสาสมัครกู้ภัย มูลนิธิมิราเคิล ออฟไลฟ์ ในทูลกระหม่อมหญิงอุบลรัตนราชกัญญาสิริวัฒนา พรรณวดี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และปัจจัยองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่อาสาสมัคร กู้ภัย มูลนิธิมิราเคิล ออฟไลฟ์ในทูลกระหม่อม หึงอุบลรัตนราชกัญญาสิริวัฒนาพรรณวดี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีน้ำหนัก ความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับต่ำ ($r = 0.27$) โดยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมี ความสัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ภัย มูลนิธิมิราเคิล ออฟไลฟ์ ($r = 0.42$) รองลงมาคือด้านความก้าวหน้า และความมั่นคง ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ ด้านค่าตอบแทนที่เป็น ธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกกักขังและปลอดภัย ด้านลักษณะงาน การทำงานหรือ ประชาธิปไตยในการทำงาน และลำดับสุดท้ายด้านการบูรณาการทางสังคมหรือ การทำงานร่วมกันตามลำดับ ($r = 0.38, r = 0.33, r = 0.26, r = 0.25, r = 0.23, r = 0.17, r = 0.15$)

ฉันทนิชา ปิยปัญญา (2560) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนกรุงเทพมหานคร โดยศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุการทำงาน วุฒิการศึกษาสูงสุด สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 ด้าน ได้แก่ การได้รับผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การบูรณาการทางสังคม สิทธิของ พนักงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับ และ สัมพันธ์กับสังคม โดยประยุกต์ใช้ทฤษฎีองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของ Richard E. Walton ในการศึกษาได้สุ่มตัวอย่างแบบง่ายเป็นพยาบาลที่ทำงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งใน กรุงเทพมหานคร จำนวน 180 ราย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อ สอบถามข้อมูลส่วนบุคคลและความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยครั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงคิดเป็น ร้อยละ 99.4 มีอายุระหว่าง 31-39 ปี อายุการทำงาน 1-3 ปี วุฒิการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี สถานภาพ โสด คิดเป็นร้อยละ 82.2 และส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 39 ศึกษาพบว่าคุณภาพ ชีวิตในการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.43$, S.D.= 0.69) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีด้านที่คุณภาพชีวิตในการทำงานระดับ มากเป็นอันดับแรกคือ ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับ และสัมพันธ์กับสังคม ($\bar{x} = 3.75$, S.D.= 0.64) รองลงมาคือด้านการบูรณาการทางสังคม ($\bar{x} = 3.57$, S.D.= 0.67) และด้านสภาพการทำงานที่มี ความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ($\bar{x} = 3.56$, S.D.= 0.69) ส่วนด้านที่มีคุณภาพชีวิตปานกลางและ เป็นอันดับท้ายสุดคือ ด้านการได้รับผลตอบแทนที่ ยุติธรรมและเพียงพอ ($\bar{x} = 3.09$, S.D.= 0.67)

กนกนก เจริญสุข (2559) งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือ ในการเก็บรวบรวม ข้อมูลกลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ พนักงานบริษัท มิราเคิล เฮลท์ แคร่ จำกัด และบริษัท ในเครือ จำนวน 54 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้าน อายุ และสถานภาพการสมรสมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานของ พนักงานด้าน โอกาสการพัฒนาใช้ศักยภาพของบุคคล และความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

รัตนารณ์ บุญมี (2558) ผู้วิจัยได้ศึกษาเรื่อง “ คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี ” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี และเปรียบเทียบคุณภาพชีวิต ในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี โดยจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับ การศึกษา ประสบการณ์การทำงานและรายได้ต่อเดือนกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานเทศบาลตำบลนาดี จำนวน 90 คน สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ค่าสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและ ทดสอบความแตกต่าง โดยใช้ค่าสถิติ ที(t-test) และความแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA 1.ผลการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลนาดี มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับดี โดยด้านที่มีระดับ คุณภาพชีวิตมากที่สุด คือ ด้านความภูมิใจในองค์กร รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้า ด้านสภาพทำงาน ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ และด้านภาวะอิสระในการปฏิบัติงานด้านสังคมสัมพันธ์ด้านลักษณะ การบริหารงาน ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม และเพียงพอ ตามลำดับและด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้าน การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน 2.ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงานมีความเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัย ทางด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรสและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยผู้ศึกษาขอเสนอแนวทางเพื่อเป็นการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี ดังนี้ควรเปิดโอกาสและสนับสนุนพนักงานระดับ ปฏิบัติการให้มีการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อปรับวุฒิการศึกษาใหม่ให้ก้าวไปสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น โดยอำนวยความสะดวกในการลาไปเรียนหรือสอบ ตลอดจนมอบทุนสนับสนุนเพื่อศึกษาต่อรวมถึง ควรพิจารณาและ แก้ไขปัญหา โดยมีการกำหนดแนวทางในการปรับเงินเดือน ปรับสวัสดิการต่างๆ ให้มีความเหมาะสมกับ ค่าครองชีพในปัจจุบันตลอดจนควรเปิด โอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น และมีการ พิจารณาความดี ความชอบอย่างเป็นธรรมและทัดเทียมกับพนักงานคนอื่น

ชูดา บรรทม (2560) การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความ ผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการพลเรือนในกองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร (กอ.รมน.) เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตใน การทำงานของบุคลากร
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
3. เพื่อศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการท างานกับความผูกพันต่อ

องค์การของบุคลากร ศึกษาจาก กลุ่มตัวอย่างจำนวน 92 คน โดยมีเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม และใช้สถิติ ได้แก่ ความถี่ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทำการทดสอบ สมมติฐาน โดยใช้สถิติ ที (t-test) และความแปรปรวนทางเดียว ANOVA เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ ผลการศึกษาสรุปว่าข้าราชการพลเรือนในกองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายใน ราชอาณาจักรในมีคุณภาพชีวิตในระดับปานกลางแต่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ปัจจัย ส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรคือระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน และคุณภาพชีวิตในการ ทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับที่ 0.05

เขมเรศ อภิสุทธิพงษ์กุล (2559) การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สังกัดส่วนการเจ้าหน้าที่สำนักบริหารงานกลางกรมอุทยานแห่งชาติสัตว์ป่าและพันธุ์พืช มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิต และเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สังกัดส่วน การเจ้าหน้าที่ สำนักบริหารงานกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาอายุงาน รายได้ และตำแหน่งหน้าที่ โดยเก็บข้อมูลจากบุคลากรสังกัดส่วนการเจ้าหน้าที่ สำนักบริหารงานกลางกรมอุทยานแห่งชาติสัตว์ป่าและพันธุ์พืช ผู้ศึกษาได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ของกลุ่มประชากร ด้วยการใช้สูตร Yamane (1973) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างจากจำนวนประชากร ทั้งสิ้นรวม 63 คน และสถิติที่ใช้ คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ ค่าความถี่ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน และใช้สถิติเชิงอนุมานทดสอบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม โดยใช้ สถิติ ที (t-test) และ ความแปรปรวนทางเดียว One - way ANOVA ผลการศึกษามีดังนี้

1. ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการศึกษาคูณภาพชีวิตในการทำงานของ บุคลากรสังกัดส่วนการเจ้าหน้าที่สำนักบริหารงานกลางกรมอุทยานแห่งชาติสัตว์ป่าและพันธุ์พืช โดยภาพรวมรายด้าน พบว่า ระดับความคิดเห็นโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 2.62$, S.D.= 0.68) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสังกัดส่วนการ เจ้าหน้าที่สำนักบริหารงานกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ในเรื่องชีวิตการทำงาน กับสังคม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 2.86$, S.D.= 0.62) เป็นอันดับแรก รองลงมาเรื่องความสัมพันธ์ ระหว่างงานกับชีวิต อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 2.72$, S.D.= 0.68) เรื่องสิทธิและหน้าที่ของคนภายใน องค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 2.71$, S.D.= 0.66) เรื่องการใช้และพัฒนาศักยภาพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 2.67$, S.D.= 0.67) เรื่องการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 2.64$, S.D.= 0.67) เรื่องความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 2.60$, S.D.= 0.70) เรื่องสภาพการ ทำงาน ที่ถูกสุขลักษณะ อยู่ในระดับน้อย ($\bar{x} = 2.41$, S.D.= 0.71) และสุดท้ายเรื่องค่าตอบแทนที่เป็น ธรรม อยู่ในระดับน้อย ($\bar{x} = 2.35$, S.D.= 0.69)

2. สรุปผลการทดสอบสมมุติฐานของการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสังกัดส่วนการเจ้าหน้าที่ สำนักบริหารงานกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช สรุปได้ว่าปัจจัยทั้ง 6 ด้าน ประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา อายุงาน รายได้ และตำแหน่งหน้าที่ มีผลกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสังกัดส่วนการเจ้าหน้าที่ สำนักบริหารงานกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืชไม่แตกต่างกัน

อมรรัตน์ เสวตวงษ์ (2557) ในการศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากร (2) เพื่อศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน และคุณลักษณะของ งานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งกลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในเขต กรุงเทพมหานคร จำนวน 200 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามการวิเคราะห์ ทางสถิติได้แก่การแจกแจงความถี่ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบเอฟ และ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่อายุระดับการศึกษา และอายุงาน ไม่มีผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่มี ความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ คุณลักษณะของงาน ด้านงานมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ด้านความเป็นอิสระและด้านผลสะท้อนของงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

นาย สุพิทย์ ศรีด้วง (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรหมวดการทางในแขวงการทางสุรินทร์” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบคุณภาพทำงานจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล เป็น การศึกษาเชิงสำรวจกลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรหมวดการทางในแขวงการทางสุรินทร์จำนวน 200 คน เครื่องมือที่ใช้ในข้อมูลได้แก่แบบสอบถาม ค่าความเชื่อมั่นตามวิธีของครอนบาคค่าสัมประสิทธิ์ ความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.951 ในการศึกษาครั้งนี้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตทั้งหมด 8 ด้านคือ ด้านประโยชน์ และความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ด้าน การพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน ด้านคุณค่าทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านบทบาทระหว่างการทำงาน กับสุขภาพที่มีความสมดุลและด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทำการทดสอบด้วยค่า ที(t-test) F –Test และ ANOVA ผลการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรบุคลากรหมวดการทางในแขวงการ ทางสุรินทร์ในภาพรวมทั้ง 8 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.18 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.698 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับดีมากมี เพียงด้านเดียวคือด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม ส่วนที่เหลือ

ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง มี 7 ด้าน ได้แก่ ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ประชาธิปไตยในหน่วยงาน ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านบทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุล และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ผลการเปรียบเทียบ คุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลนั้น ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05

ดวงพร อ่อนใจ (2563) การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ ตำรวจด้านค่าตอบแทนสถานีตำรวจนครบาลชนะสงคราม กรุงเทพมหานคร และ 2) ศึกษาถึง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจด้านค่าตอบแทน สถานีตำรวจนครบาลชนะสงคราม กรุงเทพมหานคร ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม ผู้วิจัยได้วิจัยโดยใช้แบบสอบถามกับพนักงานสอบสวนในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 1 จำนวน 133 คน จากประชากรจำนวน 200 คน โดยหาค่าเฉลี่ย ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) วิเคราะห์โดยการทดสอบค่าที (t-test) การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยกรณี 2 ตัวอย่าง (t-test Independent) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ ผลการศึกษาพบว่า 1. คุณภาพชีวิตการทำงานข้าราชการตำรวจ ด้านค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอ และยุติธรรม พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 2.59 ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้อยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ความพอใจกับอัตราเงินเดือนที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 2.65 รองลงมา ท่านได้รับค่าตอบแทนอย่างเหมาะสมจากการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ หรืองานพิเศษอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ย 2.62 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด การได้รับสวัสดิการที่ได้รับจากหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย 2.53 อยู่ในระดับน้อย จึงสามารถอธิบายได้ว่าพื้นฐานแล้วข้าราชการตำรวจมีความพึงพอใจกับอัตราเงินเดือนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานและการได้รับค่าตอบแทนอย่างเหมาะสม จากการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการหรืองานพิเศษอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลางแต่เนื่องจากได้รับ สวัสดิการจากหน่วยงาน ค่าตอบแทนตามปริมาณงานที่รับผิดชอบ พร้อมด้วยการได้รับค่าตอบแทน ที่เพียงพอสำหรับการใช้จ่ายตามสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน เมื่อศึกษาแล้วอยู่ในระดับน้อยจึงทำให้ภาพรวมของคุณภาพชีวิตการทำงานข้าราชการตำรวจ ด้านค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรมอยู่ในระดับน้อย 2. คุณภาพชีวิตการทำงานข้าราชการตำรวจ ด้านค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 2.59 ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้อยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ความพอใจกับอัตราเงินเดือนที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 2.65 รองลงมา การได้รับค่าตอบแทนอย่างเหมาะสมจากการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการหรืองานพิเศษอื่น ๆ

มีค่าเฉลี่ย 2.62 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด การนได้รับสวัสดิการที่ได้รับจากหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย 2.53 อยู่ในระดับน้อย

ตารางที่ 1 แสดงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการกำหนดตัวแปรอิสระ

งานวิจัย	ตัวแปร	เพศ	อายุ	สังกัด	ประสบการณ์ ทำงาน	รายได้เฉลี่ยต่อ เดือน
1. สุเนตร นาม โคตรศรี 2553	-	-	-	-	-	✓
2. ชเนศพล อินทร์จันทร์ 2563	✓	✓	✓	-	✓	✓
3. ฉิศภัทร ม่วงคำ 2559						
4. ฉัฐนิชา ปิยปัญญา 2560	✓	✓	-	-	✓	✓
5. กนกนก เจริญสุข 2559	✓	✓	-	-	-	-
6. รัตนาภรณ์ บุญมี 2558	✓	✓	✓	-	✓	✓
7. ชูดา บรรทม 2560	-	-	✓	-	✓	✓
8. เขมเรศ อภิสุทธิพงษ์ากุล 2559	-	-	-	✓	✓	✓
9. อมรรัตน์ เสวตวงษ์ 2557	-	-	-	-	✓	✓
10. สุพิทัย ศรีด้วง 2556	-	-	-	-	-	✓
11. ดวงพร อ่อนใจ 2563	-	-	-	✓	-	✓

จากการศึกษาวิจัยจะเห็นได้ว่า ตัวแปรอิสระ ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ สังกัด ประสบการณ์ทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สามารถนำไปใช้ในการดำเนินการวิจัยต่อไปได้

บทที่ 3

ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลนครอุบลราชธานี เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามในการสำรวจเพื่อรวบรวมข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3 การตรวจสอบเครื่องมือ

3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรในสำนักงานเทศบาลนครอุบลราชธานี จำนวน 236 คน

กำหนดกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. จากจำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัย 236 คน นำไปคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ ยามาเน่ (Yamane, 1970) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 148 คน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

