คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี

WORKING LIFE QUALITY OF THE PERSONNEL IN LOCAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATIONS IN MUANG SING DISTRICT OF SING BURI PROVINCE

พระสุมิตร สุจิตฺโต (ชมเชย)

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๖๒

คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี

พระสุมิตร สุจิตฺโต (ชมเชย)

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๖๒

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)

Working Life Quality of the Personnel in Local Administrative Organizations in Muang Sing District of Sing Buri Province

Phra Sumit Sucitto (chomchouy)

A Research Paper Submitted in Partial Fulfillment of
the Requirements for the Degree of
Master of Public Administration

Graduate School
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
C.E. 2019

(Copyright by Mahachulalongkornrajavidyalaya University)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับสารนิพนธ์ เรื่อง "คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี" เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

.....

(พระมหาสมบูรณ์ วุฑฺฒิกโร, รศ.ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการตรวจสอบสารนิพนธ์

..... ประธานกรรมการ

(รศ.ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง)

..... กรรมการ

(ผศ.ดร.วิชชุกร นาคธน)

..... กรรมการ

(รศ.ดร.สุรพล สุยะพรหม)

..... กรรมการ

(รศ.ดร.สุรินทร์ นิยมางกูร)

..... กรรมการ

(ผศ.ดร.อนุวัต กระสังข์)

คณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์

รศ.ดร.สุรินทร์ นิยมางกูร ประธานกรรมการ

ผศ.ดร.อนุวัต กระสังข์ กรรมการ

ชื่อผู้วิจัย

.....

(พระสุมิตร สุจิตฺโต)

ชื่อสารนิพนธ์ : คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี

ผู้วิจัย : พระสุมิตร สุจิตฺโต (ชมเชย)

ปริญญา : รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

คณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์

: รศ. ดร.สุรินทร์ นิยมางกูร, วท.บ. (วิทยาศาสตร์ทั่วไป), M.S. (Statistics), วท.ม. (สถิติประยุกต์), Ph.D. (Development Administration)

: ผศ. ดร.อนุวัต กระสังข์, พธ.บ. (พระพุทธศาสนา), พธ.ม. (พระพุทธศาสนา), พธ.ด. (รัฐประศาสนศาสตร์)

วันสำเร็จการศึกษา : ๔ มีนาคม ๒๕๔๓

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ๑. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ๒. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพในชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ๓. เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี การวิจัยเป็นแบบผสานวิธี ประกอบด้วย การวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .๐.๙๓๕ กลุ่มตัวอย่างคือ บุคคลากรในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี จำนวน ๑๓๑ คน โดยสุ่มตัวอย่างจากบุคคลากรทั้งหมด ๑๙๓ คน คำนวนจากสูตรทาโร่ ยามาเน่ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีการทดสอบสมมติฐานโดยทดสอบค่าที (t-test) และทดสอบค่าเอฟ (F-test) ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เมื่อพบว่ามีความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างที่สำคัญน้อยที่สุด ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามปลายเปิดวิเคราะห์โดยการพรรณนาแจกแจงความถี่ประกอบตาราง ส่วนวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน ๑๒ คน และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เทคนิควิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า

๑. คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี โดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=๔.๐๙,) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($\bar{X}$ =๓.๙๒.) ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ ($\bar{X}$ =๔.๐๐,) ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ($\bar{X}$ =๔.๒๐,) ด้านความมั่งคงและความก้าวหน้าในงาน ($\bar{X}$ =๔.๒๑,)

๒. ผลการเปรียบเทียบคุณภาพในชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย ส่วนบุคคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส เงินเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

๓. ปัญหา คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี คือ ปัญหาในการปฏิบัติงานของบุคคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ ปัญหาโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ปัญหางบประมาณไม่สามารถส่งบุคลากรเข้ารับการศึกษาอบรมความรู้ใหม่ๆได้ โดยลักษณะของปัญหาที่เกิด คนปฏิบัติงานได้เงินน้อยคนไม่ปฏิบัติงานเงินเดือนเท่ากันกับคนที่ปฏิบัติงานมาก อุปสรรค เจ้านายชอบคนเอาใจ การปฏิบัติงานเน้นการปฏิบัติตามสายงานความรับผิดชอบจึงทำให้ไม่มีโอกาสในการปฏิบัติงานด้านอื่นๆความมั่นคงของบุคลากร ขึ้นอยู่กับปัจจัยที่ไม่สามารถควบคุมได้ เช่น พื้นที่ ประชาชน รายได้ ซึ่งมีผลต่อการปรับปรุงกรอบอันตราให้มีจำนวนมากขึ้น และมีระดับที่สูงขึ้นข้อเสนอแนะควรประสานงานและจัดระบบหน่วยงานการปฏิบัติงานของบุคคลากรและศึกษาวิจัยคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคคลากรและองค์กรที่เกี่ยวข้องเพื่อให้กระบวนการฝึกอมรมมีประสิทธิภาพและควรปรับปรุง คือ ๑) ผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ควรพิจารณาค่าตอบแทนด้วยความรอบคอบ ยุติธรรมและวางระบบและแนวทางการพิจารณาให้ค่าตอบแทนชัดเจนเป็นธรรม ๒) ปรับปรุงเรื่องแสงสว่างและห้องปฏิบัติงานให้เหมาะสมกันการปฏิบัติงานของแต่ละประเภท และสะดวกสบาย ๓) ควรมีการให้โอกาสในการพัฒนาความสามารถที่หลากหลาย ๔) ควรปรับปรุงกรอบอัตราที่มีความจาเป็นต่อการปฏิบัติงานจริง

Research Paper Title : Working Life Quality of the Personnel in Subdistrict Administrative Organizations in Muang Sing District of Sing Buri Province

Researcher : Phra Sumit Sucitto (chomchouy)

Degree : Master of Public Administration

Research Paper Supervisory Committee

: Asst. Prof. Dr. Surin Niyamangoon, B.S. (General Sciences), M.S. (Statistics), M.S. (Applied Statistics), Ph.D. (Development Administration)

: Asst. Prof. Dr. Anuwat Krasang, B.A. (Buddhism), M.A. (Buddhist Studies), Ph.D. (Public Administration)

Date of Graduation : March 4, 2020

Abstract

Objectives of this research were; 1. To study the working life quality of personnel of Sub-District Administrative Organizations, Muang Sing District of Sing Buri Province, 2. To compare the opinions on working life quality of personnel of Sub-District Administrative Organizations, Muang Sing District of Sing Buri Province, classified by personal factor, and 3. To find out the obstacles and recommendations for the improvement of working life quality of personnel Sub-District Administrative Organizations, Muang Sing District of Sing Buri Province.Methodology was mixed methods: The quantitative and qualitative researches. The quantitative research used questionnaires as research instrument for data collection. The sample consisted of 131 personnel computed by applying Taro Yamane's formula from the population of 193 personnel of Muang Sing Subdistrict Local Administrative Organizations. The data were analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, oneway ANOVA, and LSD. For qualitative research, 12 key informants concerning with working life quality of personnel were purposively selected for in-depth interviewing. The data from in-depth interview were analyzed by content analysis and descriptive interpretation

Findings were as followings:

1. The overall working life quality of personnel of Subdistrict Administrative Organizations, Muang Sing District, Sing Buri Province, was at the high level ($\bar{X}$= 4.09). When considering each aspect, all aspects of working life quality of personnel were also at the high levels. In descending order, they were; stability and progress in working ($\bar{X}$= 4.21) opportunity in development of ($\bar{X}$= 4.20), safety environment in working and healthy promotion ($\bar{X}$= 4.00),and sufficient and reasonable compensation ($\bar{X}$= 3.92) respectively.

2. The comparison of the quality of life of personnel of Sub-District Administrative Organizations, Mueng District of Singburi Province , classified by personal data were found that personnel with different positions had different opinions at the statistically significant value at 0.01, accepting the set hypothesis. The personnel with different gender, age, educational background, marital status, salaries, the length in the positions did not have different opinions on the quality of life of personnel, denying the set hypothesis.

3. the obstacles in improvement of working life quality of personnel were that personnel lack the opportunity in training for developing their capacity because of limited budget, the personnel who worked hard received less amount of compensation but the personnel who worked less got paid the same as the hard working personnel. Obstacles were that the bosses like the subordinates with good lip services, the personnel worked within their assigned responsibilities. there were work circulations, no chance to work in other sections to gain more experience, and the personnel stability is based on uncontrolled factors such as areas, people, and incomes that effected the improvement of manpower planning for increasing the numbers and higher positions of personnel. Recommendations from this research were that there should be research on the quality of life of personnel performance in order to train for capacities and what should be improves were that 1) executives and administrators should consider the salaries carefully and fairly, 2) improve the working light in working rooms appropriately, conveniently and comfortably for each divisions, 3) should open opportunities for various capacities development and 4) there should be positions frameworks for real needs for real operation.

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์เรื่องนี้ ประสบความสำเร็จได้ด้วยดีจากบุคคลหลายฝ่าย ผู้วิจัยขอขอบคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุยะพรหม รองอธิการบดีฝ่ายกิจการทั่วไป ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์, รศ.ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง รองคณะบดีคณะสังคมศาสตร์ ฝ่ายวิชาการ ประธานหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ กรรมการควบคุมสารนิพนธ์ รศ. ดร.สุรินทร์ นิยมางกูร ประธานกรรมการควบคุมสารนิพนธ์และคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ช่วยให้คำแนะนำในเรื่องต่าง ๆ แก่ผู้วิจัยมาตั้งแต่ต้น จนสารนิพนธ์นี้บริบูรณ์

ขออนุโมทนาขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง ๕ ท่าน คือ รศ.ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง ผศ.ดร.ธิติวุฒิ หมั่นมี ผศ.ดร.รัฐพล เย็นใจมา อาจารย์ ดร.เชษฐ์ณรัช อรชุน และ อาจารย์ กลอยใจ ชวนศรีไพบูลย์ ผู้ทรงคุณวุฒิจากมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ที่ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจแบบเครื่องมือเพื่อใช้ในการวิจัย พร้อมทั้งให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขแบบเครื่องมือให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

อนุโมทนาขอบคุณ นายพัดสา ตรงดี นายกองค์การบริหารส่วนตำบลม่วงหมู่ ข้าราชการ ผู้บริหาร กำนันผู้ใหญ่บ้าน และประชานทุกคน ในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลม่วงหมู่ อำเภอเมือง จังหวัดสิงห์บุรี ที่เมตตาอนุเคราะห์ให้สัมภาษณ์ และยังให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามอย่างดียิ่ง

ขออนุโมทนา คณะกรรมการสอบป้องกันสารนิพนธ์ ทั้ง ๔ ท่าน คือ รศ.ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง ประธานกรรมการ ผศ.ดร.วิชชุกร นาคธน กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ รศ.ดร.สุรพล สุยะพรหม รองอธิการบดีฝ่ายกิจการทั่วไป ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์, กรรมการ รศ. ดร.สุรินทร์ นิยมางกูร กรรมการ ผศ.ดร.อนุวัต กระสังข์ กรรมการและเลขานุการ ที่ได้ให้ข้อเสนอแนะเพื่อให้สารนิพนธ์ฉบับนี้มีความถูกต้องและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณ พระครูสัทธาโสภิต เจ้าอาวาสวัดศรัทธาภิรม ที่หลวงพ่อได้ให้ความอุปการะ อนุโมทนาขอบคุณบิดามารดาและญาติโยมทั้งหลายที่ให้อุปการะทั้งให้กำเนิดและส่งเสียเรียนจนสำเร็จการศึกษา

คุณงามความดีที่เกิดจากการการทำวิจัยในครั้งนี้ ขอให้เกิดอานิสงส์ผลดีทั้งปวง พร้อมทั้งผู้ขอน้อมถวายเป็นพุทธบูชา ธรรมบูชา สังฆบูชา ขออานิสงส์ทั้งปวงจงดลบันดาลให้ ให้บิดามารดาครูบาอาจารย์ผู้ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ตลอดจนผู้ที่มีบุญคุณที่ช่วยส่งเสริมสนับสนุน เป็นกำลังใจ จนทำให้การศึกษาครั้งนี้ประสบผลสำเร็จได้ตามความมุ่งหวังและตั้งใจ

พระสุมิตร สุจิตฺโต (ชมเชย)

๔ มีนาคม ๒๕๖๓

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ฌ
สารบัญแผนภาพ	ฏ
บทที่ ๑ บทนำ	
๑.๑ ที่มาและความสำคัญของปัญหา	๑
๑.๒ คำถามการวิจัย	๓
๑.๓ วัตถุประสงค์ของการวิจัย	๔
๑.๔ ขอบเขตการวิจัย	๔
๑.๕ สมมติฐานการวิจัย	๕
๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	๖
๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับจากงานวิจัย	๗
บทที่ ๒ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
๒.๑ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน	๘
๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน	๒๑
๒.๓ ข้อมูลบริบทเรื่องที่วิจัย	๒๘
๒.๔ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๓๑
๒.๕ กรอบแนวคิดการวิจัย	๓๕

สารบัญ (ต่อ)

	เรื่อง	หน้า
บทที่ ๓	**วิธีดำเนินการวิจัย**	
	๓.๑ รูปแบบการวิจัย	๓๗
	๓.๒ ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	๓๗
	๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	๔๐
	๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล	๔๓
	๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล	๔๔
บทที่ ๔	**ผลการวิเคราะห์ข้อมูล**	
	๔.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	๔๖
	๔.๒ ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี	๕๐
	๔.๓ ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี	๕๕
	๔.๔ ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัญหาและข้อเสนอแนะคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี	๗๐
	๔.๕ ผลการวิเคราะห์สัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี	๗๒
	๔.๖ องค์ความรู้	๘๑
บทที่ ๕	**สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ**	
	๕.๑ สรุปผลการวิจัย	๘๖
	๕.๒ อภิปรายผล	๙๐
	๕.๓ ข้อเสนอแนะ	๙๓
บรรณานุกรม		๙๕

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง	หน้า
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย	๑๐๐
ภาคผนวก ข ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม	๑๐๗
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out)	๑๑๑
ภาคผนวก ง ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability)	๑๑๓
ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย	๑๑๗
ภาคผนวก ฉ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	๑๒๑
ภาคผนวก ช หนังสือขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants)	๑๒๘
ภาคผนวก ซ แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย	๑๔๑
ประวัติผู้วิจัย	๑๔๕

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
๒.๑	ความหมายของคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน	๑๑
๒.๒	ความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน	๑๔
๒.๓	องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน	๒๐
๒.๔	แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน	๒๗
๒.๕	โครงสร้างบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี	๓๐
๒.๖	งานวิจัยที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน	๓๔
๓.๑	จำนวน บุคลากรและกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรประจำขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี	๓๙
๔.๑	แสดงจำนวน และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม	๔๗
๔.๒	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยภาพรวม	๕๐
๔.๓	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม	๕๑
๔.๔	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	๕๒
๔.๕	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ	๕๓
๔.๖	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความมั่งคงและความก้าวหน้าในงาน	๕๔
๔.๗	การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของ บุคลากร จำแนกตามเพศ	๕๕
๔.๘	การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร จำแนกตามอายุ	๕๖

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
๔.๙	การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยจำแนกตาม ความเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความมั่งคงและความก้าวหน้าในงาน	๕๗
๔.๑๐	การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร จำแนกตามระดับการศึกษา	๕๘
๔.๑๑	การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยจำแนกตามความเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความมั่งคงและความก้าวหน้าในงาน	๕๙
๔.๑๒	การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร จำแนกสถานภาพสมรส	๖๐
๔.๑๓	การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร จำแนกตามเงินเดือน	๖๑
๔.๑๔	การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน	๖๒
๔.๑๕	การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยจำแนกตามความเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านภาพรวม	๖๔
๔.๑๖	การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยจำแนกตามความเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ	๖๕
๔.๑๗	การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยจำแนกตามความเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความมั่งคงและความก้าวหน้าในงาน	๖๖
๔.๑๘	การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	๖๗

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
๔.๑๙	ผลสรุปโดยรวมการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลตามสมมติฐานที่ ๑ – ๗	๖๘
๔.๒๐	ปัญหา เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี	๗๐
๔.๒๑	ข้อเสนอแนะคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี	๗๑

สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่		หน้า
๒.๑	องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี	๒๙
๒.๒	กรอบแนวคิดการวิจัย	๓๖
๔.๑	การสังเคราะห์การบริหารงานด้านค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม	๗๔
๔.๒	การสังเคราะห์การบริหารงานด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	๗๗
๔.๓	การสังเคราะห์การบริหารงานด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ	๗๙
๔.๔	การสังเคราะห์การบริหารงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	๘๑
๔.๕	องค์ความรู้รับจากการวิจัย	๘๒
๔.๖	องค์ความรู้จากการสังเคราะห์งานวิจัย	๘๔

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ที่มาและความสำคัญของปัญหา

การปฏิบัติงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง ว่ากันว่ามนุษย์ได้ใช้เวลาถึงหนึ่งในสามของชีวิตเป็นอย่างน้อยอยู่ในสถานที่ปฏิบัติงาน ซึ่งโดยปกติคนในวัยปฏิบัติงานจะมีชั่วโมงการปฏิบัติงานโดยประมาณแล้ว ๘ ชั่วโมงต่อวัน หรือไม่น้อยกว่า ๔๘ ชั่วโมงต่อสัปดาห์[๑]การปฏิบัติงานเป็นการเปิดโอกาสให้แสดงออกถึงทักษะและปัญญา ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อันจะนำไปสู่ความก้าวหน้าและความมั่นคงในชีวิตของผู้ปฏิบัติงาน ในทางตรงกันข้ามหากผู้ปฏิบัติงานต้องปฏิบัติงานในสถานการณ์ และสภาพแวดล้อมที่ดีมีการปรับตัวและเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ย่อมส่งผลกระทบต่อทั้งทางร่างกายและจิตใจ ก่อให้เกิดปัญหาความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานลดลง กรณีที่เกิดขึ้นนี้ย่อมส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน[๒]

ปัจจุบันทั้งหน่วยงานภาครัฐและเอกชนต่างหันมาให้ความสนใจในเรื่องคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นแนวคิดในการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงเรื่องบุคคลที่ปฏิบัติงานเป็นสำคัญเพราะถือว่า“คน”เป็น“ทุนมนุษย์”มีความสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนงาน หากผู้ปฏิบัติงานมีความสุขที่ดีในการปฏิบัติงาน มีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน มีโอกาสพัฒนาศักยภาพของตนเอง รวมถึงการอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดีตนเองพอใจ ก็จะส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และมีประสิทธิภาพ ย่อมส่งผลดีต่อองค์กรดังจะเห็นได้จากการพัฒนาทางด้านกฎหมาย ระเบียบปฏิบัติทางด้านสุขภาพ และความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงานของประเทศไทยที่มีการพัฒนาและบังคับใช้ทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรของตนเองมีสุขภาพรวมที่ดี[๓]

---

[๑] ผจญ เฉลิมสาร, **คุณภาพชีวิตการทำงาน**, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: http://www.moe.go.th/moe/th/news/detail.php [๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓].

[๒] ธีราภัทร ขัติยะหล้า, คุณภาพชีวิตการทางานกับความผูกพันต่อองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน, **การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยนอร์ทเชียงใหม่, ๒๕๕๕).

[๓] สุเนตร นามโคตรศรี, คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมานครราชสีมา, **การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย:มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี, ๒๕๕๔).

องค์การบริหารส่วนตำบล หรือ อบต. เป็นการปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง เป็นหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาดเล็กที่สุดภายในจังหวัด รองจากเทศบาล และองค์การบริหารส่วนจังหวัด มีวัตถุประสงค์เพื่อกระจายอำนาจการปกครองให้ประชาชนในท้องถิ่นระดับตำบลซึ่งเป็นเขตชนบทอันเป็นพื้นที่ส่วนใหญ่ของประเทศได้มีโอกาสเรียนรู้การแก้ปัญหา สามารถตอบสนองความต้องการของตนเอง มีอิสระในการบริหารงาน ทั้งด้านบุคลากร และงบประมาณด้วยตนเอง มีหน้าที่หลัก คือจัดทำบริการสาธารณะตามที่กฎหมายกำหนด เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ ประกอบด้วย การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม โดยจัดให้มีและการบำรุงรักษาทางน้ำ และทางบก รักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะรวมทั้งกาจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการคุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น ฯลฯ องค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง แม้จะมีสถานะทางกฎหมายเหมือนกัน มีอำนาจหน้าที่ในการจัดทำบริการสาธารณะอย่างเดียวกัน แต่กลับมีสถานะทางการคลังแตกต่างกัน เนื่องจากแหล่งรายได้หลักขององค์การบริหารส่วนตำบลส่วนใหญ่ มาจากรายได้ที่จัดเก็บเอง ซึ่งสภาพที่ตั้งและความเจริญทางเศรษฐกิจที่แตกต่างกันทำให้รายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลแตกต่างกัน ส่งผลให้ขนาดขององค์กรมีความแตกต่างกันไปด้วย ซึ่งสถานะทางการคลังหรือขนาดขององค์กรที่แตกต่างกันนี้เอง ที่ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการให้บริการแก่ประชาชนมีความแตกต่างกัน

นอกจากนี้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลยังยึดโยงกับรายได้หรืองบประมาณของหน่วยงานงบประมาณขององค์กรที่แตกต่างกัน ส่งผลให้จานวนบุคลากร สภาพการปฏิบัติงาน และปริมาณงานหรือภาระงานของพนักงานส่วนตำบลในแต่ละแห่งมีความแตกต่างกันเช่น องค์การบริหารส่วนตำบลบางแห่งขาดบุคลากรในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานไม่ตรงตามสายงานที่ได้รับการแต่งตั้ง หรือ ต้องอยู่ปฏิบัติงานเกินเวลาทำการปกติ หรือแม้กระทั่งต้องปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ เนื่องจากมีกิจกรรมที่หน่วยงานต้องจัดขึ้นเพื่อส่งเสริมศิลปะวัฒนธรรม[๔] ประกอบด้วยกิจกรรมวันเด็ก การประชุมประชาคมเพื่อจัดทา แผนพัฒนาท้องถิ่น การจัดงานวันลอยกระทง การอยู่เวรเพื่ออำนวยความสะดวกและป้องกันอุบัติเหตุในช่วงเทศกาล เช่น สงกรานต์และปีใหม่ ฯลฯในขณะเดียวกันการบริหารราชการท้องถิ่นต้องมีการปรับเปลี่ยนให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงโดยเฉพาะผู้บริหารท้องถิ่นที่มาจากการเลือกตั้ง ซึ่งมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ ๔ ปี เข้ามารับหน้าที่ในการบริหาร ต่างก็มีวิสัยทัศน์และนโยบายทางการบริหารงานที่แตกต่างกันออกไป ดังนั้นนอกจากพนักงาน

---

[๔] เขมชญานิษฐ์ ประดับพงษ์ และประจักษ์ บัวผัน, “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรารมย์ จังหวัดศรีสะเกษ”, **วารสารมนุษย์ศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม**, ปีที่ ๑๐ ฉบับที่ ๑ (มกราคม - กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘): ๖๕.

ที่ปฏิบัติงานให้กับองค์กรจะต้องแบกรับภาระงานจำนวนมากแล้วนั้น ยังต้องปรับตัวให้เข้ากับนโยบายของผู้บริหารแต่ละคนอีกด้วย ปัจจัยเหล่านี้อาจเป็นสาเหตุให้คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรลดลงส่งผลให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานลดลงเช่นเดียวกัน

ปัจจุบันการแข่งขันในการดำเนินการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีมากขึ้น ดังจะเห็นได้จากการประเมินผลงานในระดับต่างๆ เช่น การประเมินคำรับรองการปฏิบัติราชการ การประเมินการบริหารงานคุณภาพ การประเมินการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เป็นต้น ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในปัจจุบันต้องปรับตัวเพื่อเข้าสู่ภาวการณ์แข่งขันที่รุนแรงมากขึ้น ซึ่งทรัพยากรบุคคลเป็นสิ่งสำคัญที่จะขับเคลื่อนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้พัฒนาไปสู่การแข่งขันได้ ดังนั้น ทรัพยากรบุคคลจึงเป็นปัจจัยในการกำหนดความสำเร็จของหน่วยงาน

ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงเห็นสมควรทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรีเป็นองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดเล็ก มีการบริหารงานคือ ฝ่ายบริหาร ฝ่ายนิติบัญญัติที่มาจากการเลือกตั้งของคนในประชาชนในท้องถิ่นโดยตรง มีบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การแห่งนี้จำนวน ๑๙๓ คน โดยจำแนกเป็น พนักงานส่วนตำบลลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไปมีหน่วยงานในองค์กร ๗ หน่วยงาน คือ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองสวัสดิการสังคมและกองส่งเสริมการเกษตรผลการวิจัยครั้งนี้จะทำให้ทราบถึงคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานและแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดปัจจัยที่มีคุณภาพต่อชีวิตของบุคลากร โดยใช้หลัก ๔ ด้าน คือ ๑. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ๒.สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ ๓. โอกาสในการพัฒนาความสามารถ ๔. ความมั่งคงและความก้าวหน้าในงาน เพื่อที่จะเสนอแนะเป็นแนวทางให้ผู้บริหารสามารถนำข้อมูลไปใช้ในการแก้ไขปัญหา หรือปรับปรุงการบริหาร เพื่อให้เกิดคุณภาพชีวิตของบุคลากร โดยให้ความสำคัญและส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และเพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรตลอดจนพัฒนาองค์การให้ก้าวหน้าต่อไป

๑.๒ คำถามการวิจัย

๑.๒.๑ คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี เป็นอย่างไร

๑.๒.๒ การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อของคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ตามปัจจัยส่วนบุคคลเป็นอย่างไร

๑.๒.๓ ปัญหาและข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี มีอะไรบ้าง

๑.๓ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑.๓.๑ เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี

๑.๓.๒ เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อของคุณภาพในชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี

๑.๓.๓ เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี

๑.๔ ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี มีการกำหนดขอบเขตไว้ ดังนี้

๑.๔.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งทำการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ใน ๔ ด้าน ดั้งนี้ ๑. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ๒. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ ๓. โอกาสในการพัฒนาความสามารถ ๔. ความมั่งคงและความก้าวหน้าในงาน

๑.๔.๒ ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

ตัวแปรต้น (Independent Variables) คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย ๑) เพศ ๒) อายุ ๓) ระดับการศึกษา ๔) สถานภาพสมรส ๕) เงินเดือน ๖) ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ๗) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ คุณภาพชีวิตใน การปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ประกอบด้วย ๑) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ๒) ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ ๓) ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ๔) ด้านความมั่งคงและความก้าวหน้าในงาน[๕]

---

[๕] Herzberg, F, Bamard, M. And Synderman, B, **The Motivation to Work**, (New York: John Wiley, 1959), p 25.

๑.๔.๓ ขอบเขตด้านประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

๑) บุคลากร (Population) ได้แก่ บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี จำนวน ๗ แห่ง รวมทั้งสิ้นจำนวน ๑๙๓ คน

๒) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ซึ่งประกอบด้วยบุคลากรที่ปฏิบัติงาน คือ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี จำนวน ๑๒ คน

๑.๔.๔ ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี

๑.๔.๕ ขอบเขตระยะเวลาในการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้เริ่มตั้งแต่เดือนสิงหาคม ๒๕๖๒ ถึง เดือนมกราคม พ.ศ. ๒๕๖๓ รวม ๖ เดือน

๑.๕ สมมติฐานการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้มีสมมติฐานในการวิจัยดังนี้

สมมติฐานที่ ๑ บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๒ บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร

สมมติฐานที่ ๓ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร

สมมติฐานที่ ๔ บุคลากรสถานภาพสมรสต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร

สมมติฐานที่ ๕ บุคลากรเงินเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร

สมมติฐานที่ ๖ บุคลากรตำแหน่งในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน

สมมติฐานที่ ๗ บุคลากรระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน

๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

บุคลากร หมายถึง เจ้าหน้าที่หรือบุคคลผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงานและหน่วยงานในองค์การและบุคคลากรที่มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ที่อยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง การที่มีความแตกต่างทางสภาพ เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส เงินเดือน สถานภาพความเป็นอยู่ที่ดี มีความสุขในการปฏิบัติงาน ได้รับค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม สภาพที่ปฏิบัติงานปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โอกาสในการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมและความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการปฏิบัติงานโดยส่วนรวม

คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน หมายถึง ทัศนคติหรือความรู้สึกของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ที่ได้รับจากประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้บุคลากร เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายประสบผลสำเร็จ มีสุขภาพจิตที่สมบูรณ์และมีความสุขในการปฏิบัติงาน ตามกรอบแนวคิดของ Richard E. Walton โดยจำแนกออกเป็น ๔ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้างเงินเดือนค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่นๆ อย่างเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไปและต้องเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์การอื่นๆ ด้วย

๒. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ นั่นคือ สภาพการปฏิบัติงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

๓. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ หมายถึง งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริงและรวมถึงการมีโอกาสได้ปฏิบัติงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย

๔. ด้านความมั่งคงและความก้าวหน้าในงาน หมายถึง ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน นอกจากงานจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถแล้วยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้า และมีความมั่นคงในอาชีพ ตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิก ในครอบครัวของตน

๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

๑.๗.๑ ทำให้ทราบคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี

๑.๗.๒ ทำให้ทราบผลเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ตามปัจจัยส่วนบุคคล

๑.๗.๓ ทำให้ทราบปัญหาและข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี

๑.๗.๔ ผลการวิจัยที่ได้สามารถนำไปประกอบการพิจารณาวางแผนการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี

บทที่ ๒

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ผู้วิจัยได้ใช่แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาใช้เป็นกรอบในการศึกษา ดังนี้

๒.๑ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน

๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน

๒.๓ ข้อมูลบริบทเรื่องที่วิจัย

๒.๔ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๕ กรอบแนวคิดการวิจัย

๒.๑ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน สรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

๒.๑.๑ ความหมายของคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน

คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน หมายถึง เป็นสิ่งที่มีและจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารต้องสร้างให้เกิดขึ้นในองค์การ เพราะถ้าบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานที่ดีจะให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน เกิดการพัฒนาคุณภาพงานในองค์การ เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน และอุทิศตนในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ลดอัตราการโอนย้ายและลาออกจากงาน[๑]

คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน หมายถึง การประเมินสถานะในลักษณะต่าง ๆ ของงานซึ่งจะเกี่ยวข้องกับการสร้างสมดุลระหว่างงานและชีวิตของบุคคล คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานจะให้ความสำคัญกับผลของงานที่มีต่อบุคคลและประสิทธิภาพขององค์การ รวมทั้งความพอใจของบุคลากร

---

[๑] ดุสิดา เครือคำปิว, **ลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงาน ลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพวัฒนธรรมองค์การกับการลาออกของพยาบาลโรงพยาบาลรามาธิบดีโรงพยาบาลวิชัยยุทธและสถาบันมะเร็งแห่งชาติ**, (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๑), หน้า ๕–๕๖.

