

ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการและลูกจ้างชั่วคราว
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว อำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู
Factors Affecting the Quality of Work Life of Government Officials and
Temporary Workers, Nong Bua Subdistrict Administrative Organization,
Mueang District, Nong Bua Lam Phu Province

ศรายุทธ อินตะนัย

Sarayuth Intanai

กฤษฎา ภู่มงคลสุริยา

Kritsaya Phumongkolsuriya

หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยพินธุบัณฑิต

Business Administration Program in Management, Faculty of Business Administration,

Pitchayabundit College

E-mail: sarayuthintanai53@gmail.com

วันที่รับบทความ (Received) : 3 ธันวาคม 2565

วันที่แก้ไขบทความ (Revised) : 18 ธันวาคม 2565

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) : 18 ธันวาคม 2565

บทคัดย่อ

การศึกษานี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและเพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการและลูกจ้างชั่วคราวองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว อำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภูกับปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการและลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 79 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีทางสถิติ คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test ค่า F-test (One way ANOVA) โดยการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD

ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการและลูกจ้างชั่วคราวองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว อำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อันดับแรก คือ ด้านลักษณะงานที่ให้ผลประโยชน์ต่อสังคม รองลงมา คือ ด้านการบูรณาการทางสังคมถัดมา คือ ด้านสิทธิในการทำงาน ด้านความสมดุลในชีวิต ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านค่าตอบแทน ที่ยุติธรรมและพอเพียง ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถและเพิ่มศักยภาพของบุคคลและอันดับสุดท้าย คือ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินกับปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ข้าราชการที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา

สูงสุด ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน และสถานภาพสมรสต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตในการทำงาน, ปัจจัย, องค์การบริหารส่วนตำบล

ABSTRACT

This study the objective of this study was to study factors affecting the quality of work life and to compare factors affecting the quality of work life of government officials and temporary employees of Nong Bua Subdistrict Administrative Organization, Muang District, Nong Bua Lam Phu Province. With personal factors the sample used for this study was 79 civil servants and temporary workers. The tool used was a questionnaire to analyze the data by using statistical methods: percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test (One way ANOVA). By comparing the differences individually using LSD method.

The results of the research were as follows: Quality of Work Life of Government Officials and Temporary Employees of Nong Bua Subdistrict Administrative Organization, Mueang District, Nong Bua Lam Phu Province Overall, it was at a moderate level. When considered on a case-by-case basis, the first is the nature of the work that benefits society, followed by the social integration, and the next is the right to work. Life balance In terms of progress and job security Compensation is fair and sufficient In terms of developing knowledge and abilities and enhancing the potential of people and finally, in terms of safe and healthy working conditions The results of comparing the quality of working life of the Office of the Auditor General of Thailand with personal factors It was found that the civil servants with the highest gender, age, education level Working time Monthly income And the marital status is different There was no statistically significant difference in overall quality of life at the level of 0.05.

Keywords : The quality of work life, Factors, Subdistrict Administrative Organization.

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การทำงานมีความสำคัญต่อการดำรงชีวิต ผู้คนในวัยทำงานย่อมใช้เวลาส่วนใหญ่อยู่ที่ทำงาน เปรียบได้ว่าที่ทำงานเสมือนบ้านหลังที่สองที่ผู้คนที่ต้องทำงานอยู่ร่วมกันภายใต้กฎระเบียบและสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกันไป องค์กรต่างๆ จึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อจูงใจให้คนเข้ามาทำงานในองค์กรและยังส่งผลต่อภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กรเอง โดยองค์กรส่วนใหญ่จะคำนึงถึงปัจจัยจูงใจเพื่อจะรักษาทุนมนุษย์ ไว้ในองค์กร เพราะทุนมนุษย์ถือเป็นสินทรัพย์ที่มีคุณค่าขององค์กรสามารถเพิ่มมูลค่าในตัวตนได้ไร้ขีดจำกัดและเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างศักยภาพ และประสิทธิภาพในการดำเนินงานให้กับองค์กรนำไปสู่ความสำเร็จและการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีแก่องค์กร การที่จะทำให้ทุนมนุษย์สามารถสร้างสรรค์งานอย่างเกิดผลสัมฤทธิ์นั้นการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีก็เป็นสิ่งที่จำเป็นและมีความสำคัญเพราะคุณภาพชีวิต

