

HK 16302



คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล  
ดอนสมบูรณ์ อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์



ไพสิน ภูขำนิ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

พ.ศ. 2559

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของ นางไพลิน ภูขำนิแล้ว  
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

### คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....  
(รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวลักษณ์ โกศลคิตติอัมพร)

ประธานกรรมการสอบ  
(ผู้แทนบัณฑิตวิทยาลัย)

.....  
(ว่าที่ ร.ต. ดร.สมศักดิ์ พรหมเตือ)

กรรมการ  
(ผู้ทรงคุณวุฒิ)

.....  
(รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาค)

กรรมการ  
(อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก)

.....  
(รองศาสตราจารย์ ดร.พรวิมล ศรีประเสริฐ)

กรรมการ  
(อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม)

มหาวิทยาลัยอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา  
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

.....  
(รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาค)  
คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

.....  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สนิท ดีเมืองซ้าย)  
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย  
วันที่.....เดือน.....พ.ศ. ....  
31 พ.ค. 2559

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ชื่อเรื่อง : คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลคอนสมบูรณ์  
อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์

ผู้วิจัย : ไพลิน ภูธานี

ปริญญา : รป.ม (รัฐประศาสนศาสตร์)

อาจารย์ที่ปรึกษา : รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ภูภาค อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

รองศาสตราจารย์ ดร.พรปวีณ์ ศรีประเสริฐ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 2559

## บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคอนสมบูรณ์อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ 2) เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคอนสมบูรณ์อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตาม ตำแหน่งงาน 3) ศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพของชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคอนสมบูรณ์ อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยประชากร ที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนสมบูรณ์ อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์

ผลการวิจัย พบว่า 1) ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลคอนสมบูรณ์ อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมและรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลคอนสมบูรณ์ อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์โดยรวมและรายด้าน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก จำนวน 5 ด้าน คือ ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านความก้าวหน้า ด้านคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพทำงานที่ปลอดภัย ด้านลักษณะการบริหารงาน อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านภาวะอิสระจากงาน ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ตามลำดับ 2) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคอนสมบูรณ์ อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ไม่แตกต่างกัน 3) ข้อเสนอแนะคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหาร

ส่วนตำบล ดอนสมบูรณ อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า ข้อเสนอแนะที่มีความถี่มากที่สุด คือ ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ พบว่า ควรสร้างแรงจูงใจหรือสร้างขวัญกำลังใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้อายุน้อย และ/หรือระดับเงินเดือนน้อย โดยการเพิ่มเงินเดือนหรือการจัดสรรเงินรางวัลประจำปี ควรให้มีรายได้ในแต่ละเดือนเพียงพอสำหรับใช้จ่ายตามอัธยาศัยของครอบครัวและตัวเอง ควรกำหนดค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมกับปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ รวมทั้งกำหนดรายได้และค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ ส่วนข้อเสนอแนะที่มีค่าความถี่น้อยที่สุด คือด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน พบว่า ควรส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสได้รับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ โดยอุดหนุนเงินในการศึกษาดูงาน ฝึกอบรม ควรมีการเสนอให้ทุนศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และมีเงื่อนไขที่ไม่ยุ่งยากและบีบรัดจนเกินไป



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

**TITLE :** Life Quality Work of Personnel in the Don Somboon Administration, Yang Talad District, Kalasin

**AUTHOR:** Pirin Phuchumni **DEGREE:** M.P.A. (Administration)

**AUTHOR:** Assoc.Dr.Yupaporn Yupas Major Advisor

**ADVISORS:** Assoc.Dr.Pornpawee Sripasert Co-advisor

**RAJABHAT MAHA SARAKHAM UNIVERSITY, 2016**

### **ABSTRACT**

This research aims 1) to study the levels of life quality of work of personnel in the in the Don Somboon Administration, Yang Talad District, Kalasin, 2) to compare life quality of work of personnel in the in the Don Somboon Administration, Yang Talad District, Kalasin by positions and 3) to study the recommendations relating to life quality of personnel in the Don Somboon Administration, Yang Talad District, Kalasin.

The population for this study was funded personnel who work in Don Somboon Administration, Yang Talad District, Kalasin.

The results of the research were as follows : 1) The analysis of the general data about quality of work of personnel found that the life quality of work as overall and aspects were highest. When classifying was found that in most of the first aspects of the development worker. The level of five aspects, social relations, quality of work life, the safe working conditions, identity management. In moderate condition as two aspects, freedom from work, fair and adequate compensation, respectively. 2) The comparison of life quality of work in the Don Somboon Administration, Yang Talad District, Kalasin by position as a whole did not differ. 3)The recommendations about quality life of work of personnel in the Don Somboon Administration, Yang Talad District, Kalasin found that the most frequent suggestion that there is the potential development of practitioners. The respondents were offered should promote and support personnel have been developed, to increase knowledge, the subsidies for education and job training should be offered a scholarship to study at a

higher level and the conditions that are not too disruptive and aggressive.

The recommendations are the minimum frequency of social relations. The respondents were offered, should promote joint activities of personnel to more. The personnel in administrative office just to sense of unity and feel the same team to instill a love for the organization and the organization create a diversion.



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจากรองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาศ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักและรองศาสตราจารย์ ดร.พรปวีณ์ ศรีประเสริฐ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ที่ได้ให้คำแนะนำ แก้ไข ปรับปรุงตั้งแต่ต้นจนเสร็จสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ทั้งสองท่าน ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ เสนอแนะ ปรับปรุง ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่อง ตั้งแต่ต้นจนเสร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน และเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ช่วยเหลือเป็นอย่างดี

ขอขอบคุณท่านผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนสมบูรณ์ อำเภอเขาคลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการตอบแบบสอบถาม

ขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถาม ตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องทุกท่านที่สละเวลาในการให้ข้อมูลที่เป็นอย่างประ โยชน์ต่อการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ทำให้วิทยานิพนธ์ครั้งนี้บรรลุวัตถุประสงค์ จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา รวมถึงญาติมิตรพี่น้องทุกคนที่เป็นกำลังใจ เป็นแรงบันดาลใจผลักดันให้ผู้วิจัยประสบผลสำเร็จในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้บรรลุตามที่ตั้งปณิธานไว้

ไพธิน ภูธานี

## สารบัญ

หัวเรื่อง	หน้า
บทคัดย่อ .....	ก
ABSTRACT .....	จ
กิตติกรรมประกาศ .....	ช
สารบัญ .....	ฅ
สารบัญตาราง .....	ฉ
สารบัญแผนภาพ .....	ฐ
บทที่ 1 บทนำ .....	1
ภูมิหลัง .....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย .....	3
สมมติฐานของการวิจัย .....	3
ขอบเขตของการวิจัย .....	3
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ .....	6
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	7
แนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน .....	7
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน .....	22
แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร .....	28
แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น .....	32
แนวคิดเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล .....	41
บริบททั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนสมบูรณ์ อำเภอขามเฒ่า .....	53
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	57
กรอบแนวคิดการวิจัย .....	63
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย .....	64
ประชากรกลุ่มเป้าหมาย .....	64
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	64
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	66



หัวเรื่อง	หน้า
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	67
สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล .....	68
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	69
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....	69
ลำดับขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	69
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	70
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ .....	108
สรุปผลการวิจัย .....	108
อภิปรายผล .....	110
ข้อเสนอแนะ .....	112
บรรณานุกรม .....	115
ภาคผนวก ก แบบสอบถามการวิจัย .....	122
ภาคผนวก ข การคำนวณวิเคราะห์ค่าความสอดคล้อง (IOC) .....	130
ภาคผนวก ค ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ .....	133
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์ .....	136
ประวัติผู้วิจัย .....	142

## สารบัญตาราง

ตารางที่

หน้า

1	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	70
2	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลคอนสมบูน อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมและรายด้าน .....	71
3	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลคอนสมบูน อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมแลเพียงพอ .....	72
4	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลคอนสมบูน อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านสภาพทำงานที่ปลอดภัย .....	73
5	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลคอนสมบูน อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน .....	74
6	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลคอนสมบูน อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความก้าวหน้า .....	75
7	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลคอนสมบูน อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านสังคมสัมพันธ์ .....	76
8	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลคอนสมบูน อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านลักษณะการบริหารงาน .....	77
9	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลคอนสมบูน อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านภาวะอิสระจากงาน .....	78

10	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลคอนสมบูรณ์ อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความภูมิใจในองค์กร .....	79
11	ผลเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคอนสมบูรณ์ อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยรวม .....	80
12	ผลเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคอนสมบูรณ์ อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามตำแหน่งงาน ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ .....	82
13	ผลเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคอนสมบูรณ์ อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามตำแหน่งงาน 3 ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย .....	85
14	ผลเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคอนสมบูรณ์ อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามตำแหน่งงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน .....	88
15	ผลเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคอนสมบูรณ์ อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามตำแหน่งงาน ด้านความก้าวหน้า .....	91
16	ผลเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคอนสมบูรณ์ อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามตำแหน่งงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ .....	94
17	ผลเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคอนสมบูรณ์ อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามตำแหน่งงาน ด้านลักษณะการบริหาร .....	96
18	ผลเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคอนสมบูรณ์ อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามตำแหน่งงาน ด้านภาวะอิสระจากงาน .....	99
19	ผลเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคอนสมบูรณ์ อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามตำแหน่งงาน ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร .....	102
20	ข้อเสนอแนะคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคอนสมบูรณ์ อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ .....	104

## สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่	หน้า
1 โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบล .....	42
2 โครงสร้างส่วนราชการ .....	45
3 รายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล .....	52
4 กรอบแนวคิดการวิจัย .....	63



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

# สารบัญตารางภาคผนวก

ตารางภาคผนวกที่

หน้า

- 1 แสดงผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับค่าดัชนีความสอดคล้อง ..... 131



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

# บทที่ 1

## บทนำ

### ภูมิหลัง

การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตของคนทุกคน เนื่องจากการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตและต้องปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมอื่น ๆ การทำงานเป็นสิ่งที่ให้ประสบการณ์ที่มีคุณค่าของชีวิตของคน เพราะเป็น โอกาสที่ทำให้เกิดการพบปะสังสรรค์ระหว่างผู้ใช้แรงงานกับบุคคลอื่น ๆ กับสถานที่ ดังนั้นการทำงานจึงเป็นการเปิด โอกาสในแสดงออกถึงสติปัญญา ความคิดริเริ่มอันนำมาสู่เกียรติยศ และความพึงพอใจในชีวิต เมื่อแต่ละบุคคลได้ใช้ชีวิตการทำงานอยู่กับสิ่งที่ตนเองพอใจก็จะทำให้มีสภาพจิตใจ และอารมณ์ที่ดี ซึ่งส่งผลให้ทำงานดีตามไปด้วย ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่แต่ละองค์กรจะต้องศึกษาหรือแสวงหาหนทางให้เกิดความสอดคล้องต้องกันของความพึงพอใจระหว่าง พนักงานและองค์กร เพื่อให้้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายสูงสุด

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากการแสดงให้ เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานด้านต่าง ๆ กับคุณภาพชีวิตการทำงาน เนื่องจากลักษณะของงานแต่ละงานมีความแตกต่างกัน ได้แก่ ความหลากหลายของงาน ความมีอิสระในการตัดสินใจ โอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงานที่สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ต้องเอื้ออำนวยต่อการทำงาน และความพร้อมของอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้สำนักงาน ที่แต่ละหน่วยงานจัดสรรให้กับผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งแตกต่างกันตามนโยบายของหน่วยงานหรืองบประมาณที่ได้รับ นอกจากนี้คุณภาพชีวิตการทำงานยังแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงานอันประกอบด้วย การให้ความช่วยเหลือให้คำปรึกษาซึ่งกันและกัน ความสนิทสนมกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน และความสามัคคีกันในการทำงาน การทำงานของบุคลากรในลักษณะที่มจะทำให้งานประสบความสำเร็จได้ และการปกครองบังคับบัญชาเป็นปัจจัยสำคัญอีกปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน และมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านทั้งด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ และส่วนด้านสิทธิส่วนบุคคล

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต การทำงาน (Quality of Work Life) ในปัจจุบันคำว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความที่คลุมเครือ คือ ยังไม่มีคำจำกัดความที่เฉพาะเจาะจงและเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป แต่ในความหมายกว้าง ๆ หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานที่ประกอบด้วย ค่าจ้าง โบนัสการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์ ความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์ในหน่วยงาน สิ่งเหล่านี้จึงเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นองค์ประกอบหรือเป็นมิติหนึ่งที่สำคัญของคุณภาพชีวิต แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานได้กำเนิดและแพร่หลายในประเทศอุตสาหกรรม หากกล่าวถึงความหมายของคำว่า คุณภาพชีวิตการทำงานแล้วจะ พบว่ามีผู้รู้ในวิชาการหลายท่านหรือผู้เกี่ยวข้องได้ให้ความหมาย ของคำว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life = QWL) ความหมายในแง่มุมต่าง ๆ สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การทำงานภายในองค์กรอย่างมีความสุข มีความพึงพอใจในงานที่ได้ปฏิบัติ รวมถึงสิ่งแวดล้อมที่มีความเหมาะสม ซึ่งก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน จึงทำให้นุคลากรทำงานได้อย่างมีคุณภาพในขณะที่ เดียวกันก็มีความรู้สึกว่าตนมีคุณค่าต่อองค์กร และถ้าบุคลากรปฏิบัติงานสามารถผสมผสาน การทำงานกับชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม ทำให้ดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข

องค์กรบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ในการในการพัฒนาในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม โดยจัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ คุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย เพื่อให้ประชาชนได้รับประโยชน์สูงสุด ในส่วนของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคอนสมบูรณ์ อำเภอเขาคลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ต่างก็มีภารกิจในการปฏิบัติงานตามนโยบายของผู้บริหารขององค์กรไปสู่การปฏิบัติงานที่มีมากมายหลาย ด้านและต้องปฏิบัติให้ทันเหตุการณ์ ทันต่อความต้องการของประชาชน รวมทั้งการนำทรัพยากรในองค์กรมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาคุณภาพชีวิตการทำงานเช่นเดียวกัน เป็นเหตุให้การบริการประชาชนและการพัฒนาท้องถิ่นด้อยลงไปทำให้ประชาชนไม่ได้รับประโยชน์สูงสุด คุณภาพชีวิตการทำงานจึงเป็นประเด็นสำคัญประเด็นหนึ่งขององค์กร ที่องค์กรควรเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้

พนักงานมีความสุขสนุกกับการทำงานอันเป็นการป้องกันมิให้บุคลากรเกิดความรู้สึกว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำลง เมื่อแต่ละบุคคลได้ใช้ชีวิตการทำงานอยู่กับสิ่งที่ตนเองพอใจก็จะทำให้มีสภาพจิตใจ และอารมณ์ที่ดีซึ่งส่งผลให้ทำงานดีตามไปด้วย

ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องศึกษาเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขและยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคอนสมบูนธ์ อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคอนสมบูนธ์อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคอนสมบูนธ์อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตาม ตำแหน่งงาน
3. ศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพของชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคอนสมบูนธ์ อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์

### สมมุติฐานการวิจัย

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคอนสมบูนธ์อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ในระดับมาก
2. บุคลากรที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์การบริหารส่วนตำบลคอนสมบูนธ์ อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกัน

### ขอบเขตการวิจัย

#### 1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.1 ตัวแปรอิสระ คือ คุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากร ซึ่งประกอบด้วย

1.1.1 ตำแหน่งงาน

1.2 ตัวแปรตาม คือ คุณภาพชีวิตการทำงานใน 8 ด้าน คือ (Huse and Cumming.

1985 : 199-200)



- 1.2.1 ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ
- 1.2.2 ด้านสภาพทำงานที่ปลอดภัย
- 1.2.3 ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน
- 1.2.4 ด้านความก้าวหน้า
- 1.2.5 ด้านสังคมสัมพันธ์
- 1.2.6 ด้านลักษณะการบริหารงาน
- 1.2.7 ด้านภาวะอิสระจากงาน
- 1.2.8 ด้านความภูมิใจในองค์กร

## 2. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากร ได้แก่ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนสมบูนธ์ อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 58 คน แบ่งเป็น (องค์การบริหารส่วนตำบลคอนสมบูนธ์. 2558)

ข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ	จำนวน 29 คน
พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน 19 คน
ลูกจ้างทั่วไป	จำนวน 10 คน

## 3. ขอบเขตด้านพื้นที่

การศึกษาครั้งนี้ศึกษาในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลคอนสมบูนธ์ อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์

## 4. ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาระหว่างเดือน สิงหาคม-ธันวาคม 2558

## นิยามศัพท์เฉพาะ

คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง คุณลักษณะของการดำเนินชีวิตการทำงานในหน่วยงานของข้าราชการ พนักงานจ้างตามภารกิจ ลูกจ้างทั่วไป องค์การบริหารส่วนตำบลคอนสมบูนธ์ อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยมีการประเมินคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งมีเกณฑ์ตัวชี้วัด 8 ด้าน เป็นตัวกำหนดดังนี้

**ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) หรือรายได้และผลประโยชน์ตอบแทน** หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐาน ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าจะมีความเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น ๆ

**ด้านสภาพทำงานที่ปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (Safe and Healthy Environment)** หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมสถานที่ทำงานไม่ได้ส่งผลกระทบต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย

**ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human Capacities) หรือโอกาสพัฒนาศักยภาพ** หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำโดยพิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลาย งานมีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงานงานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ และงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน

**ด้านความก้าวหน้า (Growth)** หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง

**ด้านสังคมสัมพันธ์ (Social Integration)** การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานที่ทำงานมีบรรยากาศเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติได้รับการยอมรับและมีโอกาสสัมพันธ์กับผู้อื่น

**ด้านลักษณะการบริหารงาน (Constitutionalism)** หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม พนักงานได้รับการเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาคและยุติธรรม

**ด้านภาวะอิสระจากงาน (Total Life Space)** หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงของชีวิตระหว่างปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากหน้าที่ความรับผิดชอบ

**ด้านความภูมิใจในองค์กร (Organizational Pride)** หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงาน ในองค์กรที่มีชื่อเสียงและได้รับรู้ว่าองค์กรอำนวยความสะดวก และรับผิดชอบต่อสังคม

**องค์การบริหารส่วนตำบล** หมายถึง องค์การบริหารส่วนตำบลคอนสมบูรณ์ อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง ข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ พนักงาน  
จ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ขององค์การบริหารส่วนตำบลอนสมบูรณ์  
อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. สามารถใช้เป็นข้อมูลในการนำเสนอต่อผู้บริหารองค์การหรือหน่วยงาน เพื่อนำไป  
กำหนดนโยบายในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
2. สามารถใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ  
และประสิทธิผลต่อองค์การ
3. สามารถนำไปเป็นข้อมูลในการส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานและ  
เป็นแหล่งข้อมูลในการปรับปรุงให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งอาจจะส่งผล  
ให้การบริหารจัดการในองค์การประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคอนสมบูรณ์อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์” ได้ศึกษาค้นคว้าทฤษฎีเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาประกอบการสร้างเครื่องมือการวิจัย ประการสนับสนุนผลการวิจัย และประกอบผลการนำเสนอวิจัยไปใช้ประโยชน์ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้แบ่งออกเป็นส่วนต่าง ๆ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
2. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
3. แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ
4. แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น
5. แนวคิดเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล
6. บริบทองค์การบริหารส่วนตำบลคอนสมบูรณ์ อำเภอยางตลาด
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
8. กรอบแนวคิดในการวิจัย

#### แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

##### 1. ความหมายของคุณภาพชีวิต

มีนักวิชาการจำนวนมากให้ความหมายของคำว่า คุณภาพชีวิต “Quality of Life” ในหลายความหมายด้วยกัน ได้แก่

Shackman (2005) ให้ความหมายว่า เป็นเรื่องที่นอกเหนือจากสิ่งที่เป็นความเป็นอยู่ที่ดีด้านวัตถุ แต่เกี่ยวข้องกับสภาพจิตที่ดี มีความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ มีเกียรติ มีการยอมรับจากสังคม มีความรู้สึกของการได้ถูกรักโดยคนอื่น ไม่มีความกลัว ความวิตกกังวล และอธิบายว่า “คุณภาพชีวิต” เป็นเรื่องซับซ้อน เพราะมีความเกี่ยวข้องกับความพอใจของแต่ละบุคคล ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ ความต้องการทางสังคม ทั้งในระดับจุลภาคและมหภาค

Hancock (2000 ; อ้างถึงใน Thanawit Butr-Udom. 2007) เสนอแนวคิดเรื่อง คุณภาพชีวิตว่าเป็นความพอใจของชีวิต ความรู้สึกว่าตนมีคุณค่า มีสุขภาพดี มีความสุข สามารถปรับตัวได้มีความหมายและมีชีวิตที่มีความหมาย สามารถแยกแยะระหว่างคุณภาพที่ดีและไม่ดี ของชีวิตมีหรือไม่มีความสุข พพอใจหรือไม่พอใจ การตัดสินใจว่าคุณภาพชีวิตดีหรือไม่เกี่ยวข้องกับระดับความต้องการของบุคคล

Sirgy (2001 ; อ้างถึงใน Thanawit Butr-Udom. 2007) คุณภาพชีวิตเกี่ยวข้องกับ ความสบายทางร่างกายและส่วนประกอบของชีวิต ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น กิจกรรมทาง สังคม การพัฒนาตนเอง และ การเติมเต็มด้านจิตวิญญาณ กิจกรรมนันทนาการเพื่อการผ่อนคลาย และส่วนสำคัญคือการได้รับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ที่ครบถ้วน

Lewis (2001) รวบรวมและแบ่งคำจำกัดความของคำว่าคุณภาพชีวิตเป็น 5 กลุ่ม

- 1) คุณภาพของชีวิตที่จะใช้ชีวิตได้อย่างปกติ
- 2) คุณภาพชีวิต คือ ความสุขความพอใจ
- 3) คุณภาพชีวิตคือ ความสำเร็จและเป้าหมายส่วนบุคคล
- 4) คุณภาพชีวิตคือสุขภาพและจิต ที่ได้มาโดยธรรมชาติ
- 5) คุณภาพชีวิต คือความสามารถทางสังคม

Hughes, Low และ Schellenberg (2003) เสนอแนวคิดด้านคุณภาพชีวิตที่ดี บุคคลต้องมีส่วนประกอบ 4 ส่วน

- 1) สุขภาพที่ดี
- 2) รายได้ที่ดี
- 3) ไม่มีเจ็บป่วยทางจิต
- 4) ความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่น และเสริมว่า ความสุขในชีวิตของบุคคลต้องประกอบด้วยสุขภาพ สุขอนามัย สารอาหารการศึกษา งาน เสื้อผ้า สิ่งอำนวยความสะดวก กิจกรรมนันทนาการ ประกัน และอิสระในการดำรงชีวิต

Singer (1971 ; อ้างถึงใน พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ. 2548 : 100) ได้อธิบายเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตไว้ว่า ในแง่เศรษฐกิจคุณภาพชีวิตเป็นเรื่องที่ผู้คนส่วนใหญ่มีความสุขและ สะดวกสบายทางด้านวัตถุ คุณภาพชีวิตจึงหมายถึง การที่ผู้คนมีความสามารถที่จะทำมาหากิน มีรายได้เพียงพอสำหรับการใช้จ่ายในสิ่งจำเป็นพื้นฐานต่อการดำรงชีวิตและมีเวลาว่างสำหรับการพักผ่อน ตลอดจนมีโอกาสที่จะนำรายได้ไปใช้สอยได้ตามความพอใจ ซึ่งกล่าวโดยสรุปได้ ว่าเป็นการที่บุคคลมีทางเลือกหลากหลายในการกำหนดรูปแบบหรือวิถีชีวิต

Dalkey (1968 ; อ้างถึงใน พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ. 2548 : 100) อธิบายเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตว่ามีความหมายเช่นเดียวกับ “ความสุข” “ความผาสุก” และคำอื่น ๆ ในทำนองนั้น เนื่องจากความหมายของคำว่า คุณภาพชีวิตยังคลุมเครือ และได้เสนอแนวทางในการสรุป ความหมายกว้าง ๆ ของคุณภาพชีวิต โดยแบ่งเป็น 3 กลุ่มดังนี้

1. คุณภาพชีวิตในแง่ของวัตถุ เช่น รายได้ วัสดุ ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ ในสังคม
2. คุณภาพชีวิตในแง่ของจิตใจ เช่น ความพึงพอใจในการทำงาน ความพึงพอใจในสถานภาพของสังคม ระดับความกระตือรือร้นในการทำงานหรือกิจกรรมอื่น ๆ ในแต่ละวัน
3. คุณภาพชีวิตในแง่ของความรู้สึกนึกคิด โดยรวมทั้งหมด เช่น ความรู้สึกมีความสุขความทุกข์ หรือความวิตกกังวลต่าง ๆ ความคิดในการฆ่าตัวตาย ความคิดที่เกี่ยวกับอนาคตในแง่ดี ๆ สำหรับนักวิชาการไทยได้ให้ความหมายและแนวคิดไว้ดังนี้

พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ (2548 : 103-104) ได้รวบรวมความหมายของนักวิชาการไว้มากมาย (ตั้งแต่พระเทพเวที จนถึง สิปนันท เกตุทัต)

1. พระเทพเวที (ประยูรช ญัตโต) คือ คุณสมบัติของชีวิตที่เป็นอยู่ดี มีส่วนร่วมเกื้อกูลซึ่งกันและกันกับสังคมและธรรมชาติแวดล้อม และสามารถพัฒนาตัวเองให้เจริญงอกงามมีความสันติสุขและอิสรภาพที่สมบูรณ์

2. สุพรรณิ ไชยอำพร และสนิท สมักรการ ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิต คือ ชีวิตที่มีความสุขพอสมควรทั้งกายและจิตใจ สุขภาพคือได้รับการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานอย่างเพียงพอ เช่น ได้รับการเลี้ยงดูและอบรมสั่งสอนจากครอบครัวอย่างดี สุขอนามัยแข็งแรงศึกษาดี อาชีพการงานดี โอกาสเลื่อนฐานะตามความเหมาะสม ปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สินและโอกาสแสวงหาความบันเทิงรื่นเริงใจตามสมควร ส่วนความสุขใจ คือ การล่องหลวมปัจจัยทางด้านความเชื่อ ค่านิยม ศีลธรรมและจริยธรรมให้เกิดความสมดุล

3. สิปนันท เกตุทัต ได้ให้ความหมายไว้ว่า คือชีวิตมีความสุข ชีวิตที่สามารถปรับตัวเองให้เข้ากับธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ทั้งสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ และสิ่งแวดล้อมทางสังคม และสามารถปรับธรรมชาติหรือสิ่งแวดล้อมให้เข้ากับตนเอง โดยไม่เบียดเบียนธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและสังคม ไม่เบียดเบียนผู้อื่น กล่าวคือ เรียนรู้ธรรมชาติจนปรับตัวเองและธรรมชาติให้เข้ากัน โดยไม่เบียดเบียนกัน

Thanawit Butr-Udom (2007 : 50-51) ได้รวบรวมความหมายของนักวิชาการอื่น ๆ ได้แก่ (ตั้งแต่ Nantana Siraprasiri จนถึง Department of Community Development)

1. Nantana Siraprasiri อธิบายว่า บางครั้งคุณภาพชีวิตถูกเข้าใจว่าเป็นความรู้สึกมีความสุข ความรู้สึกเกี่ยวกับด้านสังคม ในขณะที่บางคนมองเพียงด้านสภาพสังคมที่มีการจัดการที่ดี และมีความสุขปลอดภัยในชีวิต คุณภาพชีวิตเป็นเรื่องที่กว้าง ครอบคลุมทั้งด้านความเป็นอยู่ที่ดีทั้งปัจจัยภายในและภายนอก ปัจจัยภายใน เช่น ความรู้สึก ปัจจัยภายนอก เช่น

สิ่งแวดล้อม ไฟฟ้าอากาศ น้ำ โทรศัพท์ ฯลฯ นอกเหนือจากนั้น คุณภาพชีวิตหมายถึง คุณภาพส่วนบุคคล เช่น สุขภาพสังคม เศรษฐกิจ การศึกษา การเมืองการปกครอง ศาสนา ซึ่งคุณภาพชีวิตไม่ได้มีการวัดที่ตายตัวคนแต่ละคน แต่ละประเทศ อาจมีการวัดคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกัน

2. Nisarath Silpadech ให้ความหมายคุณภาพชีวิตว่า เป็นความสำคัญในการมีชีวิตที่คนต้องการ และเป็นความคิดต้นแบบในการพัฒนาประชากรในทุกประเทศ ซึ่งประเทศใดที่ประชากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี ก็จะมีอัตราการพัฒนาประเทศที่เร็วขึ้นด้วย คำว่า “คุณภาพชีวิต” เป็นคำเปรียบเทียบกับแปรเปลี่ยนตามเวลา พื้นที่ และการรับรู้ ด้วยประสบการณ์ที่ต่างกันไป อาชีพที่ต่างกันไป ความสนใจ การศึกษา ค่านิยม ประเพณี ดังนั้น จึงเป็นการยากที่จะให้คำจำกัดความที่ชัดเจน ซึ่งเป็นอะไรที่มีความหมายถึงการมีชีวิตอยู่อย่างมีคุณภาพ ความเป็นอยู่ที่ดีทั้งสุขภาพกายและจิต ความสามารถในการเข้าถึงสังคม เศรษฐกิจที่ดี วัฒนธรรม และสภาพแวดล้อมที่อยู่อาศัยที่ดี

3. Surin Jirawisit ให้ความหมายว่า เป็นระดับของชีวิตความเป็นอยู่ของมนุษย์ที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยพื้นฐานของชีวิตทั้งด้านร่างกาย ความรู้สึก สังคม การคิด และสภาพทางจิตใจ ความคิดพื้นฐานของคุณภาพชีวิตที่ดี คือ การไม่อยู่อย่างเป็นภาระของผู้อื่น หรือสร้างปัญหาให้กับสังคม แต่เป็นการที่คนเรามีชีวิตอย่างสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ มีความคิดความสามารถในการรักษาระดับทางเศรษฐกิจ สังคม การรักษาสถานภาพทางการเมืองอย่างเหมาะสม

4. Department of Community Development ให้ความหมายว่า เป็นสภาพความเป็นอยู่ของบุคคลในด้านร่างกาย จิตใจ สังคม ความคิด จิตวิญญาณ และช่วยในการให้บุคคลมีชีวิตที่เหมาะสมในสังคม เช่น

4.1 ด้านร่างกาย สภาพความเหมาะสมในการมีชีวิต อาหาร น้ำ เสื้อผ้า

4.2 ความรู้สึกของคุณภาพชีวิต การผ่อนคลาย กิจกรรมที่เป็นประโยชน์ ศิลปะ ความซาบซึ้งในวัฒนธรรม ความสัมพันธ์ในครอบครัว สังคม

4.3 คุณภาพชีวิตในสภาพแวดล้อมรอบตัว คือ สภาพแวดล้อมที่สะอาด มีการจัดการที่ดี ไม่มีมลภาวะ

4.4 ในด้านวัฒนธรรม คือ โอกาสทางการศึกษา การมีส่วนร่วมในกิจกรรมชุมชน ความเสมอภาคในการประกอบอาชีพ ความปลอดภัย ความร่วมมือในชุมชน ระเบียบวินัย ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น

4.5 ในด้านความคิด คือความเข้าใจในการใช้ชีวิตบน โลก ชีวิต สังคม การศึกษา

4.6 ในด้านความหมายทางจิตวิญญาณ ความดี ความซื่อสัตย์ ความมีน้ำใจ ช่วยเหลือผู้อื่นในครอบครัว สังคม ความรักดีต่อชาติ

โดยสรุปความคิดเรื่องคุณภาพชีวิตที่กล่าวมา มีความหมายถึงความพอใจของปัจเจกชน ซึ่งเป็นผลกระทบจากร่างกาย จิตใจ นอกจากนี้คุณภาพชีวิตรวมไปถึงผลลัพธ์จากจุดเชื่อมต่อระหว่างเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ปัจจุบันยังไม่มีคำจำกัดความใด ๆ ที่ได้รับการยอมรับทั่วโลก

## 2. ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life)

ในปัจจุบันคำว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีความที่คลุมเครือ คือ ยังไม่มีคำจำกัดความที่เฉพาะเจาะจงและเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป แต่ในความหมายกว้าง ๆ หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานที่ประกอบด้วย ค่าชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์ ความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์ในหน่วยงาน สิ่งเหล่านี้จึงเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) เป็นองค์ประกอบหรือเป็นมิติหนึ่งที่สำคัญของคุณภาพชีวิต (Quality of Life) แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานได้กำเนิดและแพร่หลายในประเทศอุตสาหกรรม หากกล่าวถึงความหมายของคำว่า คุณภาพชีวิตการทำงานแล้วจะ พบว่า มีผู้รู้ นักวิชาการหลายท่านหรือผู้เกี่ยวข้องได้ให้ความหมาย ของคำว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life = QWL) ความหมายในแง่มุมต่าง ๆ ไว้ดังนี้

กัลยา ดิษเจริญ (2538) ได้ให้ความหมาย คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สภาพของการทำงานที่ปัจเจกบุคคลมีความพึงพอใจ และความพึงพอใจในการทำงานนี้สามารถวัดหรือประเมินได้ในความรู้สึกรู้สึกพึงพอใจเกี่ยวกับชีวิตการทำงานในองค์การ

ดิน ปรัชญพฤทธิ (2538) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิต การทำงานว่า ชีวิตการทำงานที่มีศักดิ์ศรีเหมาะสมกับเกียรติภูมิของความเป็นมนุษย์ของบุคคลากร ซึ่งเป็นชีวิตการทำงานที่ไม่ถูกเอาเปรียบ และสามารถสนองความจำเป็นพื้นฐานของมนุษย์ใน แต่ละสมัย

ประไพพร สิงหเดช (2539) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิต การทำงานว่า ความพอใจของพนักงานที่มีต่อชีวิตการทำงานที่เกี่ยวกับงานหรือผลที่เกิดขึ้น กับพนักงาน อันเนื่องมาจากประสบการณ์การทำงานในองค์การ



สันติ บางอ้อ (2540) ได้กล่าวไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นสิ่ง ที่คนเราจะสามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ สามารถปรับปรุงเพิ่มผลผลิตได้ โดยมี ความพร้อมทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งถือว่าเป็นงานปัจจัยภายในสำหรับปัจจัยภายนอก คือ สภาพแวดล้อมในการทำงานจะเป็นสิ่งที่ทำให้คนเรามีความสุขกับการทำงานเกิดความพึงพอใจ ในการทำงาน (สันติ บางอ้อ. 2540)

สรวงสรรค์ ตะปิ่นตา (2541) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิต การทำงานว่าเป็น คุณลักษณะของบุคคลที่มีการทำงานที่ทำให้ชีวิตมีคุณค่าหรือมีงานทำให้ความเป็นอยู่ดีขึ้น และเป็นที่ยอมรับของสังคม ซึ่งเป็นการผสมผสานกันระหว่างงานและชีวิต โดยบุคคลจะมีความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน และการดำเนินชีวิตที่มีความสุขอันนำไปสู่การมีคุณค่าของชีวิต

Walton (1973 : 12) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า เป็นลักษณะ การทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคุณลักษณะ แนวทางความเป็นบุคคล สถานภาพตัวบุคคลหรือสังคม เรื่องสังคมขององค์การที่ทำงาน ประสบความสำเร็จ Bluestone (1977: 44) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า เป็นการสร้างสรรค์บรรยากาศ ที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงาน ได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น โดยผ่านการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาสำคัญขององค์การ ซึ่งจะมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของพวกเขา นั่นคือได้หมายรวมถึงการปรับปรุงการบริหารเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ โดยทำให้มีประชาธิปไตย ในสถานที่ทำงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อก่อให้เกิดความปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์การทั้งนี้ เพราะเป็นการเปิด โอกาสใหม่ ๆ ให้สมาชิกขององค์การในทุกกระดับ ได้นำเอาสติปัญญา ความเชี่ยวชาญ ทักษะและความสามารถ อื่น ๆ มาใช้ในการทำงานในองค์การ ข้อมทำให้สมาชิกหรือกำลังแรงงาน ได้รับความพึงพอใจ สูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติและพฤติกรรมภายในกลุ่มและองค์การ ขึ้น เช่น การขาดงานลดลง คุณภาพของผลิตภัณฑ์ดีขึ้น การกวดขันเกี่ยวกับวินัยอ่อนคลายลง ความคับข้องใจลดลง เป็นต้น และ Merton (1977 : 55) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า เป็นคำที่มีความหมายกว้างครอบคลุมทุก ๆ เรื่องที่เกี่ยวกับจริยธรรม การทำงานและสภาพ การทำงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินสภาพการทำงาน ความพึงพอใจและไม่พึงพอใจ ของคนงาน การจัดการเพื่อประสิทธิภาพของผลผลิตและการได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง ว่ามีส่วนต่อความมั่นคงและเสถียรภาพของสังคม