เมื่อ n คือ จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง

N คือ จำนวนของประชากรทั้งหมดที่ใช้ในการวิจัย

E คือ ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ในที่นี้กำหนดให้มีค่าเท่ากับร้อยละ 5 (0.05)

$$\text{แทนค่า } n = \frac{236}{1+236(0.0025)}$$

ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง = 148 คน

2. ในการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากบุคลากรในสำนักงานเทศบาลนครอุบลราชธานี ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ โดยอาศัยสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling)

จากนั้น สุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Sample Random Sampling) โดยใช้วิธีการจับฉลาก (Lottery Sampling) ดังรายละเอียดในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลนครอุบลราชธานี จำแนกตามหน่วยงาน

หน่วยงานในสังกัด สำนักงานเทศบาลนครอุบลราชธานี	จำนวนบุคลากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
1. สำนักงานปลัดเทศบาล	48	30
2. สำนักงานการคลัง	39	25
3. สำนักงานการช่าง	52	33
4. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	34	21
5. กองวิชาการและแผนงาน	26	16
6. สำนักงานการศึกษา	21	13
7. กองสวัสดิการสังคม	13	8
8. หน่วยตรวจสอบภายใน	3	2
รวม	236	148

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือ คือ แบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล มี 5 ข้อ ประกอบด้วย

1. เพศ
2. อายุ
3. สังกัด
4. ประสบการณ์ทำงาน
5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานบุคลากรในสำนักงานเทศบาลนครอุบลราชธานี แบ่งเป็น 8 ด้าน ได้แก่

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม
2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย

3. การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร
4. ความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงาน
5. ความสมดุลในการใช้ชีวิตส่วนตัว
6. ความมีประชาธิปไตยในองค์กร
7. การบูรณาการทางการทำงานร่วมกัน
8. งานในลักษณะที่ประโยชน์ต่อสังคม

โดยได้จัดแบ่งระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ ของ ลิเคิร์ต(Likert) ซึ่งแต่ละระดับมี
เกณฑ์การคะแนนและความหมายไว้ รวมทั้งมีการคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

ระดับความคิดเห็น

เห็นด้วยมากที่สุด	ให้ระดับ 5
เห็นด้วยมาก	ให้ระดับ 4
เห็นด้วยปานกลาง	ให้ระดับ 3
เห็นด้วยน้อย	ให้ระดับ 2
เห็นด้วยน้อยที่สุด	ให้ระดับ 1

ความกว้างของอันตรภาคชั้น

$$\begin{aligned}
 \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{(\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด})}{\text{จำนวนระดับชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.80
 \end{aligned}$$

เกณฑ์ค่าเฉลี่ย

คะแนนเฉลี่ย	การแปลผล
1.00 – 1.80	คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด
1.81 – 2.60	คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย
2.61 – 3.40	คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง
3.41 – 4.20	คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก
4.21 – 5.00	คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

3.3 การตรวจสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นสำหรับการวิจัยไปทำการทดสอบคุณภาพเครื่องมือ 2 ส่วน คือค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Validity) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามดังนี้

1. การตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity)

ผู้วิจัยได้สร้างรายการข้อคำถามและเสนอแบบสอบถามต่ออาจารย์ที่สารวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหาและภาษาที่ใช้ในแบบสอบถาม ให้มีความถูกต้องตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

2. วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

2.1 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงจากข้อเสนอแนะของที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ไปทดลองเก็บข้อมูล (try out) กับบุคคลากรในสำนักงานเทศบาลนครวาริน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ราย

2.2 วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามเพื่อคำนวณหาค่าสถิติ โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น (α) ตามวิธีของ Cronbach (Cronbach's Coefficient Alpha) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ซึ่ง (Hair et, al., 2006) อธิบายว่า ค่าความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้ ต้องไม่น้อยกว่า 0.70

3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวม ตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยได้ทำหนังสือไปที่สำนักงานเทศบาลนครอุบลราชธานี เพื่อขอดำเนินการวิจัย และเก็บรวบรวมข้อมูล

2. แจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 148 ชุด

3. นำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาพิจารณาความสมบูรณ์ของการตอบ เพื่อทำการวิเคราะห์ด้วยวิธีทางสถิติต่อไป

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.5.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

1) วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างเพศ อายุ ตำแหน่งงานปัจจุบัน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และรายได้ สถิติที่ใช้ คือ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3.5.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

- 1) ที (t-test) ใช้ทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระซึ่งจำแนกเป็น 2 กลุ่ม
- 2) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ใช้ทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระ ซึ่งมากกว่า 3 กลุ่มขึ้นไป

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลนครอุบลราชธานี มีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลนครอุบลราชธานี
2. ศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานและอุปสรรคที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลนครอุบลราชธานี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ในที่นี้ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย โดยแบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลนครอุบลราชธานี

ตอนที่ 2 ข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลนครอุบลราชธานี

ตารางที่ 3 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สังกัด ภาระสภาระณทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

(n = 148)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	45	30.4
หญิง	103	69.6
อายุ		
ต่ำกว่า 20 ปี	-	-
20 - 30 ปี	40	27.0
31 - 40 ปี	39	26.4
41 - 50 ปี	56	37.8
51 ปี ขึ้นไป	13	8.8

ตารางที่ 3 (ต่อ)

(n = 148)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ตำแหน่งงานปัจจุบัน		
สำนักปลัดเทศบาล	30	20.3
สำนักการคลัง	25	16.9
สำนักการช่าง	33	22.3
สำนักการศึกษา	13	8.8
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	21	14.2
กองวิชาการและแผนงาน	16	10.8
กองสวัสดิการสังคม	8	5.4
หน่วยตรวจสอบภายใน	2	1.4
ประสบการณ์การทำงาน		
น้อยกว่า 1 ปี	14	9.5
1 - 2 ปี	22	14.9
3 - 4 ปี	26	17.6
5 - 6 ปี	20	13.5
6 ปี ขึ้นไป	66	44.6
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
15,000 บาท ลงมา	57	38.5
15,001 - 20,000 บาท	37	25.0
20,001 - 35,000 บาท	44	29.7
35,001 บาท ขึ้นไป	10	6.8

จากตารางที่ 3 อธิบายถึงข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้ดังนี้

- เพศ พบว่า บุคลากรในสำนักงานเทศบาลนครอุบลราชธานี เป็นเพศหญิง จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 96.6 สำหรับเพศชาย มีจำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 30.4
- อายุ พบว่า บุคลากรในสำนักงานเทศบาลนครอุบลราชธานีช่วงอายุ 41 - 55 ปี มีจำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 37.8 ถัดมาคือ อายุ 20 - 30 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 27.0 อายุ 31 - 40 ปี มีจำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 26.4 และอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 8.8 ตามลำดับ

3. ตำแหน่งงานปัจจุบัน พบว่า บุคลากรในสำนักงานเทศบาลนครอุบลราชธานี อยู่สำนักงานการช่าง จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 22.3 ถัดมาคือ สำนักงานปลัดเทศบาล จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 20.3 สำนักงานการคลัง จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 16.9 กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 14.2 กองวิชาการและแผนงาน จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 10.8 สำนักงานการศึกษาจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 8.8 กองสวัสดิการสังคม จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 5.4 และหน่วยตรวจสอบภายใน จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.4 ตามลำดับ

4. ประสบการณ์ทำงาน พบว่า บุคลากรในสำนักงานเทศบาลนครอุบลราชธานี ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานมากที่สุดคือ 6 ปี ขึ้นไป จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 44.6 ถัดมาคือ 3 - 4 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 17.6 ช่วง 1 - 2 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 14.9 ช่วง 5 - 6 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 13.5 และน้อยกว่า 1 ปี มีจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 9.5 ตามลำดับ