การทำงานในลักษณะของความพึงพอใจในการทำงานนั้น จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานและยังเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความต้องการทำงานซึ่งนำไปสู่ประสิทธิภาพและเกิดการเพิ่มผลผลิตในองค์กร

ในปัจจุบันองค์กรใหญ่ๆ ได้ให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life) เพราะถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งที่จะจูงใจคนซึ่งเป็นทุนมนุษย์ที่มีค่าและมีความสำคัญต่อองค์กรดังนั้น สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในสถานที่ทำงานต้องมีความเหมาะสมและเอื้อต่อการทำงาน คือ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกที่ดีต่องาน มีความมั่นคงทำให้เกิดความสุขโดยจะส่งผลที่ดีทั้งตัวบุคคลและองค์กรนอกจากนี้ คุณภาพชีวิตการทำงานยังมีผลต่อการทำงานมาก กล่าวคือทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเองทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน และทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องสุขภาพจิตช่วยให้เจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กร และช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก ลดอุบัติเหตุ และส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริการที่ดีทั้งคุณภาพและปริมาณ (ทิพวรรณ ศิริคุณ, 2542: 18) นอกจากนี้ การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานในปัจจุบันยังสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ให้คนทำงานในประเทศมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุข ในขณะที่เดียวกันคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานปัจจุบัน เพราะคนเป็นทุนมนุษย์ที่สำคัญ เป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่าในปัจจุบันคนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงาน ต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน เมื่อคนต้องทำงานในที่ทำงานเป็นส่วนใหญ่จึงควรมีสถานะที่เหมาะสม ทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคงทั้งสุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางจิต วิญญาณและสุขภาวะทางสังคม (กองสวัสดิการแรงงาน, 2547: 18)

โดยสรุปคนทำงานในสังคมมีความปรารถนาให้ตนเองดำเนินชีวิตไปอย่างมีความสุข ตามเงื่อนไข เช่น ความต้องการให้มีอาชีพ ความมั่นคงและก้าวหน้า ความต้องการในองค์กรที่มั่นคง ความต้องการได้รับโอกาสในการพัฒนา ได้รับการยกย่องเป็นบุคคลที่มีคุณค่าในองค์กรได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ได้รับสวัสดิการที่พึงพอใจ มีหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานที่ดี จึงหมายถึงประสบการณ์และความรู้สึกที่ดีต่อการให้เป็นที่ยกย่องและยอมรับจากคนทั่วไป การได้ทำงานในที่ทำงานที่มั่นคง มีความก้าวหน้า มีโอกาสในการพัฒนาอย่างทั่วถึง มีผู้บังคับบัญชาที่มีความเมตตาและมีเพื่อนร่วมงานที่จริงใจ ได้รับสวัสดิการที่เพียงพอ ได้รับความปลอดภัยจากการทำงาน (ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต, 2555: 33-34)

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ตั้งอยู่เลขที่ 99 หมู่ที่ 3 ตำบลหนองบัว อำเภอเมืองจังหวัดหนองบัวลำภู ได้รับยกฐานะจากสภาตำบลเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล เมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2540 ซึ่งตั้งอยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภอเมืองหนองบัวลำภู ประมาณ 5 กิโลเมตร เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็กกลางตามประกาศกำหนดขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวเมื่อวันที่ 1 พฤศจิกายน 2550 ปัจจุบันมีข้าราชการและลูกจ้างชั่วคราวทั้งหมด 79 คน องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดับตำบล มีฐานะเป็นนิติบุคคล และเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่น มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง

เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวมีนโยบายการพัฒนาสังคมกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโดยมุ่งเน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการปฏิบัติงานทั้งด้านวิชาชีพ การบริการประชาชน การบริการสังคม และด้านการบริหารตลอดจนการปลูกฝังจิตสำนึกและยกระดับจริยธรรม ศีลธรรม ของบุคลากรอันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีคุณภาพ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ต่อประชาชนในท้องถิ่น ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 - 2580) 20 ปีด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ ประเด็นยุทธศาสตร์ ประเด็นที่ 4.5 บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและคนเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ รวมถึงในแผนการปฏิรูปประเทศ ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน เรื่องและประเด็นปฏิรูปที่ 5 ระบบบริหารงานบุคคลที่สามารถดึงดูด สร้างและรักษาคนดีคนเก่งไว้ในภาครัฐ จากนโยบายและยุทธศาสตร์ดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวมีบทบาทหน้าที่สำคัญในการส่งเสริมสนับสนุนให้มีการพัฒนาศักยภาพข้าราชการ พัฒนาระบบงานการทางานให้เกิดการบูรณาการ เพื่อจัดสรรทรัพยากรให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน รวมถึงการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความเหมาะสม สร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีระบบการบริหารจัดการภายในที่มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังมีการจัดโครงการกิจกรรมการดำเนินการเรื่องบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ ดังกล่าว ทำให้เห็นถึงความพร้อมขององค์กรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรที่จะดำเนินการให้ข้าราชการและลูกจ้างชั่วคราว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว เป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุขมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการและลูกจ้างชั่วคราว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว อำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู ซึ่งเชื่อมโยงไปถึงการจูงใจ รักษา พัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรเพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการเสนอแนะปรับปรุงแผนงานด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน เป็นแนวทางในการวางแผนสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ให้ข้าราชการและลูกจ้างชั่วคราวมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้นเพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานส่งผลให้ข้าราชการและลูกจ้างชั่วคราวขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว เป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุข มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี อันจะนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการพัฒนาสังคมและเป็นบุคลากรที่ดีในภาครัฐต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการและลูกจ้างชั่วคราว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว อำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการและลูกจ้างชั่วคราว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว อำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู

3. ขอบเขตของการวิจัย

1. ด้านเนื้อหา

การศึกษาในครั้งนี้ ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำนวน 8 ด้าน โดยใช้แนวคิดและทฤษฎีของ Richard E. Walton (Walton, 1973, อ้างถึงใน วฐ สวานนท์, 2560) รายละเอียดดังนี้

- 1) ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ
- 2) สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
- 3) การพัฒนาความรู้ความสามารถและเพิ่มศักยภาพของบุคคล
- 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
- 5) บุรณาการทางสังคม
- 6) สิทธิในการทำงาน
- 7) ความสมดุลในชีวิต
- 8) ลักษณะงานที่ให้ผลประโยชน์ต่อสังคม

2. ด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ กลุ่มเป้าหมายคือข้าราชการและลูกจ้างชั่วคราวทุกระดับขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว อำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู จำนวน 79 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 12 กันยายน 2563 ฝ่ายงานการเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว)

3. ขอบเขตด้านตัวแปร

3.1 ตัวแปรต้น (Independent variable) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน และสถานภาพสมรส

3.2 ตัวแปรตาม (Dependent variable) ได้แก่ 1) ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ 2) สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) การพัฒนาความรู้ความสามารถและเพิ่มศักยภาพของบุคคล 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5) บุรณาการทางสังคม 6) สิทธิในการทำงาน 7) ความสมดุลในชีวิต 8) ลักษณะงานที่ให้ผลประโยชน์ต่อสังคม

4. ด้านพื้นที่ในการวิจัย

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว อำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู

5. ขอบเขตด้านระยะเวลา

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เริ่มดำเนินการตั้งแต่วันที่ 12 กันยายน 2563 ถึงวันที่ 31 มกราคม 2564

4. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาทฤษฎีจากนักวิชาการ เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็นสองส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วยคำถามที่มีลักษณะแบบปลายปิด ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน สถานภาพ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามที่เป็นคำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการและลูกจ้างชั่วคราวองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว อำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู จำนวน 8 ด้าน โดยใช้แนวคิดและทฤษฎีของ Richard E. Walton (Walton, 1973, อ้างถึงใน วฐ สนวนานนท์ 2560) รายละเอียดดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
3. การพัฒนาความรู้ความสามารถและเพิ่มศักยภาพของบุคคล
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
5. บุรณาการทางสังคม
6. สิทธิในการทำงาน
7. ความสมดุลในชีวิต
8. ลักษณะงานที่ให้ผลประโยชน์ต่อสังคม

5. การสร้างและการทดสอบเครื่องมือ

1. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา ภาษาที่ใช้และให้ข้อเสนอแนะแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ
2. นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหาและภาษาที่ใช้ให้มีความถูกต้องสมบูรณ์ เพื่อหาค่า IOC (Index of item-Objective Congruence) และนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้งก่อนนำไปทดลอง
3. นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) พร้อมทั้งพิจารณาความถูกต้องชัดเจนของภาษาที่ใช้ หลังจากนั้นนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วนำผลที่ได้ไปวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ซึ่งผลการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาได้เท่ากับ 0.857

6. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลงานวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการแจกแบบสอบถามภายในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว อำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู ในช่วงระยะเวลาเดือน กันยายน 2563 ถึง มกราคม 2564 และนำแบบสอบถามดังกล่าวมาวิเคราะห์ผลต่อไป

7. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัยและสถิติที่ใช้ในการเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามเมื่อได้ข้อมูลครบจำนวนแล้ว จึงเก็บแบบสอบถามเพื่อนำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ และนำมาวิเคราะห์ตามหลักสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าสถิติ คือ

1. สถิติเชิงพรรณนา เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าร้อยละ นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

2. สถิติเชิงอนุมาน เพื่อทดสอบสมมติฐาน สถิติที่ใช้ ได้แก่ F-test สำหรับกลุ่มตัวแปรอิสระ 2 กลุ่ม ทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวแปรอิสระมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป F-test (One way ANOVA) และการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการ LSD (Least Significant Difference)

8. ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการและลูกจ้างชั่วคราวผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 66.80 ข้าราชการและลูกจ้างชั่วคราวส่วนใหญ่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 42.53 ข้าราชการและลูกจ้างชั่วคราวส่วนใหญ่จบการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 57.18 ข้าราชการและลูกจ้างชั่วคราวส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.80 ข้าราชการและลูกจ้างส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 15,001-35,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 46.48 ข้าราชการและลูกจ้างชั่วคราวส่วนใหญ่มีสถานภาพโสดสูงถึงร้อยละ 58.47

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการและลูกจ้างชั่วคราว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว อำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของข้าราชการและลูกจ้างชั่วคราว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว อำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู ต่อคุณภาพชีวิตในภาพรวม

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	อันดับ
1. ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและพอเพียง	3.01	0.68	ปานกลาง	6
2. ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	2.67	0.72	ปานกลาง	8
3. ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถและเพิ่มศักยภาพของบุคคล	2.88	0.70	ปานกลาง	7
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.09	0.68	ปานกลาง	5
5. ด้านการบูรณาการทางสังคม	3.41	0.64	ดี	2
6. ด้านสิทธิในการทำงาน	3.22	0.73	ปานกลาง	3
7. ด้านความสมดุลในชีวิต	3.19	0.73	ปานกลาง	4
8. ด้านลักษณะงานที่ให้ผลประโยชน์ต่อสังคม	3.82	0.75	ดี	1
รวม	3.16	0.53	ปานกลาง	

จากตารางพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการและลูกจ้างชั่วคราว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว อำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.16$, S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านลักษณะงานที่ให้ผลประโยชน์ต่อสังคม เป็นด้านที่ข้าราชการและลูกจ้างชั่วคราวเห็นว่ามีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.75) รองลงมา คือ ด้านการบูรณาการทางสังคม ($\bar{X} = 3.41$, S.D. = 0.64) ซึ่งข้าราชการและลูกจ้างชั่วคราว มีความคิดเห็นว่ามีคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านนี้ระดับดีเช่นเดียวกัน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ($\bar{X} = 2.67$, S.D. = 0.72) ตามลำดับ

ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการและลูกจ้างชั่วคราว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว อำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าข้าราชการและลูกจ้างชั่วคราว ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ระยะเวลาในการปฏิบัติงานรายได้ต่อเดือน และสถานภาพสมรสต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพและการพัฒนาความรู้ความสามารถและเพิ่มศักยภาพของบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาสูงสุดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ข้าราชการที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถและเพิ่มศักยภาพของบุคคลและ ด้านความสมดุลในชีวิต แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD และข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลในชีวิต แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD

9. อภิปรายผลการวิจัย

ข้าราชการและลูกจ้างชั่วคราว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว อำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับแรก คือ ด้านลักษณะงานที่ให้ผลประโยชน์ต่อสังคม รองลงมา คือ ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านสิทธิในการทำงาน ด้านความสมดุลในชีวิต ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและพอเพียง ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถและเพิ่มศักยภาพของบุคคลและอันดับสุดท้าย คือ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ตามลำดับดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและพอเพียง

จากการศึกษาพบว่า ข้าราชการและลูกจ้างชั่วคราว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว อำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง อธิบายได้ว่า ข้าราชการและลูกจ้างชั่วคราว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว อำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู มีความเห็นว่าเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับในการดำรงชีพในชีวิตประจำวัน คูแลครอบครัวมีความเหมาะสมกับความรับผิดชอบการปรับเงินเดือนและค่าตอบแทนมีความเหมาะสมและเป็นธรรมอยู่ในระดับปานกลาง ตลอดจนเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับมีความยุติธรรมเพียงพอ รวมถึงสวัสดิการอื่นๆ ที่ได้รับ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ที่พัก มีความเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นประเภทเดียวกันก็อยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน ดังนั้น จึงควรมีการปรับพิจารณาทั้งอัตราเงินเดือน และค่าตอบแทนพิเศษให้สอดคล้องกับสภาวะเศรษฐกิจรวมถึงสวัสดิการต่างๆ ให้ใกล้เคียงกับองค์กรอื่นๆ ในประเภทเดียวกันเพื่อเป็นการสร้างคุณภาพชีวิตในการท างานที่ดีให้ข้าราชการทุ่มเทในการปฏิบัติงานเลี้ยงชีพได้ และจงใจให้คนดี คนเก่ง เข้ามาทำงานในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรชนก ศรีข้า

(2555) ได้วิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานห้างเทสโก้โลตัสผลการวิจัยพบว่า พนักงานห้างเทสโก้โลตัสมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน แสดงให้เห็นว่าพนักงานห้างเทสโก้โลตัส มีความพึงพอใจเรื่องด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอในระดับปานกลางและสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐนิชา ปิยะปัญญา (2558) ได้วิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนกรุงเทพมหานครโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางและเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่คุณภาพชีวิตในการทำงานระดับมากเป็นอันดับแรก คือ ด้านลักษณะงาน มีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม รองลงมาคือ ด้านการบูรณาการทางสังคมและด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ส่วนด้านที่มีคุณภาพชีวิตปานกลางและเป็นอันดับท้ายสุดคือ ด้านการได้รับผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ อย่างไรก็ตามไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทศนีย์ ขาดีไทย (2559) ที่ได้วิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก บุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตมีความเห็นและข้อเสนอแนะด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมากที่สุด ซึ่งค่าตอบแทนและผลประโยชน์ต่างๆ สวัสดิการขององค์กรไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือภาคเอกชนควรปรับให้เหมาะสมกับงานในหน้าที่และเศรษฐกิจในปัจจุบัน

2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

จากการศึกษาข้าราชการและลูกจ้างชั่วคราว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว อำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง อธิบายได้ว่า ข้าราชการและลูกจ้างชั่วคราว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว อำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู มีความเห็นว่าสถานที่ทำงานมีระบบรักษาความปลอดภัยที่ดีต่อชีวิตและทรัพย์สิน มีความสำคัญเป็นลำดับแรก รองลงมา คือ องค์การมีนโยบายการตรวจสุขภาพและกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ดี สะอาด อากาศถ่ายเท มีแสงสว่างเพียงพอเอื้อต่อการทำงาน และบรรยากาศ และสถานที่ทำงานโดยภาพรวมผ่อนคลายไม่เคร่งเครียดอยู่ในระดับปานกลาง ในขณะที่เรื่องของอุปกรณ์เครื่องมือที่สนับสนุนในการทำงาน มีความทันสมัยเพียงพอเอื้อต่อการทำงานนั้นมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในเรื่องนี้ไม่ค่อยดี ดังนั้น จึงควรมีการวางแผนเพื่อสำรวจและจัดหาในเรื่องของอุปกรณ์เครื่องมือที่สนับสนุนในการทำงานให้เพียงพอต่อจำนวนข้าราชการและให้มีความทันสมัยเพียงพอเอื้อต่อการทำงานเพื่อสนับสนุนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วชิรเนตร วุฒานุสรณ์ (2561) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกองบัญชาการหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนาอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยตามลำดับ เป็นลำดับสุดท้าย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภณิดา กบรัตน์ (2556) ที่ได้วิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ศึกษาเฉพาะกรณีกองกากับการ 4 กองบังคับการตำรวจสันติบาล 1 ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม

อยู่ระดับปานกลาง หากพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับต่ำกว่าด้านอื่น แสดงให้เห็นว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวนฯ มีความพึงพอใจเรื่องสภาพการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพระดับที่ต่ำกว่าด้านอื่นๆ เช่นกัน ซึ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์กรมีความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพราะคนเราทำงานอยู่ในสถานที่ทำงานอาจจะมากกว่าที่บ้าน จึงควรมีการให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน แต่ในส่วนภาครัฐอาจจะยังไม่ได้มีนโยบายเด่นชัดเรื่องสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งเสริมสุขภาพและเรื่องการจัดหาเครื่องมืออุปกรณ์ที่ทันสมัยให้ก้าวหน้ายุคดิจิทัลจึงควรมีการปรับนโยบายและมีการให้ความสำคัญในเรื่องนี้เช่นกัน

