

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสำนักงานเทศบาล
ตำบลลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี
Quality of Working Life of Municipal Office Staff Lam Luk Ka
Subdistrict, Pathum Thani Province

เลื่อง ภัทรนาครเรือง¹ ไวกจน์ กุลาชัย²

Luang Pattaranakrueang and Waiphot Kulachai

Received: June 25, 2022 Revised: October 4, 2022 Accepted: October 11, 2022

บทคัดย่อ (Abstract)

การศึกษาวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์สำคัญคือ 1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสำนักงานเทศบาลตำบลลำลูกกา 2. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสำนักงานเทศบาลตำบลลำลูกกาและ 3. เพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสำนักงานเทศบาลตำบลลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี เป็นการวิจัยเชิงปริมาณเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากพนักงานทั้งหมด จำนวน 204 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วย สถิติเชิงพรรณนา การหาค่าความถี่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบ Enter ผลการศึกษาพบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสำนักงานเทศบาลตำบลลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี ในภาพรวมมีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกรายด้านพบว่า ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูก

¹ หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิตสาขาการเมืองการปกครอง วิทยาลัยการเมืองและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา Master of Political Science Program in Politics and Government, College of Politics and Suan Sunandha Rajabhat University. E-mail: s63463825023@ssru.ac.th

² วิทยาลัยการเมืองและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา College of Politics and Government, Suan Sunandha Rajabhat University .E-mail: waiphot.ku@ssru.ac.th

สุลักษณะ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านภาวะอิสระจากงาน และด้านความภูมิใจองค์กร มีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้านเช่นกัน การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสำนักงานเทศบาลตำบลลำลูกกา เมื่อวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณพบว่าความผูกพันต่อองค์กรการมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสำนักงานเทศบาลตำบลลำลูกกา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานพบว่า การลงทุนทรัพยากรมนุษย์ต้องลงทุนด้านการศึกษา ด้านสุขภาพเพื่อให้พนักงานมีสุขภาพทางด้านร่างกาย ด้านอารมณ์ ด้านสังคม และด้านจิตวิญญาณ นอกจากนี้ต้องลดความเครียดในการทำงานทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กร และการทำงานนั้นพนักงานต้องมีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจะทำให้พนักงานมีกำลังใจในการทำงาน เกิดความทุ่มเทการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร

คำสำคัญ (Keywords): คุณภาพชีวิตการทำงาน, สุขภาวะของพนักงาน, ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิต

Abstract

The study of objective. 1. To study the quality of working life of employees of Lam Luk Ka Subdistrict Municipality Office 2. To analyze the factors influencing the quality of work life of employees of Lam Luk Ka Subdistrict Municipality Office and 3. To suggest guidelines for improving the quality of working life of employees of Lam Luk Ka Subdistrict Municipality Office Pathum Thani Province which is a quantitative research Data were collected using a questionnaire from a total of 204 employees. also analyze the data descriptive statistics frequency determination Mean and Standard Deviation analysis and perform a multiple regression analysis (Enter). The results of the study found that.

Quality of working life of employees of Lam Luk Ka Subdistrict Municipality Office Pathum Thani Province found that Overall, the quality of life

was at a high level. When classified by aspects, it was found that in terms of returns that are sufficient and fair in terms of a safe and hygienic environment Opportunities to develop individual abilities in terms of progress and job security. Relationships with other people and working together in terms of management in terms of independence from work and corporate pride There was a high level of overall opinion in all aspects as well. The analysis of factors influencing the quality of work life of employees at Lam Luk Ka Subdistrict Municipality Office when analyzing multiple regressions, it was found that organizational commitment influenced quality of work life of employees at Lam Luk Ka Subdistrict Municipality Office. statistically significant at the 0.05 level

Guidelines for improving the quality of working life of employees of Lam Luk Ka Subdistrict Municipality Office Pathum Thani Province found that Investing in human resources requires investing in education. Health for employees to be physically, emotionally, socially and spiritually healthy. In addition, the stress of working both within the organization and outside the organization must be reduced. And the work that employees must have a commitment to the organization which will make employees have morale to work. resulting in dedication to work that is beneficial to the organization

Keywords: Quality of Working Life, Employee's Health, Factors Influence on Quality of Life

บทนำ (Introduction)

การพัฒนาประเทศแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 กำหนดขึ้นบนพื้นฐานการเสริมสร้างทุนของประเทศทั้งทุนทางสังคม ทุนเศรษฐกิจ และทุนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เข้มแข็งอย่างต่อเนื่อง โดยยึดคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา และอัญเชิญ “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” มาเป็นแนวทางปฏิบัติเพื่อบ่มงู่ สังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน

ดังนั้น ยุทธศาสตร์การพัฒนาและสังคมไทย จึงให้ความสำคัญลำดับสูงกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคน เนื่องจาก คนเป็นเป้าหมายที่สำคัญที่สุด ที่ได้รับผลประโยชน์และผลกระทบจากการพัฒนา ขณะเดียวกันก็เป็นผู้ขับเคลื่อนการพัฒนาไปสู่เป้าประสงค์ที่ต้องการ จึงจำเป็นต้องพัฒนาคุณภาพคนในทุกมิติอย่างสมดุล ทั้งด้านจิตใจ ด้านร่างกาย ด้านความรู้และทักษะความสามารถ เพื่อให้เปรียบร้อยทั้งด้านคุณธรรม และความรู้ ซึ่งจะนำไปสู่การคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล รอบคอบและระมัดระวัง ด้วยจิตสำนึกในศีลธรรม และคุณธรรม ทำให้รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงและสามารถตัดสินใจโดยใช้หลัก “ความพอประมาณ” ในการดำเนินชีวิตอย่างมีจริยธรรม ซื่อสัตย์สุจริต อดทน ขยันหมั่นเพียร อันจะเป็นภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี ให้คนพร้อมเผชิญต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นดำรงชีวิตอย่างมีศักดิ์ศรี และมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม อยู่ในครอบครัวที่อบอุ่น และสังคมที่สงบสันติสุข ขณะเดียวกันเป็นพลังในการขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจให้มีคุณภาพ มีเสถียรภาพและเป็นธรรม รวมทั้งการจัดทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เป็นฐานการดำรงชีวิตและการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ด้วยเหตุที่ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญและมีความมากที่สุดอย่างหนึ่งขององค์การการจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง องค์การจึงจำเป็นต้องรักษาคนที่มีความรู้ความสามารถและทักษะความชำนาญให้ทำงานในองค์การเป็นระยะเวลานานตามท้องที่ความต้องการและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทั้งนี้จะรักษาคนให้อยู่กับองค์การนาน ๆ จนกลายเป็นความผูกพันจึงจำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจ รวมถึงการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน เพราะจะส่งกระทบต่อความสำเร็จขององค์กรและคุณภาพชีวิตของพนักงานในองค์กรนั้นด้วย ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานนั้นมีความสำคัญอย่างยิ่ง ซึ่งจะส่งผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันในการทำงาน พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข มีความกระตือรือร้น ก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ มาพัฒนางานในองค์การให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้ความรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานอย่างมีเป้าหมาย มองเห็นความสำเร็จที่เกิดจากการทำงานของตนและองค์การเป็นหลักนำมาสู่การยกระดับคุณภาพชีวิตของตนเองให้ดีขึ้น การพัฒนาคุณภาพชีวิตนอกจากปัจจัยต่าง ๆ ที่กล่าวข้างต้นนั้น สิ่งที่ต้องคำนึงถึงในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาคน ก็คือการลงทุนทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งหลาย ๆ องค์กรนั้น มองว่าเป็นการลงทุนด้วยความสมัครใจเอง บางองค์กรยังไม่มีกำหนดกฎระเบียบเกี่ยวกับการส่งเสริมการลงทุนด้านนี้อย่างชัดเจน อาจติดขัดในเรื่องของงบประมาณที่มีค่อนข้างจำกัด ซึ่งการพัฒนา