5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า บุคลากรในสำนักงานเทศบาลนครอุบลราชธานี มีรายได้ 15,000 บาทลงมา จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 38.5 ถัดมาคือ ตั้งแต่ 20,001 - 35,000 บาท จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 29.7 ตั้งแต่ 15,001 - 20,000 บาท จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 25.0 และตั้งแต่ 35,001 บาท ขึ้นไป มีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 6.8 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลนครอุบลราชธานี เป็นการศึกษาความคิดเห็นระดับคุณภาพชีวิตการทำงานจากบุคลากรในสำนักงานเทศบาลนครอุบลราชธานี ซึ่งแบ่งออกเป็น 8 ด้าน คือ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะปลอดภัย ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ด้านความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านความสมดุลในการใช้ชีวิตส่วนตัว ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านการบูรณาการทางการทำงานร่วมกัน และด้านงานในลักษณะที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม จากการศึกษาผลปรากฏ ดังนี้

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลนครอุบลราชธานี

(n = 148)

คุณภาพชีวิตการของบุคลากร ในสำนักงานเทศบาลนครอุบลราชธานี	\bar{X}	S.D	ระดับ
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม	3.07	1.00	ปานกลาง
2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย	3.33	0.93	ปานกลาง
3. การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร	3.49	0.95	มาก
4. ความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงาน	3.39	0.84	ปานกลาง
5. ความสมดุลในการใช้ชีวิตส่วนตัว	3.51	0.81	มาก
6. ความมีประชาธิปไตยในองค์กร	3.23	0.96	ปานกลาง
7. การบูรณาการทางการทำงานร่วมกัน	3.40	0.87	ปานกลาง
8. งานในลักษณะที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.63	0.92	มาก
ภาพรวม	3.38	0.79	ปานกลาง

จากตารางที่ 4 บุคลากรในสำนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านงานในลักษณะที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\bar{X} = 3.63$) ถัดมาคือ ด้านความสมดุลในการใช้ชีวิตส่วนตัว ($\bar{X} = 3.51$) และด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ($\bar{X} = 3.49$) ด้านการบูรณาการทางการทำงานร่วมกัน ($\bar{X} = 3.40$) ด้านความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 3.39$) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ($\bar{X} = 3.33$) และด้านความมีประชาธิปไตยในองค์กร ($\bar{X} = 3.23$) และค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ($\bar{X} = 3.07$)

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลนครอุบลราชธานี ในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม

(n = 148)

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลนครอุบลราชธานี	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด	\bar{X}	S.D	ระดับ
1. รายได้ที่ได้รับแต่ละเดือนเพียงพอต่อการดำรงชีวิต	11	35	50	25	27	2.85	1.19	ปานกลาง
2. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมและยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผลการปฏิบัติงาน	14	39	54	24	17	3.06	1.13	ปานกลาง
3. สวัสดิการต่างๆที่ท่านได้รับเหมาะสมต่อความต้องการพื้นฐาน	13	41	53	27	14	3.08	1.09	ปานกลาง
4. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดค่าตอบแทนที่ชัดเจนและเป็นธรรม	18	44	55	22	9	3.27	1.05	ปานกลาง
รวม						3.07	1.00	ปานกลาง

จากตารางที่ 5 คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.07$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ หน่วยงานมีการกำหนดค่าตอบแทนที่ชัดเจนและเป็นธรรม ($\bar{X} = 3.27$) ถัดมาคือสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับเหมาะสมต่อความต้องการพื้นฐาน ($\bar{X} = 3.08$) ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมและยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.06$) และรายได้ที่ได้รับแต่ละเดือนเพียงพอต่อการดำรงชีวิต ($\bar{X} = 2.85$) ตามลำดับ

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลนครอุบลราชธานี ในด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกกักขังและปลอดภัย

(n = 148)

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลนครอุบลราชธานี	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด	\bar{X}	S.D	ระดับ
1. หน่วยงานของท่านได้จัดเตรียมอุปกรณ์ต่างๆ ที่มีคุณภาพและปลอดภัยต่อการทำงาน	13	60	52	16	7	3.38	0.96	ปานกลาง
2. หน่วยงานของท่านมีสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ดีต่อการทำงาน	17	49	56	18	8	3.33	1.01	ปานกลาง
3. หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญต่อสุขภาพพนักงาน	22	42	60	14	10	3.35	1.06	ปานกลาง
4. หน่วยงานของท่านได้มีมาตรการป้องกันอุบัติเหตุต่างๆ	17	40	62	21	8	3.25	1.02	ปานกลาง
รวม						3.33	0.93	ปานกลาง

จากตารางที่ 6 คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกกักขังและปลอดภัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.33$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ หน่วยงานได้จัดเตรียมอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่มีคุณภาพและปลอดภัยต่อการทำงาน ($\bar{X} = 3.38$) ถัดมาคือ หน่วยงานของให้ความสำคัญต่อสุขภาพพนักงาน ($\bar{X} = 3.35$) หน่วยงานมีสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ดีต่อการทำงาน ($\bar{X} = 3.33$) และหน่วยงานมีมาตรการป้องกันอุบัติเหตุต่างๆ ($\bar{x} = 3.25$) ตามลำดับ

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงาน
เทศบาลนครอุบลราชธานี ในด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร

(n = 148)

คุณภาพชีวิตการทำงานของ บุคลากรในสำนักงานเทศบาล นครอุบลราชธานี	เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด	\bar{X}	S.D	ระดับ
1. หน่วยงานของท่าน ได้มีการจัดอบรมประจำปี	13	60	52	16	7	3.38	0.96	ปานกลาง
2. ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถใน การทำงานอย่างเต็มที่	17	49	56	18	8	3.33	1.01	ปานกลาง
3. หน่วยงานของท่านมีการ สนับสนุนให้นำความรู้ใหม่ๆมา ใช้ในการทำงาน	22	42	60	14	10	3.35	1.06	ปานกลาง
4. หน่วยงานของท่านมีการจัดหา อุปกรณ์ในการทำงานให้แก่ท่าน อย่างเหมาะสม	17	40	62	21	8	3.25	1.02	ปานกลาง
						3.49	0.95	มาก

จากตารางที่ 7 คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ หน่วยงานได้มีการจัดอบรมประจำปี ($\bar{X} = 3.38$) ถัดมาคือ หน่วยงานมีการสนับสนุนให้นำความรู้ใหม่ๆ มาใช้ในการทำงาน ($\bar{X} = 3.35$) ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 3.33$) และหน่วยงานมีการจัดหาอุปกรณ์ในการทำงานให้เหมาะสม ($\bar{X} = 3.25$) ตามลำดับ

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงาน
เทศบาลนครอุบลราชธานี ในด้านความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงาน

(n = 148)

คุณภาพชีวิตการทำงานของ บุคลากรในสำนักงานเทศบาล นครอุบลราชธานี	เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด	\bar{X}	S.D	ระดับ
1. ท่านได้ปฏิบัติหน้าที่ที่ เหมาะสมกับความสามารถ	23	68	44	10	3	3.66	0.89	มาก
2. หน่วยงานของท่านมี หลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งเป็น ธรรม	12	44	57	19	16	3.11	1.08	ปานกลาง
3. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ส่งเสริมต่อ ความก้าวหน้าในหน้าที่	17	49	63	14	5	3.40	0.93	ปานกลาง
4. หน่วยงานของท่านเปิดโอกาส ให้เข้าอบรมและศึกษาดูงาน	20	56	45	17	10	3.40	1.07	ปานกลาง
	รวม					3.39	0.84	ปานกลาง

จากตารางที่ 8 คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.39$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ได้ปฏิบัติหน้าที่ที่เหมาะสมกับความสามารถ ($\bar{X} = 3.66$) ถัดมาคือ หน่วยงานเปิดโอกาสให้เข้าอบรมและศึกษาดูงาน ($\bar{X} = 3.40$) งานที่ปฏิบัติอยู่ส่งเสริมต่อความก้าวหน้าในหน้าที่ ($\bar{X} = 3.40$) และหน่วยงานมีหลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งเป็นธรรม ($\bar{X} = 3.11$) ตามลำดับ

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลนครอุบลราชธานี ในด้านความสมดุลในการใช้ชีวิตส่วนตัว

(n = 148)

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลนครอุบลราชธานี	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด	\bar{X}	S.D	ระดับ
1. หน่วยงานของท่านได้กำหนดเวลาปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	27	68	43	6	4	3.73	0.90	มาก
2. นอกเวลางาน ท่านมีวิถีคล้ายคลึงกันอย่างเหมาะสม	20	60	52	10	6	3.53	0.95	มาก
3. หน่วยงานของท่านได้ให้ความสำคัญในด้านสุขภาพทางจิตใจของท่าน	17	43	64	15	9	3.30	1.01	ปานกลาง
4. ท่านมีเวลาพักผ่อนและทำกิจกรรมกับครอบครัว	23	59	50	12	4	3.57	0.94	มาก
5. หน้าที่ของท่านไม่ก่อให้เกิดความเครียดในการใช้ชีวิตส่วนตัว	16	51	64	11	6	3.41	0.92	มาก
รวม						3.51	0.81	มาก

จากตารางที่ 9 คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความสมดุลในการใช้ชีวิตส่วนตัวการงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.51$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ หน่วยงานได้กำหนดเวลาปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.73$) ถัดมาคือ มีเวลาพักผ่อนและทำกิจกรรมกับครอบครัว ($\bar{X} = 3.57$) นอกเวลางานมีวิถีคล้ายคลึงกันอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.53$) หน้าที่ที่ได้รับมอบหมายไม่ก่อให้เกิดความเครียดในการใช้ชีวิตส่วนตัว ($\bar{X} = 3.41$) และหน่วยงานได้ให้ความสำคัญในด้านสุขภาพทางจิตใจ ($\bar{X} = 3.30$) ตามลำดับ

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงาน
เทศบาลนครอุบลราชธานี ในด้านความมีประชาธิปไตยในองค์กร

(n = 148)

คุณภาพชีวิตการทำงานของ บุคลากรในสำนักงานเทศบาล นครอุบลราชธานี	เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด	\bar{X}	S.D	ระดับ
1. ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างมีประสิทธิภาพ	13	45	61	18	11	3.21	1.02	ปานกลาง
2. หน่วยงานของท่านมีความเสมอภาคต่อผู้ปฏิบัติงานทุกคน	13	41	61	18	15	3.13	1.07	ปานกลาง
3. หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญใส่ระแก่ท่านในการทำหน้าที่	15	50	60	13	10	3.32	1.00	ปานกลาง
4. หน่วยงานของท่านรับฟังปัญหาที่เกิดขึ้นและนำไปปรับปรุงแก้ไข	17	44	60	17	10	3.28	1.04	ปานกลาง
	รวม					3.23	0.96	ปานกลาง

จากตารางที่ 10 คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความมีประชาธิปไตยในองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.23$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ หน่วยงานให้ความสำคัญใส่ระแก่ท่านในการทำหน้าที่ ($\bar{X} = 3.32$) ถัดมาคือ หน่วยงานรับฟังปัญหาที่เกิดขึ้นและนำไปปรับปรุงแก้ไข ($\bar{X} = 3.28$) สามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.21$) และหน่วยงานมีความเสมอภาคต่อผู้ปฏิบัติงานทุกคน ($\bar{X} = 3.13$) ตามลำดับ

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงาน
เทศบาลนครอุบลราชธานี ในด้านการบูรณาการทางการทำงานร่วมกัน

(n = 148)

คุณภาพชีวิตการทำงานของ บุคลากรในสำนักงานเทศบาล นครอุบลราชธานี	เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด	\bar{X}	S.D	ระดับ
1. ท่านได้รับความร่วมมือจาก เพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	23	55	54	14	2	3.56	0.91	มาก
2. หน่วยงานของท่านไม่มีการแบ่ง พรรคแบ่งพวก	17	35	62	18	16	3.13	1.11	ปานกลาง
3. ท่านได้มีโอกาสทำกิจกรรม ต่างๆร่วมกับเพื่อนร่วมงาน	25	52	53	11	7	3.52	1.01	มาก
4. ท่านได้รับการยกย่องจากเพื่อน ร่วมงานเมื่อท่านปฏิบัติงานสำเร็จ	19	47	63	13	6	3.41	0.96	มาก
	รวม					3.40	0.87	ปานกลาง

จากตารางที่ 11 คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านการบูรณาการทางการทำงานร่วมกัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.40$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.56$) ถัดมาคือ มีโอกาสทำกิจกรรมต่างๆ ร่วมกับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.52$) ได้รับการยกย่องจากเพื่อนร่วมงานเมื่อท่านปฏิบัติงานสำเร็จ ($\bar{X} = 3.41$) และหน่วยงานไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก ($\bar{X} = 3.13$) ตามลำดับ

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงาน
เทศบาลนครอุบลราชธานี ในด้านงานในลักษณะที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

(n = 148)

คุณภาพชีวิตการทำงานของ บุคลากรในสำนักงานเทศบาล นครอุบลราชธานี	เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด	\bar{X}	S.D	ระดับ
1. หน่วยงานของท่านมีส่วน ช่วยเหลือสังคมในทุกๆ ด้าน	34	47	56	8	3	3.68	0.96	มาก
2. ท่านได้ให้ความร่วมมือกับ หน่วยงานในการทำกิจกรรมเพื่อ สังคม	30	51	53	9	5	3.62	0.99	มาก
3. หน่วยงานของท่านมีการรณรงค์ ให้มีส่วนร่วมทางสังคมอย่าง เหมาะสม	25	53	57	8	5	3.57	0.95	มาก
	รวม					3.63	0.92	มาก

จากตารางที่ 12 คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านการบูรณาการทางการทำงานร่วมกัน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ หน่วยงานมีส่วนช่วยเหลือสังคมในทุกๆ ด้าน ($\bar{X} = 3.68$) ถัดมาคือ บุคลากรให้ความร่วมมือกับหน่วยงานในการทำกิจกรรมเพื่อสังคม ($\bar{X} = 3.62$) และหน่วยงานมีการรณรงค์ให้มีส่วนร่วมทางสังคมอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.57$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 13 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลนครอุบลราชธานี
จำแนกตามเพศ

(n = 148)

คุณภาพชีวิตการทำงานของใน สำนักงานเทศบาลนครอุบลราชธานี	ชาย n=45		หญิง N=103		T	P
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D		
	1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม	3.32	1.00	2.95		
2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและ ปลอดภัย	3.38	0.98	3.30	0.90	0.48	0.63
3. การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร	3.46	1.00	3.51	0.93	-0.29	0.77
4. ความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคง ในหน้าที่การงาน	3.48	0.82	3.36	0.85	0.80	0.42
5. ความสมดุลในการใช้ชีวิตส่วนตัว	3.45	0.77	3.53	0.82	-0.58	0.57
6. ความมีประชาธิปไตยในองค์กร	3.31	1.10	3.20	0.89	0.61	0.54
7. การบูรณาการการทำงานร่วมกัน	3.45	0.93	3.38	0.85	0.43	0.67
8. งานในลักษณะที่เป็นประโยชน์ต่อ สังคม	3.69	0.93	3.60	0.92	0.55	0.59
ภาพรวม	3.43	0.84	3.35	0.77	0.58	0.56