จากที่กล่าวมาทั้งหมดสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การทำงานภายในองค์การอย่างมีความสุข มีความพึงพอใจในงานที่ได้ปฏิบัติรวมถึงสิ่งแวดล้อมที่มีความเหมาะสม ซึ่งก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน จึงทำให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในขณะที่เดียวกันก็มีความรู้สึกว่าตนมีคุณค่าต่อองค์การ และถ้าบุคลากรปฏิบัติงานสามารถผสมผสาน การทำงานกับชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม ทำให้ดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข

### 3. องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

มีนักวิชาการ ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ ดังนี้

Huse และ Cumming (1985) ได้เสนอลักษณะที่สำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานว่า มี 8 ด้าน คือ

1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate And Fair Compensation) หรือรายได้และผลประโยชน์ตอบแทน หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอ และสอดคล้องกับมาตรฐาน ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น ๆ
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (Safe And Healthy environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย
3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human Capacities) หรือโอกาสพัฒนาศักยภาพ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำโดยพิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลาย งานมีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ และงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน
4. ความก้าวหน้า (Growth) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง
5. สังคมสัมพันธ์ (Social integration) การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานที่ทำงานมีบรรยากาศเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยก เป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติได้รับการยอมรับและมีโอกาสสัมพันธ์กับผู้อื่น

6. ลักษณะการบริหารงาน (Constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม พนักงานได้รับการเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาคและยุติธรรม

7. ภาวะอิสระจากงาน (Total Life Space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงของชีวิตระหว่างปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากหน้าที่ความรับผิดชอบ

8. ความภูมิใจในองค์กร (Organizational Pride) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียงและได้รับรู้ว่าองค์กรอำนวยความสะดวกและรับผิดชอบต่อสังคม

Walton (1974) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าประกอบด้วย คุณสมบัติ 8 ประการดังนี้

1. การให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง ค่าจ้างที่ได้รับเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคมทั่วไปหรือไม่ ค่าจ้างที่ได้รับมีความยุติธรรมหรือไม่ เมื่อเปรียบเทียบตำแหน่งของตนกับตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานที่คล้ายกัน

2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Working Conditions) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่จะก่อให้เกิดสุขภาพที่ไม่ดี และควรจะได้กำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับการ คงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพซึ่งจะรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับกลิ่น เสียง และการรบกวนทางสายตา

3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล (Competency Development) หมายถึง งานควรจะได้จัดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติได้ใช้ประโยชน์และพัฒนาทักษะและความรู้ของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะมีผลต่อการ ได้มีส่วนร่วมความรู้สึกในคุณค่าของตนเองและความรู้สึกทำพายุซึ่งเกิดขึ้นจากการทำงาน

4. ความเจริญงอกงามและสวัสดิภาพ (Growth and Security) หมายถึง ควรจะให้ความสำคัญต่องานที่ได้รับมอบหมายของผู้ปฏิบัติงานซึ่งจะมีผลต่อการดำรงและขยายความสามารถของผู้ปฏิบัติงานเอง ความรู้และทักษะใหม่ๆ ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่องานในอนาคตได้

5. การบูรณาการด้านสังคม (Social Integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีความรู้สึกว่าคุณค่าตนประสบความสำเร็จและเห็นว่าตนมีคุณค่าจะมีผลต่อบุคคลนั้นในด้านความเป็นอิสระจากอคติ ความรู้สึกว่าคุณชนหรือสังคมมีความสำคัญ การเปิดเผยตนเองต่อบุคคลอื่น ความรู้สึกที่ไม่มีการแข่งขันกันในเรื่องการและความรู้สึกว่าการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม

6. สิทธิตามรัฐธรรมนูญ (Constitutionalism) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิอย่างไรและผู้ปฏิบัติงานจะปกป้องสิทธิของตนได้อย่างไร คำตอบอาจแตกต่างกันเพราะอาจขึ้นอยู่กับลักษณะทางวัฒนธรรมขององค์กรนั้น ๆ ด้วย ว่าให้ความเคารพต่อปัจเจกบุคคลมากน้อยเท่าใด ทนทานต่อความแตกต่างได้มากน้อยเพียงใด และยึดมั่นต่อการให้รางวัลที่ยุติธรรมมากน้อยเพียงใด

7. จังหวะชีวิต โดยส่วนรวม (Total Life Space) หมายถึง งานของบุคคลหนึ่งควรจะมีความสมดุลกับบทบาทของชีวิตบุคคลนั้น บทบาทนี้เกี่ยวข้องกับการแบ่งเวลา ความต้องการทางด้านอาชีพการเดินทาง ซึ่งควรให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของบุคคลและเวลาว่างของครอบครัวตลอดทั้งความก้าวหน้าและการได้รับความดีความชอบ

8. การเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม (Social Relevance) หมายถึง กิจกรรมของหน่วยงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ไม่รับผิดชอบต่อสังคมจะก่อให้เกิดการลดคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน

Bruce and Blackburn (1992) ได้ให้ทัศนะ เกี่ยวกับองค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานมีดังต่อไปนี้

1. คำตอบแทนที่เป็นธรรมชาติและเพียงพอ
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและไม่ทำลายสุขภาพ
3. การมีโอกาสในการพัฒนาความสามารถ โดยทำงานที่มีความหมายและแสวงหาแนวทางใหม่ ๆ ในการทำงาน
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงซึ่งหมายถึง โอกาสในการพัฒนาความรู้ทักษะและความสามารถ รวมทั้งรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน
5. การบูรณาการทางสังคม หมายถึง การมีโอกาสได้มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและผู้บริหาร
6. การที่พนักงานทำงานในสภาพการทำงานที่ปราศจากความวิตกกังวล และการมีโอกาสก้าวหน้าอย่างเท่าเทียมกัน

7. การมีเวลาว่าง หมายถึง ความสามารถในการแบ่งเวลาให้กับเรื่องส่วนตัวและงาน ได้อย่างเหมาะสม

8. การยอมรับทางสังคม คือ มีความภูมิใจต่องานที่รับผิดชอบและค่านายจ้าง จีระ หงส์ตการมภ์ (2533) ได้ให้ทรรศนะเกี่ยวกับองค์ประกอบที่สำคัญของ คุณภาพชีวิตการทำงานว่า ช่วงเวลาแห่งการดำรงชีวิตของทรัพยากรมนุษย์ในวันหนึ่ง ๆ นั้น การใช้เวลาในช่วงการทำงานจะมีมากที่สุด คุณภาพชีวิตในการทำงานจึงนับว่าเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่ง คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานนั้นมีองค์ประกอบที่สำคัญก็คือ ค่าจ้างและสวัสดิการ สภาพการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน และการคุ้มครองแรงงาน คือ

1. ค่าจ้างและสวัสดิการ ซึ่งนับได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานและความสามารถในการดำรงชีวิตอยู่ในครอบครัวและสังคม ค่าจ้างและสวัสดิการของผู้ใช้แรงงานจะแตกต่างกันตามประเภทของตลาดแรงงานและประเภทของทักษะแรงงาน คือ โครงสร้างค่าจ้างและสวัสดิการของตลาดแรงงานทุกประเภทจะจัดสรรตามคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์โดยเฉพาะอย่างยิ่งในตลาดแรงงานภาคเอกชน โครงสร้างค่าจ้างและสวัสดิการจะให้ความสำคัญมากแก่แรงงานที่มีทักษะสูง ในขณะที่แรงงานที่มีทักษะน้อยจะเสียเปรียบ ความแตกต่างของโครงสร้างและสวัสดิการตามทักษะแรงงาน ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานแตกต่างกัน แรงงานที่มีทักษะสูงจะมีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่าแรงงานระดับต่ำ อย่างไรก็ตามสังคมของมนุษย์เป็นสังคมที่ต้องอยู่ร่วมกัน การแบ่งปันผลประโยชน์และความสุขในชีวิตจึงเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งค่าจ้างและสวัสดิการเป็นปัจจัยที่สำคัญในการยกระดับคุณภาพชีวิตของแรงงาน

2. สภาพการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งของการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและคุณภาพชีวิตในการทำงานซึ่งมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีชีวิตจิตใจ และต้องการสภาพแวดล้อมที่ดี สภาพการทำงานของแรงงานจะแตกต่างกันตามขนาดของอุตสาหกรรมในสถานประกอบการอุตสาหกรรมขนาดเล็กที่มีลูกจ้างต่ำกว่า 50 คนลงมา ส่วนมากไม่สามารถจัดสภาพการทำงานให้ได้ตามกฎหมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดสถานที่ทำงานให้เหมาะสม เพราะสถานประกอบการขนาดเล็กไม่มีความสามารถเพียงพอในเรื่องทุนและการแข่งขัน

3. ความปลอดภัยในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน นอกจากมีค่าจ้างและสวัสดิการที่เหมาะสมและสภาพการทำงานที่ดีแล้ว ความปลอดภัยในการทำงานเป็นปัจจัย

สำคัญซึ่งในปัจจุบันแรงงานในสถานประกอบการประมาณร้อยละ 95 มีเครื่องป้องกันอุบัติเหตุ เช่น อุตสาหกรรมประกอบรถยนต์ อุตสาหกรรมผลิตน้ำมัน และธนาคาร เป็นต้น แต่อุบัติเหตุที่เกิดขึ้นมีสาเหตุส่วนใหญ่เกิดจากแรงงานในสถานประกอบการ อันเนื่องมาจากปัญหาด้าน สุขภาพกายและสุขภาพจิต จึงสรุปว่ากฎหมายประกันสังคมจะช่วยให้ผู้ใช้แรงงานได้รับ ประโยชน์ในเรื่องการเจ็บป่วยนอกงาน ควบคู่ไปกับกองทุนเงินทดแทน และถ้าความมั่นคงและความพอใจมีอยู่ ก็อาจจะทำให้การเจ็บป่วยในงานดีขึ้น

4. การคุ้มครองแรงงาน ซึ่งเป็นกลไกและมาตรฐานหนึ่งของรัฐบาล เพื่อ คุ้มครองแรงงานให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสม เช่น การคุ้มครองเรื่องค่าจ้าง สภาพ การจ้าง สภาพการทำงาน เป็นต้น อย่างไรก็ตาม ยังมีนายจ้างจำนวนมากประมาณร้อยละ 30 ที่หลีกเลี่ยงและไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นนายจ้างของกิจการ ขนาดเล็กที่มีลูกจ้างต่ำกว่า 50 คน จากผลการสำรวจของกรมแรงงาน (มกราคม-มิถุนายน พ.ศ. 2532) ปรากฏว่าจากจำนวนสถานประกอบการขนาดเล็กประมาณ 5,258 ราย หรือร้อยละ 34 ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำ โดยมีลูกจ้างที่ไม่ได้รับค่าจ้างตามกฎหมาย 7,527 ราย หรือร้อยละ 13 ซึ่งส่วนใหญ่จัดอยู่ในอุตสาหกรรมการผลิต การก่อสร้าง การค้า บริการ ชุมชน

บุญแสง ชีระภากร (2533) กล่าวว่า องค์ประกอบที่ถือว่าเป็นสาระสำคัญในการ นำมาพิจารณาเพื่อปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน มี 10 ประการ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ (Adequate and Fair Pay) ค่าตอบแทน ที่เป็นตัวเงิน ซึ่งพิจารณาได้ 2 ประเด็น คือ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและค่าตอบแทนที่เพียงพอ ค่าตอบแทนที่เหมาะสม คือ การจ่ายค่าจ้างและเงินเดือนตามหลักงานเท่ากันเงินเท่ากัน (Equal Pay of Wqual Work) ซึ่งเป็นหลักการที่ต้องใช้เทคนิคการบริหารค่าจ้างเงินเดือน เช่น การวิเคราะห์งานการประเมินค่างาน (Job Evaluation) การจัดทำโครงสร้างเงินเดือน มาประยุกต์ใช้ให้มีความเหมาะสมกับแต่ละองค์การ โดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ ภายนอกองค์การด้วย ส่วนค่าตอบแทนที่เพียงพอ การจ่ายค่าจ้างและเงินเดือนตามสภาพการ ทางเศรษฐกิจ ค่าครองชีพ ภาวะเงินเฟ้อ อัตราเงินเดือนที่เหมาะสม เป็นต้น

2. ผลประโยชน์เกื้อกูล (Fringe Benefits) เป็นค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินที่ องค์การให้แก่บุคคลในองค์กร เช่น วันหยุด วันลา เวลาพัก ฯลฯ ซึ่งถือเป็นสิ่งที่องค์การให้แก่ บุคคลในองค์กร โดยไม่มีข้อผูกพัน เพราะไม่ถือเป็นค่าตอบแทนในการจ้างงาน แต่เป็น ค่าตอบแทนที่ให้เพื่อเป็นผลประ โยชน์ในการเสริมสร้างชีวิตความเป็นอยู่และความ

สะดวกสบายในการทำงานเท่านั้น ผลประโยชน์ก็ถือเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลมากในการสร้างความพึงพอใจให้แก่ตัวบุคคล เพราะโดยทั่วไปแล้วการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน มักมีความแตกต่างในแต่ละองค์การไม่มากนัก แต่ผลประโยชน์ก็ถือผลมีความแตกต่างกันมาก องค์การใดมีประโยชน์ถือถือสูงก็จะมีแรงดึงดูดใจให้มีผู้มาสมัครทำงานกับองค์การนั้นมาก บุคคลจำนวนไม่น้อยที่มีความรู้สึกว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานดี เพราะองค์การจัดผลประโยชน์ถือถือให้มากกว่าองค์การอื่น ๆ จึงเป็นข้อคำนึงที่สำคัญที่สุดที่ผู้บริหารองค์การต้องคำนึงถึงในการสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้นกับบุคคลในองค์การ

3. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (A Safe and Healthy Environment) การจัดสภาพแวดล้อมของการทำงานให้สะอาดถูกสุขลักษณะต่อร่างกาย ทั้งในด้านแสงสว่าง เสียง ตลอดจนความสะอาดทั่วไปและมีมาตรการในการรักษาความปลอดภัยในการทำงานไม่ว่าจะเป็นการป้องกันการบาดเจ็บในระหว่างการทำงาน หรือผลกระทบต่อสุขภาพในระยะยาว เป็นสิ่งที่ควรต้องทำ เพื่อรักษาชีวิตและสุขภาพของคนในองค์การ ในปัจจุบันปัญหาในเรื่องมลภาวะ (Pollution) เป็นปัญหาที่ภาครัฐและเอกชนให้ความสนใจเป็นอย่างมาก จึงควรที่ฝ่ายจัดการของแต่ละองค์การต้องจัดให้มีขึ้น เพื่อบำรุงรักษาทรัพยากรบุคคลซึ่งถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดไว้ ในสภาพความเป็นจริงแล้ว ก็ได้มีกฎหมายกำหนดไว้ในเรื่องเหล่านี้ อยู่เช่นกัน การจัดให้มีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ จึงเป็นผลดีทั้งในแง่กฎหมาย แง่ศีลธรรมและเป็นการสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์การด้วย

4. ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) ในที่นี้มีความหมายในด้านของการจ้างงานและความเป็นธรรมในการเลิกจ้าง องค์การที่ให้ความมั่นคงในการจ้างงานสูง เช่นระบบราชการ มีการจ้างงานจนอายุครบ 60 ปี และไม่มีเลิกจ้างโดยไม่มีสาเหตุอันสมควร เช่น ทูจริตหรือหยุดงานโดยไม่มีเหตุผล จึงเป็นตัวอย่างขององค์การที่มีความมั่นคงสูง จนมีผู้นิยมเข้าทำงานโดยเหตุผลของความมั่นคงนี้ ส่วนองค์การเอกชนที่มีขนาดใหญ่และมีสถานภาพมั่นคงในการจ้างงานสูงมากเช่นเดียวกัน แม้มีการปลดพนักงานออกก่อนเกษียณอายุก็ตาม แต่ก็มีการจ่ายเงินชดเชยตามที่กฎหมายกำหนด จึงมีผู้นิยมทำงานในองค์การแบบนี้มาก ความมั่นคงจึงเป็นสิ่งที่ดึงดูดใจและสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้แก่บุคคลในองค์การสูง องค์การที่มีขนาดเล็กและมีความมั่นคงในการจ้างงานต่ำ มักใช้วิธีเพิ่มค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน คือค่าจ้างหรือเงินเดือนให้สูงกว่าองค์การที่มีความมั่นคงในการจ้างงานสูง เพื่อเป็นการสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์การทดแทนกันไป แต่ความมั่นคงในการจ้างงานมักมีผลเสีย ถ้าไม่มี

มาตรการในการป้องกันที่ดี กล่าวคือ เมื่อบุคคลได้รับความมั่นคงในการจ้างงานสูง จะเกิดความเฉื่อย (Inert) ในการทำงาน เพราะถือว่าตนเองจะไม่ถูกเลิกจ้างถ้าไม่ทำความผิดร้ายแรง ซึ่งแทนที่จะสร้างความพึงพอใจและมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี กลับกลายเป็นผลเสียแก่องค์การเอง

5. เสรีภาพในการเจรจาต่อรอง (Free Collective Bargaining) การร่วมเจรจาต่อรองเป็นสิทธิและเสรีภาพของพนักงานในองค์การตามขอบเขตที่กฎหมายกำหนดไว้ให้ การร่วมเจรจาต่อรองโดยทั่วไปมักเป็นเรื่องของผลประโยชน์ที่บุคคลในองค์การพึงได้รับจากองค์กร เช่น การเรียกร้องให้เพิ่มค่าจ้าง การเรียกร้องให้เพิ่มสวัสดิการ การต่อรองไม่ให้เลิกจ้าง เป็นต้น การร่วมเจรจาต่อรองตามปกติจะเป็นเรื่องระหว่าง 2 ฝ่าย คือ นายจ้างและลูกจ้าง แต่ถ้าต่อรองแล้วไม่สามารถหาข้อยุติได้ก็จะนำไปสู่การนัดหยุดงาน ซึ่งต้องมีฝ่ายที่สาม คือ ฝ่ายรัฐบาลเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย เพื่อมิให้เกิดผลเสียหายขึ้นแก่ทุก ๆ ฝ่าย การร่วมเจรจาต่อรองทุกครั้งมักมองไปในแง่ที่ไม่ดี แต่ถ้าเราพิจารณาทั้งในด้านจิตวิทยา และด้านเศรษฐกิจแล้ว จะพบว่าเราสามารถนำเอาการร่วมเจรจาต่อรองมาใช้ให้เป็นประโยชน์ในการสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรได้เป็นอย่างดี ในแง่ของจิตวิทยาของพนักงานหรือลูกจ้างมักเกิดความรู้สึกกดดันต่อการทำงานในฐานะเป็นผู้ปฏิบัติภายใต้การบังคับบัญชา การอนุญาตให้มีการรวมตัวกันเจรจาต่อรองอย่างอิสระภายใต้ขอบเขตของกฎหมายทำให้กลุ่มของพนักงานหรือลูกจ้างมีอำนาจต่อรองกับผู้บริหารขององค์กรได้ การมีอำนาจต่อรองกับผู้บังคับบัญชาของตนเอง จะทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกมีศักดิ์ศรี เกิดความพึงพอใจในตำแหน่งหน้าที่ ความรู้สึกที่เกิดขึ้นนี้สามารถนำมาใช้ให้เป็นประโยชน์ในการทำงานแล้ว จะสร้างประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้น เพราะเมื่อบุคคลเกิดความรู้สึกถึงความสำคัญของตนเอง ความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่แล้วก็จะเอาใจใส่ในงาน ตั้งใจทำงานให้ดีที่สุด เพื่อสร้างผลงานและความสำคัญของตำแหน่งหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ส่วนทางด้านเศรษฐกิจการร่วมเจรจาต่อรองมีผลกระทบโดยตรงถึงเศรษฐกิจของทั้งองค์กรและกลุ่มพนักงาน ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับผลงานของการเจรจา องค์กรจึงควรถามหาข้อมูลในเรื่องผลประโยชน์ที่บุคคลในองค์กรควรจะได้รับและต้องการจะได้รับ เพื่อนำมาใช้ในการเจรจาต่อรองแต่ครั้ง ซึ่งเป็นมาตรการที่เหมาะสมที่จะใช้ในการเจรจาต่อรองตามข้อจำกัดที่องค์กรมีอยู่ ทั้งเป็นการสกัดกั้นมิให้มีการนัดหยุดงาน และช่วยเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคคลในองค์กรอีกด้วย



6. พัฒนาการและการเจริญเติบโต (Growth and Development) พัฒนาการและความเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ มีความสัมพันธ์กันอย่างแยกไม่ออก เพราะการที่บุคคลใดจะมีการเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ได้นั้น จะต้องมีการพัฒนาการทั้งทางด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ที่เกี่ยวข้องข้องกับงานเป็นอย่างดี พัฒนาการ จึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับตัวบุคคล ส่วนการเจริญเติบโตเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องข้องกับตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ แต่โดยสรุปแล้วทั้ง พัฒนาการและความเจริญเติบโตเป็นความต้องการของมนุษย์ทุกคน ซึ่งแต่ละบุคคลอาจมีระดับของความต้องการที่แตกต่างกันออกไป แต่ทั้งนี้ต้องเป็นไปตามที่ได้กล่าวมาแล้วว่าต้องมี ขบวนการพัฒนาที่เหมาะสมกับการเจริญเติบโต จึงสามารถเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ได้ ซึ่งเงื่อนไขนี้ในบางองค์กรถือเป็นเงื่อนไขสำคัญในการที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น

7. บูรณาการทางสังคม (Social Integration) หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการ สำหรับในรูปแบบที่เป็นทางการ มักจะไม่ใช่มุมที่เป็นปัญหาสำคัญ เพราะมีโครงสร้าง ตลอดจนกฎข้อบังคับต่าง ๆ เป็นตัวกำหนดรูปแบบของความสัมพันธ์อยู่แล้ว ส่วนความสัมพันธ์ในรูปแบบที่ไม่เป็นทางการถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะเป็นตัวชี้ว่า องค์กรมีบูรณาการทางสังคมหรือไม่ การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร มักเต็มไปด้วยขั้นตอนล่าช้า เมื่อนำเอาความสัมพันธ์ในรูปแบบที่ไม่เป็นทางการมาใช้ จะช่วยให้ระบบงานขององค์กรคล่องตัวขึ้น ซึ่งในสังคมที่มีลักษณะของภราดรภาพ แบบสังคมไทย ความสัมพันธ์แบบไม่เป็นทางการจะมีประโยชน์มาก แต่ทั้งนี้จะต้องไม่ใช่จนเลยเถิดกลายเป็นระบบพรรคพวกไป วิธีการเสริมสร้างบูรณาการสังคมในองค์กรที่ดีที่สุดคือ การจัดกิจกรรมกลุ่มที่ไม่เกี่ยวกับงาน เช่น กลุ่มกีฬา กลุ่มสวัสดิการ เป็นต้น แล้วค่อยนำเอา กิจกรรมเหล่านั้นเข้ามาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์แก่องค์กร

8. การมีส่วนร่วมในองค์กร (Participation) การมีส่วนร่วมในองค์กรในที่นี้ หมายถึง การมีส่วนร่วมทางการบริหาร ซึ่งฝ่ายบริหารขององค์กรได้ยอมรับและเปิดโอกาสให้พนักงานขององค์กรมีส่วนร่วมได้ รูปแบบของการมีส่วนร่วมอาจมีแตกต่างกันไปตามลักษณะขององค์กร เช่น ถ้าองค์กรมีการบริหารแบบคณะกรรมการก็อาจให้มีผู้แทนของพนักงานร่วม เป็นกรรมการบริหารด้วย หรือถ้าองค์กรมีผู้บริหารสูงสุดคนเดียว การกำหนดนโยบายบริหาร อาจรับฟังความคิดเห็นของผู้แทนพนักงาน หรืออาจอยู่ในฐานะสมาชิกของคณะที่ปรึกษาผู้บริหาร เป็นต้น นอกจากนี้การบริหารงานที่ต้องการให้พนักงานในองค์กรมีส่วนร่วมไปพร้อมกันทั้งหมด อาจทำได้ในการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่เล็กลงมา คือ แต่ละส่วนงานอาจใช้วิธีการรับฟังความคิดเห็นหรือมอบหมายให้พนักงานแต่ละกลุ่มจัดวางเป้าหมาย

เฉพาะกลุ่มในการทำงาน โดยอาศัยกรอบนโยบายหลักขององค์การเป็นแนวทางการบริหารงาน ที่ให้พนักงานมีส่วนร่วมที่นิยมใช้กันอยู่ในปัจจุบัน คือ การบริหารโดยยึดวัตถุประสงค์ (Management by objective) และวงจรถ่วงคุณภาพ (Quality Control Circle)

9. ประชาธิปไตยในการทำงาน (Democracy at Work) ความหมายของคำว่า ประชาธิปไตยในที่นี้ หมายถึง การให้ความสำคัญกับบุคคลในองค์การทุก ๆ คน ในการทำงาน ร่วมกันอย่างเสมอหน้ากัน ไม่ว่าจะอยู่ในระดับใดขององค์การ เพราะถือว่าทุกคน คือ องค์ประกอบของความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ ไม่ว่าจะมึกรณีใด ๆ เกิดขึ้นในระหว่าง การทำงาน การประชุมกลุ่ม การทำงานเป็นทีมจะต้องฟังเสียงของทุก ๆ คน อย่างเท่าเทียมกัน และแก้ปัญหาด้วยเหตุผลที่ดีที่สุด การเผด็จการด้วยอำนาจในองค์การ ใช้ในกรณีที่มีความ จำเป็นอย่างมากจริง ๆ เท่านั้น ประชาธิปไตยในการทำงานจะมีความสอดคล้องกับการมีส่วนร่วม ในองค์การสูงทุกคนกล้าแสดงความคิดเห็น กล้าแสดงออก เพราะได้รับการยกย่องให้เป็น ส่วนหนึ่งขององค์การซึ่งถือได้ว่าเป็นความต้องการขั้นตอนหนึ่งของมนุษย์ทุกคน อันเป็นส่วน เสริมสร้างให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น

10. เวลาว่างของชีวิต (Total life space) การทำงานในองค์การมิได้เป็นเพียง บังคับเดียวในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ มนุษย์ทุกคนย่อมต้องการเวลาว่างเพื่อพักผ่อน เป็นตัว ของตัวเอง หรือทำกิจกรรมนันทนาการ องค์การที่ต้องการส่งเสริมให้บุคคลในองค์การมี คุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งอาจมีเป็นเวลาสั้น ๆ ในระหว่างการทำงาน เช่น มีเวลาหยุดพักระหว่างงาน หรือเวลาพักระยะยาว เช่น กำหนดวันลาพักผ่อนประจำปี ตลอดจนวันหยุดตามปกติประจำ สัปดาห์ และวันหยุดพิเศษ เนื่องในงานเทศกาลต่าง ๆ การจัดให้มีวันหยุดซึ่งถือเป็นช่วงว่างที่ พนักงานทุกคนได้ละจากงานประจำนี้ถือเป็นผลประโยชน์เกื้อกูลชนิดหนึ่งในประเภทที่ไม่เป็น ตัวเงินที่จัดขึ้นเพื่อวัตถุประสงค์ในการสร้างคุณค่าของตัวบุคคลที่มีได้มีการทำงานเหมือน เครื่องจักรที่ไม่มีชีวิตจิตใจ

แต่การพัฒนาองค์การด้วยการปรับปรุงปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ จะเป็นเรื่องยากที่ จะปรับปรุงให้พร้อมทุกอย่าง แต่อย่างไรก็ดีผู้บริหารควรต้องพิจารณาความสำคัญของปัจจัยแต่ละ ปัจจัย โดยคำนึงถึงความต้องการและปัญหาที่เกิดขึ้นจากความต้องการของบุคคลในองค์การ ว่า มีความต้องการปัจจัยใดเป็นอันดับแรกและปัจจัยใดมีผลกระทบต่อการบรรลุเป้าหมายของ องค์การมากที่สุด แล้วจึงดำเนินการให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์การและของตัว บุคคล องค์การจึงจะเป็นองค์การที่มีสุขภาพดี บุคคลในองค์การเองก็จะเกิดขวัญและกำลังใจ

ในการทำงานมากยิ่งขึ้น ซึ่งตรงกับเป้าหมายในการพัฒนาองค์การตามความต้องการของ  
ผู้บริหารที่ต้องการให้องค์การบรรลุเป้าหมายในที่สุด

จากองค์ประกอบทั้งหมดของคุณภาพชีวิตการทำงานที่กล่าวไว้ต่าง ๆ ข้างต้น เมื่อสรุป  
จะเห็นได้ว่ามีปัจจัยที่สามารถชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานหลายปัจจัยด้วยกัน  
ขึ้นอยู่กับใครจะนำองค์ประกอบใดมาใช้ในแต่ละเรื่องตามความต้องการของแต่ละบุคคล ซึ่งใน  
การศึกษาครั้งนี้ได้ใช้เกณฑ์ของ วอลตัน (Walton) เพราะเป็นตัวชี้วัดที่ใช้กันค่อนข้างแพร่หลาย  
และมีเนื้อหาที่ครอบคลุมในด้านต่าง ๆ ของคุณภาพชีวิต การทำงานค่อนข้างจะสมบูรณ์

## ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตมีบทบาทสำคัญในแง่ความพาสุก ของมนุษย์ ซึ่งคุณภาพชีวิตเป็นสิ่งที่  
เกี่ยวกับสวัสดิการมนุษย์และความสุข (Oliver et al. 1996 ; The Pursuit of Happiness. 2009)  
พัฒนาการทางด้านแนวคิดและความหมายของคุณภาพชีวิตมีความเป็นมาอย่างต่อเนื่อง  
ในช่วงปี พ.ศ. 2493-2502 (ทศวรรษ 1950) มาสโลว์ (1954) ได้พัฒนา ทฤษฎีลำดับขั้นความ  
ต้องการของ มาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory) เป็นทฤษฎีการจูงใจที่เน้นการ  
จัดการ ให้ความสนใจเนื่องจากการศึกษาความต้องการของพนักงาน โดยนำมาเป็นสิ่งจูงใจ  
ให้พนักงานมีความตั้งใจทำงาน อย่างเต็มที่ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดขององค์การ และส่วน  
หนึ่งเพื่อตอบสนองความต้องการของ พนักงานเช่นกัน เนื่องจากมนุษย์ย่อมมีความต้องการและ  
เมื่อความต้องการยังไม่ได้รับการตอบสนองก็จะเกิดความเครียด นำไปสู่การกระตุ้นให้เกิดแรง  
ขับเคลื่อน เพื่อหาวิธีการหรือพฤติกรรมที่นำไปสู่สิ่งที่ตนเองต้องการ เพื่อลดความตึงเครียดนั้น

### 1. ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์

ทฤษฎี Maslow 's Theory ได้จำแนกความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 5 ระดับ  
เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการในขั้นต้นแล้ว ก็จะมีผลปรารถนาในขั้นสูง  
ขึ้นไปตามลำดับ ดังนี้

1.1 ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) ความต้องการอาหาร  
น้ำดื่มที่พักอาศัย ยารักษาโรค การพักผ่อนนอนหลับ อุณหภูมิที่เหมาะสม ความต้องการทางเพศ  
 เป็นต้น

1.2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) เช่น ความรู้สึกมั่นคง ปลอดภัยในการดำรงชีวิต และการประกอบอาชีพ งานที่มั่นคง บ้านหนึ่ง บ้านญาติ ประกันชีวิต เป็นต้น

1.3 ความต้องการความรักและการเป็นที่รัก (Love/ Belongingness Needs) เช่น การมีครอบครัว เพื่อน คนรัก การเป็นสมาชิกหรือมีความสัมพันธ์กับคนอื่นในสังคม หรือ ชุมชน เป็นต้น

1.4 ความต้องการการยอมรับ และยกย่อง (Esteem Needs) ความต้องการในขั้นนี้สามารถแบ่งได้เป็น 2 ระดับ คือ ขั้นพื้นฐาน (Lower Level Needs for the Respect) ได้แก่ คนได้รับการยอมรับนับถือ สถานภาพ การเป็นที่สนใจ ศักดิ์ศรี การมีชื่อเสียง การมีอิทธิพล เป็นต้น นอกจากความต้องการขั้นพื้นฐานดังกล่าวแล้วในระดับของความ ต้องการได้รับการยอมรับและการยกย่องนี้ ยังมีระดับความต้องการในระดับสูงขึ้นไป (Higher Level Needs for the Respect of Others)

1.5 ความต้องการความสำเร็จและการประจักษ์ในตน (Self Actualization Needs) เป็นความต้องการในขั้นสูงสุดของพัฒนาการแห่งพฤติกรรมของมนุษย์ โดยปกติความต้องการระดับนี้จะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการในระดับต้น ได้รับการตอบสนองแล้ว Self Actualization Needs เป็นความต้องการที่จะเข้าใจตนเอง ความสามารถที่จะบรรลุถึงศักยภาพที่สูงสุดของตนเอง Maslow ได้อธิบายความต้องการในข้อนี้ว่า “อะไรที่มนุษย์สามารถจะเป็นได้ เขาจะต้องเป็นสิ่งนั้น”

เพื่อตอบสนองความต้องการ โดยความต้องการทั้ง 5 ระดับ/ขั้น ของมาสโลว์ จะแบ่งได้เป็น 2 กลุ่มคือ ความต้องการลำดับต้น (Lower-Order Needs) เป็นความต้องการตอบสนองภายนอก ประกอบด้วย ความต้องการด้านร่างกายและความต้องการความปลอดภัย เช่น การจัดสถานที่ทำงาน ชั่วโมงการทำงานอย่างเหมาะสม การจ่ายค่าจ้าง สวัสดิการ ความมั่นคง ความปลอดภัยในการทำงาน

ความต้องการในลำดับที่สูงกว่า (Higher-Order Needs) เป็นความต้องการตอบสนองภายในหรือจิตใจ ประกอบด้วย ความต้องการทางสังคม ความต้องการเกียรติยศ และ ความต้องการให้ความคิดความฝันของตนเป็นจริง เช่น หัวหน้าให้ความสัมพันธ์ที่ดีกับลูกน้อง การจัดกิจกรรมสันทนาการให้กับพนักงาน การยกย่องพนักงาน การเลื่อนตำแหน่ง การให้อิสระ

ในการตัดสินใจที่เกี่ยวกับการทำงาน การให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การเปิดโอกาสให้พนักงานมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน เป็นต้น

การวิจัยทางด้านคุณภาพชีวิตมีความกว้างขวางมาก ในช่วงแรกนักวิจัยส่วนใหญ่ได้ใช้ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์เป็นพื้นฐานในการวิจัย สังเกตได้จากงานวิจัยส่วนใหญ่ที่ดำเนินการในช่วงปี พ.ศ. 2513-2522 เช่น งานวิจัยของฮาร์แลนด์ (Harland, 1972) ในปี พ.ศ. 2515 ที่ให้นิยามคุณภาพชีวิตว่า เป็นความต้องการในด้านอาหารการได้รับการบริการ ฐานะ ความอยากมีอยากได้ ซึ่งเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ เช่นเดียวกับงานวิจัยของลุย (Lui, 1975) ในปี พ.ศ. 2517 ที่แบ่งคุณภาพชีวิตออกเป็นในด้านกายภาพและในด้านจิตใจ ลุยอธิบายว่าปัจจัยป้อนเข้า (Input) ทางด้านกายภาพ ได้แก่อาหารที่มีคุณค่าทางโภชนาการ การบริการที่ดี สิ่งของเครื่องใช้ที่มีคุณภาพ และความร่ำรวย ส่วนปัจจัยป้อนเข้า (Input) ทางด้านจิตใจที่วัดไม่ได้จะเป็นเรื่องของจิตวิญญาณที่เกี่ยวข้องกับความรัก ความนับถือ และความเป็นตัวตน

McCall (1975) ได้ขยายประเด็นลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ออกไปในเรื่องของประสบการณ์ชีวิต แมคคอลเสนอเกณฑ์การวัดคุณภาพชีวิตเป็นมิติต่าง ๆ ตามประสบการณ์ชีวิตของคนทั้งในแง่ความพึงพอใจและไม่พึงพอใจ รวมถึงความชอบและความเจ็บปวด ความสุขและความทุกข์