กับการแก้ปัญหาและการตัดสินใจขององค์การ นอกจากนี้คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานจะมีผลกระทบต่อบุคคลและองค์การ ทั้งในระดับ มหาภาคและจุลภาค[๒]

คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน หมายถึง ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ให้บุคคลมีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ปฏิบัติ รวมถึงเป็นแรงกระตุ้นที่ช่วยให้บุคคลมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ อย่างไรก็ตามได้มีนักวิชาการทางการศึกษาทั้งในและต่างประเทศได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานไว้ต่างๆ กัน ดังนี้คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการปฏิบัติงาน หรือลักษณะการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ได้รับการตอบสนองความต้องการ ให้เกิดความสุขที่เกิดจากการปฏิบัติงาน กระตือรือร้น มุ่งมั่น เกิดความคิดสร้างสรรค์ และมีเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน จึงให้มีความรู้สึกเกี่ยวกับการปฏิบัติงานโดยรวมในเชิงบวกส่งผลให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล[๓]

คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน หมายถึง เป็นชีวิตของบุคคลที่สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับสังคมได้อย่างเหมาะสม ไม่เป็นภาระและไม่ก่อให้เกิดปัญหาแก่สังคม เป็นชีวิตที่สมบูรณ์ด้วยร่างกาย จิตใจ และสามารถดำรงชีวิตที่ชอบธรรม สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม และค่านิยมสังคม ตลอดจนแสวงหาสิ่งที่ตนปรารถนาให้ได้มาอย่างถูกต้องภายใต้เครื่องมือและทรัพยากรที่มีอยู่ แบ่งออกเป็น คือ ด้านร่างกาย บุคคลจะต้องมีสุขภาพที่สมบูรณ์แข็งแรง ปราศจากโรคภัย ไข้เจ็บ อันเป็นผลตอบสนองมาจากปัจจัยพื้นฐาน ด้านจิตใจ บุคคลจะต้องมีสภาวะจิตใจที่สมบูรณ์ มีความร่าเริงแจ่มใส ไม่วิตกกังวลมีความรู้สึกพึงใจในชีวิตตนเอง ครอบครัว และสังคมสิ่งแวดล้อม มีความปลอดภัยในชีวิต ด้านสังคม บุคคลสามารถดำรงชีวิตภายใต้บรรทัดฐานและค่านิยมของสังคมในฐานะเป็นสมาชิกของสังคมอย่างปกติสุข[๔]

คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน หมายถึง เป็นการครอบคลุมไปในทุกด้านที่เกี่ยวโยงกับชีวิตการปฏิบัติงาน ของปัจเจกบุคคลและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานภายในองค์กรทั้งร่างกายและจิตใจ ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในสถานที่ปฏิบัติงาน และสภาพของการ

---

[๒] ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์, **พฤติกรรมองค์การ,** (กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยูเคชั่น, ๒๕๕๑), หน้า ๒๗.

[๓] ปวรรัตน เลิศสุวรรณเสรี, “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์”, **รายงานการวิจัย**, (บัณฑิตวิทยาลัย: วิทยาลัยราชพฤกษ์, ๒๕๕๗), หน้า ๗.

[๔] ศิริ ฮามสุโพธิ์, **ประชากรกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต**, (กรุงเทพมหานคร: โอ.เอส.พริ้นติ้งเฮ้าส์, ๒๕๔๓), หน้า ๕๗.

ปฏิบัติงานที่ปัจเจกบุคคล มีความรู้สึกทั้งหลายเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงานและผลกระทบต่อสุขภาพ รวมทั้งความคาดหวังในการปฏิบัติงาน[๕]

คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่คนเราจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ สามารถปรับปรุงเพิ่มผลผลิตได้โดยมีความพร้อมทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งถือว่าเป็นงานปัจจัยภายใน สำหรับปัจจัยภายนอก คือ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานจะเป็นสิ่งที่ให้คนเรามีความสุขกับการปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน[๖] ซึ่งตรงกับความหมายของสถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ที่ว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง การดำรงชีวิตอยู่ด้วยการมีภาวะที่สมบูรณ์ และมีความมั่นคงซึ่งครอบคลุมถึงด้านต่างๆ อันได้แก่ สุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางสังคม และสุขภาวะทางจิตวิญญาณ[๗]

คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานเป็นความสอดคล้องกันระหว่างความปรารถนา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์การ หรือประสิทธิผลขององค์การอันเนื่องมาจากผาสุกในงานของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการงานซึ่งให้บุคลากรมีความพึงพอใจในงานนั้นๆ ซึ่งจะส่งผลต่อองค์การ ๓ ประการ คือ ๑) ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์การ ๒) ช่วยเพิ่มพูนขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน เป็นแรงจูงใจแก่พวกเขาในการปฏิบัติงาน และ ๓) ช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย[๘]

---

[๕] เนตร์พัณณา ยาวิราช, **Modern Management การจัดการสมัยใหม่,** พิมพ์ครั้งที่ ๗, (กรุงเทพมหานคร: ทริปเพิ้ล กรุ๊ป, ๒๕๕๓), หน้า ๓๐-๓๒.

[๖] สุนทร วงศ์ไวศยวรรณ, **วัฒนธรรมองค์กร: แนวคิด งานวิจัยและประสบการณ์**, (กรุงเทพมหานคร: บี.เจ.เพลทโปรเซลเซอร์, ๒๕๔๖), หน้า ๒๗.

[๗] สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์, **มาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน**, (สมุทรสาคร: สำนักพิมพ์กู๊ดเนส, ๒๕๕๑), หน้า ๑๖-๑๘.

[๘] Huse, E.F. and Cumming, T.G., **Organization Development and Change**, 3rd ed, (New York: West Publishing, 1985), pp. 198-199.

ตารางที่ ๒.๑ ความหมายของคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน

นักวิชาการ	แนวความคิด
ดุสิดา เครือคำปิว, (๒๕๕๑, หน้า ๕–๕๖)	คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน คือ เป็นสิ่งที่มีและจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารต้องสร้างให้เกิดขึ้นในองค์การ
ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์, (๒๕๕๑, หน้า ๒๗)	คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน คือ การประเมินสถานะในลักษณะต่าง ๆ ของงาน ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับการสร้างสมดุลระหว่างงานและชีวิตของบุคคล
ปวรรัตน เลิศสุวรรณเสรี, (๒๕๕๗, หน้า ๗)	คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน คือ ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ให้บุคคลมีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ปฏิบัติ รวมถึงเป็นแรงกระตุ้นที่ช่วยให้บุคคลมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ
ศิริ ฮามสุโพธิ์, (๒๕๕๓, หน้า ๕๗)	คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน คือ เป็นชีวิตของบุคคลที่สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับสังคมได้อย่างเหมาะสม ไม่เป็นภาระและไม่ก่อให้เกิดปัญหาแก่สังคม
เนตร์พัณณา ยาวิราช, (๒๕๕๓, หน้า ๓๐-๓๒)	คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน คือ เป็นการครอบคลุมไปในทุกด้านที่เกี่ยวโยงกับชีวิตการปฏิบัติงาน ของปัจเจกบุคคลและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานภายในองค์กรทั้งร่างกายและจิตใจ
สุนทร วงศ์ไวศยวรรณ, (๒๕๔๖, หน้า ๒๖)	คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่คนเราจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ
สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์, (๒๕๕๑, หน้า ๑๖-๑๘)	สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ที่ว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง การดำรงชีวิตอยู่ด้วยการมีภาวะที่สมบูรณ์
Huse, E.F. and Cumming, (๑๙๘๕, pp. ๑๙๘-๑๙๙)	คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานเป็นความสอดคล้องกันระหว่างความปรารถนา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์การ

สรุป จากความหมายของคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานดังกล่าว จึงพอสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน หมายถึง ลักษณะสภาพชีวิตที่ดีมีความสุขทั้งร่างกายและจิตใจของบุคคลในขณะปฏิบัติงานและมีสัมพันธภาพที่สอดคล้องผสมผสานกันระหว่างงานกับชีวิต ส่งผลให้บุคคลมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งการจะวัดว่าบุคคลจะมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานหรือไม่นั้น ต้องพิจารณาจากองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานที่ครอบคลุมสภาพชีวิตที่ดีทั้งทางร่างกายและจิตใจ ผู้ศึกษาจึงเลือกแนวคิดที่มีองค์ประกอบ ๔ ประการ ได้แก่ ๑. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ๒. สภาพแวดล้อมในการงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ๓. โอกาสพัฒนาความสามารถ ๔. ความมั่งคงและความก้าวหน้าในงาน

๒.๑.๒ ความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน

คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารต้องสร้างให้เกิดขึ้นในองค์การ เพราะถ้าบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานที่ดีจะให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน เกิดการพัฒนาคุณภาพงานในองค์การ เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน และอุทิศตนในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ลดอัตราการโอนย้ายและลาออกจากงาน

คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน เป็นลักษณะแนวทางความเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคลหรือสังคม เรื่องสังคมขององค์กรที่ให้งานประสบผลสำเร็จ[๙] การให้ความสำคัญแก่บุคลากรในองค์การ โดยมุ่งเน้นกระบวนการที่ให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขและเกิดความพึงพอใจในงานสูง นำไปสู่ผลที่ได้รับคือ บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การและนำองค์การบรรลุเป้าหมายในที่สุด[๑๐] คุณภาพการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการขององค์การให้เกิดการมีส่วนร่วมอย่างแข็งขันของสมาชิกทุกระดับขององค์การในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน วิธีการ และผลลัพธ์ต่าง ๆ ให้ดีขึ้น กระบวนการที่ยึดหลักค่านิยมร่วมกันนี้มุ่งบรรลุเป้าหมายสองมิติ คือ ด้านประสิทธิผลขององค์การ พัฒนาคุณภาพชีวิตของสมาชิกในองค์การ[๑๑] การให้สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีประสิทธิผล ตอบสนองความต้องการและเพิ่มคุณค่าให้กับบุคลากรในองค์การ[๑๒] โดยเฉพาะการประเมินสถานะใน

---

[๙] Walton, “Quality of working”,life: What is it **Slone Management Review**, (1973): 12-18.

[๑๐] Childers, “The influence of familial and peer-based referencegroups on consumer decisions”, **Journal of Consumer Research**, (1992): 198–211.

[๑๑] Skrovan, **Quality of work life perspective for business and public sector reading,** (Mass: United Addison-wesley, 1983), p. 69

[๑๒] Kossen, M. (1991). **The human side of organizations**, (New York: Harper Collins. 1991), pp. 58-60.

ลักษณะต่าง ๆ ของงาน ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับการสร้างสมดุลระหว่างงานและชีวิตของบุคคล คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานจะให้ความสำคัญกับผลของงานที่มีต่อบุคคลและประสิทธิภาพขององค์การ รวมทั้งความพอใจของบุคลากรกับการแก้ปัญหาและการตัดสินใจขององค์การ นอกจากนี้คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานจะมีผลกระทบต่อบุคคลและองค์การ ทั้งในระดับภาคและจุลภาคสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.ได้ให้นิยามว่า [๑๓] คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน หมายความถึง องค์ประกอบต่าง ๆ ที่ประกอบเป็นคุณภาพชีวิตของการปฏิบัติงานในสถานประกอบการของคนปฏิบัติงาน เช่น การที่ลูกจ้างมีวันปฏิบัติงานและได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม มีรายได้เพิ่มจากรายได้ประจำอาทิมีรายได้จากการล่วงเวลาจากสถานประกอบการได้รับเงินพิเศษจากสถานประกอบการได้แก่ค่าบริการ ค่าทิป เบี้ยขยัน เบี้ยงานหนัก รวมทั้งมีวันหยุด วันลาและได้รับค่าจ้างตามปกติโดยไม่ต้องปฏิบัติงานในวันหยุด และวันลานั้น ตลอดจนได้รับสวัสดิการครบถ้วนตามกฎกระทรวงแรงงาน ได้รับความคุ้มครองความปลอดภัยจากการปฏิบัติงาน มีความมั่นคงและก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน รวมถึงสภาวะการเป็นหนี้และการออมเงินของคนปฏิบัติงาน

สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ได้ให้นิยามว่า คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน คือ การดำรงชีวิตอยู่ด้วยการมีสุขภาวะที่สมบูรณ์และมีความมั่นคงของผู้ที่ปฏิบัติงานภายในองค์การซึ่งครอบคลุมถึงสุขภาวะทั้ง ๔ ด้าน อันได้แก่ สุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางอารมณ์สุขภาวะทางสังคม และสุขภาวะทางจิตวิญญาณ

๑. สุขภาวะทางกาย (Physical well-being) หมายถึง ภาระการรับรู้และดำรงรักษาสุขภาพร่างกายให้มีความแข็งแรง ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ และสามารถดำรงชีวิตได้อย่างปกติสุขโดยมีการปฏิบัติกิจกรรมเพื่อเสริมสร้าง และรักษาสุขภาพร่างกายให้สมบูรณ์

๒. สุขภาวะทางอารมณ์(Emotional well-being) หมายถึง ภาวการณ์รับรู้ของสภาพทางอารมณ์ความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น และสามารถบริหารจัดการอารมณ์ของตนเองและผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมและสร้างสรรค์

๓. สุขภาวะทางสังคม (Social well-being) หมายถึง ภาวการณ์รับรู้เรื่องการมีสัมพันธภาพของตนกับผู้อื่นทั้งในกลุ่มผู้ร่วมงานและต่อสาธารณะชน

๔. สุขภาวะทางจิตวิญญาณ (Spiritual well-being) หมายถึง ภาวการณ์รับรู้ของความรู้สึกสุขสม มีความพึงพอใจในการดำรงชีวิตอย่างมีเป้าหมาย เข้าใจธรรมชาติและความเป็นจริงของชีวิตรวมทั้งมีสิ่งยึดเหนี่ยวที่มีความหมายสูงสุดในชีวิต

จากคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานที่กล่าวมาข้างต้น สามารถแบ่งความหมายคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานเป็นสองมิติ คือ ในมิติของพนักงานนั้น คุณภาพชีวิตการปฏิบัติงาน หมายถึง

---

[๑๓] ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์, **พฤติกรรมองค์การ.** (กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยูเคชั่น. ๒๕๕๒), หน้า ๓๕-๓๙.

ความรู้สึกของบุคลากรต่อสภาพการปฏิบัติงานและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในองค์การ ที่ได้รับตอบสนองความคาดหวังหรือความต้องการให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข และมีสุขภาพดี อีกด้านหนึ่งเป็นมิติขององค์การ คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการที่องค์การจัดให้มีขึ้นเพื่อสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข โดยพยายามตอบสนองความต้องการหรือความคาดหวังของบุคลากรเพื่อให้เกิดผลบวกต่อองค์การทั้งในด้านทัศนคติและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากร เช่น ความพึงพอใจในงานมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

ตารางที่ ๒.๒ ความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน

นักวิชาการ	แนวความคิด
Walton, (๑๙๗๓, pp. ๑๒-๑๘)	คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารต้องสร้างให้เกิดขึ้นในองค์การ
Childers, (๑๙๙๒, pp. ๑๙๘–๒๑๑)	คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน เป็นลักษณะแนวทางความเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคลหรือสังคม เรื่องสังคมขององค์กรที่ให้งานประสบผลสำเร็จ
Skrovan, (๑๙๘๓, p. ๖๙)	คุณภาพการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการขององค์การให้เกิดการมีส่วนร่วมอย่างแข็งขันของสมาชิกทุกระดับขององค์การในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน วิธีการ และผลลัพธ์ต่าง ๆ
Kossen, (๑๙๙๑, PP. ๕๘-๖๐)	การให้สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีประสิทธิผลตอบสนองความต้องการและเพิ่มคุณค่าให้กับบุคลากรในองค์การ
ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์, (๒๕๕๒, หน้า ๓๕-๓๙)	คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานจะให้ความสำคัญกับผลของงานที่มีต่อบุคคลและประสิทธิภาพขององค์การ รวมทั้งความพอใจของบุคลากรกับการแก้ปัญหาและการตัดสินใจขององค์การ

สรุป คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจที่บุคลากรหรือผู้ปฏิบัติงานได้รับจากการปฏิบัติงานและประสบการณ์การปฏิบัติงานในองค์การ ที่สามารถตอบสนองตามความคาดหวังและความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจ โดยผ่านกระบวนการที่องค์กรได้จัดให้มีขึ้นเพื่อสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขและมีสุขภาพจิตดี

๒.๑.๓ องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน

แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน โดยแบ่งเป็น ๘ ประการ ได้แก่

๑. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่นๆ อย่างเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และต้องเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์การอื่นๆ ด้วย

๒. สภาพการปฏิบัติงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Environment) หมายถึง สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ นั่นคือ สภาพการปฏิบัติงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

๓. โอกาสในการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human Capacities) งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริงและรวมถึงการมีโอกาสได้ปฏิบัติงานที่ ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย

๔. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (Growth and Security) นอกจากงานจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถแล้ว ยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้า และมีความมั่นคงในอาชีพ ตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน

๕. ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (Social Integration) ซึ่งหมายความว่างานนั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นๆ รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม

๖. ลักษณะงานของที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมาย Constitutionalism) ซึ่งหมายถึง วิถีชีวิตและวัฒนธรรมในองค์การจะส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคลมีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพ ในการพูด มีความเสมอภาค และมีการปกครองด้วยกฎหมาย

๗. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงานโดยส่วนรวม (The Total Life Space)เป็นเรื่อง ของการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการปฏิบัติงานและชีวิตส่วนตัวนอกองค์การอย่างสมดุล นั่นคือต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป ด้วยการกำหนดชั่วโมงการปฏิบัติงานที่เหมาะสมเพื่อหลีกเลี่ยง การที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

๘. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (Social Relevance) ซึ่งนับเป็น เรื่องที่สำคัญประการหนึ่งที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้สึก และยอมรับว่าองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้นรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านผลผลิต การจำกัดของเสีย การรักษาสภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน และเทคนิคด้านการตลาด[๑๔] ศึกษาการพัฒนาองค์การและการเปลี่ยนแปลง และได้ข้อสรุปเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน โดยแบ่งองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานออกเป็น ๘ องค์ประกอบ ได้แก่

๑. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง การได้รายได้และผลตอบแทนอย่างเพียงพอ สอดคล้องกับมาตรฐาน ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่าเหมาะสมและเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานหรือองค์การอื่นๆ

๒. สภาพแวดล้อมที่มีปลอดภัยและย่อมเป็นการส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Environment) หมายถึง การที่บุคลากรได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ปฏิบัติงานไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงต่ออันตราย

๓. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human Capacities) การที่ผู้ปฏิบัติได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเองจากที่ปฏิบัติงาน โดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลาย งานที่มีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติ มีความเป็นตัวของตัวเองในการปฏิบัติงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ และงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับผลการปฏิบัติงาน

๔. ความก้าวหน้าและความมั่นคงใน (Growth and Security) หมายถึง นอกจากจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถแล้ว ยังหมายถึงการที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้าและตำแหน่งอย่างมั่นคง ตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน

๕. สังคมสัมพันธ์ (Social Integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นๆ รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม

๖. ธรรมนูญในองค์การ (Constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน วิถีชีวิตและวัฒนธรรมในองค์การจะส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคลมีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล รวมทั้งผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา บรรยากาศขององค์การมีความเสมอภาคและยุติธรรม

---

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

๗. ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการปฏิบัติงานโดยส่วนรวม (Total Life Space) หมายถึง ภาวะที่ผู้ปฏิบัติงานมีการใช้ชีวิตในการปฏิบัติงานและชีวิตส่วนตัวนอกองค์การอย่างสมดุล มีการกำหนดเวลาปฏิบัติงานที่เหมาะสมเพื่อให้มีช่วงเวลาที่คลายเครียดจากภาระหน้าที่รับผิดชอบ

๘. ความภูมิใจในองค์การ (Organization Pride) หมายถึงความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีความภาคภูมิใจที่ปฏิบัติงานที่มีชื่อเสียง และรับรู้ว่าองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้น มีการอำนวยประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่างๆ[๑๕]

นักวิชาการให้ทัศนคติเกี่ยวกับองค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานไว้ ดังนี้

๑. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ

๒. สภาพการปฏิบัติงานที่ปลอดภัยและไม่ลายสุขภาพ

๓. การมีโอกาสในการพัฒนาความสามารถ โดยการปฏิบัติงานที่มีความหมายและแสวงหาแนวทางใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน

๔. ความก้าวหน้าและความมั่นคง ซึ่งหมายถึงโอกาสในการพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถ รวมทั้งความรู้สึกมั่นคงในการปฏิบัติงาน

๕. การบูรณาการทางสังคม ซึ่งหมายถึงการมีโอกาสได้รับปฏิสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและผู้บริหาร

๖. ระบบบริหาร ซึ่งหมายถึง นโยบายบุคลากรที่ได้รับการบริหารอย่างเป็นธรรม การที่บุคลากรปฏิบัติงานในสภาพการปฏิบัติงานที่ปราศจากความวิตกกังวลและการมีโอกาสก้าวหน้าอย่างเท่าเทียมกัน

๗. การมีเวลาว่าง หมายถึง ความสามารถในการแบ่งเวลาให้กับเรื่องส่วนตัวและงานได้อย่างเหมาะสม

๘ .การยอมรับทางสังคม หมายถึง มีความภาคภูมิใจต่องานที่รับผิดชอบและต่อนายจ้าง[๑๖]

---

[๑๕] Huse, E.F. and Cumming, T.G., **Organizational Development and Chang**, (MN: West Plubilishing, 1985), pp. 199-200.

[๑๖] Bruce, W.M., and Blackburn, J.W., **Balancing Job Satisfaction and Performance**, (Westport, CT: Quorum Books, 1992), pp. 15-16.

๒.๑.๔ ประโยชน์คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน

คนปฏิบัติงานทุกระดับในองค์การถือเป็นทรัพยากรหลักและสำคัญในกระบวนการผลิต ฉะนั้นคุณภาพของกระบวนการและคุณภาพของผลิตภัณฑ์ย่อมขึ้นอยู่กับชีวิตที่มี“คุณภาพ” ของ “คนปฏิบัติงาน” ที่ต้องได้รับการเอาใจใส่ดูแลจากผู้บริหาร ประโยชน์ของการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานในองค์การ ได้แก่

๑. ประโยชน์ต่อบุคลากร บุคลากรเป็นผู้ที่ได้รับประโยชน์โดยตรงในด้านของการมีคุณภาพชีวิตที่ดีคือ การได้รับการดูแลครอบคลุมสุขภาวะทั้ง ๔ มิติได้แก่สุขภาวะทางกาย อารมณ์ สังคม และจิตวิญญาณ ซึ่งแสดงผลลัพธ์ออกมาให้เห็น คือ มีความสุขกาย สบายใจ อารมณ์ดีผลการปฏิบัติงานดีมีความมั่งคงในอาชีพ ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดีมีความสัมพันธ์กับหัวหน้าและได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน มีความรู้ในการสร้างเสริมสุขภาพที่ได้จากที่ปฏิบัติงานสามารถนำไปเผยแพร่ต่อบุคคลในครอบครัว ตลอดจนชุมชนให้เกิดประโยชน์ได้

๒. ประโยชน์ต่อองค์การ เมื่อบุคลากรมีความสุขในการปฏิบัติงานก็จะส่งผลให้เกิดศักยภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานตามมา โดยสามารถแสดงให้เห็นเป็นรูปธรรมได้คือ ผลผลิตสูงขึ้น คุณภาพสินค้าและบริการดีขึ้น ภาพลักษณ์ที่ดีขององค์การลดอัตราการขาด ลา มาสายของบุคลากรและลดอัตราการลาออกของบุคลากรลง รวมทั้งจำนวนค่ารักษาพยาบาลที่ลดลง ความสัมพันธ์ของคนในองค์การดีขึ้น บุคลากรมีความภักดีต่อองค์การมากขึ้น

๓. ประโยชน์ต่อประเทศชาติสังคมไทยโดยรวมจะเป็นสังคมแห่งสุขภาพถือเป็นสังคมที่มีสุขภาวะ ซึ่งประเทศชาติจะได้รับประโยชน์คือ ได้องค์การที่มีคุณภาพ เป็นแบบอย่างได้องค์การเติบโตสร้างงาน สร้างรายได้ให้รัฐ ลดภาระของภาครัฐในการจัดสวัสดิการการรักษาโรคเรื้อรังและโรคที่ป้องกันได้ประเทศชาติมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ

สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ได้กล่าวถึงประโยชน์จากการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตคนปฏิบัติงาน ในหนังสือการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตคนปฏิบัติงานในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ ไว้ดังนี้

๑. ลดความขัดแย้งระหว่างผู้ประกอบการและบุคลากร และช่วยส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีซึ่งกันและกัน เนื่องจากการดำเนินการใด ๆ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต เกิดจากการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายในการร่วมกันคิด ร่วมกันร่วมกันตัดสินใจ ตลอดจนการร่วมวางนโยบายเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตให้ผู้ประกอบการทราบและป้องกันความขัดแย้ง เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน

๒. ลดปัญหาการลางาน ขาดงาน การเปลี่ยนงานบ่อยของบุคลากร เนื่องจากการดำเนินการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต จะมีส่วนกระตุ้นให้บุคลากรเกิดขวัญและกำลังใจในการ

ปฏิบัติงานตลอดจนมีความมั่นคงในชีวิต สวัสดิการจะเป็นแรงดึงดูดใจบุคลากรให้อยากอยู่ในสถานประกอบการไปนาน ๆ อีกทั้งยังไม่อยากขาดงาน หรือลางานอีกด้วย

๓. เป็นการเพิ่มผลผลิตและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จากการที่บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งความสุขกายสบายใจ ให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถของบุคลากรหรือการปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท ผลผลิตที่เกิดขึ้นมีคุณภาพเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้วย

๑. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and fair compensation) หรือรายได้และประโยชน์ตอบแทน หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอ และสอดคล้องกับมาตรฐาน ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีความเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่นๆ

๒. สภาพที่ปฏิบัติงานที่ปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (Safe and healthy environment)หมายถึง การที่บุคลากรได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ปฏิบัติงานไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย

๓. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of human capacities) หรือ “โอกาสพัฒนาศักยภาพ” หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่โดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติได้แก่ งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลาย งานที่มีความ ท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติงานมีความเป็นตัวของตัวเองในการปฏิบัติงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ และงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน

๔. ความก้าวหน้า (Growth) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง

๕. สังคมสัมพันธ์ (Social integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอบรับของผู้ร่วมงาน ที่ปฏิบัติงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทรปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอบรับและมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

๖. ลักษณะการบริหารงาน (Constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม บุคลากรได้รับการเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังข้อคิดเห็นของบุคลากร บรรยากาศขององค์การมีความเสมอภาพ และความยุติธรรม

๗. ภาวะอิสระจากงาน (Total life space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงของชีวิตระหว่างงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ

๘. ความภูมิใจในองค์การ (Organizational pride) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์การที่มีชื่อเสียง และได้รับรู้ว่าองค์การอำนวยประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคม

ตารางที่ ๒.๓ องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน

นักวิชาการ	แนวความคิด
Walton, R.E, (๑๙๗๓, pp ๑๒-๑๖)	ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่นๆ
Huse, E.F. and Cumming, T.G, (๑๙๙๒, pp. ๑๕-๑๖)	ความภูมิใจในองค์การ (Organization Pride) หมายถึงความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีความภาคภูมิใจที่ปฏิบัติงานที่มีชื่อเสียง และรับรู้ว่าองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้น มีการอำนวยประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่างๆ
Bruce, W.M., and Blackburn, J.W, (๑๙๙๒, pp. ๑๕-๑๖)	การยอมรับทางสังคม หมายถึง มีความภาคภูมิใจต่องานที่รับผิดชอบและต่อนายจ้าง

สรุป คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานเป็นการรับรู้ถึงสภาพแวดล้อมการเป็นอยู่หรือความสุขของชีวิตโดยรวม ซึ่งเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน แบ่งออกเป็น ๔ ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ด้านความมั่งคงและความก้าวหน้าในงาน เป็นต้น

๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ๘ ด้านได้แก่[๑๗]

๑. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ หมายถึง รายได้ประจำ ได้แก่ เงินเดือนหรือเงินตอบแทนที่ได้จากการปฏิบัติงานเต็มเวลา ได้รับอย่างเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามอัตภาพของตนและได้รับอย่างยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบตำแหน่งของตนกับตำแหน่งหน้าที่อื่นที่มีลักษณะคล้าย ๆ กัน

๒. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย หมายถึง สภาพทางกายภาพของสถานที่ปฏิบัติงานบริการเกี่ยวกับเครื่องมือ เครื่องใช้ ที่จัดไว้อำนวยต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่ดีที่สุด คำนึงถึงความปลอดภัยจากอุบัติเหตุที่มีผลต่อสุขภาพอนามัยของผู้ให้บริการและผู้รับบริการน้อยที่สุด โดยครอบคลุมถึงการป้องกันการแพร่กระจายของเชื้อโรค การใช้ประโยชน์ ความสะดวกสบายและความพอใจของผู้ปฏิบัติงานปลอดภัยจากอุบัติเหตุและมีการกำหนดเป็นระเบียบปฏิบัติและระเบียบการจัดสภาพการทำงาน

๓. โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล หมายถึง โอการสในการเสริมสร้างความสามารถในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพ โดยการให้บุคคลมีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่สามารถควบคุมงานด้วยตนเองได้ สามารถใช้ทักษะความรู้ความสามารถที่มีอยู่รู้จักหาหรือได้รับสารสนเทศเกี่ยวกับกระบวนการการปฏิบัติงาน แนวทางปฏิบัติและสามารถคาดคะเนผลของการปฏิบัติได้ถูกต้องเหมาะสม มีการวางแผนการทำงานและได้มีส่วนช่วยเหลือในการปฏิบัติงานทุก ๆ ขั้นตอน

๔. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน หมายถึง การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบมากขึ้น ได้รับเตรียมความรู้และทักษะเพื่อหน้าที่ที่สูงขึ้นมีโอกาสประสบความสำเร็จตาที่มุ่งหวังอันเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ครอบครัว และผู้เกี่ยวข้องและมีความมั่นคงในรายได้หรือหน้าที่ที่ได้รับ

๕. การบูรณาการทางสังคมหรือการปฏิบัติงานร่วมกัน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกมีคุณค่าได้รับการยอมรับและร่วมมือกันปฏิบัติงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงานรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน

๖. ธรรมนูญในองค์กรหรือประชาธิปไตยในองค์กร หมายถึง การยึดหลักธรรมนูญเป็นหลักในการปฏิบัติงานโดยในการปฏิบัติงานบุคคลได้รับความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล มีอิสระในการพูด มีความเสมอภาคในเรื่องต่าง ๆ ของงานตามความเหมาะสมและให้ความเคารพต่อความเป็นมนุษย์ด้วยกันของผู้ร่วมงาน

๗. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว หมายถึง การแบ่งเวลาให้มีสัดส่วนเหมาะสมระหว่าง การใช้เวลาสำหรับกิจกรรมของตน งาน ครอบครัวและสังคม

---

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

๘. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง การปฏิบัติงานที่รับผิดชอบต่อการทำให้สังคมของชุมชนตลอดจนหน่วยงานอื่น ๆ ในการทำกิจกรรมเพื่อ สาธารณะประโยชน์อื่น ๆ Bruce and Blackburnให้ทัศนคติ[๑๘]เกี่ยวกับองค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงาน มีดังนี้

๑. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ

๒. สภาพการปฏิบัติงานที่ปลอดภัยและไม่ทำลายสุขภาพ

๓. การมีโอกาสในการพัฒนาความสามารถ โดยปฏิบัติงานที่มีความหมายและแสวงหาแนวทางใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน

๔. ความก้าวหน้าและความมั่นคง ซึ่งหมายถึงโอกาสในการพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถรวมทั้งรู้สึกถึงความมั่นคงในการปฏิบัติงาน

๕. การบูรณาการทางสังคม ซึ่งหมายถึงการมีโอกาสได้รับปฏิสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและผู้บริหาร

๖. ระบบการบริหารซึ่งหมายถึง นโยบายบุคลากรที่ได้รับการบริหารอย่างเป็นธรรมการที่พนักงานปฏิบัติงานในสภาพการปฏิบัติงานที่ปราศจากความวิตกกังวลและการมีโอกาสก้าวหน้าอย่างเท่าเทียมกัน

๗. การมีเวลาว่าง หมายถึง ความสามารถในการแบ่งเวลาให้กับเรื่องส่วนตัวและงานได้อย่างเหมาะสม

๘. การยอมรับทางสังคม คือ มีความภูมิใจต่องานที่รับผิดชอบและต่อนายจ้างคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรสายธุรการ โดยได้ทำการเปรียบเทียบเรื่องดังกล่าวกับประเทศต่าง ๆ สรุปมาตรฐานคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานต้องประกอบด้วยเรื่อง ต่อไปนี้[๑๙]

๑. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม

๑.๑ เงินเดือนที่พอเพียง

๑.๒ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม

๒. สภาพการปฏิบัติงานที่ปลอดภัยและถูกสุขอนามัย

---

[๑๘] กอบสุข อินทโชติ, “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรม อมตะนคร จังหวัดชลบุรี ”. **วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบรูพา, ๒๕๕๔) หน้า ๕๔-๕๘.

[๑๙] มาลินี ธรรมบุตร,“การศึกษาคุณภาพชีวิตการทางานของพนักงานสายสนับสนุน วิชาการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ศูนย์รังสิต”, **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์, ๒๕๕๐) หน้า ๕๔-๕๕

๒.๑ จำนวนชั่วโมงการปฏิบัติงานที่สมเหตุสมผล

๓. โอกาสเบื้องต้นในการใช้และพัฒนาความรู้ความสามารถในความเป็นคน

๓.๑ มีอิสระในการปฏิบัติงาน

๓.๒ มีโอการใช้ความรู้ความสามรถในหลาย ๆ ด้าน

๔. โอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน

๔.๑ มีการพัฒนาตนเอง

๔.๒ มีโอกาสใช้ความรู้ความสามรถอย่างเต็มที่

๔.๓ มีความมั่นคงในหน้าที่การงาน

๔.๔ มีความมั่นคงในหน้าที่การงาน

๕.การยอมรับทางสังคมในหน่วยงาน

๕.๑ ได้รับการปฏิบัติที่ปราศจากอคติใด ๆ

๕.๒ ได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาค

๕.๓ ได้รับการปฏิบัติต่อกันอย่างเปิดเผย

๖. การกำหนดระเบียบข้อบังคับ

๖.๑ เคารพในเรื่องส่วนบุคคล

๖.๒ เคารพสิทธิในการแสดงความคิดเห็น

๖.๓ เคารพในความเสมอภาค

๗. การได้รบการปรึกษาหารือในเรื่องการบริหารเกี่ยวกับแรงงาน

๘. การกำหนดความสัมพันธ์อันเหมาะสมระหว่างเจ้าหน้าที่การงานกับการดำเนินชีวิตของคนงาน

๙. บทบาทสังคมที่สัมพันธ์กับชีวิตการปฏิบัติงาน คุณลักษณะของคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานที่ดีจะต้องประกอบด้วย[๒๐]

๑. ความมั่นคง

๒. ความสามารถภาคในเรื่องค่าจ้างและรางวัล

๓. ความยุติธรรมในสถานที่ปฏิบัติงาน

๔. ปลอดภัยจากระบบความเข้มงวดในการควบคุม

๕. งานที่มีความหายและน่าสนใจ

๖. กิจกรรมและงานหลากหลาย

๗. งานมีลักษณะท้าทาย

---

[๒๐] ชาญชัย อาจินสมาจาร, **พฤติกรรมในองค์การ**, (กรุงเทพมหานคร: เทพนิมิตการพิมพ์, ๒๕๓๕) หน้า ๒๔-๒๖.

๘. มีขอบเขตการตัดสินใจของตนเอง

๙. โอกาสการเรียนรู้และความเจริญก้าวหน้า

๑๐. ผลสะท้อนกลับและความรู้เกี่ยวกับผลลัพธ์

๑๑. อำนาจหน้าที่ในงาน

๑๒. ได้รับการยอมรับขากการปฏิบัติงาน

๑๓. ได้รับการสนับสนุนทางสังคม

๑๔. มีอนาคตที่ดี

๑๕. สามารถสัมพันธ์งานกับสภาพแวดล้อมภายนอก

๑๖. มีโอกาสเลือก ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความสนใจ ความชอบ และความคาดหวัง

ได้วิเคราะห์และแจงองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานไว้ ๘ ด้าน ดังนี้

๑. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and fair compensation) หรือ รายได้และประโยชน์ตอบแทน หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอ และสอดคล้องกับมาตรฐาน ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีความเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น

๒. สภาพที่ทำงานที่ปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (Safe and healthy environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย

๓. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of human capacities) หรือ “โอกาสพัฒนาศักยภาพ” หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำโดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติได้แก่ งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลาย งานที่มีความ ท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติงานมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ และงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน

๔. ความก้าวหน้า (Growth) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง

๕. สังคมสัมพันธ์ (Social integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอบรับของผู้ร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทรปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอบรับและมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

๖. ลักษณะการบริหารงาน (Constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม พนักงานได้รับการเคารพในสิทธิและความเป็น

ปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังข้อคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศขององค์การมีความเสมอภาพ และความยุติธรรม

๗. ภาวะอิสระจากงาน (Total life space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงของชีวิตระหว่างงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ

๘. ความภูมิใจในองค์การ (Organizational pride) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์การที่มีชื่อเสียง และได้รับรู้ว่าองค์การอำนวยประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคม

ตัวชี้วัดหรือองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน [๒๑]

คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน คือ ความพอใจจะเกิดขึ้นเมื่อได้รับการตอบสนอง ดังนี้

๑. ด้านความจำเป็น คืองานของพนักงาน

๒. ด้านความคาดหมาย ซึ่งโดยทั่วไปพนักงานจะมีความคาดหมายในกระบวนการปฏิบัติงานของตนเอง ๔ ประเด็น ดังนี้

๒.๑ ความปลอดภัย (Safety) สามารถแบ่งได้เป็นการปฏิบัติงานด้วยสภาพที่ปลอดภัย

๒.๒ ความมั่นคง (Security) หรือไม่กลัวในสิ่งต่าง ๆ เช่น กลัวตกงาน กลัวถูกลงโทษ

๒.๓ ขวัญและกำลังใจ (Morale) เป็นความคาดหมายเกี่ยวกับบรรยากาศในการปฏิบัติงานที่ดีเป็นแบบพี่น้องกัน ให้เกียรติซึ่งกันและกัน

๒.๔ การเพิ่มผลผลิตด้านแรงงาน (Labor productity) เป็นความคาดหมายที่จะมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน

จากแนวคิดและองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานที่นักวิชาการและนักวิจัยได้กล่าวถึงในข้างต้น ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของ Huse and Cumming มาประยุกต์ให้เหมาะสมกับการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเทศบาลตำบลนาดีซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้จำแนกคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานออกเป็น ๘ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and fair compensation) หมายถึงการได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอ และสอดคล้องกับมาตรฐาน ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีความเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น ๆ

๒. ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ หมายถึง การที่บุคลากรได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ปฏิบัติงานไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย

---

[๒๑] พจมาน เตียวัฒนรัฐติกาล, **การบริหารและจัดการองค์กรอุตสาหกรรม**, (กรุงเทพมหานคร: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี, ๒๕๔๔), หน้า ๓๔-๓๘.

๓. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถบุคคล หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำ โดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลาย งานที่มีความท้าย งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวของตัวเองในการปฏิบัติงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญและงานที่ผู้ปฏิบัติได้ทราบผลการปฏิบัติงาน

๔. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง

๕. ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการปฏิบัติงานร่วมกัน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ที่ปฏิบัติงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับและมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

๖. ด้านลักษณะการบริหารงาน หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม บุคลากรได้รับการเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังข้อคิดเห็นของบุคลากร บรรยากาศขององค์การมีความเสมอภาคและยุติธรรม

๗. ด้านภาวะอิสระจากงาน หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงของชีวิตระหว่างช่วงปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ

๘. ด้านความภูมิใจองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง และได้รับรู้ว่าองค์การอำนวยประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคมดังนั้น การนำแนวคิดเรื่องการจูงใจบุคลากรโดยการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานจากข้างต้นก็สามารถนำมาปรับใช้และเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรรู้สึกผูกพันต่อองค์กรได้

ตารางที่ ๒.๔ แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน

นักวิชาการ	แนวความคิด
Walton, R.E., (๑๙๗๓, pp ๑๒-๑๖)	ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ คือ รายได้ประจำ ได้แก่ เงินเดือนหรือเงินตอบแทนที่ได้จากการปฏิบัติงานเต็มเวลา
กอบสุข อินทโชติ, (๒๕๕๔,หน้า ๕๔-๕๘)	การยอมรับทางสังคม คือ มีความภูมิใจต่องานที่รับผิดชอบและต่อนายจ้างคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายธุรการ
มาลินี ธรรมบุตร, (๒๕๕๐, หน้า ๕๔-๕๕)	ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม หมายถึงการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบต่อการทำให้สังคมของชุมชนตลอดจนหน่วยงานอื่น ๆ ในการทำกิจกรรมเพื่อ สาธารณะประโยชน์อื่น ๆ
ชาญชัย อาจินสมาจาร, (๒๕๓๕, หน้า ๒๔-๒๖)	บทบาทสังคมที่สัมพันธ์กับชีวิตในการปฏิบัติงาน คุณลักษณะของคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานที่ดีจะต้องประกอบด้วย ๑. ความมั่นคง ๒. ความสามารถภาคในเรื่องค่าจ้างและรางวัล ๓. ความยุติธรรมในสถานที่ปฏิบัติงาน ๔. ปลอดภัยจากระบบความเข้มงวดในการควบคุม ๕. งานที่มีความหายและน่าสนใจ ๖. กิจกรรมและงานหลากหลาย
พจมาน เตียวัฒนรัฐติกาล, (๒๕๔๔,หน้า ๓๔-๓๘)	คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน คือ ความพอใจจะเกิดขึ้นเมื่อได้รับการตอบสนอง ดังนี้ ๑. ด้านความจำเป็น คืองานของพนักงาน ๒. ด้านความคาดหมาย ซึ่งโดยทั่วไปพนักงานจะมีความคาดหมายในกระบวนการปฏิบัติงานของตนเอง

สรุป คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน หมายถึง ลักษณะสภาพชีวิตที่ดีมีความสุขทั้งร่างกายและจิตใจของบุคคล ในขณะปฏิบัติงานและมีสัมพันธภาพที่สอดคล้องผสมผสานกันระหว่างงานกับชีวิต ส่งผลให้บุคคลมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งการจะวัดว่าบุคคลจะมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานหรือไม่นั้น ต้องพิจารณาจากองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานที่ครอบคลุมสภาพชีวิตที่ดีทั้งทางร่างกายและจิตใจ ที่มีองค์ประกอบ ๘ ประการ ได้แก่ ๑. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ๒. สภาพที่ปฏิบัติงานที่ปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ๓. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ๔. ความก้าวหน้า ๕.สังคมสัมพันธ์ ๖. ลักษณะการบริหารงาน ๗. ภาวะอิสระจากงาน ๘. ความภูมิใจในองค์การ มาเป็นตัวแปรต้นในการศึกษา

๒.๓ ข้อมูลบริบทเรื่องที่วิจัย

๒.๓.๑ ข้อมูลทั่วไปของอำเภอเมืองสิงห์บุรี

อำเภอเมืองสิงห์บุรีตั้งอยู่ทางทิศตะวันออกตอนกลางของจังหวัด มีอาณาเขตติดต่อกับเขตการปกครองข้างเคียง ดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับอำเภออินทร์บุรี และอำเภอบ้านหมี่ (จังหวัดลพบุรี)

ทิศตะวันออก ติดต่อกับอำเภอบ้านหมี่และอำเภอท่าวุ้ง (จังหวัดลพบุรี)

ทิศใต้ ติดต่อกับอำเภอพรหมบุรี อำเภอท่าช้าง และอำเภอค่ายบางระจัน

ทิศตะวันตก ติดต่อกับอำเภอค่ายบางระจัน อำเภอบางระจัน และอำเภออินทร์บุรี

การแบ่งเขตการปกครอง

การปกครองส่วนภูมิภาค

อำเภอเมืองสิงห์บุรีแบ่งเขตการปกครองย่อยออกเป็น ๘ ตำบล ได้แก่

๑.บางพุทรา	(Bang Phutsa)	๕.หัวไผ่	(Hua Phai)
๒.บางมัญ	(Bang Man)	๖.ต้นโพธิ์	(Ton Pho)
๓.โพกรวม	(Pho Kruam)	๗.จักรสีห์	(Chaksi)
๔.ม่วงหมู่	(Muang Mu)	๘.บางกระบือ	(Bang Krabue)

การปกครองส่วนท้องถิ่น

ท้องที่อำเภอเมืองสิงห์บุรีประกอบด้วยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๘ แห่ง ได้แก่

เทศบาลเมืองสิงห์บุรี ครอบคลุมพื้นที่ตำบลบางพุทราทั้งตำบล และบางส่วนของตำบลบางมัญ ตำบลม่วงหมู่ ตำบลต้นโพธิ์ และตำบลบางกระบือ

องค์การบริหารส่วนตำบลบางมัญ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลบางมัญ (เฉพาะนอกเขตเทศบาลเมืองสิงห์บุรี)

องค์การบริหารส่วนตำบลโพกรวม ครอบคลุมพื้นที่ตำบลโพกรวมทั้งตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลม่วงหมู่ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลม่วงหมู่ (เฉพาะนอกเขตเทศบาลเมืองสิงห์บุรี)[๒๒]

องค์การบริหารส่วนตำบลหัวไผ่ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลหัวไผ่ทั้งตำบล

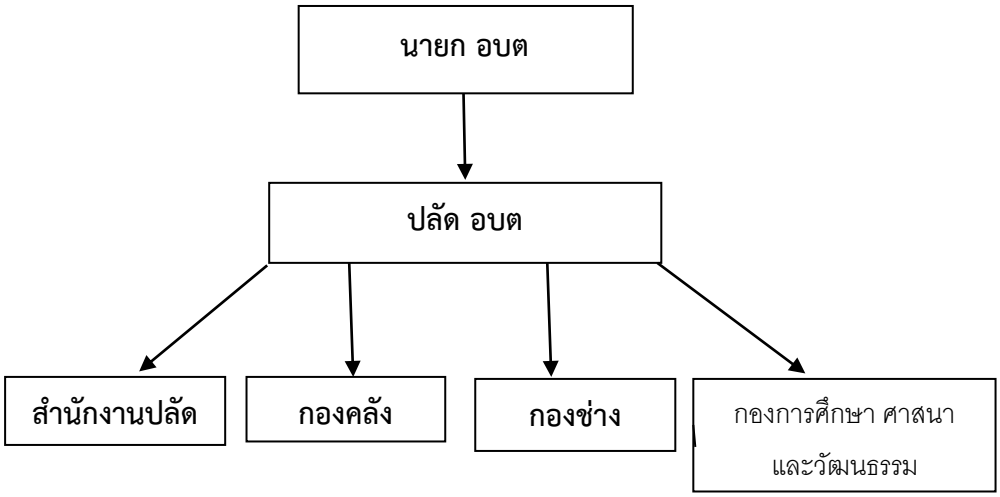
องค์การบริหารส่วนตำบลต้นโพธิ์ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลต้นโพธิ์ (เฉพาะนอกเขตเทศบาลเมืองสิงห์บุรี)[๒๓]

องค์การบริหารส่วนตำบลจักรสีห์ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลจักรสีห์ทั้งตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลบางกระบือ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลบางกระบือ (เฉพาะนอกเขตเทศบาลเมืองสิงห์บุรี

๒.๓.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี

เพื่อให้ส่วนงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี สามารถตอบสนองต่อการดำเนินการตามโครงสร้างส่วนงานภายในองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ตามแผนภาพที่ ดังนี้



แผนภาพที่ ๒. ๑ องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี

---

[๒๒] ประวัติความเป็นมาขององค์การบริหารส่วนตำบลม่วงหมู่ อำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: http://www.sao-mouangmoo.net, [๒๖ พฤษาภาคม ๒๕๖๒].

[๒๓] ประวัติความเป็นมาขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นโพธิ์ อำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: https://www.tonpho.go.th/staff1.php, [๒๖ พฤษาภาคม ๒๕๖๒].

แผนภาพที่ ๒.๓ โครงสร้างส่วนงานภายในองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี

๒.๓.๓ การปกครองและบุคลากร

หน้าที่ของการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี

ตารางที่ ๒.๕ โครงสร้างบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี

ที่	องค์การบริหารส่วนตำบล	คณะผู้บริหาร	บุคลากรสำนักงานปลัด	บุคลากรกองคลัง	บุคลากรกองช่าง
๑	ตำบลบางมัญ	๔	๑๒	๗	๔
๒	ตำบลโพกรวม	๓	๘	๗	๗
๓	ตำบลม่วงหมู่	๓	๑๔	๖	๖
๔	ตำบลหัวไผ่	๔	๑๕	๖	๕
๕	ตำบลต้นโพธิ์	๓	๑๔	๖	๕
๖	ตำบลจักรสีห์	๓	๑๒	๕	๕
๗	ตำบลบางกระบือ	๔	๑๖	๖	๓
	บุคลากรทั้งหมด				**๑๙๓ คน**

๒.๓.๔ การกำหนดกรอบอัตรากำลังตามภารงานของส่วนงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี[๒๔]

๑. คณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี

นายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล เลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งหมด ๔ ตำแหน่ง

๒.สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าสำนักปลัด นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป เจ้าหน้าที่วิเคราะห์ปฏิบัติงาน เจ้าหน้าป้องกันปฏิบัติงาน นักวิชาการศึกษาปฏิบัติงาน เจ้าหน้าที่ธุรการปฏิบัติงาน ครู (ค.ศ ๑) พนักงานดับเพลิง พนักงานขับรถ พนักงานภาโรง รวมทั้งหมด ๑๒ ตำแหน่ง

---

[๒๔] ประวัติความเป็นมาของอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: http://www.singburi.go.th/_2017/amphur_content/cate, [๒๖ พฤษาภาคม ๒๕๖๒].

๓.บุคลากรกองคลัง

ผู้นวยการกองคลัง เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ รวมทั้งหมด ๖ ตำแหน่ง

๔.บุคลากรกองช่าง

ผู้อำนวยการช่าง นายช่างโยธา ผู้ช่วยช่างโยธา เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า คนงานทั่วไป รวมทั้งหมด ๖ ตำแหน่ง

๒.๔ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการทบทวนเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ได้มีผู้รู้และนักวิชาการหลากหลายท่านได้ศึกษาค้นคว้าและและเรียบเรียงไว้ ดังนี้

วิฑูรย์ เส็งเฮ้า ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี” ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ๗ ด้าน ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการปฏิบัติงานในสังคม ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านสิ่งแวดล้อมถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงใน

งาน ตามลำดับ และระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับน้อย ๑ ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมเป็นธรรม ส่วนการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี พบว่า สถานภาพ ระดับ ตำแหน่ง และระดับชั้นของ องค์การบริหารส่วนตำบลที่แตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน ส่วนเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ไม่ แตกต่างกัน[๒๕]

สุเนตร นามโคตศรี ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชศรีมา” ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัด

---

[๒๕] วิฑูรย์ เส็งเฮ้า, “คุณภาพชีวิตการทางานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี”, **ปัญหาพิเศษปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต** (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๐).

นครราชสีมา ในภาพรวมทั้ง ๘ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย ๓.๑๙ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ๑.๐๐๒ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับดีมากเพียงด้านเดียว คือ ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม ส่วนที่เหลือระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง มี ๗ ด้าน ได้แก่ ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ด้านบทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุล และด้าน ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานใน
๓๐ภาพรวม ซึ่งจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลนั้นไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕[๒๖]

ธีราภัทร ขัติยะหล้า ได้ทำการวิจัยเรื่อง "ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน" ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาจากปัจจัยทั้ง ๘ ด้าน ดังนี้ ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ความก้าวหน้าและมั่นคงในการงาน สิทธิส่วนบุคคลการพัฒนาศักยภาพและการใช้ขีดความสามารถของบุคคล ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมและสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพตามลำดับและเมื่อพิจารณารายข้อมีเพียง ๓ ข้อย่อยที่มีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับน้อย คือค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอต่อรายจ่ายประจำ วันที่ทำงาน มีกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอและในระหว่างวัน บุคลากรมีเวลาออกกำลังกายอย่างเพียงพอ[๒๗]

สุวพิชญ์ เขจรบุตร ได้ทำการวิจัยเรื่อง "ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์" ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล, ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ, และปัจจัยด้านการ

---

[๒๖] สุเนตร นามโคตรศรี, " คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา", **การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี, ๒๕๕๓).

[๒๗] ธีราภัทร ขัติยะหล้า, "คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเมือง ลำพูน" **การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยนอร์ทเชียงใหม่, ๒๕๕๕).

ปกครองบังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ [๒๘]

รัตนาภรณ์ บุญมี ได้ทำการวิจัยเรื่อง "ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี ผลการศึกษาพบว่า พนักงานเทศบาลตำบลนาดี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับดีด้านที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานมากที่สุด คือ ความภูมิใจในองค์กร ด้านความก้าวหน้า ด้านสภาพที่ทำงานปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ด้านภาวะอิสระในการปฏิบัติงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ด้านการบริหารงาน ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ส่วนการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงานมีความเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ส่วนปัจจัยทางด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรสและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕ [๒๙]

อนันต์ แม่กอง ได้ทำการวิจัยเรื่อง "ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอมายอ จังหวัดปัตตานี" ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอมายอ จังหวัดปัตตานี ในภาพรวมทั้ง ๘ ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย ๓.๓๔ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ๐.๖๙ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับมาก มี ๒ ด้าน คือ ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน และด้านประชาธิปไตยในหน่วยงานส่วนที่เหลือระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง[๓๐]

---

[๒๘] สุวพิชญ์ เขจรบุตร, "การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์", **วารสารศิลปากรศึกษาศาสตร์วิจัย**, ปีที่ ๕ ฉบับที่ ๒ (กรกฎาคม - ธันวาคม ๒๕๕๖): 65

[๒๙] รัตนาภรณ์ บุญมี, "คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี", **วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๘).