คนเพื่อสร้างให้คนและสังคมมีความพร้อมรับความเปลี่ยนแปลงเพื่อการพัฒนาประเทศอย่างมีประสิทธิภาพและทำให้องค์กรเกิดการพัฒนายิ่งขึ้น รองรับการเปลี่ยนแปลงของประเทศ การยกระดับคุณภาพและสร้างโอกาสการเข้าถึงการศึกษา การพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร การสนับสนุนการพัฒนาอาชีวศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต และการส่งเสริมการดำเนินงานของทุกภาคส่วนเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของการจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน ควบคู่ไปกับการลงทุนด้านสุขภาพ ซึ่งก็คือการส่งเสริมและจัดสวัสดิการสุขภาพให้กับพนักงาน ซึ่งได้แก่ สวัสดิการรักษายาบาลที่รัฐจัดให้ การประกันสุขภาพเชิงบังคับ (กองทุนทดแทนแรงงาน หรือ กองทุนประกันสังคม) และการประกันสุขภาพโดยความสมัครใจ สำหรับบริบทของการพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านต่าง ๆ ของพนักงานของสำนักงานเทศบาลตำบลลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี นั้นจึงถือเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีความสำคัญในการบริหารและการปฏิบัติของเทศบาลตำบลลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี เป็นอย่างมากซึ่งเป็นผู้ที่มีส่วนร่วมทำให้การพัฒนาท้องถิ่นสำเร็จตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น ปัจจุบันสำนักงานเทศบาลตำบลลำลูกกา มีทั้งพนักงานที่เป็นข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทั่วไปรายเดือน ซึ่งการได้รับสวัสดิการถ้าเป็นข้าราชการก็จะได้รับสิทธิสวัสดิการตามที่รัฐบาลกำหนด แต่ถ้าเป็นลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทั่วไปรายเดือนนั้น ก็จะได้เพียงเงินเดือนประจำทุกเดือนและได้รับสิทธิประกันสังคมที่ทางสำนักงานเทศบาลตำบลลำลูกกา จัดให้ส่วนสวัสดิการด้านอื่น ๆ นั้นไม่มี จะเห็นว่าสวัสดิการที่ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทั่วไปรายเดือนของสำนักงานเทศบาลตำบลลำลูกกา ได้รับนั้นค่อนข้างน้อย เมื่อเทียบกับองค์กรเอกชน เนื่องจากสำนักงานเทศบาลตำบลลำลูกกาเป็นหน่วยงานราชการ ซึ่งมีงบประมาณจำกัดจึงไม่สามารถจัดสวัสดิการด้านอื่น ๆ ให้ได้ จากความเป็นมาและเหตุผลข้างต้น จะเห็นได้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน จึงเป็นเรื่องที่มีผลกระทบต่อการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลลำลูกกา ซึ่งผู้บริหารควรให้ความสำคัญเพราะบุคลากรของเทศบาลตำบลลำลูกกา เป็นทรัพยากรบุคคลที่มีความสำคัญที่สุดที่จะต้องได้รับการบริหารและใช้อย่างมีคุณค่าเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดหากบุคลากรสำนักงานเทศบาลตำบลลำลูกกา มีคุณภาพชีวิตที่ดีย่อมส่งผลต่อการให้บริการประชาชนและการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบรรลุเป้าหมายของสำนักงานเทศบาลตำบลลำลูกกา ซึ่งก่อให้เกิดการคุณภาพชีวิตของพนักงาน การดำรงชีวิตอยู่ด้วยการมีความสุขที่สมบูรณ์และมีความมั่นคง

ของผู้ที่ปฏิบัติงานภายในองค์กรซึ่งครอบคลุมถึงสุขภาวะทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ สุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางสังคม และสุขภาวะทางจิตวิญญาณ ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลลำลูกกาเพื่อจะได้นำมาใช้เป็นแนวทางปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสังกัดเทศบาลตำบลลำลูกกาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสำนักงานเทศบาลตำบลลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี
2. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสำนักงานเทศบาลตำบลลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี
3. เพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสำนักงานเทศบาลตำบลลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี

สมมติฐานของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานของการวิจัยไว้จำนวน 4 ข้อ คือ

1. การลงทุนทรัพยากรมนุษย์ มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสำนักงานเทศบาลตำบลลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี
2. สุขภาวะของพนักงาน มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสำนักงานเทศบาลตำบลลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี
3. ความเครียดในการทำงาน มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสำนักงานเทศบาลตำบลลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี
4. ความผูกพันต่อองค์กร มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสำนักงานเทศบาลตำบลลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือเทศบาลในพื้นที่จังหวัดปทุมธานี ซึ่งมีทั้งสิ้นจำนวน 29 เทศบาล ซึ่งประกอบด้วย เทศบาลนคร 1 แห่ง เทศบาลเมือง 10 แห่ง เทศบาลตำบล 18 แห่ง และเมื่อทำการสุ่มจับฉลากขนาดเทศบาลขึ้นมาก จำนวน 1 เทศบาล คือ เทศบาลตำบลลำลูกกา จำนวนพนักงานทั้งหมดที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานเทศบาลตำบลลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี จำนวนทั้งสิ้น 204 คน

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กำหนดขอบเขต คำถามให้ครอบคลุมแนวคิด การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน

2. กำหนดขอบเขต คำถามให้ครอบคลุมกรอบแนวคิด วัตถุประสงค์และสอดคล้องกับตัวแปรที่ศึกษา และนำร่างแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและแก้ไขปรับปรุง เพื่อความเหมาะสมและถูกต้องของแบบสอบถาม

3. นำแบบสอบถามที่ได้แก้ไขปรับปรุงแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญ เพื่อทำการตรวจสอบความถูกต้องเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ความถูกต้อง ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง ความถูกต้องของรูปแบบแบบสอบถาม และการใช้ภาษา เพื่อความถูกต้องตามหลักวิชาการและเพื่อความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Analysis) จากการใช้เทคนิค IOC (Item Objective Congruence Index) หรือดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ โดยผ่านความเห็นชอบจากที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ราย ซึ่งจากการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อ พบว่าได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 ซึ่งจากการวิเคราะห์พบว่าได้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์อยู่ที่ 0.90

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง แบ่งเป็น 7 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์ทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีลักษณะเป็นแบบสำรวจ (Checklist)

ตอนที่ 2 การลงทุนทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ การลงทุนด้านการศึกษา และการลงทุนด้านสุขภาพ เป็นแบบสอบถามวัดระดับความเป็นจริงประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 สุขภาวะของพนักงาน ได้แก่ สุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางสังคม และสุขภาวะทางจิตวิญญาณเป็นแบบสอบถามวัดระดับความเป็นจริงประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 4 ความเครียดในการทำงาน ได้แก่ ด้านภายในองค์กรและ ด้านภายนอกองค์กร เป็นแบบสอบถามวัดระดับความเป็นจริงประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 5 ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความผูกพันแบบปกติ (Normative Commitment) ความผูกพันแบบต่อเนื่อง (Continuance Commitment) และความผูกพันทางจิตใจ (Affective Commitment) เป็นแบบสอบถามวัดระดับความเป็นจริงประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 6 คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสำนักงานเทศบาลตำบลลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี ได้แก่ ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และถูกสุขลักษณะ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านภาวะอิสระจากงาน และด้านความภูมิใจองค์กรเป็นแบบสอบถามวัดระดับความเป็นจริงประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 7 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสำนักงานเทศบาลตำบลลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี เป็นคำถามปลายเปิดที่ให้กลุ่มตัวอย่างเขียนคำตอบด้วยตนเอง