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่.05

จากตารางที่ 13 สมมติฐานที่ 1 บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ ที(t-test) พบว่า เพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน (T= 0.58 P = 0.56) ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาออกเป็นรายด้าน พบว่า เพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน
ตารางที่ 14 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลนครอุบลราชธานี
 จำแนกตามอายุ

(n = 148)

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	DF	MS	F	P
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอ และเป็นธรรม	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2.47	3	0.82	0.82	0.49
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	144.58	144	1.00		
	รวม	147.05	147			
2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะ และปลอดภัย	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	4.84	3	1.61	1.92	0.13
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	121.27	144	0.84		
	รวม	126.11	147			
3. การพัฒนาศักยภาพ ของบุคลากร	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	0.65	3	0.22	0.24	0.87
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	131.03	144	0.91		
	รวม	131.68	147			
4. ความเจริญก้าวหน้า และความมั่นคงในหน้าที่ การทำงาน	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	0.39	3	0.13	0.18	0.91
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	103.62	144	0.72		
	รวม	104.01	147			
5. ความสมดุลในการใช้ชีวิต ส่วนตัว	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	0.69	3	0.23	0.35	0.79
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	94.78	144	0.66		
	รวม	95.47	147			
6. ความมีประชาธิปไตยใน องค์กร	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2.58	3	0.86	0.93	0.43
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	132.38	144	0.92		
	รวม	134.96	147			
7. การบูรณาการทางการ ทำงานร่วมกัน	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2.75	3	0.92	1.21	0.31
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	109.07	144	0.76		
	รวม	111.82	147			
8. งานในลักษณะที่เป็น ประโยชน์ต่อสังคม	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	1.49	3	0.50	0.58	0.63
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	123.60	144	0.86		
	รวม	125.09	147			
ภาพรวม	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	1.31	3	0.44	0.70	0.55
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	89.94	144	0.62		
	รวม	91.25	147			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่.05

จากตารางที่ 14 สมมติฐานที่ 2 บุคลากรที่มีอายุต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า อายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ($F = 0.70$ $P = 0.55$) ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาออกเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานทุกด้านไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 บุคลากรที่มีสังกัดต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน
ตารางที่ 15 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลนครอุบลราชธานี
 จำแนกตามสังกัด

(n = 148)

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	DF	MS	F	P
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	40.66	7	5.81	7.64	0.00*
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	106.39	140	0.76		
	รวม	147.05	147			
2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	25.31	7	3.62	5.02	0.00*
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	100.80	140	0.72		
	รวม	126.11	147			
3. การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	29.29	7	4.18	5.72	0.00*
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	102.39	140	0.73		
	รวม	131.68	147			
4. ความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงาน	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	24.70	7	3.53	6.23	0.00*
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	79.32	140	0.57		
	รวม	104.01	147			
5. ความสมดุลในการใช้ชีวิตส่วนตัว	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	13.05	7	1.86	3.17	0.00*
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	82.42	140	0.59		
	รวม	95.47	147			
6. ความมีประชาธิปไตยในองค์กร	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	22.93	7	3.28	4.09	0.00*
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	112.03	140	0.80		
	รวม	134.96	147			
7. การบูรณาการทางการทำงานร่วมกัน	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	17.86	7	2.55	3.80	0.00*
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	93.96	140	0.67		
	รวม	111.82	147			

ตารางที่ 15 (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	DF	MS	F	P
8. งานในลักษณะที่เป็น ประโยชน์ต่อสังคม	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	10.24	7	1.46	1.78	0.10
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	114.85	140	0.82		
	รวม	125.09	147			
ภาพรวม	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	19.76	7	2.82	5.53	0.00*
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	71.49	140	0.51		
	รวม	91.25	147			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่.05

จากตารางที่ 15 สมมติฐานที่ 3 บุคลากรที่มีสังกัดต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า สังกัดต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ($F = 5.53$ $P = 0.00$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาออกเป็นรายด้าน พบว่า สังกัดต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน 7 ด้าน ได้แก่ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะปลอดภัย ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ด้านความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านความสมดุลในการใช้ชีวิตส่วนตัว ด้านประชาธิปไตยในองค์กร และด้านการบูรณาการทาง การทำงานร่วมกัน สำหรับด้านงานในลักษณะที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมนั้น พบว่า สังกัดต่างกัน ไม่มีความแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4 บุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน
 ตารางที่ 16 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลนครอุบลราชธานี
 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

(n = 148)

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	DF	MS	F	P
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอ และเป็นธรรม	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	6.08	4	1.52	1.54	0.19
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	140.97	143	0.99		
	รวม	147.05	147			
2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะ และปลอดภัย	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	4.19	4	1.05	1.23	0.30
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	121.91	143	0.85		
	รวม	126.11	147			
3. การพัฒนาศักยภาพ ของบุคลากร	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	4.07	4	1.02	1.14	0.34
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	127.61	143	0.89		
	รวม	131.68	147			
4. ความเจริญก้าวหน้า และความมั่นคงใน หน้าที่การงาน	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3.22	4	0.80	1.14	0.34
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	100.79	143	0.70		
	รวม	104.01	147			
5. ความสมดุลในการ ใช้ชีวิตส่วนตัว	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3.88	4	0.97	1.51	0.20
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	91.59	143	0.64		
	รวม	95.47	147			
6. ความมีประชาธิปไตย ในองค์กร	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	6.69	4	1.67	1.87	0.12
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	128.26	143	0.90		
	รวม	134.96	147			
7. การบูรณาการทาง การทำงานร่วมกัน	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3.77	4	0.94	1.25	0.29
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	108.04	143	0.76		
	รวม	111.82	147			
8. งานในลักษณะที่เป็น ประโยชน์ต่อสังคม	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	1.01	4	0.25	0.29	0.88
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	124.08	143	0.87		
	รวม	125.09	147			
ภาพรวม	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3.41	4	0.85	1.39	0.24
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	87.84	143	0.61		
	รวม	91.25	147			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่.05

จากตารางที่ 16 สมมติฐานที่ 4 บุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ($F = 1.39$ $P = 0.24$) ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาออกเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันคุณภาพชีวิตการทำงานทุกด้านไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 5 บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ตารางที่ 17 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลนครอุบลราชธานี จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

(n = 148)

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	DF	MS	F	P
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	17.21	3	5.74	6.36	0.00*
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	129.84	144	0.90		
	รวม	147.05	147			
2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	4.69	3	1.56	1.85	0.14
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	121.42	144	0.84		
	รวม	126.11	147			
3. การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	6.35	3	2.12	2.43	0.07
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	125.33	144	0.87		
	รวม	131.68	147			
4. ความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงาน	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	7.43	3	2.48	3.69	0.01*
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	96.58	144	0.67		
	รวม	104.01	147			
5. ความสมดุลในการใช้ชีวิตส่วนตัว	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3.20	3	1.07	1.67	0.18
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	92.27	144	0.64		
	รวม	95.47	147			
6. ความมีประชาธิปไตยในองค์กร	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	7.87	3	2.62	2.97	0.03*
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	127.09	144	0.88		
	รวม	134.96	147			
7. การบูรณาการทางการทำงานร่วมกัน	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2.45	3	0.82	1.08	0.36
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	109.36	144	0.76		
	รวม	111.82	147			