[๓๐] อนันต์ แม่กอง, "คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอมายอ จังหวัดปัตตานี",. **สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, ๒๕๕๘)

ตารางที่ ๒.๖ งานวิจัยที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน

นักวิจัย	ผลการวิจัย
วิฑูรย์ เส็งเฮ้า, (๒๕๕๐,)	ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ๗ ด้าน
สุเนตร นามโคตรศรี, (๒๕๕๓,)	คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา ในภาพรวมทั้ง ๘ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย ๓.๑๙ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ๑.๐๐๒
ธีราภัทร ขัติยะหล้า, (๒๕๕๕,)	คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาจากปัจจัยทั้ง ๘ ด้าน ดังนี้ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม
สุวพิชญ์ เขจรบุตร, (๒๕๕๖,)	ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล, ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ, และปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑
รัตนาภรณ์ บุญมี,(๒๕๕๘,)	พนักงานเทศบาลตำบลนาดี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับดีด้านที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากที่สุด
อนันต์ แม่กอง, (๒๕๕๘)	คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอมายอ จังหวัดปัตตานี ในภาพรวมทั้ง ๘ ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย ๓.๓๔ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ๐.๖๙

สรุป คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานเป็นการรับรู้ถึงสภาพแวดล้อมความเป็นอยู่หรือความสุขของชีวิตโดยภาพรวมแล้ว ซึ่งเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งจะเกี่ยวข้อกับการสร้างสมดุลระหว่างงานและชีวิตของบุคล คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานจึงเป็นกระบวนการที่องค์การจัดให้มีขึ้นเพื่อสนับสนุนให้บุคลากรในการปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขทางด้านร่างกายและจิตใจ

๒.๕ กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยเรื่องนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework) ประกอบด้วย ๒ ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย คือ

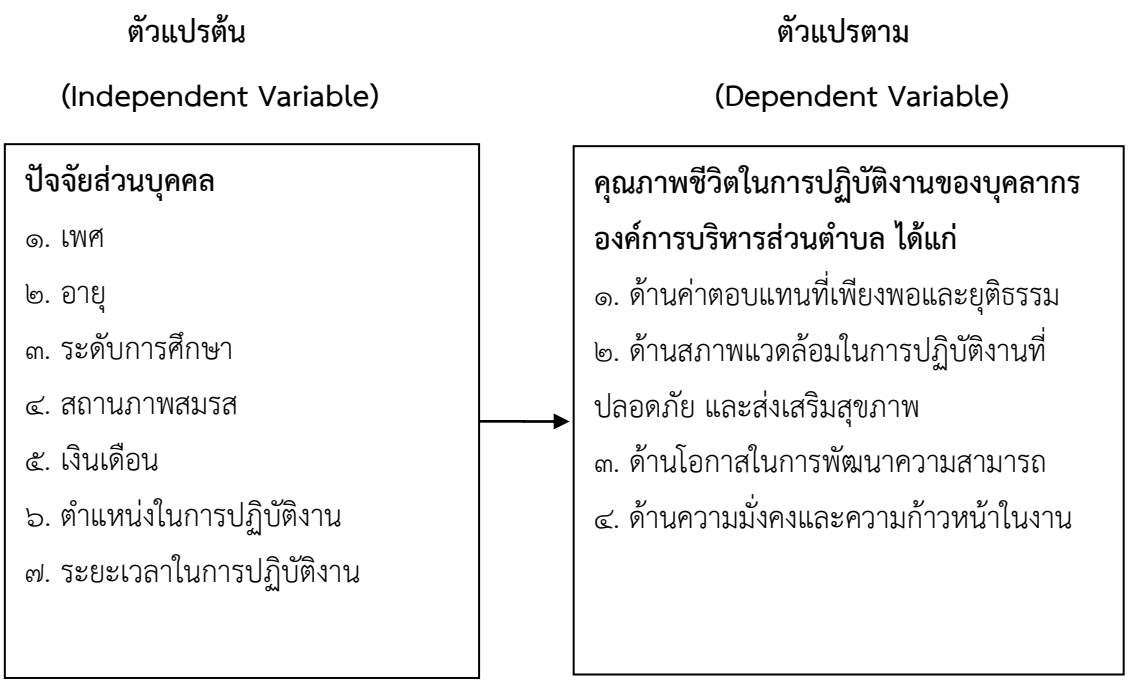
ตัวแปรต้น (Independent Variable) และตัวแปรตาม (Dependent Variables) ดังนี้

ตัวแปรต้น (Independent Variable) ได้แก่ปัจจัยส่วนบุคคลกรประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส เงินเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ๔ ด้านประกอบด้วย[๓๑] ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ด้านความมั่งคงและความก้าวหน้าในงาน

---

[๓๑] Herzberg, F, Bamard, M. And Synderman, B, **The Motivation to Work**, (New York: John Wiley, 1959), p 25.



แผนภาพที่ ๒.๒ กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ ๓

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

๓.๑ รูปแบบการวิจัย

๓.๒ ประชากร กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล

๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๑ รูปแบบการวิจัย

งานวิจัย เป็นการวิจัยแบบผสานวิธี (Mixed Methods Research) ประกอบด้วยการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) จากแบบสอบถาม (Questionnaire) และ การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) เพื่อสนับสนุนข้อมูลเชิงปริมาณ

๓.๒ ประชากร กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

การวิจัยครั้งนี้มีการเลือกกลุ่มตัวอย่างการวิจัย (Sample) และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) มีรายละเอียดดังนี้

๓.๒.๑ การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

๑) ประชากร (personnel)

บุคลากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรประจำ สายปฏิบัติการ ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จำนวน ๑๙๓ คน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน ๑๓๑ คน

๒) กลุ่มตัวอย่าง (Sample)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรประจำ ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี จำนวน ๑๓๑ คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร (Taro

Yamane) จำนวน ๑๓๑ คน ซึ่งผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample) โดยใช้สูตรของ (Taro Yamane)[๑] ซึ่งใช้ระดับความคลาดเคลื่อน ๐.๐๕ ดังนี้

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

โดย N = จำนวน บุคลากรทั้งหมด

e = ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้

n = จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

บุคลากรทั้งหมด ๒๔๕ คน เมื่อแทนค่าในสูตรจะได้ดังนี้

$$n = \frac{193}{1 + 199(0.05)^2}$$

$$n = \frac{193}{1 + 0.4825}$$

$$n = \frac{193}{1.4825}$$

$$n = 131.18$$

เพราะฉะนั้นจำนวนกลุ่มตัวอย่าง เท่ากับ ๑๓๑ คน

วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง (Sampling) กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างเป็นสัดส่วน โดยพิจารณาจากจำนวน บุคลากร เพื่อให้ได้ข้อมูล มีลักษณะกระจาย ให้สัมพันธ์กับสัดส่วนของ บุคลากร ดังนี้

$$\text{จำนวนตัวอย่างในแต่ละตำบล} = \frac{\text{จำนวนตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวน บุคลากรในแต่ละชั้น}}{\text{จำนวน บุคลากรทั้งหมด}}$$

จากสูตรจะได้กลุ่มตัวอย่างในแต่ละชั้นของบุคคลกรองค์บริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี จำนวน ๑๓๑ คน รายละเอียดดังตารางที่ ๓.๑ จากนั้นทำการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับสลากในแต่ละตำบลจนครบตามจำนวนที่กำหนดไว้

---

[๑] Taro Yamane, **Statistics: an Introductory Analysis**, Third Edition, (New York: Harper and Row publication, 1973), p. 125.

ตารางที่ ๓.๑ จำนวน บุคลากรและกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรประจำ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี

ที่	องค์การบริหารส่วนตำบล	จำนวน บุคลากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
๑	บางมัญ	๒๗	๑๘
๒	โพกรวม	๒๕	๑๘
๓	ม่วงหมู่	๒๙	๑๙
๔	หัวไผ่	๓๐	๒๐
๕	ต้นโพธิ์	๒๘	๑๙
๖	จักรสีห์	๒๕	๑๗
๗	บางกระบือ	๒๙	๑๙
	รวม	**๑๙๓**	**๑๓๑**

๓.๒.๒ การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants)

ผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) แบบเจาะจง โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญจะต้องเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติสอดคล้องกับประเด็นการวิจัย หรือเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญหรือประสบการณ์ตรงเกี่ยวกับบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ประกอบด้วย ๓ กลุ่ม ๑. ผู้บริหาร ๒.หัวหน้างานและ ๓. พนักงาน ที่มีคุณสมบัติที่สอดคล้องกับประเด็นการวิจัย จำนวน ๑๒ คน ดังต่อไปนี้

๑. นายพัดสา ตรงดี	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลม่วงหมู่
๒. นายสุริโย นวรรณโณ	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลต้นโพธ์
๓. นาวาอากาศตรีเสน่ห์ เสวกพันธ์	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลจักรสีห์
๔. นางศิริกุล ปัญญายงค์	หัวหน้าสำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วน.ม่วงหมู่
๕. นายอนุศิษฏ์ พงศ์วรพล	ปลัด องค์การบริหารส่วนต้นโพธ์
๖. นายวนรัตน์ ชื่อสัตย์	ปลัดองค์การบริหารส่วนจักรสีห์
๗. นายอภิลักษณ์ คะชา	ผู้อำนวยกองช่างองค์การบริหารส่วนต้นโพธ์
๘. นางปราณี พัวพานิช	ผู้อำนวยการกองคลังองค์การบริหารส่วนม่วงหมู่
๙. นางนันทวัน หุ่นพ่วง	ผู้อำนวยการกองคลังองค์การบริหารส่วนจักร์สีห์
๑๐. นางสาวกาญจนา มีสมบัติ	ตำแหน่งนักวิชาการศึกษาองค์การบริหารส่วนม่วงหมู่
๑๑. นายอดิศร โพธิ์อุบล	นักพัฒนาชุมชนชำนาญการองค์การบริหารส่วนม่วงหมู่
๑๒. นางสาวภาวิดา ยิ้มย่อง	นักพัฒนาชุมชนองค์การบริหารส่วนต้นโพธิ์

๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัย กำหนดเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยมีขั้นตอนการสร้างและการตรวจสอบเครื่องมือ ดังนี้

๓.๓.๑ ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

๑. ศึกษาหลักการและแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี จากเอกสารและผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒. กำหนดกรอบแนวคิด ในการสร้างเครื่องมือในการวิจัย

๓. กำหนดวัตถุประสงค์ในการสร้างเครื่องมือการวิจัยโดยขอคำปรึกษาจากอาจารย์ ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

๔. สร้างเครื่องมือ

๕. นำเสนอร่างเครื่องมือการวิจัยต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข

๖. นำเครื่องมือการวิจัยไปทดลองใช้กับ บุคลากรที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่างเพื่อหาสัมประสิทธิ์ความเที่ยงตรงของเครื่องมือ

๗. ปรับปรุงแก้ไข

๘. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้จริงเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล กับกลุ่มตัวอย่าง

๓.๓.๒ ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้ศึกษาพัฒนาขึ้นตามคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี เพื่อใช้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

๑. แบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น ๓ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ เงินเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติ ตำแหน่งในการปฏิบัติ เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ ๒ แบบสอบถาม ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี แบ่งเป็น ๔ ด้าน ประกอบด้วย

๑. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

๒. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ

๓. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ

๔. ด้านความมั่งคงและความก้าวหน้าในงาน

โดยที่ผู้ตอบแบบสอบถามจะต้องแสดงความคิดเห็นจากคำถามที่ผู้ศึกษากำหนดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรีซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) มี ๕ ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

๕ หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ มากที่สุด

๔ หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก

๓ หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง

๒ หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อย

๑ หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ตอนที่ ๓ แบบสอบถามเกี่ยวกับ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี

๒. แบบสัมภาษณ์

การวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี” ผู้วิจัยได้สร้างแบบสัมภาษณ์ เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) ดังมีสาระสำคัญ ดังนี้

๑. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่บุคลากรได้รับจากการปฏิบัติงาน เพียงพอในการดำรงชีวิตและยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับลักษณะงานและการปฏิบัติงาน

๑.๑ ท่านคิดว่าภาระงานที่ได้รับมอบหมายกับค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเพียงพอและยุติธรรมหรือไม่

๒. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง บุคลากรไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกาย และสิ่งแวดล้อมของการปฏิบัติงานที่จะทำให้สุขภาพไม่ดี ควรกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเรื่องของเสียง กลิ่น และการรบกวนทางสายตา

๒.๑ ท่านคิดว่าสถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีความปลอดภัยมากน้อยเพียงใด

๓. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ หมายถึง บุคลากรได้รับการฝึกอบรมทางด้านต่าง ๆ รวมถึงส่งเสริมให้บุคลากรได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นไป

๓.๑ ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาตัวเองมากน้อยเพียงใด

๔. ด้านความมั่งคงและความก้าวหน้าในงาน หมายถึง ความรู้สึกเชื่อมั่นที่มีต่อความมั่นคงในหน้าที่การงาน และโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในงานนั้น ทั้งในเรื่องของรายได้และตำแหน่งงาน ลักษณะของความสัมพันธ์ในสังคม กลุ่มเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา การติดต่อสื่อสารภายในกลุ่ม

๔.๑ ในการปฏิบัติงานของท่านมีความมั่นคง และความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากน้อยเพียงใด

๓.๓.๓ การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม ดังนี้

๑. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจากเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบความคิดในการสร้างแบบสอบถาม

๒. ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

๓. ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

๔. สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

๕. นำเสนอร่างแบบสอบถามอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข และแก้ไขตามคำแนะนำ

๖. การทดสอบความตรง (Validity) ของแบบสอบถาม โดยการนำแบบสอบถามที่ผ่านการเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ ๕ ท่าน ประกอบด้วย

๑) ผศ.ดร.ธิติวุฒิ หมั่นมี, อาจารย์ประจำวิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๒) รศ.ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง, อาจารย์ประจำวิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๓) ผศ.ดร.รัฐพล เย็นใจมา, อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๔) อาจารย์ กลอยใจ ชวนศรีไพบูลย์, ศึกษานิเทศ ระดับ ๗ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต ๑ รับผิดชอบวิชาคณิตศาสตร์พื้นฐาน และสถิติพื้นฐานการวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จังหวัดจันทบุรี

๕) อาจารย์ ดร.เชษฐ์ณรัช อรชุน, อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะมนุษย์ศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จังหวัดจันทบุรี เพื่อตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content validity) และความตรงตามโครงสร้าง (Construct validity) โดยการหาค่า (Item Objective Congruence: IOC) โดยพิจารณาข้อที่มีค่า IOC ตั้งแต่ ๐.๖๐ ขึ้นไป

๗. การหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยนำแบบแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน ๓๐ คน จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาคำนวณหาสัมประสิทธิ์อัลฟ่า (Alpha coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach)[๒] ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่าได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ ๐.๙๓๕ แสดงให้เห็นว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูงสามารถนำไปแจกกับกลุ่มตัวอย่างจริงได้

๘. แบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วนำมาเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อขอความเห็นชอบและจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ในการนำไปใช้แจกกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยต่อไป ปรับปรุงแบบสอบถามและจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ และนำไปใช้จริงเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๑๓๑ ชุด

๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลมีขั้นตอน ดังนี้

๓.๔.๑ การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ

๑) ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือจากผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ถึงนายกองค์การบริหารตำบลในเมือง จังหวัดสิงห์บุรี ทุกแห่งเพื่อขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามบุคคลากรองค์บริหารตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี

๒) นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเก็บข้อมูลกับบุคคลากรองค์การบริหารตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๑๓๑ ชุด โดยผู้วิจัยลงพื้นที่และขอความร่วมมือจากสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในแต่ละตำบลเป็นผู้ช่วยในการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับมาแล้ว นำมาตรวจสอบความถูกต้อง ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ทั้งหมดจำนวน ๑๓๑ ชุด คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ของจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด

๓) นำข้อมูลดิบที่ได้จากแบบสอบถามไปวิเคราะห์และประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสถิติการวิจัยทางสังคมศาสตร์ต่อไป

๓.๔.๒ การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ

๑) ขอหนังสือจากผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ถึงผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์เชิงลึก

---

[๒] สิน พันธุ์พินิจ, **เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์**, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท จูนพับลิชชิ่ง จำกัด, ๒๕๔๗), หน้า ๑๙๑.

๒) ทำการนัดวัน เวลา และสถานที่กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) เพื่อสัมภาษณ์เชิงลึก ตามที่กำหนดไว้

๓) ดำเนินการสัมภาษณ์ตามวัน เวลา และสถานที่ที่กำหนดไว้ จนครบทุกประเด็นโดยขออนุญาตใช้วิธีการจดบันทึกและการบันทึกเสียงประกอบการสัมภาษณ์

๔) นำข้อมูลดิบที่ได้มารวบรวมเพื่อวิเคราะห์โดยวิธีการที่เหมาะสมและนำเสนอต่อไป

๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๕.๑ การวิเคราะห์ข้อมูลจากเชิงปริมาณ

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสถิติการวิจัยทางสังคมศาสตร์และเลือกใช้ค่าสถิติที่เหมาะสมกับข้อมูลสามารถตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ ดังนี้

๑) สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สำหรับอธิบายปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างและพรรณนาวัฒนธรรมองค์การและคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานบุคคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี กำหนดเกณฑ์ที่ใช้ในการแปลความหมายโดยใช้เกณฑ์ของเบสท์ (Best) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย ๑.๐๐ – ๑.๔๙ หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ย ๑.๕๐ – ๒.๔๙ หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย ๒.๕๐ – ๓.๔๙ หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย ๓.๕๐ - ๔.๔๙ หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย ๔.๕๐ – ๕.๐๐ หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด[๓]

๒) สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้สำหรับทดสอบสมมติฐาน โดยการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานบุคคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี คือ ค่า t – Test สำหรับการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรตาม ซึ่งจำแนกออกตามตัวแปรอิสระสองกลุ่ม และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (Oneway Analysis of Variance หรือค่า F-test) สำหรับการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรตาม ซึ่งจำแนกออกตามตัวแปรอิสระตั้งแต่สามกลุ่มเป็นต้นไป และ LSD (Least Significant Difference) สำหรับการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ของตัวแปรตามเป็นรายคู่

๓.๕.๒ การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกโดยวิธีการดังนี้

---

[๓]Best, J. W., **Research in Education**, (New Jersey: Pretice-Hall, Inc., 1981), pp. 179 -182.

๑) นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาถอดเสียงและบันทึกเป็นข้อความ

๒) นำข้อความจากการสัมภาษณ์และการจดบันทึกมาจำแนกเป็นประเด็นและเรียบเรียงเฉพาะประเด็นที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย

๓) วิเคราะห์คำให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญตามวัตถุประสงค์การวิจัย โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Technique) ประกอบบริบท (Context)

๔) สังเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัยและนำเสนอต่อไป

บทที่ ๔

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี” ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่รวบรวมมาได้ จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๑๓๑ ชุด มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปการวิเคราะห์ข้อมูลทางสังคมศาสตร์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอดังต่อไปนี้

๔.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

๔.๒ ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี

๔.๓ ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี

๔.๔ ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัญหาและข้อเสนอแนะทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี

๔.๕ ผลการวิเคราะห์แบบสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลหลักเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี

๔.๖ องค์ความรู้

๔.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน ๑๓๑ คน โดยแยกจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส เงินเดือน ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีรายละเอียดดังในตารางที่ ๔.๑ ดังนี้

ตารางที่ ๔.๑ แสดงจำนวน และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม**จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล**

(n=๑๓๑)

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	๖๐	๔๕.๘
หญิง	๗๑	๕๔.๒
รวม	๑๓๑	๑๐๐
อายุ		
๑๘ – ๓๐ ปี	๒๗	๒๐.๖
๓๑ – ๔๐ปี	๔๔	๓๓.๖
๔๑ – ๕๐ปี	๔๒	๓๒.๑
๕๑ – ๖๐ ปีขึ้นไป	๑๘	๑๓.๗
รวม	**๑๓๑**	**๑๐๐.๐**
ระดับการศึกษา		
มัธยมศึกษาตอนต้น	๒๖	๑๙.๘
มัธยมศึกษาตอนปลาย	๖๕	๔๙.๖
อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	๒๘	๒๑.๔
ปริญญาตรี	๑๒	๙.๒
รวม	**๑๓๑**	**๑๐๐.๐**
สถานภาพสมรส		
โสด	๔๐	๓๐.๕
สมรส	๘๙	๖๗.๙
หย่าร้าง	๒	๑.๕
รวม	**๑๓๑**	**๑๐๐.๐**

ตารางที่ ๔.๑ (ต่อ)

(n=๑๓๑)

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เงินเดือน		
๕,๐๐๐ – ๑๐,๐๐๐ บาท	๕๘	๔๔.๓
๑๐,๐๐๑ – ๑๕๐๐๐ บาท	๕๐	๓๘.๒
มากกว่า ๑๕,๐๐๐ บาท	๒๘	๑๗.๖
รวม	**๑๓๑**	**๑๐๐.๐**
ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน		
ราชการ	๑๖	๑๒.๒
พนักงานราชการ	๓๒	๒๔.๔
ลูกจ้างประจำ	๔๗	๓๕.๙
ลูกจ้างชั่วคราว	๓๑	๒๓.๗
ชำนาญการ	๕	๓.๘
รวม	**๑๓๑**	**๑๐๐.๐**
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
น้อยกว่า ๑ ปี	๑๘	๑๓.๗
๑ – ๕ ปี	๒๔	๑๘.๓
มากกว่า ๕ ปี	๘๙	๖๗.๙
รวม	**๑๓๑**	**๑๐๐.๐**

จากตารางที่ ๔.๑ พบว่า ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี

เพศ จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน ๗๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๔ เพศชาย จำนวน ๖๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๘ ตามลำดับ

อายุ จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง ๑๘ – ๓๐ ปี จำนวน ๒๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๖ รองลงมาเป็นผู้ที่มีอายุไม่เกิน ๓๑ – ๔๐ ปี จำนวน ๔๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๖ อายุระหว่าง ๔๑ – ๕๐ ปี จำนวน ๔๒ คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๑ อายุ ๕๑ -๖๐ ปี จำนวน ๑๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๗ ตามลำดับ

ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มี มัธยมตอนต้น จำนวน ๒๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๙.๘ และ มัธยมตอนปลาย จำนวน ๖๕ คิดเป็นร้อยละ ๔๙.๖ และ อนุปริญญาหรือเทียบเท่า จำนวน ๒๘ คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๔ และ ปริญญาตรี จำนวน ๑๒ คิดเป็นร้อยละ ๙.๒ ตามลำดับ

สถานภาพสมรส จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส โสด จำนวน ๔๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๕ แต่งงานแล้ว จำนวน ๘๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๗.๙ หย่าร้าง จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๕ ตามลำดับ

เงินเดือน จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีเงินเดือน ต่ำกว่า ๕,๐๐๐ – ๑๐,๐๐๐ บาท จำนวน ๕๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๔.๓ มีเงินเดือน ๑๐,๐๐๑ – ๑๕,๐๐๐ บาท จำนวน ๕๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๒ มากกว่า ๑๕,๐๐๐ จำนวน ๒๘ คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๖ ตามลำดับ

ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งราชการ จำนวน ๑๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๒ ตำแหน่งพนักงานราชการ จำนวน ๓๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๔ ตำแหน่งลูกจ้างประจำ จำนวน ๔๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๕ ตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว จำนวน ๓๑ คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๗ ตำแหน่งชำนาญการ จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๘ ตามลำดับ

ระยะเวลาปฏิบัติงาน จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาทำงาน น้อยกว่า ๑ ปี จำนวน ๑๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๗ ระยะเวลาทำงาน ๑ – ๕ ปี จำนวน ๒๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๓ ระยะเวลาทำงาน มากกว่า ๕ ปี จำนวน ๘๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๗.๙ ตามลำดับ

๔.๒ ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี โดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ๑) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ๒) ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ ๓) ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ๔) ด้านความมั่งคงและความก้าวหน้าในงาน ทั้งหมด ๔ ด้าน แต่ละด้านมี ๕ ข้อ รวม ๒๐ ข้อ แสดงด้วยค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยภาพรวม และรายด้าน ดังแสดงในตารางที่ ๔.๒ – ๔.๖

ตารางที่ ๔.๒ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร **โดยภาพรวม**

(n=๑๓๑)

คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. ด้านค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม	๓.๙๒	๐.๔๘๓	มาก
๒. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	๔.๐๐	๐.๕๘๘	มาก
๓. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ	๔.๒๐	๐.๖๘๑	มาก
๔. ด้านความมั่งคงและความก้าวหน้าในงาน	๔.๒๑	๐.๕๔๕	มาก
รวม	**๔.๐๙**	**๐.๔๔๔**	**มาก**

จากตารางที่ ๔.๒ พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๔.๐๙, S.D. = ๐.๔๔๔)

เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร ๑).ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม ($\bar{X}$ = ๓.๙๒, S.D. = ๐.๔๘๓) ๒). ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ($\bar{X}$ = ๔.๐๐, S.D. = ๐.๕๘๘) ๓). ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ($\bar{X}$ = ๔.๒๐, S.D. =

๐.๖๘๑) ๔). ด้านความมั่งคงและความก้าวหน้าในงาน ($\bar{X}$ =๔.๒๑, S.D. = ๐.๕๔๕) ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๓ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร **ด้านค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม**

(n=๑๓๑)

คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม	**ระดับความคิดเห็น**		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. ท่านได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับภาระหน้าที่ในการปฏิบัติงาน	๓.๖๗	๐.๕๘๘	มาก
๒. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมเมื่อเทียบกับคนอื่นที่ปฏิบัติงานในระดับเดียวกัน	๓.๙๕	๐.๕๖๗	มาก
๓. สวัสดิการเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบของท่าน	๔.๐๐	๐.๕๖๘	มาก
๔. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีความสุข	๔.๐๕	๐.๖๔๓	มาก
๕. ผลประโยชน์ที่ตอบแทนได้รับคุ้มค่ากับความรู้และความสามารถของท่าน	๓.๙๗	๐.๕๖๘	มาก
ภาพรวม	๓.๙๒	๐.๔๔๔	**มาก**

จากตารางที่ ๔.๓ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ด้านค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม โดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๓.๙๒, S.D. = ๐.๔๔๔) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ด้านค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม อยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๔ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร **ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ**

(n=๑๓๑)

คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	**ระดับความคิดเห็น**		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๖. อบต.ของท่านมีการป้องกันและรักษาความปลอดภัยที่ดี	๔.๐๐	๐.๕๖๘	มาก
๗.อบต,ของท่านมีความสะอาด และเรียบร้อย	๓.๙๘	๐.๕๕๔	มาก
๘. อบต.ของท่านมีการจัดกิจกรรมออกกำลังกาย	๔.๑๕	๐.๗๕๙	มาก
๙. อบต.ของท่านมีสภาพแวดล้อมที่ช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน	๓.๘๕	๐.๗๖๖	มาก
๑๐. อบต.ของท่านมีอุปกรณ์ป้องกันอันตรายให้แก่บุคคลากรอย่างเพียงพอ	๓.๙๘	๐.๗๗๔	มาก
ภาพรวม	**๔.๐๐**	**๐.๕๘๘**	**มาก**

จากตารางที่ ๔.๔ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๔.๐๐, S.D. = ๐.๕๘๘)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ อยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๕ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร **ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ**

(n=๑๓๑)

คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ	**ระดับความคิดเห็น**		
	$\bar{X}$	S.D.	**แปลผล**
๑๑. ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรมทัดเทียมกับผู้อื่น	๔.๑๘	๐.๖๕๔	มาก
๑๒. ท่านได้รับฝึกอบรมเพื่อนำความรู้มาพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	๔.๒๑	๐.๖๖๘	มาก
๑๓. อบต.ของท่านให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร	๔.๒๘	๐.๗๕๗	มาก
๑๔. ท่านมีอิสระที่จะใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่	๔.๑๓	๐.๙๐๖	มาก
๑๕. ผู้บังคับบัญชาของท่านเห็นถึงค่าการทุ่มเททำงานของท่าน	๔.๒๑	๐.๗๓๔	มาก
ภาพรวม	**๔.๒๐**	**๐.๔๔๔**	**มาก**

จากตารางที่ ๔.๕ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี โดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๔.๒๐, S.D. = ๐.๔๔๔)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ อยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๖ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร **ด้านความมั่งคงและความก้าวหน้าในงาน**

(n=๑๓๑)

คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความมั่งคงและความก้าวหน้าในงาน	**ระดับความคิดเห็น**		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑๖. ท่านเห็นโอกาสความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	๔.๒๗	๐.๖๒๑	มาก
๑๗. อบต.ของท่านให้ความสำคัญกับความมั่นคงในความสามารถของบุคคลากร	๔.๑๑	๐.๗๐๙	มาก
๑๘. ท่านรู้สึกว่าหน่วยงานที่ท่านอยู่มีความมั่นคงดี	๔.๒๙	๐.๗๕๙	มาก
๑๙.อบต.ของท่านเปิดโอกาสให้บุคคลากรมีความก้าวหน้าอย่างยุติธรรม	๔.๑๑	๐.๖๗๕	มาก
๒๐. อบต.ของท่านเปิดโอกาสให้เพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคคลากร	๔.๒๗	๐.๖๒๑	มาก
ภาพรวม	**๔.๒๑**	**๐.๔๔๔**	**มาก**

จากตารางที่ ๔.๖ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ด้านความมั่งคงและความก้าวหน้าในงาน โดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๔.๒๑, S.D. = ๐.๔๔๔)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ด้านความมั่งคงและความก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับมากทุกข้อ

๔.๓ ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี

สมมติฐานที่ ๑ บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๗ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานขอบุคลากร **จำแนกตามเพศ**

(n=๑๓๑)

คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร	เพศ				t	Sig.
	ชาย (๖๐ คน)		หญิง (๗๑คน)			
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D		
๑. ด้านค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม	๓.๙๙	๐.๔๕๑	๓.๘๗	๐.๕๐๕	๑.๔๒๔	๐.๑๕๗
๒. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	๔.๐๑	๐.๖๐๗	๓.๙๘	๐.๕๗๕	๐.๒๖๐	๐.๗๙๕
๓. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ	๔.๒๒	๐.๖๗๓	๔.๑๙	๐.๖๙๓	๐.๒๓๗	๐.๘๑๓
๔. ด้านความมั่งคงและความก้าวหน้าในงาน	๔.๒๕	๐.๕๔๐	๔.๑๘	๐.๕๔๐	๐.๗๖๓	๐.๔๔๗
รวม	**๔.๑๒**	**๐.๔๔๓**	**๔.๐๖**	**๐.๔๔๕**	**๐.๗๙๗**	**๐.๔๒๗**

จากตารางที่ ๔.๗ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี โดยภาพรวมจำแนกตามเพศ พบว่า ไม่แตกต่างกัน (t = ๐.๗๙๗, Sig.= ๐.๔๒๗) ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล ไม่แตกต่างกันทุกด้าน

สมมติฐานที่ ๒ บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรแตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๘ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร **จำแนกตามอายุ**

(n=๑๓๑)

คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร	**แหล่งความแปรปรวน**	SS	df	MS	F	Sig.
๑.ด้านค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	๐.๘๐๙	๓	๐.๒๗๐	๑.๑๖๐	๐.๓๒๘
	ภายในกลุ่ม	๒๙.๕๑๗	๑๒๗	๐.๒๓๒		
	รวม	๓๐.๓๒๕	๑๓๐			
๒.ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	๐.๒๕๐	๓	๐.๐๘๓	๐.๒๓๗	๐.๘๗๐
	ภายในกลุ่ม	๔๔.๖๖๗	๑๒๗	๐.๓๕๒		
	รวม	๔๔.๙๑๗	๑๓๐			
๓.ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ	ระหว่างกลุ่ม	๒.๐๙๖	๓	๐.๖๙๙	๑.๕๒๓	๐.๒๑๒
	ภายในกลุ่ม	๕๘.๒๖๑	๑๒๗			
	รวม	๖๐.๓๕๗	๑๓๐			
๔.ด้านความมั่งคงและความก้าวหน้าในงาน	ระหว่างกลุ่ม	๓.๓๖๗	๓	๑.๑๒๒	๔.๐๓๙**	๐.๐๐๙
	ภายในกลุ่ม	๓๕.๒๘๙	๑๒๗	๐.๒๗๘		
	รวม	๓๘.๖๕๕	๑๓๐			
รวม	**ระหว่างกลุ่ม**	**๑.๒๓๖**	**๓**	**๐.๔๑๒**	**๒.๑๔๗**	**๐.๐๙๘**
	ภายในกลุ่ม	**๒๔.๓๗๖**	**๑๒๗**	**๐.๑๙๒**		
	รวม	**๒๕.๖๑๒**	**๑๓๐**			

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๘ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี โดยภาพรวมจำแนกตามอายุ พบว่า แตกต่างกัน (F=๒.๑๔๗, Sig.=๐.๐๙๘) ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรที่มีระดับอายุต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร แตกต่างกันในด้านความมั่งคงและความก้าวหน้าในงาน (F=๔.๐๕๖, Sig.=๐.๐๐๗) แตกต่าง

กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ ๐.๐๑ ดังนั้นจึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD.)

