

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอดาคลี จังหวัดนครสวรรค์ สามารถสรุปได้ดังต่อไปนี้

#### ความมุ่งหมายในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอดาคลี จังหวัดนครสวรรค์
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอดาคลี จังหวัดนครสวรรค์ โดยจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

#### สมมติฐานการวิจัย

พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอดาคลี จังหวัดนครสวรรค์ ที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

#### วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ศึกษา คือ ผู้ปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอดาคลี จังหวัดนครสวรรค์ ประกอบด้วย 2 เทศบาล และ 10 องค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 654 คน (สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดนครสวรรค์, 2551, หน้า 10)
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษา คือ ผู้ปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอดาคลี จังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 248 คน ตั้งแต่วันที่ 14 มิถุนายน 2553 ถึงวันที่ 20 มิถุนายน 2553 ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างจากประชากรที่มีจำนวนแน่นอน (finite population) โดยใช้สูตรของยามาเน่ (Yamane) ที่มีความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และมีค่าความคลาดเคลื่อน .05 (สุวรีย์ศิริโกคาภิรมย์, 2546, หน้า 129-130)
3. เครื่องมือที่ใช้วิจัย เป็นแบบสอบถามประกอบด้วย 2 ส่วน ดังนี้  
ส่วนที่ 1 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นคำถามแบบตรวจสอบรายการ (checklist) โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบที่ตรงกับตนเองเพียงคำตอบเดียว ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ส่วนที่ 2 เป็นข้อความเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์ แบ่งออกเป็น 5 ด้าน โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบ ซึ่งเป็นคำตอบแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) และให้คะแนนความรู้สึกในเชิงบวก โดยกำหนดค่าเป็น 5 ระดับ (สรชัย พิศาลบุตร, 2549, หน้า 28)

ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. หาค่าความเที่ยงตรง โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้ว เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบและเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามกับเนื้อหาหรือสิ่งที่ต้องการวัด และความถูกต้องของภาษาที่ใช้ แล้วหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (index of item-object congruence: IOC) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ในช่วง 0.50 - 1.00

2. หาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไข ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญแล้ว ไปทดลองใช้ กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ซึ่งเป็นพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์ ที่ไม่ได้ถูกเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม 0.956 (ภาคผนวก จ)

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถาม ผ่านผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 248 คน และเก็บรวบรวมแบบสอบถามจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภายใน 7 วัน โดยได้รับแบบสอบถามคืนครบถ้วนทุกฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

### การวิเคราะห์และการแปลความหมายของข้อมูล

นำแบบสอบถามที่ได้จากผู้ตอบแบบสอบถาม มาตรวจสอบหาความถูกต้องและความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถาม เพื่อคัดเลือกฉบับที่ถูกต้องและสมบูรณ์ และนำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

ส่วนที่ 1 วิเคราะห์สถานภาพส่วนบุคคลของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์ โดยวิธีแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ และนำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง

ส่วนที่ 2 วิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์ โดยการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผลตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และวิเคราะห์ผลการเปรียบเทียบด้วยการทดสอบที (t-test) สำหรับพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์ที่มีเพศต่างกัน และ

วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) สำหรับพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์ ที่มีอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่างกันในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ (post hoc test) โดยใช้วิธีเชฟเฟ (Sheffe's method)

### สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัยปรากฏ ดังนี้

1. พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์ ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างและตอบแบบสอบถามทั้งหมด 248 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุอยู่ระหว่าง 25 - 35 ปี สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี อายุการทำงานต่ำกว่า 10 ปี ปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท

2. ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์ ในรายด้าน 5 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทน ด้านความก้าวหน้า ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านธรรมเนียมในองค์กร ด้านคุณภาพในชีวิต และในภาพรวมสรุปได้ ดังนี้

2.1 ด้านค่าตอบแทน พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากที่สุดเกี่ยวกับความเหมาะสมของค่าตอบแทนกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ มีคุณภาพชีวิตการทำงานน้อยที่สุดเกี่ยวกับความเพียงพอของค่าตอบแทนกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน

2.2 ด้านความก้าวหน้า พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และมีคุณภาพชีวิตการทำงานมากที่สุดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเป้าหมาย มีคุณภาพชีวิตการทำงานน้อยที่สุดเกี่ยวกับความเหมาะสมในการเลื่อนตำแหน่งงานของหน่วยงาน