3. การพัฒนาความรู้ความสามารถและเพิ่มศักยภาพของบุคคล

จากการศึกษาพบว่า ข้าราชการและลูกจ้างชั่วคราว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว อำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถและเพิ่มศักยภาพของบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง อธิบายได้ว่า ข้าราชการและลูกจ้างชั่วคราว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว อำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู มีความเห็นว่างานที่ได้รับมอบหมายงานที่ทำหามีคุณค่า ได้ใช้ทักษะความรู้ความสามารถเพื่อพัฒนาศักยภาพตนเองการได้รับทราบผลการประเมินเพื่อนำไปพัฒนาการทำงาน การมีโอกาสได้รับการพัฒนาศักยภาพจากองค์กรที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ เช่น ศึกษาต่อ ฝึกอบรม ดูงาน เป็นต้น การที่องค์กรให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรนำเทคนิคเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้พัฒนาศักยภาพ และการที่องค์กรสนับสนุนให้ไปศึกษาต่อเพิ่มเติมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำหรือเพื่อปรับวุฒิให้สูงขึ้นอยู่ในระดับปานกลาง ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของรัตนภรณ์ บุญมี (2558) ได้วิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี” ผลการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี พบว่าพนักงานเทศบาลตำบลนาดี มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับดี แต่ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานและไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภา หวันแหะ (2558) ได้วิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลหาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรในโรงพยาบาลหาดใหญ่มีคุณภาพชีวิตในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

จากการศึกษาพบว่า ข้าราชการและลูกจ้างชั่วคราว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว อำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง อธิบายได้ว่า ข้าราชการและลูกจ้างชั่วคราว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว อำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู มีความเห็นว่า จะทำงานอยู่ในองค์กรนี้ตลอดไปเชื่อมั่นถึงความมั่นคงขององค์กรระดับปานกลาง ในส่วนของงานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบนั้นเป็นงานที่ทำหยาเพื่อเตรียมพร้อมกับตำแหน่งที่สูงขึ้น การรับทราบโอกาสเติบโตก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และการมีโอกาที่จะแสดงศักยภาพเพื่อเลื่อนไปตำแหน่งงานที่สูงขึ้น และที่การที่องค์กรมีเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรมก็อยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรชนก ศรีขำ (2555) ได้วิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการ

ทำงานของพนักงานห้างเทสโก้โลตัส ผลการวิจัยพบว่า พนักงานห้างเทสโก้โลตัส มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

5. บุรณาการทางสังคม

จากการศึกษาพบว่า ข้าราชการและลูกจ้างชั่วคราว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว อำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านบุรณาการสังคมโดยรวมอยู่ในระดับดี อธิบายได้ว่าข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินมีความเห็นว่า คนในองค์กรส่วนใหญ่สามารถทำงานเป็นทีมร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดีบรรยากาศในการทำงานมีการปฏิสัมพันธ์กันด้วยความจริงใจได้รับความร่วมมือและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในทีมอยู่เสมอ มีความสุขที่ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาทุกฝ่ายงานมีความสัมพันธ์ที่ดี เป็นมิตรให้เกียรติซึ่งกันและกัน และองค์กรก็มีการส่งเสริมให้ได้มีโอกาสทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อเกิดความรักความสามัคคี เช่น กีฬาสี เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐณิชา ปิยะปัญญา (2558) ได้วิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานครโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีด้านที่คุณภาพชีวิตในการทำงานระดับมากเป็นอันดับแรก คือ ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม รองลงมา คือ ด้านการบุรณาการทางสังคมที่อยู่ในระดับดีและสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตราภรณ์ กำเนิดเรือง (2557) ได้วิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานใหญ่ กรณีศึกษาบริษัทโฮมโปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานใหญ่ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อันดับแรก คือ ด้านการบุรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับดีรองลงมา คือ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับดีเช่นกัน อาจตั้งข้อสังเกตได้ว่าองค์กรที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านบุรณาการสังคมโดยรวมอยู่ในระดับดี จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ให้ผลประโยชน์ต่อสังคมในระดับที่ดีด้วย เนื่องจากคนในองค์กรต่างร่วมแรงร่วมใจ เป็นมิตร ทำงานเป็นทีมเพื่อผลักดันให้องค์กรบรรลุเป้าหมายในภารกิจเพื่อสังคม หรือประเทศชาติ

6. สิทธิในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า ข้าราชการและลูกจ้างชั่วคราว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว อำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิทธิในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง อธิบายได้ว่า ข้าราชการและลูกจ้างชั่วคราว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว อำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู มีความเห็นว่า การเคารพในสิทธิส่วนบุคคลเป็นสิ่งสำคัญที่องค์กรยึดถือปฏิบัติมีความสำคัญที่สุดรองลงมา คือ การได้รับความเสมอภาค ความเท่าเทียมในเรื่องกฎระเบียบในการปฏิบัติงาน การที่ผู้บังคับบัญชาให้สิทธิในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย การมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นได้อย่างเปิดเผยต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และการพิจารณาความดีความชอบในองค์กร

ยุติธรรมและเปิดเผย ทั้งหมดยังอยู่ในระดับปานกลาง ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชรินทร์ วุฒานุสรณ์ (2561) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ กองบัญชาการหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนาอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงานในระดับมากที่สุด ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล และด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยตามลำดับ

7. ความสมดุลในชีวิต

จากการศึกษาข้าราชการและลูกจ้างชั่วคราว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว อำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลในชีวิต โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง อธิบายได้ว่าข้าราชการและลูกจ้างชั่วคราว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว อำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู มีความเห็นว่าข้าราชการรู้สึกมีความสุขที่ได้มาทำงาน และพร้อมทุ่มเทเพื่อองค์กร มีความสำคัญเป็นลำดับแรก ซึ่งส่งผลให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการอยู่ในระดับดี ในขณะที่รองลงมา ข้าราชการมีความคิดเห็นว่ามีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับปานกลาง ในเรื่องของการบริหารจัดการเวลาสำหรับการทำงาน เวลาส่วนตัว ครอบครัว และสังคมได้ ข้าราชการพอใจกับการจัดเวลาทำงานขององค์กร การทำงานที่ได้รับมอบหมายไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพและจิตใจ และปริมาณงานที่รับผิดชอบไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรชนก ศรีขำ (2555) ได้วิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานห้างเทสโก้โลตัส ผลการวิจัยพบว่า พนักงานห้าง เทสโก้โลตัส มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอและด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

8. ลักษณะงานที่ให้ผลประโยชน์ต่อสังคม

จากการศึกษาข้าราชการและลูกจ้างชั่วคราว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว อำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ลักษณะงานที่ให้ผลประโยชน์ต่อสังคมโดยรวมอยู่ในระดับดี และเป็นลำดับแรก อธิบายได้ว่าข้าราชการและลูกจ้างชั่วคราว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว อำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู มีความเห็นว่าลักษณะงานที่ได้ทำและภารกิจขององค์กร ทำเพื่อผลประโยชน์ของประชาชนและประเทศชาติ ข้าราชการมีความภาคภูมิใจในการเป็นบุคลากรขององค์กร รู้สึกภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าเป็นข้าราชการขององค์กรแห่งนี้ องค์กรให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นๆ ในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์ และองค์กรมีชื่อเสียงที่ดีประชาชนทั่วไปมีมุมมองต่อองค์กรในแง่บวก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนารักษ์ บุญมี (2558) ได้วิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี” ผลการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี พบว่าพนักงานเทศบาลตำบลนาดีมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับดี โดยด้านที่มีระดับ

คุณภาพชีวิตมากที่สุด คือด้านความภูมิใจในองค์กร นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐนิชา ปิยะปัญญา (2558) ได้วิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนกรุงเทพมหานครโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่คุณภาพชีวิตในการทำงานระดับมากเป็นอันดับแรก คือ ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมและสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภา หวันแห่ละ (2558) ที่ได้วิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลหาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรในโรงพยาบาลหาดใหญ่มีคุณภาพชีวิตในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง

10. ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยในครั้งนี้ไปใช้

1.1 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีการวางแผนเพื่อสำรวจและจัดหาในเรื่องของอุปกรณ์เครื่องมือที่สนับสนุนในการทำงานให้เพียงพอต่อจำนวนข้าราชการและลูกจ้างชั่วคราวให้มีความทันสมัยเอื้อต่อการทำงาน เพื่อสนับสนุนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต อุปกรณ์สำนักงาน ตลอดจนสถานที่ในการทำงานที่เพียงพอ ปลอดภัย มีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่เอื้อต่อการทำงาน