ตารางที่ ๔.๙ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยจำแนกตาม ความเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร **ด้านความมั่งคงและความก้าวหน้าในงาน**

(n=๑๓๑)

อายุ		อายุ			
		๑๘-๓๐ ปี	๓๑ – ๔๐ ปี	๔๑ – ๕๐ ปี	๕๑ - ๖๐ ปี
	$\overline{X}$	๔.๒๑	๔.๓๐	๔.๓๐	๓.๘๒
๑๘ – ๓๐ ปี	๔.๒๑	-	-๐.๐๙	-๐.๐๙	๐.๓๙*
๓๑ – ๔๐ ปี	๔.๓๐	-	-	๐.๐๐	๐.๔๘*
๔๑ – ๕๐ ปี	๔.๓๐	-	-	-	๐.๔๘*
๕๑ - ๖๐ ปี	๓.๘๒	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๙ พบว่า บุคลากรที่มีอายุ ๑๘ – ๓๐ ปี มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความมั่งคงและความก้าวหน้าในงาน มากกว่า บุคลากรที่มีอายุ ๕๑ – ๖๐ ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

บุคลากรที่มีอายุ ๓๑ – ๔๐ ปี มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความมั่งคงและความก้าวหน้าในงาน มากกว่า บุคลากรที่มีอายุ ๕๑ – ๖๐ ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

บุคลากรที่มีอายุ ๔๑ – ๕๐ ปี มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความมั่งคงและความก้าวหน้าในงาน มากกว่า บุคลากรที่มีอายุ ๕๑ – ๖๐ ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

สมมติฐานที่ ๓ บุคลากรที่มีระดับการศึกษา ต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๐ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร **จำแนกตามระดับการศึกษา**

(n=๑๓๑)

คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
๑.ด้านค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	๐.๑๔๗	๓	๐.๔๙	๐.๒๐๖	๐.๘๙๒
	ภายในกลุ่ม	๓๐.๑๗๙	๑๒๗	๐.๒๓๘		
	รวม	๓๐.๓๒๕	๑๓๐			
๒.ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	๐.๑๕๙	๓	๐.๕๓	๐.๑๕๑	๐.๙๒๙
	ภายในกลุ่ม	๔๔.๗๕๘	๑๒๗	๐.๓๕๒		
	รวม	๔๔.๙๑๗	๑๓๐			
๓.ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ	ระหว่างกลุ่ม	๑.๒๙๘	๓	๐.๔๓๓	๐.๙๓๐	๐.๔๒๘
	ภายในกลุ่ม	๕๙.๐๕๙	๑๒๗	๐.๔๖๕		
	รวม	๖๐.๓๕๗	๑๓๐			
๔.ด้านความมั่งคงและความก้าวหน้าในงาน	ระหว่างกลุ่ม	๓.๕๕๕	๓	๑.๑๘๕	๔.๒๘๘**	๐.๐๐๖
	ภายในกลุ่ม	๓๕.๑๐๐	๑๒๗	๐.๒๗๖		
	รวม	๓๘.๖๕๕	๑๓๐			
รวม	**ระหว่างกลุ่ม**	**๐.๗๖๗**	**๓**	**๐.๒๕๖**	**๑.๓๐๗**	**๐.๒๗๕**
	ภายในกลุ่ม	**๒๔.๘๔๕**	**๑๒๗**	**๐.๑๙๖**		
	รวม	**๒๕.๖๑๒**	**๑๓๐**			

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๑๐ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี โดยภาพรวมจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ไม่แตกต่างกัน (F =๑.๓๐๗, Sig. =๐.๒๗๕) ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร แตกต่างกันในด้านความมั่งคงและความก้าวหน้าในงาน (F =๔.๒๘๘, Sig.=๐.๐๐๖) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ ๐.๐๑ ดังนั้นจึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่าง

ค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD.) ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษา ดังตารางที่ ๔.๑๔ ด้านความมั่งคงและความก้าวหน้าในงาน

ตารางที่ ๔.๑๑ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยจำแนกตาม ความเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร **ด้านความมั่งคงและความก้าวหน้าในงาน**

(n=๑๓๑)

ระดับการศึกษา		**ระดับการศึกษา**			
		มัธยมศึกษาตอนต้น	มัธยมศึกษาตอนปลาย	อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	ปริญญาตรี
	$\overline{X}$	๓.๘๘	๔.๓๑	๔.๒๗	๔.๒๗
มัธยมศึกษาตอนต้น	๓.๘๘	-	-๐.๔๓*	-๐.๓๙*	-๐.๓๙*
มัธยมศึกษาตอนปลาย	๔.๓๑	-	-	๐.๐๔	๐.๐๔
อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	๔.๒๗	-	-	-	๐.๐๐
ปริญญาตรี	๔.๒๗	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๑ พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความมั่งคงและความก้าวหน้าในงานน้อยกว่า บุคลากรที่ระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย อนุปริญญาหรือเทียบเท่าและปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

สมมติฐานที่ ๔ บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๒ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร **จำแนกสถานภาพสมรส**

(n=๑๓๑)

คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร	**แหล่งความแปรปรวน**	**SS**	**df**	**MS**	**F**	**Sig.**
๑.ด้านค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	๐.๕๐๑	๒	๐.๒๕๑	๑.๐๗๕	๐.๓๔๔
	ภายในกลุ่ม	๒๙.๘๒๔	๑๒๘	๐.๒๓๓		
	รวม	๓๐.๓๒๕	๑๓๐			
๒.ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานทีปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	๐.๕๕๙	๒	๐.๒๗๙	๐.๘๐๖	๐.๔๔๙
	ภายในกลุ่ม	๔๔.๓๕๘	๑๒๘	๐.๓๔๗		
	รวม	๔๔.๙๑๗	๑๓๐			
๓.ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ	ระหว่างกลุ่ม	๐.๓๑๘	๒	๐.๑๕๙	๐.๓๓๙	๐.๗๑๓
	ภายในกลุ่ม	๖๐.๐๓๙	๑๒๘	๐.๔๖๙		
	รวม	๖๐.๓๕๗	๑๓๐			
๔.ด้านความมั่งคงและความก้าวหน้าในงาน	ระหว่างกลุ่ม	๐.๗๘๔	๒	๐.๓๙๒	๑.๓๒๖	๐.๒๖๙
	ภายในกลุ่ม	๓๗.๘๗๑	๑๒๘	๐.๒๙๖		
	รวม	๓๘.๖๕๕	๑๓๐			
รวม	**ระหว่างกลุ่ม**	**๐.๑๑๖**	**๒**	**๐.๐๕๘**	**๐.๒๙๒**	**๐.๗๔๗**
	ภายในกลุ่ม	**๒๕.๔๙๖**	**๑๒๘**	**๐.๑๙๙**		
	รวม	**๒๕.๖๑๒**	**๑๓๐**			

จากตารางที่ ๔.๑๒ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี โดภาพรวมจำแนกสถานสมรส พบว่า ไม่แตกต่างกัน (F=๐.๒๙๒), Sig.=๐.๗๔๗) ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าบุคลากรที่มีอาชีพต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร ไม่แตกต่างกันทุกด้าน

สมมติฐานที่ ๕ บุคลากรที่มีเงินเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๓ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร **จำแนกตามเงินเดือน**

(n=๑๓๑)

คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร	**แหล่งความแปรปรวน**	SS	df	MS	F	Sig.
๑.ด้านค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	๐.๒๑๙	๒	๐.๑๑๐	๐.๔๖๗	๐.๖๒๘
	ภายในกลุ่ม	๓๐.๑๐๖	๑๒๘	๐.๒๓๕		
	รวม	๓๐.๓๒๕	๑๓๐			
๒.ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	๐.๔๒๒	๒	๐.๒๑๑	๐.๖๐๖	๐.๕๔๗
	ภายในกลุ่ม	๔๔.๔๙๖	๑๒๘	๐.๓๔๘		
	รวม	๔๔.๙๑๗	๑๓๐			
๓.ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ	ระหว่างกลุ่ม	๑.๓๕๓	๒	๐.๖๗๖	๑.๔๖๗	๐.๒๓๔
	ภายในกลุ่ม	๕๙.๐๐๔	๑๒๘	๐.๔๖๑		
	รวม	๖๐.๓๕๗	๑๓๐			
๔.ด้านความมั่งคงและความก้าวหน้าในงาน	ระหว่างกลุ่ม	๐.๘๗๒	๒	๐.๔๓๖	๑.๔๗๗	๐.๒๓๒
	ภายในกลุ่ม	๓๗.๗๘๔	๑๒๘	๐.๒๙๕		
	รวม	๓๘.๖๕๕	๑๓๐			
รวม	**ระหว่างกลุ่ม**	**๐.๖๔๕**	**๒**	**๐.๓๒๓**	**๑.๖๕๕**	**๐.๑๙๕**
	ภายในกลุ่ม	**๒๔.๙๖๗**	**๑๒๘**	**๐.๑๙๕**		
	รวม	**๒๕.๖๑๒**	**๑๓๐**			

จากตารางที่ ๔.๑๓ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี โดยภาพรวมจำแนกตามเงินเดือน พบว่า ไม่แตกต่างกัน (F=๑.๖๕๕), Sig.=๐.๑๙๕) ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าบุคลากรที่มีอาชีพต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร ไม่แตกต่างกันทุกด้าน

สมมติฐานที่ ๖ บุคลากรที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๔ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร **จำแนกตามตำแหน่งในการปฏิบัติงาน**

(n=๑๓๑)

คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร	**แหล่งความแปรปรวน**	SS	df	MS	F	Sig.
๑.ด้านค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	๑.๐๕๙	๔	๐.๒๖๕	๑.๑๔๐	๐.๓๔๑
	ภายในกลุ่ม	๒๙.๒๖๖	๑๒๖	๐.๒๓๒		
	รวม	๓๐.๓๒๕	๑๓๐			
๒.ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	๒.๖๖๕	๔	๐.๖๖๖	๑.๙๘๗	๐.๑๐๐
	ภายในกลุ่ม	๔๒.๒๕๒	๑๒๖	๐.๓๓๕		
	รวม	๔๔.๙๑๗	๑๓๐			
๓.ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ	ระหว่างกลุ่ม	๗.๒๕๐	๔	๑.๘๑๒	๔.๓๐๐**	๐.๐๐๓
	ภายในกลุ่ม	๕๓.๑๐๘	๑๒๖	๐.๔๒๑		
	รวม	๖๐.๓๕๗	๑๓๐			
๔.ด้านความมั่งคงและความก้าวหน้าในงาน	ระหว่างกลุ่ม	๔.๔๑๔	๔	๑.๑๐๔	๔.๐๖๑**	๐.๐๐๔
	ภายในกลุ่ม	๓๔.๒๔๑	๑๒๖	๐.๒๗๒		
	รวม	๓๘.๖๕๕	๑๓๐			
รวม	**ระหว่างกลุ่ม**	**๓.๓๔๒**	**๔**	**๐.๘๓๕**	**๔.๗๒๗****	**๐.๐๐๑**
	ภายในกลุ่ม	**๒๒.๒๗๑**	**๑๒๖**	**๐.๑๗๗**		
	รวม	**๒๕.๖๑๒**	**๑๓๐**			

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๑๔ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี โดยภาพรวมจำแนกตำแหน่งในการปฏิบัติงาน พบว่า แตกต่างกัน (F=๔.๗๒๗), Sig.=๐.๐๐๑) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรที่มีจำแนกตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร แตกต่างกันในด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร (F=๔.๓๐๐, Sig.=๐.๐๐๓) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ ๐.๐๑

บุคลากรที่มีจำแนกตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร แตกต่างกันในด้านความมั่งคงและความก้าวหน้าในงาน (F=๔.๐๖๑, Sig.=๐.๐๐๔)แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ ๐.๐๑

บุคลากรที่มีจำแนกตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร แตกต่างกันในด้านภาพรวม (F=๔.๗๒๗, Sig.=๐.๐๐๑) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ ๐.๐๑

ดังนั้นจึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD.) ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ดังตารางที่ ๔.๒๐ – ๔.๒๓ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ,ด้านความมั่งคงและความก้าวหน้าในงานและด้านภาพรวม

ตารางที่ ๔.๑๕ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยจำแนกตามความเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร **ด้านภาพรวม**

(n=๑๓๑)

ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน		**ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน**				
		ราชการ	พนักงานราชการ	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างชั่วคราว	ชำนาญการ
	$\overline{X}$	๔.๒๐	๔.๑๖	๔.๒๓	๓.๘๖	๔.๐๖
ราชการ	๔.๒๐	-	๐.๐๔	-๐.๐๓	๐.๓๔*	๐.๑๔
พนักงานราชการ	๔.๑๖	-	-	-๐.๐๗	๐.๓๐*	๐.๑๐
ลูกจ้างประจำ	๔.๒๓	-	-	-	๐.๓๗*	๐.๑๗
ลูกจ้างชั่วคราว	๓.๘๖	-	-	-	-	-๐.๒๐
ชำนาญการ	๔.๐๖	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๕ พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ราชการ มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านภาพรวม มากกว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ลูกจ้างชั่วคราว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

บุคลากรที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงาน พนักงานราชการ มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านภาพรวม มากกว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ลูกจ้างชั่วคราว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

บุคลากรที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ลูกจ้างประจำ มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านภาพรวม มากกว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ลูกจ้างชั่วคราว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๑๖ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยจำแนกตามความเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร **ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ**

(n=๑๓๑)

ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน		**ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน**				
		ราชการ	พนักงานราชการ	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างชั่วคราว	ชำนาญการ
	$\overline{X}$	๔.๔๑	๔.๒๙	๔.๔๑	๓.๘๗	๔.๑๓
ราชการ	๔.๔๑	-	๐.๑๒	๐.๐๐	๐.๕๔*	๐.๒๘
พนักงานราชการ	๔.๒๙	-	-	-๐.๑๒	๐.๔๒*	๐.๑๖
ลูกจ้างประจำ	๔.๔๑	-	-	-	๐.๕๔*	๐.๒๘
ลูกจ้างชั่วคราว	๓.๘๗	-	-	-	-	-๐.๒๔
ชำนาญการ	๔.๑๓	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๖ พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ราชการ มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ มากกว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ลูกจ้างชั่วคราว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

บุคลากรที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงาน พนักงานราชการ มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ มากกว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ลูกจ้างชั่วคราว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

บุคลากรที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ลูกจ้างประจำ มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ มากกว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ลูกจ้างชั่วคราว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๑๗ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยจำแนกตามความเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร **ด้านความมั่งคงและความก้าวหน้าในงาน**

(n=๑๓๑)

ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน		**ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน**				
		ราชการ	พนักงานราชการ	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างชั่วคราว	ชำนาญการ
	$\overline{X}$	๔.๒๖	๔.๓๕	๔.๓๘	๓.๙๕	๔.๒๓
ราชการ	๔.๒๖	-	-๐.๐๙	-๐.๑๒	๐.๓๑*	๐.๐๓
พนักงานราชการ	๔.๓๕	-	-	-๐.๐๓	๐.๔๐*	๐.๑๒
ลูกจ้างประจำ	๔.๓๘	-	-	-	๐.๔๓*	๐.๑๕
ลูกจ้างชั่วคราว	๓.๙๕	-	-	-	-	-๐.๒๘
ชำนาญการ	๔.๒๓	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๗ พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ราชการ มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากรมากกว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ลูกจ้างชั่วคราว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

บุคลากรที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงาน พนักงานราชการ มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ มากกว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ลูกจ้างชั่วคราว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

บุคลากรที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ลูกจ้างประจำ มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ มากกว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ลูกจ้างชั่วคราว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

สมมติฐานที่ ๗ บุคลากรที่มี ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๘ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร **ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน**

(n=๑๓๑)

คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร	**แหล่งความแปรปรวน**	SS	df	MS	F	Sig.
๑.ด้านค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	๐.๒๑๖	๒	๐.๑๐๘	๐.๔๕๘	๐.๖๓๓
	ภายในกลุ่ม	๓๐.๑๑๐	๑๒๘	๐.๒๓๕		
	รวม	๓๐.๓๒๕	๑๓๐			
๒.ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	๐.๑๐๘	๒	๐.๕๔	๐.๑๕๕	๐.๘๕๗
	ภายในกลุ่ม	๔๔.๘๐๙	๑๒๘	๐.๓๕๐		
	รวม	๔๔.๙๑๗	๑๓๐			
๓.ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ	ระหว่างกลุ่ม	๐.๗๑๑	๒	๐.๒๗๕	๐.๙๓๖	๐.๓๙๕
	ภายในกลุ่ม	๖๐.๓๕๗	๑๒๘	๐.๒๙๘		
	รวม	๖๐.๓๕๗	๑๓๐			
๔.ด้านความมั่งคงและความก้าวหน้าในงาน	ระหว่างกลุ่ม	๐.๕๕๗	๒	๐.๒๗๙	๐.๙๓๖	๐.๓๙๕
	ภายในกลุ่ม	๓๘.๐๙๘	๑๒๖	๐.๒๙๘		
	รวม	๓๘.๖๕๕	๑๓๐			
รวม	**ระหว่างกลุ่ม**	**๐.๒๘๗**	**๒**	**๐.๑๔๔**	**๐.๗๒๖**	**๐.๔๘๖**
	ภายในกลุ่ม	**๒๕.๓๒๕**	**๑๒๘**	**๐.๑๙๘**		
	รวม	**๒๕.๖๑๒**	**๑๓๐**			

จากตารางที่ ๔.๑๘ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี โดยภาพรวมด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า ไม่แตกต่างกัน (F=๐.๗๒๖), Sig.=๐.๔๘๖) ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าบุคลากรที่มีด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร ไม่แตกต่างกันทุกด้าน

ตารางที่ ๔.๑๙ ผลสรุปโดยรวมการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลตามสมมติฐานที่ ๑ – ๗

(n=๑๓๑)

สมมติฐาน	ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม	ค่า t	ค่า F	Sig.	ผลการศึกษา	
						ยอมรับ	ปฏิเสธ
๑.	เพศ	คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร	๐.๗๙๗		๐.๔๒๗		✓
๒.	อายุ	คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร		๒.๑๔๗	๐.๐๙๘		✓
๓.	ระดับการศึกษา	คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร		๑.๓๐๗	๐.๒๗๕		✓
๔.	สถานภาพสมรส	คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร		๐.๒๙๒	๐.๗๔๗		✓
๕.	เงินเดือน	คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร		๑.๖๕๕	๐.๑๙๕		✓
๖.	ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน	คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร		๔.๗๒๗	๐.๐๐๑	✓	
๗.	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร		๐.๗๒๖	๐.๔๘๖		✓

จากตารางที่ ๔.๑๙ ผลสรุปโดยรวมการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ดังนี้

บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรีโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี โดยภาพรวมแตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นในการคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี โดยภาพรวมแตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสางกัน มีความคิดเห็นต่อการคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

บุคลากรที่มีเงินเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

บุคลากรที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

๔.๔ ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัญหาและข้อเสนอแนะคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี

ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี จำแนกตามรายด้าน รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๒๐ – ๔.๒๑

ตารางที่ ๔.๒๐ ปัญหา เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี

(n=๑๓๑)

ลำดับ	ปัญหา	จำนวน
๑.ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	๑. คนปฏิบัติงานได้เงินน้อยคนไม่ปฏิบัติงานเงินเดือนเท่ากันกับคนที่ทำงานมาก อุปสรรค เจ้านายชอบคนเอาใจ ๒. ข้าราชการชั้นผู้น้อยและลูกจ้างรายรับไม่เพียงพอกับรายจ่าย	๕
๒.ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	๑.มีความแออัด แน่นมากโต๊ะติดๆกันมีผู้มาติดต่อราชการมาติดต่อไม่มีที่นั่งให้บริการ	๕
๓.ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ	๑. ปัญหาด้านงบประมาณ ไม่สามารถส่งบุคคลากรเข้ารับการศึกษาได้ ๒.การปฏิบัติงานเน้นการปฏิบัติตามสายงานความรับผิดชอบจึงทำให้ไม่มีโอกาสในการพัฒนาการปฏิบัติงานด้านอื่นๆ	๕
๔.ด้านความมั่งคงแลความก้าวหน้าในงาน	๑.ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ขึ้นอยู่กับปัจจัยที่ไม่สามารถควบคุมได้ เช่น พื้นที่ บุคลากร รายได้ ซึ่งมีผลต่อการปรับปรุงกรอบอันตราให้มีจำนวนมากขึ้น และมีระดับที่สูงขึ้น	๕

ตารางที่ ๔.๒๑ ข้อเสนอแนะคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี

(n=๑๓๑)

ลำดับ	ข้อเสนอแนะ	จำนวน
๑. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	๑. ผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง พิจารณาค่าตอบแทนด้วยความรอบคอบ ยุติธรรม ๒. วางระบบและแนวทางการพิจารณาให้ค่าตอบแทนจัดเจนเป็นธรรม	๕
๒. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	๑. ปรับปรุงเรื่องแสงสว่างและห้องปฏิบัติงานให้เหมาะสมกันการปฏิบัติงานของแต่ละประเภท และสะดวกสบาย ๒. จัดห้องสุขาให้ถูกสุขลักษณะอนามัยและเพียงพอต่อผู้ใช้บริการ	๖
๓. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ	๑.ควรมีการให้โอกาสในการพัฒนาความสามารถที่หลากหลาย	๕
๔. ด้านความมั่งคงและความก้าวหน้าในงาน	๑.ควรปรับปรุงกรอบอัตราที่มีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานจริงๆ	๕

๔.๕ ผลการวิเคราะห์สัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี

การศึกษาวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี” ผู้วิจัยกำหนดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ในการสัมภาษณ์เชิงลึก คือ ผู้บริหาร เจ้าหน้า ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี โดยสามารถให้ข้อมูลได้และเต็มใจที่จะให้ข้อมูล ประกอบด้วย ผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ ที่มีคุณสมบัติที สอดคล้องกับประเด็นการวิจัยรวมจำนวนทั้งสิ้น ๑๒ คน

ผลการสัมภาษณ์ สรุปได้ดังนี้

๑. ด้านค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม

๑. การพิจารณาให้ค่าตอบแทนที่ชัดเจนเป็นธรรมไม่เอื้อพวกพ้อง ยึดหลักของประสิทธิภาพและคุณภาพปริมาณของงานที่แท้จริงรวมถึงความทุ่มเทเสียสละความรับผิดชอบ เลื่อนตำเหน่ง เพิ่มเงินเดือนหรือให้โบนัส เป็นการกระตุ้นให้บุคลากรมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน[๑]

๒. ต้องการเพิ่มค่าตอบแทนให้กับบุคลากรทุกคน เพราะปริมาณงานได้รับโอนจำนวนมาก แต่ติดที่กฎหมายระเบียนต่างๆควรพิจารณาถึงความเป็นธรรมมีหลักเกณฑ์ มีความเหมาะสม สอดคล้องกับงานที่ทำตามความเป็นจริงผู้ปฏิบัติงานดีย่อมสมควรได้รับค่าตอบแทนที่สูงกว่า[๒]

๓. เพียงพอและยุติธรรมเหมาะกับตำแหน่งและภาระหน้าที่ได้รับ บุคลากรใน อบต ควรได้รับแต่งตั้งหรือดำรงต่ำเหน่งตามหน้าที่และได้รับค่าตอบแทนอย่างเหมาะสมและยุติธรรม มีสวัสดิการต่างๆที่เหมาะสม สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ตามอัตภาพอย่างมีความสุข[๓]

๔. ภาระงานต่างๆขอบเขตงานในฐานะผู้บริหาร ภาระงานที่ได้รับมอบหมายนั้นค่อนข้างจะเยอะพอสมควร ซึ่งมีภาระงานหลักที่ผู้บังคับบัญชาได้มอบหมาย อันเป็นการดำเนินการตามพันธ์กิจของส่วนงาน เป็นการจัดระบบให้เป็นระบบระเบียบ เพิ่มประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ภาระงานที่เป็นงาน

---

[๑] สัมภาษณ์ นายพัดสา ตรงดี, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลม่วงหมู่, ๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๒.

[๒] สัมภาษณ์ นายสุริโย นุวรรณโณ, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลต้นโพธิ์, ๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๒.

[๓] สัมภาษณ์ นาวาอากาศตรีเสน่ห์ เสวกพันธ์, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลจักรสีห์, ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๒.

เฉพาะ ที่ได้รับมอบหมาย ก็มีงานที่หลากหลายที่รับมาดำเนินการ มีภาระงานทำได้บ้างในบางส่วนตามที่ผู้บังคับบัญชาคาดหวัง อย่างเช่นเรื่องการจัดการความรู้ เป็นต้น[๔]

๕. ส่วนของค่าตอบแทนของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนั้นจะมีหลักเกณฑ์และระเบียบต่างๆที่เกี่ยวข้องในการบริหารงานบุคคลบังคับใช้อยู่ ค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรมจะขึ้นอยู่กับผลสัมฤทธิ์ของงานโดยประเมินผลคุณภาพของงาน ความรวดเร็วคุ้มค่า[๕]

๖. การได้รับค่าตอบแทนนั้นขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถ ประสบการณ์วุฒิการศึกษาและการปฏิบัติงานในระดับหน้าที่มีความรับผิดชอบสูงมีการจัดสวัสดิการเหมาะสมและตามตำแหน่งหน้าที่การงานที่แต่ละคนรับผิดชอบมีระบบการเลื่อนขั้นต่ำแหน่งที่เหมาะสมเป็นธรรมสร้างความสุขให้บุคลากร[๖]

๗. การปฏิบัติงานท้องถิ่น ซึ่งเป็นส่วนราชการ ที่มีนายกเป็นนักการเมืองที่มาจากการเลือกตั้ง ซึ่งระบบราชการจะมีการปฏิบัติงานตามนโยบายของผู้บริหารๆต้องให้ความยุติธรรมในด้านการแต่งตั้งบุคลากรดำรงตำแหน่งในหน่วยงานโดยคำนึงถึงหลักความรู้ความสามารถ[๗]

๘. ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานที่ได้รับจึงมีความเพียงพอแล้วในปัจจุบันเห็นว่ามีความพอเพียงอยู่ในหลักเกณฑ์มาตรฐานทั่วไป บุคลากรเองก็ต้องมีการประเมินการใช้จ่ายของตน จะได้ไม่เดือดร้อนในการดำรงชีวิต[๘]

๙. ค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เพียงพอต่อการดำเนินชีวิตประจำวัน และยังไม่ค่อยมีความเป็นธรรมเท่าที่ควรเพราะบางคนภาระงานเยอะ บางคนภาระงานน้อย องค์กรหรือหน่วยงานควรจะต้องมีการสำรวจความพอใจเกี่ยวกับค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมกับบุคลากร[๙]

๑๐. ค่าตอบแทนที่ได้รับยังไม่เพียงพอสำหรับการเก็บออมคือเงินเดือนที่ได้รับเพียงพอต่อการใช้ในแต่ละเดือนเท่านั้นองค์กรต้องมีค่าตอบแทนและค่าครองชีพที่ยุติธรรมและชัดเจน เหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ทำ รวมทั้งเมื่อมีงานนอกเหนือก็ต้องมีค่าตอบแทนเหน็ดเหนื่อยตามงานนั้นๆ[๑๐]

---

[๔] สัมภาษณ์ นางศิริกุล ปัญญายงค์,หัวหน้าสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลม่วงหมู่, ๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๒.

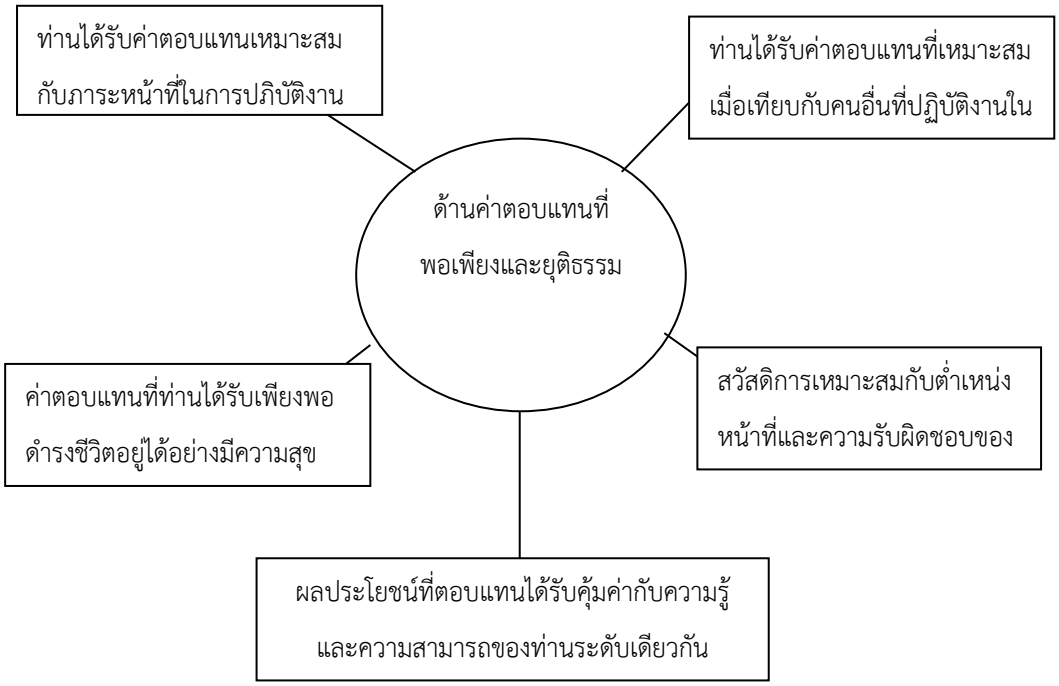
[๕] สัมภาษณ์ นายอนุศิษฏ์ พงศ์วรพล,ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลต้นโพธิ์, ๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๒.

[๖] สัมภาษณ์ นายวนรัตน์ ชื่อสัตย์, ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลจักรสีห์, ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๒.

[๗] สัมภาษณ์ นายอภิลักษณ์ คะชา, ผู้อำนวยกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลต้นโพธิ์ อำเภอเมือง จังหวัดสิงห์บุรี,๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๒.

[๘] สัมภาษณ์ นางปราณี พัวพานิช, ผู้อำนวยการกองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลม่วงหมู่, ๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๒.

[๙] สัมภาษณ์ นางนันทวัน หุ่นพ่วง, ผู้อำนวยการกองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลจักรสีห์, ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๒.



แผนภาพที่ ๔.๑ การสังเคราะห์การบริหารงานด้านค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม

สรุป โดยรวมแล้วการว่าภาระงานที่ได้รับมอบหมายกับค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเพียงพอและยุติธรรมแล้ว เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรีได้ให้ค่าตอบแทนที่เป็นไปตามระเบียบ ข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี แต่ขึ้นอยู่กับการบริหารในการใช้จ่ายของแต่ละท่านว่าจะมีการใช้จ่ายอย่างไรบ้างจึงจะเพียงพอต่อการดำรงชีวิตของตัวเองได้

๒. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

๑. สถานที่ปฏิบัติงานมีความปลอดภัยแล้ว เพราะบุคลากรภายนอกไม่สามารถเข้าพบได้โดยภาระการ เวลาใครจะเข้ามาพอต้องแจ้งล่วงหน้าหรือนัดหมายก่อน และหากมาพบโดยไม่ได้แจ้งก็จะมีเจ้าหน้าที่คอยรับเป็นด่านหน้า จึงถือว่ามีความปลอดภัยทั้งชีวิตและทรัพย์สิน[๑๑]

๒. ไม่ควรไว้วางใจได้ทั้งหมด เพราะระบบรักษาความปลอดภัยยังมีความหละหลวมอยู่บ้างพอสมควร ความปลอดภัยจึงยังต้องปรับปรุงอีก เพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของบุคลากรทั้งหมด จึงต้องจัดสถานที่ให้สะอาดและปลอดภัยอยู่ตลอดมีการป้องกันที่ดี[๑๒]

---

[๑๐] สัมภาษณ์ นางสาวกาญจนา มีสมบัติ, ตำแหน่งนักวิชาการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลม่วงหมู่, ๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๒.

[๑๑] สัมภาษณ์ นายสุริโย นุวรรณโณ, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลต้นโพธิ์, ๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๒.

[๑๒] สัมภาษณ์ นาวาอากาศตรีเสน่ห์ เสวกพันธ์, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลจักรสีห์, ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๒.

๓. ถึงแม้ว่าจะมีเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยที่คอยดูแลตลอด ๒๔ ชั่วโมง และสถานที่ในการปฏิบัติงานก็อยู่ห่างจากตัวเมือง มีต้นไม้ที่ร่มรื่น ซึ่งปลอดจากมลพิษได้เป็นอย่างดี[๑๓] สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่ มีความปลอดภัยและมีความเหมาะสมควรมีระบบการป้องกันภัยที่ดีด้วย[๑๔]

๔. คุณภาพชีวิตด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพนั้น อบต.ม่วงหมู่มีการแบ่งสัดส่วนสถานที่ปฏิบัติงานที่ปฏิบัติงานที่ชัดเจนโดยแบ่งออกเป็น ๓ ส่วนราชการ คือ สำนักปลัก,กองช่าง,กองคลัง, อบต.ม่วงหมู่มีการดำเดินการทำ ๕ ส เป็นประจำรวมถึงการส่งเสริมการออกกำลังกายทุกวันพุธ[๑๕]

๕. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานและวิธีปฏิบัติงานที่ปลอดภัย ตลอดจนการใช้อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลที่เหมาะสมรวมถึงการจัดกิจกรรมส่งเสริมรักษาสุภาพให้เกิดความสุขกายสบายใจในการปฏิบัติงาน[๑๖]

๖. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความรู้สึกสะดวกสบายและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัยมีการป้องกันภัยมีวัสดุอุปกรณ์เพียงพอต่อการปฏิบัติงานและมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพให้บุคคลในองค์กรหรือชุมชนอยู่เสมอ[๑๗]

๗. สถานที่ปฏิบัติงานตามโครงสร้างมีความปลอดภัยสูง และมีการตรวจวัสดุอุปกรณ์ให้มีสุภาพพร้อมใช้งานได้ตามปกติ มีการป้องกันตนเองหากจะต้องปฏิบัติงานที่มีความเสี่ยง และในทุกๆ วันพุธจะมีกิจกรรมเพื่อเป็นการปรับเสริมสุขภาพให้กับพนักงานและเจ้าหน้าที่[๑๘]

๘. อบต.มีเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยค่อนข้างน้อย ทำให้การดูแลงานความปลอดภัยไม่ทั่วถึงจึงควรจัดสรรบุคลากรในด้านรักษาความปลอดภัยเพิ่ม จัดสรรเครื่องมือเครื่องใช้ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงานและการบริการกับความปลอดภัยที่ดี[๑๙]

---

[๑๓] สัมภาษณ์ นางศิริกุล ปัญญายงค์, หัวหน้าสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลม่วงหมู่, ๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๒.

[๑๔] สัมภาษณ์ นางศิริกุล ปัญญายงค์, หัวหน้าสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลม่วงหมู่, ๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๒.

[๑๕] สัมภาษณ์ นายอนุศิษฏ์ พงศ์วรพล, ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลต้นโพธิ์, ๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๒.

[๑๖] สัมภาษณ์ นายวนรัตน์ ซื่อสัตย์, ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลจักรสีห์, ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๒.

[๑๗] สัมภาษณ์ นายอภิลักษณ์ คะชา, ผู้อำนวยกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลต้นโพธิ์, ๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๒.

[๑๘] สัมภาษณ์ นางนันทวัน หุ่นพ่วง, ผู้อำนวยการกองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลจักรสีห์, ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๒.

[๑๙] สัมภาษณ์ นางสาวกาญจนา มีสมบัติ, ตำแหน่งนักวิชาการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลม่วงหมู่, ๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๒.

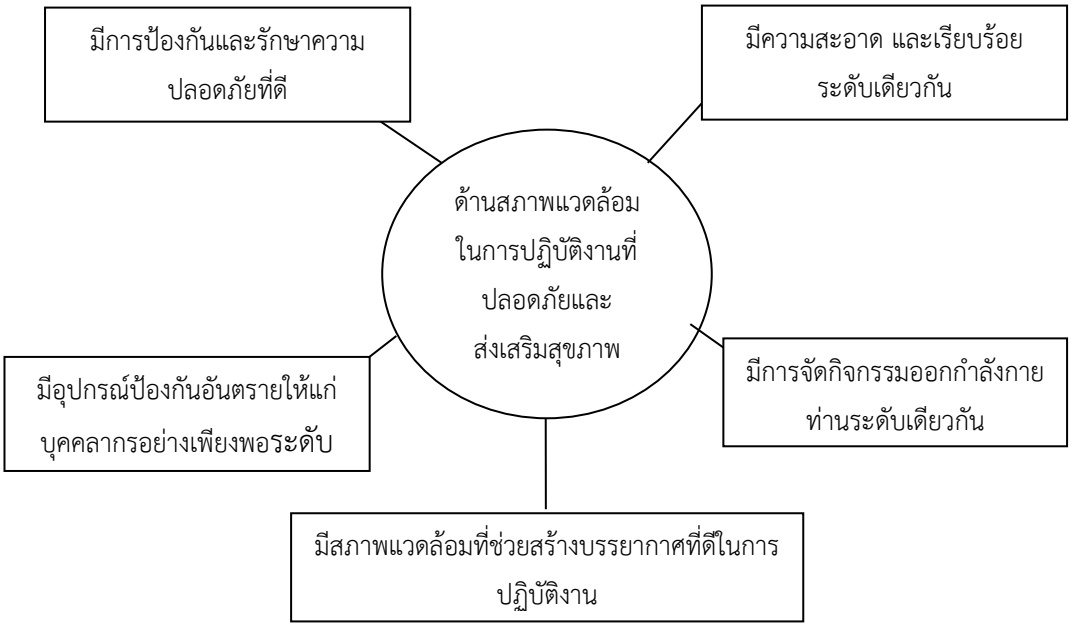
๙. สภาพแวดล้อมมีความเป็นระเบียบดีส่วนความสะอาดยังอยู่ในระดับที่ต่ำ เพราะคนส่วนใหญ่ไม่ได้ช่วยกันรักษาความสะอาดไม่รักษาสิ่งแวดล้อมร่วมกัน จึงทำให้สถานที่ในการปฏิบัติงานไม่สะอาดเท่าที่ควร อบต ควรจัดสรรอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ให้กับบุคลากรให้เพียงพอกับงาน[๒๐]

๑๐. ควรเพิ่มความปลอดภัยด้านตรวจสอบผู้มาติดต่องานตามส่วนงานต่างๆ ที่เข้ามา บางครั้งอาจมีมิจฉาชีพปะปนเข้ามาได้ ควรจัดอำนวยความสะดวกในด้านบริการกับผู้มาติดต่องานมีการป้องการความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน[๒๑]

---

[๒๐] สัมภาษณ์ นายอดิศร โพธิ์อุบล, นักพัฒนาชุมชนชำนาญการองค์การบริหารส่วนตำบลม่วงหมู่, ๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๒.

[๒๑] สัมภาษณ์ นางสาวภาวิดา ยิ้มย่อง, นักพัฒนาชุมชนองค์การบริหารส่วนตำบลต้นโพธิ์, ๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๒.



แผนภาพที่ ๔.๒ การสังเคราะห์การบริหารงานด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

สรุป โดยรวมส่วนมากพิจารณาเห็นว่า ๑) สถานที่ปฏิบัติงานมีความปลอดภัยมาก เนื่องจากอาคารต่างๆ มีความมั่นคงได้มาตรฐาน ๒) มีหน่วยที่คอยดูแลความปลอดภัยตลอด ๒๔ ชั่วโมง ๓) บางหน่วยงานที่สถานที่ในการปฏิบัติงานยังไม่สะอาดเท่าที่ควร เป็นเพราะงบประมาณในการปรับปรุงอาคารสถานที่มีจำนวนจำกัด

๓. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ

๑. โอกาสในการพัฒนาตนเองมีมากพอสมควร เพราะได้มีโอกาสมีประสบการณ์ในการบริหาร อบต. บริหารภายในวัดแก้ปัญหาต่างๆพร้อมทั้งมีโอกาสในการเป็นตัวแทนของ อบต.เข้าการร่วมประชุมในกิจกรรมสำคัญต่างๆจึงถือว่าเป็นการพัฒนาตัวเองไปด้วยดังนั้นงานทุกอย่างที่ทำอยู่เป็นการได้รับการพัฒนาเพิ่มมากขึ้นนั่นเอง[๒๒]

๒. อบต. ได้ให้โอกาสในการพัฒนาตัวเองมากเพราะเป็นการบริหารแบบ ธรรมาภิบาล เกื้อกูลกัน ไม่แข่งขันกันแบบเอาเป็นเอาตาย ฉะนั้นหากใครสนใจหรืออยากพัฒนาตนเองด้านไหน อบต.ก็ได้มีการสนับสนุนเพิ่มเติมให้ความรู้เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่บุคลากรในองค์กร[๒๓]

---

[๒๒] สัมภาษณ์ นายพัดสา ตรงดี, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลม่วงหมู่, ๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๒.

[๒๓] สัมภาษณ์ นายสุริโย นุวรรณโณ, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลต้นโพธิ์, ๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๒.

๓. มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เข้าร่วมอมรมตามหลักสูตรและใครการได้ตามความต้องการที่จะหาความรู้จากเดิมเพิ่มเติมมากขึ้นและมีประสบการณ์ใหม่ๆ ซึ่งองค์กรจะได้คนผ่านการอบรมแล้ว และเก่งขึ้นมีการพัฒนาความรู้ที่ได้รับมา ก่อให้เกิดประโยชน์มาขึ้นในองค์กร[๒๔]

๔. ส่งเสริมให้ไปอบรมหลักความสำคัญของบุคลากรเพื่อให้มีความรู้ นำความรู้ไปพัฒนางานที่ปฏิบัติอยู่ ส่งผลให้เกิดการพัฒนางานที่หลากหลายยิ่งขึ้นไป สร้างประโยชน์กับบุคลากรในองค์กรและตัวเราเองได้ด้วย[๒๕]

๕. มีการสนับสนุนให้มีโอกาสในการพัฒนาความสามารถโดยการให้ไปสัมมนา อมรม หรือสนับสนุนจัดกิจกรรมศึกษาดูงานด้านอื่นๆที่บุคลากรมีความสามารถไม่ใช่ให้ตรงกับหน้าที่ความรับผิดชอบตามสายงานการปฏิบัติเท่านั้น[๒๖]

๖. โอกาสในการพัฒนาตนเองเท่าที่ดูการจัดสรรการบริหารงบประมาณ และโครงการที่ดำเนินการ คิดว่าเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะปัจจุบันนี้การพัฒนาตนเอง ไม่ได้เน้นการพัฒนาในระยะยาว แต่เป็นการพัฒนาเฉพาะงานที่ปฏิบัติเช่น ความสามารถในการจัดทำเอกสารการวิเคราะห์เอกสาร อันนี้เราก็ใช้เทคนิคเรียนรู้ด้วยตนเอง มีการสอนงานแนะนำงานให้เจ้าหน้าที่ๆเกี่ยวข้อง เพื่อที่จะเป็นการลดภาระ ที่จะต้องมาตรวจ มาแก้ไขเอกสารหรือรูปแบบให้เป็นไปตามส่วนที่ควรจะเป็น อันนี้ก็เป็นเรื่องของการสอนงานแนะนำงาน หลายเรื่องถ้าไม่มีกัลยาณมิตรแล้ว ถ้าเป็นภาษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ก็คือ ไม่มีผู้บังคับบัญชาไม่มีพี่เลี้ยงหรือไม่มีเพื่อนร่วมงานที่ให้คำแนะนำในเรื่องที่ยังไม่รู้ หรือบุคลากรมีทักษะในการพัฒนาตนเองค่อนข้างน้อย ก็อาจจะปฏิบัติงานแบบวิธีการเดิมๆ

๗. โอกาสในการพัฒนาตนเองขึ้นอยู่กับทัศนคติของบุคลากรว่าเราขาดทักษะด้านอะไรและเราจะไปเพิ่มเติมเรื่องอะไร เพื่อที่จะมาปฏิบัติงานตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย ให้รวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นตามกฎระเบียบขององค์กรให้ดียิ่งขึ้น[๒๗]

๘. การได้รับการฝึกอบรมการสัมมนา และการศึกษาดูงานทั้งในประเทศและต่างประเทศสิ่งต่างๆ เหล่านี้ล้วนแล้วเป็นการได้รับประสบการณ์ใหม่ๆซึ่งถือได้ว่าเป็นการพัฒนาตนเองและมีความมั่นคงในอาชีพมั่นใจตนเองหรืองานที่ทำอยู่[๒๘]

---

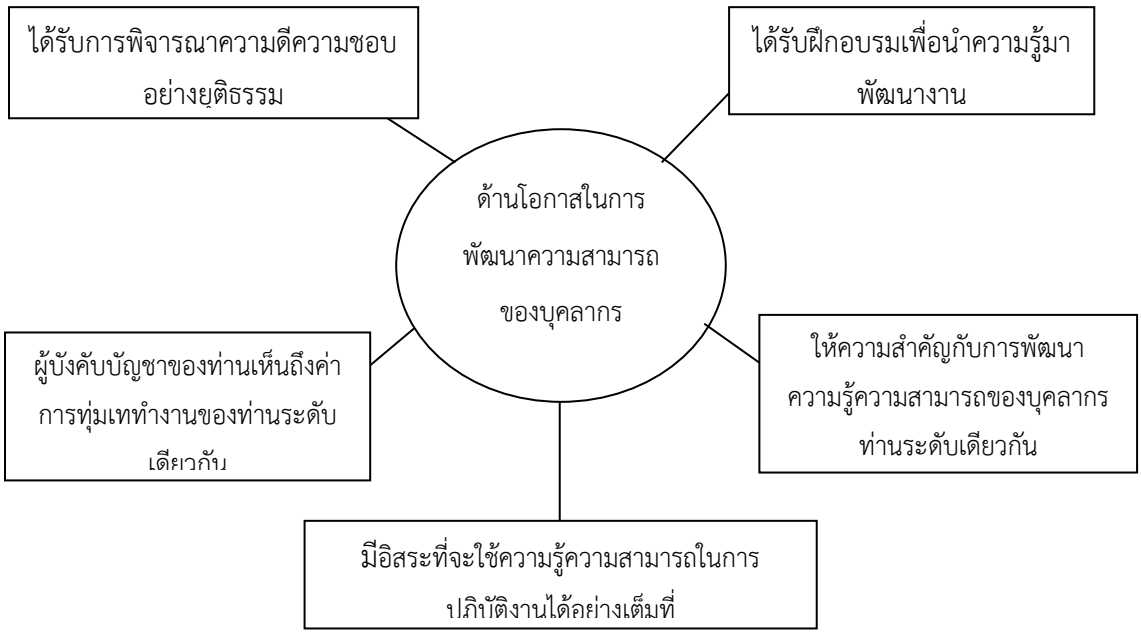
[๒๔] สัมภาษณ์ นาวาอากาศตรีเสน่ห์ เสวกพันธ์, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลจักรสีห์, ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๒.

[๒๕] สัมภาษณ์ นาวาอากาศตรีเสน่ห์ เสวกพันธ์, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลจักรสีห์, ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๒.

[๒๖] สัมภาษณ์ นางศิริกุล ปัญญายงค์, หัวหน้าสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลม่วงหมู่, ๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๒.

[๒๗] สัมภาษณ์ นายอนุศิษฎ์ พงศ์วรพล, ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลต้นโพธิ์, ๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๒.

๙. แต่ก็มีบ้างบุคลากรบางท่านที่มีโอกาสในการพัฒนาตัวเองเพื่อให้เกิดความรู้ความสามารถในการพัฒนางานค่อนข้างน้อย เพราะความจำกัดของงบประมาณ ดังนั้นโครงการต่างๆ ที่ได้เสนอไปอันจะเป็นการพัฒนาบุคลากร บางโครงการก็ถูกตัดออกไป ทำให้โอกาสในการพัฒนาตนเองจึงลดน้อยลงไป[๒๙]



แผนภาพที่ ๔.๓ การสังเคราะห์การบริหารงานด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ

สรุป โดยรวมส่วนมาก ๑) ได้รับโอกาสในการพัฒนาตัวเอง โดยทางองค์การบริหารส่วนตำบลได้จัดให้มีการฝึกอบรมในด้านต่างๆ แก่บุคลากร ๒) บุคลากรมีโอกาสไปพัฒนาตนเองจากหน่วยงานข้างนอก ๓) ทางองค์การบริหารส่วนตำบลได้ตัดโครงการที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรออกไป ด้วยข้อจำกัดของงบประมาณที่ได้รับไม่เพียงพอ

---

[๒๘] สัมภาษณ์ นายวนรัตน์ ชื่อสัตย์, ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลจักรสีห์,๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๒.

[๒๙] สัมภาษณ์ นายอภิลักษณ์ คะชา ผู้อำนวยกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลต้นโพธิ์, ๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๒.

๔. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน

๑. ในการปฏิบัติงานมีความมั่นคงและมีความก้าวหน้าค่อนข้างมาก เนื่องจากระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงาน ก็ได้รับมอบหมายให้ดำรงตำแหน่งบริหารในระดับที่สูงขึ้นมาโดยตลอด จึงกล่าวได้ว่าการปฏิบัติงานอยู่ ณ ปัจจุบันนี้มีความมั่นคง และความก้าวหน้ามาก[๓๐]

๒. มีสถานที่ดูแล้วมีความมั่นคง จัดระบบการบริหารงานให้มีโอกาสและความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชาสูงสุดจนถึงต่ำสุด เพื่อร่วมงานรักใคร่ปรองดอง เป็นมิตรสามัคคีกันเป็นอย่างดี ผู้บริหารควรแนะนำหลักการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองตลอดเวลา[๓๑]

๔. ในด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานยังมีขอจำกัดในเรื่องของระเบียบงานบริทบบุคลากรโยกย้ายการปรับเปลี่ยนสายงานการเอื้อต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานยังมีข้อกำจัดในเรื่องของระเบียบที่เกี่ยวข้อง ผู้บริหารต้องสนับสนุนให้กำลังใจ สร้างความเชื่อมั่นให้แก่องค์กร[๓๒]

๕. แต่บางคนความก้าวหน้าในงานนั้นยังถือว่ามีน้อย เนื่องจากบุคลากรในสายงานมีจำนวนมากโอกาสที่จะได้รับความไว้วางใจในการบริหารงานที่สูงขึ้นจึงยังมีน้อยอยู่ บุคลากรควรได้รับโอกาสได้ปฏิบัติงานที่สำคัญตามความเหมาะสม เพื่อความเจริญก้าวหน้าในสายงานที่ทำ[๓๓]

๖. ความมั่นคงและความก้าวหน้าจะมีการเพิ่มระดับขึ้นไปแต่ด้วยอายุงานที่ยังน้อยจึงมองเห็นยังไม่ชัดเจน หากอายุงานมากขึ้นไปก็จะได้มีการทำผลงานและความก้าวหน้าในสายงานก็จะเพิ่มมากขึ้น อบต ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อตรงสายงานที่ทำพร้อมทั้งดำเนินการแต่งตั้งบรรจุเพื่อความมั่นคงในอาชีพของบุคลากร[๓๔]

---

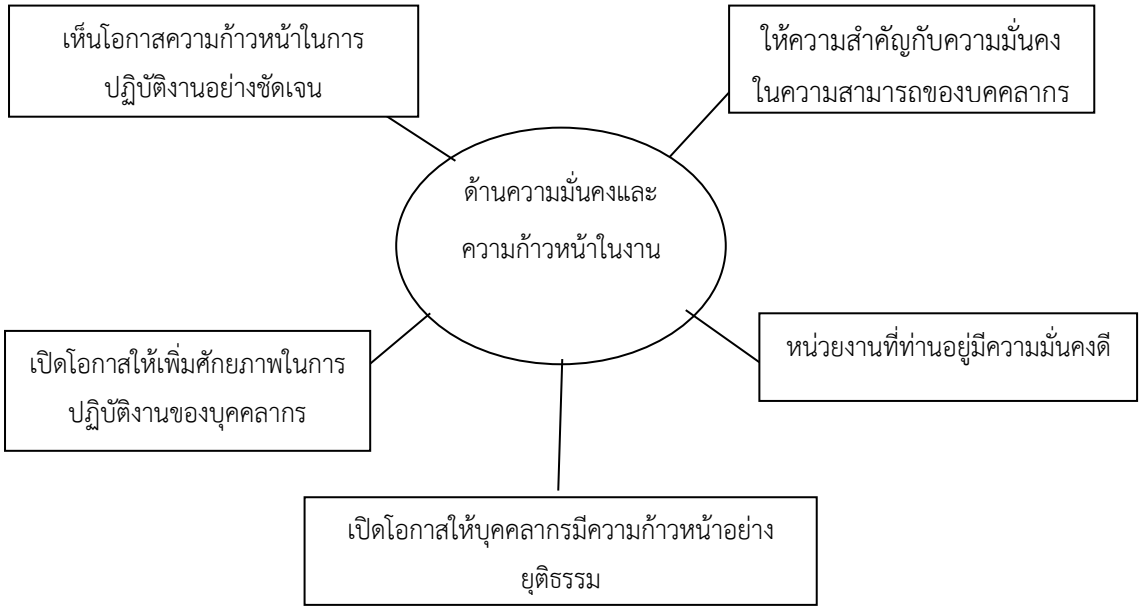
[๓๐] สัมภาษณ์ นางปราณี พัวพานิช ผู้อำนวยการกองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลม่วงหมู่, ๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๒.

[๓๑] สัมภาษณ์ นางนันทวัน หุ่นพ่วง ผู้อำนวยการกองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลจักรสีห์, ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๒.

[๓๒] สัมภาษณ์ นางสาวกาญจนา มีสมบัติ ตำแหน่งนักวิชาการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลม่วงหมู่, ๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๒.

[๓๓] สัมภาษณ์ นายอดิศร โพธิ์อุบลนักพัฒนาชุมชนชำนาญการองค์การบริหารส่วนตำบลม่วงหมู่, ๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๒.

[๓๔] สัมภาษณ์ นางสาวภาวิดา ยิ้มย่อง นักพัฒนาชุมชนองค์การบริหารส่วนตำบลต้นโพธิ์, ๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๒.



แผนภาพที่ ๔.๔ การสังเคราะห์การบริหารงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน

สรุป โดยรวมบุคลากรได้รับการบรรจุแล้วถือได้ว่ามีความมั่นคงในสายงาน ส่วนความก้าวหน้านั้นขึ้นอยู่กับอายุงานของแต่ละคน คนที่มีอายุงานยาวนานก็ได้รับความก้าวหน้าในงานก่อน ส่วนคนที่อายุงานยังน้อยก็ต้องรอให้อายุงานครบ จึงจะสามารถทำผลงาน หรือมีความก้าวหน้าในสายงานของตนได้ แต่ถึงอย่างไรก็ตามทางองค์การบริหารส่วนตำบลก็ได้เปิดโอกาสให้บุคลากร ที่มีความรู้ ความสามารถ ได้แสดงความสามารถออกมา อันจะเป็นความก้าวหน้าในสายงานต่อไป

๔.๖ องค์ความรู้

จากการทำวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี” ผู้วิจัยได้สรุปองค์ความรู้ออกเป็น ๒ ประการดังแสดงในแผนภาพที่ ๔.๕ – ๔๖ ดังนี้

๔.๖.๑ องค์ความรู้จากการวิจัย ผู้วิจัยได้สรุปองค์ความรู้ดังแสดงในแผนภาพที่ ๔.๕ ดังนี้.

คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี

↓

๑. ด้านค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม
- ได้รับความยุติธรรมในการประเมินผลงานเพื่อปรับเงินเดือนประจำปี
- ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ

↓

๒. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ
- มีการตรวจสุขภาพของบุคลากรอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
- สถานที่ทำงาน มีความสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย มีอากาศถ่ายเทสะดวก มีแสงสว่างเพียงพอ ไม่มีกลิ่น ไม่มีเสียงรบกวน ในขณะปฏิบัติงาน

↓

๓. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ
- ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสดงศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่
- สามารถขอคำแนะนำและปรึกษาเมื่อพบปัญหาและอุปสรรคในการทำงานได้จากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา

↓

๔. ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน
- ได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะในการทำงานเพิ่มมากขึ้น
- ได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่การงานที่เหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถ

แผนภาพที่ ๔.๑ องค์ความรู้จากการวิจัย

จากแผนภาพที่ ๔.๑ องค์ความรู้จากการวิจัย “คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี” สรุปได้ คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลมีประเด็นที่ควรพิจารณาที่สำคัญ ๔ ประการด้วยกัน ดังต่อไปนี้

๑. ด้านค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม

ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่นๆ อย่างเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และต้องเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์การอื่นๆ ด้วย

๒. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ

ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ คือ สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ นั่นคือ สภาพการปฏิบัติงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบายและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

๓.ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ

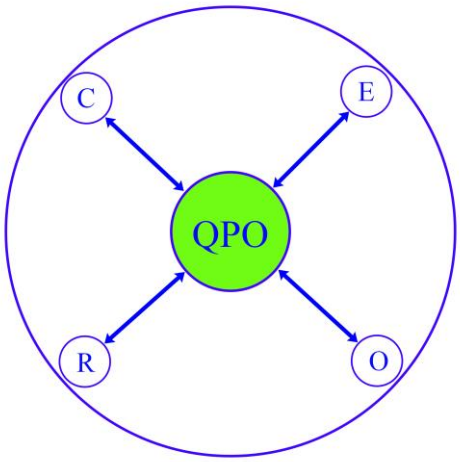
ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ คือ งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริงและรวมถึงการมีโอกาสได้ปฏิบัติงานที่ ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย

๔.ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน

ด้านความมั่งคงและความก้าวหน้าในงาน คือ ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน นอกจากงานจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถแล้ว ยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้า และมีความมั่นคงในอาชีพ ตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิก ในครอบครัวของตน

๔.๖.๒ องค์ความรู้จากการสังเคราะห์งานวิจัย “คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี” ผู้วิจัยได้สังเคราะห์งานวิจัย ดังแสดงในแผนภาพที่ ๔.๖ ดังนี้

QPO : MODEL



แผนภาพที่ ๔.๖ องค์ความรู้จากการสังเคราะห์งานวิจัย

จากแผนภาพที่ ๔.๖ องค์ความรู้ที่ได้จากการสังเคราะห์งาน “คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี” ผู้วิจัยได้ทำการสร้างโมเดล โดยใช้ชื่อ QPO : MODEL (คิวพีโอ โมเดล) ภายใต้ คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี โดยแยกออกดังนี้

Q,P,O = ที่อยู่ในวงกลมที่หนึ่งจึงได้วิเคราะห์ออกมาเป็นตัวอักษรแต่ละตัวมีดังนี้

๑. Q = Quality of Life operation คือ คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน

๒. P = Personnel คือ บุคลากร

๓. O = Organization in Muang Sing Buri District คือ องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี

C,E,O,R = ที่อยู่ในวงกลมที่สองจึงได้วิเคราะห์ออกมาเป็นตัวอักษรแต่ละตัวมีดังนี้

๑. Compensation is Sufficient and fair คือ ด้านค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม

๒. Environment for safe operation and health promotion คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ

๓. Opportunities for personnel development คือ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ

๔. Regarding the Stability and progress in the ioj คือ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน

บทที่ ๕

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี” โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัยดังนี้คือ ๑) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ๒) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อคุณภาพในชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรีและ ๓) เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการตามระเบียบวิธีวิจัยแบบผสานวิธี (Mixed Methods Research) โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรในพื้นที่ ส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ซึ่งใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง จากสูตรของ Taro Yamane กลุ่มตัวอย่างจำนวน ๑๓๑ คน และการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง (Sampling) ใช้หลักการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ของบุคลากร ในองค์การปกครองบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี แล้ววิเคราะห์ข้อมูลโดยหาความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) หาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบค่าที (t-test) และการทดสอบค่าเอฟ (F-test) ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ในกรณีตัวแปรต้นตั้งแต่ ๓ กลุ่มขึ้นไป เมื่อพบว่ามีความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD.) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ประกอบการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) และใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

๕.๑.๑ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน ๗๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๔.๒ มีอายุตั้งแต่ ๓๑ – ๔๐ ปี จำนวน ๔๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๖ มีวุฒิการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน ๖๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๙.๖ มีถานภาพสมรสแต่งงานแล้ว จำนวน ๘๙ คิดเป็นร้อยละ ๖๗.๙ มีเงินเดือน ๕,๐๐๐ – ๑๐,๐๐๐ บาท จำนวน ๕๙ คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๐ มีตำแหน่งในการปฏิบัติงานลูกจ้างประจำ จำนวน ๔๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๙ มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ๑ ปี ถึง ๕ ปี จำนวน ๕๔ คิดเป็นร้อยละ ๔๑,๒

๕.๑.๒ ข้อมูลระดับความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรีบุรี

คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรีบุรี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=๔.๐๙) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สรุปได้ดังนี้

๑. ด้านค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี โดยรวมอยู่อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= ๓.๙๒)

๒. ด้านสภาพการปฏิบัติงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=๔.๐๐)

๓. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= ๔.๒๐)

๔. ด้านความมั่งคงและความก้าวหน้าในงาน คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=๔.๒๑)

๕.๑.๓ ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรีบุรี

ผลการเปรียบเทียบ คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรีบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส เงินเดือน ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปสู่การตอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสามารถแสดงรายละเอียดได้ดังนี้

สมมติฐานที่ ๑ บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าบุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน (Sig.=๐.๔๒๗) ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ ๒ บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าบุคลากรที่มี อายุ (Sig.=๐.๐๙๘) ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ ๓ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าบุคลากรที่มี ระดับการศึกษา (Sig.=๐.๒๗๕) ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ ๔ บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าบุคลากรที่มี สถานภาพสมรส (Sig.=๐.๗๔๗) ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ ๕ บุคลากรที่มีเงินเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าบุคลากรที่มี เงินเดือน (Sig.=๐.๑๙๕) ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ ๖ บุคลากรที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าบุคลากรที่มี ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน (Sig.=๐.๐๐๑) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ ๗ บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าบุคลากรที่มี ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (Sig.=๐.๔๘๖) ดังนั้นปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

๕.๑.๔ แนวทางคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรีบุรี

๑. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่นๆ อย่างเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และต้องเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์การอื่นๆ ด้วย

๑.๑) ท่านได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับภาระหน้าที่ในการปฏิบัติงาน

๑.๒) ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมเมื่อเทียบกับคนอื่นที่ปฏิบัติงานในระดับเดียวกัน

๑.๓) สวัสดิการเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบของท่าน

๑.๔) ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีความสุข

๑.๕) ผลประโยชน์ที่ตอบแทนได้รับคุ้มค่ากับความรู้และความสามารถของท่าน

๒. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ นั่นคือ สภาพการปฏิบัติงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

๒.๑) อบต.ของท่านมีการป้องกันและรักษาความปลอดภัยที่ดี

๒.๒) อบต,ของท่านมีความสะอาด และเรียบร้อย

๒.๓) อบต.ของท่านมีการจัดกิจกรรมออกกำลังกาย

๒.๔) อบต.ของท่านมีสภาพแวดล้อมที่ช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน

๒.๕) อบต.ของท่านมีอุปกรณ์ป้องกันอันตรายให้แก่บุคคลากรอย่างเพียงพอ

๓. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริงและรวมถึงการมีโอกาสได้ปฏิบัติงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย

๓.๑) ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรมทัดเทียมกับผู้อื่น

๓.๒) ท่านได้รับฝึกอบรมเพื่อนำความรู้มาพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๓.๓) อบต.ของท่านให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร

๓.๔) ท่านมีอิสระที่จะใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่

๓.๕) ผู้บังคับบัญชาของท่านเห็นถึงค่าการทุ่มเทการปฏิบัติงานของท่าน

๔. ด้านความมั่งคงและความก้าวหน้าในงาน ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน นอกจากงานจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถแล้ว ยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้า และมีความมั่นคงในอาชีพ ตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิก ในครอบครัวของตน

๔.๑) ท่านเห็นโอกาสความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน

๔.๒) อบต.ของท่านให้ความสำคัญกับความมั่นคงในความสามารถของบุคคลากร

๔.๓) ท่านรู้สึกว่าหน่วยงานที่ท่านอยู่มีความมั่นคงดี

๔.๔) อบต.ของท่านเปิดโอกาสให้บุคคลากรมีความก้าวหน้าอย่างยุติธรรม

๔.๕) อบต.ของท่านเปิดโอกาสให้เพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคคลากร

๕.๑.๕ สรุปปัญหา และข้อเสนอแนะคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี” ทำให้ทราบถึงปัญหา และข้อเสนอแนะ ดังนี้

ปัญหา เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี

สภาพปัญหาในภาพรวมของจังหวัด

สภาพปัญหารวมๆของจังหวัดเกี่ยวกับเรื่องค่าตอบแทนที่ไม่เพียงพอต่อบุคลากรกับค่าครองชีพในปัจจุบันคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานก็ต้องมีการป้องกันความปลอดภัยและต้องส่งเสริมในด้านสุขภาพเกี่ยวกับการออกกำลังกายทุกวันอย่างสม่ำเสมอแล้วต้องมีการพัฒนาความรู้ความสามารถให้กับบุคลากรโดยมีการอบรมศึกษาดูงานให้มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานที่ถูกต้องดีงาม

ประเด็นปัญหาที่สำคัญ

๑. ปัญหาโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร

๒. ปัญหางบประมาณ ไม่สามารถส่งบุคคลากรเข้ารับการศึกษาเพิ่มเติมความรู้ได้

๓. ขาดการบริหารจัดการโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี

๑. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ควรพิจารณาค่าตอบแทนด้วยความรอบคอบ และยุติธรรมและควรวางระบบและแนวทางการพิจารณาให้ค่าตอบแทนอย่างจัดเจนเป็นธรรม

๒. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพร่างกายของบุคลากร ควรปรับปรุงเรื่องแสงสว่างและห้องปฏิบัติงานให้เหมาะสมกันการปฏิบัติงานของแต่ละประเภท สะดวกสบายและจัดห้องสุขาให้ถูกสุขลักษณะอนามัยและเพียงพอต่อผู้ใช้บริการ

๓. ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ควรมีการให้โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถที่ดีและหลากหลาย

๔. ด้านความมั่งคงและความก้าวหน้าในงาน ควรปรับปรุงแก้ไขกรอบอัตราที่มีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานโดยความเป็นจริง

แนวทางคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี

แนวทางการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี คือ การจัดการค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมทำให้บุคลากรปฏิบัติงานอยู่ได้มีสถานที่การปฏิบัติงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพที่ดีโดยการให้บุคลากรมีการออกกำลังกายเป็นประจำทุกวันแล้วยังมีการให้โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรในปฏิบัติงานที่ถูกต้องดีงาม

๕.๒ อภิปรายผล

จากการสรุปผลการวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี” สามารถอภิปรายผลได้ในประเด็นต่อไปนี้

๕.๒.๑ คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี

จากผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ทั้ง ๔ ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากระบบการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลมีระเบียบปฏิบัติที่เหมือนกันทั้งในเรื่องของงบประมาณ บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ ในส่วนของบุคลากรมีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการปฏิบัติงาน บุคลากรมีการช่วยเหลืองานของผู้อื่นอย่างเต็มใจ และมีความรู้สึกว่างานที่ทำอยู่ในปัจจุบันมีความเหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของ **วิฑูรย์ เส็งเฮ้า** ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี” พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตกการทางานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ๗ ด้าน ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการปฏิบัติงานในสังคม ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านสิ่งแวดล้อมถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ตามลำดับ และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับน้อย ๑ ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมเป็นธรรม ส่วนการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี พบว่า สถานภาพ ระดับ ตำแหน่ง และระดับชั้นของ องค์การบริหารส่วนตำบลที่แตกต่างกัน จะมีคุณภาพ

ชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน ส่วนเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน[๑] และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ

ด้านค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อภิปรายได้ว่า บุคลากรรู้สึกว่าได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอย่างยุติธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี จัดสวัสดิการต่างๆ เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ และความรับผิดชอบของพนักงาน ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ **สุวพิชญ์ เขจรบุตร** ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์” พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล, ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ, และปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑[๒]

ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อภิปรายได้ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลจัดสถานที่ปฏิบัติงานมีความสะอาด และเรียบร้อย มีเครื่องใช้และวัสดุอุปกรณ์ พอเพียงในการปฏิบัติงาน ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ **รัตนาภรณ์ บุญมี** ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี ผลการวิจัยพบว่า พนักงานเทศบาลตำบลนาดี มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับดี ด้านที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากที่สุด คือ ความภูมิใจในองค์กร ด้านความก้าวหน้า ด้านสภาพที่ทำงานปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ด้านภาวะอิสระในการปฏิบัติงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ด้านการบริหารงาน ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ส่วนการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงานมีความเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ส่วนปัจจัยทางด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรสและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕[๓]

---

[๑] วิฑูรย์ เส็งเฮ้า, “คุณภาพชีวิตการทางานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี”, **ปัญหาพิเศษปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต** (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๐).

[๒] สุวพิชญ์ เขจรบุตร, “การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทางานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์”, **วารสารศิลปากรศึกษาศาสตร์วิจัย**, ปีที่ ๕ ฉบับที่ ๒ (กรกฎาคม - ธันวาคม ๒๕๕๖).

[๓] รัตนาภรณ์ บุญมี, “คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี”, **วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๘).

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อภิปรายได้ว่า พนักงานมีความรู้สึกมั่นคงในงานที่ทำอยู่ ได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานอยู่เสมอ พนักงานพอใจในความก้าวหน้าที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ **อนันต์ แม่กอง** ได้ทำการวิจัยเรื่อง "ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอมายอ จังหวัดปัตตานี" ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำ งานของบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอมายอ จังหวัดปัตตานี ในภาพรวมทั้ง ๘ ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย ๓.๓๔ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ๐.๖๙ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับมาก มี ๒ ด้าน คือ ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน และด้านประชาธิปไตยในหน่วยงานส่วนที่เหลือระดับคุณภาพชีวิตในการทำ งานของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง[๔]

ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อภิปรายได้ว่า เป็นเพราะบุคลากรเปิดใจเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เมื่อต้องปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น และมีโอกาสได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถที่สูงขึ้นอยู่เสมอ สอดคล้องกับการศึกษาของ **ธีราภัทร ขัติยะหล้า** ได้ทำการวิจัยเรื่อง "ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน" พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาจากปัจจัยทั้ง ๘ ด้าน ดังนี้ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ความก้าวหน้าและมั่นคงในการงาน สิทธิส่วนบุคคลการพัฒนาศักยภาพและการใช้ขีดความสามารถของบุคคล ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวมค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมและสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพตามลำดับ และเมื่อพิจารณารายข้อมีเพียง ๓ ข้อย่อยที่มีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับน้อย คือค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอต่อรายจ่ายประจำ วันที่ทำงาน มีกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอและในระหว่างวัน บุคลากรมีเวลาออกกำลังกายอย่างเพียงพอ[๕]

---

[๔] อนันต์ แม่กอง, "คุณภาพชีวิตการทางานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอมายอ จังหวัดปัตตานี", **สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาตรมหาบัณฑิต** (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, ๒๕๕๘)

[๕] ธีราภัทร ขัติยะหล้า, "คุณภาพชีวิตการทางานกับความผูกพันต่อองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเมือง ลำพูน", **การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, บัณฑิตวิทยาลัย:มหาวิทยาลัยนอร์ทเชียงใหม่, ๒๕๕๕).

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี” ผู้วิจัยขอเสนอประเด็นที่ควรกำหนดเป็นนโยบายเพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้นำไปใช้ ดังต่อไปนี้

๑.ถึงแม้ผลการวิจัยจะพบว่า คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี อยู่ในระดับมาก แต่ก็ยังไม่ได้อยู่ในระดับมากที่สุด ดังนั้นจึงควรมีการกำหนดแนวทางคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในด้านต่างๆ ที่เหมาะสม ของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลให้ดีมากยิ่งขึ้น

๒.ถึงแม้คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ด้านค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม และด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ จะอยู่ในระดับมากก็ตาม แต่ก็ยังอยู่ในอันดับท้ายๆ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลควรกำหนดแนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในด้านเหล่านี้ให้อยู่ในลำดับที่เท่าเทียมกับ ด้านอื่นๆ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความสมดุลของคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี อย่างเท่าเทียมกันในทุกๆ ด้าน

๓. ผลจากการวิจัย คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรีด้านค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม และด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ยังอยู่ในอันดับท้ายๆ ดังนั้น จึงควรมีการส่งเสริมด้านนี้ให้มากขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานของบุคคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลดีมากยิ่งขึ้นเช่นกัน

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอประเด็นที่ควรนำไปปฏิบัติเพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องได้นำไปใช้ดังต่อไปนี้

๑. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี มีคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม โดยส่วนรวมอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับแรก ดังนั้นเพื่อให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี มีคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานที่ดีมากยิ่งขึ้น องค์การบริหารส่วนตำบลก็ควรมีการกำหนดภาระหน้าที่ให้เหมาะสมกับหน้าที่ของบุคลากรแต่ละคนแต่ละตำแหน่ง

๒. ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้นเพื่อให้คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลดีมากยิ่งขึ้น จึงควรมีการปลูกฝังวัฒนธรรมองค์การเพื่อให้พนักงานได้ปฏิบัติอย่างจริงจัง

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละคน เพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ขึ้นเงินเดือน ซึ่งเป็นหนึ่งองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้เพื่อให้สามารถกำหนดแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลให้ดีมากยิ่งขึ้น

๕.๓.๓ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอให้ผู้สนใจได้นำไปศึกษาวิจัยครั้งต่อไปในประเด็นดังต่อไปนี้

๑. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในระดับจังหวัด ระดับภาค หรือระดับประเทศ เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่หลากหลาย สามารถนำผลที่ได้มาเปรียบเทียบและนำมาปรับปรุงแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

๒. ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอื่น ๆ กับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรว่าตัวแปรแต่ละตัวมีความแตกต่างกันหรือไม่ และอย่างไร

๓. ควรมีการศึกษาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่อื่นๆ ที่อยู่บริเวณใกล้เคียงกันในลักษณะของการเปรียบเทียบผลวิจัยที่ได้ว่าเป็นอย่างไร เพื่อที่จะได้ทราบข้อมูลที่แท้จริงและเป็นแนวทางกำหนดนโยบายเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล

บรรณานุกรม

๑.ภาษาไทย:

ก. ข้อมูลปฐมภูมิ

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. **พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.** กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙

ข. ข้อมูลทุติยภูมิ

(๑) หนังสือ:

โกวิทย์ พวงงาม. **การปกครองท้องถิ่นไทยหลักการและมิติใหม่ในอนาคต**. ปรับปรุงใหม่. พิมพ์ครั้งที่ ๖. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วิญญูชน, ๒๕๕๐.

ชาญชัย อาจินสมาจาร. **พฤติกรรมในองค์การ**. กรุงเทพมหานคร: เทพนิมิตการพิมพ์, ๒๕๓๕.

ชูศักดิ์ เที่ยงตรง.**การบริหารการปกครองท้องถิ่นไทย**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๑๘.

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์. **พฤติกรรมองค์การ.** กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยูเคชั่น, ๒๕๕๒.

ดุสิดา เครือคำปิว. **ลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงาน ลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพวัฒนธรรมองค์การกับการลาออกของพยาบาลโรงพยาบาลรามาธิบดี โรงพยาบาลวิชัยยุทธและสถาบันมะเร็งแห่งชาติ**. กรุงเทพมหาคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร, ๒๕๕๑.

ธเนศวร เจริญเมือง. **กระจายอำนาจอย่างไรสร้างประชาธิปไตย.** กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๗.

บัญญัติ พุ่มพันธ์. **อบต.ของเรา: ท้องถิ่นของเรา.** พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์บพิธการพิมพ์ จำกัด, ๒๕๔๘.

ประทาน คงฤทธิศึกษากร. **การปกครองท้องถิ่น.** กรุงเทพมหานคร: พีระพัฒนา, ๒๕๒๖.

พจมาน เตียวัฒนรัฐติกาล. **การบริหารและจัดการองค์กรอุตสาหกรรม**. กรุงเทพมหานคร: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี, ๒๕๔๔.

ลิขิต ธีรเวคิน. **การกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชนบท**. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๒๕.

วัชรา ไชยสาร. **รัฐธรรมนูญแห่งราชอำณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๔๐**.กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์นิติธรรม, ๒๕๔๔.

บรรณานุกรม (ต่อ)

วิญญู อังคณารักษ์. **แนวคิดในการกระจายอำนาจการปกครองส่วนท้องถิ่น.** (เอกสารประกอบการบรรยายฉบับพิมพ์โรเนียว, ๒๕๑๙.

ศิริ ฮามสุโพธิ์. **ประชากรกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต**. กรุงเทพมหานคร: โอ.เอส.พริ้นติ้งเฮ้าส์, ๒๕๔๓.

สิน พันธุ์พินิจ. **เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์.** กรุงเทพมหานคร: บริษัท จูนพับลิชชิ่ง จำกัด, ๒๕๔๗.

สุรพล สุยะพรหม. ผศ.ดร. **การเมืองกับการปกครองของไทย.** กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๘.

สนิท จรอนันตุ. **ความเข้าใจเรื่องการปกครองท้องถิ่น (ฉบับปรับปรุง),** กรุงเทพมหานคร: สุขุมและบุตร, ๒๕๔๘.

อุทัย หิรัญโต. **สารานุกรมการปกครองไทย**, กรุงเทพมหานคร: วิทยาลัยการปกครอง,๒๕๓๑

อุดม เชยกีวงศ์. **หนังสือยุคปฏิรูปการศึกษา อบต.ประชาธิปไตยของชาวบ้าน**, กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์บรรณกิจ, ๒๕๔๕.

(๒) วิทยานิพนธ์

กอบสุข อินทโชติ. “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี”.**วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์**. (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบรูพา, ๒๕๕๔.

โกนิฏฐ์ ศรีทองและคณะ, “การพัฒนาคุณภาพชีวิตตามแนวพุทธศาสตร์: กรณีศึกษาวัดอัมพวัน จังหวัดสิงห์บุรี” **รายงานวิจัย**. คณะสังคมศาตร์: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖.

วิฑูรย์ เส็งเฮ้า. “คุณภาพชีวิตการทางานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี”. **ปัญหาพิเศษปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๐.

สุเนตร นามโคตรศรี. “คุณภาพชีวิตการทางานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา”. **การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี, ๒๕๕๓.

บรรณานุกรม (ต่อ)

ธีราภัทร ขัติยะหล้า. “คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การขอบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเมืองลำพูน”. **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนสาสตร์**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยนอร์ทเชียงใหม่พุทธศักราช, ๒๕๕๔.

ปวรรัตน เลิศสุวรรณเสรี. คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์. รายงานการวิจัย. นนทบุรี: วิทยาลัยราชพฤกษ์, ๒๕๕๗.

มาลินี ธรรมบุตร.“การศึกษาคุณภาพชีวิตการทางานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต”. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์, ๒๕๕๐.

รัตนาภรณ์ บุญมี. “คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี”. **วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๘.

วรณัชฤดี ป้องกันภัย. “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ: กรณีศึกษาพนักงานผู้ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานใหญ่”. **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารการพัฒนาสังคม**. บัณฑิตวิทยาลัย: สถาบันบัณฑิตพัฒนาบริหารศาสตร์, ๒๕๕๗.

อนันต์ แม่กอง. “คุณภาพชีวิตการทางานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอมายอ จังหวัดปัตตานี”. **สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, ๒๕๕๘.

อำนาจ เจริญสุข. การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์.** บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗.

(๓) เอกสารที่ไม่ได้ตีพิมพ์เผยแพร่

กรมการส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น. **พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไข เพิ่มเติม (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๖.** กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ประสานมิตร, ๒๕๔๖.

สำนักงานเลขานุการ อบต.อุบลราชธานี. **คู่มือการบริหารงานบุคคล อบต. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย**, ๒๕๔๒.

จรวยพร ธรณินทร์. “การแนะแนวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต”. **เอกสารคำสอน**. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๓๓.

บรรณานุกรม (ต่อ)

(๔) บทความ:

สุวพิชญ์ เขจรบุตร. “การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทางานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์”. **วารสารศิลปากรศึกษาศาสตร์วิจัย**. ปีที่ ๕ ฉบับที่ ๒ (กรกฎาคม - ธันวาคม ๒๕๕๖): ๖๕.

(๕) หนังสืออิเล็กทรอนิกส์:

ประวัติความเป็นมาขององค์การบริหารส่วนตำบลม่วงหมู่ อำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี. [ออนไลน์], แหล่งที่มา: http://www.sao-mouangmoo.net, [๒๖ พฤษาภาคม ๒๕๖๒].

ประวัติความเป็นมาขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นโพธิ์ อำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: https://www.tonpho.go.th/staff1.php, [๒๖ พฤษาภาคม ๒๕๖๒].

ประวัติความเป็นมาของอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี. [ออนไลน์], แหล่งที่มา: http://www.singburi.go.th/2017/amphur_content/cate/6, [๒๖ พฤษาภาคม ๒๕๖๒].

(๖) สัมภาษณ์:

นายพัดสา ตรงดี. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลม่วงหมู่, ๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๒.

นายสุริโย นุวรรณโณ. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลต้นโพธิ์, ๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๒.

นาวาอากาศตรีเสน่ห์ เสวกพันธ์. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลจักรสีห์, ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๒.

นางศิริกุล ปัญญายงค์. หัวหน้าสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลม่วงหมู่, ๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๒.

นายอนุศิษฏ์ พงศ์วรพล. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลต้นโพธิ์,๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๒.

นายวนรัตน์ ชื่อสัตย์. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลจักรสีห์,๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๒.

นายอภิลักษณ์ คะชา. ผู้อำนวยกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลต้นโพธิ์, ๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๒.

นางปราณี ผัวพานิช. ผู้อำนวยการกองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลม่วงหมู่, ๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๒.

นางนันทวัน หุ่นพ่วง. ผู้อำนวยการกองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลจักร, ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๒.

บรรณานุกรม (ต่อ)

สัมภาษณ์:

นางสาวกาญจนา มีสมบัติ. ตำแหน่งนักวิชาการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลม่วงหมู่, ๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๒.

นายอดิศร โพธิ์อุบล. นักพัฒนาชุมชนชำนาญการองค์การบริหารส่วนตำบลม่วงหมู่, ๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๒.

นางสาวภาวิดา ยิ้มย่อง. นักพัฒนาชุมชนองค์การบริหารส่วนตำบลต้นโพธิ์, ๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๒.

๒. ภาษาอังกฤษ:

Bruce. W.M. and Blackburn. J.W. **Balancing Job Satisfaction and Performance**. Westport, CT: Quorum Books, 1992.

Best. J. W. **Research in Education**. New Jersey: Pretice-Hall. Inc., 1981.

Childers. T. L. & Rao, A. R. (1992). **The influence of familial and peer-based referencegroups on consumer decisions.** Journal of Consumer Research, 1991.

Herzberg. F. Bamard. M. And Synderman. B. **The Motivation to Work**. New York: John Wiley. 1959.

Huse. E.F. and Cumming. T.G. **Organization Development and Change.** 3rd ed. New York: West Publishing, 1985.

Kossen. M. ***The human side of organizations.*** New York: Harper Collins, 1991.

Skrovan. D. J. **Quality of work life perspective for business and public sector reading**. Mass: United Addison-wesley, 1983.

Taro Yamane. **Statistics: an Introductory Analysis**. Third Edition, New York: Harper and Row publication, 1973.

Walton. R. E. **Slone Management Review**. Quality of working life: What is it, 1973.

Wit Daniel. **A Comparative Survey of Local Government and Administration.** Bangkok: Prachandra Printing Press, 1961.