การเก็บรวบรวมข้อมูล ด้านเอกสาร (Review Data) การศึกษาค้นคว้าเอกสาร (Documentary Study) ผู้วิจัยศึกษาแนวคิดทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน การลงทุนทรัพยากรมนุษย์ สุขภาวะของพนักงาน ความเครียดในงาน และความผูกพันต่อองค์กรโดยศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม (Field Data)

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ได้แก่

ตัวแปรอิสระ (X) ประกอบด้วย

1. การลงทุนทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ การลงทุนด้านการศึกษา และการลงทุนด้านสุขภาพ
2. สุขภาวะของพนักงาน ได้แก่ สุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางสังคม และสุขภาวะทางจิตวิญญาณ
3. ความเครียดในการทำงาน ได้แก่ ด้านภายในองค์กรและ ด้านภายนอกองค์กร
4. ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความผูกพันแบบปกติ (Normative Commitment) ความผูกพันแบบต่อเนื่อง (Continuance Commitment) และความผูกพันทางจิตใจ (Affective Commitment)

ตัวแปรตาม (Y) ได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสำนักงานเทศบาล ตำบลลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี ซึ่งประกอบด้วย ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านภาวะอิสระจากงาน และด้านความภูมิใจองค์กร

ข้อตกลงเบื้องต้น (Assumption) ในการวิเคราะห์การถดถอย

1. ตัวแปรอิสระ (X) และตัวแปรตาม (Y) ต้องเป็นตัวแปรเชิงปริมาณ (Quantitative Variable) หรือ ตัวแปรต่อเนื่อง (Continuous Variable) หรือมีระดับการวัดเป็น Interval หรือ Ratio Scale ในกรณีที่ตัวแปรอิสระ (X) บางตัวมีระดับการวัดเป็น Nominal หรือ Ordinal Scale จะต้องแปลงข้อมูลให้เป็นตัวแปรหุ่น (Dummy Variable) คือ มีค่า 0 กับ 1 ก่อนจึงจะนำไปวิเคราะห์ และตัวแปรหุ่นไม่ควรจะมีหลายตัว เพราะจะทำให้เกิดความคลาดเคลื่อนมากขึ้น
2. ตัวแปรอิสระแต่ละตัวมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับตัวแปรตาม
3. ตัวแปรอิสระไม่ควรมีความสัมพันธ์กันหรือเป็นอิสระต่อกัน (ค่าสหสัมพันธ์ไม่ควรเกิน 0.7) ในกรณีการวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณเพราะจะทำให้เกิด Multicollinearity คือ

การที่ตัวแปร อิสระมีความสัมพันธ์กันมากซึ่งจะมีผลกระทบทำให้ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R2) สูงเกินความเป็นจริง

4. การแจกแจงของตัวแปรตามเป็นแบบโค้งปกติ (Normal Distribution) ที่ทุกค่าของ X

5. ค่าของ Y มีความแปรปรวนเท่ากันทุกค่าของ X

6. ความแปรปรวนของค่าความคลาดเคลื่อนจากการพยากรณ์ (Residual) ที่ทุกจุดบนเส้นถดถอยมีค่าเท่ากัน

การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่

1. การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เป็นการวิเคราะห์เพื่ออธิบายคุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง และคุณลักษณะของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ประกอบด้วย ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เป็นการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ สร้างสมการพยากรณ์โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นตั้งแต่สองตัวแปรขึ้นไปกับตัวแปรตามตั้งแต่สองตัวขึ้นไป โดยใช้วิธีแบบขั้นบันได (Enter) เพื่อพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสำนักงานเทศบาลตำบลลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี โดยใช้สมการพยากรณ์ดังนี้ $Y = C + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4$

ผลการวิจัย (Research Results)

การลงทุนทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ การลงทุนด้านการศึกษา และการลงทุนด้านสุขภาพ พบว่า การลงทุนทรัพยากรมนุษย์ ในภาพรวมมีค่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.54$, S.D. = 0.48) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านการลงทุนด้านการศึกษา มีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.54$, S.D. = 0.79) ข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดเรียงตามลำดับ ได้แก่ องค์กรของท่านให้โอกาสท่านเข้าศึกษาต่อในหลักสูตรที่ท่านสนใจ ซึ่งมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = 0.79) องค์กรของท่านส่งเสริมให้ท่านมีความรู้เกี่ยวกับพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารซึ่งมีระดับความคิดเห็นอยู่ใน

ระดับมาก ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = 0.73) และองค์กรของท่านส่งเสริมให้พนักงานเข้าศึกษาในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.55$, S.D. = 0.68) ตามลำดับ การลงทุนด้านสุขภาพ มีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.53$, S.D. = 0.81) ข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดเรียงตามลำดับได้แก่องค์กรมีหลักประกันสุขภาพโดยความสมัครใจให้พนักงานเลือกได้อย่างเหมาะสม ซึ่งมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$, S.D. = 0.77) องค์กรจัดกองทุนประกันสังคม ให้กับพนักงานซึ่งมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.54$, S.D. = 0.82) องค์กรจัดสวัสดิการรักษายาบาลที่รัฐจัดให้ อย่างเหมาะสมกับพนักงานซึ่งมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.53$, S.D. = 0.73) ตามลำดับ

สุขภาวะของพนักงาน พบว่า สุขภาวะของพนักงาน ได้แก่ สุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางสังคม และสุขภาวะทางจิตวิญญาณ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57$, S.D. = 0.43) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านสุขภาวะทางกาย มีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57$, S.D. = 0.76) ข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดเรียงตามลำดับ ได้แก่ องค์กรส่งเสริมกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างสุขภาพร่างกายให้สมบูรณ์ ซึ่งมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = 0.78) องค์กรของท่านกำหนดมาตรการเข้มงวดเพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของโรคในปัจจุบัน ซึ่งมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62$, S.D. = 0.76) และองค์กรของท่านมีลานออกกำลังกาย ที่เหมาะสมกับพนักงานในองค์กร ซึ่งมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = 0.77) ตามลำดับ ด้านสุขภาวะทางอารมณ์ มีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.61$, S.D. = 0.76) ข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดเรียงตามลำดับ ได้แก่ ท่านสามารถแสดงออกเชิงสร้างสรรค์เพื่อให้บรรยากาศในการทำงานมีบรรยากาศที่ดี ซึ่งมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = 0.74) ท่านสามารถแนะนำผู้อื่นในการบริหารจัดการอารมณ์ตนเองจากเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ได้เป็นอย่างดี ซึ่งมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = 0.77) และท่านสามารถควบคุมอารมณ์จากเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ได้เป็นอย่างดี ซึ่งมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$, S.D. = 0.73) ตามลำดับ ด้านสุขภาวะทางสังคม มีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.51$, S.D. = 0.71) ข้อที่มีระดับ

ความคิดเห็นมากที่สุดเรียงตามลำดับได้แก่ ท่านให้เกียรติผู้อื่นเสมอ ซึ่งมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57$, S.D.=0.67) ท่านแสดงออกต่อสาธารณะชนด้วยพฤติกรรมที่เหมาะสม ซึ่งมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.53$, S.D.=0.70) และท่านอยู่ร่วมกับผู้อื่นในองค์กรอย่างมีความสุข ซึ่งมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.52$, S.D.=0.75) ตามลำดับ ด้านสุขภาวะทางจิตวิญญาณ มีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$, S.D.=0.76) ข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดเรียงตามลำดับ ได้แก่ ท่านเข้าใจและยอมรับความเป็นจริงที่เกิดขึ้นหากต้องมีการเปลี่ยนแปลง โยกย้ายการปฏิบัติงานในองค์กร ซึ่งมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$, S.D.=0.73) ท่านเข้าใจกฎระเบียบในการปฏิบัติงานในองค์กร ซึ่งมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.61$, S.D.=0.85) และท่านพึงพอใจต่อเป้าหมายในการปฏิบัติในองค์กร ซึ่งมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$, S.D.=0.77) ตามลำดับ

ความเครียดในการทำงาน พบว่าความเครียดในการทำงาน ได้แก่ ด้านภายในองค์กร และด้านภายนอกองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.53$, S.D.= 0.45) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าด้านภายในองค์กร มีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.50$, S.D.=0.77) ข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดเรียงตามลำดับ ได้แก่ ท่านมีความเครียดเนื่องจากงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ไปแล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ ซึ่งมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$, S.D.=0.78) ท่านเกิดความเครียดเมื่อต้องเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่ท่านไม่ถนัดและไม่มีความรู้ ซึ่งมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.51$, S.D.=0.71) และในการปฏิบัติงานท่านเกิดความเครียดเมื่อต้องปฏิบัติงานที่ไม่ถนัด ซึ่งมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.50$, S.D.=0.77) ตามลำดับ ด้านภายนอกองค์กร มีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57$, S.D.=0.85) ข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดเรียงตามลำดับ ได้แก่ ท่านมีความกังวลเกี่ยวกับมาตรการรักษาความปลอดภัยจากสถานการณ์โรคระบาดที่ส่งผลต่อความปลอดภัยในชุมชน ซึ่งมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$, S.D.=0.95) ท่านมีความกังวลเกี่ยวกับปัจจัยทางการเมืองในพื้นที่ ซึ่งมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62$, S.D.=0.88) และท่านกังวลเกี่ยวกับมาตรการและการขอความร่วมมือในการปฏิบัติงานร่วมกับชุมชนซึ่งมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$, S.D.=0.83)

ความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$, S.D.=0.40) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่าความผูกพันแบบปกติ มีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$, S.D.=0.71) ข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดเรียงตามลำดับ ได้แก่ ท่านปฏิบัติงานในองค์กรด้วยความรู้สึกการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$, S.D.=0.80) ท่านปรารถนาที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ซึ่งมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$, S.D.=0.81) และท่านปฏิบัติงานในองค์กรด้วยความเข้าใจเกี่ยวกับกฎระเบียบขององค์กร ซึ่งมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.61$, S.D.=0.67) ตามลำดับ ความผูกพันแบบต่อเนื่อง มีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$, S.D.=0.72) ข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดเรียงตามลำดับ ได้แก่ ท่านยอมเสียสละประโยชน์ส่วนตน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวมซึ่งมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$, S.D.=0.68) ท่านยินดีทำงานกับองค์กรถึงแม้ว่าองค์กรอื่นเสนองานที่ดีกว่าปัจจุบัน ซึ่งมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$, S.D.=0.82) และท่านรู้สึกพอใจเกี่ยวกับผลตอบแทนที่ท่านได้รับซึ่งมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$, S.D.=0.68) ความผูกพันทางจิตใจ มีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$, S.D.=0.73) ข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดเรียงตามลำดับได้แก่ ท่านทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ และความสามารถให้กับงานที่ท่านรับผิดชอบ ซึ่งมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$, S.D.=0.58) ท่านมีความตั้งใจจริงที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$, S.D.=0.72) บรรยากาศการทำงานเป็นมิตรทำให้รู้สึกดีต่อองค์กร ซึ่งมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$, S.D.=0.72)

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสำนักงานเทศบาลตำบลลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสำนักงานเทศบาลตำบลลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$, S.D.=0.39) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$, S.D.=0.55) ข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดเรียงตามลำดับ ได้แก่ ท่านได้รับการประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนด้วยความเป็นธรรม ซึ่งมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} =$

3.93, S.D.=0.66) ท่านได้รับคำตอบแทนเหมาะสมกับตำแหน่ง ซึ่งมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$, S.D.=0.66) และท่านได้รับคำตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบซึ่งมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$, S.D.=0.81) ตามลำดับ ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ มีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$, S.D.=0.59) ข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดเรียงตามลำดับ ได้แก่ สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการทำงาน ซึ่งมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$, S.D.=0.83) อุปกรณ์ในสำนักงานมีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$, S.D.=0.72) และสถานที่ทำงานมีความสะอาดปลอดภัย เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$, S.D.=0.83) ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถบุคคล มีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$, S.D.=0.58) ข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดเรียงตามลำดับ ได้แก่ ท่านนำความรู้มาปฏิบัติงานและประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนางาน ซึ่งมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$, S.D.=0.73) ท่านมีโอกาสนำความรู้ ความสามารถมาใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$, S.D.=0.76) ท่านสามารถได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานให้พัฒนาความรู้อยู่เสมอ ซึ่งมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$, S.D.=0.92) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$, S.D.=0.62) ข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดเรียงตามลำดับได้แก่ ท่านได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งตามความสามารถของท่าน ซึ่งมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$, S.D.=0.85) องค์กรสนับสนุนให้ท่านมีความก้าวหน้าในหน้าที่และตำแหน่งที่สูงขึ้น ซึ่งมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$, S.D.=0.76) การปฏิบัติงานในองค์กรทำให้ท่านเกิดความมั่นคงในชีวิตซึ่งมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$, S.D.=0.77) ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน มีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$, S.D.=0.46) ข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดเรียงตามลำดับ ได้แก่ ในองค์กรทุกระดับมีความสัมพันธ์กันเป็นอย่างดี ซึ่งมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$, S.D.=0.70) ในองค์กรของท่านมีบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร ซึ่งมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$, S.D.=0.59) ท่านปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$, S.D.=0.73)

ด้านลักษณะการบริหารงาน มีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$, S.D.=0.41) ข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดเรียงตามลำดับได้แก่ พนักงานในองค์กรได้รับการเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล ซึ่งมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$, S.D.=0.81) ผู้บริหารปฏิบัติต่อบุคลากรในองค์กรอย่างเหมาะสม ซึ่งมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$, S.D.=0.58) ผู้บังคับบัญชารับฟังข้อคิดเห็นของพนักงานในองค์กร ซึ่งมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$, S.D.=0.58) ด้านภาวะอิสระจากงาน มีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$, S.D.=0.38) ข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดเรียงตามลำดับได้แก่ ท่านมีเวลาว่างเพียงพอหลังเลิกงาน/วันหยุด เพื่อยุ่กับครอบครัว ซึ่งมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$, S.D.=0.54) ท่านมีเวลาพักผ่อนเพียงพอ ซึ่งมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$, S.D.=0.64) ท่านมีเวลาในการดูแลสุขภาพตนเองได้ ซึ่งมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$, S.D.=0.60) ด้านความภูมิใจองค์กร มีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$, S.D.=0.54) ข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดเรียงตามลำดับได้แก่ ท่านให้ความร่วมมือกับหน่วยงานในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์ ซึ่งมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$, S.D.=0.65) ท่านมีความภูมิใจในอาชีพและองค์กรของท่าน ซึ่งมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$, S.D.=0.87) ท่านมีส่วนให้บุคลากรในองค์กรตระหนักถึงการมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62$, S.D.=0.74)