นอกจากนี้ คัลเคย์และรูค ได้ให้นิยามอื่นๆ อีกในเรื่องของความผาสุก ความพึงพอใจ และไม่พึงพอใจในชีวิต หรือความสุขและความทุกข์ (McCall, 1975) แมคคอลยังได้ชี้ให้เห็นว่า รากฐานของคุณภาพชีวิตคือ ความผาสุกที่เกี่ยวกับสุขภาพและความสุข เซอร์คิ (1976) ได้ศึกษาทฤษฎีคุณภาพชีวิตที่พัฒนาต่อจากมาสโลว์ โดยให้ความสำคัญในมิติทางวัฒนธรรมและชี้ให้เห็นว่าลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์นั้นได้ให้จุดเริ่มต้นของการวิเคราะห์เพื่อค้นหาประเด็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในแง่สุขภาพจิตนั้นมีความชัดเจนในการทำวิจัยอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งความสุขส่วนบุคคล ภูรินและคณะ ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในแง่สุขภาพจิตและความบกพร่องทางจิตขึ้นเป็นครั้งแรกในปี พ.ศ. 2503 ผลการศึกษาออกมา

ในแง่ของที่มาของความสุขและความทุกข์ รวมถึงสิ่งที่ส่งผล ต่อความกังวลและการประมาณการความสุขในอนาคตงานวิจัยชิ้นนี้ได้ศึกษาในเชิงวิทยาการระบาดสุขภาพจิต (Beiser, 1974 ; Lehman, 1983 ; Anstee, 1985 ; Oliver, 1991 ; Carling, 1993)

- Campbell et al. (1976) ได้กล่าวว่่านอกจากความสุขและสุขภาพแล้ว ก็ยังมีมิติอื่น ๆ อีก ชีวิตที่ดีสามารถวัดได้จากสิ่งของอุปโภคบริโภค และสันนิษฐานว่่าเป้าหมายระดับชาติได้เพิ่มความสนใจไปที่คุณภาพชีวิตมากกว่าการมีทรัพย์สินสมบัติมากมาย แม้ว่าคุณภาพชีวิตมักจะวัดจากสิ่งของอุปโภคบริโภค แต่ในระดับชาติ ต้องมีการเปลี่ยนมุมมองจากในแง่เศรษฐศาสตร์ไปเป็นมุมมองในแง่จิตวิทยาที่เน้นในด้านความผาสุกเป็นสำคัญแคมป์เบลและคณะยังได้วิเคราะห์และทดลองว่่า ความต้องการขั้นพื้นฐานคือการมีอาหารเพียงพอ การมีที่อยู่อาศัย มีสิ่งของจำเป็นอื่น ๆ และสิ่งที่เป็นนามธรรมต่าง ๆ นอกจากนี้ งานวิจัยชิ้นนี้ยังได้รวมถึงความพึงพอใจในความงามของธรรมชาติและศิลปะด้วย

แคมป์เบลและคณะได้ศึกษาถึงคำว่่า “สวัสดิการ” โดยได้ให้ความหมายว่่าความสามารถที่บุคคลมีอำนาจเหนือทรัพยากร และการที่รัฐบาลได้จัดตั้งโครงการต่าง ๆ ขึ้นมาเพื่อประโยชน์ของประชาชน (Campbell et al. 1976) ในช่วงระยะเวลาแรก การศึกษาที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตได้แสดงให้เห็นว่่า ความพึงพอใจและสวัสดิการเป็นสิ่งสำคัญต่อการดำรงอยู่ของชีวิตมนุษย์ (Lee et al. 1982 ; Allardt. 1972 ; Campbell et al. 1976 ; Rescher. 1972 ; Scitovsky. 1976 ; Von Wright. 1972)

จากแนวความคิดและนิยามดังกล่าว คุณภาพชีวิตได้รับการพิจารณาในแง่ของแนวคิดที่มีหลากหลาย ซึ่งมักจะเป็นแนวคิดของการได้รับการบริการ สวัสดิการ ความพึงพอใจ เศรษฐกิจ ค่านิยมและประสบการณ์ชีวิตของบุคคล งานวิจัยในปัจจุบันแสดงให้เห็นว่่าคุณภาพชีวิตในแง่ของความผาสุกของมนุษย์นั้นเป็นวัตถุประสงค์ของการพัฒนา ขณะที่คุณภาพชีวิตในแง่ของทรัพยากรมนุษย์เป็นเครื่องมือวัดการพัฒนา (United Nations. 1995)

Cummins (1998) ได้พยายามที่จะเสนอนิยามล่าสุดของคำว่่าคุณภาพชีวิต โดยอธิบายคุณภาพชีวิตจากสิ่งหลากหลายที่แยกกันอยู่มาเป็นมิติในเชิงภาวะวิสัย เช่น ความร่ำรวย ทรัพย์สินเงินทอง การมีสุขภาพดี ความสัมพันธ์ส่วนตัว เป็นต้น และมิติในเชิงอัตวิสัย เช่น ความรู้สึก ความพึงพอใจหรือความสุข เป็นต้นนอกจากนี้ยังอธิบายว่่า บรรทัดฐานทางวัฒนธรรมมีผลต่อความผาสุกและบุคคลต่างๆ ย่อมประเมินชีวิตของตนเองแตกต่างกันออกไปด้วยเหตุที่คุณภาพชีวิตเป็นประเด็นที่แพร่หลายที่เกี่ยวข้องกับคนทุกคน โดยเฉพาะอย่างยิ่งคุณภาพชีวิตในฐานะที่เป็นตัวชี้วัดความสำเร็จของรัฐบาลและผู้วางนโยบาย แต่นิยามของคุณภาพชีวิตยังไม่ชัดเจนและยากที่จะให้คำจำกัดความ งานวิจัยหลายชิ้นพยายามที่จะพิสูจน์แต่ไม่มีนิยามมาตรฐาน ที่ได้รับการยอมรับกันในวงกว้าง ทั้งยังไม่มีความร่วมมือกันระหว่างงานวิจัยในปัจจุบันในการให้นิยามและแนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต (Bunge. 1975 ;

Storrs. 1975 ; Rogerson et al.. 1989 ; Cummins. 1998) อย่างไรก็ตาม การตั้งคำถามว่า “อะไรคือนิยามของคุณภาพชีวิต” ไม่สำคัญเท่ากับคำถามที่ว่า “อะไรคือเงื่อนไขหรือเกณฑ์มาตรฐานของคุณภาพชีวิต”

กล่าวโดยสรุป การวิเคราะห์จากงานวิจัยหลาย ๆ ชิ้นพบว่านิยามของคุณภาพชีวิตไม่ได้ขึ้นอยู่กับเกณฑ์ของแต่ละบุคคลแต่ขึ้นอยู่กับเกณฑ์ทางความจำเป็น ความต้องการและความปรารถนาของคนในแต่ละท้องถิ่นและสังคม (Andrew and Crandall. 1975 ; Harwood. 1976 ; Cummins. 1998) งานวิจัยหลายชิ้นได้ศึกษาไปถึงเวลา สถานที่ที่ค่านิยม วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อม ด้วยเหตุนี้ ในการศึกษาวิเคราะห์เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตผู้วิจัยจึงต้องระบุให้เจาะจงและครอบคลุมสิ่งที่ต้องการศึกษา สิ่งที่ต้องการศึกษาจะต้องพิจารณาถึงสมมติฐานของความ ต้องการส่วนบุคคลไปจนถึงสังคม และดัชนีชี้วัดถึงความต้องการของสังคมด้วย (Van Praag. 1993 ; Osmani. 1993)

## 2. ทฤษฎีความต้องการของเฮอซเบิร์ก Herzberg

ทฤษฎี น้อยวงศ์ (2541 : 32-34) ได้เสนอองค์ประกอบคู่ของเฮอซเบิร์ก (Herzberg's Two Factor Theory) ซึ่งได้สรุปไว้ว่ามีปัจจัยสำคัญ 2 ประการที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบของแต่ละบุคคล ปัจจัยดังกล่าวคือ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน

2.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยตรงเพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานที่ปฏิบัติ เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะเป็นปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการภายในของแต่ละบุคคลได้ด้วย ได้แก่

2.1.1 ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่บุคคลทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จอย่างดีเป็นความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น

2.1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชาจากเพื่อน จากผู้มาขอคำปรึกษาหรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึง การยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

2.1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบได้ลำพังเพียงผู้เดียว

2.1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นมาจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ได้มีการตรวจตราหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

2.1.5 ความก้าวหน้า หมายถึง การได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

2.2 ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) อาจเรียกได้ว่าเป็นปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factor) หมายถึงปัจจัยค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับกลุ่มบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น และปัจจัยนี้จะกลายเป็นปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคล ได้แก่

2.2.1 เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

2.2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต นอกจากจะหมายถึงการที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในอาชีพด้วย

2.2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน

2.2.4 ลักษณะของอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติยศและศักดิ์ศรี

2.2.5 นโยบายการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

2.2.6 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ รวมทั้งลักษณะของสภาพแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุณหภูมิหรือเครื่องมือต่าง ๆ

2.2.7 ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่อันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลต้องย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้เขาไม่มีความสุขและไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่



2.2.8 ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์การ

2.2.9 วิธีการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือการให้ความยุติธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในการบริหาร Herzberg ได้อธิบายเพิ่มเติมว่าองค์ประกอบทางด้านการจูงใจ จะต้องมีความเป็นบวก จึงจะทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในงานขึ้นมาได้ แต่ถ้าค่าเป็นลบก็จะทำให้บุคคลไม่พึงพอใจในงานแต่อย่างใด ส่วนองค์ประกอบทางด้านสุขอนามัยนี้มีหน้าที่ต่ำจน หรือบำรุงรักษามูลค่าให้มีความพึงพอใจในงานอยู่แล้ว แต่ควรรักษาให้อยู่ในระดับที่พอดี หากมีปัจจัยด้านนี้มากก็จะไม่จูงใจหรือกระตุ้นให้คนทำงานมากขึ้นแต่อย่างใด

ฉะนั้น องค์การควรจะต้องสนองตอบความต้องการของพนักงานเพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน โดยที่ความพึงพอใจในการทำงานเป็นสิ่งที่บอกได้ถึงกรณีคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งองค์การสามารถตอบสนองความต้องการทั้งหลายของพนักงานได้ เช่น การได้รับค่าจ้าง เงินเดือนที่เพียงพอ หรือจัดให้มีสถานที่ทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความปลอดภัย การจัดกิจกรรม งานสังสรรค์ การแข่งกีฬาหรือให้รางวัลแก่พนักงานที่มีผลงานดีเด่นและเปิด โอกาสให้พนักงานได้มีการใช้ความสามารถและทำงานให้ได้ผลสำเร็จของงาน เป็นต้น

## แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

การพัฒนาองค์การนั้นควรจะต้องสร้างให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การ เพราะผลที่จะได้รับกลับมา คือ พนักงานจะเต็มใจและพร้อมที่จะอุทิศตนเพื่อการทำงานให้สำเร็จและบรรลุดตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยได้รวบรวมความหมายของความผูกพันต่อองค์การที่มีผู้วิจัยค้นคว้าไว้ดังนี้

### 1. ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ

นักวิชาการที่สนใจทางด้านพฤติกรรมจะมองว่า ความผูกพันต่อองค์การของสมาชิกในองค์การจะแสดงออกด้วยพฤติกรรมที่กระทำอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง การไม่เปลี่ยนที่ทำงานและการทุ่มเทกำลังกายกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อความสำเร็จขององค์การ นักวิชาการที่สนใจทางด้านนี้ได้แก่

อนันต์ชัย (2529 : 35-36) ได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์การไว้ 3 แนวความคิด คือ

1. แนวความคิดด้านทัศนคติ แนวความคิดนี้จะมองว่าความผูกพันต่อองค์การ เป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่า 1) ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ 2) ความเต็มอกเต็มใจที่ใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะทำงานเพื่อองค์การ 3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์การไว้

2. แนวคิดด้านพฤติกรรม แนวความคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์การในรูปแบบ ความสม่ำเสมอของพฤติกรรม เมื่อคนมีความผูกพันต่อองค์การก็จะมี การแสดงรูปแบบ พฤติกรรมอย่างต่อเนื่องหรือความคงเส้นคงวาในการทำงาน ความต่อเนื่องในการทำงาน โดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน การที่คนพยายามรักษาสมาชิกภาพไว้โดยไม่โยกย้ายไปไหน ก็เนื่องจากเปรียบเทียบผลได้และผลเสียที่จะเกิดขึ้น หากละทิ้งสภาพของสมาชิกหรือ ลาออก ไปอย่างถาวรแล้ว ซึ่งผลเสียนี้จะพิจารณาในลักษณะต้นทุนที่จะเกิดหรือผลประโยชน์ที่เสียไป ทฤษฎีที่เป็นแนวคิดนี้ คือ ทฤษฎี Side Bet ของ Hawart S. Becker ซึ่งสรุปได้ว่าการพิจารณาความผูกพันต่อองค์การเป็นผลมาจากการที่คนเปรียบเทียบซึ่งน้ำหนักว่า ถ้าหากเขา ลาออกจากองค์การไปเขาจะสูญเสียอะไรบ้าง

3. แนวความคิดทางด้านที่เกี่ยวกับความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม แนวความคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์การว่าเป็น ความจงรักภักดี และเต็มใจที่จะอุทิศตน ให้กับองค์การ ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์การและสังคม บุคคลรู้สึกว่เมื่อเขาเข้า เป็นสมาชิกขององค์การก็ต้องมีความผูกพันต่อองค์การ เพราะนั่นคือความถูกต้องและความเหมาะสมที่จะทำความผูกพันต่อองค์การนั้นเป็นหน้าที่หรือพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมี ต่อการปฏิบัติหน้าที่ในองค์การ Kanter (1968 : 499) ได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์การไว้ว่า ความเต็มใจของบุคคลที่ทุ่มเทพลังและความจงรักภักดีแก่ระบบสังคม เป็นความผูกพันต่อ ความสัมพันธ์ในสังคมที่สามารถมองเห็นถึงความปรารถนาอันแรงกล้าในตนเอง

Sheldon (1971 : 143) ได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์การไว้ว่า ทัศนคติหรือ ความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์การ ซึ่งเกี่ยวกับเอกลักษณ์ของบุคคลกับองค์การ และ Steers (1977 : 46) ได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์การไว้ว่า ความรู้สึกของพนักงานที่แสดงตนเป็นหนึ่ง เดียวกับองค์การ มีค่านิยม ที่กลมกลืนกับสมาชิกองค์การคนอื่น และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกาย และกำลังใจเพื่อปฏิบัติงานขององค์การ Steers and Porter (1983 : 442) ได้กล่าวถึงความผูกพัน ต่อองค์การว่า สามารถแบ่งออกเป็น 2 แนวความคิด คือ

1. ความผูกพันทางทัศนคติ เป็นการศึกษาค้นคว้าความผูกพันต่อองค์กร โดยที่บุคคลจะนำตนเองไปเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและผูกพันต่อองค์กรในฐานะเป็นสมาชิกขององค์กร เพื่อไปสู่เป้าหมายขององค์กร

2. ความผูกพันทางพฤติกรรม เป็นการศึกษาค้นคว้าความผูกพันต่อองค์กรที่เป็นพฤติกรรมบ่งชี้ความสนใจที่บุคคลได้รับจากองค์กร เช่น การได้รับความนับถือเป็นผู้อาวุโส การได้รับค่าตอบแทนสูงจึงมีความผูกพันต่อองค์กร โดยไม่ต้องการเสียผลประโยชน์ที่ได้รับจากองค์กรถ้าละทิ้งไปทำงานที่อื่นก็ไม่คุ้มค่าที่จะจากองค์กรไป

ภรณ์ (2529 : 99) ได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า ทัศนคติของสมาชิกที่เป็นไปในทางบวกต่อองค์กร ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมีความหมายที่ลึกซึ้งกว่าความผูกพันทางกายภาพหรือแค่เพียงการดำรงอยู่ในองค์กรเท่านั้น เพราะนั้นรวมไปถึงการที่สมาชิกมีความเต็มใจที่จะยอมสละความสุขบางส่วนของตนเอง เพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กรด้วยโดยสรุป ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกในทางบวกซึ่งแสดงถึงพฤติกรรมเป็นหนึ่งเดียวกันของพนักงานที่มีต่อองค์กร คือ การยอมรับองค์กร การใช้ความสามารถเพื่อองค์กรและความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร

## 2. ปัจจัยกำหนดความผูกพันต่อองค์กร

Mowday et al. (1982 : 28-35) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่กำหนดความผูกพันต่อองค์กรสามารถแบ่งได้เป็น 4 ส่วน

1. ปัจจัยส่วนบุคคล (Personal Factors) หรือลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือพนักงานที่มีอายุมากกว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานนานกว่า และมีค่านิยมในงานมากกว่า จะผูกพันต่อองค์กรมากกว่า นอกจากนี้ในกลุ่มพนักงานผู้หญิงที่มีแนวโน้มจะผูกพันมากกว่าพนักงานผู้ชาย ส่วนระดับการศึกษา มีผลทางลบต่อความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ พนักงานที่มีการศึกษาดำจะผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาสูง

2. ลักษณะของบทบาทและงานที่เกี่ยวข้อง (Role-Related Characteristics) ได้แก่ งานที่มีความสำคัญ งานที่มีบทบาทเด่นชัด และบทบาทที่สอดคล้องกับตนเอง มีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ พนักงานที่ทำงานที่มีความสำคัญ มีความขัดแย้งในบทบาทและความไม่ชัดเจนในบทบาทที่เกี่ยวข้องต่ำ มีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง

3. ลักษณะด้านโครงสร้างขององค์การ (Structural Characteristics) ได้แก่ ระบบขององค์การที่มีแบบแผน การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และการมีส่วนเป็นเจ้าขององค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ กล่าวคือ องค์การที่ให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีการกระจายอำนาจพนักงานก็必将มีความผูกพันต่อองค์การสูง

4. ประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experience) ได้แก่ ทักษะคิด ที่มีต่อผู้ร่วมงานในองค์การ การพึ่งพาผู้บังคับบัญชา การปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกที่งานมีความสำคัญเป็นสิ่งที่มียุทธผลทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ กล่าวคือ พนักงานที่มีประสบการณ์ที่ประทับใจในงาน เช่น ทักษะคิดของกลุ่มด้านบวกในหมู่เพื่อนร่วมงาน การรู้สึกว่าองค์การได้พบกับความคาดหวังของพนักงาน การรู้สึกว่าองค์การสามารถไว้วางใจได้ ความรู้สึกที่ตนเองสำคัญต่อองค์การ พนักงาน ก็必将มีความผูกพันต่อองค์การสูง

Streers (1977 : 46 – 121) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่กำหนด ความผูกพันต่อองค์การ โดยเสนอองค์ประกอบ 3 ข้อ ได้แก่

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน รวมไปถึงระยะเวลาในการทำงานในองค์การ และลักษณะความต้องการของพนักงาน เช่น แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Need for Achievement) เป็นต้น

2. ลักษณะของงาน ซึ่งเป็นงานที่พนักงานรับผิดชอบอยู่ เช่น ผลป้อนกลับของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงานและโอกาสในการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน เป็นต้น

3. ประสบการณ์การทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่บุคคลได้รับและเรียนรู้ เมื่อเข้าไปทำงานในองค์การเช่น ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์การ ความน่าเชื่อถือขององค์การ และทักษะคิดของกลุ่มที่มีต่อองค์การ เป็นต้น และได้แบ่งลักษณะของความผูกพันต่อองค์การไว้ 3 ประการ คือ

3.1 เป็นความเชื่ออย่างแรงกล้า และยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ

3.2 ความเต็มใจและสมัครใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ

3.3 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การ

### 3. ผลที่เกิดจากความผูกพันต่อองค์การ

เมื่อบุคคลเกิดความผูกพันต่อองค์การแล้ว มักจะเกิดผลในทางที่ดีต่อองค์การ เช่นกันดังเช่น Steers (1977 : 54) ได้กล่าวไว้ว่าความผูกพันต่อองค์การนั้น จะส่งผลต่ออัตราการขาดงาน (Absenteeism) ซึ่งจากผลการวิจัยต่าง ๆ พบว่า หากสมาชิกขององค์การมีระดับความผูกพันต่อองค์การสูงแล้วแนวโน้มของอัตราการขาดงานจะต่ำลง

จากแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้น จึงสรุปได้ว่าความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ทิศนคติในทางบวกซึ่งแสดงถึงความรู้สึกและพฤติกรรมเป็นหนึ่งเดียวกันของพนักงานที่มีต่อองค์การ ซึ่งแสดงให้เห็นว่ามีความเต็มใจในการยอมรับว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การและมีความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์การ และพร้อมที่จะใช้ความสามารถของตนเองเพื่อประโยชน์ของ

### แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น

#### 1. ความหมายการปกครองท้องถิ่น

ได้มีนักวิชาการหลายท่าน ได้สรุปความหมาย และคำนิยามเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่นไว้ ซึ่งมีหลักการสำคัญที่คล้ายคลึงกัน หรือแตกต่างกันบ้าง ดังนี้

ประหยัด หงษ์ทองคำ (2546 : 13) ได้กล่าวว่า การปกครองท้องถิ่นเป็นหลักการสำคัญประการหนึ่ง ในการจัดระเบียบบริหารการปกครองของประเทศในระบอบประชาธิปไตย ซึ่งหมายถึง การกระจายอำนาจที่รัฐบาลของประเทศต้องจัดให้มี โดยมีเป้าหมายเพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นสถาบันการเมืองระดับพื้นฐานได้ทำการฝึกฝนให้พลเมืองได้มีความรู้ ความเข้าใจในกลไกและกระบวนการทางการเมืองในระบอบประชาธิปไตยอย่างแท้จริง และเพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในท้องถิ่นและสามารถตอบสนองต่อความต้องการพื้นฐานของคนในท้องถิ่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

โกวิท พวงงาม (2543 : 20) นิยามไว้ว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองที่รัฐบาลกลางให้อำนาจ หรือกระจายอำนาจ ไปให้หน่วยการปกครองท้องถิ่น เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่น ได้มีอำนาจในการปกครองร่วมกันทั้งหมด หรือเพียงบางส่วนในการบริหารท้องถิ่นตามหลักการที่ว่าถ้าอำนาจการปกครองมาจากประชาชนในท้องถิ่นแล้ว รัฐบาลของท้องถิ่นก็ย่อมเป็นรัฐบาลของประชาชนโดยประชาชนและเพื่อ

ประชาชน ดังนั้นการบริหารการปกครองท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องมีองค์กรของตนเอง อันเกิดจากการกระจายอำนาจของรัฐบาลกลาง โดยให้องค์กรอันมิได้เป็นส่วนหนึ่งของรัฐบาลกลาง มีอำนาจในการตัดสินใจและบริหารงานภายในท้องถิ่นในเขตอำนาจของตน

พรชัย เทพปัญญา (2543 : 1) ได้ให้ความหมายของการปกครองท้องถิ่นไว้ว่า อำนาจหน้าที่ (Authority) ที่จะกำหนด (Determine) และการบริหารจัดการ (Execute) ภายในเขตพื้นที่กำหนดและขนาดของพื้นที่ที่วางนัยอยู่ในประเทศและมีขนาดเล็กกว่าประเทศ มีความหมายอีกประการหนึ่งว่า The New Columbia Encyclopedia การปกครองส่วนท้องถิ่น คือ การบริหารงานทางการเมือง (Political Administration) ของหน่วยย่อย (Subdivision) ทางพื้นที่และประชากรของประเทศ ซึ่งมีขนาดเล็กที่สุด

อนุก เหล่าธรรมทัศน์ (2545 : 27) ได้กล่าวว่า เป็นส่วนประชาธิปไตยที่ท้องถิ่น ต้องเน้นที่ประชาชนปกครองตนเองทางตรงให้มากขึ้น คือระดับประเทศเป็นประชาธิปไตยที่ เน้นการที่ประชาชนปกครองตนเอง

สรุปได้ว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การกระจายอำนาจการปกครองทางการเมือง การบริหาร โดยให้ประชาชนในท้องถิ่น ดำเนินการ จัดการบางอย่างเพื่อแก้ไขปัญหาและสนองตอบตามความต้องการของประชาชน โดยท้องถิ่น มีอิสระในการปกครองตนเอง โดยเลือกตัวแทนเข้าเป็นสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือคณะผู้บริหารท้องถิ่น โดยยึดหลักการ ปกครองตนเองและสามารถแก้ปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น

## 2. แนวคิดการปกครองท้องถิ่น

การปกครองท้องถิ่นเป็นรากฐานของการปกครองในระบอบประชาธิปไตย หากประเทศใดมีการปกครองท้องถิ่นอย่างมั่นคงแล้ว ย่อมทำให้การปกครองในระบอบประชาธิปไตยของประเทศนั้นมั่นคงไปด้วย เพราะการปกครองท้องถิ่นเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง เพื่อประโยชน์โดยส่วนรวมของท้องถิ่น การปกครองท้องถิ่นจึงเปรียบเสมือนสถาบันการฝึกสอนประชาธิปไตยในทางปฏิบัติให้ประชาชนมีประสบการณ์ ความรู้ ความเข้าใจกลไกในการบริหารงานของการปกครองตนเองในระดับพื้นฐาน เพื่อให้พร้อมที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมในการปกครองในระดับชาติ ซึ่งมีความ ยุ่งยากและสลับซับซ้อนมากกว่าหลายเท่าในโอกาสต่อไป

ธเนศวร์ เจริญเมือง (2550 : 42) กล่าวว่า แนวคิดต่อการปกครองท้องถิ่นแบ่ง ออกเป็น 2 ฝ่าย คือ ฝ่ายที่เห็นว่า การปกครองท้องถิ่นไม่มีลักษณะประชาธิปไตย เป็นอุปสรรค ต่อการปกครองในระดับชาติ หากปล่อยให้การปกครองท้องถิ่นเป็นประชาธิปไตย ให้ผู้นำ

ท้องถิ่นมาจากการเลือกตั้งโดยประชาชน และฝ่ายที่สองเห็นว่าการปกครองท้องถิ่นเป็นแบบประชาธิปไตยโดยพื้นฐาน ผู้นำท้องถิ่นควรมาจากการเลือกตั้ง และการปกครองท้องถิ่นเช่นนี้จะมีบทบาทสนับสนุนการปกครองแบบประชาธิปไตยในระดับชาติ

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2546 : 26 – 27) กล่าวว่า แนวความคิดการบริหารท้องถิ่น จำแนกเป็น 2 กลุ่ม คือ

1. แนวความคิดที่เน้นความสำคัญของรัฐ ผู้ปกครองรัฐและสาธารณชน โดยส่วนรวมเชื่อว่าปัจเจกชนจะต้องเสียสิทธิส่วนบุคคลและเสรีภาพบางประการเพื่อความแข็งแกร่งของรัฐและเพื่อประโยชน์ของประเทศชาติและประชาชน จึงจัดการปกครองโดยกำหนดให้รัฐและผู้มีอำนาจมาก ผู้ปกครองหรือรัฐบาลจะเป็นผู้ตัดสินใจแทนประชาชน เป็นผู้กำหนดกฎระเบียบ และแนวทางของรัฐ ปัจเจกชนมีหน้าที่ที่จะต้องเชื่อฟังและปฏิบัติตามในฐานะที่เป็นพลเมืองของรัฐ

2. แนวความคิดที่เน้นความสำคัญของปัจเจกชน เชื่อว่ามนุษย์แต่ละคนต่างมีความคิด ความเชื่อและเหตุผลของตนเอง จึงจัดระเบียบบ้านเมืองโดยกำหนดให้ปัจเจกชนมีอำนาจในตนเอง มีสิทธิเสรีภาพและมีความเสมอภาคกัน กฎระเบียบในการอยู่ร่วมกัน และแนวทางแห่งรัฐเกิดจากความคิดและการตัดสินใจร่วมกันของปัจเจกชนที่เป็นสมาชิกของรัฐนั้นการมีเสรีภาพและอิสรภาพทำให้มนุษย์มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อย่างกว้างขวาง และโดยอำนาจในตนเองของมนุษย์แต่ละคน มนุษย์สามารถสร้างสังคมที่ดิงตามความคิดและเจตนารมณ์ร่วมกันของพวกเขาเอง ซึ่งแนวความคิดแบบประชาธิปไตยเป็นแนวความคิดในกลุ่มนี้

โกวิทช์ พวงงาม (2548 : 33) มีแนวคิดเกี่ยวกับหน่วยการปกครองท้องถิ่น ดังนี้

1. การปกครองท้องถิ่นถือเป็นรากฐานของการปกครองระบอบประชาธิปไตย เพราะเป็นสถาบันฝึกสอนการเมืองการปกครองให้แก่ประชาชน ทำให้เกิดความคุ้นเคยในการใช้สิทธิและหน้าที่พลเมือง อันจะนำมาสู่ความศรัทธาเลื่อมใสในระบอบประชาธิปไตย
2. การปกครองท้องถิ่นเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาล
3. การปกครองท้องถิ่นจะทำให้ประชาชนรู้จักการปกครองตนเอง เพราะเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้าไปมีส่วนร่วมทางการเมือง ซึ่งจะทำให้ประชาชนเกิดสำนึกในความสำคัญของตนเองต่อท้องถิ่น ประชาชนจะมีส่วนรับรู้ถึงอุปสรรค ปัญหา และช่วยกันแก้ไขปัญหของท้องถิ่นตนเอง

4. การปกครองท้องถิ่นสามารถตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นตรง  
เป้าหมาย และมีประสิทธิภาพ

5. การปกครองท้องถิ่นสอดคล้องกับแนวคิดในการพัฒนาชนบทแบบพึ่งตนเอง

### 3. ลักษณะของการปกครองท้องถิ่น

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2546 : 6 – 10) กล่าวว่า ลักษณะสำคัญของการปกครองท้องถิ่น มีดังนี้

1. การปกครองท้องถิ่นเป็นการปกครองของชุมชนซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของรัฐหรือประเทศ ชุมชน หรือ Community หมายถึง ผู้คนที่อยู่ร่วมกัน ตั้งบ้านเรือนเป็นหลักแหล่งอยู่ในพื้นที่เดียวกัน ใช้ทรัพยากรร่วมกัน โดยทั่วไปสมาชิกของชุมชนมักมีความเกี่ยวพันกันทางใดทางหนึ่ง หรือหลาย ๆ ทาง เช่น มีเชื้อสายเผ่าพันธุ์เดียวกัน พูดภาษาเดียวกันมีวัฒนธรรมประเพณีเดียวกัน สมาชิกของชุมชนท้องถิ่นแต่ละแห่งมักมีความรู้สึกผูกพันเป็นพวกพ้องเดียวกัน และมีแบบแผนการดำเนินชีวิตที่สอดคล้องกัน

2. ชุมชนท้องถิ่นจะต้องมีอัตตาณัติ (Autonomy) หรืออำนาจอิสระในการปกครองตนเอง เพื่อให้ชุมชนท้องถิ่นสามารถปกครองตนเองได้อย่างมีอิสระตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น ชุมชนท้องถิ่นจำเป็นที่จะต้องมีอัตตาณัติ หรืออำนาจอิสระอย่างพอเพียงในการดำเนินกิจการของท้องถิ่น ซึ่งหมายถึง ชุมชนท้องถิ่นสามารถตัดสินใจด้วยตนเองได้อย่างเป็นอิสระในกิจการที่อยู่ในอำนาจของท้องถิ่น สามารถปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประโยชน์แก่ท้องถิ่นสมดังเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่นอย่างแท้จริง มีอิสระในการบริหารงานมีความคล่องตัวสามารถแก้ปัญหาของท้องถิ่นได้อย่างทันที่วงที่ที่สำคัญที่สุดคือสามารถดำเนินงานได้อย่างถูกต้องตรงตามความประสงค์ของประชาชนในท้องถิ่น

3. ชุมชนท้องถิ่นจะต้องมีสิทธิตามกฎหมาย (Legal Rights) ในการปกครองตนเองสิทธิของชุมชนท้องถิ่นจะต้องได้รับการยอมรับอย่างถูกต้องตามกฎหมาย พร้อมทั้งกำหนดฐานะ สิทธิ อำนาจ ตลอดจนหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบต่าง ๆ ไว้อย่างชัดเจน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกองค์กรจะมีฐานะเป็นนิติบุคคล (Juristic Person หรือ Legal Person) การมีฐานะเป็นนิติบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหมายถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีฐานะเป็นบุคคลตามกฎหมาย มีความสามารถในการถือสิทธิ มีความสามารถในการใช้สิทธิ และมีสิทธิใช้อำนาจดำเนินกิจการของท้องถิ่นตามที่



กฎหมายกำหนด เช่น อำนาจในการบัญญัติกฎหมายของท้องถิ่น อำนาจในการกำหนดงบประมาณของท้องถิ่น

4. ชุมชนท้องถิ่นจะต้องมีองค์กรที่จำเป็นในการปกครองตนเอง (Necessary Organizations) เพื่อทำหน้าที่ใช้อำนาจที่รัฐบาลได้กระจายให้แก่ประชาชนในท้องถิ่นนั้น ได้แก่

4.1 หน้าที่ด้านนิติบัญญัติ ได้แก่ สภาท้องถิ่น มีหน้าที่ในการออกกฎหมาย การอนุมัติงบประมาณ และควบคุมการบริหารท้องถิ่นหน้าที่ด้านบริหาร ได้แก่ ผู้บริหารคนเดียว หรือคณะผู้บริหารมีหน้าที่ในการกำหนดแผนงานและโครงการ จัดทำงบประมาณ และดำเนินกิจการท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น

5. ประชาชนในท้องถิ่นจะต้องมีส่วนร่วมในการปกครองตนเองของท้องถิ่นอย่างกว้างขวาง

#### 4. วัตถุประสงค์ของการปกครองท้องถิ่น

โกวิท พวงงาม (2548 : 10) วัตถุประสงค์ของการปกครองท้องถิ่น สามารถจำแนกได้ดังนี้

1. ช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐบาล ทั้งในด้านการเงิน ตัวบุคคล ตลอดจนเวลาที่ใช้ในการดำเนินการในการจัดบริการสาธารณะแทนรัฐบาล
2. เพื่อสนองตอบต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างแท้จริง
3. เพื่อให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นเป็นสถาบัน ที่ให้การศึกษารูปการปกครองในระบอบประชาธิปไตยแก่ประชาชน

พรชัย เทพปัญญา (2543 : 5-6) ได้กล่าวว่า รัฐบาลไม่ว่าระดับใด รวมทั้งตัวแทนที่ประจำอยู่ตามท้องถิ่นต่าง ๆ ย่อมก่อตั้งขึ้นมาโดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่สำคัญ 3 ประการ คือ

1. หน้าที่ให้บริการซึ่งบุคคลหรือเอกชนไม่ใช่จัดทำให้ได้หรือไม่อยู่ในฐานะที่จะจัดหาให้ได้ ในลักษณะเช่นนี้รัฐบาลหรือหน่วยปกครองท้องถิ่นจะจัดบริการผู้เสียภาษีให้ได้รับความคุ้มครอง ได้รับความยุติธรรมและความสะดวกในการดำเนินชีวิต
2. หน้าที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้ง เนื่องจากการดำเนินชีวิตของบุคคลอาจจะเกิดความขัดแย้งกันเพราะความคิดเห็นและผลประโยชน์แตกต่างกัน ซึ่งอาจจะมีกรณีพิพาทถกเถียงกันอย่างมีเหตุผลหรือมีการโต้แย้งกันอย่างรุนแรง หรืออาจจะมีกรณีพิพาทหรือมี

การต่อสู้กันกรณีเช่นนี้ รัฐบาลหรือหน่วยปกครองท้องถิ่นจะต้องเข้ามาแก้ไข โดยการเข้ามา กำหนดกฎเกณฑ์ควบคุมการขัดแย้ง เป็นผู้ประนีประนอมหรือแบ่งผลประโยชน์ หรือเป็นผู้ตัดสินกรณีพิพาท ทั้งสองฝ่ายจะต้องเชื่อฟังและยอมรับคำตัดสินนั้น

3. การแบ่งเบาภาระและการเป็นตัวแทนของแต่ละส่วนของประเทศ การจัดตั้ง หน่วยการปกครองท้องถิ่นขึ้นด้วยวัตถุประสงค์ที่จะแบ่งเบาภาระของส่วนกลางให้ท้องถิ่น จัดการปกครองด้วยตนเอง เพื่อเป็นการฝึกหัดการปกครองด้วยตนเองสำหรับประเทศที่ยังไม่ พัฒนาแต่สำหรับประเทศที่พัฒนาแล้วนั้น ถือว่าการปกครองท้องถิ่นจะเป็นตัวแทนของ ประเทศส่วนหนึ่งในการสร้างความเจริญให้แก่ประเทศ อย่างเช่นชาวอเมริกันมีความเห็นว่าการปกครองท้องถิ่นจะเป็นส่วนช่วยเสริมสร้างชีวิตที่เป็นประชาธิปไตย หรือแม้แต่สาธารณรัฐ ประชาชนจีนและรัสเซียก็คาดหวังเช่นเดียวกัน แต่อาจจะดำเนินการแตกต่างกัน

สรุปได้ว่าการปกครองท้องถิ่นเป็นรากฐานของการปกครองในระบบประชาธิปไตย เพราะการปกครองท้องถิ่นจะเป็นสถาบันฝึกสอนการเมืองการปกครองให้แก่ประชาชน ทำให้ เกิดความคุ้นเคยในสิทธิและหน้าที่ของพลเมือง อันจะนำไปสู่การเลื่อมใสศรัทธาในระบบ ประชาธิปไตย เป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาลทำให้ประชาชนในท้องถิ่น รู้จักการปกครอง ตนเอง

## 5. แนวคิดการกระจายอำนาจ

### 5.1 ความหมาย

โกวิท พวงงาม (2543 : 28-29) ได้ให้ความหมายของการกระจายอำนาจ (Decentralization) หมายถึง การโอนกิจการบริการสาธารณะบางเรื่องจากรัฐหรือองค์การ ปกครองส่วนกลางไปให้ชุมชนซึ่งตั้งอยู่ในท้องที่ต่างๆ ของประเทศ หรือหน่วยงาน บางหน่วยงานรับผิดชอบจัดทำอย่างอิสระจากองค์กรปกครองส่วนกลาง มี 2 รูปแบบ คือ

5.1.1 การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นหรือการกระจายอำนาจตามอาณาเขต หมายถึง การมอบอำนาจให้ท้องถิ่นจัดทำกิจการหรือบริการสาธารณะบางเรื่องภายในเขตของ แต่ละท้องถิ่น และท้องถิ่นมีอิสระในการปกครองตนเองพอสมควร

5.1.2 การกระจายอำนาจตามบริการ หรือการกระจายอำนาจทางเทคนิค หมายถึง การโอนกิจการบริการสาธารณะบางกิจการจากรัฐหรือองค์การปกครองส่วนกลาง ไปให้หน่วยงานบางหน่วยงานรับผิดชอบจัดทำแยกต่างหากและอย่างเป็นอิสระ โดยปกติแล้วจะ

เป็นกิจการซึ่งการจัดทำต้องอาศัยความรู้ความชำนาญทางเทคโนโลยีแขนงใดแขนงหนึ่งเป็นพิเศษ เช่น การสื่อสาร วิทยุกระจายเสียงและโทรทัศน์ การผลิตกระแสไฟฟ้า เป็นต้น

ธนศวร์ เจริญเมือง (2550 : 290- 295) ได้ให้แนวความคิดหรือทัศนะต่อการกระจายอำนาจ ดังนี้

การกระจายอำนาจ (Decentralization) หมายถึง ระบบการบริหารประเทศที่เปิดโอกาสให้ท้องถิ่นต่าง ๆ มีอำนาจในการจัดการดูแลกิจการหลาย ๆ ด้านของตนเอง ไม่ใช่ปล่อยให้รัฐบาลกลางรวมศูนย์อำนาจในการจัดการกิจการแทบทุกอย่างของท้องถิ่น กิจการที่ท้องถิ่นมีสิทธิจัดการดูแลมักจะได้แก่ ระบบสาธารณสุข โภค การศึกษาและศิลปวัฒนธรรม การดูแลชีวิตทรัพย์สิน และการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม ส่วนกิจการใหญ่ ๆ 2 อย่าง ที่รัฐบาลกลางควบคุมไว้เด็ดขาดก็คือ การทหารและการต่างประเทศ

การเปิดโอกาสให้แต่ละท้องถิ่นดูแลจัดการปัญหาในระดับท้องถิ่นจึงมีคุณประโยชน์สำคัญอย่างน้อย 5 ด้าน คือ

1. แบ่งเบาภาระของรัฐบาลกลาง
  2. ทำให้ปัญหาในแต่ละท้องถิ่นได้รับการแก้ไขปรับปรุงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นไปตามความต้องการของคนในท้องถิ่นนั้นๆ
  3. ส่งเสริมให้คนแต่ละท้องถิ่นได้แสดงความสามารถพัฒนาบทบาทตนเองในการดูแลรับผิดชอบท้องถิ่นของตน
  4. เป็นพื้นฐานสำคัญของคนในท้องถิ่นในการก้าวขึ้นไปดูแลแก้ไขปัญหาระดับชาติ
  5. เสริมสร้างความมั่นคงและเข้มแข็งให้แก่ชุมชนและทั้งประเทศ
- เนื่องจากปัญหาต่าง ๆ ได้รับการแก้ไข สังคมมีความมั่นคงและเจริญก้าวหน้า ประชาชนมีคุณภาพและมีบทบาทในการจัดการดูแลสังคมของตนเอง

อโนชา สืบจากมี (2551 : 19) สรุปแนวคิดเกี่ยวกับการกระจายอำนาจ เป็นวิธีการที่รัฐมอบอำนาจปกครองบางส่วนให้แก่องค์กรอื่น นอกจากองค์กรของส่วนกลาง เพื่อจัดทำบริการสาธารณะบางอย่างโดยมีอิสระตามสมควร ไม่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาหรืออำนาจสั่งการของส่วนกลางเพียงอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของส่วนกลางเท่านั้น ซึ่งสามารถจำแนกได้เป็น 2 แบบ คือ การกระจายอำนาจตามพื้นที่หรือตามอาณาเขต และการกระจายอำนาจตามกิจการ สำหรับการปกครองท้องถิ่นเป็นรูปแบบการปกครองที่เกิดขึ้นจากการกระจายอำนาจปกครองตามพื้นที่

จากความหมายของการกระจายอำนาจข้างต้น ผู้ศึกษาสามารถสรุปได้ว่า การกระจายอำนาจ หมายถึง การที่รัฐบาลกลางมอบอำนาจให้ท้องถิ่นหรือชุมชนในการบริหารจัดการ โดยอิสระในการจัดทำบริการสาธารณะต่างๆ เพื่อบริการประชาชนในท้องถิ่นนั้น ตามอำนาจหน้าที่ภายใต้กฎหมาย

## 5.2 ลักษณะการกระจายอำนาจการปกครอง

ประหยัด หงษ์ทองคำ (2542 : 28) สรุปว่า การกระจายอำนาจเป็นมาตรการที่รัฐกำหนดขึ้นเพื่อให้ประชาชนแต่ละท้องถิ่นได้มีการจัดองค์กรกันขึ้น โดยความเห็นชอบของส่วนรวม (โดยผ่านกระบวนการเลือกตั้ง) ได้มีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในการที่จะแบ่งภาระหน้าที่ในการจัดทำบริการสาธารณะบางประการเพื่อตอบสนองความต้องการของท้องถิ่น และอาจแยกแยะลักษณะสำคัญของหลักการกระจายอำนาจปกครองให้แก่ท้องถิ่นได้ดังนี้

1. มีการจัดตั้งองค์กรขึ้นเป็นนิติบุคคลเพิ่มขึ้นจากส่วนกลาง หน่วยงานปกครองท้องถิ่นเหล่านี้มีหน้าที่ งบประมาณ และทรัพย์สินเป็นของตนเองต่างหาก และไม่ขึ้นตรงต่อหน่วยการบริหารราชการส่วนกลาง ส่วนกลางเพียงแต่ควบคุมดูแลให้ปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามกฎหมายเท่านั้น

2. มีการเลือกตั้งสภาท้องถิ่นและผู้บริหารท้องถิ่นทั้งหมดหรือบางส่วน เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นนั้นได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการปกครองตนเองอย่างใกล้ชิด ถ้าไม่มีการเลือกตั้งคณะผู้ปกครองท้องถิ่นเลยก็ไม่นับว่าเป็นการกระจายอำนาจปกครองให้แก่ท้องถิ่นอย่างแท้จริง

3. มีอำนาจอิสระในการปกครองตนเองได้ตามสมควร การกระจายอำนาจการปกครองนั้น ต้องกำหนดให้หน่วยงานปกครองส่วนท้องถิ่น มีอำนาจอิสระในการบริหารงานหรือจัดทำกิจการที่ได้รับมอบหมายได้เองพอสมควร มีอำนาจอิสระในการบริหารงานหรือจัดทำกิจการที่ได้รับมอบหมายได้เองพอสมควร คือ มีอำนาจวินิจฉัยและดำเนินการได้เองด้วยงบประมาณและหน้าที่ของตนเอง

4. มีงบประมาณเป็นของท้องถิ่น ตามหลักการกระจายอำนาจการปกครองนั้น หน่วยงานปกครองท้องถิ่นจะต้องมีงบประมาณของตนเอง ซึ่งแยกออกจากส่วนกลาง โดยมีรายได้จากการเก็บภาษีอากร ค่าธรรมเนียมต่างๆ และทรัพย์สิน ตลอดจนเงินอุดหนุน (ถ้ามี) เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินกิจการต่าง ๆ

5. มีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานที่เป็นของท้องถิ่นเอง นอกจากจะมีงบประมาณแยกออกเป็นสัดส่วนของตนเองแล้ว การกระจายอำนาจการปกครองนั้นจะต้องมีเจ้าหน้าที่อัน

เป็นพนักงานของตนเองเป็นส่วนใหญ่หรือทั้งหมด เจ้าหน้าที่เหล่านี้มิได้ขึ้นในสังกัดกระทรวง ทบวงในส่วนกลางโดยตรง แต่เป็นเจ้าหน้าที่ของท้องถิ่นแต่ละแห่งนั่นเอง

สถาบันพระปกเกล้า (2548 : 57) ได้แบ่งหลักการกระจายอำนาจมีองค์ประกอบ สำคัญ 4 ประการ คือ

1. มีความเป็นนิติบุคคล การกระจายอำนาจปกครองนั้นจะต้องมีองค์การเป็น นิติบุคคลต่างหากจากองค์การของรัฐบาลกลาง การเป็นนิติบุคคลก็เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติ หน้าที่ของตน องค์การเหล่านี้จะต้องมีงบประมาณ ทรัพย์สิน หนี้สิน และเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน เป็นของตนเอง
2. มีอำนาจอิสระในการบริหารงาน ความมีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่เป็น หลักการสำคัญประการหนึ่งของการกระจายอำนาจการปกครอง เพราะหากองค์กรนั้น ไม่มี อิสระในการปฏิบัติหน้าที่จะต้องรอคำสั่งจากรัฐบาลกลางอยู่เสมอ องค์กรเหล่านี้จะไม่ผิดไป จากหน่วยการปกครองส่วนภูมิภาค ซึ่งมีฐานะเป็นตัวแทนรัฐบาลกลางประจำอยู่ในภูมิภาค องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมีอิสระในการปฏิบัติภารกิจของตนเองตลอดจนมีอิสระ พอดีในการกำหนดนโยบายหรือการตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ แต่อำนาจอิสระ ขององค์กรปกครองท้องถิ่นจะต้องมีไม่มากเกินไปจนทำให้เกิดการกระทบกระเทือนต่อ เอกภาพและอธิปไตยของประเทศหรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า มิใช่เป็นสถาบันการเมืองที่มีอำนาจ อธิปไตยของตนเอง หากแต่ต้องมีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดไว้
3. ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการบริหารและผู้ที่ทำหน้าที่นิติบัญญัติ การมีส่วนร่วมในการปกครองตนเองในท้องถิ่นนั้นเป็นสิ่งสำคัญ เช่น ประชาชนบางคนอาจจะ มี ส่วนร่วมในกิจกรรมของท้องถิ่นเฉพาะการไปใช้สิทธิ์ออกเสียงเลือกตั้งตัวแทนของตนเข้าไป ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งต่าง ๆ ขององค์กรปกครองท้องถิ่นเท่านั้น แต่บางคนอาจมีความสนใจ ที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมการปกครองท้องถิ่นมากกว่านั้น ถึงกับสมัครเข้ารับเลือกตั้ง เป็นตัวแทนของประชาชนเพื่อให้ได้มีโอกาสเข้าไปมีบทบาทในการดำเนินกิจกรรมการ ปกครองท้องถิ่น อันเป็นหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยตนเองก็อาจทำได้ งบประมาณเป็นของตนเอง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมีอำนาจ
4. ในการจัดเก็บรายได้ด้วยตนเองรวมไปถึงการมีอำนาจในการบริหาร งบประมาณที่ได้มานั้นด้วย การให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจในการจัดเก็บภาษีและ บริหารรายได้ด้วยตนเองนี้เป็นการมอบอำนาจการตัดสินใจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ทั้งหมดตั้งแต่การวางแผนปฏิบัติงาน การเก็บรายได้ การบริหารและการบริการประชาชน ในเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบ

สรุปได้ว่า การกระจายอำนาจการปกครองทำให้ประชาชนในท้องถิ่น สามารถบริหารจัดการท้องถิ่นของตน สามารถกำหนดนโยบาย ทิศทางการพัฒนา โดยยึดหลักการมีส่วนร่วมของคนในท้องถิ่นเอง โดยมีผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น มีงบประมาณ รายได้ ทรัพย์สินและบุคลากรเป็นของตนเอง

## แนวคิดเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล

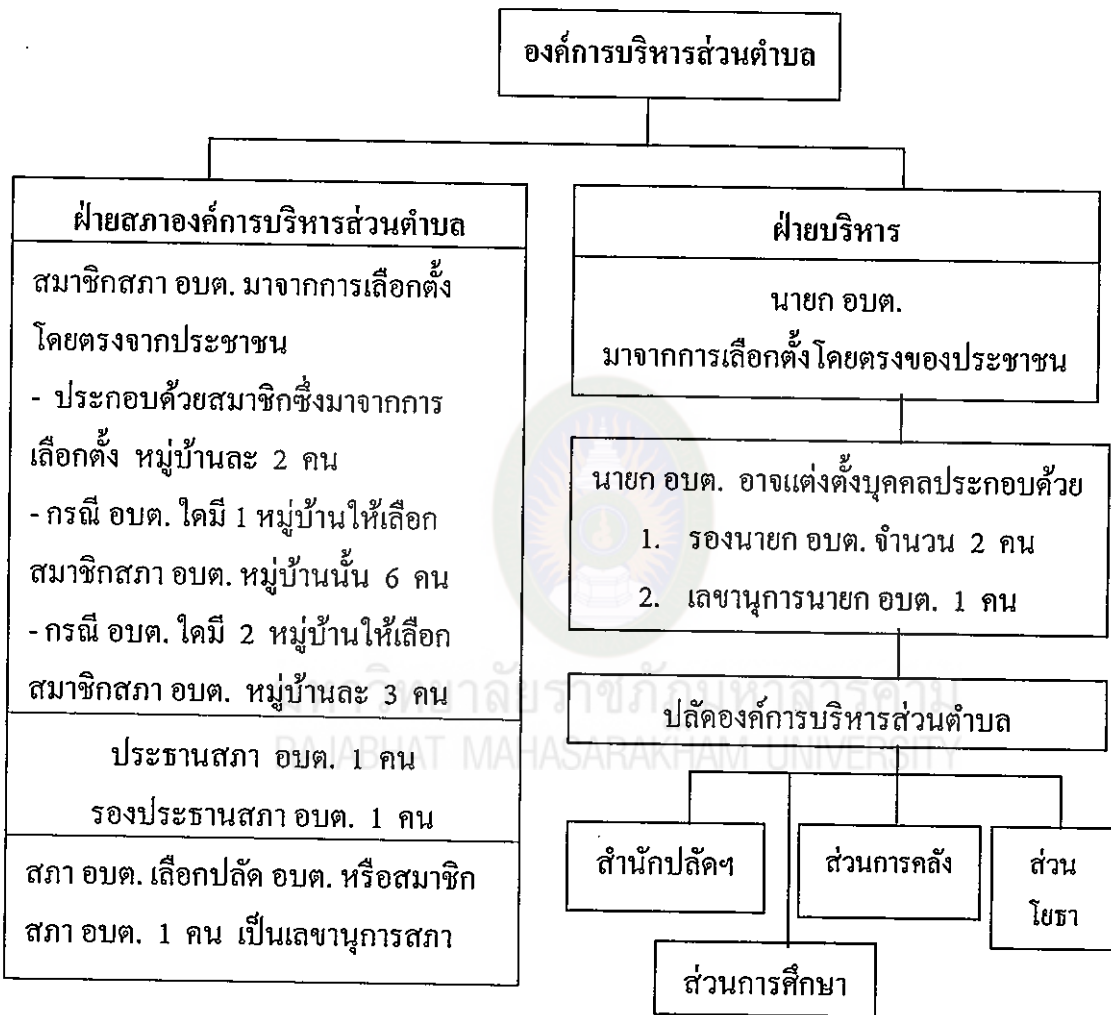
### 1. โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบล

โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และแก้ไขเพิ่มเติม (ทองอาน พาไทสง. 2549 : 142-145) แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

1. สภากองการบริหารส่วนตำบล เป็นฝ่ายนิติบัญญัติขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วยสมาชิกที่ราษฎรเลือกตั้งหมู่บ้านละ 2 คน กรณีที่เขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล มี 1 หมู่บ้าน ให้มีสมาชิกจำนวน 6 คน เขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลมี 2 หมู่บ้าน ให้มีสมาชิกหมู่บ้านละ 3 คน มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปี โดยมีบทบาทหน้าที่ คือ ให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาตำบล เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาและให้ความเห็นชอบร่างข้อบังคับตำบล ร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีและควบคุมการปฏิบัติงานของคณะผู้บริหารให้เป็นไปตามนโยบายและแผนพัฒนาตำบล และกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการ

2. นายกองการบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลมีนายกองการบริหารส่วนตำบล 1 คน ซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนมีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละ 4 ปี นายกองการบริหารส่วนตำบลอาจแต่งตั้งรองนายกองการบริหารส่วนตำบล ซึ่งมีใช้สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้ช่วยเหลือในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลตามที่นายกองการบริหารส่วนตำบลมอบหมายได้ไม่เกิน 2 คนและอาจแต่งตั้งเลขานุการนายกองการบริหารส่วนตำบล จำนวน 1 คน ซึ่งมีใช้เป็นผู้ช่วยสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ นายกองการบริหารส่วนตำบล จะทำหน้าที่ควบคุมและรับผิดชอบในการบริหารงานราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมาย และผู้บังคับบัญชาของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลปลัดองค์การ

บริหารส่วนตำบลเป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างรองจากนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและรับผิดชอบควบคุมดูแลราชการประจำขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบายและมีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดหรือตามที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมอบหมาย



แผนภาพที่ 1 โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบล  
ที่มา : ทองอาน พาไทสง (2549 : 142)

## 2. อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล มีดังนี้

2.1 องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมวัฒนธรรม

### 2.2 มีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลดังนี้

2.2.1 จัดให้มีการบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก

2.2.2 รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

2.2.3 ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ

2.2.4 ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

2.2.5 ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

2.2.6 ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ

2.2.7 คุ้มครองดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ

2.2.8 ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็น

2.3 ภายใต้บทบัญญัติแห่งกฎหมายขององค์การบริหารส่วนตำบลอาจทำกิจกรรมในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

2.3.1 ให้มีน้ำเพื่ออุปโภคบริโภค แะเกษตร

2.3.2 ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

2.3.3 ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ

2.3.4 ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ

2.3.5 ให้และส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์

2.3.6 ให้และมีอุตสาหกรรมในครอบครัว

2.3.7 บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร

2.3.8 การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน

2.3.9 หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล

2.3.10 ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม

2.3.11 กิจกรรมเกี่ยวกับการพาณิชย์

2.3.12 การท่องเที่ยว



### 2.3.13 การผังเมือง

2.4 องค์การบริหารส่วนตำบลอาจออกข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อให้บังคับในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งต่อกำหมายเพื่อปฏิบัติให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

#### 2.4.1 องค์การบริหารส่วนตำบลแบ่งเป็น 3 ขนาด ดังนี้

- 1) องค์การบริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่
- 2) องค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง
- 3) องค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็ก

#### 2.4.2 สภาพองค์การบริหารส่วนตำบลประกอบด้วย

- 1) ประธานสภาฯ
- 2) รองประธานสภาฯ
- 3) เลขานุการสภาฯ

4) สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งมาจากการเลือกตั้งหมู่บ้านและสองคนกรณีที่มีเพียงหนึ่งหมู่บ้านมีสมาชิกจำนวนหกคน ในกรณีมีเพียงสองหมู่บ้านให้มีสมาชิกหมู่บ้านและสามคน (พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546 : 1-13)

#### 2.4.2 คณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลประกอบด้วย

- 1) นายกององค์การบริหารส่วนตำบล
- 2) รองนายกององค์การบริหารส่วนตำบล 2 คน

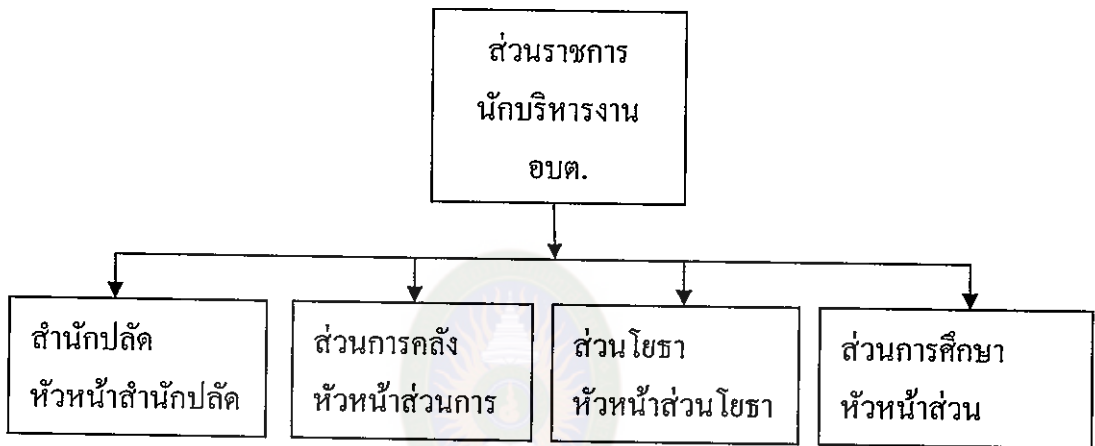
#### 2.4.3 อำนาจหน้าที่ นายกององค์การบริหารส่วนตำบลมีดังนี้

- 1) กำหนดนโยบายโดยไม่ขัดต่อกฎหมาย และรับผิดชอบในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นตามกฎหมาย นโยบาย แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ข้อบัญญัติ ระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการ
- 2) สั่ง อนุญาต และอนุมัติเกี่ยวกับราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล
- 3) แต่งตั้งและถอดถอนรองนายกององค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายกององค์การบริหารส่วนตำบล
- 4) วางระเบียบเพื่อให้งานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย
- 5) รักษาการให้เป็นไปตามข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล

เลขที่ ๒๕๔๖/๒๕๔๖

6) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้พระราชบัญญัติและกฎหมายอื่น ๆ  
(พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546, 2546 : 1-13)

การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล อาศัยอำนาจตามกฎหมาย  
ระเบียบหนังสือกระทรวงมหาดไทย แผนพัฒนา ข้อบัญญัติ เป็นเครื่องมือในการบริหาร  
ราชการ พนักงาน ส่วนตำบล ลูกจ้างมีหน้าที่นำนโยบายไปปฏิบัติ ตามภารกิจ กิจกรรม  
แผนงาน โครงการที่กำหนดไว้ดังแผนภาพที่ 2



แผนภาพที่ 2 โครงสร้างส่วนราชการ

### 3. อำนาจหน้าที่ในการจัดเก็บรายได้

บุคคลที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดเก็บภาษีบำรุงท้องที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลประกอบด้วย

3.1 นายกององค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ต้องดำเนินการเกี่ยวกับการจัดเก็บภาษีบำรุงท้องที่ (คณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน. 2547 : 45)

3.1.1 ควบคุมดูแลให้มีการปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง กระทรวงมหาดไทย

3.1.2 พิจารณาขอหมายให้ผู้นั่งผู้ใดรับผิดชอบเข้าร่วมเป็นกรรมการพิจารณา ตีราคากลางที่ดิน โดยผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้แต่งตั้งคณะกรรมการตีราคากลาง

3.1.3 พิจารณาประมาณการรายรับและขออนุมัติสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

3.1.4 แต่งตั้งพนักงานประเมินภาษีบำรุงท้องที่และเจ้าพนักงานสำรวจจำนวน เนื้อที่ลักษณะการทำประโยชน์

3.1.5 พิจารณานำเสนออูทธรณ์ภาษีบำรุงท้องที่ต่อผู้ว่าราชการจังหวัดเพื่อการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์

3.1.6 มีหน้าที่ร่วมกับคณะผู้บริหารจัดให้มีแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

3.1.7 อำนวยความสะดวกและให้บริการชำระภาษีด้วยความเต็มใจและรวดเร็วพร้อมทั้งหาวิธีจูงใจให้ผู้เสียภาษีมาเสียภาษี

3.1.8 เรียกเจ้าของที่ดินที่ค้างชำระมาให้ถ้อยคำหรือส่งเอกสารมาตรวจสอบและอาจยึดหรือขายทอดตลาดทรัพย์สินของผู้ที่ค้างชำระภาษีเพื่อนำเงินมาชำระภาษี โดยต้องได้รับอนุญาตจากผู้ว่าราชการจังหวัด

3.1.9 ควบคุมติดตามการเร่งรัดภาษีชำระหนี้และเสนอรายงานประเมินผลการจัดเก็บรายได้ต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

3.2 ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่รับผิดชอบต้องดำเนินการเกี่ยวกับมาตรการจัดเก็บรายได้ภาษีบำรุงท้องที่ (คณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน. 2547 : 49-50) ดังนี้

3.2.1 ติดประกาศราคากลางที่ดินที่ได้รับจากผู้ว่าราชการจังหวัด ณ สำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล

3.2.2 พิจารณาประมาณการรายรับจากการประเมินจำนวนภาษีคาดว่าจะได้รับจากผู้ที่อยู่ในข่ายเสียภาษีและนำเสนอนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

3.2.3 ประกาศแจ้งให้เจ้าของที่ดินทราบเพื่อมาขึ้นแบบแสดงรายการที่ดินกรณีเจ้าของที่ดินอาศัยอยู่นอกเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลให้ส่งหนังสือแจ้งให้เจ้าของที่ดินทราบ

3.2.4 ประเมินภาษีให้ถูกต้องและเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ โดยใช้ราคากลางที่ดินที่เป็นปัจจุบันและลักษณะการใช้ประโยชน์ที่ดินเป็นตัวกำหนดอัตราภาษีมาคำนวณกับเนื้อที่ดินเป็นภาษีบำรุงท้องที่ที่ต้องชำระ ในกรณีที่เจ้าของที่ดินอยู่นอกเขตองค์การบริหารส่วนตำบลให้ส่งหนังสือแจ้งให้เจ้าของที่ดินทราบ

3.2.5 รับคำอุทธรณ์จากเจ้าของที่ดินและเสนอนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อพิจารณานำเสนอฟ้องอุทธรณ์ต่อผู้ว่าราชการจังหวัดและดำเนินการจัดเก็บภาษีจากผู้อุทธรณ์ตามคำวินิจฉัยวันแต่ผู้อุทธรณ์ฟ้องคดีต่อศาล

3.2.6 อำนวยความสะดวกและให้บริการชำระภาษีด้วยความเต็มใจและรวดเร็ว พร้อมทั้งหาวิธีเพื่อจูงใจให้ผู้เสียภาษีมาเสียภาษี

3.2.7 ออกหนังสือเตือนแจ้งไปยังผู้ค้างชำระภาษี และอาจให้ฝ่ายปกครองหรือสมาชิก อบต. เร่งรัดหนี้ให้ และเรียกเงินเพิ่มจากผู้ไม่มาชำระภาษีภายในกำหนด หรือผู้มีเจตนาอื่นแบบไม่ถูกต้อง ทำให้เสียภาษีน้อยกว่าความเป็นจริงตามหลักเกณฑ์การเรียกเงินเพิ่มที่กำหนดใน พ.ร.บ. ภาษีบำรุงท้องที่

3.2.8 ควบคุมดูแล ติดตามการเร่งรัดชำระหนี้และติดตามประเมินผลและจัดทำรายงานการจัดเก็บรายได้โดยนำรายได้ที่จัดเก็บได้จริงเปรียบเทียบกับประมาณการรายรับกรณีจัดเก็บรายได้ต่างไปจากที่ประมาณการไว้จนผิดสังเกตให้หาสาเหตุและแนวทางแก้ไข รวมทั้งจัดให้มีรายงานประเมินผลการจัดเก็บรายได้ และนำเสนอสภาโดยผ่านนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

3.3 หัวหน้าส่วนการคลังมีหน้าที่ต้องดำเนินการเกี่ยวกับมาตรการจัดเก็บรายได้จากภาษีบำรุงท้องที่ (คณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน. 2547 : 54) ดังนี้

3.3.1 จัดทำประมาณการรายรับจากการประเมินจำนวนเงินภาษีที่คาดว่าจะได้รับจากผู้ที่อยู่ข่ายการจัดเก็บภาษีเสนอต่อปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

3.3.2 จัดเตรียมแบบพิมพ์ต่าง ๆ และใบเสร็จรับเงินให้พร้อมและเพียงพอ

3.3.3 รับแบบแสดงรายการที่ดินจากผู้ที่มีหน้าที่ชำระภาษีหรือเจ้าพนักงานสำรวจ ตรวจสอบความถูกต้องเอกสารและลงทะเบียนรับแบบแล้วสนองต่อพนักงานประเมินภาษีบำรุงท้องที่

3.3.4 ปรับปรุงทะเบียนทรัพย์สิน โดยตรวจสอบกับแบบสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับที่ดินและอำนวยความสะดวกและให้บริการชำระภาษีด้วยความเต็มใจและรวดเร็ว พร้อมทั้งหาวิธีเพื่อจูงใจให้ผู้เสียภาษีมาชำระภาษี

3.3.5 จัดทำทะเบียนการเบิกใช้แบบพิมพ์ต่าง ๆ และใบเสร็จรับเงินตามลำดับเล่มที่และเลขที่ นำข้อมูลในแบบแสดงรายการที่ดิน มาลงในทะเบียนที่ดินและใบเสร็จรับเงินภาษีบำรุงท้องที่ สรุปผู้ไม่มาชำระภาษีเสนอต่อปลัดการบริหารส่วนตำบลเพื่อส่งหนังสือเตือนให้มาชำระหนี้

3.4 หัวหน้าส่วนโยธา มีหน้าที่รับผิดชอบต้องดำเนินการเกี่ยวกับมาตรการจัดเก็บรายได้ภาษีบำรุงท้องที่ (คณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน. 2547 : 59) ดังนี้ให้สำรวจตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขข้อมูลการเปลี่ยนแปลงเจ้าของที่ดิน จำนวนเนื้อที่ดินและการใช้ประโยชน์ที่ดินในแบบสำรวจข้อมูลที่ดิน (ผ.ท.1) ให้เป็นปัจจุบัน โดยประสานกับสำนักงานที่ดินจังหวัด

และนำเสนอให้ส่วนการคลังปรับปรุงทะเบียน รวมทั้งอำนวยความสะดวกและให้บริการชำระภาษีด้วยความเต็มใจ

3.5 หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องในการจัดเก็บภาษีบำรุงท้องที่องค์การบริหารส่วนตำบลก้านัน ผู้ใหญ่บ้าน มีหน้าที่สำรวจที่ดินที่อยู่ในเขตต้องชำระภาษีบำรุงท้องที่และมีหน้าที่จัดเก็บเงินภาษีบำรุงท้องที่ในเขตที่รับผิดชอบ ซึ่งเป็นการเก็บเงินภาษีนอกสถานที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลตามอัตราที่เจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดให้โดยจะได้รับค่าใช้จ่ายในการจัดเก็บภาษีร้อยละห้าของเงินภาษีที่จัดเก็บได้

### 3.6 รายได้องค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลมีที่มาของรายได้ดังต่อไปนี้

#### 3.6.1 องค์การบริหารส่วนตำบลจัดเก็บเอง

#### 3.6.2 รัฐจัดเก็บและจัดสรรให้องค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมาย

#### 3.6.3 รัฐอุดหนุนให้องค์การบริหารส่วนตำบล

### 3.7 องค์การบริหารส่วนตำบลมีรายได้จำแนกได้ดังต่อไปนี้

3.7.1 ภาษีบำรุงท้องที่ ภาษีโรงเรือนและที่ดิน ภาษีป้าย อากรฆ่าสัตว์และค่าธรรมเนียมรวมถึงผลประโยชน์อื่นอันเกิดจากการฆ่าสัตว์ ทั้งนี้ ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลใด เมื่อได้จัดเก็บตามกฎหมายว่าด้วยกรนั้นแล้วให้เป็นรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น

ในการจัดเก็บภาษีบำรุงท้องที่และภาษีโรงเรือนและที่ดินขององค์การบริหารส่วนตำบลตามวรรคหนึ่งให้นายองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและหน้าที่เช่นเดียวกับอำนาจหน้าที่ของนายกเทศมนตรีตามกฎหมายว่าด้วยภาษีบำรุงท้องที่และกฎหมายภาษีโรงเรือนและที่ดิน เว้นแต่จะมีกฎหมายไว้เป็นอย่างอื่น ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลอาจมอบอำนาจและหน้าที่ดังกล่าวให้กับหน่วยงานอื่นของรัฐดำเนินการแทนได้และให้หักค่าใช้จ่ายตามที่กำหนดในมาตรา 81

3.7.2 ภาษีและค่าธรรมเนียมรถยนต์และล้อเลื่อนที่จัดเก็บได้ในจังหวัดใดให้จัดสรรให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่บัญญัติไว้ในกฎหมายว่าด้วยการนั้น

3.7.3 องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจออกข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อเก็บภาษีอากรและค่าธรรมเนียมเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละสิบของภาษีอากรและค่าธรรมเนียมประเภทใดประเภทหนึ่งหรือทุกประเภท ดังต่อไปนี้

- 1) ภาษีธุรกิจเฉพาะตามประมวลกฎหมายรัษฎากรซึ่งสถานที่ประกอบการตั้งอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบล
- 2) ค่าธรรมเนียมใบอนุญาตขายสุราตามกฎหมายว่าด้วยสุราซึ่งร้านขายสุราตั้งอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบล
- 3) ค่าธรรมเนียมใบอนุญาตในการเล่นการพนันตามกฎหมายว่าด้วยการพนันซึ่งสถานที่เล่นการพนันอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบล

3.7.4 รายได้จากค่าธรรมเนียมตามกฎหมายว่าด้วยน้ำบาดาลเงินอากรประทานบัตรใบอนุญาตและอาชญาบัตรตามกฎหมายว่าด้วยการประมง ค่าภาคหลวงและค่าธรรมเนียมตามกฎหมายว่าด้วยป่าไม้และค่าธรรมเนียมจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรมตามประมวลกฎหมายที่ดินที่เก็บในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น

3.7.5 ค่าภาคหลวงแร่ตามกฎหมายว่าด้วยแร่และค่าภาคหลวงปิโตรเลียมตามกฎหมายว่าด้วยปิโตรเลียม ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลเมื่อได้มีการจัดเก็บตามกฎหมายว่าด้วยการนั้นแล้วให้จัดสรรให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลนั้นตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง

3.7.6 เงินที่เก็บตามกฎหมายว่าด้วยอุทยานแห่งชาติในองค์การบริหารส่วนตำบลใดให้แบ่งแก่องค์การบริหารส่วนตำบลนั้นตามหลักเกณฑ์และว่าด้วยวิธีการที่กำหนดในกฎหมายกระทรวง

3.7.7 องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจออกข้อบัญญัติขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อเรียกเก็บภาษีมูลค่าเพิ่ม โดยให้กำหนดเป็นอัตราภาษีมูลค่าเพิ่มขึ้นจากอัตราที่เรียกเก็บตามประมวลรัษฎากรดังต่อไปนี้

- 1) ในกรณีที่ประมวลรัษฎากรเรียกเก็บภาษีมูลค่าเพิ่มเก็บในอัตราร้อยละศูนย์ให้กับองค์การบริหารส่วนตำบลเก็บร้อยละศูนย์

- 2) ในกรณีที่ประมวลรัษฎากรเรียกเก็บภาษีมูลค่าเพิ่มในอัตราอื่นให้องค์การบริหารส่วนตำบลเก็บหนึ่งในเก้าของอัตราภาษีมูลค่าเพิ่มที่เรียกเก็บตามประมวลรัษฎากรภาษีมูลค่าเพิ่มที่เก็บเพิ่มขึ้นตามมาตรานี้ ให้ถือเป็นภาษีมูลค่าเพิ่มตามประมวลรัษฎากร

3.7.8 องค์การบริหารส่วนตำบลจะมอบให้กระทรวง ทบวง กรม ซึ่งมีหน้าที่จัดเก็บภาษีอากรหรือค่าธรรมเนียม เรียกเก็บค่าธรรมเนียมเพื่อองค์การบริหารส่วนตำบลก็ได้ให้กระทรวง ทบวง กรมนั้นส่งมอบให้องค์การบริหารส่วนตำบล

### 3.7.9 องค์การบริหารส่วนตำบลอาจมีรายได้ ดังต่อไปนี้

- 1) รายได้จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
- 2) รายได้จากสาธารณูปโภคขององค์การบริหารส่วนตำบล
- 3) รายได้เกี่ยวกับการพาณิชย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล
- 4) ค่าธรรมเนียม ค่าใบอนุญาต และค่าปรับ ตามที่กฎหมายกำหนด
- 5) เงินและทรัพย์สินอื่นที่มีผู้อุทิศให้
- 6) รายได้อื่นตามที่รัฐบาลหรือหน่วยงานของรัฐจัดสรรให้
- 7) เงินอุดหนุนจากรัฐบาล
- 8) รายได้อื่นตามที่จะมีกฎหมายกำหนดให้เป็นขององค์การบริหาร

ส่วนตำบล

3.7.10 องค์การบริหารส่วนตำบลอาจกู้เงินจาก กระทรวง ทบวง กรมหรือนิติบุคคลต่าง ๆ ได้ เมื่อได้รับอนุญาตจากสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

3.7.11 รายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลให้ได้รับยกเว้นไม่ต้องเสียภาษีโดยตราเป็นราชกฤษฎีกาตามประมวลรัษฎากร (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. 2547 : 25-27)

## 4. รายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบล มีรายได้ตามกฎหมายบัญญัติไว้ตาม พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2542 ดังต่อไปนี้

### 4.1 ภาษีอากรและค่าธรรมเนียม

#### 4.1.1 ภาษีบำรุงท้องที่

#### 4.1.2 ภาษีโรงเรือนและที่ดิน

#### 4.1.3 ภาษีป้าย

#### 4.1.4 อากรฆ่าสัตว์ และผลประโยชน์อื่นอันเกิดจากการฆ่าสัตว์

#### 4.1.5 ภาษีค่าธรรมเนียมรถยนต์และล้อเลื่อน

#### 4.1.6 ภาษีธุรกิจเฉพาะ

#### 4.1.7 ค่าธรรมเนียมใบอนุญาตในการขายสุรา

#### 4.1.8 ค่าธรรมเนียมใบอนุญาตในการเล่นการพนัน

#### 4.1.9 อากรรังนกอีแอ่น

#### 4.1.10 ค่าธรรมเนียมตามกฎหมายว่าด้วยน้ำบาดาล

#### 4.1.11 อากรประทานบัตรใบและอาชญาบัตรตามกฎหมาย ว่าด้วยการประมง

ที่ดิน

- 4.1.12 ค่าภาคหลวงและค่าธรรมเนียมตามกฎหมายว่าด้วยป่าไม้
- 4.1.13 ค่าธรรมเนียมและจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรมตามประมวลกฎหมาย
- 4.1.14 ค่าภาคหลวงปิโตรเลียมตามกฎหมายว่าด้วยการปิโตรเลียม
- 4.1.15 ค่าภาคหลวงแร่ตามกฎหมายว่าด้วยแร่
- 4.1.16 เงินที่เก็บตามกฎหมายว่าด้วยอุทยานแห่งชาติ
- 4.1.17 ภาษีมูลค่าเพิ่ม
- 4.1.18 ค่าธรรมเนียม ค่าใบอนุญาต และค่าปรับ ตามที่กฎหมายกำหนด
- 4.2 เงินอุดหนุนรัฐบาล
- 4.3 รายได้จากทรัพย์สินและรายได้อื่น ๆ
  - 4.3.1 รายได้จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
  - 4.3.2 รายได้จากสาธารณูปโภคขององค์การบริหารส่วนตำบล
  - 4.3.3 รายได้จากกิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล
  - 4.3.4 เงินและทรัพย์สินอื่นที่ผู้อุทิศให้
  - 4.3.5 รายได้อื่นที่รัฐบาลหรือหน่วยงานของรัฐจัดสรรให้
  - 4.3.6 รายได้อื่นตามที่จะมีกฎหมายให้เป็นขององค์การบริหารส่วนตำบล
- 4.4 เงินกู้โดยมีหลักเกณฑ์ ดังนี้
  - 4.4.1 กู้จากกระทรวง ทบวง กรม องค์การหรือนิติบุคคล
  - 4.4.2 การกู้จากกระทรวง ทบวง กรม องค์การหรือนิติบุคคล กระทำได้เมื่อได้รับอนุญาตจากสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
  - 4.4.3 การกู้ตามปฏิบัติตามระเบียบของกระทรวงมหาดไทย
- 5. แหล่งที่มาของรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล
  - 5.1 รายได้ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจัดเก็บเองจากภาษีต่าง ๆ ได้แก่
    - 5.1.1 ภาษีบำรุงท้องที่
    - 5.1.2 ภาษีโรงเรือนและที่ดิน
    - 5.1.3 ภาษีป้าย
    - 5.1.4 อากรการฆ่าสัตว์



5.2 รายได้ที่มีการจัดเก็บตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น และให้ องค์การบริหารส่วนตำบล ได้รับทั้งจำนวน เมื่อมีการจัดเก็บในองค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่

5.2.1 เงินอากรตามกฎหมายว่าด้วยอากรรังนกฮีแอน

5.2.2 ค่าธรรมเนียมกฎหมายว่าด้วยน้ำบาดาล

5.2.3 เงินอากรประทานบัตรใบอนุญาตและอาชญาบัตรตามกฎหมายว่าด้วยการประมง

5.2.4 ค่าภาคหลวงและค่าธรรมเนียมตามกฎหมายว่าด้วยป่าไม้

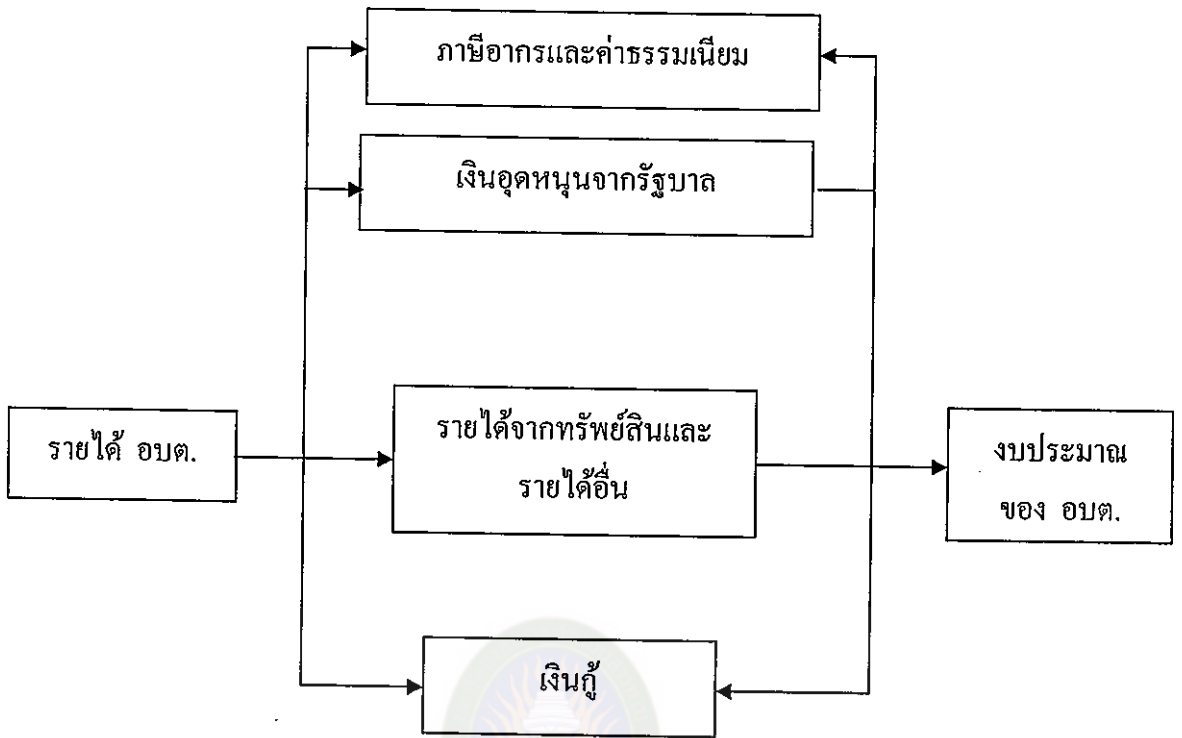
5.2.5 ค่าธรรมเนียมจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรมตามประมวลกฎหมายที่ดิน

5.3 รายได้ที่ได้รับจัดสรรให้เมื่อมีการ จัดเก็บตามกฎหมายว่าด้วยการนั้นเป็น รายได้ที่เมื่อมีการจัดเก็บตามกฎหมายว่าด้วยการนั้นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลจะได้รับการจัดสรรหรือแบ่งให้ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการในกฎหมายนั้น หรือในกฎหมายกระทรวง ได้แก่

5.3.1 ภาษีและค่าธรรมเนียมรถยนต์ และล้อเลื่อน เมื่อได้จัดเก็บในจังหวัด จัดสรรให้องค์การบริหารส่วนตำบล ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่บัญญัติไว้ในกฎหมายว่าด้วยการนั้น เช่น พ.ร.บ. รถยนต์ และ พ.ร.บ. การขนส่งทางบก

5.3.2 ค่าภาคหลวงแร่ และภาคหลวงปิโตรเลียม เมื่อจัดเก็บได้ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้แบ่งให้ องค์การบริหารส่วนตำบลตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงมหาดไทย

5.4 รายได้ที่องค์การบริหารส่วนตำบล ต้องออกข้อบังคับตำบลเพื่อเก็บเพิ่มขึ้นจากกฎหมายนั้น เป็นรายได้ที่องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจออกข้อบังคับ เพื่อเก็บภาษีอากร และค่าธรรมเนียมเพิ่มขึ้น อัตราที่เรียกเก็บตามพระราชบัญญัติของกฎหมายว่าด้วยการ นั้น



แผนภาพที่ 3 รายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล

### บริบททั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนสมบูรณ์ อำเภอยางตลาด

องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) คือ หน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น มีฐานะเป็นนิติบุคคลและราชการส่วนท้องถิ่น จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 2 มีนาคม พ.ศ. 2538 และมีฉบับแก้ไขเพิ่มเติมในเวลาต่อมาองค์การบริหารส่วนตำบลนี้เป็นผลผลิตหนึ่งของกระแสของสังคมที่ต้องการจะปฏิรูปการเมือง ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลจึงเป็นมิติหนึ่งของความพยายามในการปฏิรูปการเมือง โดยการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น (แผนพัฒนา 3 ปี องค์การบริหารส่วนตำบลคอนสมบูรณ์. 2558)

องค์การบริหารส่วนตำบล มีความสำคัญต่อท้องถิ่นเป็นอย่างมาก เพราะเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาดเล็กที่สุด แต่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด โดยเฉพาะประชาชนในพื้นที่ชนบท องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เปิดโอกาสให้ประชาชนในชุมชนระดับตำบล หมู่บ้าน ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองตนเองตามระบอบประชาธิปไตย

องค์การบริหารส่วนตำบลคอนสมบูรณ์ อำเภอเขวาสินรินทร์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ส่วนใหญ่ได้ถูกจัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง (อบต.ขนาดกลาง) ประกอบไปด้วยข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป มีข้าราชการและพนักงานจ้างรวมทั้งสิ้น 58 คน และได้กำหนดโครงสร้างการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนสมบูรณ์ ออกเป็น 6 ส่วน สำคัญ ๆ และมีบุคลากรตำแหน่งต่าง ๆ

1. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นผู้บังคับบัญชาของส่วนของข้าราชการ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล

2. สำนักงานปลัด อบต. มีบุคลากรดังต่อไปนี้

2.1 หัวหน้าสำนักงานปลัด

2.2 นักทรัพยากรบุคคล

2.3 นักวิเคราะห์นโยบายและแผน

2.4 นิติกร

2.5 นักจัดการงานทั่วไป

2.6 เจ้าพนักงานป้องกันบรรเทาสาธารณภัย

2.7 ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน

2.8 ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ

2.9 ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ป้องกันบรรเทาสาธารณภัย

2.10 นักการภารโรง (พนักงานจ้างทั่วไป)

2.11 คนงานทั่วไป (พนักงานจ้างทั่วไป)

2.12 พนักงานขับรถ

อำนาจหน้าที่ เกี่ยวกับด้านบริหารทั่วไป ด้านนโยบายและแผน ด้านกฎหมายและคดี และด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

3. ส่วนการคลัง มีบุคลากรดังต่อไปนี้

3.1 นักบริหารงานการคลัง

3.2 นักวิชาการเงินและบัญชี

3.3 นักวิชาการคลัง

3.4 เจ้าพนักงานพัสดุ

3.5 เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้

3.6 เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี

3.7 ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้

3.8 ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี

3.9 ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ

อำนาจหน้าที่ เกี่ยวกับการเงิน บัญชี พัฒนาและจัดเก็บรายได้ และทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

4. ส่วนโยธา มีบุคลากรดังต่อไปนี้

4.1 นักบริหารงานช่าง

4.2 นายช่างโยธา

4.3 เจ้าพนักงานธุรการ

4.4 ผู้ช่วยช่างโยธา

4.5 ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า

4.6 ผู้ช่วยช่างเขียนแบบ

4.7 ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ

4.8 พนักงานประปา

อำนาจหน้าที่ เกี่ยวกับการก่อสร้าง ออกแบบและควบคุมอาคาร และด้านสาธารณสุข

5. ส่วนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีบุคลากรดังต่อไปนี้

5.1 นักบริหารงานการศึกษา

5.2 นักวิชาการศึกษา

5.3 ครูผู้ดูแลเด็กอนุบาลและปฐมวัย

5.4 ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กอนุบาลและปฐมวัย

5.5 ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ศูนย์เยาวชน

อำนาจหน้าที่ เกี่ยวกับการจัดการศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงานของท้องถิ่น งานสันตนาการ งานการศึกษา งานศิลปวัฒนธรรม งานส่งเสริมและสนับสนุนการกีฬาและนันทนาการ

6. ส่วนสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีบุคลากรดังต่อไปนี้

6.1 นักบริหารงานสาธารณสุข

6.2 เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน

6.3 ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข

6.4 ผู้ช่วยสัตวแพทย์

6.6 พนักงานเก็บขยะ

อำนาจหน้าที่ เกี่ยวกับงานสาธารณสุข งานสุขภาพจิตและอนามัย สิ่งแวดล้อม งานรักษาความสะอาด และงานเผยแพร่และฝึกอบรม

7. ส่วนสวัสดิการสังคม มีบุคลากรดังต่อไปนี้

7.1 นักบริหารงานสวัสดิการสังคม

7.2 นักพัฒนาชุมชน

7.3 เจ้าพนักงานการเกษตร

7.4 ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน

7.5 ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล

อำนาจหน้าที่ เกี่ยวกับสังคมสงเคราะห์ การส่งเสริมสวัสดิการเด็กและเยาวชน การพัฒนาชุมชน การจัดระเบียบชุมชนหนาแน่นและชุมชนแออัด การให้คำปรึกษา แนะนำหรือตรวจสอบเกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคม

## 1. ประวัติความเป็นมาตำบลคอนสมบูรณ์

ตำบลคอนสมบูรณ์ เดิมขึ้นอยู่กับตำบลอู่เม่า และแยกเป็นตำบลคอนสมบูรณ์เมื่อปี พ.ศ. 2530 ได้ยกฐานะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล เมื่อปี พ.ศ. 2539 มีจำนวนหมู่บ้าน 14 หมู่บ้าน ได้แก่

หมู่ที่ 1 บ้านคอนยาง หมู่ที่ 2 บ้านป่าแดง

หมู่ที่ 3 บ้านหนองขาม หมู่ที่ 4 บ้านดงเค็ง

หมู่ที่ 5 บ้านคอนยานาง หมู่ที่ 6 บ้านคอนยานาง

หมู่ที่ 7 บ้านดาวเหนือ หมู่ที่ 8 บ้านสามัคคี

หมู่ที่ 9 บ้านศรีสังคม หมู่ที่ 10 บ้านโนนสามัคคี

หมู่ที่ 11 บ้านโนนสมบูรณ์ หมู่ที่ 12 บ้านนาสมบูรณ์

หมู่ที่ 13 บ้านชุมชนป่าแดง หมู่ที่ 14 บ้านหนองขาม

## 2. วิสัยทัศน์ องค์การบริหารส่วนตำบลคอนสมบูรณ์

“เป็นองค์กรที่มุ่งบริหารงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล พัฒนาคมน พัฒนางาน พัฒนาองค์กร เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน”

### 3. เขตพื้นที่

ทิศเหนือ ติดกับ ต.บัวบาน อ.ยางตลาด จ.กาฬสินธุ์

ทิศใต้ ติดกับ ต.อุ้มเม่า อ.ยางตลาด จ.กาฬสินธุ์

ทิศตะวันออก ติดกับ ต.ลำพาน อ.เมือง จ.กาฬสินธุ์

ทิศตะวันตก ติดกับ ต.คลองขาม และ ต.ยางตลาด อ.ยางตลาด จ.กาฬสินธุ์

### 4. อาชีพ

4.1 อาชีพหลัก ทำนา

4.2 อาชีพเสริม ปลูกแตงโม ค้าขาย

### 5. สาธารณูปโภค

5.1 มีไฟฟ้าใช้ครบทุกครัวเรือน

5.2 ประปาไม่มีใช้ 88 ครัวเรือน

5.3 โทรศัพท์สาธารณะ 5 เครื่อง

### 6. การเดินทาง

การเดินทางสามารถใช้เส้นทางสายกาฬสินธุ์ - ขอนแก่น ระยะห่างจากอำเภอยางตลาด  
10 กิโลเมตร

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุรเดช กันชนะ (2556 : 100) ได้ศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลแม่ลาน้อย อำเภอแม่ลาน้อย จังหวัดแม่ฮ่องสอน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลแม่ลาน้อย อำเภอแม่ลาน้อย จังหวัดแม่ฮ่องสอน จำนวนตามคุณลักษณะส่วนบุคคลกลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรเทศบาลตำบลแม่ลาน้อย อำเภอแม่ลาน้อย จังหวัดแม่ฮ่องสอน จำนวน 106 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลแม่ลาน้อย อำเภอแม่ลาน้อย จังหวัดแม่ฮ่องสอน ทั้ง 8 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม ค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน อยู่ในระดับมาก , ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับมาก , ด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัย

ในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ,ด้านความมีระเบียบกฎเกณฑ์ในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก, ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน อยู่ในระดับมาก , ด้านการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน มีอยู่ในระดับปานกลาง และด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม อยู่ในระดับปานกลาง

วัชรินทร์ ปิติสิทธิ์. (2554 : 76 - 78) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลใน องค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอไทรงาม จังหวัดกำแพงเพชรการศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในองค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอไทรงาม จังหวัดกำแพงเพชร และ หาแนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในองค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอไทรงาม จังหวัดกำแพงเพชร ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานส่วนตำบล ในองค์การบริหารส่วนตำบลเขตอำเภอไทรงาม จังหวัดกำแพงเพชร ทุกคน จำนวน 191 คน และผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 17 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม มีคุณภาพด้านความตรง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.80 และ 1.00 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 และแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการศึกษาพบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในองค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอไทรงาม จังหวัดกำแพงเพชร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมาย หรือกระบวนการยุติธรรมอยู่ในระดับต่ำ รองลงมา คือ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย อยู่ในระดับต่ำ และด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพออยู่ในระดับต่ำ 2) แนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในองค์การบริหาร ส่วนตำบล เขตอำเภอไทรงาม จังหวัดกำแพงเพชร สรุปได้ว่า ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ควรส่งเสริมและปลูกจิตสำนึกในเรื่องความพอเพียง การเก็บออมนู้จักประหยัดเพื่อลดรายจ่าย การไม่ใช้จ่ายเงินฟุ่มเฟือย เกินความจำเป็นในการดำรงชีวิต ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ควรจัดฝึกอบรมให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้วัสดุอุปกรณ์และเครื่องใช้สำนักงานอย่างถูกต้อง และควรมีการจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์ในการทำงานอย่างเพียงพอสำหรับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ด้านเปิดโอกาสให้พนักงานได้พัฒนาความสามารถได้เป็นอย่างดี ควรมีการจัดประชุม สัมมนาหรือจัดฝึกอบรมพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานเป็นประจำ ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคง ควรมีการมอบหมายงาน/หน้าที่ความรับผิดชอบที่สูงขึ้นในการ

ปฏิบัติงาน อีกทั้งมีการมอบอำนาจการตัดสินใจการทำงานในระดับที่มีความรับผิดชอบสูงขึ้น ด้านลักษณะงานมีส่วนร่วมทางด้าน นูรณาการทางสังคมของพนักงาน ควรสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีการรับฟังความคิดของทุกคนในองค์กร เป็นการสร้างเป้าหมายขององค์กร โดยเน้นการทำงานเป็นทีม ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่ บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ควรปรับปรุงในเรื่องปลูกจิตสำนึกในการปกป้องสิทธิของตนให้รู้ถึงอำนาจการกำกับดูแลของผู้บริหาร ช่องทางการร้องเรียนกรณีเสียสิทธิไม่ได้รับความเป็นธรรม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน โดยส่วนรวม ควรเสริมสร้างให้พนักงาน ได้ใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์เพื่อจะไม่หมกมุ่นกับงานจนมากเกินไป และ ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม องค์กรควรเน้นความรับผิดชอบต่อและมีส่วนร่วมในทุกระดับ สร้างความร่วมมืออันหนึ่งอันเดียวกัน สร้างความน่าเชื่อถือขององค์กร โดยยึดหลักธรรมาภิบาล การบริหารจัดการองค์กรสมัยใหม่ เน้นบริหารงาน โปร่งใสและตรวจสอบได้

ปิยรัตน์ ประทุมสิทธิ์ (2553 : 97 - 98) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม จังหวัดนครพนม มีวัตถุประสงค์การศึกษา

- 1) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลจันทนครพนม
- 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลจันทนครพนม จำแนกตามบุคลากรที่มีอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน
- 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม ผลการศึกษาพบว่า 1) ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลจันทนครพนม จำนวน 8 ด้าน โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง และจำแนกเป็นรายด้าน พบว่ามีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง 1 ด้าน คือ ด้านความภูมิใจในองค์กร และอยู่ในระดับปานกลาง 7 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการบริหารงานที่เป็นธรรม และเสมอภาค ด้านสภาพที่ทำงานที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย ด้าน โอกาสพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงานและช่วงเวลาที่ได้พักผ่อนมีความเป็นส่วนตัว ด้านความก้าวหน้า ด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ และด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน
- 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลจันทนครพนม จำแนกตามบุคลากรที่มีอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน พบว่า 2.1) บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน โดยรวมมีความคิด



เห็นแตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้ายสภาพที่ทำงาน ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติ และด้านการบริหารที่เป็นธรรมและเสมอภาค มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน 2.2) บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน โดยรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2.3) บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน โดยรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ปราณี จตุพล (2553 : 79 -80) ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของประชาคมต่อการดำเนินงานตามแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของประชาชนในเขต ตำบล โนนสง่า อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด มีวัตถุประสงค์ในการศึกษา) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของประชาคมต่อการดำเนินงานตามแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตตำบล โนนสง่า อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาคม จำแนกตามหมู่บ้านที่อาศัยอยู่ ต่อการดำเนินงานตามแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตตำบล โนนสง่า อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะของประชาคมต่อการดำเนินงานตามแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตตำบล โนนสง่า อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการศึกษาพบว่า 1. ระดับความคิดเห็นของประชาคมต่อการดำเนินงานตามแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตตำบล โนนสง่า อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทั้งหมด เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมาก ไปหาน้อย คือ ด้านการพัฒนาสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต ด้านพัฒนาการเมืองและการบริหารจัดการที่ดี ด้านการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ด้านพัฒนาเศรษฐกิจ และด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน 2. ผลเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาคมจำแนกตามหมู่บ้านที่อาศัยอยู่ ต่อการดำเนินงานตามแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตตำบล โนนสง่า อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม ไม่แตกต่างกัน 3. ข้อเสนอแนะของประชาคมต่อการดำเนินงานตามแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตตำบล โนนสง่า อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 5 ลำดับแรก ดังนี้ 1) อบรมส่งเสริมพันธุ์พืชเศรษฐกิจให้ประชาชนตามฤดูกาล 2) อบรมควรมีการจัดสรรงบประมาณเพื่อเป็นทุนใน

การทำนา อบต.ความก่อสร้างร่องระบายน้ำให้ครบทุกสาย อบต. ควรขยายตลาดเพื่อรองรับ  
แดงกวา และ อบต.อบคมความรู้เรื่องประชาธิปไตยให้กับประชาชนเป็นประจำ

สุนทร นาม โครศรี (2553 : 56 - 58) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงาน  
ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอคำนูนทด จังหวัดนครราชสีมา  
มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามคุณลักษณะ  
ส่วนบุคคล เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขต  
อำเภอคำนูนทด จำนวน 200 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่แบบสอบถาม  
ค่าความเชื่อมั่นตามวิธีของครอนบาค ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.951  
ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ทำการศึกษาคูณภาพชีวิตทั้งหมด 8 ด้านคือ ด้านประ โยชน์และความ  
รับผิดชอบต่อสังคม ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถ  
ของผู้ปฏิบัติงาน ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน  
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านบทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความ  
สมดุล และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ใช้ ค่าความถี่  
ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทำการทดสอบด้วย T-Test F -Test และ  
ANOVA ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล  
ในเขตอำเภอคำนูนทด จังหวัดนครราชสีมา ในภาพรวมทั้ง 8 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง  
ค่าเฉลี่ย 3.19 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.002 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า ระดับคุณภาพ  
ชีวิตการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับดีมากมีเพียงด้านเดียว คือ ด้านประ โยชน์และความ  
รับผิดชอบต่อสังคมส่วนที่เหลือระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับ  
ปานกลาง มี 7 ด้าน ได้แก่ ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการพัฒนา  
ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการ  
ทำงานร่วมกัน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านบทบาทระหว่างการทำงานกับ  
สุขภาพที่มีความสมดุล และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ผลการเปรียบเทียบ  
คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมทั้งจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลนั้น ไม่พบความ  
แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ชนิษฐา นันทะบัน ( 2553 : 99) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน  
ส่วนตำบล : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาตาล จังหวัดอุบลราชธานี  
วัตถุประสงค์การวิจัย เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอ  
นาตาล จังหวัดอุบลราชธานี และเพื่อทราบถึงสภาพปัญหาของคุณภาพชีวิตของพนักงาน

ส่วนตำบลในเขตอำเภอนาตาล จังหวัดอุบลราชธานี จำนวนทั้งสิ้น 40 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลได้แก่แบบสัมภาษณ์ ผลการศึกษาพบว่า 1) ความต้องการของสายผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบลนั้นต่างมีความต้องการปัจจัยการยังชีพที่คล้ายคลึงกันแต่มีบางประเด็นที่มีความเห็นที่แตกต่าง คือมุมมองเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนที่จะได้รับในอนาคต ซึ่งสถานบริหารจะมีความต้องการให้เป็นไปตามอัตราเงินเดือนตามกรอบระยะเวลาที่กำหนด ส่วนพนักงานส่วนตำบลมีความต้องการที่จะได้รับเงินเดือนขั้นสูงสุด ความต้องการความปลอดภัยส่วนมากทั้งสายบริหารและพนักงานส่วนตำบลต่างมีความต้องการที่คล้ายกัน แต่จะมีบางประเด็นที่มีความต้องการขัดแย้งกัน คือการทำงานมีความเสี่ยงต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพการงาน ซึ่งสายบริหารมีมุมมองว่ามีความเสี่ยงแต่ขณะที่พนักงานส่วนตำบลมีมุมมองว่าไม่มีความเสี่ยง และในตำแหน่งที่ปฏิบัติงานอยู่มีความเสี่ยงมากน้อยเพียงใดนั้น สายบริหารมีมุมมองว่ามีความเสี่ยงมาก ส่วนพนักงานส่วนตำบลมีมุมมองว่ามีความเสี่ยงปานกลาง ทั้งนี้อาจขึ้นอยู่กับภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบมีความแตกต่างกันจึงทำให้ทั้งสายบริหารและพนักงานส่วนตำบลมีมุมมองที่แตกต่างกัน ด้านความต้องการความรักและความเป็นเพื่อนจากผู้อื่นนั้น สายบริหารและพนักงานมีมุมมองต่างกัน คือ ความสัมพันธ์กับที่ทำงาน ซึ่งสายบริหารมีมุมมองว่ามีความสัมพันธ์กับที่ทำงานเหมือนบ้านหลังหนึ่งในขณะที่พนักงานมีมุมมองว่า เป็นเสมือนที่ทำงานปกติไม่มีความพิเศษใด ๆ ด้านความต้องการความยอมรับนับถือจากตนเองและผู้อื่นนั้น ทั้งสายบริหารและพนักงานส่วนตำบลต่างก็มีความเห็นเหมือนกันและความต้องการบรรลุเป้าหมายสูงสุดในชีวิต สายบริหารและพนักงานส่วนตำบลส่วนใหญ่มีมุมมองที่แตกต่างกัน แต่มีประเด็นที่ทั้งสองฝ่ายมีมุมมองเหมือนกันคือ ความต้องการบรรลุเป้าหมายสูงสุดในชีวิต ซึ่งต่างก็เห็นว่าเป็นผู้ประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงานขั้นสูงสุดเป้าหมายส่วนตัวที่ต้องการสูงสุด คือมีความเห็นว่า การมีความอยู่ดีกินดีและมีความสุข 2) จากความต้องการที่เป็นปัจจัยต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานส่วนตำบล ขณะก่อนจะเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลต่างก็มีความต้องการหาอาชีพที่สามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานของตนเองได้ ไม่ว่าจะเงินเดือนที่จะได้รับเพียงพอต่อการยังชีพหรือไม่ แต่ก็เลือกที่จะเข้ามาปฏิบัติเพื่การดำรงชีวิตให้อยู่รอดในสังคม เมื่อสามารถเข้ามาปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ถนัดและตรงตามความต้องการแล้วต่างต้องการให้ชีวิตการทำงานมีความเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้นไปและในการทำงานจะประสบผลสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอาศัยการทำงานร่วมกันกับผู้อื่น จึงต้องการความรักจากบุคคลอื่น เพื่อที่จะนำไปสู่เป้าหมายสูงสุดที่กำหนดไว้ นอกจากนี้ก็

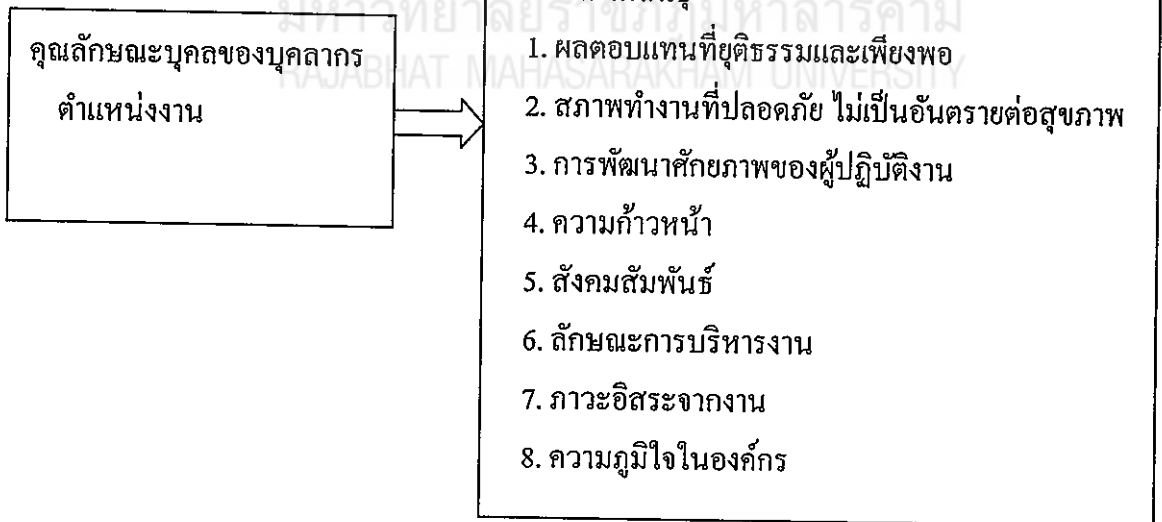
เพื่อชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้อื่น มีเกียรติและศักดิ์ศรีและอยู่ดีกินดี และมีความสุขต่อไป

### กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการตรวจแนวความคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนข้อมูลพื้นฐานขององค์กรที่ใช้เพื่อการศึกษา ผู้วิจัยได้นำมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ คือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ใช้แนวความคิดของ Walton (1973) ; Huse and Cummings (1985) มาปรับใช้ทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านภาวะอิสระจากงาน ด้านความภูมิใจในองค์กร ดังนี้

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



แผนภาพที่ 4 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร องค์กรบริหารส่วนตำบล  
ดอนสมบุญ อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางในการศึกษา ดังนี้

1. ประชากรกลุ่มเป้าหมาย
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

#### ประชากรกลุ่มเป้าหมาย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบลดอนสมบุญ  
อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ รวมทั้งสิ้น 58 คน โดยผู้วิจัยได้กำหนดให้ประชากร  
เป้าหมาย แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

- |                           |             |
|---------------------------|-------------|
| 1. ข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ | จำนวน 29 คน |
| 2. พนักงานจ้างตามภารกิจ   | จำนวน 19 คน |
| 3. ลูกจ้างทั่วไป          | จำนวน 10 คน |

#### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

##### 1. ลักษณะของเครื่องมือ

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร องค์กรบริหารส่วนตำบล  
ดอนสมบุญอำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็น  
แบบสอบถามปลายปิดและปลายเปิด แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย  
ตำแหน่งงาน

ตอนที่ 2 เป็นคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคอนสมบูรณ์ อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคอนสมบูรณ์อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์

## 2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.2 กำหนดขอบเขตคำถามให้ครอบคลุมกรอบแนวคิด วัตถุประสงค์และองค์ประกอบที่ทำให้ทราบถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคอนสมบูรณ์ อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ แล้วนำมาเป็นข้อมูลในการสร้างแบบสอบถาม

2.3 นำร่างแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบแก้ไข และเสนอแนะ ปรับปรุง เพื่อความเหมาะสมและถูกต้องของแบบสอบถาม

## 3. การหาคุณภาพของแบบสอบถาม

3.1 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา เพื่อให้ถูกต้องตามหลักวิชาการและเพื่อความสมบูรณ์ของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการศึกษาโดยวิธีการ IOC (Index Of Item - Objective Congruence) (สมนึก ภัททิยธนี. 2544 : 219 - 233) เกณฑ์การให้คะแนน มีดังนี้

ให้คะแนน +1	ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์
ให้คะแนน 0	ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์
ให้คะแนน -1	ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

แล้วนำผลคะแนนที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่า IOC ตามสูตรและนำข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.67 ขึ้นไปไปทดลองใช้ (Try out) และค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) มีสูตรคำนวณดังนี้

$$\text{สูตร } IOC = \frac{\Sigma R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์

$\Sigma R$  แทน ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยการแปลความคือ ถ้า  $IOC \geq 0.5$  แสดงว่าข้อคำถามนั้นวัดวัตถุประสงค์ข้อนั้นจริง  
ถ้า  $IOC < 0.5$  แสดงว่าข้อคำถามนั้นไม่วัดวัตถุประสงค์ข้อนั้น

### 3.2 ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ประกอบด้วย

3.2.1 ส.ต.อ.ภูวดล ภูอาภรณ์ ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล  
นักบริหารระดับกลาง สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลคอนสมบูน อำเภอเขวาสินรินทร์  
จังหวัดกาฬสินธุ์ วุฒิการศึกษา ร.ป.ม. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย  
ราชภัฏมหาสารคาม เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา

3.2.2 นางวชิราภรณ์ ทิพย์ศิริ ตำแหน่ง ครูวิทยฐานะชำนาญการ สังกัดโรงเรียน  
กาฬสินธุ์พิทยาสรรพ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 วุฒิปริญญาโทการศึกษา  
มหาบัณฑิต สาขาการวิจัยการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านสถิติ  
วัดผลการวิจัยและออกแบบเครื่องมือ

3.2.3 นางวิรงรอง ศรีพอ ตำแหน่ง ครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ  
สังกัดโรงเรียนกาฬสินธุ์พิทยาสรรพ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1  
คุณวุฒิปริญญาตรีศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาภาษาไทย ปริญญาโทการศึกษามหาบัณฑิต  
สาขาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านภาษา

3.3 นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญการวิจัยมาพิจารณาปรับปรุง  
ข้อบกพร่องแล้วนำไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง

3.4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้ (Try out)  
กับบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองดอกลง เป็น อำเภอเขวาสินรินทร์  
จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อด้วยค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์  
อย่างง่ายระหว่างรายข้อกับโดยรวม (Item Total Correlation) ได้ค่าระหว่าง .67 – 1.00  
และหาค่าความเชื่อความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha  
Coefficient) ได้เท่ากับ .970 ของครอนบราค (Cronbach) (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 99)

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขออนุญาตรับรองและแนะนำตัวผู้วิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ  
มหาสารคาม ถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบลคอนสมบูน อำเภอเขวาสินรินทร์  
เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในสังกัดตอบแบบสอบถาม

2. ผู้วิจัยนำหนังสือแนะนำตัว จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พร้อมด้วยแบบสอบถามไปขอความอนุเคราะห์ให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลดอนสมบูรณ์ อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ เพื่อตอบแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยไปขอความร่วมมือด้วยตนเอง สามารถเก็บรวบรวมแบบสอบถามได้ครบทุกฉบับ

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปในการประมวลผลข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูล โดยดำเนินการดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่รวบรวมได้ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้อง
2. นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์แล้วลงรหัสตามแบบการลงรหัส

(Coding Form)

3. นำแบบสอบถามที่ลงรหัสแล้วให้คะแนนแต่ละข้อกำหนดให้คะแนน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2553 : 100)

มากที่สุด	กำหนดให้ 5 คะแนน
มาก	กำหนดให้ 4 คะแนน
ปานกลาง	กำหนดให้ 3 คะแนน
น้อย	กำหนดให้ 2 คะแนน
น้อยที่สุด	กำหนดให้ 1 คะแนน

4. นำแบบสอบถามที่ลงคะแนนเรียบร้อยแล้วไปประมวลผลข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปพร้อมทั้งกำหนดเกณฑ์การให้ความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2553 : 100)

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.51 - 5.00	มากที่สุด
3.51 - 4.50	มาก
2.51 - 3.50	ปานกลาง
1.51 - 2.50	น้อย
1.00 - 1.50	น้อยที่สุด



## สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัย ได้นำหลักสถิติมาประกอบการวิเคราะห์แบบสอบถาม ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามและการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะของแรงจูงใจ สถิติที่ใช้ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. การวัดระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานใช้ค่ามิว ( $\mu$ ) และซิกมา ( $\sigma$ )
3. การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานเปรียบเทียบจำแนกตัวแปรอิสระตาม ตำแหน่งงาน ใช้สถิติที่ใช้ได้แก่ F-test (One - way ANOVA) และโดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 119) กรณีที่พบความแตกต่างของการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการทดสอบ ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยวิธีของเซฟเฟ้ (Sheffe)
4. การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคอนสวรรค์ อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ สถิติที่ใช้ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และอภิปรายเชิงพรรณนา

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล  
คอนสมบурณ์ อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ  
ขั้นตอน ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนกลุ่มประชากร
$\mu$	แทน	ค่าเฉลี่ยของประชากร
$\sigma$	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

#### ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล  
คอนสมบурณ์ อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลคอน  
สมบурณ์อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ สถิติที่ใช้ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency)  
และค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร องค์การบริหาร  
ส่วนตำบลในเขตอำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ใช้ค่ามีว ( $\mu$ ) และซิกม่า ( $\sigma$ )

ตอนที่ 3 วิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การ  
บริหารส่วนตำบลคอนสมบурณ์ อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตาม ตำแหน่งงาน

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหาร  
ส่วนตำบลคอนสมบурณ์ อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์

## ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคอนสมบูรณ์ อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคอนสมบูรณ์ อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ดังนี้

ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
ตำแหน่งงาน		
1. ข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ	29	50.00
2. พนักงานจ้างตามภารกิจ	19	32.80
3. พนักงานจ้างทั่วไป	10	17.20
รวม	58	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ จำนวน 29 คิดเป็นร้อยละ 50.00 พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 19 คิดเป็นร้อยละ 32.80 พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 17.20 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน  
ตำบลคอนสมบูรณ์ อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร  
องค์การบริหารส่วนตำบลคอนสมบูรณ์ อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์  
โดยรวมและรายด้าน

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคอนสมบูรณ์ อำเภอยางตลาด	ระดับคุณภาพชีวิต		แปลความ
		$\mu$	$\sigma$	
1	ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	3.33	0.18	ปานกลาง
2	ด้านสภาพทำงานที่ปลอดภัย	3.75	0.19	มาก
3	ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	4.72	0.26	มากที่สุด
4	ด้านความก้าวหน้า	4.26	0.23	มาก
5	ด้านสังคมสัมพันธ์	4.41	0.25	มาก
6	ด้านลักษณะการบริหารงาน	4.01	0.27	มาก
7	ด้านภาวะอิสระจากงาน	3.72	0.21	มาก
8	ด้านความภูมิใจในองค์กร	3.35	0.33	ปานกลาง
โดยรวม		3.94	0.10	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วน  
ตำบลคอนสมบูรณ์ อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์โดยรวมและรายด้าน พบว่า โดยรวม  
อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.94$  ;  $\sigma = 0.10$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด  
จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ( $\mu = 4.72$  ;  $\sigma = 0.26$ )  
อยู่ในระดับมาก จำนวน 5 ด้าน คือ ด้านสังคมสัมพันธ์ ( $\mu = 4.41$  ;  $\sigma = 0.25$ )  
ด้านความก้าวหน้า ( $\mu = 4.26$  ;  $\sigma = 0.23$ ) ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ( $\mu = 4.01$  ;  
 $\sigma = 0.25$ ) ด้านสภาพทำงานที่ปลอดภัย ( $\mu = 3.75$  ;  $\sigma = 0.19$ ) ด้านลักษณะการบริหารงาน  
( $\mu = 3.72$  ;  $\sigma = 0.21$ ) อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านภาวะอิสระจากงาน  
( $\mu = 3.35$  ;  $\sigma = 0.33$ ) ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ( $\mu = 3.33$  ;  $\sigma = 0.18$ )  
ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน  
ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคอนสมบูน อำเภอขามเฒ่า  
จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ

ข้อ	ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	ระดับคุณภาพชีวิต		แปลความ
		$\mu$	$\sigma$	
1	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดรายได้เหมาะสม กับความรู้ความสามารถ	3.51	0.50	มาก
2	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดรายได้ ค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ	3.06	0.25	ปานกลาง
3	สวัสดิการต่างๆ ที่หน่วยงานกำหนดมีความ เพียงพอต่อความต้องการขั้นพื้นฐาน	3.13	0.34	ปานกลาง
4	รายได้ที่ท่านได้รับในแต่ละเดือนเพียงพอสำหรับ ใช้จ่ายตามอัตรภาพของท่านและครอบครัว	2.93	0.25	ปานกลาง
5	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดค่าตอบแทนที่ เพียงพอและเป็นธรรมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ	4.00	0.33	มาก
โดยรวม		3.33	0.18	ปานกลาง

จากตารางที่ 3 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน  
ตำบลคอนสมบูน อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ  
โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\mu = 3.33$  ;  $\sigma = 0.18$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า  
อยู่ในระดับมากจำนวน 2 ข้อ คือข้อ 5 หน่วยงานของท่านมีการกำหนดค่าตอบแทนที่เพียงพอ  
และเป็นธรรมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ ( $\mu = 4.00$  ;  $\sigma = 0.33$ ) ข้อ 1 หน่วยงานของท่านมี  
การกำหนดรายได้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ( $\mu = 3.51$  ;  $\sigma = 0.50$ ) อยู่ในระดับ  
ปานกลาง จำนวน 3 ข้อ คือข้อ 3 สวัสดิการต่าง ๆ ที่หน่วยงานกำหนดมีความเพียงพอต่อ  
ความต้องการขั้นพื้นฐาน ( $\mu = 3.13$  ;  $\sigma = 0.34$ ) ข้อ 2 หน่วยงานของท่านมีการกำหนดรายได้  
ค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ ( $\mu = 3.06$  ;  $\sigma = 0.25$ ) ข้อ 4 รายได้ที่ท่าน  
ได้รับในแต่ละเดือนเพียงพอสำหรับใช้จ่ายตามอัตรภาพของท่านและครอบครัว ( $\mu = 2.93$  ;  
 $\sigma = 0.25$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน  
ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคอนสมบูนธ์ อำเภอยางตลาด  
จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านสภาพทำงานที่ปลอดภัย

ข้อ	ด้านสภาพทำงานที่ปลอดภัย	ระดับคุณภาพชีวิต		แปลความ
		$\mu$	$\sigma$	
1	หน่วยงานของท่านได้เชิญแพทย์มาตรวจสอบสุขภาพประจำปี	2.65	0.47	ปานกลาง
2	หน่วยงานของท่านจัดหาอุปกรณ์ เครื่องใช้ต่าง ๆ ที่มีคุณภาพและไม่เป็นอันตรายต่อการทำงาน	3.50	0.50	ปานกลาง
3	หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญต่อความปลอดภัยของสถานที่ทำงาน	4.44	0.50	มาก
4	หน่วยงานของท่านจัดสภาพแวดล้อม เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ และเสียงในสถานที่ทำงานที่เหมาะสมทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและปลอดภัย	4.84	0.36	มากที่สุด
5	หน่วยงานของท่านมีการเตรียมความพร้อมและมีมาตรการในการจัดสภาพการทำงานเพื่อป้องกัน	3.32	0.47	ปานกลาง
โดยรวม		3.75	0.19	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคอนสมบูนธ์ อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านสภาพทำงานที่ปลอดภัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.75$  ;  $\sigma = 0.19$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 1 ข้อ คือข้อ 4 หน่วยงานของท่านจัดสภาพแวดล้อม เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ และเสียงในสถานที่ทำงานที่เหมาะสมทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและปลอดภัย ( $\mu = 4.84$  ;  $\sigma = 0.36$ ) อยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ข้อ คือข้อ 3 หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญต่อความปลอดภัยของสถานที่ทำงาน ( $\mu = 4.44$  ;  $\sigma = 0.50$ ) อยู่ในระดับปานกลางจำนวน 3 ข้อ คือข้อ 2 หน่วยงานของท่านจัดหาอุปกรณ์ เครื่องใช้ต่าง ๆ ที่มีคุณภาพและไม่เป็นอันตรายต่อการทำงาน ( $\mu = 3.50$  ;  $\sigma = 0.50$ ) ข้อ 5 หน่วยงานของท่านมีการเตรียมความ

พร้อมและมีมาตรการในการจัดสภาพการทำงานเพื่อป้องกัน ( $\mu = 3.32$  ;  $\sigma = 0.47$ ) ข้อ 1  
หน่วยงานของท่านได้เชิญแพทย์มาตรวจสุขภาพประจำปี ( $\mu = 2.65$  ;  $\sigma = 0.47$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน  
ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคอนสมบูนบุรี อำเภอยางตลาด  
จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน

ข้อ	ด้านพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	ระดับคุณภาพชีวิต		แปลความ
		$\mu$	$\sigma$	
1	หน่วยงานของท่านมีการจัดส่งบุคลากรไปอบรมเพื่อพัฒนาการทำงานด้านต่าง ๆ อยู่เสมอ	4.93	0.25	มากที่สุด
2	หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมความรู้ความสามารถของบุคลากรในการทำงาน	4.50	0.50	มาก
3	ท่านได้รับโอกาสให้เข้าร่วมการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงาน	4.86	0.34	มากที่สุด
4	หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้บุคลากรไปอบรมสัมมนาหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน	4.41	0.49	มาก
5	หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้นำความคิดใหม่ๆ มาปรับปรุงในการทำงาน	4.89	0.30	มากที่สุด
โดยรวม		4.72	0.26	มากที่สุด

จากตารางที่ 5 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคอนสมบูนบุรี อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu = 4.72$  ;  $\sigma = 0.26$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 3 ข้อ คือข้อ 1 หน่วยงานของท่านมีการจัดส่งบุคลากรไปอบรมเพื่อพัฒนาการทำงานด้านต่าง ๆ อยู่เสมอ ( $\mu = 4.93$  ;  $\sigma = 0.25$ ) ข้อ 5 หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้นำความคิดใหม่ๆ มาปรับปรุงในการทำงาน ( $\mu = 4.89$  ;  $\sigma = 0.30$ ) ข้อ 3 ท่านได้รับโอกาสให้เข้าร่วมการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงาน ( $\mu = 4.86$  ;  $\sigma = 0.34$ ) อยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ข้อ คือข้อ 2 หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมความรู้

ความสามารถของบุคลากรในการทำงาน ( $\mu = 4.50$  ;  $\sigma = 0.50$ ) ข้อ 4 หน่วยงานของท่าน สนับสนุนให้บุคลากรไปอบรมสัมมนาหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ( $\mu = 4.41$  ;  $\sigma = 0.49$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรรองค้การบริหารส่วนตำบลคอนสมบูรณ์ อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความก้าวหน้า

ข้อ	ด้านความก้าวหน้า	ระดับคุณภาพชีวิต		แปลความ
		$\mu$	$\sigma$	
1	ท่านมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้นใน หน่วยงานของท่าน	3.70	0.59	มาก
2	หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานของท่านสนับสนุน ส่งเสริมท่านให้ก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	4.08	0.28	มาก
3	หน่วยงานมีความเป็นธรรมในการเลื่อนขั้นเลื่อน ตำแหน่ง	4.37	0.48	มาก
4	มีเกณฑ์ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน	4.93	0.25	มากที่สุด
5	ท่านพอใจกับระบบการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งใน หน่วยงานของท่าน	4.20	0.40	มาก
โดยรวม		4.26	0.23	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรรองค้การบริหารส่วน ตำบลคอนสมบูรณ์ อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความก้าวหน้า โดยรวมอยู่ในระดับ มาก ( $\mu = 4.26$  ;  $\sigma = 0.23$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ข้อ คือข้อ 4 มีเกณฑ์ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน ( $\mu = 4.56$  ;  $\sigma = 0.56$ ) อยู่ในระดับ มาก จำนวน 4 ข้อ คือข้อ 3 หน่วยงานมีความเป็นธรรมในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ( $\mu = 4.37$  ;  $\sigma = 0.48$ ) ข้อ 5 ท่านพอใจกับระบบการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงาน ของท่าน ( $\mu = 4.20$  ;  $\sigma = 0.40$ ) ข้อ 2 หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานของท่านสนับสนุน ส่งเสริมท่านให้ก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ( $\mu = 4.08$  ;  $\sigma = 0.28$ ) ข้อ 1 ท่านมีโอกาสที่จะ ก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้นในหน่วยงานของท่าน ( $\mu = 3.70$  ;  $\sigma = 0.59$ ) ตามลำดับ



ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน  
ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคอนสมบูรณ์ อำเภอยางตลาด  
จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านสังคมสัมพันธ์

ข้อ	ด้านสังคมสัมพันธ์	ระดับคุณภาพชีวิต		แปลความ
		$\mu$	$\sigma$	
1	ท่านเคยเข้าร่วมกิจกรรมกับหน่วยงาน	4.89	0.30	มากที่สุด
2	ท่านสามารถขอความร่วมมือในการปฏิบัติงานได้จากเพื่อนร่วมงานของท่าน	4.58	0.49	มากที่สุด
3	ในหน่วยงานของท่านมีความเห็นอกเห็นใจให้ความช่วยเหลือกันในเรื่องต่าง ๆ	4.72	0.45	มากที่สุด
4	เพื่อนร่วมงานมีความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	4.24	0.43	มาก
5	ท่านมีส่วนช่วยในการทำกิจกรรมสันตนาการ	3.62	0.48	มาก
โดยรวม		4.41	0.25	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคอนสมบูรณ์ อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านสังคมสัมพันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.41$  ;  $\sigma = 0.25$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 3 ข้อ คือ ข้อ 1 ท่านเคยเข้าร่วมกิจกรรมกับหน่วยงาน ( $\mu = 4.89$  ;  $\sigma = 0.30$ ) ข้อ 3 ในหน่วยงานของท่านมีความเห็นอกเห็นใจให้ความช่วยเหลือกันในเรื่องต่าง ๆ ( $\mu = 4.72$  ;  $\sigma = 0.45$ ) ข้อ 2 ท่านสามารถขอความร่วมมือในการปฏิบัติงานได้จากเพื่อนร่วมงานของท่าน ( $\mu = 4.58$  ;  $\sigma = 0.49$ ) อยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ข้อ คือ ข้อ 4 เพื่อนร่วมงานมีความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ( $\mu = 4.24$  ;  $\sigma = 0.43$ ) ข้อ 5 ท่านมีส่วนช่วยในการทำกิจกรรมสันตนาการ ( $\mu = 3.62$  ;  $\sigma = 0.48$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน  
ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคอนสมบูน อำเภอขามเฒ่า  
จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านลักษณะการบริหารงาน

ข้อ	ด้านลักษณะการบริหารงาน	ระดับคุณภาพชีวิต		แปลความ
		$\mu$	$\sigma$	
1	การปฏิบัติต่อบุคลากรโดยมากเป็นไปโดยชอบมีเหตุผล	4.77	0.42	มากที่สุด
2	ระบบพรรคพวกทำให้ความมั่นคงในการทำงานของท่านลดลง	3.15	0.36	ปานกลาง
3	เพื่อนร่วมงานให้ความเคารพสิทธิส่วนบุคคลซึ่งกันและกัน	4.72	0.45	มากที่สุด
4	หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรร้องทุกข์ได้เมื่อไม่ได้รับความเป็นธรรม	3.77	0.46	มาก
5	ท่านมั่นใจว่าหน่วยงานจะจ้างท่านจนเกษียณ	3.62	0.48	มาก
โดยรวม		4.01	0.27	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคอนสมบูน อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านลักษณะการบริหารงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.01$  ;  $\sigma = 0.27$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ข้อ คือข้อ 3 เพื่อนร่วมงานให้ความเคารพสิทธิส่วนบุคคลซึ่งกันและกัน ( $\mu = 4.72$  ;  $\sigma = 0.45$ ) ข้อ 1 การปฏิบัติต่อบุคลากรโดยมากเป็นไปโดยชอบมีเหตุผล ( $\mu = 4.77$  ;  $\sigma = 0.42$ ) อยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ข้อ คือข้อ 4 หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรร้องทุกข์ได้เมื่อไม่ได้รับความเป็นธรรม ( $\mu = 3.77$  ;  $\sigma = 0.46$ ) ข้อ 5 ท่านมั่นใจว่าหน่วยงานจะจ้างท่านจนเกษียณ ( $\mu = 3.62$  ;  $\sigma = 0.48$ ) อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ข้อ คือข้อ 2 ระบบพรรคพวกทำให้ความมั่นคงในการทำงานของท่านลดลง ( $\mu = 3.15$  ;  $\sigma = 0.36$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน  
ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคอนสมบูน อำเภอขามเฒ่า  
จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านภาวะอิสระจากงาน

ข้อ	ด้านภาวะอิสระจากงาน	ระดับคุณภาพชีวิต		แปลความ
		$\mu$	$\sigma$	
1	หน่วยงานมีการบริหารแบบประชาธิปไตย	4.70	0.45	มากที่สุด
2	ในการเลือกแนวทางปฏิบัติงานที่ทำงานของท่าน ต้องพึงเสี่ยงข้างมาก	4.17	0.38	มาก
3	หัวหน้างานของท่านมักตัดสินใจโดยความคิดเห็น ของเขาเป็นสำคัญ	2.82	0.42	ปานกลาง
4	ท่านสามารถเลือกที่จะไม่ปฏิบัติงานนั้นเมื่อเห็นว่า ไม่ถูกต้อง	2.89	0.66	ปานกลาง
5	ท่านพอใจกับลักษณะของการบริหารของ หน่วยงานของท่าน	4.03	0.62	มาก
โดยรวม		3.72	0.21	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล  
คอนสมบูน อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านภาวะอิสระจากงาน โดยรวมอยู่ในระดับ  
มาก ( $\mu = 3.72$  ;  $\sigma = 0.21$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ข้อ  
คือข้อ 1 หน่วยงานมีการบริหารแบบประชาธิปไตย ( $\mu = 4.70$  ;  $\sigma = 0.45$ ) อยู่ในระดับมาก  
จำนวน 2 ข้อ คือข้อ 2 ในการเลือกแนวทางปฏิบัติงานที่ทำงานของท่านต้องพึงเสี่ยงข้างมาก  
( $\mu = 4.17$  ;  $\sigma = 0.38$ ) ข้อ 5 ท่านพอใจกับลักษณะของการบริหารของหน่วยงานของท่าน  
( $\mu = 4.03$  ;  $\sigma = 0.62$ ) อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ข้อ คือข้อ 4 ท่านสามารถเลือกที่จะ  
ไม่ปฏิบัติงานนั้นเมื่อเห็นว่าไม่ถูกต้อง ( $\mu = 2.89$  ;  $\sigma = 0.66$ ) ข้อ 3 หัวหน้างานของท่านมัก  
ตัดสินใจโดยความคิดเห็นของเขาเป็นสำคัญ ( $\mu = 2.89$  ;  $\sigma = 0.66$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน  
ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคอนสมบูรณ์ อำเภอยางตลาด  
จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความภูมิใจในองค์กร

ข้อ	ด้านความภูมิใจในองค์กร	ระดับคุณภาพชีวิต		แปลความ
		$\mu$	$\sigma$	
1	ท่านมีเวลาหยุดพักผ่อนระหว่างงานที่เหมาะสม	3.77	0.65	ปานกลาง
2	ท่านมีวันลาหยุดพักผ่อนประจำปีที่เหมาะสม	3.67	0.50	ปานกลาง
3	หน่วยงานของท่านมักเรียกท่านให้ไปปฏิบัติหน้าที่ อยู่เป็นประจำแม้ในวันหยุดก็ตาม	3.39	0.49	ปานกลาง
4	ท่านมีงานค้างค้ำที่ต้องนำกลับไปทำที่บ้าน	2.06	0.25	ปานกลาง
5	ท่านพอใจกับช่วงเวลาทำงานช่วงอิสระจากงานใน แต่ละวัน	3.86	0.47	มาก
โดยรวม		3.35	0.33	ปานกลาง

จากตารางที่ 10 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคอนสมบูรณ์ อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความภูมิใจในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\mu = 3.35$ ;  $\sigma = 0.33$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากจำนวน 1 ข้อ คือข้อ 5 ท่านพอใจกับช่วงเวลาทำงานช่วงอิสระจากงานในแต่ละวัน ( $\mu = 3.86$ ;  $\sigma = 0.47$ ) อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 4 ข้อ คือข้อ 1 ท่านมีเวลาหยุดพักผ่อนระหว่างงานที่เหมาะสม ( $\mu = 3.77$ ;  $\sigma = 0.65$ ) ข้อ 2 ท่านมีวันลาหยุดพักผ่อนประจำปีที่เหมาะสม ( $\mu = 3.67$ ;  $\sigma = 0.50$ ) ข้อ 3 หน่วยงานของท่านมักเรียกท่านให้ไปปฏิบัติหน้าที่ที่อยู่เป็นประจำแม้ในวันหยุดก็ตาม ( $\mu = 3.39$ ;  $\sigma = 0.49$ ) ข้อ 4 ท่านมีงานค้างค้ำที่ต้องนำกลับไปทำที่บ้าน ( $\mu = 2.06$ ;  $\sigma = 0.25$ ) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 วิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคอนสมบูรณ์ อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตาม ตำแหน่งงาน

ตารางที่ 11 ผลเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคอนสมบูรณ์ อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์  
 จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยรวมและรายด้าน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ตำแหน่งงาน									
	ข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ			พนักงานจ้างตามภารกิจ			พนักงานจ้างทั่วไป			
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล	
1. ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	3.40	0.19	ปานกลาง	3.18	0.12	ปานกลาง	3.40	0.00	ปานกลาง	
2. ด้านสภาพทำงานที่ปลอดภัย	3.70	0.21	มาก	3.84	0.15	มาก	3.74	0.13	มาก	
3. ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	4.60	0.30	มากที่สุด	4.74	0.23	มากที่สุด	4.82	0.17	มากที่สุด	
4. ด้านความก้าวหน้า	4.26	0.20	มาก	4.26	0.24	มาก	4.24	0.27	มาก	
5. ด้านสังคมสัมพันธ์	4.31	0.28	มาก	4.46	0.20	มาก	4.60	0.13	มากที่สุด	
6. ด้านลักษณะการบริหารงาน	4.15	0.30	มาก	3.88	0.15	มาก	3.84	0.15	มาก	
7. ด้านภาวะอิสระจากงาน	3.66	0.18	มาก	3.81	0.22	มาก	3.74	0.21	มาก	
8. ด้านความภูมิใจในองค์กร	3.57	0.13	มาก	3.25	0.37	ปานกลาง	2.92	0.10	ปานกลาง	
โดยรวม	3.96	0.11	มาก	3.93	0.09	มาก	3.91	0.05	มาก	

จากตารางที่ 11 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคอนสมบูนธ์ อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคอนสมบูนธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ตำแหน่งข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ มีคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคอนสมบูนธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.96$  ;  $\sigma = 0.11$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ( $\mu = 4.60$  ;  $\sigma = 0.30$ ) อยู่ในระดับมาก 6 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ด้านสังคมสัมพันธ์ ( $\mu = 4.31$  ;  $\sigma = 0.28$ ) ด้านความก้าวหน้า ( $\mu = 4.26$  ;  $\sigma = 0.20$ ) ด้านลักษณะการบริหารงาน ( $\mu = 4.15$  ;  $\sigma = 0.30$ ) ด้านสภาพทำงานที่ปลอดภัย ( $\mu = 3.70$  ;  $\sigma = 0.21$ ) ด้านภาวะอิสระจากงาน ( $\mu = 3.66$  ;  $\sigma = 0.18$ ) ด้านความภูมิใจในองค์กร ( $\mu = 3.57$  ;  $\sigma = 0.13$ ) อยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ( $\mu = 3.96$  ;  $\sigma = 0.11$ )

ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ มีคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคอนสมบูนธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.93$  ;  $\sigma = 0.09$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ( $\mu = 4.74$  ;  $\sigma = 0.23$ ) อยู่ในระดับมาก 5 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ด้านสังคมสัมพันธ์ ( $\mu = 4.46$  ;  $\sigma = 0.20$ ) ด้านความก้าวหน้า ( $\mu = 4.26$  ;  $\sigma = 0.24$ ) ด้านลักษณะการบริหารงาน ( $\mu = 3.88$  ;  $\sigma = 0.15$ ) ด้านสภาพทำงานที่ปลอดภัย ( $\mu = 3.84$  ;  $\sigma = 0.15$ ) ด้านภาวะอิสระจากงาน ( $\mu = 3.81$  ;  $\sigma = 0.22$ ) อยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน คือ ด้านความภูมิใจในองค์กร ( $\mu = 3.25$  ;  $\sigma = 0.37$ ) และด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ( $\mu = 3.18$  ;  $\sigma = 0.12$ )

ตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป มีคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคอนสมบูนธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.91$  ;  $\sigma = 0.05$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ( $\mu = 4.82$  ;  $\sigma = 0.17$ ) และด้านสังคมสัมพันธ์ ( $\mu = 4.60$  ;  $\sigma = 0.13$ ) อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความก้าวหน้า ( $\mu = 4.24$  ;  $\sigma = 0.27$ ) ด้านลักษณะการบริหารงาน ( $\mu = 3.84$  ;  $\sigma = 0.15$ ) ด้านสภาพทำงานที่ปลอดภัย ( $\mu = 3.74$  ;  $\sigma = 0.13$ ) ด้านภาวะอิสระจากงาน ( $\mu = 3.74$  ;  $\sigma = 0.21$ ) อยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน คือ ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ( $\mu = 3.40$  ;  $\sigma = 0.00$ ) และด้านความภูมิใจในองค์กร ( $\mu = 2.92$  ;  $\sigma = 0.10$ )

ตารางที่ 12 ผลเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลดอนสมบูรณ์ อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์  
 จำแนกตามตำแหน่งงาน ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ

ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	ตำแหน่งงาน									
	ข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้างตามภารกิจ			พนักงานจ้างทั่วไป				
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล	
1. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดรายได้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.58	0.50	มาก	3.15	0.37	ปานกลาง	4.00	0.00	มาก	
2. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดรายได้ค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ	3.13	0.35	ปานกลาง	3.00	0.00	ปานกลาง	3.00	0.00	ปานกลาง	
3. สวัสดิการต่างๆ ที่หน่วยงานกำหนดมีความเพียงพอต่อความต้องการขั้นพื้นฐาน	3.27	0.45	ปานกลาง	3.00	0.00	ปานกลาง	3.00	0.00	ปานกลาง	
4. รายได้ที่ท่านได้รับในแต่ละเดือนเพียงพอสำหรับใช้จ่ายตามอัตราค่าจ้างและครอบครัว	3.00	0.00	ปานกลาง	2.74	0.41	ปานกลาง	3.00	0.00	ปานกลาง	
5. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ	4.00	0.00	มาก	4.00	0.00	มาก	4.00	0.00	มาก	
โดยรวม	3.40	0.19	ปานกลาง	3.18	0.12	ปานกลาง	3.40	0.00	ปานกลาง	

จากตารางที่ 12 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคอนสมบูรณ์ อำเภอเขาคลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามตำแหน่งงาน ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ตำแหน่งข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ มีคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคอนสมบูรณ์ ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\mu = 3.40$ ;  $\sigma = 0.10$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ข้อ คือ ข้อ 5 หน่วยงานของท่านมีการกำหนดค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ ( $\mu = 4.00$ ;  $\sigma = 0.00$ ) และข้อ 1 หน่วยงานของท่านมีการกำหนดรายได้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ( $\mu = 3.58$ ;  $\sigma = 0.50$ ) อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ข้อ คือ ข้อ 3 สวัสดิการต่าง ๆ ที่หน่วยงานกำหนดมีความเพียงพอต่อความต้องการขั้นพื้นฐาน ( $\mu = 3.27$ ;  $\sigma = 0.45$ ) ข้อ 2 หน่วยงานของท่านมีการกำหนดรายได้ค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ ( $\mu = 3.13$ ;  $\sigma = 0.35$ ) และข้อ 4 รายได้ที่ท่านได้รับในแต่ละเดือนเพียงพอสำหรับใช้จ่ายตามอัตราของท่านและครอบครัว ( $\mu = 3.00$ ;  $\sigma = 0.00$ )

ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ มีคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคอนสมบูรณ์ ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\mu = 3.18$ ;  $\sigma = 0.12$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ข้อ คือ ข้อ 5 หน่วยงานของท่านมีการกำหนดค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ ( $\mu = 4.00$ ;  $\sigma = 0.00$ ) อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ข้อ คือ ข้อ 1 หน่วยงานของท่านมีการกำหนดรายได้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ( $\mu = 3.15$ ;  $\sigma = 0.37$ ) ข้อ 3 สวัสดิการต่าง ๆ ที่หน่วยงานกำหนดมีความเพียงพอต่อความต้องการขั้นพื้นฐาน ( $\mu = 3.00$ ;  $\sigma = 0.00$ ) ข้อ 2 หน่วยงานของท่านมีการกำหนดรายได้ค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ ( $\mu = 3.00$ ;  $\sigma = 0.00$ ) และข้อ 4 รายได้ที่ท่านได้รับในแต่ละเดือนเพียงพอสำหรับใช้จ่ายตามอัตราของท่านและครอบครัว ( $\mu = 2.74$ ;  $\sigma = 0.41$ )

ตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป มีคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคอนสมบูรณ์ ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\mu = 3.40$ ;  $\sigma = 0.00$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ข้อ คือ ข้อ 1 หน่วยงานของท่านมีการกำหนดรายได้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ( $\mu = 4.00$ ;  $\sigma = 0.00$ ) และข้อ 5 หน่วยงานของท่านมีการกำหนดค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมกับ



ปริมาณงานที่รับผิดชอบ ( $\mu = 4.00$  ;  $\sigma = 0.00$ ) อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ข้อ คือ ข้อ 2  
หน่วยงานของท่านมีการกำหนดรายได้ค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ  
( $\mu = 3.00$ ;  $\sigma = 0.00$ ) ข้อ 3 สวัสดิการต่าง ๆ ที่หน่วยงานกำหนดมีความเพียงพอต่อความ  
ต้องการขั้นพื้นฐาน ( $\mu = 3.00$  ;  $\sigma = 0.00$ ) และข้อ 4 รายได้ที่ท่านได้รับในแต่ละเดือนเพียงพอ  
สำหรับใช้จ่ายตามอัตราของท่านและครอบครัว ( $\mu = 3.00$  ;  $\sigma = 0.00$ )



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 13 ผลเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคอนสมบูรณ์ อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์  
 จำแนกตามตำแหน่งงาน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย

ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย	ตำแหน่งงาน									
	ข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้างตามภารกิจ		พนักงานจ้างทั่วไป					
	μ	σ	μ	σ	μ	σ				
1. หน่วยงานของท่านได้เชิญแพทย์มาตรวจสุขภาพประจำปี	2.41	0.50	2.84	0.37	3.00	0.00	แปดผล	ปานกลาง	แปดผล	ปานกลาง
2. หน่วยงานของท่านจัดหาอุปกรณ์ เครื่องใช้ต่าง ๆ ที่มีคุณภาพและไม่เป็นอันตรายต่อการทำงาน	3.65	0.48	3.42	0.50	3.20	0.42	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง
3. หน่วยงานของท่านให้ความใส่ใจต่อความปลอดภัยของสถานที่ทำงาน	4.44	0.50	4.47	0.51	4.40	0.51	มาก	มาก	มาก	มาก
4. หน่วยงานของท่านจัดสภาพแวดล้อม เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ และเสียงในสถานที่ทำงานที่เหมาะสมทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและปลอดภัย	4.72	0.45	4.94	0.22	5.00	0.00	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด
5. หน่วยงานของท่านมีการเตรียมความพร้อมและมีมาตรการในการจัดสภาพการทำงานเพื่อป้องกัน	3.27	0.45	3.52	0.51	3.10	0.31	ปานกลาง	มาก	ปานกลาง	ปานกลาง
โดยรวม	3.70	0.21	3.84	0.15	3.74	0.13	มาก	มาก	มาก	มาก

จากตารางที่ 13 ผลเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคอนสมบูรณ์ อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามตำแหน่งงาน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ตำแหน่งข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ มีคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคอนสมบูรณ์ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.70$  ;  $\sigma = 0.21$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 1 ข้อ คือ ข้อ 4 หน่วยงานของท่านจัดสภาพแวดล้อม เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ และเสียงในสถานที่ทำงานที่เหมาะสมทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและปลอดภัย ( $\mu = 4.72$  ;  $\sigma = 0.45$ ) อยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ข้อ คือ ข้อ 3 หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญต่อความปลอดภัยของสถานที่ทำงาน ( $\mu = 4.44$  ;  $\sigma = 0.50$ ) และข้อ 2 หน่วยงานของท่านจัดหาอุปกรณ์เครื่องใช้ต่าง ๆ ที่มีคุณภาพและไม่เป็นอันตรายต่อการทำงาน ( $\mu = 3.65$  ;  $\sigma = 0.48$ ) อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ข้อ คือ ข้อ 5 หน่วยงานของท่านมีการเตรียมความพร้อมและมีมาตรการในการจัดสภาพการทำงานเพื่อป้องกัน ( $\mu = 3.27$  ;  $\sigma = 0.45$ ) อยู่ในระดับน้อยที่สุดจำนวน 1 ข้อ คือ ข้อ 1 หน่วยงานของท่านได้เชิญแพทย์มาตรวจสุขภาพประจำปี ( $\mu = 2.41$  ;  $\sigma = 0.50$ )

ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ มีคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคอนสมบูรณ์ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.84$  ;  $\sigma = 0.15$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 1 ข้อ คือ ข้อ 4 หน่วยงานของท่านจัดสภาพแวดล้อม เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ และเสียงในสถานที่ทำงานที่เหมาะสมทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและปลอดภัย ( $\mu = 4.94$  ;  $\sigma = 0.22$ ) อยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ข้อ คือ ข้อ 3 หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญต่อความปลอดภัยของสถานที่ทำงาน ( $\mu = 4.47$  ;  $\sigma = 0.15$ ) และข้อ 5 หน่วยงานของท่านมีการเตรียมความพร้อมและมีมาตรการในการจัดสภาพการทำงานเพื่อป้องกัน ( $\mu = 3.52$  ;  $\sigma = 0.51$ ) อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ข้อ คือ ข้อ 2 หน่วยงานของท่านจัดหาอุปกรณ์เครื่องใช้ต่าง ๆ ที่มีคุณภาพและไม่เป็นอันตรายต่อการทำงาน ( $\mu = 3.42$  ;  $\sigma = 0.50$ ) และ ข้อ 1 หน่วยงานของท่านได้เชิญแพทย์มาตรวจสุขภาพประจำปี ( $\mu = 2.84$  ;  $\sigma = 0.37$ )

ตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป มีคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคอนสมบูรณ์ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.74$  ;  $\sigma = 0.13$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 1 ข้อ คือ