2.3 ด้านการบูรณาการทางสังคม พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง และมีคุณภาพชีวิตการทำงานมากที่สุดเกี่ยวกับการมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร มีคุณภาพชีวิตการทำงานน้อยที่สุดเกี่ยวกับการยอมรับนับถือซึ่งกันและกันโดยปราศจากอคติ

2.4 ด้านธรรมเนียมในองค์กร พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และมีคุณภาพชีวิตการทำงานมากที่สุดเกี่ยวกับความชัดเจนของกฎ ระเบียบ และข้อบังคับในการปฏิบัติงาน มีคุณภาพชีวิตการทำงานน้อยที่สุดเกี่ยวกับความยุติธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้นที่มีความเท่าเทียมกัน

2.5 ด้านดุลยภาพในชีวิต พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และมีคุณภาพชีวิตการทำงานมากที่สุดเกี่ยวกับการมีเวลาในการพักผ่อนอย่างเพียงพอ มีคุณภาพชีวิตการทำงานน้อยที่สุดเกี่ยวกับการมีเวลาปฏิบัติกิจกรรมส่วนตัวอย่างเหมาะสม

2.6 คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอตากาลี จังหวัดนครสวรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากน้อยไปมาก ดังนี้ ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านความก้าวหน้า ด้านดุลยภาพในชีวิต ด้านธรรมเนียมในองค์กร และด้านค่าตอบแทน

3. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอตากาลี จังหวัดนครสวรรค์ สรุปได้ดังนี้

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอตากาลี จังหวัดนครสวรรค์ ภาพรวม เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านค่าตอบแทน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกตามอายุ สำหรับด้านความก้าวหน้า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษาและตำแหน่งงาน

### อภิปรายผล

จากผลการวิจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอตากาลี จังหวัดนครสวรรค์ สอดคล้องกับผลการศึกษานฤตล มีเพียร (2541, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัทการบินไทยจำกัด (มหาชน); สัสยา วาทยานนท์ (2542, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักวิเคราะห์วิจัยและพัฒนางานทาง กรมทางหลวง; เบญจางค์ บำรุงสุข (2542, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข; ภัทรวุฒิ ดุลยลักษณ์ (2547, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองทัพอากาศเหล่านักบิน; สุกานดา ขวัญเมือง (2550, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสระบุรี ผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ เจษฎาธรรมขันติพงศ์ (2544, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานช่างการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 ภาค 3 จังหวัดนครปฐม ผลการวิจัย พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง

ด้านการบูรณาการทางสังคม พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอตากาลี จังหวัดนครสวรรค์ มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงที่สุด สอดคล้องกับผลการศึกษาของ เบญจางค์ บำรุงสุข (2542, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองการเจ้าหน้าที่

สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข; ภัทรวุฒิ ดุลยลักษณ์ (2547, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองทัพอากาศเหล่านักบิน และ วัลลภ ปรัชญาสันติ (2544, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับล่างของกรมทางหลวง กรณีศึกษาบุคลากรในสังกัดสำนักทางหลวงที่ 12 (จังหวัดชลบุรี) ผลการวิจัย พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงที่สุด

ด้านความก้าวหน้า พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอตากลี จังหวัด นครสวรรค์ มีคุณภาพชีวิตการทำงานรองลงมา สอดคล้องกับผลการศึกษาของ วัลลภ ปรัชญาสันติ (2544, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับล่างของกรมทางหลวง กรณีศึกษาบุคลากรในสังกัดสำนักทางหลวงที่ 12 (จังหวัดชลบุรี) และผลการศึกษาของ ภัทรวุฒิ ดุลยลักษณ์ (2547, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองทัพอากาศเหล่านักบิน แต่ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ เบญจรงค์ บำรุงสุข (2542, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัย พบว่า มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำที่สุด

ด้านดุลยภาพในชีวิต พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอตากลี จังหวัด นครสวรรค์ มีคุณภาพชีวิตการทำงานรองลงมา สอดคล้องกับผลการศึกษาของ นฤตล มีเพียร (2541, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัทการบินไทยจำกัด (มหาชน); เบญจรงค์ บำรุงสุข (2542, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข; พวงเพชร ฝากาทอง (2543, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองรายได้ สำนักงานคลังกรุงเทพมหานคร แต่ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ วัลลภ ปรัชญาสันติ (2544, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับล่างของกรมทางหลวง กรณีศึกษาบุคลากรในสังกัดสำนักทางหลวงที่ 12 (จังหวัดชลบุรี) ผลการวิจัย พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ต่ำที่สุด และไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สรัญญา นวลละอ (2544, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูประถมศึกษา อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัย พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงที่สุด

