

Quality of work life of personnel at don ya nang subdistrict municipality, phon charoen district, bueng kan province

Tatchawanun Phowiang ^{1*} and Supan Somsa ²

^{1,2} Pitchayabundit College.

* Corresponding author. E-mail: earntot@gmail.com

ABSTRACT

This research aimed to study 1) the quality of work life of Don Ya Nang Subdistrict Municipality personnel, 2) compare the quality of work life of Don Ya Nang Subdistrict Municipality personnel, and 3) propose guidelines for improving the quality of work life of Don Ya Nang Subdistrict Municipality personnel. The population used for this research was 103 Don Ya Nang Subdistrict Municipality personnel, who were recruited from the entire population. The research instrument used was a questionnaire with a reliability of 0.832. The statistics used for data analysis included counts, percentages, means, and standard deviations. Hypothesis testing was performed using t-tests and f-tests.

The results of the research revealed that: 1. Overall, the quality of work life of Don Ya Nang Subdistrict Municipality personnel was at a high level ($\mu = 4.06$). When considering each aspect, the highest mean score was fair compensation and benefits ($\mu = 4.57$), followed by good workplace relationships ($\mu = 4.45$), and the lowest mean score was participation in decision-making ($\mu = 3.45$). 2. Results of the comparison of the quality of work life of Don Ya Nang Subdistrict Municipality personnel Categorized by gender, age, education level, average monthly income, and work experience, overall, it was found that Don Ya Nang Subdistrict Municipality personnel with different genders, ages, education levels, average monthly income, and work experience had similar work quality of life. And 3. Suggested guidelines for improving the work quality of Don Ya Nang Subdistrict Municipality personnel include increasing the efficiency of lighting and ventilation systems by using appropriate light bulbs and adding ventilation vents or fans in blind spots.

Keywords: Quality of work life, personnel, subdistrict municipality.

คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลดอนหญ้านาง อำเภอพรเจริญ จังหวัดบึงกาฬ

ทัชชวณันท์ โพธิ์เวียง^{1*} และ สุปิ่น สมสาร²

^{1, 2, 3} วิทยาลัยพณิชยบัณฑิต

* Corresponding author. E-mail: earntot@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลดอนหญ้านาง 2) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลดอนหญ้านาง และ 3) เสนอแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลดอนหญ้านาง ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือบุคลากรเทศบาลตำบลดอนหญ้านาง จำนวน 103 คน ซึ่งผู้วิจัยศึกษาจากประชากรทั้งหมด เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมเป็นแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.832 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ข้อมูล ทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติค่าที (t-test) และใช้สถิติเอฟ (f-test)

ผลการวิจัยพบว่า 1. คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลดอนหญ้านาง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.06$) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เป็นธรรม ($\mu = 4.57$) รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน ($\mu = 4.45$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ($\mu = 3.45$) 2. ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลดอนหญ้านาง ที่จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมพบว่าบุคลากรเทศบาลตำบลดอนหญ้านาง ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน และ 3. ข้อเสนอแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลดอนหญ้านาง ได้แก่ เพิ่มประสิทธิภาพของระบบแสงสว่างและการระบายอากาศ โดยใช้หลอดไฟที่เหมาะสมและเพิ่มช่องระบายอากาศหรือพัดลมระบายอากาศในจุดอับ

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน, บุคลากร, เทศบาลตำบล.

© 2026 JISSD: Journal of Integration Social Sciences and Development

บทนำ

การพัฒนาองค์กรให้มีความมั่นคงและยั่งยืนนั้น ต้องเริ่มจากการสร้างทุนมนุษย์ ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญที่จะทำให้องค์กรแข็งแกร่งและพร้อมรองรับการเติบโตในอนาคต ปัจจุบัน การบริหารจัดการและการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญมากขึ้นในทุกองค์กร ทั้งภาคเอกชนและหน่วยงานภาครัฐ เพราะไม่ว่าองค์กรจะเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางใด สิ่งที่เกี่ยวข้องโดยตรงคือบุคลากรภายในองค์กร ความสำเร็จขององค์กรจึงขึ้นอยู่กับคุณภาพของคนเป็นหลัก การทำกิจกรรมใด ๆ ให้สำเร็จตามเป้าหมาย ต้องอาศัยความสามารถในการวางแผน จัดการองค์กร จัดคนเข้าทำงาน ชี้นำ และควบคุมงานต่าง ๆ ในทุกขั้นตอน ปัจจัยด้านคนจึงมีบทบาทสำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย โดยเฉพาะการจัดการคนเข้าทำงาน ซึ่งได้รับการพัฒนาเป็นศาสตร์ทางวิชาการที่เรียกว่า “การบริหารงานบุคคล” หรือ “การบริหารทรัพยากรมนุษย์” (สากล พรหมสถิตย์, สถาพร วิชัยรัมย์ และธนกร เพชรสินจร, 2563)

ในทางกลับกันหากพนักงานในองค์กรต้องปฏิบัติงานในสถานการณ์ที่ส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่ดี เช่น สภาพแวดล้อมไม่ดี ไม่มีการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ได้รับเงินเดือนไม่เหมาะสม เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ย่อมส่งผลกระทบต่อทั้งทางร่างกายและจิตใจ ทำให้พนักงานรู้สึกอึดอัด เบื่อหน่าย ไม่มีแรงจูงใจในการทำงานก็จะทำให้พนักงานในองค์กรไม่สามารถแสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่ อาจทำให้องค์กรไม่สามารถพัฒนาได้เท่าที่ควร จากที่กล่าวมาข้างต้นจึงแสดงให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตการทำงานย่อมส่งผลกระทบต่อองค์กร (สุนทร นามโคตรศรี, 2553)

คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะคนถือเป็นทรัพยากรสำคัญและเป็นต้นทุนทางสังคมที่มีค่าในปัจจุบัน ส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงานเพื่อดำรงชีวิตและตอบสนองความต้องการพื้นฐาน เนื่องจากครึ่งหนึ่งของเวลาในแต่ละ

วันมักใช้ไปกับการทำงาน ที่ทำงานจึงควรมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ ทำให้เกิดความมั่นคงและความรู้สึกสบายใจในการทำงาน ความรู้สึกเหล่านี้ควรเทียบเท่าหรือมากกว่าที่บุคคลได้รับเมื่ออยู่ที่บ้าน คุณภาพชีวิตในการทำงานยังเกี่ยวข้องกับการได้รับรายได้ที่เหมาะสม สวัสดิการรักษายาบาลเมื่อเจ็บป่วย การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้และทักษะในการทำงาน รวมถึงโอกาสในการแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจต่าง ๆ ขององค์กร การสร้างบรรยากาศเช่นนี้ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจสูงขึ้น และส่งผลต่อการปรับปรุงประสิทธิภาพองค์กร นอกจากนี้ การให้พนักงานมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหา จะช่วยสร้างประชาธิปไตยในสถานที่ทำงาน เพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร และเปิดโอกาสให้พนักงานทุกระดับนำสติปัญญา ความเชี่ยวชาญ ทักษะ และความสามารถอื่น ๆ มาใช้ในการทำงาน ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น ได้แก่ ความพึงพอใจของพนักงานเพิ่มขึ้น ทศนคติและพฤติกรรมในกลุ่มและองค์กรดีขึ้น ลดการขาดงาน คุณภาพของผลิตภัณฑ์สูงขึ้น และความตึงเครียดหรือความคับข้องใจลดลง (สุจิตรา อรุณมาก, สมเกียรติ วันทะนะ และโกวิท วงศ์สุรวัฒน์, 2560)

เทศบาลตำบลดอนหญ้านาง อำเภอรพ.เจริญ จังหวัดบึงกาฬ ดำเนินการด้านรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน จัดให้มีและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำ รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะรวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ป้องกันและระงับโรคติดต่อ ส่งเสริมการพัฒนาด้านสตรี เด็กเยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ ตลอดจนดำเนินการในการป้องกันอัคคีภัย บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและ วัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น โดยคำนึงถึงประโยชน์ของประชาชนในพื้นที่เป็นหลัก บุคลากรเทศบาลตำบลดอนหญ้านางจึงถือเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีความสำคัญในการบริหารและการปฏิบัติของเทศบาลตำบลดอนหญ้านาง ซึ่งเป็นผู้ที่มีส่วนร่วมทำให้การพัฒนาท้องถิ่นสำเร็จตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น ปัจจุบันพบว่าปัญหาในเรื่องสภาพแวดล้อมในการทำงาน ขาดอุปกรณ์หรือเทคโนโลยีที่ทันสมัย ทำให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลง ภาระงานและเวลา ปริมาณงานมากเกินไป เมื่อเทียบกับจำนวนบุคลากร ไม่มีระบบการจัดสรรงานที่ชัดเจน ทำให้เกิดความซ้ำซ้อนหรือขาดความรับผิดชอบรวม รายได้ไม่เพียงพอกับค่าครองชีพ โดยเฉพาะในกลุ่มพนักงานจ้างทั่วไปหรือพนักงานชั่วคราว รวมถึงโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งน้อย ขาดหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน (เทศบาลตำบลดอนหญ้านาง, 2568)

ดังนั้นเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน จึงเป็นเรื่องที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลดอนหญ้านาง อำเภอรพ.เจริญ จังหวัดบึงกาฬ ซึ่งผู้บริหารควรให้ความสำคัญ เพราะบุคลากรเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีความสำคัญ ที่จะต้องได้รับการบริหารและใช้อย่างมีคุณค่าเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด หากบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ย่อมส่งผลต่อการให้บริการประชาชนและการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และประสิทธิภาพบรรลุเป้าหมายของเทศบาลตำบลดอนหญ้านาง อำเภอรพ.เจริญ จังหวัดบึงกาฬ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลดอนหญ้านาง อำเภอรพ.เจริญ จังหวัดบึงกาฬ เพื่อที่จะได้นำผลการวิจัยมาใช้ เป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดนโยบายหรือแนวทางปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน สวัสดิการ หรือโครงสร้างงานให้เหมาะสมยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลดีต่อประสิทธิภาพในการให้บริการประชาชน และเมื่อบุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น จะส่งผลให้บริการสาธารณะที่มอบให้ประชาชนมีคุณภาพมากขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลดอนหญ้านาง อำเภอรพ.เจริญ จังหวัดบึงกาฬ
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลดอนหญ้านาง อำเภอรพ.เจริญ จังหวัดบึงกาฬ ที่จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ทำงาน
3. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลดอนหญ้านาง อำเภอรพ.เจริญ จังหวัดบึงกาฬ

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร

ประชากร ได้แก่ บุคลากรเทศบาลตำบลดอนหญ้านาง อำเภอรพ.เจริญ จังหวัดบึงกาฬ จำนวนทั้งหมด 103 คน ประกอบด้วย 1) พนักงานเทศบาล จำนวน 39 คน 2) พนักงานครู จำนวน 7 คน 3) พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 12 คน 4) พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 10 คน และ 5) พนักงานจ้างเหมา จำนวน 35 คน (เทศบาลตำบลดอนหญ้านาง, 2568)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามมีลักษณะคำถามปลายเปิดและปลายปิด เพื่อศึกษาถึงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลดอนหญ้านาง อำเภอรเจริญ จังหวัดบึงกาฬ โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ทำงาน มีจำนวน 5 ข้อ ลักษณะเป็นแบบเลือกตอบปลายปิด

ส่วนที่ 2 เป็นการสอบถามที่ใช้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลดอนหญ้านาง อำเภอรเจริญ จังหวัดบึงกาฬ ประกอบด้วย 8 ด้าน ดังนี้ 1) สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและสุขภาพดี (Safe and Healthy Work Environment) 2) ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) 3) ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance) 4) โอกาสในการเติบโตและพัฒนา (Opportunity for Growth and Development) 5) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Employee Involvement in Decision-Making) 6) ความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน (Positive Work Relationships) 7) ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เป็นธรรม (Fair Compensation and Benefits) และ 8) ความมั่นคงในงาน (Job Security เป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close Ended Questionnaires) ซึ่งเป็นคำถามที่มีคำตอบให้ผู้ตอบเขียนเครื่องหมาย (/) ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงหรือความคิดเห็นของตนเอง โดยแบบสอบถามที่ใช้เป็นชนิดเลือกตอบ ลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามแบบของไลเคิร์ต (Likert's scale) มีทั้งหมด 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดที่ให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เสนอความคิดเห็น ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลดอนหญ้านาง อำเภอรเจริญ จังหวัดบึงกาฬ ทั้ง 8 ด้าน เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open Ended Questionnaires)

3. สมมติฐานการวิจัย

3.1 บุคลากรเทศบาลตำบลดอนหญ้านาง อำเภอรเจริญ จังหวัดบึงกาฬที่มีเพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

3.2 บุคลากรเทศบาลตำบลดอนหญ้านาง อำเภอรเจริญ จังหวัดบึงกาฬที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

3.3 บุคลากรเทศบาลตำบลดอนหญ้านาง อำเภอรเจริญ จังหวัดบึงกาฬที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

3.5 บุคลากรเทศบาลตำบลดอนหญ้านาง อำเภอรเจริญ จังหวัดบึงกาฬที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

3.6 บุคลากรเทศบาลตำบลดอนหญ้านาง อำเภอรเจริญ จังหวัดบึงกาฬที่มีประสบการณ์ทำงาน ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยขอหนังสืออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะรัฐศาสตร์ วิทยาลัยพินิจบัณฑิต เพื่อขอเข้าเก็บรวบรวมข้อมูล

4.2 ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามออนไลน์ โดยใช้โปรแกรม Google Form เป็นเครื่องมือในการสร้างแบบสอบถามออนไลน์ โดยส่ง QR Code หรือ Link ของแบบสอบถาม เข้าไปในอีเมล (Email) หรือไลน์ (Line) ของกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

4.3 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมทั้งหมดจากกลุ่มตัวอย่าง ทำการตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ และทำการบันทึกข้อมูลลงในโปรแกรมสำเร็จรูป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้สถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

5.2 การใช้สถิติในการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลดอนหญ้านาง อำเภอรเจริญ จังหวัดบึงกาฬ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และนำไปแปล

ความหมายเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้

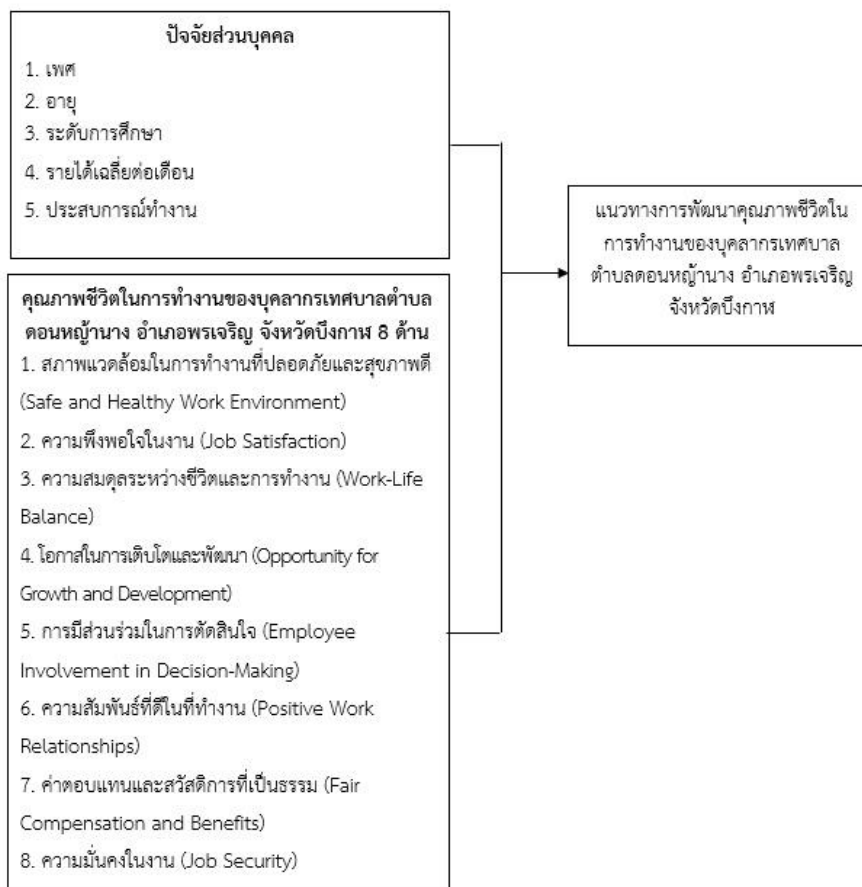
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	4.51 – 5.00	หมายถึง	ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานมากที่สุด
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	3.51 – 4.50	หมายถึง	ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานมาก
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	2.51 – 3.50	หมายถึง	ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานปานกลาง
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	1.51 – 2.50	หมายถึง	ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานน้อย
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	1.00 – 1.50	หมายถึง	ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานน้อยที่สุด

5.3 การเปรียบเทียบระดับเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลดอนหญ้านาง อำเภอพรเจริญ จังหวัดบึงกาฬ ที่จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ทำงาน ทำการวิเคราะห์โดยใช้สถิติ ได้แก่ T-test โดยการทดสอบความแตกต่างหรือเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม และ สถิติ F-test (One-way Anova) โดยการทดสอบความแตกต่างหรือเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป และหากพบว่ามีความแตกต่างรายคู่เกิดขึ้น ผู้วิจัยจะทำการทดสอบต่อไปว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน และแตกต่างกันอย่างไร ตามวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's method) มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.832

5.4 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลดอนหญ้านาง อำเภอพรเจริญ จังหวัดบึงกาฬ โดยการวิเคราะห์เนื้อหาจากแบบสอบถามปลายเปิด แล้วสรุปเป็นประเด็นรายชื่อ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลดอนหญ้านาง อำเภอพรเจริญ จังหวัดบึงกาฬ ผู้วิจัยสรุปกรอบแนวคิดการวิจัย แสดงดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย พบว่า

- ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 53.40 อายุระหว่าง 31 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.86 มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญา คิดเป็นร้อยละ 63.11 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 29.13 และผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานระหว่าง 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.16
- ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลดอนหญ้านาง อำเภอพรเจริญ จังหวัดบึงกาฬ แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลดอนหญ้านาง อำเภอพรเจริญ จังหวัดบึงกาฬ โดยภาพรวม

คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบล ดอนหญ้านาง อำเภอพรเจริญ จังหวัดบึงกาฬ	μ	σ	แปลผล
1. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและสุขภาพดี	3.92	0.84	มาก
2. ด้านความพึงพอใจในงาน	4.24	0.55	มาก
3. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน	3.97	0.84	มาก
4. ด้านโอกาสในการเติบโตและพัฒนา	3.98	0.84	มาก
5. ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	3.45	0.78	ปานกลาง
6. ด้านความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน	4.45	0.36	มาก
7. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เป็นธรรม	4.57	0.34	มากที่สุด
8. ด้านความมั่นคงในงาน	3.94	0.36	มาก
รวม	4.06	0.38	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลดอนหญ้านาง อำเภอพรเจริญ จังหวัดบึงกาฬ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.06$) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เป็นธรรม ($\mu = 4.57$) รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน ($\mu = 4.45$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ($\mu = 3.45$) และวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็นแต่ละด้านได้ดังนี้

2.1 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและสุขภาพดี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.92$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือข้อ 3. สภาพแสง เสียง และอุณหภูมิในสถานที่ทำงานเหมาะสม ไม่ก่อให้เกิดความเครียดหรือรำคาญ ($\mu = 4.08$) รองลงมา คือ ข้อ 4. มีการส่งเสริมให้บุคลากรดูแลสุขภาพ เช่น ตรวจสุขภาพประจำปี หรือ กิจกรรมสุขภาพต่างๆ ($\mu = 3.96$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 1. สถานที่ทำงานมีความสะอาด ระเบียบเรียบร้อย และเอื้อต่อสุขภาพจิตของผู้ปฏิบัติงาน ($\mu = 3.82$)

2.2 ด้านความพึงพอใจในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.24$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือข้อ 10. ท่านรู้สึกว่าการงานของตนเองมีความมั่นคงและสามารถพัฒนาในอนาคตได้ ($\mu = 4.31$) รองลงมา คือ ข้อ 9. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของเทศบาลตำบลดอนหญ้านาง ($\mu = 4.30$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 6. ท่านรู้สึกพึงพอใจในเนื้องานที่ได้รับมอบหมายในแต่ละวัน ($\mu = 4.04$)

2.3 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.97$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือข้อ 11. ท่านสามารถแบ่งเวลาให้กับครอบครัวและชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสมแม้มีภาระงาน ($\mu = 4.36$) รองลงมา คือ ข้อ 12. เวลาการทำงานในแต่ละวันไม่กระทบต่อสุขภาพกายและสุขภาพจิตของท่าน ($\mu = 4.15$)

และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 13. หน่วยงานมีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงานเมื่อท่านมีภารกิจส่วนตัวที่จำเป็น ($\mu = 3.64$)

2.4 ด้านโอกาสในการเติบโตและพัฒนา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.98$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือข้อ 20. หน่วยงานสนับสนุนให้ท่านใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่เพื่อเติบโตในหน้าที่การงาน ($\mu = 4.15$, $\sigma = 1.00$) รองลงมา คือ ข้อ 19. ท่านเห็นว่ามีเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานของตนเองอย่างชัดเจน ($\mu = 4.07$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 16. ท่านมีโอกาสดำเนินการอบรมหรือพัฒนาองค์ความรู้อย่างสม่ำเสมอจากหน่วยงาน ($\mu = 3.83$)

2.5 ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.45$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 24. ท่านรู้สึกว่าการตัดสินใจของตนเองมีคุณค่าและมีผลต่อทิศทางขององค์กร ($\mu = 3.55$) รองลงมา คือ ข้อ 25. หน่วยงานมีช่องทางหรือเวทีให้บุคลากรเสนอแนะหรือร่วมตัดสินใจอย่างเป็นระบบ ($\mu = 3.50$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 22. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน ($\mu = 3.37$)

2.6 ด้านความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.45$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 27. ท่านรู้สึกว่าจะสามารถพูดคุยปรึกษา หรือขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานได้เสมอ ($\mu = 4.80$) รองลงมา คือ ข้อ 26. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีและสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างราบรื่น ($\mu = 4.60$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 29. ในที่ทำงานมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ($\mu = 4.11$)

2.7 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เป็นธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.57$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 31. ท่านพึงพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับภาระงานที่ได้รับมอบหมาย ($\mu = 4.80$) รองลงมา คือ ข้อ 35. หน่วยงานมีการพัฒนาและปรับปรุงระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการอย่างต่อเนื่อง ($\mu = 4.56$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 34. ท่านรับรู้และเข้าใจถึงสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่ตนเองควรได้รับอย่างชัดเจน ($\mu = 4.37$)

2.8 ด้านความมั่นคงในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.94$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 37. ท่านมีความมั่นใจว่าจะสามารถทำงานในองค์กรนี้ได้อย่างต่อเนื่องในระยะยาว ($\mu = 4.83$) รองลงมา คือ ข้อ 36. ท่านรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน ($\mu = 4.54$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 40. ท่านรู้สึกว่าการให้ค่าตอบแทนมีความสำคัญกับความมั่นคงของบุคลากรในระยะยาว ($\mu = 1.66$)

3. ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลดอนหญ้านาง อำเภอพรเจริญ จังหวัดบึงกาฬ ที่จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมพบว่าบุคลากรเทศบาลตำบลดอนหญ้านาง อำเภอพรเจริญ จังหวัดบึงกาฬ ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ทำงาน ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

4. ข้อเสนอแนะทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลดอนหญ้านาง อำเภอพรเจริญ จังหวัดบึงกาฬ ได้แก่ 1) เพิ่มประสิทธิภาพของระบบแสงสว่างและการระบายอากาศ โดยใช้หลอดไฟที่เหมาะสมและเพิ่มช่องระบายอากาศหรือพัดลมระบายอากาศในจุดอับ 2) กำหนดเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจน ให้บุคลากรเข้าใจบทบาท หน้าที่ และเป้าหมายของตนเอง 3) อนุญาตให้ใช้เวลาพักอย่างเหมาะสม และไม่มีการกดดันให้ทำงานเกินเวลาโดยไม่จำเป็น 4) ให้ทุน หรือสนับสนุนค่าใช้จ่าย ในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เช่น ป.โท หรือหลักสูตรระยะสั้นที่เกี่ยวข้องกับงาน 5) เชิญบุคลากรจากทุกระดับเข้าร่วมใน คณะกรรมการภายในองค์กร เช่น คณะกรรมการแผนพัฒนา คณะกรรมการบริหารจัดการงานประจำ 6) ส่งเสริมการทากิจกรรม จิตอาสาร่วมกัน เช่น ปลูกต้นไม้ พัฒนาวัด โรงเรียน หรือช่วยเหลือผู้ยากไร้ในชุมชน 7) ตั้ง คณะกรรมการสวัสดิการที่มี ตัวแทนจากทุกระดับ เพื่อร่วมกันออกแบบและตรวจสอบความเหมาะสม และ 8) พิจารณา ต่อ สัญญาจ้างอย่างต่อเนื่องและโปร่งใส สำหรับพนักงานจ้างที่มีผลงานดี ไม่มีพฤติกรรมเสี่ยง

อภิปรายผล

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลดอนหญ้านาง อำเภอพรเจริญ จังหวัดบึงกาฬ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของบุคลากรในองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในหน่วยงานภาครัฐอย่างเทศบาล ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ใกล้ชิดกับประชาชน และมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาท้องถิ่น สำหรับกรณีของบุคลากรเทศบาลตำบลดอนหญ้านาง อำเภอพรเจริญ จังหวัดบึงกาฬ พบว่า โดยภาพรวมแล้วคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรในองค์กรนี้ได้รับการดูแลและสนับสนุนอย่างเหมาะสมในหลายด้าน เหตุผลที่คุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะหลายปัจจัยที่สอดคล้องประสานกัน เช่น การบริหารจัดการภายในที่มีประสิทธิภาพ ผู้นำองค์กรมีวิสัยทัศน์และเอาใจใส่บุคลากร การสื่อสารภายในหน่วยงานเป็นไปอย่างราบรื่น รวมถึงการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ส่งเสริมความร่วมมือและความสามัคคีในหมู่เพื่อนร่วมงาน นอกจากนี้ สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่บุคลากรได้รับก็อาจเป็นอีกหนึ่งปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้บุคลากรมีความมั่นคงทั้งด้านอาชีพและชีวิตส่วนตัว อีกประการหนึ่งที่ไม่อาจมองข้ามคือความรู้สึกภาคภูมิใจในหน้าที่ของตนเอง เนื่องจากงานของเทศบาลเกี่ยวข้องโดยตรงกับการพัฒนาท้องถิ่น บุคลากรจึงมองเห็นผลลัพธ์ของงานอย่างชัดเจน เช่น การพัฒนาสาธารณูปโภค การให้บริการประชาชน หรือการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน สิ่งเหล่านี้ล้วนทำให้เกิดแรงจูงใจภายใน และส่งผลให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานมากยิ่งขึ้น กล่าวโดยสรุป คุณภาพชีวิตในการทำงานที่อยู่ในระดับมากของบุคลากรเทศบาลตำบลดอนหญ้านาง สะท้อนให้เห็นถึงการบริหารจัดการที่ดี สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน รวมถึงความร่วมมือร่วมใจของทุกคนในองค์กร ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นรากฐานที่สำคัญในการขับเคลื่อนท้องถิ่นให้ก้าวหน้า และเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1973) ที่เสนอว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life: QWL) ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ เช่น สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและเอื้อต่อการเรียนรู้ ความมั่นคงในอาชีพ รายได้ที่เหมาะสม การพัฒนาโอกาสก้าวหน้า และการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐริกา แปนถึง (2566) วิจัยเรื่องเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ซึ่งพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับสูง โดยเฉพาะในด้านความภูมิใจในองค์กร สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน และความสัมพันธ์ทางสังคมภายในองค์กร งานวิจัยนี้ยังระบุว่า ปัจจัยด้านอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พงศภัก โพธิ์เพชรเล็บ และโกศล สอดส่อง (2565) วิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการเรือนจำกลางอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการเรือนจำกลางอุดรธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.07$) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านจังหวะชีวิต ($\mu = 4.35$) รองลงมาคือด้านสิทธิส่วนบุคคล ($\mu = 4.12$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ($\mu = 3.95$)

2. ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลดอนหญ้านาง อำเภอพรเจริญ จังหวัดบึงกาฬ ที่จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมพบว่าบุคลากรเทศบาลตำบลดอนหญ้านาง อำเภอพรเจริญ จังหวัดบึงกาฬ ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน สะท้อนให้เห็นถึงปัจจัยภายในองค์กรที่มีความเท่าเทียมและเสมอภาคในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ สาเหตุที่คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรไม่แตกต่างกัน แม้จะมีลักษณะส่วนบุคคลที่ต่างกัน อาจเป็นเพราะว่า เทศบาลตำบลดอนหญ้านางมีระบบบริหารจัดการที่มุ่งเน้นการให้ความสำคัญและส่งเสริมสวัสดิการอย่างทั่วถึงโดยไม่แบ่งแยกตามเพศหรือวุฒิการศึกษา องค์กรอาจมีการกำหนดนโยบายด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ และการพัฒนาบุคลากรที่เป็นมาตรฐานเดียวกันสำหรับทุกตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งทำให้ทุกคนได้รับประสบการณ์การทำงานที่มีคุณภาพใกล้เคียงกัน นอกจากนี้ วัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญกับความร่วมมือ ความเคารพซึ่งกันและกัน และความเสมอภาค อาจเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่ส่งผลให้บุคลากรรู้สึกว่าคุณค่าและได้รับการยอมรับในที่ทำงาน โดยไม่ว่าจะเป็นเพศชายหรือหญิง จบการศึกษาระดับใด หรือมีประสบการณ์มากน้อยเพียงใด ต่างก็ได้รับการปฏิบัติที่เท่าเทียม ส่งผลให้คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน อีกประการหนึ่งที่ต้องพิจารณาคือ การมีจิตสำนึกด้านการบริการสาธารณะของบุคลากรในท้องถิ่น ซึ่งมักจะมีแรงจูงใจในการทำงานเพื่อประโยชน์ของชุมชน มากกว่าการแข่งขันภายในองค์กร ดังนั้น ความพึงพอใจในการทำงานของ

บุคลากรจึงอาจไม่ได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยส่วนบุคคล เช่น รายได้ หรือระดับการศึกษาเพียงอย่างเดียว แต่ขึ้นอยู่กับคุณค่าทางจิตใจ และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรด้วย กล่าวโดยสรุป การที่บุคลากรเทศบาลตำบลดอนหญ้านางซึ่งมีความแตกต่างกันในด้านต่าง ๆ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน อาจเป็นผลจากการบริหารจัดการภายในที่มีประสิทธิภาพ การส่งเสริมความเท่าเทียม การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และการปลูกฝังค่านิยมแห่งการทำงานเพื่อส่วนรวม ซึ่งทั้งหมดนี้ล้วนมีบทบาทสำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีคุณภาพอย่างแท้จริง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสำราญ วิชาโคตร และพิชัยรัฐ หมีนด้วง (2564) วิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในทัศนสถานบำบัดพิเศษขอนแก่น ผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในทัศนสถานบำบัดพิเศษขอนแก่น ที่จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษาชั้นสูงสุด รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และสถานภาพการทำงานในปัจจุบัน โดยภาพรวมพบว่าบุคลากรในทัศนสถานบำบัดพิเศษขอนแก่นที่มีเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษาชั้นสูงสุด รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และสถานภาพการทำงานในปัจจุบัน แตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในทัศนสถานบำบัดพิเศษขอนแก่น ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1973) ที่กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life: QWL) ขึ้นอยู่กับการจัดการองค์ประกอบสำคัญ เช่น ความปลอดภัยในการทำงาน รายได้ที่เพียงพอโอกาสในการเติบโตในสายงาน และการมีส่วนร่วมในองค์กร มากกว่าที่จะขึ้นอยู่กับปัจจัยส่วนบุคคลโดยตรง ดังนั้น หากองค์กรสามารถบริหารจัดการองค์ประกอบเหล่านี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก็จะทำให้บุคลากรโดยรวมมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับใกล้เคียงกัน แม้จะมีความแตกต่างในด้านเพศ วัย หรือประสบการณ์

สรุปผลการวิจัย

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลดอนหญ้านาง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เป็นธรรม รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2. ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลดอนหญ้านาง ที่จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมพบว่าบุคลากรเทศบาลตำบลดอนหญ้านาง ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน และ 3. ข้อเสนอแนะทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลดอนหญ้านาง ได้แก่ เพิ่มประสิทธิภาพของระบบแสงสว่างและการระบายอากาศ โดยใช้หลอดไฟที่เหมาะสมและเพิ่มช่องระบายอากาศหรือพัดลมระบายอากาศในจุดอับ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 กำหนดนโยบายการบริหารแบบมีส่วนร่วม เทศบาลควรกำหนดแนวทางบริหารที่เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ ทั้งด้านการวางแผน การดำเนินงาน และการประเมินผล เพื่อสร้างความรู้สึกรับผิดชอบและความผูกพันต่อองค์กร

1.2 ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรแบบเปิดกว้างและโปร่งใส นโยบายควรมุ่งเน้นการสื่อสารภายในองค์กรอย่างตรงไปตรงมา ให้บุคลากรสามารถเสนอความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ หรือแนวทางปรับปรุงงานโดยไม่ถูกจำกัดหรือกลัวผลกระทบทางลบ

1.3 บูรณาการนโยบายการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเข้ากับการมีส่วนร่วม สนับสนุนการพัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ การคิดเชิงวิเคราะห์ และการทำงานเป็นทีม เพื่อให้บุคลากรมีความพร้อมที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเชิงนโยบายและการบริหาร

2. ข้อเสนอแนะด้านการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลดอนหญ้านาง อำเภอพรเจริญ จังหวัดบึงกาฬ

2.2 ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลดอนหญ้านาง อำเภอบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ

เอกสารอ้างอิง

- ณัฐิกา บุณกุล. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และค่านิยมในการทำงานกับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์การของครู โรงเรียนเอกชน ในอำเภอดง จังหวัดเชียงใหม่. (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- เทศบาลตำบลดอนหญ้านาง. (2568). *ข้อมูลพื้นฐาน*. เทศบาลตำบลดอนหญ้านาง อำเภอบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ.
- สากล พรหมสถิตย์, สถาพร วิชัยรัมย์ และธนากร เพชรสินจร. (2562). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
- สุจิตรา อรุณมาก, สมเกียรติ วันทะนะ และโกวิท วงศ์สุรวัฒน์. (2560). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลใน เขตอำเภอมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม. *วารสารสหวิทยาการวิจัย: ฉบับบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*, 6(1), 74 – 88.
- สำราญ วิชาโคตร และพิชัยรัฐ หมั่นด้วง. (2564). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในทัศนสถานบำบัดพิเศษขอนแก่น. คณะ รัฐศาสตร์, *วารสารสหวิทยาการวิจัย: ฉบับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*, 6(1). 74 – 88.
- Walton, R. E. (1973). Quality of working life. *Management Review*, 15, 11-21.