การทดสอบสมมติฐาน

ในการทดสอบสมมติฐาน สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 ก็ต่อเมื่อ ค่า Sig. ซึ่งน้อยกว่า .05

ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบตัวแปรตามเงื่อนไขหรือข้อตกลงเบื้องต้น สำหรับการใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ดังนี้

1. ตัวแปรไม่มีความคลาดเคลื่อนในการวัด

1.1 ตัวแปรอยู่ในระดับตัวแปรต่อเนื่อง คือ Interval Scale และ Rating Scale

1.2 ได้ทำการวัดค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ .854

2. ตัวแปรมีการแจกแจงเป็นแบบปกติ พบว่ากราฟปัจจัย (การลงทุนทรัพยากรมนุษย์, สุขภาวะของพนักงาน, ความเครียดในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร) ที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสำนักงานเทศบาลตำบลลำลูกกา มีการกระจายตัวอยู่ในแนวเส้นตรง แสดงว่ามีการแจกแจงแบบปกติ

3. คุณสมบัติของความคลาดเคลื่อน

3.1 ค่าความแปรปรวนคงที่ กราฟความแปรปรวนของปัจจัย (การลงทุนทรัพยากรมนุษย์, สุขภาวะของพนักงาน, ความเครียดในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร) ที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสำนักงานเทศบาลตำบลลำลูกกา พบว่าความคลาดเคลื่อนมีความแปรปรวนกระจายตัวอยู่รอบ ๆ ศูนย์ แสดงว่าความแปรปรวนมีค่าคงที่

4. การทดสอบความสัมพันธ์ภายในกันเอง (Multicollinearity)

โดยพิจารณาจากค่า Tolerance จากการทดสอบ พบว่ามีค่า 1.00 และ 1.00 ซึ่งมีค่ามากกว่า .100 และค่า VIF จากการทดสอบ พบว่ามีค่า 1.00 และ 1.00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าไม่มีปัญหาด้าน Multicollinearity

สำหรับการทดสอบสมมติฐานพบว่า

สมมติฐานที่ 1 การลงทุนในทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสำนักงานเทศบาลตำบลลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี เมื่อทำการทดสอบพบว่าไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งการลงทุนทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ทั้งในด้านการลงทุนด้านการศึกษา และการลงทุนด้านสุขภาพ ไม่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 สุขภาวะของพนักงานมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสำนักงานเทศบาลตำบลลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี เมื่อทำการทดสอบพบว่าไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสุขภาวะของพนักงาน ในด้านสุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางสังคม และสุขภาวะทางจิตวิญญาณ ไม่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 3 ความเครียดในการทำงานมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสำนักงานเทศบาลตำบลลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี เมื่อทำการทดสอบพบว่าไม่เป็นไป

ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งความเครียดในการทำงาน ในด้านด้านภายในองค์กรและ ด้านภายนอกองค์กร ไม่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 4 ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสำนักงานเทศบาลตำบลลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี เมื่อทำการทดสอบพบว่า เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งความผูกพันต่อองค์กร ทั้งในด้านความผูกพันแบบปกติ ความผูกพันแบบต่อเนื่อง และความผูกพันทางจิตใจ มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล (Research Discussion)

การศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสำนักงานเทศบาลตำบลลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสำนักงานเทศบาลตำบลลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกรายด้านอธิบายได้ดังนี้ ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดคือการได้รับการประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนด้วยความเป็นธรรม การได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับตำแหน่ง และการได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ ตามลำดับ เนื่องจากในการปฏิบัติงานนั้นสำนักงานตำบลลำลูกกายึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความโปร่งใสในการทำงาน สร้างระบบคุณธรรม สามารถตรวจสอบได้ จึงทำให้เกิดการบริหารงานอย่างยุติธรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกิตติศักดิ์ ทองหล้า และชินโสณ วิสิฐนิจิกิจจา (2564) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการและบุคลากร สังกัดสำนักงานคลัง กรุงเทพมหานคร พบว่าด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเพียงพอ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดคือสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการทำงาน อุปกรณ์ในสำนักงานมีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน และ สถานที่ทำงานมีความสะอาดปลอดภัย เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรัชก สูดใจ ราเชนทร์ นพณัฐวงศกร และวิเชียร วิทยอุดม (2564) ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลในพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตำบลอุ้มทอง อำเภอยู่งทอง จังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า สิ่งแวดล้อมที่สะอาด

และความปลอดภัยในการทำงานค่าตอบแทนที่ธรรมส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดีของผู้ปฏิบัติงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถบุคคล ข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากคือการนำความรู้มาปฏิบัติงานและประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนางาน การมีโอกาสนำความรู้ ความสามารถมาใช้ในการปฏิบัติงาน ความสามารถได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานให้พัฒนาความรู้อยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเพ็ดสะไหม จันทะลังสี, ไพศาล พากเพียร และประสิทธิ์ กุลบุญญา (2564) ทำการศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคนิควิชาชีพแขวงจำปาสักสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวพบว่า การพัฒนาความสามารถของบุคคล ควรจัดสรรงบประมาณการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้วยการจัดให้มีการประชุม ฝึกอบรม สัมมนา ทั้งภายนอกและภายในอย่างต่อเนื่อง ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดคือการได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งตามความสามารถของพนักงาน องค์กรสนับสนุนให้พนักงานมีความก้าวหน้าในหน้าที่และตำแหน่งที่สูงขึ้น การปฏิบัติงานในองค์กรทำให้พนักงานเกิดความมั่นคงในชีวิตซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนนันท์ กลิ่นช้าง และโกวิท กังสนันท์ (2564) ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางรักน้อย อำเภอมือง จังหวัดนนทบุรี พบว่า การพัฒนาคุณภาพชีวิตนั้น ควรศึกษาเกี่ยวกับด้านสภาพการทำงานมีความปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพด้านโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานด้านโอกาสได้รับการพัฒนาและการใช้ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน ข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดคือในองค์กรทุกระดับมีความสัมพันธ์กันเป็นอย่างดี ในองค์กรมีบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร การปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรานันท์ อยู่เกิด และอชิป จันทรสุรีย์ (2564) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและคุณภาพชีวิตของพนักงานโรงแรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ภายใต้สถานการณ์ COVID-19 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานนั้น ต้องมีสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันและมีบรรยากาศที่เป็นกันเอง ด้านลักษณะการบริหารงาน ข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดคือพนักงานในองค์กรได้รับการเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารปฏิบัติต่อบุคลากรในองค์กรอย่างเหมาะสม ผู้บังคับบัญชารับฟังข้อคิดเห็นของพนักงานในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นราธิป อีธธร และธนวัฒน์ บุรีรัตน์ (2564) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตกับจิตวิญญาณในการทำงานบริบทของบุคลากรมหาวิทยาลัยไทย พบว่าควรกำหนดภาระการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับอัตรากำลังของ

บุคลากร ควรมอบหมายงานตามความสามารถของบุคลากร และให้ความสำคัญกับงานทุกระดับ ต่อมามิติด้านสังคม คือ การพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร สนับสนุนช่องทางให้บุคลากร ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้สิ่งที่เป็นประโยชน์เพื่อสนับสนุนซึ่งกันและกัน ด้านภาวะอิสระจากงาน ข้อ ที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดคือมีเวลาว่างเพียงพอหลังเลิกงาน/วันหยุด เพื่ออยู่กับครอบครัว มีเวลาพักผ่อนเพียงพอ มีเวลาในการดูแลสุขภาพตนเองได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริสุข รักถิ่น และปาริฉัตร โชติภูมิเวทย์ (2564) ทำการศึกษาการบริหารจัดการกระบวนการทำงานที่บ้าน (WFH) เพื่อคุณภาพชีวิตของพนักงานต่อประสิทธิภาพการทำงานในภาวะวิกฤตโควิด-19 ของกลุ่มธนาคาร คุณภาพชีวิตของพนักงาน พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตทุกตัวส่งผลต่อตัวแปร ตาม คือ ประสิทธิภาพการทำงาน โดยปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน จะส่งผลต่อทุก ๆ ด้านของประสิทธิภาพการทำงานมากที่สุด เมื่อพิจารณาตัวแปรกำกับ คือ ปัจจัยการรับรู้ภาวะวิกฤตโควิด-19 และความยากลำบากในการเดินทาง พบว่า ปัจจัยด้านการรับรู้ภาวะวิกฤตโควิด-19 และความยากลำบากในการเดินทางส่งผลให้ตัวแปรต้นและตัวแปร ตามเปลี่ยนแปลงไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ด้านความภูมิใจองค์กร ข้อที่มีระดับความคิดเห็น มากที่สุดคือการให้ความร่วมมือกับหน่วยงานในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์ การมีความภูมิใจในอาชีพและองค์กร การมีส่วนให้บุคลากรในองค์กรตระหนักถึงการมีส่วนร่วม รับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภรักษ์ สุริยันเกียรติแก้ว และวัชรภรณ์ วาย ลม (2564) ได้ศึกษาการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับการรักษาความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการเจเนอเรชั่น X ในสังกัดกระทรวงการคลัง พบว่าปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน สามารถอธิบายความผันแปร ของปัจจัยความผูกพันด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามและความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อประโยชน์ขององค์กรและเพื่อกิจการสาธารณะประโยชน์

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสำนักงาน เทศบาลตำบลลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี พบว่าพนักงานสำนักงานเทศบาลตำบลลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมาก เมื่อทำการทดสอบพบว่าเป็นไปตาม สมมติฐานที่ตั้งไว้ การลงทุนทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน สำนักงานเทศบาลตำบลลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี เมื่อทำการทดสอบพบว่าไม่เป็นไปตาม สมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งการลงทุนทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ทั้งในด้านการลงทุนด้านการศึกษา

และการลงทุนด้านสุขภาพ ไม่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานเนื่องจากบุคลากรในองค์กรได้รับการลงทุนในด้านการศึกษาด้านสุขภาพอย่างเท่าเทียมกันซึ่งเป็นสิทธิที่ทุกคนพึงจะได้รับอย่างเท่าเทียมซึ่งปัจจัยทั้งหลายเหล่านี้สำนักงานเทศบาลตำบลลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี มีความพร้อมในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกด้าน ทั้งส่งเสริมด้านการศึกษา การดูแลสุขภาพ ทั้งในสถานการณ์ปกติ และการดูแลจากสถานการณ์โควิด COVID – 19 ที่กำลังแพร่ระบาดในปัจจุบัน ซึ่งทุกคนในองค์กรรวมไปถึงครอบครัวของพนักงานในองค์กรก็ได้รับการดูแลเป็นอย่างดีได้ด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Behnam Talebi., Mehdi Pakdel Bonab., Ghader Zemestani. & Nasrin Aghdami (2012) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในธนาคาร จังหวัดอาเซอร์ไบจานตะวันตก ประเทศอิหร่าน พบว่า เงินเดือนและเงินสงเคราะห์ ความมั่นคงทางการทำงาน บรรยากาศการทำงานที่ปลอดภัย ความมีอิสระในการทำงาน การศึกษาความรู้เพิ่มเติม การให้ความรู้เกี่ยวกับทักษะในการทำงานเบื้องต้น การดูแลสุขภาพ และการปฏิบัติงานตามความถนัดส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน และประสิทธิภาพต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคาร

สุขภาวะของพนักงานมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสำนักงานเทศบาลตำบลลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี เมื่อทำการทดสอบพบว่าไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสุขภาวะของพนักงาน ในด้านสุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางสังคม และสุขภาวะทางจิตวิญญาณ ไม่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งนี้เนื่องจากการพนักงานสำนักงานเทศบาลตำบลลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี มีการแสดงออกทางกาย ทางอารมณ์ และแสดงออกทางสังคมเป็นไปในทิศทางเดียวกัน สามารถปรับตัวได้เข้าสภาพแวดล้อม และแรงกดดันจากสภาพแวดล้อมภายนอกได้ดี เกิดการปรับตัวที่เกิดขึ้นทั้งในด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านอารมณ์ ที่แสดงออกต่อสาธารณะได้เป็นอย่างดี ซึ่งปัจจัยทั้งหมดนี้เป็นไปตามกฎระเบียบขององค์กรและถือเป็นแนวปฏิบัติที่ดีของพนักงาน จึงไม่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานแต่อย่างใด ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ Hend Al Muftah & Hanan Lafi (2011) ศึกษาความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทน้ำมันและแก๊สในรัฐกาตาร์ ซึ่งได้ศึกษาปัจจัยสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ ปัจจัยทางด้านร่างกาย ด้านจิตใจ และด้านสังคม ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างไร และมีความเกี่ยวพันงานกับความพึงพอใจของลูกจ้างมากน้อยเพียงใด พบว่า ปัจจัยทั้ง 3 ประการ เป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานใน

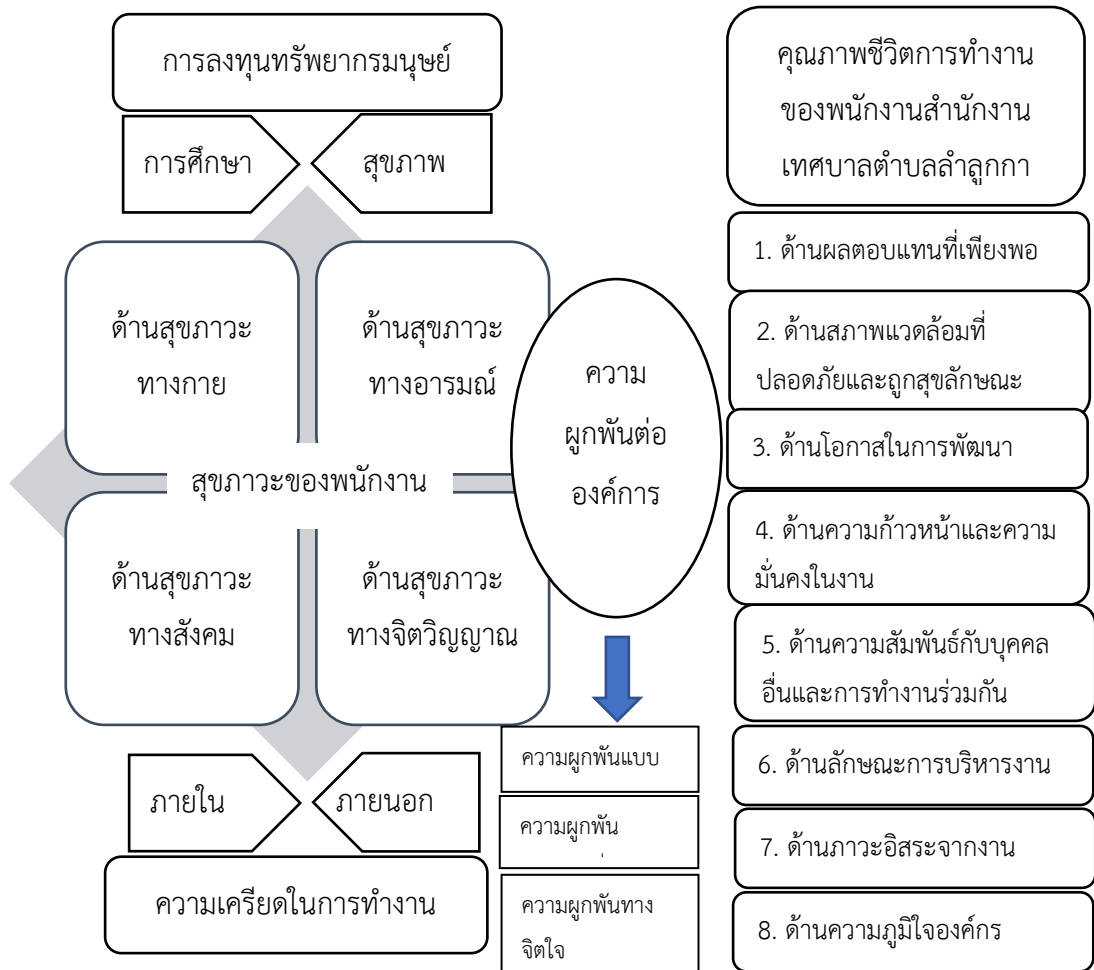
หน่วยงานและส่งผลทางอ้อมต่อความพึงพอใจของลูกจ้างนอกจากนี้ผลของงานวิจัยชี้ให้เห็นว่าชีวิตครอบครัวของแต่ละคนส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติ

ความเครียดในการทำงานมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสำนักงานเทศบาลตำบลลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี เมื่อทำการทดสอบพบว่าไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งความเครียดในการทำงาน ในด้านด้านภายในองค์กรและด้านภายนอกองค์กร ไม่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานซึ่งพนักงานสำนักงานเทศบาลตำบลลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี สามารถบริหารจัดการความเครียดและบริหารจัดการกับสภาวะแวดล้อมทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกองค์กรได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนัญญา ยลธวิล ประยงค์ มีใจชื้อ และวิรัช สงวนวงศ์วาน (2564) ศึกษาผลกระทบของภาระงานและความเครียดในการทำงานที่มีต่อความตั้งใจลาออกของบุคลากรในกรมสรรพากรผลการศึกษา พบว่าภาระงานมีผลกระทบทางบวกต่อความเครียดในการทำงานและมีผลกระทบทางลบต่อความตั้งใจลาออก แต่ไม่มีผลกระทบทางตรงต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันในงาน

ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสำนักงานเทศบาลตำบลลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี เมื่อทำการทดสอบพบว่าไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งความผูกพันต่อองค์กร ทั้งในด้านความผูกพันแบบปกติ ความผูกพันแบบต่อเนื่อง และความผูกพันทางจิตใจ มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานเนื่องจากความผูกพันในการทำงานนั้นเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง การได้รับการดูแลที่ดี การได้รับการเอาใจใส่จากองค์กร และที่สำคัญการทำงานนั้นทำด้วยความรักในองค์กรซึ่งเกิดความสุขสบายใจของพนักงานที่ปฏิบัติงานและองค์กรบรรลุยังเป้าหมายสำคัญ ๆ ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กชณิชา ถิ่นกลาง (2564) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดภูเก็ต พบว่า การทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดภูเก็ต คือกลุ่มพยาบาลที่มีอายุการทำงานมากกว่า 11 ปีขึ้นไป เป็นกลุ่มที่มีความรู้ ประสบการณ์สมควรได้รับการดูแลเพิ่มคุณภาพชีวิตการทำงานให้มากขึ้นกว่ากลุ่มอื่น

องค์ความรู้ใหม่ (New Knowledge)

จากผลการศึกษาผู้วิจัยนำเสนอแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสำนักงานเทศบาลตำบลลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี ดังภาพประกอบนี้



ภาพที่ 1 แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสำนักงานเทศบาลตำบลลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี

แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสำนักงานเทศบาลตำบลลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี สามารถนำเสนอแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานได้ดังนี้

1. การลงทุนทรัพยากรมนุษย์ พบว่า องค์กรต้องให้ออกาสพนักงานเข้าศึกษาต่อในหลักสูตรที่สนใจ องค์กรส่งเสริมให้พนักงานมีความรู้เกี่ยวกับพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร และองค์กรส่งเสริมให้พนักงานเข้าศึกษาในระดับที่สูงขึ้น และองค์กรมีหลักประกันสุขภาพโดยความสมัครใจให้พนักงานเลือกได้อย่างเหมาะสม องค์กรจัดกองทุนประกันสังคมให้กับพนักงาน และองค์กรจัดสวัสดิการรักษายาบาลที่รัฐจัดให้อย่างเหมาะสมกับพนักงาน

2. สุขภาวะของพนักงาน องค์กรส่งเสริมกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างสุขภาพร่างกายให้สมบูรณ์ องค์กรต้องกำหนดมาตรการเข้มงวด เพื่อป้องกันการแพร่ระบาดโรคในปัจจุบันและองค์กรต้องมีลานออกกำลังกายที่เหมาะสมกับพนักงานในองค์กร พนักงานสามารถแสดงออกเชิงสร้างสรรค์เพื่อให้บรรยากาศในการทำงานมีบรรยากาศที่ดี สามารถแนะนำผู้อื่นในการบริหารจัดการอารมณ์ตนเองจากเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ได้เป็นอย่างดี และพนักงานสามารถควบคุมอารมณ์จากเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ได้เป็นอย่างดี พนักงานให้เกียรติผู้อื่น แสดงออกต่อสาธารณะชนด้วยพฤติกรรมที่เหมาะสม และพนักงานขององค์กรอยู่ร่วมกับผู้อื่นในองค์กรอย่างมีความสุข ทั้งนี้พนักงานควรให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมร่วมกันในองค์กรอย่างมีความสุข และพนักงานในองค์กรเข้าใจและยอมรับความเป็นจริงที่เกิดขึ้นหากต้องมีการเปลี่ยนแปลง โยกย้ายการปฏิบัติงานในองค์กร มีความเข้าใจกฎระเบียบในการปฏิบัติงานในองค์กร และมีความพึงพอใจต่อเป้าหมายในการปฏิบัติในองค์กร ทั้งนี้ควรส่งเสริมการปฏิบัติงานให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในองค์กร

3. ความเครียดในการทำงาน ประกอบด้วย พนักงานมีความเครียดเนื่องจากงานที่ท่่านปฏิบัติอยู่ในแล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ พนักงานเกิดความเครียดเมื่อต้องเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่ไม่ถนัดและไม่มีความรู้ และในการปฏิบัติงานพนักงานเกิดความเครียดเมื่อต้องปฏิบัติงานที่ไม่ถนัด ควรส่งเสริมให้พนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานภายในองค์กร เพื่อลดความเครียดที่เกิดจากการปฏิบัติงานพนักงานมีความกังวลเกี่ยวกับมาตรการรักษาความปลอดภัยจากสถานการณ์โรคระบาดที่ส่งผลต่อความปลอดภัยในชุมชน มีความกังวลเกี่ยวกับปัจจัยทางการเมืองในพื้นที่ และพนักงานกังวลเกี่ยวกับมาตรการและการขอความ

ร่วมมือในการปฏิบัติงานร่วมกับชุมชน ควรกำหนดมาตรการเพื่อลดความเครียดเกี่ยวกับสถานการณ์การระบาดของโรคระบาด

4. ความผูกพันต่อองค์กร พนักงานปฏิบัติงานในองค์กรด้วยความรู้สึกการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีความปรารถนาที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร และพนักงานปฏิบัติงานในองค์กรด้วยความเข้าใจเกี่ยวกับกฎระเบียบขององค์กร ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานปฏิบัติงานในองค์กรด้วยความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พนักงานยอมเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม พนักงานยินดีทำงานกับองค์กรถึงแม้ว่าองค์กรอื่นเสนองานที่ดีกว่าปัจจุบัน และพนักงานรู้สึกพอใจเกี่ยวกับผลตอบแทนที่ได้รับ ทั้งนี้ต้องเกิดจากการที่พนักงานทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร พนักงานทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ และความสามารถให้กับงานที่ท่านรับผิดชอบ มีความตั้งใจจริงที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จ และบรรยากาศการทำงานเป็นมิตรทำให้รู้สึกดีต่อองค์กร ควรส่งเสริมให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าของตนเองมีบทบาทสำคัญในการปฏิบัติงานในองค์กร

5. คุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานสำนักงานเทศบาลตำบลลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี ประกอบด้วย พบว่าการได้รับการประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนด้วยความเป็นธรรม การได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับตำแหน่งและการได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบและควรกำหนดมาตรการให้กับพนักงานเพื่อให้ได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมงานที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งเดียวกัน สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการทำงาน อุปกรณ์ในสำนักงานมีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน และ สถานที่ทำงานมีความสะอาดปลอดภัย เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ในสถานที่ทำงาน จัดทางออกฉุกเฉินภายในอาคารเพียงพอสำหรับป้องกันอันตรายที่อาจเกิดขึ้น การนำความรู้มาปฏิบัติงานและประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนางาน การมีโอกาสนำความรู้ ความสามารถมาใช้ในการปฏิบัติงาน ความสามารถได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานให้พัฒนาความรู้อยู่เสมอ และควรส่งเสริมให้พนักงานได้รับโอกาสในการเข้าร่วมอบรม/สัมมนา การได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งตามความสามารถของพนักงาน องค์กรสนับสนุนให้พนักงานมีความก้าวหน้าในหน้าที่และตำแหน่งที่สูงขึ้น การปฏิบัติงานในองค์กรทำให้พนักงานเกิดความมั่นคงในชีวิต และองค์กรควรสนับสนุนให้มีการโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ที่เหมาะสมกับความสามารถของพนักงาน ในองค์กรทุกระดับมีความสัมพันธ์กันเป็นอย่างดี ในองค์กรมีบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร การปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ทั้งนี้ในการปฏิบัติงานนั้นพนักงานต้องได้รับการยอมรับและมี

ปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน พนักงานในองค์กรได้รับการเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารปฏิบัติต่อบุคลากรในองค์กรอย่างเหมาะสม ผู้บังคับบัญชารับฟังข้อคิดเห็นของพนักงานในองค์กร และการบริหารงานในองค์กรมีความยุติธรรมในการบริหารงาน พนักงานมีเวลาว่างเพียงพอหลังเลิกงาน/วันหยุด เพื่ออยู่กับครอบครัว มีเวลาพักผ่อนเพียงพอ มีเวลาในการดูแลสุขภาพตนเองได้ เนื่องจากพนักงานสามารถแบ่งเวลาการทำงาน และเวลาว่างได้สมดุลกันและการให้ความร่วมมือกับหน่วยงานในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์ การมีภูมิใจในอาชีพและองค์กร การมีส่วนให้บุคลากรในองค์กรตระหนักถึงการมีส่วนร่วมรับผิดชอบ ต่อสังคม และควรส่งเสริมมาตรการเกี่ยวกับการให้บุคลากรร่วมกันดูแล อาคารสถานที่ขององค์กรให้มีความปลอดภัยอยู่เสมอ

ข้อเสนอแนะ (Research Suggestions)

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้และการช่วยเหลือกันระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยยกระดับความรู้ความสามารถในการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้เพิ่มขึ้น
2. การศึกษาดูงานในท้องถิ่นอื่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี มีโครงการที่ประสบความสำเร็จ และนำมาประยุกต์ใช้กับองค์กรตน ก็เป็นอีกแนวทางหนึ่งที่จะช่วยพัฒนาความสามารถในการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. มีกลไกในการส่งเสริมการทำงานร่วมกันที่เป็นระบบ
2. การบริหารงานควรมีการรับฟังความคิดเห็นจากภายนอก และมีความคล่องตัวในการบริหารงานให้มากที่สุด
3. การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมริเริ่มกิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ ของเทศบาลตำบลลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี

เอกสารอ้างอิง (References)

- กษนิชา ถิ่นกลาง. (2564). คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดภูเก็ต. **วารสารวิชาการแพทย์เขต 11**, 35(1), 1-13.
- กิตติศักดิ์ ทองหล้า และชินโสณ วิสิฐนิจิกิจา. (2564). คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการและบุคลากร สังกัดสำนักการคลัง กรุงเทพมหานคร. **วารสารวิจัยรำไพพรรณี**, 15(2), 118-128.
- ธนันท์ กลิ่นช้างและ โกวิทย์ กังสนันท์. (2564). คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางรักน้อย อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี. **วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์**, 7(1), 229-310.
- นราธิป อีร์ธนาธร และธนวัฒน์ บุรีรัตน์. (2564). คุณภาพชีวิตกับจิตวิญญาณในการทำงาน: บริบทของบุคลากรมหาวิทยาลัยไทย. **วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์**, 41(2), 171-188.
- เพ็ญติมา จันทะลังสี ไพศาล พากเพียรและประสิทธิ์ กุลบุญญา (2564). แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคนิค วิชาชีพแขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว. **วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์**, 6(1), 107-118.
- ภัทรานันท์ อยู่เกิด และอชิป จันทรสุริย์. (2564). คุณภาพชีวิตในการทำงานและคุณภาพชีวิตของพนักงานโรงแรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ภายใต้สถานการณ์ COVID-19. **วารสารศิลปศาสตร์และอุตสาหกรรมบริหาร**, 4(2), 410-426.
- รัชกร สุดใจ ราเชนทร์ นพณัฐวงศ์ และวิเชียร วิทยอุดม (2564). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลในพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตำบลอุ้มทอง อำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี. **วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬาลงกรณ์**, 8(1), หน้า 72-83.
- ศิริสุข รักถิ่น และปาริฉัตร โชติภูมิเวทย์. (2564). การบริหารจัดการกระบวนการทำงานที่บ้าน (WFH) เพื่อคุณภาพชีวิตของพนักงานต่อประสิทธิภาพการทำงานในภาวะวิกฤตโควิด-19 ของกลุ่มธนาคาร. (ปริญาการจัการมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.

สุภรักษ์ สุริยันเกรียติแก้ว และวัชรภรณ์ วายลม. (2564). การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน
กับการรักษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการเจนเนอเรชั่น X ในสังกัด
กระทรวงการคลัง.(ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.
อนัญญา ยลถวิล ประยงค์ มีใจเชื้อ และวิรัช สงวนวงศ์วาน (2564). ผลกระทบของภาระงานและ
ความเครียดในการทำงานที่มีต่อความตั้งใจลาออกของบุคลากรในกรมสรรพากร.
วารสารวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์บูรพาปริทัศน์, 16(1), pp.97-111.

Hend Al Muftah & Hanan Lafi. (2011). Impact of QWL on employee satisfaction
case of oil and gas industry in Qatar. Advances in management and
applied economics. 1.2 , p. 107.

Talebi, Bahnam, et al. (2012). Investigation the Relationship between the
Employee's Quality of WorkLife (QWL) and Their Effectivness in Banking.
European Journal of Experimental Biology, 2(5), pp. 1839-1842.