ด้านธรรมเนียมในองค์กร พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอตากลี จังหวัด นครสวรรค์ มีคุณภาพชีวิตการทำงานในลำดับรองลงมา สอดคล้องกับผลการศึกษาของ นฤตล มีเพียร (2541, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัทการบินไทยจำกัด (มหาชน); เบญจรงค์ บำรุงสุข (2542, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข; สัสยา วาทยานนท์ (2542, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ สำนักวิเคราะห์วิจัยและพัฒนาทาง กรมทางหลวง; พวงเพชร ฝากาทอง (2543, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองรายได้ สำนักงานคลัง กรุงเทพมหานคร แต่ไม่สอดคล้องกับผล

การศึกษาของวัลลภ ปรัชญาสันติ (2544, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับล่างของกรมทางหลวง กรณีศึกษาบุคลากรในสังกัดสำนักทางหลวงที่ 12 (จังหวัดชลบุรี) ผลการวิจัย พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำที่สุด

ด้านค่าตอบแทน พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์ มีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำที่สุด สอดคล้องกับผลการศึกษาของ เบญจรงค์ บำรุงสุข (2542, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข; วัลลภ ปรัชญาสันติ (2544, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับล่างของกรมทางหลวง กรณีศึกษาบุคลากรในสังกัดสำนักทางหลวงที่ 12 (จังหวัดชลบุรี) แต่ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ พิชญ์สินี ดีผลผล (2545, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณี บริษัท ไทย แอร์พอร์ตส์ กราวด์ เซอร์วิสเชส จำกัด ผลการวิจัย พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานปานกลาง

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์ ที่มีเพศแตกต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยและผลการศึกษาของภัทรุณี ตุลยลักษณ์ (2547, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองทัพอากาศเหล่านักบิน และสุกานดา ขวัญเมือง (2550, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสระบุรี แต่สอดคล้องกับผลการศึกษาของสรัญญา นวลละออ (2544, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูประถมศึกษา อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี และพิชญ์สินี ดีผลผล (2545, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณี บริษัท ไทย แอร์พอร์ตส์ กราวด์ เซอร์วิสเชส จำกัด ผลการวิจัย พบว่า สถานภาพส่วนบุคคลด้านอายุมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์ ที่มีอายุแตกต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยและผลการศึกษาของภัทรุณี ตุลยลักษณ์ (2547, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองทัพอากาศเหล่านักบิน และสุกานดา ขวัญเมือง (2550, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสระบุรี แต่สอดคล้องกับผลการศึกษาของสรัญญา นวลละออ (2544, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูประถมศึกษา อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี และพิชญ์สินี ดีผลผล (2545, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณี บริษัท ไทย แอร์พอร์ตส์ กราวด์ เซอร์วิสเชส จำกัด ผลการวิจัย พบว่า สถานภาพส่วนบุคคลด้านอายุมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์ ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับ

สมมติฐานการวิจัย แต่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สรัญญา นวลละออง (2544, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูประถมศึกษา อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี; พิชญ์สินี ดีผลผล (2545, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณี บริษัท ไทย แอร์พอร์ตส์ กราวด์ เซอร์วิสเชส จำกัด; และผลการศึกษาของ สุกานดา ขวัญเมือง (2550, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสระบุรี ผลการวิจัย พบว่า สถานภาพส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรส มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอตาคลี จังหวัดนครสวรรค์ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันโดยรวมไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยและผลการศึกษาของ สรัญญา นวลละออง (2544, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูประถมศึกษา อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี; และผลการศึกษาของ สุกานดา ขวัญเมือง (2550, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสระบุรี แต่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ไพฑูรย์ สอนทน (2542, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล จังหวัดเพชรบูรณ์ ผลการวิจัย พบว่า สถานภาพส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอตาคลี จังหวัดนครสวรรค์ ที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยและผลการศึกษาของ ภัทรวุฒิ ดุลยลักษณ์ (2547, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองทัพอากาศเหล่านักบิน และสุกานดา ขวัญเมือง (2550, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสระบุรี ผลการวิจัย พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน แต่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สรัญญา นวลละออง (2544, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูประถมศึกษา อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี และ พิชญ์สินี ดีผลผล (2545, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณี บริษัท ไทย แอร์พอร์ตส์ กราวด์ เซอร์วิสเชส จำกัด ผลการวิจัย พบว่า สถานภาพส่วนบุคคลด้านอายุราชการมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอตาคลี จังหวัดนครสวรรค์ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยและผลการศึกษาของ ไพฑูรย์ สอนทน (2542, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล จังหวัดเพชรบูรณ์ และผลการศึกษาของ ภัทรวุฒิ ดุลยลักษณ์ (2547, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองทัพอากาศเหล่านักบิน แต่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุกานดา ขวัญเมือง (2550,

บทคัดย่อ) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า สถานภาพส่วนบุคคลด้านตำแหน่งในการปฏิบัติงาน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยและผลการศึกษาของ ภักทรุฉิ ดุลยลักษณ์ (2547, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองทัพอากาศเหล่านักบิน และผลการศึกษาของ สุกานดา ขวัญเมือง (2550, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสระบุรี แต่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สรัญญา นวลละออง (2544, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูประถมศึกษา อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัย พบว่า สถานภาพส่วนบุคคลด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

## ข้อเสนอแนะในการวิจัย

### 1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์ มีสิ่งที่จะต้องปรับปรุง เพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตการทำงานดังนี้

1.1 ด้านค่าตอบแทน ควรปรับปรุงค่าตอบแทนให้เพียงพอของกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน การกำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาปรับขึ้นเงินเดือนให้มีความชัดเจนมากขึ้น จัดสวัสดิการให้พนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมและเพียงพอ การกำหนดขึ้นเงินให้เหมาะสมกับพนักงานในแต่ละระดับและตามความยากง่ายของงาน และพิจารณาถึงความเหมาะสมของค่าตอบแทนกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ

1.2 ด้านธรรมเนียมขององค์กร ควรปรับปรุงเกี่ยวกับการให้ความยุติธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้นตามความรู้และความสามารถ การให้เสรีภาพในการพูดและแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน การสร้างบรรยากาศของหน่วยงานให้มีความเสมอภาคและยุติธรรม รวมถึงความเสมอภาคในการปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ปฏิบัติงานทุกคน ความชัดเจนของกฎระเบียบ และข้อบังคับในการปฏิบัติงาน และการเคารพในสิทธิของพนักงานและสิทธิส่วนบุคคล

1.3 ด้านดุลยภาพในชีวิต ควรปรับปรุงเกี่ยวกับการกำหนดอัตรากำลัง เพื่อให้ปริมาณงานที่รับผิดชอบกับชั่วโมงทำงานมีความเหมาะสม สอดคล้องกับการดำเนินชีวิต พนักงานมีเวลาปฏิบัติกิจกรรมส่วนตัว ทำกิจกรรมร่วมกับครอบครัว เพื่อน และให้กับสังคม และให้มีเวลาในการพักผ่อนอย่างเพียงพอ

1.4 ด้านความก้าวหน้า ควรปรับปรุงเกี่ยวกับความเหมาะสมในการเลื่อนตำแหน่งงานของหน่วยงาน การกระจายโอกาสในการเข้ารับฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและเทคนิคในการ

ปฏิบัติงานและเพิ่มความรู้ความสามารถ การส่งเสริมให้ได้รับโอกาสในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และการมอบหมายงานเพิ่มขึ้นตามความรู้ความสามารถ

1.5 ด้านการบูรณาการทางสังคม ควรปรับปรุงเกี่ยวกับการยอมรับนับถือซึ่งกันและกันโดยปราศจากอคติ การยอมรับในความรู้ความสามารถและศักยภาพ การให้ความร่วมมือและสนับสนุนกันในการทำงาน และการให้เกียรติซึ่งกันและกันของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร

## 2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรวิจัยในเชิงลึกถึงปัญหาและความต้องการของพนักงานแต่ละกลุ่ม เพื่อกำหนดแนวทางในการปรับปรุงระบบการทำงานและสวัสดิการให้เหมาะสมกับแต่ละกลุ่ม และสร้างความสมดุลให้กับพนักงานทุกกลุ่มในองค์กรต่อไป

2.2 ควรขยายมิติของคุณภาพชีวิตการทำงานให้มากขึ้น และให้มีความสอดคล้องกับสภาพปัจจุบันให้มากที่สุด เพื่อที่จะให้การวิจัยมีแง่มุมที่กว้างขวางขึ้น รวมทั้งได้ผลลัพธ์ที่มีข้อเท็จจริงตามสถานการณ์มากขึ้น

2.3 ควรวิจัยเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานระหว่างพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอตาคลี จังหวัดนครสวรรค์ กับอำเภอหรือจังหวัดอื่นๆ เพื่อเป็นการขยายมุมมองในการวิจัย และศึกษาปัจจัยที่ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแตกต่างกัน