

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาล สังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ ใช้แนวคิดตามมาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กร (MS-QWL) มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพการงาน ระดับตำแหน่ง และอัตราเงินเดือน และปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานตามมาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน (Management System of Quality of Work Life: MS-QWL) ทั้ง 6 ด้าน อันได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต และคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม

วิธีการศึกษาได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล (Primary Data) จากการใช้แบบสอบถามพนักงานเทศบาล สังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ รวมทั้งสิ้น 200 คน และข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) รวบรวมข้อมูลโดยการค้นคว้าจากเอกสาร หนังสือ บทความ และข้อมูลผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เพื่อนำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Means) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และ สถิติเชิงวิเคราะห์ เพื่อทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ t-test และ One-way ANOVA พร้อมทั้งวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ (Correlation Analysis) และวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

การศึกษานี้ประกอบด้วย ข้อมูลทั่วไปของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ 6 ด้านและคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม และข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ โดยสามารถสรุป อภิปรายผล และมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

สรุปผลการศึกษา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่

พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ ทั้งหมด 200 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 62.50 และเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 37.50 โดยส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 46-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.00 มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 63.50 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 51.50 มีอายุราชการมากกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 71.50 มีตำแหน่งงานระดับทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 64.50 และมีอัตราเงินเดือนตั้งแต่ 25,001 ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 25.00

ส่วนที่ 2 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ และ ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ กับ คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม

ผลการศึกษา พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.63 และมีความคิดเห็นในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 6 ด้าน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.50 ซึ่งสามารถแสดงรายละเอียดได้ดังนี้

1. ปัจจัยด้านร่างกาย

พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกายอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.44 เมื่อพิจารณารายละเอียด พบว่า สามอันดับแรกของปัจจัยย่อยด้านร่างกาย คือ การไม่เจ็บป่วยรุนแรงจนต้องนอนโรงพยาบาลในช่วงปีที่ผ่านมา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 การรับประทานอาหารในแต่ละวันได้เพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 การทำงานด้วยความกระฉับกระเฉงกระปรี้กระเปร่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 ตามลำดับ และปัจจัยด้านร่างกายที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การได้รับการตรวจสุขภาพประจำปีอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.74

2. ปัจจัยด้านจิตใจ

พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.67 เมื่อพิจารณารายละเอียด พบว่า สามอันดับแรกปัจจัยย่อยด้านจิตใจ คือ การเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 ความพึงพอใจในตัวเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 ความภาคภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 ตามลำดับ และปัจจัยด้านจิตใจที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การจัดการความเครียดจากการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40

3. ปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม

พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.57 เมื่อพิจารณารายละเอียด พบว่า สามอันดับแรกปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคม คือ การทำงานตามหน้าที่ได้ด้วยตัวเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 การพูดคุยกับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 การเข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของเทศบาลนครเชียงใหม่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 ตามลำดับ และปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การที่เพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนคนในครอบครัวเดียวกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41

4. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม

พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.37 เมื่อพิจารณารายละเอียด พบว่า สามอันดับแรกปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อม คือ ความพึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 การยอมรับในกฎระเบียบขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 การเดินทางมายังสถานที่ทำงานได้สะดวก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 ตามลำดับ และปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อมที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่เทศบาลนครเชียงใหม่จัดให้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.74

5. ปัจจัยด้านจิตวิญญาณ

พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.56 เมื่อพิจารณารายละเอียด พบว่า สามอันดับแรกปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ คือ ความรู้สึกว่างานของตนมีคุณค่าแก่สังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 ความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 การได้รับความรู้และแสดงความสามารถในงานได้อย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 ตามลำดับ และปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การได้รับการยอมรับ หรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37

6. ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต

พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.37 เมื่อพิจารณารายละเอียด พบว่า สามอันดับแรกปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต คือ งานที่ทำอยู่ในขณะนี้ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 มีความมั่นใจในความมั่นคงของเทศบาลนครเชียงใหม่และทีมผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 รายได้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 ตามลำดับ และปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.01 ตามลำดับ

คุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวม

พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.63 เมื่อพิจารณารายละเอียด พบว่า ปัจจัยย่อยคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ การทำงานสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่มีความหมายและมีความสำคัญ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 การมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 และการปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขทั้งทาง ร่างกาย จิตใจ สังคม สิ่งแวดล้อม จิตวิญญาณ และความมั่นคงในชีวิต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่

ในส่วนนี้จะเป็นการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ดังนี้

1. จำแนกตามเพศ

พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ ระหว่างเพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม และด้านความมั่นคงในชีวิตและคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยพนักงานชาย เพศชาย มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมมากกว่าพนักงานชายเพศหญิง และพนักงานชาย เพศหญิงมีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณมากกว่าพนักงานชายเพศชาย

2. จำแนกตามอายุ

พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ ที่มีอายุต่างกันมีความเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิตในและคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยพนักงานชายที่มีอายุระหว่าง 51-55 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต และคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมมากที่สุด

3. จำแนกตามสถานภาพ

พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ ที่มีสถานภาพต่างกันมีความเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ ด้านความมั่นคงในชีวิต และคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

4. จำแนกตามระดับการศึกษา

พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนปัจจัยด้านจิตใจ ด้านจิตวิญญาณ ด้านความมั่นคงในชีวิต และคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยพนักงานฯที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจ ด้านจิตวิญญาณ ด้านความมั่นคงในชีวิต และคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมากที่สุด

5. จำแนกตามอายุราชการในการปฏิบัติงาน

พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ ที่มีอายุราชการในการปฏิบัติงานต่างกันมีความเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ ด้านความมั่นคงในชีวิต และคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

6. จำแนกตามระดับตำแหน่ง

พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ ที่มีระดับตำแหน่งต่างกันมีความเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านจิตวิญญาณ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านความมั่นคงในชีวิต และคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยพนักงานฯที่มีตำแหน่งระดับบริหาร มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อมด้านความมั่นคงในชีวิต และคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมากที่สุด

7. จำแนกตามอัตราเงินเดือน

พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ ที่มีอัตราเงินเดือนต่างกันมีความเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณ ด้านสิ่งแวดล้อม และคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านความมั่นคงในชีวิต แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยพนักงานฯที่มีอัตราเงินเดือน 25,001 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม และด้านความมั่นคงในชีวิตมากที่สุด

ตารางที่ 120 สรุปผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต กับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน	คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม	
	มีความสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
1.ด้านร่างกาย	√	ปานกลาง
2.ด้านจิตใจ	√	
3.ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	√	
4.ด้านสิ่งแวดล้อม	√	
5.ด้านจิตวิญญาณ	√	
6.ด้านความมั่นคงในชีวิต	√	

จากตารางที่ 120 พบว่า การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าความสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.358 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองตัวมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ หากมีการให้ความสำคัญกับปัจจัยแต่ละด้านมากขึ้น พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ก็จะมีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมดีขึ้นเช่นกัน

การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ กับปัจจัยทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต มีการแปรผันตามกันในเชิงบวก ($R = 0.723$)) ซึ่งสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมได้ร้อยละ 52.30 ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่อีกร้อยละ 47.70 เป็นผลที่เกิดจากด้านอื่นๆ และเมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติพบว่า ปัจจัยด้านจิตใจ ปัจจัยด้านจิตวิญญาณ และปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และยังพบว่าปัจจัยด้านจิตใจ ปัจจัยด้านจิตวิญญาณ และปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต สามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมได้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยในแบบคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ 0.384 0.287 และ 0.283 ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่

จากข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเรื่องของความต้องการให้ผู้บริหารของเทศบาลนครเชียงใหม่ให้ความสำคัญและความใส่ใจพนักงานมากยิ่งขึ้น รวมถึงการจัดให้มีสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมแก่พนักงานฯ นอกจากนี้การปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น จำเป็นต้องมีการหมุนเวียนงาน จัดให้พนักงานฯ ปฏิบัติงานที่ตรงตามความสามารถ และสามารถแสดงศักยภาพในการทำงานได้อย่างเต็มที่ รวมถึงการจัดให้มีการให้ความรู้อบรม เกี่ยวกับเทคโนโลยี อุปกรณ์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ในการปฏิบัติงาน พร้อมด้วยอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ

อภิปรายผลการศึกษา

การศึกษาคูณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ ตามแนวคิดมาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Management System of Quality of Work Life: MS-QWL) ของสถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย มีประเด็นที่น่าสนใจและนำมาอภิปรายผล ดังนี้

พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับดี หมายถึง พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ รู้สึกว่าการทำงานสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่มีความหมายและมีความสำคัญ รวมถึงพนักงานฯ มีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขทั้งทาง ร่างกาย จิตใจ สังคม สิ่งแวดล้อม จิตวิญญาณ และความมั่นคงในชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับรายงานวิจัยคุณภาพชีวิตของคนไทยปี 2551-2553 ของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ พบว่า คนไทยปี 2551-2553 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี แต่ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของดวงหทัย ปิ่นเย็น (2549) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ พบว่า บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก และไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของณภัช ตะสิงห์ (2552) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดสระบุรี พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดสระบุรี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก รวมถึงไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของคณางค์ สนธิเปล่งศรี (2553) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท นิธิฟู๊ดส์ จำกัด พบว่า พนักงานบริษัท นิธิฟู๊ดส์ จำกัด มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก และไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของลักกณา โยคะวิสัย (2550) ศึกษา

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองบัวลำภู พบว่า พนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองบัวลำภู มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง รวมถึงไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของพราว ศาติคุปต์ (2552) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองบัญชาการ หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน พบว่า ข้าราชการกองบัญชาการ หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ พบว่า ปัจจัยด้านร่างกาย ปัจจัยด้านจิตใจ ปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม ปัจจัยด้านจิตวิญญาณ อยู่ในระดับมาก และมีเพียงความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของคณางค์ สนธิเปล่งศรี (2553) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท นิธิฟู๊ดส์ จำกัด พบว่า พนักงานบริษัท นิธิฟู๊ดส์ จำกัดมีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย ปัจจัยด้านจิตใจ ปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม ปัจจัยด้านจิตวิญญาณ อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของณปภัช ตะสิงห์ (2552) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดสระบุรี พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดสระบุรี มีความเห็นในปัจจัยด้านสังคมสัมพันธ์ อยู่ในระดับสูง และสอดคล้องกับผลการศึกษาของธิดาวัลย์ ปลื้มคิด (2551) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมีความเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับปานกลาง รวมถึงสอดคล้องกับผลการศึกษาของดำรงฤทธิ์ จันทรมงคล (2550) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรกับอายุการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ:กรณีศึกษาบริษัทเอส. เอ็ม. วิ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการฯ มีความเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ปัจจัยด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับปานกลาง

การที่พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี และมีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย ปัจจัยด้านจิตใจ ปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม ปัจจัยด้านจิตวิญญาณ อยู่ในระดับมากนั้น อาจเนื่องมาจากการได้รับการรับประทานอาหารในแต่ละวันที่เพียงพอ การมีความพึงพอใจในตนเองและความเป็นอยู่ทุกวันนี้ รวมถึงภูมิใจในการทำงานในสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่สามารถเลี้ยงชีพและดูแลคนในครอบครัวได้ ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน การสร้างงานที่มีคุณค่าตามศักยภาพของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของสำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล สำนักข้าราชการพลเรือนที่ว่าพนักงานเทศบาลที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ จะต้องได้รับการส่งเสริมให้เทศบาลพัฒนา

ระบบและวิธีการทำงานที่ชัดเจน เสริมสร้างประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการทำงาน โดยมีการปรับปรุงสิ่งอำนวยความสะดวก สาธารณูปโภคในที่ทำงานที่ปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน และดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักคุณธรรม เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร และสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า สถานภาพ และอายุราชการในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาคณางค์ สนธิเปล่งศรี (2553) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท นิธิฟู๊ดส์ จำกัด พบว่า พนักงานบริษัท นิธิฟู๊ดส์ จำกัด ที่มีสถานภาพ และอายุราชการในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ในขณะที่พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งและอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่แตกต่างกัน กลับไม่สอดคล้องกับพนักงานบริษัท นิธิฟู๊ดส์ จำกัด ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง แผนก/ฝ่ายและอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

โดยพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมและปัจจัยด้านจิตวิญญาณแตกต่างกัน อายุที่แตกต่างกัน มีความเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย ปัจจัยด้านจิตใจ ปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม ปัจจัยด้านจิตวิญญาณ ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตแตกต่างกัน ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความเห็นในปัจจัยด้านจิตใจ ปัจจัยด้านจิตวิญญาณ ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตแตกต่างกัน ระดับตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีความเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตแตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาคณางค์ สนธิเปล่งศรี (2553) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท นิธิฟู๊ดส์ จำกัด พบว่า พนักงานบริษัท นิธิฟู๊ดส์ จำกัด ที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกัน มีความเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมแตกต่างกัน และอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีความเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย ปัจจัยด้านจิตใจ ปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตแตกต่างกัน

เมื่อทำการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่าง 6 ปัจจัย กับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ มีการแปรผันตามกันในเชิงบวก ($R = 0.723$) ซึ่งสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมได้ร้อยละ 52.30 ส่วนคุณภาพชีวิตในการ

ทำงานในภาพรวมของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่อีกร้อยละ 47.70 เป็นผลที่เกิดจากด้านอื่นๆ และเมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ปัจจัยด้านจิตใจ ปัจจัยด้านจิตวิญญาณ และปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และยังพบว่าปัจจัยด้านจิตใจ ปัจจัยด้านจิตวิญญาณ และปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต สามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมได้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยในแบบคะแนนมาตรฐาน(β) เท่ากับ 0.384 0.287 และ 0.283 ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาศึกษาของกนกนางค์ สอนิเปล่งศรี (2553) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท นิธิฟู๊ดส์ จำกัด พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่าง 6 ปัจจัยกับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัท นิธิฟู๊ดส์ จำกัด มีการแปรผันตามกันในเชิงบวก ($R=0.696$) ซึ่งสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมได้ร้อยละ 48.50 โดยปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต สามารถทำนายคุณภาพชีวิตในภาพรวมได้ ($\beta=0.384$) แต่ไม่สอดคล้องในปัจจัยด้านจิตใจ และปัจจัยด้านจิตวิญญาณของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่

ข้อค้นพบ

จากการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ มีข้อค้นพบ ดังนี้

1. จากการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่กับปัจจัยทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต พบว่ามีการแปรผันตามกันในเชิงบวก และปัจจัยด้านจิตใจ ปัจจัยด้านจิตวิญญาณ และปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือ หากมีการให้ความสำคัญในปัจจัยทั้ง 6 ด้าน โดยเฉพาะปัจจัยด้านจิตใจ ปัจจัยด้านจิตวิญญาณ และปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตมากขึ้นแล้ว พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ก็จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมดีขึ้น

2. คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพ อายุราชการ และอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นอายุ ระดับการศึกษา และระดับตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน

3. ปัจจัยด้านร่างกาย ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีเพศหญิง มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม และปัจจัยด้านจิตวิญญาณมากกว่าเพศชาย

4. ปัจจัยด้านจิตใจ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ พนักงานที่มีอายุ 51-55 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี และมีอัตราเงินเดือน 25,001 ขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถจัดการกับความเครียดจากการทำงานได้ ความพึงพอใจในความเป็นตัวเอง การสามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงานได้ การมีความสุขในการทำงานในสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ การเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัว และการมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์แตกต่างจากปัจจัยส่วนบุคคลอื่น

5. ปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ พนักงานระดับบริหารที่มีอายุ 51-55 ปี และมีอัตราเงินเดือน 25,001 ขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการทำงานตามหน้าที่ได้ด้วยตัวเอง การพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงานได้ การพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานได้ การที่เพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนคนในครอบครัวเดียวกัน การมีส่วนร่วมในข้อคิดเห็นในการทำงานได้ การได้รับข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์ต่อท่านจากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร และการเข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของเทศบาลนครเชียงใหม่แตกต่างจากปัจจัยส่วนบุคคลอื่น

6. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ พนักงานระดับบริหาร มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยสถานที่ทำงานของมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่เทศบาลนครเชียงใหม่จัดให้แตกต่างจากปัจจัยส่วนบุคคลอื่น

7. ปัจจัยด้านจิตวิญญาณ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ พนักงานฯที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี อายุ 51-55ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านปัจจัยด้านจิตวิญญาณ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยงานที่ทำทุกวันนี้ ตอบสนองเป้าหมายในชีวิต การรู้สึกว่างานของท่านมีคุณค่าแก่สังคม การมีโอกาสได้พัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่อง และการทำกิจกรรมทางศาสนาได้ตามความต้องการแตกต่างจากปัจจัยส่วนบุคคลอื่น

8. ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ พนักงานฯระดับบริหารที่มีอายุ 51-55ปี และมีอัตราเงินเดือน 25,001 ขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต โดยมีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้รายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ความมั่นใจในความมั่นคงของเทศบาลนครเชียงใหม่และทีมผู้บริหาร การจัดการกับรายจ่าย หรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสม ความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่องค์กรจัดให้ งานที่ทำอยู่ในขณะนี้ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ การได้สร้างหนี้ เพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาวอย่างเหมาะสม การเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอ และการเคยได้เลื่อนขั้นเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นแตกต่างจากปัจจัยส่วนบุคคลอื่น

9. ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ทั้ง 6 ปัจจัย มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยปัจจัยด้านจิตใจ ปัจจัยด้านจิตวิญญาณ และปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตมีอิทธิพลกับคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าปัจจัยด้านอื่นๆ

10. แม้ว่าในปีที่ผ่านมาพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่จะไม่ได้เจ็บป่วยรุนแรงจนต้องเข้าโรงพยาบาล แต่ยังคงพฤติกรรมที่ละเลยการดูแลสุขภาพ คือ การนอนหลับพักผ่อนไม่เพียงพอ การไม่ออกกำลังกายที่สม่ำเสมอ การไม่ได้เข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปีอย่างเพียงพอ

11. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ยังไม่สามารถจัดการกับความเครียดที่เกิดจากการทำงานได้ นอกจากนี้ยังขาดสมาธิในการทำงานอย่างต่อเนื่อง แต่สามารถทำงานตามหน้าที่ได้ด้วยตนเอง และมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานได้

12. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ขาดความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวก อุปกรณ์ในการทำงาน และการให้ความรู้ ข้อมูลเรื่องความปลอดภัยในการทำงานของเทศบาลนครเชียงใหม่

13. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่คิดว่างานของตนมีคุณค่าแก่สังคม มีความภาคภูมิใจในงานที่ทำ และค่อนข้างพอใจกับโอกาสในการแสดงความสามารถการทำงาน พนักงานฯที่คิดจะลาออกเพื่อหางานใหม่มีเพียงส่วนน้อย

14. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่มีการสร้างหนี้เพื่อความมั่นคงในระยะยาวค่อนข้างน้อย รวมถึงการเก็บออมเงินไว้ใช้ยามจำเป็นมีความไม่เพียงพอ จึงต้องการสวัสดิการที่เพิ่มมากขึ้น เพื่อความมั่นคงในชีวิต

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. จากการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ พบว่า อยู่ในระดับดี โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ปัจจัยด้านจิตใจ ปัจจัยด้านจิตวิญญาณ และปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม ซึ่งสามารถวัดระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานได้ ดังนั้น คณะผู้บริหารเทศบาลนครเชียงใหม่ควรให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านจิตใจ ปัจจัยด้านจิตวิญญาณ และปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต ซึ่งถือเป็นปัจจัยส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่มากที่สุด กล่าวคือ เทศบาลนครเชียงใหม่ควรวางนโยบายที่ส่งเสริมในปัจจัยดังกล่าว และสามารถมีความต่อเนื่องในระยะยาว โดยส่งเสริมนโยบายเก่าและเสริมสร้างนโยบายใหม่เสมอๆ เพื่อสรรหาแนวทางที่เหมาะสมกับองค์การมากที่สุด

2. จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยย่อยด้านจิตใจที่ควรได้รับการส่งเสริมควรส่งเสริม คือ ความสามารถในการจัดการกับความเครียดได้ การมีสมาธิในการทำงาน และการที่พนักงานมีความสุขที่ทำงานในสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ เนื่องจากปัจจัยย่อยดังกล่าวมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในสามอันดับสุดท้าย โดยคณะผู้บริหารฯควรวางระบบงานที่เหมาะสมในลักษณะของการหมุนเวียนงาน (Job Rotation) การทำงานตามความชำนาญเฉพาะด้าน (Job Specialization) การขยายขอบเขตงาน (Job Enlargement) และการเพิ่มคุณค่าในงาน (Job Enrichment) การปฏิบัติงานตามลักษณะดังกล่าว ก่อให้เกิดระบบการทำงานที่ดี ต่อเนื่อง พนักงานฯสามารถปฏิบัติงานได้ตามความสามารถ และตรงตามสายงาน รวมถึงสามารถเรียนรู้งานใหม่ๆ และแสดง

ศักยภาพในผลสำเร็จของงานได้อีกด้วย ทั้งนี้ย่อมส่งผลให้ความเครียดในการทำงานลดน้อยลง และมีสมาธิในงานที่ตนรับผิดชอบ อีกทั้งความพึงพอใจในงาน ทำให้มีความสุขในงานที่ทำ นอกจากนี้ยังส่งผลต่อสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานที่สามารถสร้างความรู้ความเข้าใจเป็นไปในทิศทางเดียวกัน สามารถพูดคุยกันได้ และอาจมีเวลาเหลือมากพอในการมาดูแลตนเองและชีวิตส่วนตัว ทั้งนี้ปริมาณงานที่รับผิดชอบควรเหมาะสมกับตำแหน่ง ตรงตามความถนัดของพนักงานฯ รวมถึงมีการกระจายงานอย่างทั่วถึง ก็เพื่อให้พนักงานฯทุกคนมีการแบ่งงานกันทำ และมีเวลาว่างเหลือมากพอเพื่อมาดูแลตนเองและครอบครัว เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพกาย สุขภาพจิต และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พนักงานฯจะได้สามารถพิจารณาจัดตารางเวลาของตนให้เหมาะสม และมีความสมดุลทั้งชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

3. ปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ ที่ควรได้รับการส่งเสริมควรส่งเสริม คือ การได้รับการยอมรับ หรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน เนื่องจากเป็นปัจจัยย่อยดังกล่าวมีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับสุดท้าย ซึ่งสามารถสืบเนื่องจากการพัฒนาและปรับปรุงระบบการทำงานที่กล่าวมาแล้วในข้างต้น กล่าวคือ หากพนักงานฯสามารถแสดงศักยภาพในความรู้ ความสามารถ และความสำเร็จในผลงานตนเองออกมาได้ ย่อมได้รับการยอมรับ หรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน ทั้งนี้ควรส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร ทั้งระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา และระหว่างพนักงานฯด้วยกันเอง โดยการจัดกิจกรรมสร้างเสริมความสัมพันธ์ เช่น สันทนาการต่างๆ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน การอภิปรายกลุ่มร่วมกัน เป็นต้น

4. ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต ในที่นี้หมายถึง ความมั่นคงในชีวิตเชิงเศรษฐกิจ โดยปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต ที่ควรได้รับการส่งเสริมควรส่งเสริม คือ ความพึงพอใจในสวัสดิการ การได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น การสร้างหนี้เพื่อความมั่นคงในระยะยาวและการเก็บออมเงินไว้ใช้ยามจำเป็นอย่างเพียงพอ ทั้งนี้ควรกระตุ้นขวัญและกำลังใจพนักงานฯโดยการพิจารณาเรื่องอัตราเงินเดือน การจัดให้มีสวัสดิการที่เอื้อประโยชน์ในรอบด้าน ทั้งพนักงานฯและครอบครัว เช่น การให้ทุนการศึกษาแก่บุตร การเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาล การมีกองทุนกู้ในอัตราดอกเบี้ยต่ำ เป็นต้น การพัฒนาบุคลากรและสร้างศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ตรงกับงานและความถนัดแต่ละบุคคล ในขณะที่เดียวกันก็สร้างความสัมพันธ์ที่ดี ความรู้ความเข้าใจซึ่งกันและกันระหว่างผู้บริหารกับพนักงานฯ และระหว่างพนักงานฯ เพื่อการดำเนินนโยบายที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล นอกจากนี้คณะผู้บริหารฯควรนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นรากฐานแก่พนักงานฯในการดำเนินชีวิตอย่างมีความมั่นคง กล่าวคือ ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับข้าราชการสำหรับในบริบทการบริหารงานภาครัฐจะประกอบด้วยบทบาทบุคลากรของรัฐ และ บทบาทประชาชนนั้นจะสามารถนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

มาใช้ได้ ดังนี้ ข้าราชการต้องปฏิบัติหน้าที่โดยจะต้องอยู่บนหลักของความพอประมาณ หมายถึง การประเมินความสามารถตนเอง แล้วทำให้เต็มที่กับความสามารถที่ตนเองมี นอกจากนี้จะต้องมี เหตุ มีผล มีการวิเคราะห์และไตร่ตรองทุกครั้งเมื่อทำงาน รวมทั้งต้องสร้างภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี ให้กับตนเอง ใช้ชีวิตอย่างมีสติ สิ่งใดที่ไม่ได้เป็นสิ่งจำเป็น ก็ไม่จำเป็นต้องหามาเพื่อสนองความ ต้องการความต้องการของตนเอง ถ้าสิ่งนั้นไม่ได้มีประโยชน์ ซึ่งถ้าสามารถปฏิบัติได้ก็จะสามารถเป็น ตัวอย่างให้กับครอบครัว ทำให้ครอบครัวปฏิบัติตามได้ด้วย ดังนั้นข้าราชการนั้นจะต้องพยายามทำ ความเข้าใจกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงให้ถ่องแท้ เพื่อที่จะได้ปฏิบัติราชการได้ด้วยการ คำนึงถึงความพอเพียงทั้งในการใช้ความรู้ความสามารถของตน และสามารถใช้ชีวิตอย่าง พอเพียง มีการคิดดี พุทธิ ทำดี และปฏิบัติตนอยู่ในความสุจริต และตระหนักถึงถึงความ เป็น ข้าราชการที่ดี เพื่อที่จะได้เป็นแบบอย่างที่ดีในสังคม

5. อุปกรณ์ เทคโนโลยี สื่ออิเล็กทรอนิกส์ และนวัตกรรมต่างๆ ปัจจุบันถือว่ามีความสำคัญ มากในการปฏิบัติงาน เทศบาลนครเชียงใหม่ควรจัดให้มีสิ่งเหล่านี้อย่างเหมาะสมในแต่ละส่วนงาน รวมถึงการจัดให้มีการอบรมการใช้งานแก่พนักงานในทุกส่วน และทุกระดับ เพื่อความก้าวหน้าใน การดำเนินงานต่างๆ และสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับงาน ได้อย่างเหมาะสม ลดความยุ่งยาก ระยะเวลา ความซ้ำซ้อน ฯลฯ

6. ในปีที่ผ่านมาพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ ยังคงพฤติกรรมที่ละเลยการ ดูแลสุขภาพ คือ การนอนหลับพักผ่อนไม่เพียงพอ การไม่ออกกำลังกายที่สม่ำเสมอ การไม่ได้เข้ารับ การตรวจสุขภาพประจำปีอย่างเพียงพอ ดังนั้นเทศบาลนครเชียงใหม่ควรกระตุ้นปัจจัยด้านร่างกาย เพื่อสร้างพฤติกรรมดูแลสุขภาพ เช่น การจัดให้มีสถานออกกำลังกายสำหรับพนักงานฯ โดยมี ผู้ให้ความรู้คำแนะนำการออกกำลังกาย และดูแลสุขภาพที่ถูกต้อง ตรงกับปัญหาสุขภาพของแต่ละ บุคคล นอกจากนี้อาจจัดให้มีพื้นที่สำหรับนันทนาการ ลานกิจกรรม รวมถึงการแลกเปลี่ยนความรู้ ในเรื่องสุขภาพระหว่างพนักงานฯกับผู้เชี่ยวชาญ อาจมีศูนย์ให้คำปรึกษา สายด่วน โดยการขอความ ร่วมมือกับผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อสุขภาพที่ดีของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่

7. คณะผู้บริหารเทศบาลนครเชียงใหม่ควรกำหนดแนวทางและตัวชี้วัดของการประเมิน ศักยภาพในการทำงานของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่อย่างชัดเจน เพราะจากการ ปฏิรูประบบราชการและความไม่มั่นคงทางการเมือง ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในระบบราชการไม่มากนัก น้อย ดังนั้น เทศบาลนครเชียงใหม่ควรวางแผนแนวทางของพนักงานฯในระยะสั้นและระยะยาว เพื่อสร้างความมั่นใจแก่พนักงานฯแก่ตัวองค์กร รวมถึงเป็นการกระตุ้นให้พนักงานฯแสดงศักยภาพ ของตนเองออกมา เพื่อผ่านการประเมินตามแนวทางที่วางไว้ ถือเป็น การขับเคลื่อนองค์กรให้ดำเนิน

ไปอย่างมีประสิทธิภาพจากภายในสู่ภายนอก และสามารถต่อสู้กับการเปลี่ยนแปลงภายนอกที่เกิดขึ้นได้

8. การฝึกให้พนักงานเรียนรู้ และแสวงหาความรู้จากนอกรงค์กรจากทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างผลงานและปฏิบัติงานที่ดียิ่งขึ้น ทั้งนี้ควรจัดให้มีการเผยแพร่ข้อมูลจากพนักงานที่มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องนั้นๆแก่พนักงานคนอื่นๆ หรือจัดมุมสำหรับเผยแพร่ความรู้ต่างๆ รวมถึงจัดให้มีฐานข้อมูลสำหรับสืบค้นเอกสารและความรู้ด้านต่างๆ เพื่อพนักงานจะได้นำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานของตนได้

9. คณะผู้บริหารเทศบาลนครเชียงใหม่ควรมีการสำรวจความพึงพอใจ และปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในองค์กรเสมอๆ รวมถึงจัดทำกล่องแสดงความคิดเห็น เพื่อจะสามารถนำข้อมูลดังกล่าวมาพิจารณาเพื่อส่งเสริมและแก้ไขตามความเหมาะสมต่อไป