ตารางที่ 17 (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	DF	MS	F	P
8. งานในลักษณะที่เป็น	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3.97	3	1.32	1.57	0.20
ประโยชน์ต่อสังคม	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	121.12	144	0.84		
	รวม	125.09	147			
	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	5.30	3	1.77	2.96	0.03*
ภาพรวม	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	85.95	144	0.60		
	รวม	91.25	147			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่.05

จากตารางที่ 17 สมมติฐานที่ 5 บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว พบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน ($F=2.96$ $P=0.03$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาออกเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงาน และด้านความมีประชาธิปไตยในองค์กรแตกต่างกัน

ทั้งนี้ ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย สามารถสรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 18 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตัวแปรอิสระ (ปัจจัยส่วนบุคคล)	ผลการทดสอบ	
	เป็นไปตามสมมติฐาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
1. เพศ		✓
2. อายุ		✓
3. สังกัด	✓	
4. ประสบการณ์ทำงาน		✓
5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	✓	

จากตารางที่ 18 สามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสังกัดและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกัน บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ในส่วนของปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศอายุ และประสบการณ์ทำงาน พบว่า บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานบุคลากรในสำนักงานเทศบาลนครอุบลราชธานี เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลนครอุบลราชธานี 2) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลนครอุบลราชธานี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรในสำนักงานเทศบาลนครอุบลราชธานี จำนวน 148 คน โดยเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ(Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่า T และ ค่า F

สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

จากการศึกษาพบว่า บุคลากรในสำนักงานเทศบาลนครอุบลราชธานีส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 69.6 เพศชาย มีจำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 30.4 โดยบุคลากรส่วนใหญ่ มีช่วงอายุ 41-55 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 37.8 ถัดมาคือ อายุ 20-30 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 27.0 อายุ 31-40 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 26.4 และอายุ 50 ปี ขึ้นไป จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 8.8 ตามลำดับ ส่วนใหญ่สังกัดอยู่สำนักงานการช่าง จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 22.30 ถัดมาคือ สำนักงานปลัดเทศบาล จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 20.3 สำนักงานการคลัง จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 16.9 กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 14.2 กองวิชาการและแผนงาน จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 10.8 สำนักงานการศึกษา จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 8.8 กองสวัสดิการสังคม จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 5.4 และหน่วยตรวจสอบภายใน จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.4 ตามลำดับ มีประสบการณ์ทำงานมากที่สุด คือ 6 ปี ขึ้นไป จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 44.6 ถัดมาคือ 3-4 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 17.6 ช่วง 1-2 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 14.9 ช่วง 5-6 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 13.5 และน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 9.5 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 38.5 ตั้งแต่ 20,001-35,000 บาท จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 29.7 ตั้งแต่

15,001-20,000 บาท จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 25.0 และตั้งแต่ 35,001 บาท ขึ้นไป จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 6.8 ตามลำดับ

2. คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ในสำนักงานเทศบาลนครอุบลราชธานี

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลนครอุบลราชธานี ปรากฏว่าภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่ถ้าพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า ด้านงานในลักษณะที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านความสมดุลในการใช้ชีวิตส่วนตัว และด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ สำหรับด้านด้านการบูรณาการการทำงานร่วมกัน ด้านความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านความมีประชาธิปไตยในองค์กร และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

3. เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลนครอุบลราชธานี

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 3 บุคลากรที่มีสังกัดต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรที่มีสังกัดต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 4 บุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 5 บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยในครั้งนี้สามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. บุคลากรในสำนักงานเทศบาลนครอุบลราชธานี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม มีค่าน้อยที่สุด อาจมีสาเหตุมาจากจำนวนงานที่ปฏิบัติมีความไม่สมดุลกับรายได้ และรายได้ที่ได้รับแต่ละเดือนยังไม่พอสำหรับค่าใช้จ่ายของบุคลากรตามปัจจัยพื้นฐานที่เป็นสิ่งจำเป็นต่อการดำเนินชีวิต หากองค์กรให้ความสำคัญต่อเรื่องค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมย่อมส่งผลให้บุคลากรมีความเป็นอยู่ที่ดี และทำให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น การที่บุคลากรได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐาน บุคลากรจะมีความรู้สึกว่ามีค่าเหมาะสมและเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งของตนและตำแหน่งอื่น ๆ ที่มีลักษณะงานที่คล้ายคลึงกัน โดยผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ เขมเรศ อภิสุทธิพงษากุล (2559) เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสังกัดส่วนการเจ้าหน้าที่สำนักบริหารงานกลางกรมอุทยานแห่งชาติสัตว์ป่าและพันธุ์พืช และงานวิจัยของ วิรัช สงวนวงษ์วาน และ ณัฐนิชา ปิยะปัญญา (2560) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนกรุงเทพมหานคร ที่พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ บุคลากรมีระดับความคิดเห็นอยู่ในลำดับสุดท้าย

2. บุคลากรที่มีสังกัดและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจเพราะว่า สังกัดมีผลต่อความรับผิดชอบตามบทบาทหน้าที่ และยังส่งผลต่อสิทธิประโยชน์ด้านต่าง ๆ ที่แตกต่างกัน ปัจจัยเหล่านี้ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน สำหรับด้านรายได้ต่อเดือนที่บุคลากรได้รับที่ไม่เท่ากัน มีทั้งผู้ที่มีรายได้มาก และรายได้น้อย ก็เป็นอีกสาเหตุหนึ่งในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกันอีกด้วย โดยผลการวิจัยนี้ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปารีชาติ จันทร์ลา และเชิงชาญ จงสมชัย (2557) ที่ได้ทำการศึกษา เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอแกลง จังหวัดมหาสารคาม ที่พบว่า พนักงานเทศบาลที่มีต้นสังกัดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน แต่สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิศโสภา ทีฆาวงศ์ (2560) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ ที่พบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา

1. คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม เทศบาลนครอุบลราชธานีควรพิจารณาเรื่องค่าตอบแทนให้เพียงพอต่อการดำรงชีพในภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน
2. ด้านสังกัดของบุคลากร บางสังกัดควรมีการปรับเงินเดือนให้เหมาะสมกับหน้าที่หรือประสบการณ์ของบุคลากรในสำนักงาน และทุกๆ สังกัดควรได้รับการปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาคกัน
3. ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ควรปรับฐานเงินเดือนให้มีความสอดคล้องกับสถานการณ์เศรษฐกิจในปัจจุบัน โดยคำนึงถึงตัวผู้ปฏิบัติงานและครอบครัวหรือค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมกับปริมาณงานที่ได้ปฏิบัติ

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาตัวแปรอื่นๆ ที่สามารถส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานได้ อาทิ การบริหารจัดการของหน่วยงาน การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สมรรถนะในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน และความสุขในการทำงาน เป็นต้น
2. ควรศึกษาในเชิงคุณภาพในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก เช่น การสัมภาษณ์ การสังเกต หรือการอภิปรายกลุ่ม เป็นต้น
3. ควรทำการศึกษาในเชิงเปรียบเทียบระหว่างองค์กรอื่น เพื่อให้องค์กรมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานดีขึ้น เป็นองค์การต้นแบบ รวมทั้งเพื่อนำไปปรับปรุงให้บุคลากรในองค์กรตนเองมีระดับคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

บรรณานุกรม

- กนกวรรณ ชูชีพ. (2551). **คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในจังหวัดชายแดนภาคใต้**. (ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์).
- เจษฎา สุขนิยม. (2556). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานกลุ่มงานภูมิภาค สำนักงาน กสทช.** (ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- ชาติรี เหล่าเลิศรัตน. (2553). **ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการศึกษาแห่งประเทศไทย**. (ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- ฐนิตา ปัตตานี. (2546). **ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทย ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**. (ค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม)
- บุญแสง ชีรภาการ. (2533). **การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน. จุลสารข้าราชการพลเมือง, 1, 5-2**
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2547). **จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล**. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: พิมพ์ดีจำกัด.
- พาสนา จุลรัตน์. (2548). **จิตวิทยาการศึกษา**. กรุงเทพฯ: ภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา.
- พิศโสภา ทิฆมาวงศ์. (2560). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่**. (วิทยานิพนธ์สาขารณสุขศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่).
- วิจิตร อาวะกุล. (2540). **การฝึกอบรม : คู่มือฝึกอบรมและพัฒนาบุคคล**. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิรัช สงวนวงษ์วาน และ ณิชนิชา ปิยะปัญญา. (2560). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร**. วารสารวิชาการ เขาท้อีสบางกอก. 3(2): 77-90.
- ศรีชล ฉายาพงษ์. (2553). **ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ ชั้นสัญญาบัตร และชั้นประทวนกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 2 ในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ**. (งานนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- ศิริโสภาคย์ บุรพาเดชะ. (2529). **จิตวิทยาธุรกิจ**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมคิด บางโม. (2546). **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพฯ: วิทย์พัฒน์
- สมใจ ลักษณะ. (2542). **การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน**. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือสถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.

บรรณานุกรม

สุนทร นามโคตรศรี. (2533). **คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขต
อำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา. (ปริญญาวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี).**

BIBLIOGRAPHY

Maslow, A.H. (1954). **Motivation and Personality**. New York: Harper and Row.

Walton, R.E. (1973). Quality of Working Life: What is it?. **Slone Management Review**,
15: 12-16.

ภาคผนวก

แบบสอบถาม

เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานบุคลากรในสำนักงานเทศบาลนครอุบลราชธานี

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อใช้ในการรวบรวมข้อมูลเพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานบุคลากรในสำนักงานเทศบาลนครอุบลราชธานี ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของสารนิพนธ์ ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม

ผู้วิจัยใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการช่วยตอบแบบสอบถาม คำตอบทุกคำตอบที่ท่านกรุณาตอบมานั้น จะถูกเก็บไว้เป็นความลับ และจะนำเสนอข้อมูลในภาพรวมเท่านั้น โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานบุคลากรสำนักงานเทศบาลนครอุบลราชธานี

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

นายประพัทธ์พงษ์ ผลแก้ว

นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยศรีปทุม

ผู้วิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับสภาพจริงของท่าน

1. เพศ

- ชาย หญิง

2. อายุ

- ต่ำกว่า 20 ปี 20-30 ปี 31-40 ปี
 41-50 ปี 50 ปี ขึ้นไป

3. ตั้งกัด

- สำนักปลัดเทศบาล สำนักงานคลัง
 สำนักงานช่าง กองวิชาการและแผนงาน
 สำนักงานการศึกษา กองสวัสดิการสังคม
 กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม หน่วยตรวจสอบภายใน

4. ประสบการณ์ทำงาน

- น้อยกว่า 1 ปี 1-2 ปี 3-4 ปี
 5-6 ปี 6 ปี ขึ้นไป

5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (กำหนดช่วงเงินเดือนให้เหมาะสมกับเงินเดือนจริงบุคลากร)

- ต่ำกว่า 15,000 บาท ตั้งแต่ 15,001 - 20,000 บาท
 ตั้งแต่ 20,001 - 35,000 บาท ตั้งแต่ 35,001 บาท ขึ้นไป

ส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานบุคลากรสำนักงานเทศบาลนครอุบลราชธานี

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

คุณภาพชีวิตการทำงานบุคลากรสำนักงานเทศบาลนครอุบลราชธานี	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม					
1. รายได้ที่ได้รับในแต่ละเดือนเพียงพอต่อการดำรงชีวิต					
2. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมและยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผลการปฏิบัติงาน					
3. สวัสดิการต่าง ๆ ที่ท่านได้รับเหมาะสมต่อความต้องการพื้นฐาน					
4. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดค่าตอบแทนที่ชัดเจนและเป็นธรรม					
สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย					
5. หน่วยงานของท่านจัดเตรียมอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่มีคุณภาพและปลอดภัยต่อการทำงาน					
6. หน่วยงานของท่านมีสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ดีต่อการทำงาน					
7. หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญต่อสุขภาพพนักงาน					
8. หน่วยงานของท่านได้มีมาตรการป้องกันอุบัติเหตุต่าง ๆ					
การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร					
9. หน่วยงานของท่านได้มีการจัดอบรมประจำปี					
10. ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่					
11. หน่วยงานของท่านมีการสนับสนุนให้นำความรู้ใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน					
12. หน่วยงานของท่านมีจัดหาอุปกรณ์ในการทำงานให้แก่ท่านอย่างเหมาะสม					

คุณภาพชีวิตการทำงานบุคลากรสำนักเทศบาลนครอุบลราชธานี	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงาน					
13. ท่านได้ปฏิบัติหน้าที่ ๆ เหมาะสมกับความสามารถ					
14. หน่วยงานของท่านมีหลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม					
15. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ส่งเสริมต่อความก้าวหน้าในหน้าที่					
16. หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้เข้าอบรมและศึกษาดูงาน					
ความสมดุลในการใช้ชีวิตส่วนตัว					
17. หน่วยงานของท่านได้กำหนดเวลาการปฏิบัติไว้อย่างชัดเจน					
18. นอกเวลาปฏิบัติงาน ท่านมีวิถีคล้ายเครียดอย่างเหมาะสม					
19. หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญในด้านสุขภาพทางจิตใจของท่าน					
20. ท่านมีเวลาพักผ่อนและทำกิจกรรมกับครอบครัว					
21. หน้าที่การงานของท่านไม่ก่อให้เกิดความเครียดในการใช้ชีวิตส่วนตัว					
ความมีประชาธิปไตยในองค์กร					
22. ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
23. หน่วยงานของท่านมีความเสมอภาคต่อผู้ปฏิบัติงานทุกคน					
24. หน่วยงานของท่านให้ความอิสระแก่ท่านในการทำหน้าที่					
25. หน่วยงานของท่านรับฟังปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงานจากผู้ปฏิบัติงานและนำไปปรับปรุงแก้ไข					
การบูรณาการทางการทำงานร่วมกัน					
26. ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี					
27. หน่วยงานของท่านไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก					
28. ท่านได้มีโอกาสทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกับเพื่อนร่วมงาน					
29. ท่านได้รับการยกย่องจากเพื่อนร่วมงานเมื่อท่านปฏิบัติงานสำเร็จ					
งานในลักษณะที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม					
30. หน่วยงานของท่านมีส่วนช่วยเหลือสังคมในทุก ๆ ด้าน					
31. ท่านได้ให้ความร่วมมือกับหน่วยงานในการทำกิจกรรมเพื่อสังคม					
32. หน่วยงานของท่านมีการรณรงค์ให้มีส่วนร่วมทางสังคมอย่างเหมาะสม					

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นายประพัทธ์พงศ์ ผลแก้ว
วัน เดือน ปีเกิด	30 มีนาคม 2539
สถานที่เกิด	อุบลราชธานี
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2560 นิติศาสตรบัณฑิตมหาวิทยาลัยศรีปทุม