1.2 หน่วยงานด้านการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ควรมีการวางแผนด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถและเพิ่มศักยภาพของบุคคล ในรูปแบบแผนพัฒนารายบุคคล มีเครื่องมือการพัฒนาหลายรูปแบบ เช่น ฝึกอบรบ ทุนการมอบหมายงานที่ท้าทาย การสอนงาน การเรียนรู้ด้วยตนเอง อย่างเป็นรูปธรรม เป็นต้น และควรให้ความสำคัญกับการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้พัฒนาศักยภาพ รวมถึงการแจ้งผลการประเมินต่างๆ ให้ข้าราชการและลูกจ้างชั่วคราว ทราบจุดแข็ง จุดที่ต้องพัฒนาเพื่อช่วยส่งเสริมให้การทำงานสำเร็จลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้เป็นทั้ง คนดี คนเก่ง และมีความสุข

1.3 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรจัดทำแผนการส่งเสริมจุดแข็งเรื่องลักษณะงานที่ให้ผลประโยชน์ต่อสังคม โดยให้ข้าราชการและลูกจ้างชั่วคราว ได้มีโอกาสทำกิจกรรมร่วมกันทั้งภายในองค์กร เช่น กีฬาสี สันทนาการ ออกกำลังกาย หรือ กิจกรรมความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นๆ ที่ทำเพื่อสาธารณะประโยชน์ให้สอดคล้องกับภารกิจเพื่อประชาชนและประเทศชาติ คนในองค์กรภาคภูมิใจ องค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดี ดึงดูดคนเก่ง คนดี เข้ามาในองค์กรต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน สถานภาพสมรส เพิ่มเติมเพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการและลูกจ้างชั่วคราว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว อำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภูกับปัจจัยส่วนบุคคล เช่น ตำแหน่ง สังกัด ศาสนา จำนวนบุตร เป็นต้น

2.2 ควรมีการศึกษาตัวแปรอิสระเรื่อง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เพิ่มเติมเป็นพิเศษเนื่องจากข้าราชการและลูกจ้างชั่วคราวมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับต่างกัน

เพื่อเปรียบเทียบว่าเมื่อระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากขึ้น ข้าราชการและลูกจ้างชั่วคราวจะมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างไร

2.3 ควรเพิ่มเติมการเก็บข้อมูลในเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์ผู้บริหาร ข้าราชการและลูกจ้างชั่วคราวเพื่อจะได้รายละเอียดเพิ่มเติมเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ปัจจัยอื่นๆ ที่นอกเหนือจากที่ผู้ศึกษากำหนด ที่อาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อจะได้ผลการศึกษาที่ครอบคลุมปัจจัยที่เกี่ยวข้อง

บรรณานุกรม

- ทิพวรรณ ศิริคุณ. (2542). **คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ:กรณีศึกษา บริษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขารัฐศาสตร์, คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ศิรินันท์ กิตติสุขสถิตและคนอื่นๆ. (2555). **คุณภาพชีวิตการทำงานและความสุข**. พิมพ์ครั้งที่ 1. นครปฐม : ธรรมดาเพลส จำกัด.
- สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). **ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580)**. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ.
- วฐุ สนวนนท์. (2560). **ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันของพนักงานต่อองค์การรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พรชนก ศรีจำ. (2555). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานห้างเทสโก้โลตัส**. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก.
- ณัฐนิชา ปิยะปัญญา และวิรัช สงวนวงศ์วาน. (2558). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ทัศนีย์ ชาติไทย. (2559). **คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต**. รายงานการวิจัย, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
- วัชรินทร์ วุฒานุสรณ์. (2561). **ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ กองบัญชาการหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา**. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกริก.
- ภณิดา กบรัตน์. (2556). **คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ศึกษาเฉพาะกรณีกองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจสันติบาล**. สารนิพนธ์รัฐประศาสตรมหาบัณฑิต, คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกริก.
- รัตนารณ บุญมี. (2558). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี**. วิทยานิพนธ์หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการเมืองการปกครอง, คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

วิภา หวันแหล่. (2558). **คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลหาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา**. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

จิตรารณ กำนัดเรือ. (2557). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานใหญ่ กรณีศึกษาบริษัทโฮมโปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน)**. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, คณะบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยเกริก.