

# คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางพระ อำเภอเมืองฉะเชิงเทรา จังหวัดฉะเชิงเทรา<sup>1</sup>

นางสาวสิริมา อุทรส<sup>2</sup>

รองศาสตราจารย์ ดร.ปรัชญา ชุ่มนาเสียว<sup>3</sup>

รองศาสตราจารย์ ดร.รวิภา ธรรมโชติ<sup>3</sup>

รองศาสตราจารย์ ดร.วิทยา จิตนุกพงศ์<sup>3</sup>

## บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางพระ อำเภอเมืองฉะเชิงเทรา จังหวัดฉะเชิงเทรา มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษานโยบาย แผนงาน โครงการ กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางพระ อำเภอเมืองฉะเชิงเทรา จังหวัดฉะเชิงเทรา 2) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางพระ อำเภอเมืองฉะเชิงเทรา จังหวัดฉะเชิงเทรา 3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางพระ อำเภอเมืองฉะเชิงเทรา จังหวัดฉะเชิงเทรา

ผลการศึกษา พบว่า นโยบาย แผนงาน โครงการ กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นแนวทางในการวางแผน พัฒนา ส่งเสริม สนับสนุนบุคลากรให้ได้เรียนรู้แบบแผน หลักการปฏิบัติราชการ การปฏิบัติตน พัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะ เตรียมความพร้อมบุคลากร เพื่อเป็นบุคลากรผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง มีประสิทธิภาพ

<sup>1</sup> บทความเรียงจากการศึกษาอิสระเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางพระ อำเภอเมืองฉะเชิงเทรา จังหวัดฉะเชิงเทรา” ซึ่งได้ผ่านการสอบเรียบร้อยแล้ว โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษาคือ รองศาสตราจารย์ ดร.ปรัชญา ชุ่มนาเสียว

<sup>2</sup> นักศึกษาปริญญาโท โครงการหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาสหวิทยาการเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น) มหาวิทยาลัยรามคำแหง

<sup>3</sup> อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาอิสระ

และปฏิบัติงานอย่างมีความสุข คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร พบว่า บุคลากรมี คุณภาพชีวิตการทำงานเหมาะสมทั้ง 8 ด้าน คือ การได้รับค่าตอบแทน ที่เพียงพอและ ยุติธรรม สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้าและความ มั่นคงในการทำงาน โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง การทำงานร่วมกันและ ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สิทธิส่วนบุคคล จังหวะชีวิต ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม แต่ ควรเพิ่มสวัสดิการให้แก่พนักงานจ้างทั่วไปและพนักงานจ้างเหมา เชิญแพทย์มาตรวจสุขภาพ ประจำปี หรือเพิ่มสวัสดิการการประกันชีวิตและประกันสุขภาพให้แก่บุคลากร และขยาย ห้องทำงานให้เพียงพอสำหรับบุคลากรแต่ละกอง ปัจจัยที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตใน การทำงานของบุคลากร มี 2 ปัจจัย ปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการ ทำงานของบุคคล การได้รับการชมเชยและยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ การ รับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ปัจจัยนี้จะช่วยส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงาน ผลักดันให้เกิดความกระตือรือร้น มุ่งมั่น และพร้อมที่จะทำงานอย่างเต็มที่ ปัจจัยสุขอนามัย ได้แก่ เงินเดือนและสวัสดิการ ความมั่นคงในงาน สถานะของอาชีพ สภาพแวดล้อมของการ ทำงาน นโยบายและการบริหารงาน การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา ความมั่นคงในชีวิตส่วนตัว เป็นปัจจัยที่ มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมาก เป็นการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความมั่นคง ความผูกพันต่อองค์กร และมีความสุขในการปฏิบัติงาน

**คำสำคัญ** คุณภาพชีวิต การทำงาน บุคลากร

## บทนำ

### ที่มาและความสำคัญของปัญหา

คุณภาพชีวิตมีบทบาทสำคัญทั้งด้านความผาสุกของมนุษย์ในการดำรงชีวิตและการ สร้างผลงานที่มีคุณค่า เรื่องความสุขและคุณภาพชีวิต ไม่ใช่เป็นเรื่องใหม่ของชีวิตได้มีการ กล่าวกันมาตั้งแต่ยุค อริสโตเติล แต่ก็เป็นความหมายในเชิง “จริยธรรม” ซึ่งเป็นความหมาย ที่ได้รับอิทธิพลแนวความคิดของทางตะวันตก ในการให้ความหมายในเชิงระบบของ “ความสุข” อริสโตเติล ได้ชี้ให้เห็นถึงแนวทางที่นำไปสู่ความผาสุก หรือที่เรียกว่า “Eudaimonia” ในมิติต่างๆ ของชีวิต ไม่ว่าจะเป็นมิติทางด้านสุขภาพ การเมือง การทำงาน

ค่าจ้าง ความรัก ชีวิตประจำวัน มิตรภาพ จินตนาการ ดนตรี วรรณกรรม สวัสดิการ สังคม  
ตลอดจนด้านศาสนา

ในปัจจุบันการบริหารองค์กรให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ขององค์กรนั้น  
จะต้องมี การบริหารจัดการทรัพยากรขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล  
สูงสุด มีปัจจัยในการบริหารจัดการ ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรทางการบริหารที่ดีมี  
ความสำคัญลำดับต้นขององค์กร ดังคำที่กล่าวว่า “คนนั้นเป็นทรัพยากรที่มีค่ายิ่งขององค์กร”  
เพราะสามารถสร้างคุณภาพการ แก่องค์กรอย่างมหาศาล และการที่จะให้ทรัพยากรมนุษย์  
ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความรู้ความสามารถนั้นมีปัจจัยหลายประการ ทั้งปัจจัยในด้าน  
ผู้ปฏิบัติงาน ปัจจัยองค์กรและปัจจัยภายนอกองค์กรที่จะมีผลต่อการ ปฏิบัติงานของแต่ละ  
บุคคลผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญกับปัญหาและหาทางแก้ไขให้ทรัพยากรมนุษย์ สามารถ  
ทำงานได้เต็มประสิทธิภาพ และสิ่งสำคัญที่จะทำให้บุคลากรในองค์กรมีความพึงพอใจในการ  
ทำงานแล้ว ก็จะทำให้เกิดความตั้งใจในการทำงานเต็มใจที่จะอุทิศเวลา แรงกาย ความคิดของตน  
สนองต่อความต้องการของหน่วยงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลบางพระ ตั้งอยู่ในเขตอำเภอเมืองฉะเชิงเทรา จังหวัด  
ฉะเชิงเทรา ประกอบด้วย 5 ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กอง  
สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม โดยมีอำนาจหน้าที่  
ในการจัดบริการสาธารณะตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล  
พ.ศ. 2537 และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการ  
กระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ประกาศคณะกรรมการ  
กระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภารกิจที่ได้รับถ่ายโอนจาก  
ราชการส่วนกลาง บทบาทหน้าที่ที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาชีวิตและความเป็นอยู่ของ  
ประชาชนในพื้นที่ ดังนั้น คุณภาพชีวิตในการทำงานจึงเป็นเรื่องที่สำคัญต่อการทำงานของ  
บุคลากร ซึ่งประกอบไปด้วย พนักงานส่วนตำบล พนักงานครุองค์การบริหารส่วนตำบล  
ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพราะบุคลากรเหล่านี้ถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญในด้านการ  
บริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะพัฒนาไปสู่การจัดบริการสาธารณะเพื่อ  
ตอบสนองความต้องการของประชาชน

## วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษานโยบาย แผนงาน โครงการ กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางพระ อำเภอเมืองฉะเชิงเทรา จังหวัดฉะเชิงเทรา
2. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางพระ อำเภอเมืองฉะเชิงเทรา จังหวัดฉะเชิงเทรา
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางพระ อำเภอเมืองฉะเชิงเทรา จังหวัดฉะเชิงเทรา

## ทบทวนวรรณกรรม

### 1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

วันเพ็ญ ปานเปีย (2556) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล ทำให้เกิดความเป็นอยู่ที่ดี ตามการยอมรับของสังคม ซึ่งเป็นการผสมผสานกันระหว่างงานกับชีวิตโดยบุคคลจะรู้สึกมีความสุขในการทำงาน มีความภาคภูมิใจ ยึดมั่นผูกพันกับงานที่ทำมีความเป็นอิสระในการทำงานทั้งด้านความคิดและการกระทำพึงพอใจในความสำเร็จที่ต้องการหรือตามความคาดหวังของบุคคลและรู้สึกว่าชีวิตมีคุณค่าจากการทำงานนั้น

สุนทร งามโคตศรี (2553) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การทำงานภายในองค์การอย่างมีความสุข มีความพึงพอใจในงานที่ได้ปฏิบัติรวมถึงสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม ซึ่งให้เกิดความพึงพอใจในงาน จึงทำให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีคุณภาพ ในขณะเดียวกันก็มีความรู้สึกว่าตนมีคุณค่าต่อองค์การ และถ้าบุคลากรปฏิบัติงานสามารถผสมผสานการทำงานกับชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม ทำให้ดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข

วอลตัน (Walton, 1989 อ้างถึงใน ปิยะนุช เลิศศรีนภาพร, 2557 : 13 - 16)

กำหนดว่าบุคคลที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานต้องมีข้อบ่งชี้ 8 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and fair compensation) ค่าตอบแทนเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานได้ เนื่องจากทุกคนมีความต้องการทางเศรษฐกิจและจะมุ่งทำงานเพื่อให้ได้รับค่าตอบแทนทางเศรษฐกิจ ซึ่งความต้องการนี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการมีชีวิตรอด บุคคลนอกจากจะสร้าง

ความคาดหวังในค่าตอบแทนสำหรับตนแล้ว ยังมองในเชิงเปรียบเทียบกับผู้อื่นในประเภทงานแบบเดียวกัน

2. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and healthy working conditions) คือ ผู้ปฏิบัติงานควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่ป้องกันอุบัติเหตุและไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพและปลอดภัยซึ่งเป็นการควบคุมสภาพทางกายภาพ

3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน (Safe opportunity for continued growth and security) คือ งานที่ปฏิบัติได้รับมอบหมายจะมีผลต่อการคงไว้และขยายความสามารถของตนเองให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น และลักษณะของคุณภาพการทำงานตัวบ่งชี้เรื่องความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน

4. โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง (Opportunity to use and develop human capacities) การพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลในการทำงานนี้เป็นการให้ความสำคัญเกี่ยวกับการศึกษาอบรมการพัฒนาการทำงานและอาชีพของบุคคลเป็นสิ่งบ่งบอกถึงคุณภาพการทำงานประการหนึ่งซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถทำหน้าที่โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่มีความเชื่อมั่นในตนเองและเมื่อมีปัญหาก็จะใช้การแก้ไขตอบสนองในรูปแบบการดำเนินชีวิตที่เหมาะสมถึงการกระทำเป็นผลให้บุคคลประสบความสำเร็จในชีวิต

5. การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Social integration in the work organization) การทำงานร่วมกันเป็นการที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่าสามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จได้มีการยอมรับและร่วมมือกันทำงานด้วยดีซึ่งเป็นการเกี่ยวกับสังคมขององค์การธรรมชาติความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การมีผลต่อบรรยากาศในการทำงาน

6. สิทธิส่วนบุคคล (Constitutional in the work organization) หมายถึงการบริหารจัดการที่ให้เจ้าหน้าที่ได้สิทธิในการปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย และแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกันหรือการกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกัน บุคคลต้องได้รับการเคารพในสิทธิส่วนตัวเป็นองค์ประกอบหนึ่งของการบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงาน

7. จังหวะชีวิต (Work and the total life space) คือการที่บุคคลจัดเวลาในการทำงานของตนเองให้เหมาะสมและมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของตน ครอบครัวและกิจกรรมอื่นๆ

8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (The social relevance of the work life) คือกิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งจะก่อให้เกิดความเพิ่มพูนคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพของผู้ปฏิบัติ เช่น ความรู้สึกของกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ว่าคุณค่าการของตนได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคมเกี่ยวกับผลผลิตการกำจัดของเสียเทคนิคการตลาดการมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่นๆ

## 2. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Herberg, F., Mausner B. and Snyderman B. (1959, อ้างถึงใน กุลวดี แก้วมณีนิพนคุณ, 2559 : 27-29) ได้กล่าวว่า ทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two-factors theory) มีปัจจัยประเภทหนึ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานที่ทำเรียกว่าปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจ (Motivation factors) และปัจจัยอีกประเภทหนึ่งที่ทำให้เกิดความไม่พอใจในการทำงานที่ทำเรียกว่าปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factors) โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจ (motivation factors) เป็นปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจในการทำงานทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ ทำให้ประสิทธิภาพของการทำงานเพิ่มขึ้นมี 5 ประการดังนี้

- 1.1 ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล
- 1.2 การได้รับการชมเชยและยอมรับนับ
- 1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
- 1.4 การรับผิดชอบ
- 1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

2. ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factors) ปัจจัยนี้ไม่ใช่สิ่งจูงใจที่จะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นหรือมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น แต่จะเป็นข้อกำหนดเพื่อป้องกันความไม่พึงพอใจในงานเท่านั้นถ้าปัจจัยนี้ไม่เพียงพอหรือไม่สอดคล้องกับความต้องการของบุคคลจะเกิดความไม่พึงพอใจ ในงาน (dissatisfaction) ปัจจัยสุขอนามัยมี 8 ประการ ดังนี้

- 2.1 เงินเดือนและสวัสดิการ
- 2.2 ความมั่นคงในงาน

- 2.3 สถานะของอาชีพ
- 2.4 สภาพแวดล้อมของการทำงาน
- 2.5 นโยบายและการบริหารงาน
- 2.6 การปกครองบังคับบัญชา
- 2.7 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา
- 2.8 ความมั่นคงในชีวิตส่วนตัว

## วิธีการวิจัย

การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางพระ อำเภอเมืองฉะเชิงเทรา จังหวัดฉะเชิงเทรา ผู้วิจัยใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เป็นแนวทางการศึกษาวิจัย โดยผู้วิจัยทำการศึกษาค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องให้ตรงกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยในประเด็น คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางพระ โดยนำองค์ความรู้ดังกล่าวมากำหนดเป็นกรอบแนวคิด หรือประเด็นในการวิจัย ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางพระ อำเภอเมืองฉะเชิงเทรา จังหวัดฉะเชิงเทรา ประชากรที่ใช้ในการศึกษาทั้งหมด 36 คน ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 9 คน ได้แก่ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางพระ จำนวน 1 คน หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 1 คน ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จำนวน 1 คน พนักงานส่วนตำบล จำนวน 2 คน พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 1 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 1 คน และพนักงานจ้าง จำนวน 2 คน

## สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

### สรุปผลการศึกษา

การนำเสนอสรุปผลการศึกษา เรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางพระ อำเภอเมืองฉะเชิงเทรา จังหวัดฉะเชิงเทรา ผู้วิจัยเลือกมาศึกษา โดยขอสรุปแยกประเด็นดังต่อไปนี้

**ส่วนที่ 1** นโยบาย แผนงาน โครงการ กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร

จากการศึกษานโยบาย แผนงาน โครงการ กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางพระ อำเภอเมือง

ฉะเชิงเทรา จังหวัดฉะเชิงเทรา สามารถสรุปได้ว่า นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาบุคลากร เตรียมความพร้อมพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อเป็นบุคลากรผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง โดยการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และมุ่งเน้นพัฒนาทั้ง 4 ด้านประกอบด้วย ด้านการทำงาน ด้านส่วนตัว ด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ เพื่อให้สามารถรองรับแผนการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล แผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ. (2561 – 2580) อย่างมีประสิทธิภาพ และพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566 เป็นกรอบและแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้ผู้เข้ารับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลหรือพนักงานจ้าง ได้เรียนรู้แบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีการปฏิบัติราชการ เข้าใจถึงบทบาทและหน้าที่ และแนวทางการปฏิบัติตนเป็นข้าราชการที่ดี ยกระดับขีดความสามารถของบุคลากรทุกคน ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ยุติธรรม เสียสละ โปร่งใส พร้อมรับการตรวจสอบ มีทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่าง ถูกต้องตามระเบียบและกฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพ โครงการจัดฝึกอบรม สัมมนาและศึกษาดูงานให้กับเจ้าหน้าที่และบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางพระ เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ เพิ่มประสิทธิภาพและศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง การทำงานร่วมกันเป็นทีม มีความสามัคคีในการทำงาน เป็นการเพิ่มพูนศักยภาพในการปฏิบัติงาน สร้างเสริมประสบการณ์ รู้จักสิทธิและหน้าที่ ตลอดจนความรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่นในสังคม กิจกรรมเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางพระ เป็นกิจกรรมที่เสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน สร้างความรัก ความหวังโยให้แก่บุคลากร เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพ

## **ส่วนที่ 2 จากการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางพระ อำเภอเมืองฉะเชิงเทรา จังหวัดฉะเชิงเทรา**

**จากการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางพระ สามารถสรุป ดังนี้**

2.1 การได้รับสิ่งตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางพระได้รับค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานเพียงพอสำหรับใช้ในชีวิตประจำวัน



ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความยุติธรรมเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล และเป็นไปตามระเบียบของราชการที่กำหนด แต่มีพนักงานจ้างทั่วไปและพนักงานจ้างเหมาบริการได้รับค่าตอบแทนไม่เพียงพอ เนื่องจากไม่มีการเลื่อนค่าตอบแทน เพราะผู้บริหารไม่สามารถเพิ่มค่าจ้างได้ เนื่องจากมีระเบียบและกฎหมายกำหนดไว้

2.2 สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางพระปฏิบัติงานอยู่ในสภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัย เหมาะสม เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลบางพระจัดโครงการกิจกรรม 5 ส. และกิจกรรม Big Cleaning day ซึ่งทำให้สำนักงานมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย ปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ เสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต รถยนต์ในการเดินทางไปราชการ มียามและเวรรักษาการณ์ดูแลรักษาความปลอดภัยและทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบลบางพระ แต่มีบางส่วนที่เห็นว่าห้องทำงานคับแคบ ไม่เหมาะสมกับจำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานในแต่ละกอง โต๊ะทำงานชิดติดกันมากเกินไป สถานที่เก็บเอกสารไม่เพียงพอ ส่งผลทำให้สภาพจิตใจไม่พร้อมที่จะปฏิบัติงาน ส่วนการส่งเสริมสุขภาพผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบางพระมีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรออกกำลังกายทุกวันพุธ และสนับสนุนอุปกรณ์ออกกำลังกาย เพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง แต่มีบางส่วนเห็นว่าควรเชิญแพทย์มาตรวจสุขภาพประจำปี เพื่อเป็นการส่งเสริมสุขภาพอีกทางหนึ่ง

2.3 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบางพระและผู้บังคับบัญชา ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรทุกตำแหน่งเลื่อนระดับในตำแหน่งสูงขึ้น โดยมีเกณฑ์มาตรฐานการในเลื่อนระดับในตำแหน่งที่สูงขึ้นตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดฉะเชิงเทรา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ ให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นพ.ศ. 2561 ลงวันที่ 12 กันยายน 2561 และหนังสือสั่งการต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

2.4 โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบางพระและผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาทักษะและความรู้ความสามารถของตนเองได้อย่างเต็มที่ โดยให้บุคลากรเข้ารับการอบรมตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละคนตามหลักสูตรของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ รวมทั้ง

จัดโครงการฝึกอบรม สัมมนาและศึกษาดูงานให้กับเจ้าหน้าที่และบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางพระเป็นประจำทุกปี และมีการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล 3 ปี ประจำปี 2564 – 2566 เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง ประจำ และพนักงานจ้างได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถ

2.5 การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางพระให้ความร่วมมือในการทำงานด้วยความเต็มใจ เช่น การติดต่อประสานงานกัน รวดเร็ว คล่องตัว สามารถปฏิบัติงานเสร็จทันเวลา และจัดกิจกรรมอวยพรเนื่องในโอกาสวันคล้ายวันเกิด จัดกิจกรรมจิตอาสา กิจกรรมงานเลี้ยงวันปีใหม่ กิจกรรมทำบุญ ตักบาตรเนื่องในเทศกาลปีใหม่และวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา และการอบรมสัมมนาและศึกษาดูงานนอกสถานที่ เพื่อเป็นการความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

2.6 สิทธิส่วนบุคคล บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางพระสามารถแสดงความคิดเห็นได้ เมื่อมีเรื่องติดขัดหรือปัญหาจากการปฏิบัติงาน เพื่อหาแนวทางปฏิบัติหรือแนวทางแก้ไขปัญหาในการทำงาน เคารพสิทธิซึ่งกันและกันผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบางพระให้ความสำคัญแก่บุคลากรทุกคนเท่าเทียมกัน รับฟังความคิดเห็นปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่และดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล

2.7 จังหวะชีวิต บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางพระมีการบริหารเวลาในการดำรงชีวิตได้เป็นอย่างดี มีการวางแผนการทำงานที่ดี สามารถที่จะแบ่งเวลาให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานแบ่งเวลาครอบครัว และแบ่งเวลาส่วนตัวได้เป็นอย่างดี

2.8 ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางพระมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของสังคม มีส่วนร่วมในการทำประโยชน์เพื่อสาธารณะ เช่น จัดกิจกรรมจิตอาสาพัฒนาสถานที่ราชการและวัด จัดโครงการทำบุญตักบาตรในวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา

**ส่วนที่ 3 จากการศึกษาปัจจัยที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางพระ อำเภอเมืองฉะเชิงเทรา จังหวัดฉะเชิงเทรา**

### **3.1 ปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจ สามารถสรุป ดังนี้**

3.1.1 ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ เพราะงานที่ได้รับมอบหมายตรงกับหน้าที่ความรับผิดชอบ

ของแต่ละคน ทำให้มีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญในงานนั้นๆ ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ มีความเชื่อมั่นในตนเอง และมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ต่อไป

3.1.2 การได้รับการชมเชยและยอมรับนับถือ ได้รับคำยกย่องจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน เช่น ทำงานสำคัญที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ หรือได้รับรางวัลต่างๆ ผู้บริหาร ผู้บังคับ บัญชา และเพื่อนก็จะกล่าวชื่นชมและยินดีกับความสำเร็จ ส่งผลให้บุคลากรมีกำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ให้ประสพผลสำเร็จ

3.1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้รับมอบหมายงานที่มีความท้าทาย น่าสนใจ เพราะต้องปฏิบัติภายใต้ของระเบียบกฎหมาย ภายใต้ความต้องการของประชาชน และภายใต้ความต้องการของส่วนราชการอื่นที่เกี่ยวข้อง ต้องใช้ความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญ เพื่อที่จะ ให้งานประสบความสำเร็จ

3.1.4 การรับผิดชอบ ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญ เพราะทุกตำแหน่งมีความสำคัญต่อองค์การบริหารส่วนตำบลบางพระ อาจจะได้รับมอบหมายงานใหม่ๆ ที่ไม่เคยปฏิบัติมาก่อน เป็นการสร้างความท้าทายให้ค้นหาข้อมูล เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย

3.1.5 โอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสในการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ได้รับโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ศึกษาต่อในระดับปริญญาตรี และปริญญาโท ได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเองให้มีความสามารถในการปฏิบัติงาน

## 3.2 ปัจจัยสุขอนามัย สามารถสรุป ดังนี้

3.2.1 เงินเดือนและสวัสดิการ เงินเดือนและสวัสดิการเหมาะสมกับความรู้ความสามารถการเลื่อนขั้นเงินเดือนตามผลการประเมินการปฏิบัติงานและตามความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล และเป็นไปตามระเบียบที่กำหนด

3.2.2 ความมั่นคงในงาน มีความมั่นคงในการทำงานและความเชื่อมั่นในองค์กร เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลบางพระเป็นหน่วยงานราชการที่มีความมั่นคงทางอาชีพ ปฏิบัติงานตามระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด ในการทำงานร่วมกับประชาชนยึดหลักความถูกต้อง ยุติธรรมตามกฎหมายที่กำหนด ยิ่งทำให้รู้สึกเชื่อมั่นและเกิดความมั่นคงในองค์กร

3.2.3 สถานะของอาชีพ ตำแหน่งหน้าที่เป็นที่ยอมรับของสังคม เนื่ององค์การบริหารส่วนตำบลบางพระเป็นหน่วยงานราชการหน่วยงานหนึ่ง ที่ได้รับการยอมรับนับถือจากประชาชนและสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรีเทียบเท่ากับอาชีพอื่นๆ

3.2.4 สภาพแวดล้อมของการทำงาน สถานที่ทำงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างเพียงพอ อุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานมีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ห้องทำงานมีแสงสว่างพอเหมาะในการทำงาน อากาศถ่ายเทได้สะดวก ไม่มีกลิ่นรบกวน

3.2.5 นโยบายและการบริหารงาน มีนโยบายบริหารองค์กรและแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน เช่น นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล มุ่งเน้นพัฒนาทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการทำงาน ด้านส่วนตัว ด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ นโยบายสามารถนำไปสู่การปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย

3.2.6 การปกครองบังคับบัญชา แบ่งสายการบังคับบัญชาชัดเจน โดยจะแบ่งเป็นระดับสำนัก/กอง แต่ละสำนัก/กองมีผู้อำนวยการกองเป็นผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง และชี้แนะให้คำปรึกษาเรื่องต่างๆ ให้ความยุติธรรมกับบุคลากรในการปฏิบัติงาน

3.2.7 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ทำงานช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ให้คำปรึกษาชี้แนะปัญหาในการปฏิบัติงาน ทำงานร่วมกันด้วยความเป็นมิตร สามัคคีกัน ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก

3.2.8 ความมั่นคงในชีวิตส่วนตัว สามารถดำรงชีวิตส่วนตัวได้อย่างมีความสุข มีเวลาให้ครอบครัว มีความพอใจในเวลาทำงานและช่วงอิสระจากงานในแต่ละวัน และการทำงานไม่มีผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัว

#### **ส่วนที่ 4 จากการศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางพระ อำเภอเมืองฉะเชิงเทรา จังหวัดฉะเชิงเทรา**

จากการศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สามารถสรุป ดังนี้

1. ผู้บริหารควรตั้งกองทุนเงินกู้ยืมภายในองค์กร เพื่อช่วยเหลือพนักงานจ้างทั่วไป และพนักงานจ้างเหมา เมื่อค่าตอบแทนไม่เพียงพอสำหรับดำรงชีวิตประจำวันในบางเดือน หรือกรณีตัวพนักงาน บิดามารดา คู่สมรส บุตร เสียชีวิต หรือได้รับบาดเจ็บสาหัสต่อร่างกาย

2. ควรเชิญแพทย์มาตรวจสุขภาพประจำปี หรือเพิ่มสวัสดิการการประกันชีวิตและประกันสุขภาพให้แก่บุคลากร เพื่อเป็นการส่งเสริมสุขภาพอย่างหนึ่ง

3. ควรขยายห้องทำงานให้เพียงพอสำหรับบุคลากรแต่ละกอง จัดโต๊ะทำงานให้เหมาะสม และนำอุปกรณ์ที่ไม่ใช้แล้วออกจากห้องทำงาน

### อภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางพระ อำเภอเมืองฉะเชิงเทรา จังหวัดฉะเชิงเทรา ผู้วิจัยขออภิปรายผลในประเด็นที่สำคัญ โดยแบ่งออกเป็นตอนตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. นโยบาย แผนงาน โครงการ กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร พบว่า

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาบุคลากร เตรียมความพร้อมพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อเป็นบุคลากรผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง โดยการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และมุ่งเน้นพัฒนาทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการทำงาน ด้านส่วนตัว ด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ ให้สามารถรองรับแผนการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลอย่างมีประสิทธิภาพ และพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เป็นกรอบและแนวทางในการพัฒนาบุคลากร ให้ผู้เข้ารับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลหรือพนักงานจ้าง ได้เรียนรู้แบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีการปฏิบัติราชการ เข้าใจถึงบทบาทและหน้าที่ และแนวทางการปฏิบัติตนเป็นข้าราชการที่ดี ยกระดับขีดความสามารถของบุคลากรทุกคน ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ยุติธรรม เสียสละ โปร่งใส พร้อมรับการตรวจสอบ มีทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่าง ถูกต้องตามระเบียบและกฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพ โครงการจัดฝึกอบรม สัมมนาและศึกษาดูงาน ให้กับเจ้าหน้าที่และบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางพระ เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ เพิ่มประสิทธิภาพและศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง การทำงานร่วมกันเป็นทีม มีความสามัคคีในการทำงาน เป็นการเพิ่มพูนศักยภาพในการปฏิบัติงาน สร้างเสริมประสบการณ์ รู้จักสิทธิและหน้าที่ ตลอดจนความรับผิดชอบต่อนตนเองและผู้อื่นในสังคม กิจกรรมเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางพระ เป็นกิจกรรมที่เสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน สร้างความรัก ความห่วงใย

ให้แก่บุคลากร เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ Berstein (อ้างถึงใน ธนิตย์ มีวาสนา, 2553 : 19 -21) ว่า การศึกษา ฝึกอบรม และพัฒนาในอาชีพเป็นงานที่สำคัญที่จะต้องพัฒนาคน ตั้งแต่มีโครงการคุณภาพชีวิตการทำงานทำให้ลูกจ้างได้รับโอกาสในการศึกษาการฝึกอบรมทำให้เกิดคุณภาพของงานเพิ่มมากขึ้น

## 2. คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร พบว่า

2.1 การได้รับสิ่งตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ได้รับค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานเพียงพอสำหรับใช้ในชีวิตรประจำวัน ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความยุติธรรมเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล และเป็นไปตามระเบียบของราชการที่กำหนด แต่มีบุคลากรบางส่วนที่เห็นว่าพนักงานจ้างทั่วไปและพนักงานจ้างเหมาบริการได้รับค่าตอบแทนไม่เพียงพอเมื่อเทียบกับปริมาณงาน เนื่องจากไม่มีการเลื่อนค่าตอบแทน เพราะผู้บริหารไม่สามารถเพิ่มค่าจ้างได้เนื่องจากมีระเบียบและกฎหมายกำหนดไว้ สอดคล้องกับวิจัยของ ณัฐรดา พันธุ์ดี. (2559) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้วด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ พบว่า บุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก จำแนกรายข้อ พบว่า เงินเดือน ที่ท่านได้รับมีความยุติธรรมและเหมาะสมเมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่นเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือ เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ และค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายของท่านและครอบครัวความเหมาะสมของเงินเดือนที่ท่านได้รับเพิ่มขึ้นในแต่ละปี

2.2 สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางพระปฏิบัติงานอยู่ในสภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัย เหมาะสม สำนักงานมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย ปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ เสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน มียามและเวรรักษาการณ์ดูแลรักษาความปลอดภัยและทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบลบางพระ แต่มีบางส่วนที่เห็นว่าห้องทำงานคับแคบ ไม่เหมาะสมกับจำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานในแต่ละกอง โต๊ะทำงานชิดติดกันมากเกินไป สถานที่เก็บเอกสารไม่เพียงพอ ส่งผลทำให้สภาพจิตใจไม่พร้อมที่จะปฏิบัติงาน ส่วนการส่งเสริมสุขภาพผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบางพระมีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรออกกำลังกายทุกวันพุธ และสนับสนุนอุปกรณ์ออกกำลังกาย เพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง แต่มีบางส่วนเห็นว่าควรเชิญแพทย์มาตรวจสุขภาพ

ประจำปี เพื่อเป็นการส่งเสริมสุขภาพอีกทางหนึ่ง สอดคล้องกับวิจัยของ กุลวดี แก้วมณีนพคุณ (2559) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของ บุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพผลการศึกษา พบว่า บุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานใน กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.02 เมื่อพิจารณารายข้อและลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยพบว่า (1) สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีมีความ ปลอดภัยในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากและ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 (2) หน่วยงานมีการ กำหนดระเบียบปฏิบัติเพื่อจัดสภาพการทำงานให้มีความปลอดภัยอย่างชัดเจนอยู่ในระดับ มากและมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95

2.3 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล บางพระและผู้บังคับบัญชา ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรทุกตำแหน่งเลื่อนระดับใน ตำแหน่งสูงขึ้น โดยมีเกณฑ์มาตรฐานการในเลื่อนระดับในตำแหน่งที่สูงขึ้นตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดฉะเชิงเทรา และหนังสือสั่งการต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง สอดคล้องกับวิจัยของ เกล็ดแก้ว บุญเกิด. (2551) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของ บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี มีคุณภาพ ชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้ารับการอบรม ศึกษาดูงาน เพิ่มพูนความรู้ เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน และเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่ การงานของบุคลากรเอง

2.4 โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ผู้บริหารองค์การบริหารส่วน ตำบลบางพระและผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาทักษะและความรู้ความสามารถ ของตนเองได้อย่างเต็มที่ โดยให้บุคลากรเข้ารับการอบรมตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของ แต่ละคน รวมทั้งจัดโครงการฝึกอบรม สัมมนาและศึกษาดูงานให้กับเจ้าหน้าที่และบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลบางพระเป็นประจำทุกปี และมีการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วน ตำบล เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถ สอดคล้องกับวิจัยของ เกล็ดแก้ว บุญเกิด. (2551) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การ บริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน จังหวัดสุพรรณบุรี ในด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากรขององค์การบริหารส่วน

จังหวัดสุพรรณบุรี ในภาพรวม มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.89 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.77 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอันดับแรก คือหน่วยงานของท่านมีการจัดส่งบุคลากรไปอบรมเพื่อพัฒนาการทำงานด้านต่างๆอยู่เสมอ รองลงมาคือ ท่านได้รับโอกาสให้เข้าร่วมการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงาน อันดับสุดท้ายคือหน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้นำความคิดใหม่ใหม่มาใช้ในการพัฒนางานอยู่เสมอ

2.5 การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางพระให้ความร่วมมือในการทำงานด้วยความเต็มใจ เช่น การติดต่อประสานงานกันรวดเร็ว คล่องตัว สามารถปฏิบัติงานเสร็จทันเวลา และจัดกิจกรรมอวยพรเนื่องในโอกาสวันคล้ายวันเกิด จัดกิจกรรมจิตอาสา กิจกรรมงานเลี้ยงวันปีใหม่ กิจกรรมทำบุญตักบาตรเนื่องในเทศกาลปีใหม่และวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา และการอบรมสัมมนาและศึกษาดูงานนอกสถานที่ เพื่อเป็นการความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สอดคล้องกับวิจัยของ เกียรติแก้ว บุญเกิด. (2551) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน พบว่าบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี มีการจัดกิจกรรมที่ให้บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรีได้ร่วมกันทำงานเพื่อสังคม และนอกเหนือจากการทำงานร่วมกัน ยังจัดกิจกรรมร่วมกัน เช่น การจัดกิจกรรมออกกำลังกายทุกวันจันทร์ตอนเย็นหลังเลิกงานและมีการจัด walk rally เป็นประจำ เพื่อเสริมสร้างความสามัคคีความรักใคร่กลมเกลียวของบุคลากรภายในหน่วยงาน

2.6 สิทธิส่วนบุคคล สามารถแสดงความคิดเห็นได้ เมื่อมีเรื่องติดขัดหรือปัญหาจากการปฏิบัติงาน เพื่อหาแนวทางปฏิบัติหรือแนวทางแก้ไขปัญหาในการทำงาน เคารพสิทธิซึ่งกันและกันผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบางพระให้ความสำคัญแก่บุคลากรทุกคนเท่าเทียมกัน รับฟังความคิดเห็นปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่และดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ อนันต์แม่กอง. (2558) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่อำเภอมาบตาพุด จังหวัดปัตตานี จากผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก เพราะผู้บริหารส่งเสริมการพัฒนา



รับฟังความคิดเห็นปัญหาและดำเนินการแก้ไขการปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้ปฏิบัติงาน โดยรับฟังถึงขั้นตอนและปัญหาการดำเนินงานของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อนำไปปรับปรุงและแก้ไขได้ถูกต้อง ดังนั้นผู้บริหารควรจะรักษาและส่งเสริมการทำงานด้านประชาธิปไตยดังกล่าวในหน่วยงาน และต่อยอดความรู้ความสามารถในการทำงานที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันต่อไป

2.7 จังหวะชีวิต บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางพระ มีการบริหารเวลาในการดำรงชีวิตได้เป็นอย่างดี มีการวางแผนการทำงานที่ดี สามารถที่จะแบ่งเวลาให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานแบ่งเวลาครอบครัว และแบ่งเวลาส่วนตัวได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ เอมอร์ สิงห์พันธ์ (2559) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวม ของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านสามารถจัดเวลาการทำงานและภาระหน้าที่ในครอบครัวอย่างเหมาะสม หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้บุคลากรใช้เวลาว่างหลังจากการทำงานในการทำกิจกรรมสันทนาการ เพื่อคลายความเครียด และท่านมีเวลาสำหรับการพักผ่อนและร่วมกิจกรรมสันทนาการ

2.8 ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางพระมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของสังคม มีส่วนร่วมในการทำประโยชน์เพื่อสาธารณะเป็นอย่างดี เช่น จัดกิจกรรมจิตอาสาพัฒนาสถานที่ราชการและวัด จัดโครงการทำบุญตักบาตรในวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ วลัยพร สิงดำ. (2554) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอป่าบอน จังหวัดพัทลุง พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอป่าบอน จังหวัดพัทลุง โดยรวมอยู่ในระดับดี ส่วนรายด้าน ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับดีมาก ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของทุกคน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานอยู่ในระดับดี ส่วนด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรมอยู่ในระดับปานกลาง

### 3. ปัจจัยที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร

3.1 ปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจ พบว่า ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล การได้รับการชมเชยและยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ การรับผิดชอบ ความก้าวหน้า ในตำแหน่งงาน ปัจจัยทั้ง 5 ด้านนี้ มีความสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางพระ เนื่องจากความพึงพอใจในการทำงาน มีขวัญกำลังใจ อันมีส่วนช่วยผลักดันให้เกิดความ กระตือรือร้น มุ่งมั่น และพร้อมที่จะทำงาน อย่างเต็มที่ และสอดคล้องกับวิจัยของ ธีรยุทธฤกษ์ รุ่งโรจน์สุวรรณ (2553) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อมรินทร์บุ๊ค เซ็นเตอร์ จำกัด พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ได้แก่ ลักษณะงานที่ รับผิดชอบ โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความสัมพันธ์ภายในองค์กรนั้น มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานการเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงาน

3.2 ปัจจัยสุขอนามัย พบว่า เงินเดือนและสวัสดิการ ความมั่นคงในงาน สถานะของอาชีพ สภาพแวดล้อมของการทำงาน นโยบายและการบริหารงาน การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา ความมั่นคงในชีวิต ส่วนตัวเป็นปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมาก เป็นการส่งเสริมให้บุคลากร เกิดความมั่นคง ความผูกพันต่อองค์กร และมีความสุขในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับวิจัย ของกุลวดี แก้วมณีพคุณ. (2559) พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์เชิง บวกกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงาน ในกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถเรียง ลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ 1) ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.29 2) ด้านสถานะของอาชีพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 3) ด้านการปกครองบังคับ บัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 4) ด้านความเป็นอยู่ในชีวิตส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 5) ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 6) ด้านนโยบาย และ 7) ด้าน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 8) ด้านการบริหารองค์การ มี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 เมื่อพิจารณาปัจจัย ดังกล่าว พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลใน หน่วยงาน ด้านสถานะของอาชีพ ด้านการปกครองบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด

## ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาแนวทางการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบางพระ ที่เป็นรูปธรรมและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง
2. ควรมีการศึกษาการประเมินประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางพระ
3. ควรมีการศึกษาความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อสภาพการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางพระ

## บรรณานุกรม

กุลวดี แก้วมณีนพคุณ. (2559) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการ

ทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร

รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

เกล็ดแก้ว บุญเกิด. (2551) คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน

จังหวัดสุพรรณบุรี การศึกษาอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยการ

ปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ธนิตย์ มีวาสนา. (2553) การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรของ

บุคลากรกองช่าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบุรี รัฐประศาสนศาสตร

มหาบัณฑิต วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ชญัญญณ์ช รุ่งโรจน์สุวรรณ. (2553) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานพนักงานบริษัท อมรินทร์

บุ๊ก เซ็นเตอร์ จำกัด บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา

ณัฐรดา พันธุ์ดี. (2559) คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วน

จังหวัดสระแก้ว รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา

พนม นอนา. (2558) คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นใน

เขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย

บูรพา

พิศโสภา ทีฆาวงศ์. (2560) คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัด

เชียงใหม่ สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

พสวัตน์ โชติวัตพงษ์ชัย. (2559) คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสังกัด กระทรวง  
ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย  
บูรพา

ร้อยตำรวจโทหญิงสุภารัตน์ สีลัง. (2560) คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ  
ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา

วันเพ็ญ ปานเปีย. (2556) คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วน  
ท้องถิ่นจังหวัดสิงห์บุรี รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

สมพงศ์ รัตนนุกงศ์. (2558) คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ  
พนักงานศูนย์ข่าว SMM พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต  
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

สุนทร นามโคตรศรี (2553) คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน  
ตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

อนันต์ แม่กอง. (2558) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลใน  
พื้นที่อำเภอมายอ จังหวัดปัตตานี รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย  
หาดใหญ่

เอมอร สิงห์พันธ์. (2559) คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน  
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย  
มหาสารคาม

องค์การบริหารส่วนตำบลบางพระ. นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี  
งบประมาณ 2561 – 2563

องค์การบริหารส่วนตำบลบางพระ. แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ  
2564 – 2566