ภาคผนวก ก

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ **โทร.,โทรสาร** ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๒๐๓

ที่ ฆส๘๐๐๕.๒/๑๐๓๔ **วันที่** ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์

เนื่องด้วย **พระสุมิตร สุจิตฺโต** รหัสประจำตัวนิสิต **๖๑๐๑๒๐๔๑๑๘** นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ มีความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ในเรื่องเกี่ยวกับงานวิจัยดังกล่าว สามารถตรวจแก้ไขและให้ข้อเสนอแนะ เครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์ในเรื่องนี้ได้เป็นอย่างดียิ่ง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธิติวุฒิ หมั่นมี)
เลขานุการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ตรวจเครื่องมือการวิจัยแล้ว

(ผศ.ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
๓/๑๐.ค.๖๒

ผู้ประสานงาน : พระสุมิตร สุจิตฺโต
โทร. ๐๖๑-๓๙๓๐๙๑๙

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ **โทร.,โทรสาร** ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๒๐๓

ที่ ลว ๘๐๐๕.๒/ว ๐๓๔ **วันที่** ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธิติวุฒิ หมั่นมี อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์

เนื่องด้วย **พระสุมิตร สุจิตฺโต** รหัสประจำตัวนิสิต **๖๑๐๑๒๐๔๑๑๘** นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ มีความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ในเรื่องเกี่ยวกับงานวิจัยดังกล่าว สามารถตรวจแก้ไขและให้ข้อเสนอแนะ เครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์ในเรื่องนี้ได้เป็นอย่างดียิ่ง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ตรวจเครื่องมือวิจัยแล้ว

(ผศ.ดร. ธิติวุฒิ หมั่นมี)
๘/๓๐/๖๒

ผู้ประสานงาน : พระสุมิตร สุจิตฺโต
โทร. ๐๖๑-๓๙๓๐๙๑๙

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ **โทร.,โทรสาร** ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๒๐๓

ที่ อว ๘๐๐๕.๒ / ว.๐๓๔ **วันที่** ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัฐพล เย็นใจมา อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์

เนื่องด้วย **พระสุมิตร สุจิตฺโต** รหัสประจำตัวนิสิต **๖๑๐๑๒๐๔๑๑๘** นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ มีความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ในเรื่องเกี่ยวกับงานวิจัยดังกล่าว สามารถตรวจแก้ไขและให้ข้อเสนอแนะ เครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์ในเรื่องนี้ได้เป็นอย่างดียิ่ง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

อนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์ แล้ว

๑ ตุลา ๖๒

ผู้ประสานงาน : พระสุมิตร สุจิตโต
โทร. ๐๖๑-๓๙๓๐๙๑๙

หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โซนบี ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 – 248 – 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 – 248 - 000 ต่อ 8203
Websilte : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/ ๐๒๐

๑ ตุลาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์

เรียน อาจารย์ ดร.เชษฐ์ณรัช อรชุน มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จังหวัดจันทบุรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย **พระสุมิตร สุจิตฺโต** รหัสประจำตัวนิสิต **๖๑๐๑๒๐๔๑๑๘** นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ มีความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ในเรื่องเกี่ยวกับงานวิจัยดังกล่าว สามารถตรวจแก้ไขและให้ข้อเสนอแนะ เครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์ในเรื่องนี้ได้เป็นอย่างดียิ่ง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน : พระสุมิตร สุจิตฺโต
โทร. ๐๖๑-๓๙๓๐๙๑๙

16 ก.ค. 62

หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โซนบี ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 – 248 – 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 – 248 - 000 ต่อ 8203
Websilte : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/ ๐๒๐

๑ ตุลาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์

เรียน อาจารย์ กลอยใจ ชวนศรีไพบูลย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จังหวัดจันทบุรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย **พระสุมิตร สุจิตฺโต** รหัสประจำตัวนิสิต **๖๑๐๑๒๐๔๑๑๘** นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ มีความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ในเรื่องเกี่ยวกับงานวิจัยดังกล่าว สามารถตรวจแก้ไขและให้ข้อเสนอแนะ เครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์ในเรื่องนี้ได้เป็นอย่างดียิ่ง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน : พระสุมิตร สุจิตฺโต
โทร. ๐๖๑-๓๙๓๐๙๑๙

(อาจารย์กลอยใจ ชวนศรีไพบูลย์)

๑๗ ต.ค. ๖๒

ภาคผนวก ข

ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม

ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์เป็นรายข้อ

(Index of Item Objective Congruence : IOC) ของแบบสอบถาม

เรื่อง คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี

ผู้วิจัย พระสุมิตร สุจิตฺโต (ชนเชย)

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

****

ที่	คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปลผล
	๑.ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม								
๑.	ท่านได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับภาระหน้าที่ในการปฏิบัติงาน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒.	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมเมื่อเทียบกับคนอื่นที่ปฏิบัติงานในระดับเดียวกัน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓.	สวัสดิการเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบของท่าน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๔.	ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีความสุข	+๑	+๑	0	+๑	+๑	๔	๐.๘	ใช้ได้
๕.	ผลประโยชน์ที่ตอบแทนได้รับคุ้มค่ากับความรู้และความสามารถของท่าน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
	๒.ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่								

ที่	คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปลผล
	ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ								
๖.	อบต.ของท่านมีการป้องกันและรักษาความปลอดภัยที่ดี	+๑	+๑	0	+๑	+๑	๔	๐.๘	ใช้ได้
๗.	อบต,ของท่านมีความสะอาด และเรียบร้อย	+๑	+๑	0	+๑	+๑	๔	๐.๘	ใช้ได้
๘.	อบต.ของท่านมีการจัดกิจกรรมออกกำลังกาย	+๑	+๑	0	+๑	+๑	๔	๐.๘	ใช้ได้
๙.	อบต.ของท่านมีสภาพแวดล้อมที่ช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๐.	อบต.ของท่านมีอุปกรณ์ป้องกันอันตรายให้แก่บุคคลากรอย่างเพียงพอ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
	๓. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร								
๑๑.	ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรมทัดเทียมกับผู้อื่น	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๒.	ท่านได้รับฝึกอบรมเพื่อนำความรู้มาพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๓.	อบต.ของท่านให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๔.	ท่านมีอิสระที่จะใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๕.	ผู้บังคับบัญชาของท่านเห็นถึงค่าการทุ่มเททำงานของท่าน	+๑	+๑	0	+๑	+๑	๔	๐.๘	ใช้ได้

ที่	คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปลผล
	๔.ด้านความมั่งคงและความก้าวหน้าในงาน								
๑๖.	ท่านเห็นโอกาสความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๗.	อบต.ของท่านให้ความสำคัญกับความมั่นคงในความสามารถของบุคคลากร	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๘.	ท่านรู้สึกว่าหน่วยงานที่ท่านอยู่มีความมั่นคงดี	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๙.	อบต.ของท่านเปิดโอกาสให้บุคคลากรมีความก้าวหน้าอย่างยุติธรรม	+๑	+๑	0	+๑	+๑	๔	๐.๘	ใช้ได้
๒๐.	อบต.ของท่านเปิดโอกาสให้เพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคคลากร	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้

ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out)

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/ ๐๗๕

หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โซนบี ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 – 248 – 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 – 248 - 000 ต่อ 8203
Websilte : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

อบต.ดอนหญ้านาง
รับที่ 1431 / 62
วันที่ 24 ต.ค. 2562
เวลา.....

๒๒ ตุลาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลการวิจัยเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม

เรียน นายสุรกิจ สุวรรณแกม นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดอนหญ้านาง อำเภอภาชี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย **พระสุมิตร สุจิตฺโต** รหัสประจำตัวนิสิต ๖๑๐๑๒๐๔๑๑๘ นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากประชาชนในตำบลของท่าน จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถามในการวิจัยซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

เรียน นายก อบต.ดอนหญ้านาง

- มจร. หลังจากความ
ประสงค์ขอเก็บข้อมูลเพื่อ
การศึกษา

นายศานิตย์ ขันธนาฯ
เจ้าพนักงานธุรการ

ขอแสดงความนับถือ

- เห็นควรพิจารณาอนุเคราะห์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

(นางสาวกิติติมา ตีขากุล)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ผู้ประสานงาน : พระสุมิตร สุจิตฺโต
โทร. ๐๖๑-๓๙๓๐๙๑๙

- เห็นควรหลังให้การ
พระสิทธิมาดำเนินการต่อไป

นายอวิรุท รัตน์วิชัย
หัวหน้าสำนักปลัด

- ยินดีเก็บข้อมูลวิจัย

(นายสุรกิจ สุวรรณแกม)

ภาคผนวก ง

ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability)

ค่าความเชื่อมั่น Alpha Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.935	20

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a1	74.60	130.041	.008	.943
a2	74.03	121.068	.500	.934
a3	73.83	117.523	.689	.931
a4	73.97	117.689	.650	.932
a5	73.97	117.344	.704	.931
b1	73.87	117.499	.672	.931
b2	73.93	117.168	.731	.930
b3	73.90	120.921	.561	.933
b4	73.83	121.454	.496	.934
b5	73.93	119.995	.601	.933
c1	73.73	117.099	.743	.930
c2	73.93	118.754	.777	.930
c3	73.97	114.171	.807	.928
c4	73.97	111.895	.858	.927

c5	73.97	113.757	.830	.928
d1	74.00	119.724	.589	.933
d2	74.03	115.689	.703	.931
d3	73.97	122.723	.361	.937
d4	74.03	116.309	.775	.929
d5	74.00	120.828	.525	.934

ภาคผนวก จ.

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โซนบี ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 – 248 – 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 – 248 - 000 ต่อ 8203
Websilte : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/ว ๐๕๑

๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายสุริโย นวรรณโณ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลต้นโพธิ์ อำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย **พระสุมิตร** ฉายา **สุจิตฺโต** รหัสประจำตัวนิสิต **๖๑๐๑๒๐๔๑๑๘** นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากประชาชนในตำบลของท่าน จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน : พระสุมิตร สุจิตฺโต
โทร. ๐๖๑-๓๙๓๐๙๑๙

(สุริโย นวรรณโณ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลต้นโพธิ์

หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โซนบี ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 – 248 – 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 – 248 - 000 ต่อ 8203
Website : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/ว ๐๕๑

๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นาวาอากาศตรีเสน่ห์ เสวกพันธ์ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลจักรสีห์ อำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย **พระสุมิตร** ฉายา **สุจิตฺโต** รหัสประจำตัวนิสิต **๖๑๐๑๒๐๔๑๑๘** นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากประชาชนในตำบลของท่าน จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน : พระสุมิตร สุจิตฺโต
โทร. ๐๖๑-๒๔๓๐๔๑๔

-เรียน
-อนุญาตให้ดำเนินการ
ตามที่ขอมาได้

น.อ.
(เสน่ห์ เสวกพันธ์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลจักรสีห์
๕ พ.ย. ๖๒

ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลม่วงหมู่
รับเลขที่ 2500 / 2562
วันที่ 5 / พ.ย. / 62

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/ว ๐๕๑

หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โซนบี ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 – 248 – 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 – 248 - 000 ต่อ 8203
Websitte : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน นายพัดสา ตรงดี นายกองค์การบริหารส่วนตำบลม่วงหมู่ อำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย **พระสุมิตร ฉายา สุจิตฺโต** รหัสประจำตัวนิสิต **๖๑๐๑๒๐๔๑๑๘** นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากประชาชนในตำบลของท่าน จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

เรียน นายก
- ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นิสิต
เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
- เพื่อพิจารณา

(นางสาวมนัสนันท์ รื่นอารมณ์)
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

☑ อนุญาต
☐ อนุมัติ
☑ ทราบ ดำเนินการตามเสนอ.
☐ แจ้ง.....ดำเนินการ
☐ แจ้งให้ทราบทั่วกัน

(นายพัดสา ตรงดี)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลม่วงหมู่
วันที่ 6 / พ.ย. / 62

ผู้ประสานงาน : พระสุมิตร สุจิตฺโต
โทร. ๐๖๑-๓๙๓๐๙๑๙

ทุกพหจิงกลุ่มเป้าหมาย

(นางศิริกุล บัญญายงค์)
หัวหน้าสำนักปลัด
วันที่ 5 / พ.ย. / 62

เพื่อควรดำเนินการเสนอให้ความอนุเคราะห์

(นางปราณี พัวพานิช)
ผู้อำนวยการกองคลัง รักษาราชการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลม่วงหมู่

5 พ.ย. 2562

ภาคผนวก ฉ

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี

คำชี้แจง

แบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี อันจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

ข้อมูลที่ได้จะแปลผลของการวิจัยในภาพรวมผู้ทำวิจัยจะเก็บข้อมูลของท่านเป็นความลับและใช้ประโยชน์เฉพาะการวิจัยนี้เท่านั้นจะไม่มีผลกระทบต่อท่านหรือหน่วยงานของท่านแต่อย่างใด

แบบสอบถามนี้ แบ่งออกเป็น ๓ ตอน คือ

ตอนที่ ๑ แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ ๓ ข้อเสนอแนะ แนวทางการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี

ผู้ทำวิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี เป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

พระสุมิตร สุจิตโต
นิสิตปริญญาโทหลักสูตรปริญญารัฐประศาสตรมหาบัณฑิต
บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ตอนที่ ๑ สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน □ หน้าข้อความตามสภาพที่เป็นจริงเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

๑. เพศ

☐ ชาย ☐ หญิง

๒. อายุ

☐ ๑๘ – ๓๐ ปี ☐ ๓๑ – ๔๐ปี

☐ ๔๑ – ๕๐ปี ☐ ๕๑ – ๖๐ ปีขึ้นไป

๓. ระดับการศึกษา

☐ ประถมศึกษา ☐ มัธยมศึกษาตอนต้น

☐ มัธยมศึกษาตอนปลาย ☐ อนุปริญญาหรือเทียบเท่า

☐ ปริญญาตรี ☐ สูงกว่าปริญญาตรี

☐ อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

๔. สถานภาพสมรส

☐ โสด ☐ สถานภาพสมรส

☐ หย่าร้าง ☐ อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

๕. เงินเดือน

☐ ต่ำกว่า ๕,๐๐๐ บาท ☐ ๕,๐๐๐ – ๑๐,๐๐๐ บาท

☐ ๑๐,๐๐๑ – ๑๕,๐๐๐ บาท ☐ ๑๕,๐๐๑ – ๒๐,๐๐๐ บาท

☐ ๒๐,๐๐๑ – ๓๐,๐๐๐ บาท ☐ มากกว่า ๓๐,๐๐๐ บาท

๖. ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน

☐ ราชการ ☐ พนักงานราชการ

☐ ลูกจ้างประจำ ☐ ลูกจ้างชั่วคราว

☐ ชำนาญการ ☐ อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

๗. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

☐ น้อยกว่า ๑ ปี ☐ ๑ – ๕ ปี

☐ ๖ – ๑๐ ปี ☐ ๑๑ ปี ขึ้นไป

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ตรงกับความเป็นจริง โดยกำหนดระดับคะแนน ดังนี้

๕ หมายถึง มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด

๔ หมายถึง มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก

๓ หมายถึง มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง

๒ หมายถึง มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อย

๑ หมายถึง มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	๑. ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม					
๑.	ท่านได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับภาระหน้าที่ในการปฏิบัติงาน					
๒.	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมเมื่อเทียบกับคนอื่นที่ปฏิบัติงานในระดับเดียวกัน					
๓.	สวัสดิการเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบของท่าน					
๔.	ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีความสุข					
๕.	ผลประโยชน์ที่ตอบแทนได้รับคุ้มค่ากับความรู้และความสามารถของท่าน					
	๒. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ					

ข้อที่	คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๖.	อบต.ของท่านมีการป้องกันและรักษาความปลอดภัยที่ดี					
๗.	อบต,ของท่านมีความสะอาด และเรียบร้อย					
๘.	อบต.ของท่านมีการจัดกิจกรรมออกกำลังกาย					
๙.	อบต.ของท่านมีสภาพแวดล้อมที่ช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน					
๑๐.	อบต.ของท่านมีอุปกรณ์ป้องกันอันตรายให้แก่บุคคลากรอย่างเพียงพอ					
	๓. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร					
๑๑.	ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรมทัดเทียมกับผู้อื่น					
๑๒.	ท่านได้รับฝึกอบรมเพื่อนำความรู้มาพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น					
๑๓.	อบต.ของท่านให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร					
๑๔.	ท่านมีอิสระที่จะใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่					
๑๕.	ผู้บังคับบัญชาของท่านเห็นถึงค่าการทุ่มเททำงานของท่าน					
	๔. ด้านความมั่งคงและความก้าวหน้าในงาน					
๑๖.	ท่านเห็นโอกาสความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน					
๑๗.	อบต.ของท่านให้ความสำคัญกับความมั่นคงในความสามารถของบุคคลากร					
๑๘.	ท่านรู้สึกว่าหน่วยงานที่ท่านอยู่มีความมั่นคงดี					
๑๙.	อบต.ของท่านเปิดโอกาสให้บุคคลากรมีความก้าวหน้าอย่างยุติธรรม					
๒๐.	อบต.ของท่านเปิดโอกาสให้เพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคคลากร					

ตอนที่ ๓ ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี

๑. ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม

ปัญหา อุปสรรค

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

๒. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

ปัญหา อุปสรรค

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

๓. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร

ปัญหา อุปสรรค

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

๔. ด้านความมั่งคงและความก้าวหน้าในงาน

ปัญหา อุปสรรค

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

****

ผู้วิจัยขออนุโมทนา/ขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือในการวิจัย

ภาคผนวก ช.

หนังสือขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์เชิงลึก

หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โซนบี ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 – 248 – 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 – 248 - 000 ต่อ 8203
Websilte : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/ ว ๐๕๒

๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน นายพัดสา ตรงดี นายกองค์การบริหารส่วนตำบลม่วงหมู่ อำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย **พระสุมิตร** ฉายา **สุจิตฺโต** รหัสประจำตัวนิสิต **๖๑๐๑๒๐๔๑๑๘** นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน : พระสุมิตร สุจิตฺโต
โทร. ๐๖๑-๓๙๓๐๙๑๙

อนุญาตให้ดำเนินการ

หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โซนบี ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 – 248 – 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 – 248 - 000 ต่อ 8203
Websilte : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/๗ ๐๕๒

๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นางศิริกุล ปัญญายงค์ หัวหน้าสำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลม่วงหมู่ อำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย **พระสุมิตร** ฉายา **สุจิตฺโต** รหัสประจำตัวนิสิต **๖๑๐๑๒๐๔๑๑๘** นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

อนุญาตให้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

ผู้ประสานงาน : พระสุมิตร สุจิตฺโต
โทร. ๐๖๑-๓๙๓๐๙๑๙

หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โซนบี ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 – 248 – 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 – 248 - 000 ต่อ 8203
Websilte : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/ ว ๐๕๒

๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นางปราณี พัวพานิช ผู้อำนวยการกองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลม่วงหมู่ อำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย **พระสุมิตร** ฉายา **สุจิตฺโต** รหัสประจำตัวนิสิต **๖๑๐๑๒๐๔๑๑๘** นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน : พระสุมิตร สุจิตฺโต
โทร. ๐๖๑-๓๙๓๐๙๑๙

หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โซนบี ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 – 248 – 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 – 248 - 000 ต่อ 8203
Websilte : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/ ว ๐๕๒

๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายอดิศร โพธิ์อุบล นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ องค์การบริหารส่วนตำบลม่วงหมู่ อำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย **พระสุมิตร** ฉายา **สุจิตฺโต** รหัสประจำตัวนิสิต **๖๑๐๑๒๐๔๑๑๘** นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน : พระสุมิตร สุจิตโต
โทร. ๐๖๑-๓๙๓๐๙๑๙

หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โซนบี ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 – 248 – 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 – 248 - 000 ต่อ 8203
Websilte : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/ว ๐๕๒

๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นางสาวกาญจนา มีสมบัติ นักวิชาการศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลม่วงหมู่ อำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย **พระสุมิตร** ฉายา **สุจิตฺโต** รหัสประจำตัวนิสิต **๖๑๐๑๒๐๔๑๑๘** นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

อนุญาตให้สัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลวิจัย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน : พระสุมิตร สุจิตฺโต
โทร. ๐๖๑-๓๙๓๐๙๑๙

หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โซนบี ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 – 248 – 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 – 248 – 000 ต่อ 8203
Website : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

ที่ อว ๘๐๐๕๒/ว ๐๕๒

๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นาวาอากาศตรีเสน่ห์ เสวกพันธ์ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลจักรสีห์ อำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย **พระสุมิตร** ฉายา **สุจิตฺโต** รหัสประจำตัวนิสิต **๖๑๐๑๒๐๔๑๑๘** นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลจักรสีห์
- เพื่อทราบ เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาต ให้นิสิต เก็บข้อมูล เพื่อการวิจัย ตามเอกสารที่แนบมา
- หน้าที่ ให้ความอนุเคราะห์ ตาม ระเบียบ
- สั่งข้อมูล ให้ผู้เกี่ยวข้อง ทราบ เพื่อดำเนินการ และให้จัดเก็บ ให้ ถูกต้อง ตามหลักวิชาการ ต่อไป

ผู้ประสานงาน : พระสุมิตร สุจิตโต
โทร. ๐๖๕๑-๓๗๓๐๓๑๔

(นายวนรัตน์ ซื่อสัตย์)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลจักรสีห์
๖ พ.ย. ๖๒

- ทราบ
- แจ้งธุรการดำเนินการ

(นายสุธิน ไม้ทอง)
หัวหน้าสำนักปลัด

เรียน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลจักรสีห์
- เห็นควรอนุญาต ให้นิสิตเข้าพบเจ้าหน้าที่ เพื่อขอความอนุเคราะห์ เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
- เพื่อทราบ

(นางสาวยุคุณารา หวังดีถนอม)
นิติกรชำนาญการ
๖ พ.ย. ๒๕๖๒

- ทราบ
- ธุรการรวบรวมเอกสาร ส่งมอบให้ผู้ขอ

น.ต.
(เสน่ห์ เสวกพันธ์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลจักรสีห์
๖ พ.ย. ๖๒

หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โซนบี ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 – 248 – 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 – 248 - 000 ต่อ 8203
Websilte : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

ที่ อว ๘๐๐๕๒/ว๐๕๒

๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายวนรัตน์ ซื่อสัตย์ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลจักรสีห์ อำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย **พระสุมิตร** ฉายา **สุจิตฺโต** รหัสประจำตัวนิสิต **๖๑๐๑๒๐๔๑๑๘** นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน : พระสุมิตร สุจิตฺโต
โทร. ๐๖๑-๓๙๓๐๙๑๙

(นายวนรัตน์ ซื่อสัตย์)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลจักรสีห์

หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โซนบี ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 – 248 – 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 – 248 - 000 ต่อ 8203
Websilte : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/ว ๐๕๒

๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นางนันทวัน หุ่นพ่วง ผู้อำนวยการกองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลจักรสีห์ อำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย **พระสุมิตร** ฉายา **สุจิตฺโต** รหัสประจำตัวนิสิต **๖๑๐๑๒๐๔๑๑๘** นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน : พระสุมิตร สุจิตฺโต
โทร. ๐๖๑-๓๙๓๐๙๑๙

(นางนันทวัน หุ่นพ่วง)
ผู้อำนวยการกองคลัง

หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โซนบี ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 – 248 – 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 – 248 - 000 ต่อ 8203
Websilte : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/ ๐๕๒

๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายอภิลักษณ์ คะชา ผู้อำนวยกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลต้นโพธิ์ อำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย **พระสุมิตร** ฉายา **สุจิตฺโต** รหัสประจำตัวนิสิต **๖๑๐๑๒๐๔๑๑๘** นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน : พระสุมิตร สุจิตฺโต
โทร. ๐๖๓-๓๙๓๐๙๑๙

- อนุญาตให้เก็บข้อมูล

(นายอภิลักษณ์ คะชา)

หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โซนบี ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 – 248 – 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 – 248 - 000 ต่อ 8203
Websilte : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

ที่ อว ๘๐๐๕๒/ ๑ ๐๕๒

๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นางสาวภาวิดา ยิ้มย่อง นักพัฒนาชุมชน องค์การบริหารส่วนตำบลต้นโพธิ์ อำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย **พระสุมิตร** ฉายา **สุจิตฺโต** รหัสประจำตัวนิสิต **๖๑๐๑๒๐๔๑๑๘** นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

- อนุญาตให้เก็บข้อมูล

ผู้ประสานงาน : พระสุมิตร สุจิตฺโต
โทร. ๐๖๑-๓๙๓๐๙๑๙

(นางสาวภาวิดา ยิ้มย่อง)
นักพัฒนาชุมชน

หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โซนบี ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 – 248 – 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 – 248 - 000 ต่อ 8203
Websilte : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/ว ๐๕๒

๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายอนุศิษฏ์ พงศ์วรพล ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลต้นโพธ์ อำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย **พระสุมิตร** ฉายา **สุจิตฺโต** รหัสประจำตัวนิสิต **๖๑๐๑๒๐๔๑๑๘** นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน : พระสุมิตร สุจิตฺโต
โทร. ๐๖๑-๓๙๓๐๙๑๙

หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โซนบี ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 – 248 – 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 – 248 - 000 ต่อ 8203
Website : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

ที่ อว ๘๐๐๕๒/ว ๐๕๒

๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นาวาอากาศตรีเสน่ห์ เสวกพันธ์ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลจักรสีห์ อำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย **พระสุมิตร** ฉายา **สุจิตฺโต** รหัสประจำตัวนิสิต ๖๑๐๑๒๐๔๑๑๘ นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลจักรสีห์
- เพื่อทราบ เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย ตามเอกสารที่แนบมา
- หากท่านให้ความอนุเคราะห์ ขอแจ้งมาด้วย
- สำเนาข้อมูลให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ และพิจารณาแจ้งให้เจ้าหน้าที่ทราบ ถ้าเห็นควรประการใดอย่างไรต่อไป

ผู้ประสานงาน : พระสุมิตร สุจิตฺโต
โทร. ๐๖๓-๗๔๗๐-๗๓๙๙

(นายวนรัตน์ ซื่อสัตย์)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลจักรสีห์
๖ พ.ย. ๖๒

- ทราบ
- แจ้งเจ้าหน้าที่ทราบ

(นายชุติพล ไม้ทอง)
หัวหน้าสำนักปลัด

เรียน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลจักรสีห์
- มอบหมายให้ ปลัดอำเภอ ม. พิจารณาดำเนินการ ตามระเบียบ เรื่องข้อมูลเพื่อการวิจัย
- เห็นควร

(นายสกายุทธ์ ทวีสิทธิ์)
นายอำเภอเมืองสิงห์บุรี
- ๖ พ.ย. ๖๒

- ดำเนินการตามเสนอ
- แจ้งเวียนให้ทราบ

น.ต.
(เสน่ห์ เสวกพันธ์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลจักรสีห์
๖ พ.ย. ๖๒

ภาคผนวก ซ
แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย
เรื่อง คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี

ตอนที่ ๑ สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ให้สัมภาษณ์

ชื่อ .....นามสกุล ....
ตำแหน่ง.....
วัน/เดือน/ปี ที่ให้สัมภาษณ์ .....

ตอนที่ ๒ แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับ "คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี"

๑) สภาพพื้นที่ทั่วไปขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสิงห์บุรีเป็นอย่างไร

.....
.....
.....
.....
.....
.....

๒) กระบวนการคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี เป็นอย่างไรใน ๔ ด้าน ดังต่อไปนี้

๑. ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม

ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

๒. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

ความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

๓. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร

ท่านมีความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ด้านด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

๔. ด้านความมั่งคงและความก้าวหน้าในงาน

ท่านมีความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ด้านด้านความมั่งคงและความก้าวหน้าในงาน อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

เจริญพร/ขอบคุณทุกท่านเป็นอย่างยิ่ง ที่กรุณาให้ข้อมูล

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ ฉายา นาสกุล : พระสุมิตร สุจิตโต (ชมเชย)

วัน/เดือน/ปีเกิด : วันที่ ๘ เดือนกันยายน พ.ศ. ๒๕๒๑

ภูมิลำเนาที่เกิด : ๒๓ หมู่ ๑๓ ตำบลหัวไผ่ อำเภอเมือง จังหวัดลสิงห์บุรี

การศึกษา : นักธรรมเอก

: พุทธศาสตรบัณฑิต (พธ.บ) คณะพุทธศาสตร์ สาขาวิชาพระพุทธศาสนา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ผลงานทางวิชาการ : **บทความทางวิชาการเรื่อง**

พระสุมิตร สุจิตฺโต "กลไกลการพัฒนาคุณภาพชีวิตด้วยไตรสิกขา" วารสาร สมาคมศิษย์เก่า มหาวิทยาลัยมหา จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ปีที่ ๖ ฉบับที่ ๑ (มกราคม – มิถุนายน ๒๕๖๑) .กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

อุปสมบท : เมื่อวันที่ ๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๕

สังกัด : วัดศรัทธาภิรม

เข้าศึกษา : เมื่อ พ.ศ. ๒๕๖๑

สำเร็จการศึกษา : เมื่อ พ.ศ. ๒๕๖๓

ที่อยู่ปัจจุบัน : วัดศรัทธาภิรม ตำบลม่วงหมู่ อำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี

โทร ๐๙๑ – ๙๙๗๐๗๐๘