ข้อ 4 หน่วยงานของท่านจัดสภาพแวดล้อม เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ และเสียงในสถานที่ทำงานที่เหมาะสมทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและปลอดภัย ( $\mu = 5.00$  ;  $\sigma = 0.00$ ) อยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ข้อ คือ ข้อ 3 หน่วยงานของท่านให้ความใส่ใจต่อความปลอดภัยของสถานที่ทำงาน ( $\mu = 4.40$  ;  $\sigma = 0.51$ ) อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ข้อ คือ ข้อ 2 หน่วยงานของท่านจัดหาอุปกรณ์ เครื่องใช้ต่าง ๆ ที่มีคุณภาพและไม่เป็นอันตรายต่อการทำงาน ( $\mu = 3.20$  ;  $\sigma = 0.42$ ) ข้อ 5 หน่วยงานของท่านมีการเตรียมความพร้อมและมีมาตรการในการจัดสภาพการทำงานเพื่อป้องกัน ( $\mu = 3.10$  ;  $\sigma = 0.31$ ) และ ข้อ 1 หน่วยงานของท่านได้เชิญแพทย์มาตรวจสุขภาพประจำปี ( $\mu = 3.00$  ;  $\sigma = 0.00$ )



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 14 ผลเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคอนสมบูรณ์ อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์  
 จำแนกตามตำแหน่งงาน ด้านการพัฒนาคุณภาพของผู้ปฏิบัติงาน

	ตำแหน่งงาน									
	ข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้างตามภารกิจ			พนักงานจ้างทั่วไป				
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล	
1. หน่วยงานของท่านมีการจัดส่งบุคลากรไปอบรมเพื่อพัฒนาการทำงานด้านต่างๆ อยู่เสมอ	4.89	0.30	มากที่สุด	4.94	0.22	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	
2. หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมความรู้ความสามารถของบุคลากรในการทำงาน	4.44	0.50	มาก	4.47	0.51	มาก	4.70	0.48	มากที่สุด	
3. ท่านได้รับโอกาสให้เข้าร่วมการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงาน	4.75	0.43	มากที่สุด	4.94	0.22	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	
4. หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้บุคลากรไปอบรมสัมมนาหลักสูตรต่างๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน	4.41	0.50	มาก	4.42	0.50	มาก	4.40	0.51	มาก	
5. หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้นำความคิดใหม่ๆ มาปรับปรุงในการทำงาน	4.82	0.38	มากที่สุด	4.93	0.22	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	
	4.66	0.30	มากที่สุด	4.74	0.23	มากที่สุด	4.82	0.17	มากที่สุด	
	โดยรวม									

จากตารางที่ 14 ผลเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนตำบลคอนสมบูรณ์ อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามตำแหน่งงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

ตำแหน่งข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ มีคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนตำบลคอนสมบูรณ์ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu = 4.66$  ;  $\sigma = 0.30$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 3 ข้อ คือ ข้อ 1 หน่วยงานของท่านมีการจัดส่งบุคลากร ไปอบรม เพื่อพัฒนาการทำงานด้านต่างๆ อยู่เสมอ ( $\mu = 4.89$  ;  $\sigma = 0.30$ ) ข้อ 5 หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้นำความคิดใหม่ ๆ มาปรับปรุงในการทำงาน ( $\mu = 4.82$  ;  $\sigma = 0.38$ ) ข้อ 3 ท่านได้รับ โอกาสให้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงาน ( $\mu = 4.75$  ;  $\sigma = 0.43$ ) อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ข้อ คือ ข้อ 2 หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมความรู้ความสามารถของบุคลากร ในการทำงาน ( $\mu = 4.44$  ;  $\sigma = 0.50$ ) ข้อ 4 หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้บุคลากรไปอบรม สัมมนาหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ( $\mu = 4.41$  ;  $\sigma = 0.50$ )

ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ มีคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนตำบลคอนสมบูรณ์ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ใน ระดับมากที่สุด ( $\mu = 4.74$  ;  $\sigma = 0.23$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 3 ข้อ คือ ข้อ 1 หน่วยงานของท่านมีการจัดส่งบุคลากร ไปอบรม เพื่อพัฒนาการทำงาน ด้านต่าง ๆ อยู่เสมอ ( $\mu = 4.94$  ;  $\sigma = 0.22$ ) ข้อ 3 ท่านได้รับ โอกาสให้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงาน ( $\mu = 4.94$  ;  $\sigma = 0.22$ ) และ ข้อ 5 หน่วยงาน ของท่านสนับสนุนให้นำความคิดใหม่ ๆ มาปรับปรุงในการทำงาน ( $\mu = 4.93$  ;  $\sigma = 0.22$ ) อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ข้อ คือ ข้อ 2 หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมความรู้ความสามารถ ของบุคลากรในการทำงาน ( $\mu = 4.47$  ;  $\sigma = 0.51$ ) ข้อ 4 หน่วยงานของท่านสนับสนุน ให้บุคลากรไปอบรมสัมมนาหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ( $\mu = 4.42$  ;  $\sigma = 0.50$ )

ตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป มีคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนตำบลคอนสมบูรณ์ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu = 4.82$  ;  $\sigma = 0.17$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 4 ข้อ คือ ข้อ 1 หน่วยงานของท่านมีการจัดส่งบุคลากรไปอบรม เพื่อพัฒนาการทำงานด้านต่าง ๆ

อยู่เสมอ ( $\mu = 5.00$  ;  $\sigma = 0.00$ ) ข้อ 3 ท่านได้รับโอกาสให้เข้าร่วมการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูน  
ความรู้ความสามารถในการทำงาน ( $\mu = 5.00$  ;  $\sigma = 0.00$ ) ข้อ 5 หน่วยงานของท่านสนับสนุน  
ให้นำความคิดใหม่ๆ มาปรับปรุงในการทำงาน ( $\mu = 5.00$  ;  $\sigma = 0.00$ ) และข้อ 2 หน่วยงาน  
ของท่านมีการส่งเสริมความรู้ความสามารถของบุคลากรในการทำงาน ( $\mu = 4.70$  ;  $\sigma = 0.48$ )  
อยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ข้อ คือ ข้อ 4 หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้บุคลากรไปอบรม  
สัมมนาหลักสูตรต่างๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ( $\mu = 4.40$  ;  
 $\sigma = 0.51$ )



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 15 ผลเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคอนสมบูรณ์ อำเภอเขาพนม จังหวัดกาฬสินธุ์  
ด้านความค้ำหนุนงาน ด้านความก้าวหน้า

	ด้านความก้าวหน้า									
	ข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ					ตำแหน่งงาน				
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล	พนักงานจ้างทั่วไป
1. ท่านมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น ในหน่วยงานของท่าน	3.89	0.61	มาก	3.52	0.51	มาก	3.50	0.52	ปานกลาง	
2. หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานของท่านสนับสนุน ส่งเสริมท่านให้ก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	4.10	0.30	มาก	4.00	0.00	มาก	4.20	0.42	มาก	
3. หน่วยงานมีความเป็นธรรมในการเลื่อนขั้นเลื่อน ตำแหน่ง	4.37	0.49	มาก	4.47	0.51	มาก	4.20	0.42	มาก	
4. มีเกณฑ์ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน	4.89	0.30	มากที่สุด	4.94	0.22	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	
5. ท่านพอใจกับระบบการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ในหน่วยงานของท่าน	4.06	0.25	มาก	4.36	0.49	มาก	4.30	0.48	มาก	
โดยรวม	4.26	0.20	มาก	4.26	0.24	มาก	4.24	0.27	มาก	



จากตารางที่ 15 ผลเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคอนสมบูรณ์ อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามตำแหน่งงาน ด้านความก้าวหน้า พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ตำแหน่งข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ มีคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคอนสมบูรณ์ ด้านความก้าวหน้า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.26$  ;  $\sigma = 0.20$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 1 ข้อ คือ 4 มีเกณฑ์ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน ( $\mu = 4.89$  ;  $\sigma = 0.30$ ) อยู่ในระดับมากจำนวน 4 ข้อ คือ ข้อ 3 หน่วยงานมีความเป็นธรรมในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ( $\mu = 4.37$  ;  $\sigma = 0.49$ ) ข้อ 2 หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานของท่านสนับสนุนส่งเสริมท่านให้ก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ( $\mu = 4.10$  ;  $\sigma = 0.30$ ) ข้อ 5 ท่านพอใจกับระบบการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานของท่าน ( $\mu = 4.06$  ;  $\sigma = 0.25$ ) และข้อ 1 ท่านมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้นในหน่วยงานของท่าน ( $\mu = 3.89$  ;  $\sigma = 0.61$ )

ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ มีคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคอนสมบูรณ์ ด้านความก้าวหน้า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.26$  ;  $\sigma = 0.24$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 1 ข้อ คือ 4 มีเกณฑ์ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน ( $\mu = 4.94$  ;  $\sigma = 0.22$ ) อยู่ในระดับมากจำนวน 4 ข้อ คือ ข้อ 3 หน่วยงานมีความเป็นธรรมในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ( $\mu = 4.47$  ;  $\sigma = 0.51$ ) ข้อ 5 ท่านพอใจกับระบบการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานของท่าน ( $\mu = 4.36$  ;  $\sigma = 0.49$ ) ข้อ 2 หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานของท่านสนับสนุนส่งเสริมท่านให้ก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ( $\mu = 4.00$  ;  $\sigma = 0.00$ ) และข้อ 1 ท่านมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้นในหน่วยงานของท่าน ( $\mu = 3.52$  ;  $\sigma = 0.51$ )

ตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป มีคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคอนสมบูรณ์ ด้านความก้าวหน้า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.24$  ;  $\sigma = 0.27$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 1 ข้อ คือ 4 มีเกณฑ์ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน ( $\mu = 5.00$  ;  $\sigma = 0.00$ ) อยู่ในระดับมากจำนวน 3 ข้อ คือ ข้อ 5 ท่านพอใจกับระบบการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานของท่าน ( $\mu = 4.30$  ;  $\sigma = 0.48$ ) ข้อ 2 หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานของท่านสนับสนุนส่งเสริมท่านให้ก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ( $\mu = 4.20$  ;  $\sigma = 0.42$ ) ข้อ 3 หน่วยงานมีความเป็นธรรมในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง

( $\mu = 4.20$  ;  $\sigma = 0.42$ ) อยู่ในระดับปานกลางจำนวน 1 ข้อ คือ ข้อ 1 ท่านมีโอกาที่จะก้าวหน้า  
ในตำแหน่งที่สูงขึ้นในหน่วยงานของท่าน ( $\mu = 3.50$  ;  $\sigma = 0.52$ )



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 16 ผลเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคอนสมบูน อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์  
 จำแนกตามตำแหน่งงาน ด้านสังคมสัมพันธ์

	ตำแหน่งงาน														
	ข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้างตามภารกิจ		พนักงานจ้างทั่วไป										
	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ					
ด้านสังคมสัมพันธ์															
1. ท่านเคยเข้าร่วมกิจกรรมกับหน่วยงาน	4.82	0.38	มากที่สุด	4.94	0.22	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	4.80	0.42	มากที่สุด	4.60	0.13	มากที่สุด
2. ท่านสามารถขอความร่วมมือในการปฏิบัติงานได้จากเพื่อนร่วมงาน	4.41	0.50	มาก	4.73	0.45	มากที่สุด	4.80	0.42	มากที่สุด	4.40	0.51	มาก	4.00	0.00	มาก
3. ในหน่วยงานของท่านมีความเห็นอกเห็นใจให้ความช่วยเหลือกันในเรื่องต่าง ๆ	4.68	0.47	มากที่สุด	4.73	0.45	มากที่สุด	4.80	0.42	มากที่สุด	4.40	0.51	มาก	4.00	0.00	มาก
4. เพื่อนร่วมงานมีความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	4.20	0.41	มาก	4.21	0.41	มาก	4.40	0.51	มาก	4.40	0.51	มาก	4.00	0.00	มาก
5. ท่านมีส่วนช่วยในการทำกิจกรรมสันติภาพ	3.44	0.50	มาก	3.68	0.47	มาก	4.00	0.00	มาก	4.00	0.00	มาก	4.00	0.00	มาก
โดยรวม	4.31	0.28	มาก	4.46	0.20	มาก	4.60	0.13	มากที่สุด	4.60	0.13	มากที่สุด	4.60	0.13	มากที่สุด

จากตารางที่ 16 ผลเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคอนสมบูรณ์ อำเภอขวงตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามตำแหน่งงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ตำแหน่งข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ มีคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคอนสมบูรณ์ ด้านสังคมสัมพันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu=4.31$  ;  $\sigma=0.28$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 2 ข้อ คือ 1 ท่านเคยเข้าร่วมกิจกรรมกับหน่วยงาน ( $\mu=4.82$  ;  $\sigma=0.38$ ) ข้อ 3 ในหน่วยงานของท่านมีความเห็นออกเห็นใจให้ความช่วยเหลือกันใน เรื่องต่าง ๆ ( $\mu=4.68$  ;  $\sigma=0.47$ ) อยู่ในระดับมากจำนวน 3 ข้อ คือ 2 ท่านสามารถขอความร่วมมือในการปฏิบัติงานได้จากเพื่อนร่วมงาน ( $\mu=4.41$  ;  $\sigma=0.50$ ) ข้อ 4 เพื่อนร่วมงานมีความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ( $\mu=4.20$  ;  $\sigma=0.41$ ) และข้อ 5 ท่านมีส่วนช่วยในการทำกิจกรรมสันทนาการ ( $\mu=3.44$  ;  $\sigma=0.50$ )

ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ มีคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคอนสมบูรณ์ ด้านสังคมสัมพันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu=4.46$  ;  $\sigma=0.20$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 3 ข้อ คือ 1 ท่านเคยเข้าร่วมกิจกรรมกับหน่วยงาน ( $\mu=4.94$  ;  $\sigma=0.22$ ) ข้อ 3 ในหน่วยงานของท่านมีความเห็นออกเห็นใจให้ความช่วยเหลือกันใน เรื่องต่าง ๆ ( $\mu=4.73$  ;  $\sigma=0.45$ ) 2 ท่านสามารถขอความร่วมมือในการปฏิบัติงานได้จากเพื่อนร่วมงาน ( $\mu=4.43$  ;  $\sigma=0.45$ ) อยู่ในระดับมากจำนวน 2 ข้อ คือข้อ 4 เพื่อนร่วมงานมีความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ( $\mu=4.21$  ;  $\sigma=0.41$ ) และข้อ 5 ท่านมีส่วนช่วยในการทำกิจกรรมสันทนาการ ( $\mu=3.68$  ;  $\sigma=0.47$ )

ตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป มีคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคอนสมบูรณ์ ด้านสังคมสัมพันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu=4.60$  ;  $\sigma=0.13$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 3 ข้อ คือ 1 ท่านเคยเข้าร่วมกิจกรรมกับหน่วยงาน ( $\mu=5.00$  ;  $\sigma=0.00$ ) ข้อ 3 ในหน่วยงานของท่านมีความเห็นออกเห็นใจให้ความช่วยเหลือกันใน เรื่องต่าง ๆ ( $\mu=4.80$  ;  $\sigma=0.42$ ) ข้อ 2 ท่านสามารถขอความร่วมมือในการปฏิบัติงานได้จากเพื่อนร่วมงาน ( $\mu=4.80$  ;  $\sigma=0.42$ ) อยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ข้อ คือข้อ 4 เพื่อนร่วมงานมีความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ( $\mu=4.40$  ;  $\sigma=0.11$ ) และข้อ 5 ท่านมีส่วนช่วยในการทำกิจกรรมสันทนาการ ( $\mu=4.00$  ;  $\sigma=0.00$ )

ตารางที่ 17 ผลเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลอนตมบูรณ์ อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์  
 จำแนกตามตำแหน่งงาน ด้านลักษณะการบริหาร

ด้านลักษณะการบริหาร	ตำแหน่งงาน									
	ข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้างตามภารกิจ		พนักงานจ้างทั่วไป					
	μ	σ	μ	σ	μ	σ				
1. การปฏิบัติต่อบุคลากรโดยมากเป็นไปโดยชอบ มีเหตุผล	4.65	0.48	4.89	0.31	4.90	0.31	แปลผล มากที่สุด			
2. ระบบพรรคพวกทำให้ความมั่นคงในการทำงาน ของท่านลดลง	3.17	0.38	3.15	0.37	3.10	0.31	มาก			
3. เพื่อนร่วมงานให้ความเคารพสิทธิส่วนบุคคลซึ่งกัน และกัน	4.65	0.48	4.84	0.37	4.70	0.48	มากที่สุด			
4. หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรร้องทุกข์ได้ เมื่อไม่ได้รับความเป็นธรรม	3.68	0.54	3.89	0.31	3.80	0.42	มาก			
5. ท่านมั่นใจว่าหน่วยงานจะจ้างท่านจนเกษียณ	4.58	0.56	2.63	0.49	2.70	0.48	ปานกลาง			
โดยรวม	4.15	0.30	3.88	0.15	3.84	0.15	มาก			

จากตารางที่ 17 ผลเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคอนสมบูรณ์ อำเภอเขายง ต.ลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามตำแหน่งงาน ด้านลักษณะการบริหาร พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ตำแหน่งข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ มีคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคอนสมบูรณ์ ด้านลักษณะการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.15$ ;  $\sigma = 0.30$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 3 ชื่อ คือ ชื่อ 1 การปฏิบัติต่อบุคลากรโดยมากเป็นไปโดยชอบมีเหตุผล ( $\mu = 4.65$ ;  $\sigma = 0.48$ ) ชื่อ 3 เพื่อนร่วมงานให้ความเคารพสิทธิส่วนบุคคลซึ่งกันและกัน ( $\mu = 4.65$ ;  $\sigma = 0.48$ ) และชื่อ 5 ท่านมั่นใจว่าหน่วยงานจะจ้างท่านจนเกษียณ ( $\mu = 4.58$ ;  $\sigma = 0.56$ ) อยู่ในระดับมากจำนวน 2 ชื่อ คือ ชื่อ 4 หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรร้องทุกข์ได้เมื่อไม่ได้รับความเป็นธรรม ( $\mu = 3.68$ ;  $\sigma = 0.54$ ) ชื่อ 2 ระบบพรรคพวกทำให้ความมั่นคงในการทำงานของท่านลดลง ( $\mu = 3.17$ ;  $\sigma = 0.38$ )

ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ มีคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคอนสมบูรณ์ ด้านลักษณะการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.88$ ;  $\sigma = 0.15$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 2 ชื่อ คือ ชื่อ 1 การปฏิบัติต่อบุคลากรโดยมากเป็นไปโดยชอบมีเหตุผล ( $\mu = 4.89$ ;  $\sigma = 0.31$ ) ชื่อ 3 เพื่อนร่วมงานให้ความเคารพสิทธิส่วนบุคคลซึ่งกันและกัน ( $\mu = 4.84$ ;  $\sigma = 0.37$ ) อยู่ในระดับมากจำนวน 2 ชื่อ คือ ชื่อ 4 หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรร้องทุกข์ได้เมื่อไม่ได้รับความเป็นธรรม ( $\mu = 3.89$ ;  $\sigma = 0.31$ ) ชื่อ 2 ระบบพรรคพวกทำให้ความมั่นคงในการทำงานของท่านลดลง ( $\mu = 3.15$ ;  $\sigma = 0.37$ ) อยู่ในระดับปานกลางจำนวน 1 ชื่อ คือ ชื่อ 5 ท่านมั่นใจว่าหน่วยงานจะจ้างท่านจนเกษียณ ( $\mu = 2.63$ ;  $\sigma = 0.49$ )

ตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป มีคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคอนสมบูรณ์ ด้านลักษณะการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.84$ ;  $\sigma = 0.15$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 2 ชื่อ คือ ชื่อ 1 การปฏิบัติต่อบุคลากรโดยมากเป็นไปโดยชอบมีเหตุผล ( $\mu = 4.90$ ;  $\sigma = 0.31$ ) ชื่อ 3 เพื่อนร่วมงานให้ความเคารพสิทธิส่วนบุคคลซึ่งกันและกัน ( $\mu = 4.70$ ;  $\sigma = 0.48$ ) อยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ชื่อ คือ ชื่อ 4 หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรร้องทุกข์ได้เมื่อไม่ได้รับความเป็นธรรม ( $\mu = 3.80$ ;  $\sigma = 0.42$ ) ชื่อ 2 ระบบพรรคพวกทำให้ความมั่นคงในการทำงาน

ของท่านลดลง ( $\mu = 3.10$  ;  $\sigma = 0.31$ ) อยู่ในระดับปานกลางจำนวน 1 ข้อ คือ ข้อ 5 ท่านมั่นใจ  
ว่าหน่วยงานจะจ้างท่านจนเกษียณ ( $\mu = 2.70$  ;  $\sigma = 0.48$ )



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 18 ผลเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรรองคณาธิการบริหารส่วนตำบลคอนสมบูรณ์ อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์

จำแนกตามตำแหน่งงาน ตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	ตำแหน่งงาน											
	ข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ			พนักงานจ้างตามภารกิจ			พนักงานจ้างทั่วไป					
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล			
1. หน่วยงานมีการบริหารแบบประชาธิปไตย	4.51	0.50	มากที่สุด	4.89	0.31	มากที่สุด	4.90	0.31	มากที่สุด			
2. ในกาเลือกลงแนวทางปฏิบัติงานที่ทำงานของท่าน ต้องพึงเสียข้างมาก	4.06	0.25	มาก	4.26	0.45	มาก	4.30	0.48	มาก			
3. หัวหน้างานของท่านมักตัดสินใจโดยความคิดเห็น ของตนเองเป็นหลัก	2.89	0.40	ปานกลาง	2.73	0.45	ปานกลาง	2.80	0.42	ปานกลาง			
4. ท่านสามารถเลือกที่จะไม่ปฏิบัติงานนั้นเมื่อเห็นว่า ไม่ถูกต้อง	3.17	0.46	ปานกลาง	2.73	0.80	ปานกลาง	2.40	0.51	ปานกลาง			
5. ท่านพอใจกับลักษณะของการบริหารของหน่วย งานของท่าน	3.68	0.54	มาก	4.42	0.50	มาก	4.30	0.48	มาก			
โดยรวม	3.66	0.18	มาก	3.81	0.22	มาก	3.74	0.21	มาก			



จากตารางที่ 18 ผลเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนตำบลคอนสมบูรณ์ อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามตำแหน่งงาน ด้านภาวะอิสระจากงาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ตำแหน่งข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ มีคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนตำบลคอนสมบูรณ์ ด้านลักษณะการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.66$  ;  $\sigma = 0.18$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 1 ข้อ คือ ข้อ 1 หน่วยงาน มีการบริหารแบบประชาธิปไตย ( $\mu = 4.51$  ;  $\sigma = 0.50$ ) อยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ข้อ คือ ข้อ 2 ในการเลือกแนวทางปฏิบัติงานที่ทำงานของท่านต้องพึงเสี่ยงข้างมาก ( $\mu = 4.06$  ;  $\sigma = 0.25$ ) และข้อ 5 ท่านพอใจกับลักษณะของการบริหารของหน่วยงานของท่าน ( $\mu = 3.68$  ;  $\sigma = 0.54$ ) อยู่ในระดับปานกลางจำนวน 2 ข้อ คือ ข้อ 3 หัวหน้างานของท่านมักตัดสินใจโดยความคิดเห็น ของเขาเป็นสำคัญ ( $\mu = 2.89$  ;  $\sigma = 0.40$ ) ข้อ 4 ท่านสามารถเลือกที่จะไม่ปฏิบัติงานนั้นเมื่อ เห็นว่าไม่ถูกต้อง ( $\mu = 3.17$  ;  $\sigma = 0.46$ )

ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ มีคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนตำบลคอนสมบูรณ์ ด้านลักษณะการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.81$  ;  $\sigma = 0.22$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 1 ข้อ คือ ข้อ 1 หน่วยงาน มีการบริหารแบบประชาธิปไตย ( $\mu = 4.89$  ;  $\sigma = 0.31$ ) อยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ข้อ คือ ข้อ 2 ในการเลือกแนวทางปฏิบัติงานที่ทำงานของท่านต้องพึงเสี่ยงข้างมาก ( $\mu = 4.26$  ;  $\sigma = 0.45$ ) และข้อ 5 ท่านพอใจกับลักษณะของการบริหารของหน่วยงานของท่าน ( $\mu = 4.42$  ;  $\sigma = 0.50$ ) อยู่ในระดับปานกลางจำนวน 2 ข้อ คือ ข้อ 3 หัวหน้างานของท่านมักตัดสินใจโดยความคิดเห็น ของเขาเป็นสำคัญ ( $\mu = 2.73$  ;  $\sigma = 0.45$ ) ข้อ 4 ท่านสามารถเลือกที่จะไม่ปฏิบัติงานนั้นเมื่อ เห็นว่าไม่ถูกต้อง ( $\mu = 2.73$  ;  $\sigma = 0.80$ )

ตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป มีคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนตำบลคอนสมบูรณ์ ด้านลักษณะการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.74$  ;  $\sigma = 0.21$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 1 ข้อ คือ ข้อ 1 หน่วยงาน มีการบริหารแบบประชาธิปไตย ( $\mu = 4.90$  ;  $\sigma = 0.31$ ) อยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ข้อ คือ ข้อ 2 ในการเลือกแนวทางปฏิบัติงานที่ทำงานของท่านต้องพึงเสี่ยงข้างมาก ( $\mu = 4.30$  ;

$\sigma = 0.48$ ) และข้อ 5 ท่านพอใจกับลักษณะของการบริหารของหน่วยงานของท่าน ( $\mu = 4.30$  ;  $\sigma = 0.48$ ) อยู่ในระดับปานกลางจำนวน 2 ข้อ คือ ข้อ 3 หัวหน้างานของท่านมักตัดสินใจ โดยความคิดเห็นของเธอเป็นสำคัญ ( $\mu = 2.80$  ;  $\sigma = 0.42$ ) ข้อ 4 ท่านสามารถเลือกที่จะไม่ ปฏิบัติงานนั้นเมื่อเห็นว่าไม่ถูกต้อง ( $\mu = 2.40$  ;  $\sigma = 0.51$ )



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 19 ผลเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรรองการบริหารส่วนตำบลคอนสมบูนบุรี อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์  
จำแนกตามตำแหน่งงาน ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร

ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร	ตำแหน่งงาน									
	ข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้างตามภารกิจ			พนักงานจ้างทั่วไป				
	$\mu$	$\sigma$	แปลผล	$\mu$	$\sigma$	แปลผล	$\mu$	$\sigma$	แปลผล	
1. ท่านมีเวลาหยุดพักผ่อนระหว่างงานที่เหมาะสม	4.24	0.43	มาก	3.47	0.51	ปานกลาง	3.00	0.00	ปานกลาง	
2. ท่านมีวันลาหยุดพักผ่อนประจำปีที่เหมาะสม	4.03	0.18	มาก	3.47	0.51	ปานกลาง	3.00	0.00	ปานกลาง	
3. หน่วยงานของท่านมีเรียกท่านให้ไปปฏิบัติหน้าที่ อยู่เป็นประจำแม้ในวันหยุดก็ตาม	3.48	0.50	ปานกลาง	3.47	0.51	ปานกลาง	3.00	0.00	ปานกลาง	
4. ท่านมีงานค้างคั่งที่ต้องนำกลับไปทำที่บ้าน	2.00	0.00	ปานกลาง	2.21	0.41	ปานกลาง	2.00	0.00	ปานกลาง	
5. ท่านพอใจกับช่วงเวลาทำงานช่วงอิสระจากงาน ในแต่ละวัน	4.10	0.30	มาก	3.63	0.49	มาก	3.60	0.51	มาก	
โดยรวม	3.57	0.13	มาก	3.25	0.37	ปานกลาง	2.92	0.10	ปานกลาง	

จากตารางที่ 19 ผลเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคอนสมบูรณ์ อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามตำแหน่งงาน ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ตำแหน่งข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ มีคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคอนสมบูรณ์ ด้านความภาคภูมิใจในองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.57$ ;  $\sigma = 0.13$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากจำนวน 3 ข้อ คือ ข้อ 1 ท่านมีเวลาหยุดพักผ่อนระหว่างงานที่เหมาะสม ( $\mu = 4.24$ ;  $\sigma = 0.43$ ) ข้อ 5 ท่านพอใจกับช่วงเวลาทำงานช่วงอิสระจากงานในแต่ละวัน ( $\mu = 4.10$ ;  $\sigma = 0.30$ ) และ ข้อ 2 ท่านมีวันลาหยุดพักผ่อนประจำปีที่เหมาะสม ( $\mu = 4.03$ ;  $\sigma = 0.18$ ) อยู่ในระดับปานกลางจำนวน 2 ข้อ คือ ข้อ 3 หน่วยงานของท่านมักเรียกท่านให้ไปปฏิบัติหน้าที่อยู่เป็นประจำแม้ในวันหยุดก็ตาม ( $\mu = 3.48$ ;  $\sigma = 0.50$ ) ข้อ 4 ท่านมีงานค้างค้ำที่ต้องนำกลับไปทำที่บ้าน ( $\mu = 2.00$ ;  $\sigma = 0.00$ )

ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ มีคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคอนสมบูรณ์ ด้านความภาคภูมิใจในองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\mu = 3.47$ ;  $\sigma = 0.51$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากจำนวน 1 ข้อ คือ ข้อ 5 ท่านพอใจกับช่วงเวลาทำงานช่วงอิสระจากงานในแต่ละวัน ( $\mu = 3.63$ ;  $\sigma = 0.49$ ) อยู่ในระดับปานกลางจำนวน 4 ข้อ คือ ข้อ 1 ท่านมีเวลาหยุดพักผ่อนระหว่างงานที่เหมาะสม ( $\mu = 3.47$ ;  $\sigma = 0.51$ ) และ ข้อ 2 ท่านมีวันลาหยุดพักผ่อนประจำปีที่เหมาะสม ( $\mu = 3.47$ ;  $\sigma = 0.51$ ) ข้อ 3 หน่วยงานของท่านมักเรียกท่านให้ไปปฏิบัติหน้าที่อยู่เป็นประจำแม้ในวันหยุดก็ตาม ( $\mu = 3.47$ ;  $\sigma = 0.51$ ) และข้อ 4 ท่านมีงานค้างค้ำที่ต้องนำกลับไปทำที่บ้าน ( $\mu = 2.21$ ;  $\sigma = 0.41$ )

ตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป มีคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคอนสมบูรณ์ ด้านความภาคภูมิใจในองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\mu = 2.92$ ;  $\sigma = 0.10$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากจำนวน 1 ข้อ คือ ข้อ 5 ท่านพอใจกับช่วงเวลาทำงานช่วงอิสระจากงานในแต่ละวัน ( $\mu = 3.60$ ;  $\sigma = 0.51$ ) อยู่ในระดับปานกลางจำนวน 4 ข้อ คือ ข้อ 1 ท่านมีเวลาหยุดพักผ่อนระหว่างงานที่เหมาะสม ( $\mu = 3.00$ ;  $\sigma = 0.00$ ) และ ข้อ 2 ท่านมีวันลาหยุดพักผ่อนประจำปีที่เหมาะสม ( $\mu = 3.00$ ;  $\sigma = 0.00$ ) ข้อ 3 หน่วยงานของท่านมักเรียกท่านให้ไปปฏิบัติหน้าที่อยู่เป็นประจำแม้ในวันหยุดก็ตาม ( $\mu = 3.00$ ;  $\sigma = 0.00$ ) และข้อ 4 ท่านมีงานค้างค้ำที่ต้องนำกลับไปทำที่บ้าน ( $\mu = 2.00$ ;  $\sigma = 0.00$ )

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล  
ดอนสมบูน อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์

ตารางที่ 20 ข้อเสนอแนะคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล  
ดอนสมบูน อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์

ข้อเสนอแนะ	ความถี่ (f)
ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	
1. ควรสร้างแรงจูงใจหรือสร้างขวัญกำลังใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้อายุน้อย และ/หรือระดับเงินเดือนน้อย โดยการเพิ่มเงินเดือนหรือการจัดสรรเงินรางวัลประจำปี	9
2. ควรให้มีรายได้ในแต่ละเดือนเพียงพอสำหรับใช้จ่ายตามอัตรภาพของครอบครัวและตัวเอง	18
3. ควรกำหนดค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมกับปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบรวมทั้งกำหนดรายได้และค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ	20
รวม	47
ด้านสภาพทำงานที่ปลอดภัย	
1. ควรมีมาตรการในการจัดสภาพการทำงานเพื่อป้องกันอุบัติเหตุหรือวินาศภัยต่าง ๆ	7
2. ควรรณรงค์สถานที่ทำงานปลอดสารพิษต่างๆ โดยออกกฎระเบียบให้งดสูบบุหรี่ในสถานที่ทำงาน	8
3. ควรมีการส่งเสริมสุขภาพ ตรวจสอบสุขภาพประจำปี	10
4. ควรจัดสถานที่สำหรับออกกำลังกาย เพื่อเสริมสร้างสุขภาพที่ดี	15
รวม	40
ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	
1. ควรส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสได้รับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ โดยอุดหนุนเงินในการศึกษาดูงาน ฝึกอบรม	10
2. ควรมีการเสนอให้ทุนศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และมีเงื่อนไขที่ไม่ยุ่งยากและปีบริจคนเกินไป	12
รวม	22

ข้อเสนอแนะ	ความถี่ (ก)
<b>ด้านความก้าวหน้า</b>	
1. ควรมีความชัดเจนในตำแหน่งงาน เพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น	6
2. ควรส่งเสริมช่วยให้การดำรงชีวิตของบุคลากรอยู่อย่างสบาย รวมทั้งสนับสนุนนโยบายการพัฒนาความเจริญเติบโตในหน่วยงานของพนักงานแต่ละฝ่าย	14
3. ควรมีนโยบายสนับสนุนการพัฒนาความเจริญเติบโตในหน่วยงานของพนักงานแต่ละฝ่าย	10
รวม	30
<b>ด้านสังคมสัมพันธ์</b>	
1. ควรส่งเสริมการทำกิจกรรมร่วมกันของบุคลากรให้มากขึ้น เพื่อให้บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลฯ มีความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกัน เป็นทีมเดียวกัน	13
2. ควรมีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ในหน่วยงาน เช่นการแข่งขันกีฬา การจัดกิจกรรมสัมมนา ภายในหน่วยงาน	14
รวม	27
<b>ด้านลักษณะการบริหารงาน</b>	
1. ควรส่งเสริมให้บุคลากรเข้าใจถึงสิทธิส่วนบุคคล โดยเน้นเป็นเรื่องสำคัญถ้าฝ่าฝืนอาจถูกลงโทษ	7
2. ควรให้ความสำคัญและความสะดวกสบายในการทำงาน	8
3. ควรส่งเสริมให้บุคลากรเคารพในสิทธิส่วนบุคคล รวมถึงการปฏิบัติอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน	19
รวม	34
<b>ด้านภาวะอิสระจากงาน</b>	
1. ควรให้อิสระในการแสดงความคิดเห็น และอิสระในการพูด	10
2. ควรหลีกเลี่ยงที่จะให้บุคลากรต้องทำงานล่วงเวลา เพราะเวลาดังกล่าวถือเป็นเวลาส่วนตัว รวมถึงการที่ต้องทำงานนอกเหนือจากภาระหน้าที่ประจำ	10
3. ควรให้ความสำคัญกับบุคลากรโดยปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถและประเมินผลการทำงานจากผลงาน	14
รวม	41

ข้อเสนอแนะ	ความถี่ (f)
ด้านความภูมิใจในองค์กร	
1. ควรปลูกฝังจิตสำนึกให้รักองค์กรและสร้างความผูกพันกับองค์กร	19
2. ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนในหน่วยงานได้เข้าร่วมการแสดงทัศนะ ร่วมเสนอปัญหา ร่วมคิดหาแนวทาง ร่วมแก้ไขปัญหาเพื่อทำให้บุคลากรเกิด ความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	25
รวม	44

จากตารางที่ 20 ข้อเสนอแนะคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนตำบลคอนสมบูรณ์ อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้ ข้อเสนอแนะเรียงลำดับความถี่สูงสุดไปหาน้อยที่สุด แยกในแต่ละด้านดังนี้

ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ( $f=47$ ) พบว่า ควรสร้างแรงจูงใจหรือสร้างขวัญกำลังใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้อายุน้อย และ/หรือระดับเงินเดือนน้อย โดยการเพิ่มเงินเดือน หรือการจัดสรรเงินรางวัลประจำปี ( $f=9$ ) ควรให้มีรายได้ในแต่ละเดือนเพียงพอสำหรับใช้จ่าย ตามอัตราของครอบครัวและตัวเอง ( $f=18$ ) ควรกำหนดค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม กับปริมาณงานที่รับผิดชอบ รวมทั้งกำหนดรายได้และค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ ( $f=20$ )

ด้านความภูมิใจในองค์กร ( $f=44$ ) พบว่า ควรปลูกฝังจิตสำนึกให้รักองค์กรและสร้างความผูกพันกับองค์กร ( $f=19$ ) ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนในหน่วยงานได้เข้าร่วม การแสดงทัศนะร่วมเสนอปัญหา ร่วมคิดหาแนวทาง ร่วมแก้ไขปัญหาเพื่อทำให้บุคลากรเกิด ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ( $f=25$ )

ด้านภาวะอิสระจากงาน ( $f=41$ ) พบว่า ควรให้ความสำคัญกับบุคลากร โดย ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถและประเมินผลการทำงานจากผลงาน ( $f=17$ ) ควรหลีกเลี่ยงที่จะให้บุคลากรต้องทำงานล่วงเวลา เพราะเวลาดังกล่าวถือเป็นเวลาส่วนตัว รวมถึงการที่ต้องทำงานนอกเหนือจากภาระหน้าที่ประจำ ( $f=14$ ) ควรให้อิสระในการแสดง ความคิดเห็น และอิสระในการพูด ( $f=10$ )

ด้านลักษณะการบริหารงาน ( $f = 34$ ) พบว่า ควรส่งเสริมให้บุคลากรเข้าใจถึงสิทธิส่วนบุคคล โดยเน้นเป็นเรื่องสำคัญถ้าฝ่าฝืนอาจถูกลงโทษ ( $f = 7$ ) ควรส่งเสริมให้บุคลากรเคารพในสิทธิส่วนบุคคล รวมถึงการปฏิบัติอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน ( $f = 19$ ) ควรให้ความสำคัญเป็นธรรมและความเสมอภาคในการทำงาน ( $f = 8$ )

ด้านความก้าวหน้า ( $f = 30$ ) พบว่าควรมีความชัดเจนในตำแหน่งงานเพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น ( $f = 6$ ) ควรส่งเสริมช่วยให้การดำรงชีวิตของบุคลากรอยู่อย่างสบาย รวมทั้งสนับสนุนนโยบายการพัฒนาความเจริญเติบโตในหน่วยงานของพนักงานแต่ละฝ่าย ( $f = 14$ ) ควรมีนโยบายสนับสนุนการพัฒนาความเจริญเติบโตในหน่วยงานของพนักงานแต่ละฝ่าย ( $f = 10$ )

ด้านสังคมสัมพันธ์ ( $f = 27$ ) พบว่าควรส่งเสริมการทำกิจกรรมร่วมกันของบุคลากรให้มากขึ้น เพื่อให้บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล มีความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกัน เป็นทีมเดียวกัน ( $f = 13$ ) ควรมีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ในหน่วยงาน เช่นการแข่งขันกีฬา การจัดกิจกรรมสังสรรค์ ภายในหน่วยงาน ( $f = 14$ )

ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ( $f = 22$ ) พบว่า ควรส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสได้รับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ โดยอุดหนุนเงินในการศึกษาดูงาน ฝึกอบรม ( $f = 10$ ) ควรมีการเสนอให้ทุนศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และมีเงื่อนไขที่ไม่ยุ่งยาก และบีบรัดจนเกินไป ( $f = 12$ )



## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร องค์กรบริหารส่วนตำบล  
คอนสมบูนธ์ อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้วิจัยขอนำเสนอการสรุป อภิปรายผล  
และข้อเสนอแนะตามลำดับดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผลการวิจัย
3. ข้อเสนอแนะ

#### สรุปผลการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

1. ผลวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม คุณภาพชีวิตการทำงานของ  
บุคลากร องค์กรบริหารส่วนตำบลคอนสมบูนธ์ อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า  
ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ จำนวน 29 คิดเป็นร้อยละ 50.00  
พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 19 คิดเป็นร้อยละ 32.80 พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 10 คน  
คิดเป็นร้อยละ 17.20 ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร องค์กรบริหารส่วนตำบลคอน  
สมบูนธ์ อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมและรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน  
ของบุคลากร องค์กรบริหารส่วนตำบลคอนสมบูนธ์ อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวม  
และรายด้าน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก  
ที่สุดจำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก จำนวน 5 ด้าน  
คือ ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านความก้าวหน้า ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพทำงานที่  
ปลอดภัย ด้านลักษณะการบริหารงาน อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านภาวะ  
อิสระจากงาน ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ตามลำดับ

3. เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคอนสมบูรณ์ อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ไม่แตกต่างกัน

ตำแหน่งข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ มีคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคอนสมบูรณ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก 6 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยได้แก่ ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านความก้าวหน้า ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านสภาพทำงานที่ปลอดภัย ด้านภาวะอิสระจากงาน ด้านความภูมิใจในองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ

ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ มีคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคอนสมบูรณ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก 5 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยได้แก่ ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านความก้าวหน้า ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านสภาพทำงานที่ปลอดภัย ด้านภาวะอิสระจากงาน อยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน คือ ด้านความภูมิใจในองค์กร และด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ

ตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป มีคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคอนสมบูรณ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน และด้านสังคมสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความก้าวหน้า ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านสภาพทำงานที่ปลอดภัย ด้านภาวะอิสระจากงาน อยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน คือ ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ และด้านความภูมิใจในองค์กร

4. ข้อเสนอแนะคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคอนสมบูรณ์ อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า ข้อเสนอแนะที่มีความถี่มากที่สุด คือ ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ พบว่า ควรสร้างแรงจูงใจหรือสร้างขวัญกำลังใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้อายุน้อย และ/หรือระดับเงินเดือนน้อย โดยการเพิ่มเงินเดือนหรือการจัดสรรเงินรางวัลประจำปี ควรให้มีรายได้ในแต่ละเดือนเพียงพอสำหรับใช้จ่ายตามอัตภาพของครอบครัวและตัวเอง ควรกำหนดค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ รวมทั้งกำหนดรายได้และค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ ส่วนข้อเสนอแนะที่มีค่าความถี่น้อยที่สุด คือ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน พบว่า

ควรส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสได้รับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ โดยอุดหนุนเงินในการศึกษาดูงาน ฝึกอบรม ควรมีการเสนอให้ทุนศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และมีเงื่อนไขที่ไม่ยุ่งยากและบีบรัดจนเกินไป

## อภิปรายผล

1. ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลคอนสมบูรณ์ อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมและรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลคอนสมบูรณ์ อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมและรายด้าน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก จำนวน 5 ด้าน คือ ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านความก้าวหน้า ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ด้านลักษณะการบริหารงาน อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านภาวะอิสระจากงาน ด้านผลตอบแทนที่อยู่ดีธรรมและเพียงพอ ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปราณี จตุพล (2553 : 79 -80) ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของประชาคมต่อการดำเนินงานตามแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของประชาชนในเขต ตำบล โนนสง่า อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นของประชาคมต่อการดำเนินงานตามแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตตำบล โนนสง่า อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้งหมด เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านการพัฒนาสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต ด้านพัฒนาการเมืองและการบริหารจัดการที่ดี ด้านการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ และด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุระเดช กันชนะ (2556 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลแม่ลาน้อย อำเภแม่ลาน้อย จังหวัดแม่ฮ่องสอน ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลแม่ลาน้อย อำเภแม่ลาน้อย จังหวัดแม่ฮ่องสอน ทั้ง 8 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม ค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับมาก , ด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน ในระดับมาก ,ด้านความมีระเบียบกฎเกณฑ์ในการปฏิบัติงาน

อยู่ในระดับมาก , ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน อยู่ในระดับมาก , ด้านการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงานมี อยู่ในระดับปานกลาง และด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม อยู่ในระดับปานกลาง

2. เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคอนสมบูนธ์ อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคอนสมบูนธ์ อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุเนตร นามโคตรศรี (2553 : 56 - 58) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่า ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมซึ่งจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลนั้น ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปราณี จตุพล (2553 : 79 -80) ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของประชาคมต่อการดำเนินงานตามแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของประชาชนในเขต ตำบลโนนสง่า อำเภอบุพผรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาคมจำแนกตามหมู่บ้านที่อาศัยอยู่ ต่อการดำเนินงานตามแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตตำบลโนนสง่า อำเภอบุพผรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมไม่แตกต่างกัน

3. ข้อเสนอแนะคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคอนสมบูนธ์ อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า ข้อเสนอแนะที่มีความถี่มากที่สุด คือ ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ พบว่า ควรสร้างแรงจูงใจหรือสร้างขวัญกำลังใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้อายุน้อย และ/หรือระดับเงินเดือนน้อย โดยการเพิ่มเงินเดือนหรือการจัดสรรเงินรางวัลประจำปี ควรให้มีรายได้ในแต่ละเดือนเพียงพอสำหรับใช้จ่ายตามอัตภาพของครอบครัวและตัวเอง ควรกำหนดค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ รวมทั้งกำหนดรายได้และค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ ส่วนข้อเสนอแนะที่มีค่าความถี่น้อยที่สุด คือด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน พบว่า ควรส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสได้รับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ โดยอุดหนุนเงินในการศึกษาดูงาน ฝึกอบรม ควรมีการเสนอให้ทุนศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และมีเงื่อนไขที่ไม่ยุ่งยากและบีบรัดจนเกินไป

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลคอนสมบูรณ์ อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้วิจัย ได้ข้อมูลข้อเสนอแนะ ดังนี้

#### 1.1 ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ

1.1.1 ควรจัดหาสวัสดิการสำหรับบุคลากรเพื่อชดเชยรายได้ที่ไม่เพียงพอกับภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน เพื่อให้บุคลากรมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

1.1.2 ควรจัดสวัสดิการหรือผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ ให้เพียงพอสำหรับบุคลากร

1.1.3 ควรส่งเสริมและปลูกจิตสำนึกในเรื่องความพอเพียง การเก็บออม รู้จักประหยัดเพื่อลดรายจ่าย การไม่ใช้จ่ายเงินฟุ่มเฟือยเกินความจำเป็นในการดำรงชีวิต

1.1.4 ควรมีการหาแนวทางอื่นเพื่อนำมาเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานที่นอกเหนือจากค่าตอบแทนที่เป็นเงินเดือนหรือสวัสดิการ เช่น การเสริมแรงจูงใจในการทำงาน การให้รางวัลคนทำความดี ยกย่องผู้ปฏิบัติงาน

#### 1.2 ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ

1.2.1 ควรจัดฝึกอบรมให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้ วัสดุอุปกรณ์และเครื่องใช้สำนักงานอย่างถูกต้อง

1.2.2 ควรมีการจัดเตรียม วัสดุอุปกรณ์ในการทำงานอย่างเพียงพอสำหรับการปฏิบัติงานในหน้าที่

1.2.3 ควรมีการสนับสนุนกิจกรรมสุขภาพเพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพสมบูรณ์แข็งแรง

#### 1.3 ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน

1.3.1 ควรมีการจัดประชุมสัมมนา หรือจัดฝึกอบรมพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานเป็นประจำ

1.3.2 มีการประเมินทักษะความรู้ความสามารถเพื่อประโยชน์ ในการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับตัวบุคคล

#### 1.4 ด้านความก้าวหน้า

1.4.1 ควรเปิดโอกาสให้พนักงานมีการสอบคัดเลือกเพื่อเลื่อนระดับหรือย้าย เปลี่ยนสายงานของพนักงานส่วนตำบลโดยการพิจารณาตามความรู้ความสามารถ หลักสมรรถนะ และระบบคุณธรรม

1.4.2 ควรส่งเสริมสนับสนุนในเรื่องการศึกษาต่อในทุกระดับ/ทุกสาขาวิชา

1.4.3 ควรมีระบบสอบชิงทุนในการศึกษาเพื่อคัดเลือกคนที่มีความรู้ ความสามารถในการศึกษาต่อเพราะต้องใช้งบประมาณของหน่วยงาน

#### 1.5 ด้านสังคมสัมพันธ์

1.5.1 ควรเน้นความรับผิดชอบต่อและการมีส่วนร่วมในทุกระดับ สร้างความร่วมมืออันหนึ่งอันเดียวกัน

1.5.2 ในการกระทำกิจการต่าง ๆ ขององค์การควรต้องคำนึงถึงบริบท สภาพแวดล้อมของพื้นที่ ความต้องการของชาวบ้าน จารีต ประเพณีท้องถิ่น

1.5.3 ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรมีปฏิสัมพันธ์กับหน่วยงานทั้งภายใน และภายนอกองค์กรซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการประสานงาน ได้อย่างรวดเร็วและคล่องตัว

#### 1.6 ด้านลักษณะการบริหารงาน

1.6.1 การปฏิบัติงานควรยึดมั่นในผลประโยชน์ของทางราชการ ถ้าพบเห็นสิ่ง ผิดปกติ คนทำความผิดควรดำเนินการไม่ควรเพิกเฉย หรือเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนหรือ พวกพ้อง

1.6.2 การประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบลภายใต้กรอบวินัย พนักงาน เช่น ความประพฤติ คุณธรรมจริยธรรม

#### 1.7 ด้านภาวะอิสระจากงาน

1.7.1 ควรสนับสนุนให้พนักงาน ได้ใช้เวลาว่างให้ประโยชน์เพื่อจะไม่หมกมุ่น กับงานจนมากเกินไป

1.7.2 ควรจัดกิจกรรมนันทนาการเพื่อผ่อนคลายความเครียดจากงานอย่างน้อย เดือนละ 1 ครั้ง

#### 1.8 ด้านความภูมิใจในองค์กร

1.8.1 ควรให้ความสำคัญในผลงานของบุคลากรทุกคน พร้อมทั้งให้คำแนะนำ ในการทำงานที่ดีขึ้น และเมื่อไหร่ที่พนักงานแสดงผลงานได้ดี ก็จะต้องทำการชมเชยพนักงาน และทำให้เขารู้ว่า ผลงานที่ออกมานั้นมีความสำคัญต่อองค์กรมากเพียงใด

## 2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร องค์กรบริหาร ส่วนตำบลในเขตอำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์

2.2 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกับ ความสำเร็จของงานในองค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



**บรรณานุกรม**

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



## บรรณานุกรม

- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2547). แนวคิดคู่มือปฏิบัติงานสภาตำบล และ อบต. กรุงเทพฯ : กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย.
- กัลยา ดิชเจริญ. (2538). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับกลางในอุตสาหกรรมขนาดกลางเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- โกวิทย์ พวงงาม. (2548). การเมืองการปกครองไทยตามรัฐธรรมนูญฉบับประชาชน. กรุงเทพฯ : วิเจพรีนติ้ง.
- \_\_\_\_\_. (2546). การปกครองท้องถิ่นไทย. กรุงเทพฯ : วิญญูชน.
- ขนิษฐา นันทะบัน. (2553). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบล : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาดาล จังหวัดอุบลราชธานี. การศึกษาอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- คณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน. (2547). คำแนะนำ : การจัดทำรายงานการควบคุมภายใน ตามระเบียบคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน ว่าด้วยการกำหนดมาตรฐานการควบคุมภายใน พ.ศ.2544. กรุงเทพฯ : สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน.
- จีระ หงส์ถาวรภัก. "ผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คุณภาพชีวิตและเศรษฐกิจ," วารสารคน. 1(2) : 27-28 ; ประจำเดือนพฤศจิกายน 2533.
- ทองอาน พาไทสง. (2549). รวมกฎหมายเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของ อ.บ.ต.. กรุงเทพฯ : วิเจ พรีนติ้ง.
- ธเนศวร์ เจริญเมือง. (2550). การปกครองท้องถิ่นกับการบริหารจัดการท้องถิ่น: อภิธานศัพท์ของอารยธรรมโลก. กรุงเทพฯ : โครงการจัดพิมพ์คบไฟ.
- ตรีชฎา อุ่นเรือน. (2545). คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนกรมวิชาการเกษตรใน ส่วนกลาง. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ติน ปรัชญพฤทธิ์. (2538). ทฤษฎีองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาสน.
- บุญแสง ชีระภากร. "การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน," จุลสารพัฒนาข้าราชการพลเรือน. 1(2) : 5-12 ; ประจำเดือนมกราคม-มีนาคม 2533.

- ประไพพร สิงหเดช. (2539). คุณภาพชีวิตในการทำงานและพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของ  
องค์การ : ศึกษากรณีข้าราชการกรมคุมประพฤติ. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตร์  
มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประหยัด หงส์ทองคำ. (2546). การปกครองท้องถิ่น. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ปราณี จตุพล. (2553). ความคิดเห็นของประชาคมต่อการดำเนินงานตามแผนพัฒนา  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของประชาชนในเขต  
ตำบลโนนสง่า อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด. การศึกษาค้นคว้าอิสระ  
รัฐศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- พรชัย เทพปัญญา. (2547). การปกครองท้องถิ่นเปรียบเทียบ. กรุงเทพฯ : สัมพันธ์พาณิชย์.
- พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ. (2548). 12 แนวคิดทางรัฐประศาสนศาสตร์ : ความหมาย การวัด.  
กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์สมาธรรม.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2544). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา.  
พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ภัทรา หิรัญรัตน์วงศ์. (2542). คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน  
บริษัทไดกิ้น อินดัสทรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตร์  
มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ภูวนัย น้อยวงศ์. (2541). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรม  
อิเล็กทรอนิกส์ : ศึกษากรณีเฉพาะบริษัท มินิแบไทย จำกัด. กรุงเทพฯ : วิทยานิพนธ์  
รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ภรณ์ กীরดีบุตร. (2529). การประเมินประสิทธิผลขององค์การ. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- ภรณ์ มหานนท์. (2529). การประเมินประสิทธิผลขององค์การ. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- วรศ ทยามันทีรนนท์. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพัน  
ต่อองค์การ : กรณีฝ่ายปฏิบัติการคลังสินค้าการบินไทย บริษัท การบินไทย จำกัด  
(มหาชน). วิทยานิพนธ์ ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วัชรินทร์ ปิติสิทธิ์. (2554). แนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลใน  
องค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอไทรงาม จังหวัดกำแพงเพชร. การศึกษาค้นคว้า  
อิสระ รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย  
ราชภัฏกำแพงเพชร.

- วัลลภ ปรัชญาสันติ. (2545). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับกลางของกรม  
ทางหลวง กรมศึกษาบุคลากรในสังกัดสำนักทางหลวงที่ 12 (จังหวัดชลบุรี).  
วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมนึก ภัททิยธนี. (2544). การวัดผลการศึกษา. กภาพสินธุ์ : ประสานการพิมพ์.  
สถาบันพระปกเกล้า. (2549). ทศวรรษ : ตัวชี้วัดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี. กรุงเทพฯ :  
สถาบันพระปกเกล้า.
- สรวงสรรค์ ต๊ะปิ่นตา. (2541). คุณภาพชีวิตการทำงานของช่าง การไฟฟ้าฝ่ายผลิต  
แห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สร้อยญา เปะทอง. (2544). การศึกษากลยุทธ์การตลาดผ้าไหม : กรณีศึกษาศิลปะหัตถกรรม  
บ้าน สามโคก ตำบลปราสาททองกิ่งอำเภอเขวาสินรินทร์ จังหวัดสุรินทร์. วิทยานิพนธ์  
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- สันติ บางอ้อ. “การสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน,” *Productivity World*. 2(1) : 39-40  
ประจำเดือนกรกฎาคม-สิงหาคม 2540.
- สุรางค์ทิพย์ ทะวิไชย. (2549). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร  
ของพนักงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์  
ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุรเดช กันขนะ. (2556). คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลแม่ลาน้อย  
อำเภอแม่ลาน้อย จังหวัดแม่ฮ่องสอน. (2556). วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตร  
มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยพิษณุโลก.
- สุนทร นามโคตรศรี. (2553). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล  
ในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ วิศวกรรมศาสตร  
มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- องค์การบริหารส่วนตำบลดอนสมบูรณ์, สำนักงาน. (2558). ข้อมูลทั่วไปขององค์การบริหาร  
ส่วนตำบลดอนสมบูรณ์, กภาพสินธุ์ : สำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล  
ดอนสมบูรณ์.
- อโนชา สืบจากมี. (2551). ความคิดเห็นของประชาชนต่อการดำเนินงานของเทศบาล  
ตำบลละหานทราย อำเภอละหานทราย จังหวัดบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์  
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

- อนันต์ เกตุวงศ์. (2543). **หลักและเทคนิคการวางแผน**. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ :  
โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อนันต์ชัย คงจันทร์. (2529). “ความผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment),”  
วารสารจุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์. 1(12) : 12-11 ประจำเดือนมกราคม 2529.
- อรุณี สุมโนมหาอุดม. (2550). **คุณภาพชีวิตการทำงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงาน  
คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน**. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อัมเรศน์ ชาวสวนกล้วย. (2534). **ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ ความรู้สึกว่าเหนือกับ  
ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัด  
ทบวงมหาวิทยาลัย**. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อเนก เหล่าธรรมทัศน์. (2543). **วิสัยทัศน์การปกครองท้องถิ่น และแผนการกระจายอำนาจ**.  
กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ดีแอลเอส.
- Allardt E. (1972). **Dimensions of Welfare in a Comparative Scandinavian Study**.  
Helsinki : Research Group of Comparative Sociology, University of Helsinki.
- Andrews, F.M. and Crandall, R. (1975). “The validity of measures of self-reported well-  
being,” **Social Indicators Research**. 3 : 1-19.
- Bruce, W.M. and J.W. Blackburn. (1992). **Balanceing Job Satisfaction & Performance :  
A Guide for Human Resource Professionals**. Westport : Quorum Books.
- Bunge, M. (1975). “What is a quality of life indicator,” **Social Indicators Research**. 2 : 65-79.
- Campbell, A., Converse, P.E. and Rodgers W.L. (1976). **The Quality of American Life**.  
New York: Russell Sage Foundation.
- Cummins, R.A. (1998). **The comprehensive quality of life scale (fifth edition)**.  
**Proceeding of the First International Conference on Quality of Life in Cities**,  
Singapore, 4-6 March: 68.
- Kanter, R. M. (1968). “Commitment and social organization : A study of commitment  
mechanism in utopian community,” **American Sociological Review**. 33 (4) :  
449 – 517.
- McCall, S. (1975). “Quality of life,” **Social Indicators Research**, 2 : 229-48.

- Maslow, Abraham M. (1954). **Motivation and Personality**. New York : Harper and Row.
- Mowday, R.T., L.W. Porter, and R.M. Steers. (1982). **Employee – Organization Linkages : The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover**. New York : Academic Press.
- Oliver, J.P.J. et al. (1996). **Quality of Life and Mental Health Service**. London : Routledge.
- Harland, D. (1972). **Social Indicators toward the Measurement of Quality of Life**. Ottawa : Social and Human Analysis Branch, Department of Regional Economic Expansion.
- Herzberg, F.,B. Mausner and B. Snyderman. (1959). **The Motivation to Work**. New York : John Wiley and Sons, Inc.
- Huse, E.F. and T.G. Cummings. (1985). **Organization Development and Change**. Minnesota : West Publishing.
- Lee, H. et. al. (1982). "Perceptions of quality of life in an industrializing country : the case of the Republic of Korea," **Social Indicators Research**, 10 : 297-317.
- Schuler, R.S., Butell, N.J. and Youngblood, S.A. **Effective Personal Management**. 3<sup>rd</sup> ed. Minnesota : Nest Publishing, 1989.
- Scitovsky, T. (1976). **The Joyless Economy : An Inquiry into Human Satisfaction and Consumer Dissatisfaction**. Toronto: Oxford University Press.
- Sheldon, M. E. (1971). "Investments and involvements as mechanisms producing commitment of the organization," **Administrative Science Quarterly**. 16 (2), pp. 143.
- Steers, R. M. (1977). "Antecedents and outcome of organizational commitment," **Administrative Science Quarterly**. 22 (1), pp. 46.
- Steers, R. M. & Porter, L. W. (1983). **Motivation and Work Behavior**. (3rd ed.). New York : McGraw – Hill.
- Thanawit Butr-Udom. (2007). **The Quality of Life of Thai Labour in Singapore**. Doctoral dissertation, National Institute of Development Administration.
- United Nations. (1995). **Quality of Life in the ESCAP Region**. Economic and Social Commission for Asia and the Pacific.


Van Praag, B.M.S. (1993). The relativity of the welfare concept. In M.C. Nussbaum and A.K. Sen (eds.), **The Quality of Life** .Oxford : Oxford University Press.

Von Wright, G. (1972). **The Varieties of Goodness**. New York:Routledge and Kegan Paul.

Walton, R.E. (1973). "Quality of Working Lift : What Is It," **Stone Management Review**.  
15 (September 1973): 12-16.



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ภาคผนวก ก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคอนสมบูรณ์  
อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์

คำชี้แจง

- 1.แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้นโดยนักศึกษาระดับปริญญาโท สาขารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคอนสมบูรณ์ อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์
2. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งเนื้อหา ออกเป็น 3 ตอน มีรายละเอียด ดังนี้
  - ตอนที่ 1 ลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ตำแหน่งงาน
  - ตอนที่ 2 แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคอนสมบูรณ์ อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์
  - ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคอนสมบูรณ์ อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์
- 3.ทุกคำตอบในแบบสอบถามฉบับนี้เป็นการแสดงความคิดเห็นจึงไม่มีผลใด ๆ ต่อท่าน และผู้หนึ่งผู้ใด โดยเฉพาะ ผู้วิจัยจะเก็บคำตอบของท่านเป็นความลับ
- 4.ขอความกรุณาท่านตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามจากท่านและขอขอบพระคุณมาพร้อมนี้

นางไพลิน ภูธานี

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม



ตอนที่ 1 ลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย  $\surd$  ลงใน [ ] หรือเติมข้อความลงในช่องว่างตามความเป็นจริงของท่าน

1. ตำแหน่งงาน

- ข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ
- พนักงานจ้างตามภารกิจ
- พนักงานจ้างทั่วไป



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อต่อไปนี้ว่าท่านเห็นด้วยหรือไม่ ในระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย  $\surd$  ลงในช่องว่างหลังข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน (กรุณาตอบทุกข้อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
<b>ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ</b>					
1. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดรายได้ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ					
2. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดรายได้ ค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงานที่ รับผิดชอบ					
3.สวัสดิการต่างๆ ที่หน่วยงานกำหนดมีความ เพียงพอต่อความต้องการขั้นพื้นฐาน					
4. รายได้ที่ท่านได้รับในแต่ละเดือนเพียงพอ สำหรับใช้จ่ายตามอัตภาพของท่านและ ครอบครัว					
5. หน่วยงานของท่านมีการกำหนด ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมกับ ปริมาณงานที่รับผิดชอบ					
<b>สภาพทำงานที่ปลอดภัย</b>					
6. หน่วยงานของท่าน ได้เชิญแพทย์มาตรวจ สุขภาพประจำปี					
7. หน่วยงานของท่านจัดหาอุปกรณ์ เครื่องใช้ ต่างๆ ที่มีคุณภาพและ ไม่เป็นอันตรายต่อการ ทำงาน					

คุณภาพชีวิตการทำงาน	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
8. หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญต่อความปลอดภัยของสถานที่ทำงาน					
9. หน่วยงานของท่านจัดสภาพแวดล้อม เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ และเสียงในสถานที่ทำงานที่เหมาะสมทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและปลอดภัย					
10. หน่วยงานของท่านมีการเตรียมความพร้อมและมีมาตรการในการจัดสภาพการทำงานเพื่อป้องกันอุบัติเหตุหรือวินาศภัยต่างๆ					
<b>การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน</b>					
11. หน่วยงานของท่านมีการจัดส่งบุคลากรไปอบรม เพื่อพัฒนาการทำงานด้านต่าง ๆ อยู่เสมอ					
12. หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมความรู้ความสามารถของบุคลากรในการทำงาน					
13. ท่านได้รับ โอกาสให้เข้าร่วมการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงาน					
14. หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้บุคลากรไปอบรมสัมมนาหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน					
15. หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้นำความคิดใหม่ ๆ มาปรับปรุงในการทำงาน					
<b>ความก้าวหน้า</b>					
16. ท่านมีโอกาที่จะก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้นในหน่วยงานของท่าน					

คุณภาพชีวิตการทำงาน	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
17. หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานของท่านสนับสนุนส่งเสริมท่านให้ก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น					
18. หน่วยงานมีความเป็นธรรมในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง					
19. มีเกณฑ์ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน					
20. ท่านพอใจกับระบบการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานของท่าน					
5. สังคมสัมพันธ์					
21. ท่านเคยเข้าร่วมกิจกรรมกับหน่วยงาน					
22. ท่านสามารถขอความร่วมมือในการปฏิบัติงานได้จากเพื่อนร่วมงานของท่าน					
23. ในหน่วยงานของท่านมีความเห็นอกเห็นใจให้ความช่วยเหลือกันในเรื่องต่าง ๆ					
24. เพื่อนร่วมงานมีความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน					
25. ท่านมีส่วนช่วยในการทำกิจกรรมสันทนาการ					
ลักษณะการบริหารงาน					
26. การปฏิบัติต่อบุคลากรโดยมากเป็นไปโดยชอบ					
27. ระบบพรรคพวกทำให้ความมั่นคงในการทำงานของท่านลดลง					
28. เพื่อนร่วมงานให้ความเคารพสิทธิส่วนบุคคลซึ่งกันและกัน					

คุณภาพชีวิตการทำงาน	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
29. หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรร้องทุกข์ ได้เมื่อไม่ได้รับความเป็นธรรม					
30. ท่านมั่นใจว่าหน่วยงานจะจ้างท่านจน เกษียณ					
<b>ภาวะอิสระจากงาน</b>					
31. หน่วยงานมีการบริหารแบบประชาธิปไตย					
32. ในการเลือกแนวทางปฏิบัติงานที่ท่านทำงาน ของท่านต้องพึงเสี่ยงข้างมาก					
33. หัวหน้างานของท่านมักตัดสินใจโดย ความคิดเห็นของเขาเป็นสำคัญ					
34. ท่านสามารถเลือกที่จะไม่ปฏิบัติงานนั้น เมื่อเห็นว่าไม่ถูกต้อง					
35. ท่านพอใจกับลักษณะของการบริหารของ หน่วยงานของท่าน					
<b>ความภูมิใจในองค์กร</b>					
36. ท่านมีเวลาหยุดพักผ่อนระหว่างงานที่ เหมาะสม					
37. ท่านมีวันลาหยุดพักผ่อนประจำปีที่ เหมาะสม					
38. หน่วยงานของท่านมักเรียกท่านให้ไป ปฏิบัติหน้าที่อยู่เป็นประจำแม้ในวันหยุดก็ ตาม					
39. ท่านมีงานค้างค้างที่ต้องนำกลับไปทำที่ บ้าน					
40. ท่านพอใจกับช่วงเวลาทำงานช่วงอิสระ จากงานในแต่ละวัน					



ภาคผนวก ข  
การวิเคราะห์ค่าความสอดคล้อง (IOC)



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางภาคผนวกที่ 1 แสดงผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับค่าดัชนีความสอดคล้อง

แบบสอบถาม	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
ข้อ 1	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ข้อ 2	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ข้อ 3	+1	0	+1	3	0.67	ใช้ได้
ข้อ 4	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ข้อ 5	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ข้อ 6	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ข้อ 7	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ข้อ 8	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ข้อ 9	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ข้อ 10	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ข้อ 11	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ข้อ 12	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ข้อ 13	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ข้อ 14	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ข้อ 15	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ข้อ 16	+1	+1	0	3	0.67	ใช้ได้
ข้อ 17	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ข้อ 18	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ข้อ 19	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ข้อ 20	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้



แบบสอบถาม	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
ข้อ 21	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ข้อ 22	+1	-1	+1	3	1	ใช้ได้
ข้อ 23	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ข้อ 24	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ข้อ 25	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ข้อ 26	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ข้อ 27	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ข้อ 28	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ข้อ 29	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ข้อ 30	+1	+1	0	3	0.67	ใช้ได้
ข้อ 31	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ข้อ 32	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ข้อ 33	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ข้อ 34	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ข้อ 35	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ข้อ 36	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ข้อ 37	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ข้อ 38	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ข้อ 39	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ข้อ 40	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ภาคผนวก ก

ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

## Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
A1	154.3621	15.6385	.2917	.4664
A2	154.8103	16.9283	.5993	.4976
A3	154.7414	16.1600	.4769	.4760
A4	154.9483	16.4710	.3502	.4830
A5	153.8793	17.0554	.6939	.4976
B1	155.2241	16.7033	.3120	.5006
B2	154.3793	16.0290	.8911	.4801
B3	153.4310	18.7408	.4460	.5590
B4	153.0345	17.3321	.4349	.5140
B5	154.5517	17.7955	.4142	.5326
C1	152.9483	16.5762	.7988	.4864
C2	153.3793	16.7308	.8170	.5030
C3	153.0172	15.8769	.3815	.4662
C4	153.4655	15.9725	.2105	.4777
C5	152.9828	16.0874	.3545	.4719
D1	154.1724	16.1803	.6199	.4913
D2	153.7931	16.5178	.6987	.4854
D3	153.5000	14.5351	.6111	.4229
D4	152.9483	16.5762	.4988	.4864
D5	153.6724	16.2592	.5909	.4823
E1	152.9828	16.0874	.3545	.4719
E2	153.2931	14.9477	.4844	.4400

E3	153.1552	15.4316	.4010	.4555
E4	153.6379	17.0420	.4850	.5084
E5	154.2586	16.5460	.6780	.4962
F1	153.1034	16.2698	.7931	.4833
F2	154.7241	16.6594	.8810	.4933
F3	153.1552	16.2737	.5901	.4851
F4	154.1034	16.1645	.8331	.4820
F5	154.2586	16.0197	.5211	.5418
G1	153.1724	15.8996	.5581	.4728
G2	153.7069	17.1933	.8906	.5105
G3	155.0517	17.1727	.8460	.5120
G4	154.9828	16.6488	.7001	.5122
G5	153.8448	17.8176	.4190	.5424
H1	154.1034	15.9189	.3761	.4871
H2	154.2069	15.6407	.8692	.4668
H3	154.4828	15.4120	.3613	.4575
H4	155.8103	17.3845	.8501	.5115
H5	154.0172	16.1927	.6621	.4838

### Reliability Coefficients

N of Items = 40

Alpha = .9703

ภาคผนวก ง

หนังสือขอความอนุเคราะห์

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๑๒ ตุลาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย

เรียน .....

ด้วย นางไพสิน ภูขำนิ รหัสประจำตัว ๕๖๘๒๖๐๐๑๐๗/๐๗ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคอนสมบูรณ์ อำเภอ ยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาต ให้ผู้วิจัยเข้าทดลองใช้เครื่องมือและเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรองค์การ ที่สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลคอนสมบูรณ์ จำนวน ๕๘ คน เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุ ตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาพร)

คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

โทร. ๐๔๓-๓๒๓๕๕๕

โทรสาร ๐๔๓-๓๒๓๕๕๕



ที่ รศ.รปศ ๖๐๑๒๙/๒๕๕๘

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ๕๕๐๐๐

๑๒ ตุลาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าทดลองและเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย

เรียน .....

ด้วย นางไพลิน ภูขำนิ รหัสประจำตัว ๕๖๘๒๖๐๐๑๐๗/๐๗ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคอนสมบูนธ์ อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าทดลองใช้เครื่องมือและเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคอนสมบูนธ์ จำนวน ๓๐ คน เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาพร)

คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

โทร. ๐๔๓-๓๒๓๕๕๕

โทรสาร ๐๔๓-๓๒๓๕๕๕



ที่ รศ.รปศ ว๐๑๒๘/๒๕๕๘

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๕๕๐๐๐

๑๒ ตุลาคม ๒๕๕๘

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ส.ต.อ. ภูวดล ภูอาภรณ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางไพลิน ภูขำนิ รหัสประจำตัว ๕๖๘๒๖๐๐๑๐๗/๐๗ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคอนสมบูน อำเภอ ยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญ ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

- เพื่อ  ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา
- ตรวจสอบด้านการวัดและประเมินผล
- ตรวจสอบด้านภาษา
- อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาพร)

คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

โทร. ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕

โทรสาร ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕





ที่ รต.รปศ ว๐๑๒๘/๒๕๕๘

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๕๕๐๐๐

๑๒ ตุลาคม ๒๕๕๘

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน คุณวิรงรอง ศรีพอ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางไพริน ภูขำนิ รหัสประจำตัว ๕๖๘๒๖๐๐๑๐๗/๐๗ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคอนสมบูนธ์ อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

- เพื่อ  ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา
- ตรวจสอบด้านการวัดและประเมินผล
- ตรวจสอบด้านภาษา
- อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาค)

คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

โทร. ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕

โทรสาร ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕



ที่ รศ.รปศ ว๐๑๒๘/๒๕๕๘

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๕๕๐๐๐

๑๒ ตุลาคม ๒๕๕๘

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน คุณวชิราภรณ์ ทิพย์ศิริ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางไพริน ภูขำนิ รหัสประจำตัว ๕๖๘๒๖๐๐๑๐๗/๐๗ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคอนสมบูรณ์ อำเภอ ยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญ ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

- เพื่อ  ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา
- ตรวจสอบด้านกรวัดและประเมินผล
- ตรวจสอบด้านภาษา
- อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาค)

คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

โทร. ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕

โทรสาร ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕

## ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นางไพลิน ภูขำนิ
วันเกิด	28 ตุลาคม 2518
ที่อยู่ปัจจุบัน	204 หมู่ 7 ตำบลดอนสมบูรณ์ อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์
สถานที่ทำงาน	องค์การบริหารส่วนตำบลดอนสมบูรณ์
ตำแหน่ง	นักจัดการงานทั่วไป อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2541	ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาวิชาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
พ.ศ. 2559	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY