

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลพังลา จังหวัดสงขลา

QUALITY OF WORK LIFE OF PERSONNEL OF PANG LA SUB-DISTRICT ADMINISTRATIVE ORGANIZATION, SONGKHLA PROVINCE

อารีญา แซ่หลี่¹, ประสาน บุญโสภณ², อรพิน ปิยะสกุลเกียรติ³

Areya Saelee¹, Prasan Boonsopak², Orapin Piyasakulkiat³

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต¹⁻³

Master of Public Administration Program Graduate School Kasem Bundit University¹⁻³

asmaweerakwong@gmail.com

Received : April 17, 2025;

Revised : May 31, 2025;

Accepted : June 4, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลพังลา จังหวัดสงขลา และ 2. ศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลพังลา จังหวัดสงขลา เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพังลา จังหวัดสงขลา จำนวน 123 คน สถิติที่ใช้เชิงพรรณนาจากค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลพังลา จังหวัดสงขลา ในภาพรวม มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับ ดังนี้ 1) ด้านสภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ มีคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด 2) ด้านความก้าวหน้า มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก 3) ด้านการพัฒนาหรือโอกาสการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก และ 4) ด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทน คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ สำหรับปัญหาและอุปสรรคของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลพังลา จังหวัดสงขลา ได้แก่ รายได้และผลประโยชน์ตอบแทน ที่มีอัตราค่าตอบแทนที่ต่ำไม่เพียงพอต่อการดำเนินชีวิต สภาพที่ทำงานยังไม่เหมาะสมกับการให้บริการ การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้านการศึกษาดูงานยังน้อยเนื่องจากงบประมาณที่มีจำกัด

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน, องค์การบริหารส่วนตำบลพังลา, บุคลากร

Abstract

The objectives of this research were to study 1. The quality of work life of personnel of Pang La Sub - district Administrative Organization, Songkhla Province, and 2. The problems and obstacles of quality of work life of personnel of Pang La Sub - district Administrative Organization, Songkhla Province. This study was quantitative research, collected the data which utilized the questionnaires. The sample group from 132 personnels of Pang La Sub - district Administrative Organization, Songkhla Province. The statistics used in this research were descriptive statistics analysis; frequency, percentage, mean, Standard Deviation. The research result found that: The quality of work life of personnel in the Pang La Sub-district Administrative Organization, Songkhla Province, overall was at a high level, as considering each aspect by arranging the values from the highest to the lowest in order as follows; The safe and healthy environment at the highest level. The advancement at a high level. The development of human capacities at a high level. The income and benefits at a moderate level, while the problems and obstacles of quality of work life of personnel of Pang La Sub-district Administrative Organization, Songkhla Province were Adequate and fair compensation currently not enough to support their daily lives. The working conditions are cramped and not proportionate enough. The development of personnel potential in the field of study tours is still limited due to limited budget.

Keywords: Quality of Work Life, Pang La Sub-District Administrative Organization, Personnel

บทนำ

ปัจจุบันการพัฒนาคุณภาพชีวิตได้รับการยอมรับและความสนใจจากองค์กรต่างๆ ในเรื่องการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้กับบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กร เพราะคุณภาพของผลผลิตหรือการให้บริการนั้นขึ้นอยู่กับคุณภาพชีวิตของบุคลากรด้วย การที่บุคลากรมีความพร้อมในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพจะต้องมีความพร้อมทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ ดังนั้น คุณภาพชีวิตการทำงานจึงมีความสำคัญและส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้การทำงานยังเป็นโอกาสที่ทำให้ได้พบปะสังสรรค์การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การได้แสดงความรู้

ความสามารถ ความคิดสร้างสรรค์นอกจากนี้การทำงานยังเป็นเครื่องกำหนดฐานะหน้าที่ รวมถึงการเป็นที่ยอมรับในสังคมอีกด้วย

สำหรับหน่วยงานภาครัฐได้ให้ความสำคัญกับ “คน” โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อรับใช้ประชาชน ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ซึ่งมีเจตนารมณ์สำคัญที่จะเปลี่ยนแปลงมุมมองต่อระบบบริหารข้าราชการ จากเดิมที่เน้นพัฒนาข้าราชการให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน มาเป็นการให้ข้าราชการเป็นผู้รู้รอบ รู้ลึก และเป็นแรงผลักดันต่อความสำเร็จขององค์กร รวมทั้งให้ข้าราชการปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นที่ประชาชนและผลสัมฤทธิ์นอกจากนี้ ข้าราชการต้องปรับเปลี่ยนบทบาทวิธีคิด และวิธีปฏิบัติงานมาตรา 34 จึงได้บัญญัติไว้ว่า การจัดระเบียบข้าราชการพลเรือนต้องเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า โดยให้ราชการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ คุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี อีกทั้งแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. 2556 – พ.ศ. 2561) มีประเด็นยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิต โดยแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. 2551 – พ.ศ. 2556) มีกลยุทธ์ที่มุ่งเน้นพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐให้ดีขึ้นเพื่อสร้างขวัญกำลังใจและให้สามารถดำรงชีพอย่างมีศักดิ์ศรี รวมทั้งจัดให้มีกลไกดูแลรับผิดชอบในเรื่องเงินเดือนค่าตอบแทนสวัสดิการในภาพรวมของภาครัฐ (Remuneration Tribunal) ให้เหมาะสมกับสภาพการทำงานและสถานการณ์ค่าครองชีพที่เปลี่ยนแปลงไป ปรับปรุงสวัสดิการการทำงานและภาระหนี้สิน ตลอดจนเพื่อการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวและการเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงาน ส่วนแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. 2556 – พ.ศ. 2561) มีกลยุทธ์ที่มุ่งเน้นส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงานของบุคลากรภาครัฐ (Quality of Work Life) โดยให้ส่วนราชการกำหนดมาตรการที่เป็นรูปธรรมเพื่อส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงานของบุคลากรภาครัฐมีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมายซึ่งมีความเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการและส่งผลสู่ความเป็นองค์การสุขภาวะ (เกื้อกูล ชั่งใจ, 2558)

องค์การบริหารส่วนตำบลพังลา จังหวัดสงขลา เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ตามที่บัญญัติไว้ในกฎหมายปัจจุบัน โดยแบ่งโครงสร้างส่วนราชการเป็น 6 หน่วยงาน ได้แก่ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลังกองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน เพื่อบริการรับการดำเนินงานและตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สำหรับบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพังลา จังหวัดสงขลา ประกอบด้วยพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง มีหน้าที่ทั้งด้านภารกิจหลัก ภารกิจรอง หน้าที่ดำเนินการตามนโยบายต่างๆ ของรัฐบาล เพื่อบริการประชาชนได้

อย่างถูกต้องและรวดเร็ว อาทิ โครงการเงินอุดหนุนเพื่อการเลี้ยงดูเด็กแรกเกิด โครงการเบี้ยยังชีพผู้พิการ ผู้สูงอายุ ซึ่งนับวันจะมีประชาชนเข้ามารับบริการตามโครงการต่างๆมากขึ้นทุกวัน รวมทั้งหน้าที่ ประชาสัมพันธ์และเตรียมความพร้อมเพื่อดำเนินการตามนโยบายที่ได้รับมอบหมาย จึงจำเป็นต้องพัฒนา ศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถในการให้บริการทันต่อเหตุการณ์และสามารถปฏิบัติงานได้อย่าง ถูกต้องและบรรลุวัตถุประสงค์ ภายใต้ระเบียบ กฎหมายที่มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา (องค์การบริหารส่วนตำบลพังงา, [ออนไลน์], 2567)

จากหน้าที่ และภารกิจของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพังงา จังหวัดสงขลาดังกล่าว จำเป็นต้องมีการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพเพื่อตอบสนองตรงความต้องการของประชาชนตามที่กฎหมายได้ กำหนดไว้ อย่างไรก็ตามในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่จำเป็นต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิตการทำงานด้วย เช่นกัน ดังเช่นแนวคิดของ Huse and Cummings (1985) ที่กล่าวถึง คุณภาพชีวิตการทำงานประกอบด้วย 1) ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and fair compensation) 2) สภาพที่ทำงานที่ ปลอดภัย (Safe and healthy environment) 3) การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of human capacities) 4) ความก้าวหน้า (Growth) 5) สังคมสัมพันธ์ (Social integration) , 6) ลักษณะ การบริหารงาน (Constitutionalism) 7) ภาวะอิสระจากงาน (Total life space) และ 8) ความภูมิใจใน องค์การ (Organizational pride) อย่างไรก็ตามจากการศึกษาที่ผ่านมาพบว่าคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานยังมี ปัญหามากมาย ได้แก่ โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร และ ข้อจำกัดด้านอัตราค่าจ้าง ด้ านงบประมาณ กระบวนการสรรหาโดยส่วนกลาง การโอน (ย้าย) ของข้าราชการ และนโยบายของผู้บริหาร (พระสุมิตร สุจิตตโต, 2563; จรัสพิมพ์ เปี่ยมศิริ กัมลาศ เยาวะนิจ และ ภิศักดิ์ กัลยาณมิตร, 2567)

ดังนั้น คุณภาพชีวิตการทำงานจึงเป็นเรื่องที่มีผลกระทบหลายด้านทั้งการดำรงชีวิต ทั้งสุขภาพ ร่างกาย ทั้งความสัมพันธ์ทางสังคม และที่สำคัญ คือ ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของขององค์การบริหารส่วน ตำบลพังงา จังหวัดสงขลา ซึ่งผู้บริหารควรให้ความสำคัญ เพราะบุคลากรเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีความ สำคัญที่สุดที่จะต้อง ได้รับการบริหารและได้รับการปฏิบัติอย่างมีคุณค่าเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดทั้ง ส่วนบุคคลและองค์การ หากบุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีย่อมส่งผลต่อการให้บริการประชาชนและ การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลบรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน ในการวิจัยครั้งนี้ เพื่อต้องการ ทราบถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลพังงา จังหวัดสงขลา เพื่อจะ ได้นำมาใช้เป็นแนวทางปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานต่อไป โดยมีรายละเอียด ดังนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลพังงา จังหวัดสงขลา

2. ศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลพังลา จังหวัดสงขลา

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ โดยมีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. **ขอบเขตด้านเนื้อหา** ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับภารกิจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลพังลา จังหวัดสงขลา ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของฮิวส์และคัมมิง (Huse and Cummings, 1985) เป็นตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานโดยแบ่งการศึกษาเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย 3) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน 4) ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว และ 5) ด้านความเกี่ยวข้องอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม

2. **ขอบเขตด้านประชากร** ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพังลา จังหวัดสงขลา จำนวน จำนวน 132 คน (องค์การบริหารส่วนตำบลพังลา จังหวัดสงขลา, [ออนไลน์], 2567) โดยเก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด

3. **ขอบเขตด้านพื้นที่** ในการวิจัยครั้งนี้ทำการวิจัยในพื้นที่ในการกำกับดูแลขององค์การบริหารส่วนตำบลพังลา จังหวัดสงขลา

4. **ขอบเขตด้านระยะเวลา** ทำการวิจัยในระหว่างเดือนมีนาคม-ตุลาคม 2567

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพังลา จังหวัดสงขลา
2. ทราบถึงปัญหาอุปสรรคของคุณภาพชีวิตการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลพังลา จังหวัดสงขลา
3. นำผลในการวิจัยครั้งนี้ไปใช้เป็นข้อมูลเพื่อหาเป็นแนวทางในการพัฒนาหรือส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลพังลา จังหวัดสงขลา

การทบทวนวรรณกรรม

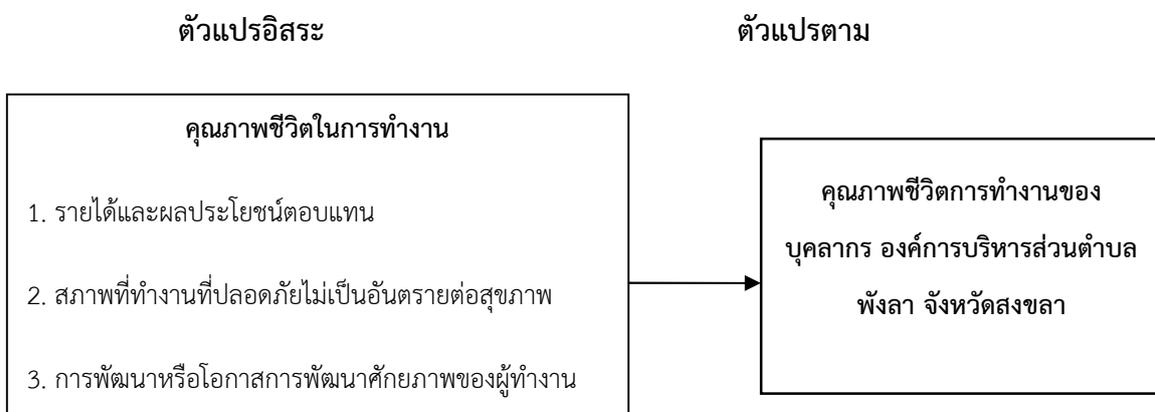
แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงาน ซึ่งสามารถสนองตอบความต้องการทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ รวมถึงค่าตอบแทนที่ได้รับ ความปลอดภัยในการทำงาน ความมั่นคง และความก้าวหน้าในงานตลอดจนการยอมรับจากสังคม อันก่อให้เกิดผลดีต่อตนเองและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน (สรินยา จรุงพัฒนานนท์, 2555) คุณภาพชีวิตในการทำงานที่พึงประสงค์ ได้แก่

1. ด้านค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรมด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม คือ การได้รับค่าจ้าง

เงินเดือนค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่นๆ อย่างเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และต้องเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์การอื่นๆ ด้วย 2. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ คือ สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ นั่นคือ สภาพการปฏิบัติงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบายและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย 3. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ คือ งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริงและรวมถึงการมีโอกาสดำเนินการปฏิบัติงานที่ ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย 4. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน คือ ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน นอกจากงานจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถแล้วยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้า และมีความมั่นคงในอาชีพ ตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน (พระสุเมตฺร สุจิตฺตโต, 2563) สำหรับตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานแบ่งออกเป็น 8 ด้าน ได้แก่ 1) ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม 2) สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องเหมาะสมและปลอดภัย 3) การพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5) การบูรณาการด้านสังคม 6) ความมีระเบียบกฎเกณฑ์ในการปฏิบัติงาน 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และ 8) การปฏิบัติงานในสังคม (ศิริกานต์ ทิมย้ายงาม, 2550; Huse and Cummings, 1985; Walton, 1973: 45) เพื่อความเหมาะสมกับหัวข้อวิจัยผู้วิจัยได้ศึกษาใน 4 ประเด็น ได้แก่ 1) รายได้และผลประโยชน์ตอบแทน 2) สภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ 3) การพัฒนาหรือโอกาสการพัฒนาศักยภาพของผู้ทำงาน และ 4) ความก้าวหน้า

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้วิธีการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research)

ประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพังลา จังหวัดสงขลา จำนวน 132 คน (องค์การบริหารส่วนตำบลพังลา จังหวัดสงขลา, [ออนไลน์], 2567) โดยศึกษาจากประชากรทั้งหมด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ที่สร้างขึ้นมาจากค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence: IOC) โดยอาศัยความเห็นจากผู้เชี่ยวชาญซึ่งประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นนักวิชาการ และนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้ง ก่อนนำไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติและ ลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 30 ชุด เพื่อทดสอบหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Cronbach's Alpha) (Cronbach, 1970) ได้เท่ากับ .865 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.7 แสดงว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นในระดับที่ยอมรับได้ โดยแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพังลา จังหวัดสงขลา มีองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ 1. รายได้และผลประโยชน์ตอบแทน 2. สภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ 3. การพัฒนาหรือโอกาสการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน และ 4. ความก้าวหน้าจำนวน 20 ข้อ เป็นแบบสอบถามชนิดมาตรวัดประมาณค่าแบบ Likert Rating Scale กำหนดคำตอบเป็นข้อความ 5 ระดับโดยมีเกณฑ์ให้คะแนน ดังนี้ มากที่สุด = 5 มาก = 4 ปานกลาง = 3 น้อย = 2 และ น้อยที่สุด = 1

การพิจารณาค่าเฉลี่ยกำหนดเป็นเกณฑ์ในการประเมินค่าแบบสอบถาม ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 -5.00 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41 -4.20 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61 -3.40 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 -2.60 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 -1.80 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามแบบปลายเปิดเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพังลา จังหวัดสงขลา ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถแสดงความคิดเห็นโดยอิสระ

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) หาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่ออธิบายข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง และ หาค่าความเชื่อมั่นด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Alpha Coefficient's Cronbach)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพังลา จังหวัดสงขลา มีองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ 1) รายได้และผลประโยชน์ตอบแทน 2) สภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ 3) การพัฒนาหรือโอกาสการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน และ 4) ความก้าวหน้า โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพังลา จังหวัดสงขลา

n = 132

คุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทน	2.85	1.095	ปานกลาง	4
2. ด้านสภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ	4.50	.494	มากที่สุด	1
3. ด้านการพัฒนาหรือโอกาสการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน	3.53	.742	มาก	3
4. ด้านความก้าวหน้าในงาน	3.79	.939	มาก	2
รวม	3.67	.568	มาก	

จากตารางที่ 1 แสดงถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพังลา จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$, S.D. = .568) เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้

1. ด้านสภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = .494)
2. ด้านความก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = .462)

3. ด้านการพัฒนาหรือโอกาสการพัฒนาศักยภาพของพนักงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.53$, S.D. = .742)

4. ด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.85$, S.D. = 1.095) ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติของของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพังลา จังหวัดสงขลา ดังนี้

1) ค่าตอบแทนที่ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตในปัจจุบัน โดยไม่สอดคล้องกับสิ่งอุปโภคบริโภคมีราคาสูงขึ้น

2) สถานที่ทำงานคับแคบ

3) จากข้อจำกัดของงบประมาณส่งผลต่อการศึกษาดูงานนอกสถานที่เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากร

อภิปรายผล

จากการศึกษา เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพังลา จังหวัดสงขลา ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

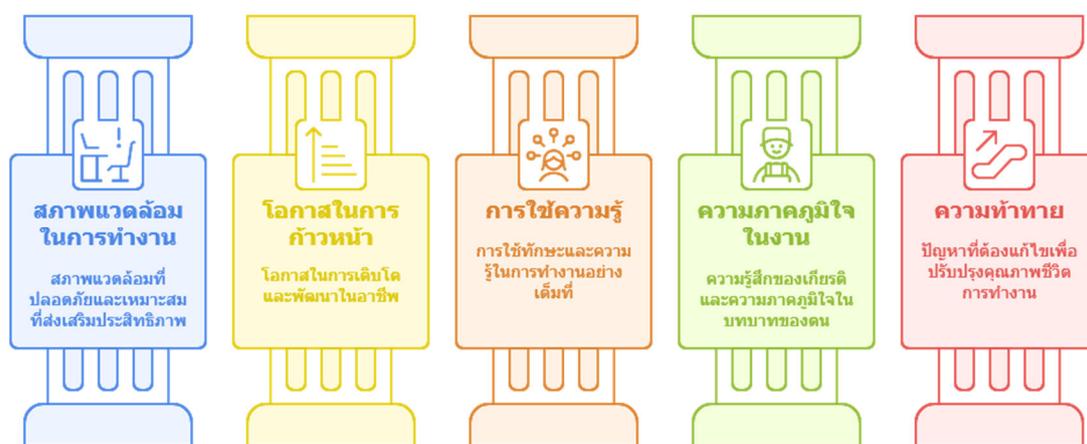
1. **คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลพังลา จังหวัดสงขลา** โดยรวมมีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลพังลา จังหวัดสงขลา มีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย มีบรรยากาศที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน จัดให้มีการรักษาความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินของบุคลากรในหน่วยงาน อีกทั้งบุคลากรมีโอกาsk้าวหน้าในงาน มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้นเรื่อย ๆ ตามความสามารถ มีโอกาสในการใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ ซึ่งภารกิจหน้าที่รับผิดชอบทำให้รู้สึกมีเกียรติและศักดิ์ศรี เกิดความภาคภูมิใจ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของณัฐริกา แป้นถึงและ วิเชียร ต้นศิริคงคล (2566) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี” ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาในรายละเอียดเป็นรายด้านจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความภูมิใจในองค์กร ด้านสภาพที่ทำงานที่ปลอดภัย ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านสังคม ด้านความสัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านภาวะอิสระจากงาน และ ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ตามลำดับ แต่ไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ณัฐริกา โอภากุล (2566) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการและบุคลากรฝ่ายเทคนิค สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการและบุคลากรฝ่ายเทคนิค สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง และไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของนรินทร์ อบแพทย์

(2563) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ คุณภาพชีวิตในการทำงาน : กรณีศึกษา บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดระนอง” ผลการวิจัยพบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโดยรวมรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

2. ปัญหา และอุปสรรคที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลพังงา จังหวัดสงขลา พบว่า มีปัญหาเกี่ยวกับรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนไม่เพียงพอต่อการดำเนินชีวิตในปัจจุบัน ทั้งนี้ เนื่องจากสิ่งอุปโภคบริโภคมีราคาสูงขึ้น สถานที่ทำงานยังมีความคับแคบไม่เหมาะสมกับการให้บริการต่อประชาชนผู้เข้ามาติดต่อรับบริการ รวมไปถึงปัญหาการส่งเสริมและการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรที่จำกัดด้วยงบประมาณ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของพระสุมิตร สุจิตต์โต (2563) ที่ศึกษาพบว่า โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร และผลงานวิจัยของจรัสพิมพ์ เปี่ยมศิริ กัมลาศ เยาวะนิจ และ ภิศักดิ์ กัลยามมิตร (2567) ที่ศึกษาพบว่า ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรมีข้อจำกัดด้านอัตรากำลังและ ด้านงบประมาณ

องค์ความรู้ในการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลพังงา จังหวัดสงขลา” ผู้วิจัยขอนำเสนอองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 2 แสดงองค์ความรู้จากการวิจัย

จากภาพที่ 2 สามารถอธิบายได้ถึงองค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลพังงา จังหวัดสงขลา อธิบายได้ว่า คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลผู้บริหารหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความปลอดภัย และเหมาะสมกับการให้บริการประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างโอกาสในการพัฒนาตนเองของบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน อีกทั้งมีการสนับสนุนให้บุคลากรได้ใช้ความรู้และ

ทักษะในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ รวมไปถึงการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยความภาคภูมิใจว่าเป็นการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งหน้าที่การงานที่มีเกียรติและศักดิ์ศรีที่ได้รับใช้สังคม

สรุป

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพังงา จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) ด้านสภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ด้านความก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับมาก 3) ด้านการพัฒนาหรือโอกาสการพัฒนาศักยภาพของผู้ทำงานอยู่ในระดับมาก และ 4) ด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนอยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ สำหรับปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนตำบลพังงา จังหวัดสงขลา พบว่า มีปัญหาเกี่ยวกับรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนไม่เพียงพอต่อการดำเนินชีวิตในปัจจุบัน ทั้งนี้ เนื่องจากสิ่งอุปโภคบริโภคมีราคาสูงขึ้น สถานที่ทำงานยังมีความคับแคบไม่เหมาะสมกับการให้บริการต่อประชาชนผู้เข้ามาติดต่อรับบริการ รวมไปถึงปัญหาการส่งเสริมและการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรที่จำกัดด้วยงบประมาณ

ข้อเสนอแนะข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการศึกษาถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลพังงา จังหวัดสงขลา” ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

1. ด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทน จากการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในด้านนี้อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งหน่วยงานควรพิจารณาปรับปรุงโครงสร้างทั้งมิติของตัวเงินและสวัสดิการที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตโดยรวม โดยปรับโครงสร้างเงินเดือนและค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบัน หรือเพิ่มสวัสดิการด้านรายได้ เช่น ค่าเดินทาง ค่าที่พัก หรือเบี้ยเลี้ยงเพิ่มเติมในกรณีทำงานล่วงเวลา อาจมีการใช้ระบบประเมินผลการทำงานเพื่อมอบรางวัลหรือโบนัสให้แก่บุคลากรที่มีผลงานโดดเด่น อีกทั้งอาจพิจารณาเพิ่มสวัสดิการที่สนับสนุนคุณภาพชีวิต เช่น การประกันสุขภาพ การสนับสนุนค่ารักษาพยาบาล หรือการจัดโปรแกรมตรวจสุขภาพประจำปี จัดตั้งกองทุนช่วยเหลือฉุกเฉินสำหรับบุคลากร และจัดตั้งช่องทางรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ เพื่อนำมาพิจารณาปรับปรุงด้านรายได้และผลประโยชน์ตามความเหมาะสมและอยู่ในระเบียบการของหน่วยงาน เพื่อให้บุคลากรรู้สึกได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานและมีกำลังใจในการทำงานอย่างเต็มที่.

2. ด้านสภาพที่ทำงานที่ปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ จากการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในด้านนี้อยู่ในระดับมากที่สุด แต่ยังมีบางประเด็นที่สามารถปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้นได้ เพื่อรักษามาตรฐานและเพิ่มความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โดยคงมาตรฐานการรักษาความปลอดภัยที่มีอยู่พร้อมพัฒนาเทคโนโลยีหรือจัดฝึกอบรมบุคลากรเกี่ยวกับมาตรการป้องกันอุบัติเหตุและการปฏิบัติตัวใน

สถานการณ์ฉุกเฉิน เช่น การซ่อมหนีไฟหรือการปฐมพยาบาล มุ่งเน้นการตรวจสอบอุปกรณ์และเครื่องมือทำงานอย่างสม่ำเสมอ จัดสรรงบประมาณในการบริหารทรัพยากรให้เพียงพอกับความต้องการของบุคลากร การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนความเป็นอยู่ที่ดีสร้างความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว เช่น การลดชั่วโมงการทำงานที่ยาวเกินไป สนับสนุนกิจกรรมเสริมสร้างความสุข เช่น จัดกิจกรรมสร้างสรรค์ในองค์กรเพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมที่ดีและลดความเสี่ยงจากอบายมุข ซึ่งการรักษาความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมที่ดีอย่างต่อเนื่อง ควบคู่กับการให้ความสำคัญต่ออุปกรณ์ที่เหมาะสมและระบบการจัดการที่ยั่งยืน จะทำให้บุคลากรมีความมั่นใจและสบายใจในการทำงานในระยะยาว

3. ด้านการพัฒนาหรือโอกาสการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน จากการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านนี้อยู่ในระดับมาก แต่ยังสามารถพัฒนาต่อไปได้ในบางประเด็นเพื่อเพิ่มโอกาสและศักยภาพของบุคลากรให้ดียิ่งขึ้น โดยการมอบหมายงานที่ท้าทายและเหมาะสมกับทักษะของบุคลากร ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในโครงการสำคัญขององค์กร ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนหรือบริหารโครงการเพื่อเสริมสร้างทักษะการบริหารจัดการ รวมถึงพัฒนาหลักสูตรอบรมที่ตอบโจทย์ความต้องการของบุคลากร เช่น หลักสูตรที่เน้นพัฒนาทักษะเชิงลึกในสายงานสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยี สนับสนุนการเรียนรู้นอกเวลา เช่น การให้ทุนสนับสนุนสำหรับการศึกษาต่อหรือเรียนหลักสูตรระยะสั้น และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมความเป็นอิสระในการคิดและการตัดสินใจ เปิดโอกาสให้แสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และการยอมรับความคิดเห็นของบุคลากรในทุกระดับ เพื่อให้บุคลากรรู้สึกมีคุณค่าและได้รับการสนับสนุนในเส้นทางการเติบโตของตนเอง

4. ด้านความก้าวหน้า จากการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านนี้อยู่ในระดับมาก แต่ยังสามารถพัฒนาเพิ่มเติมเพื่อเสริมสร้างโอกาสและแรงจูงใจให้บุคลากรรู้สึกมีคุณค่าและมุ่งมั่นในสายงานมากขึ้น โดเนการสื่อสารให้บุคลากรเข้าใจถึงความสำคัญของบทบาทหน้าที่ของตนต่อความสำเร็จขององค์กร จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล เพื่อช่วยให้บุคลากรเห็นเส้นทางการเติบโตในสายงานของตน รวมถึงพัฒนาระบบประเมินผลการทำงานให้โปร่งใส ชัดเจน และยุติธรรม โดยพิจารณาทั้งด้านผลการปฏิบัติงาน ความสามารถ และประสบการณ์ เพื่อให้การเลื่อนตำแหน่งสะท้อนความสามารถของบุคลากร สนับสนุนการเพิ่มพูนทักษะผ่านการอบรมหรือศึกษาต่อ ตลอดจนมอบหมายงานที่มีความหลากหลายและท้าทายมากขึ้น เพื่อให้บุคลากรได้พัฒนาทักษะและความเชี่ยวชาญ ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในโครงการหรือกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการแก้ไขปัญหาในระดับองค์กร การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้า ควรเน้นการสร้างระบบที่ยุติธรรมและโปร่งใส ควบคู่กับการเพิ่มโอกาสให้บุคลากรได้รับงานที่หลากหลายและได้รับการยอมรับในคุณค่าและความสำเร็จของตน เพื่อสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรรู้สึกมีคุณค่าและมีโอกาสเติบโตในสายงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

การศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลพังงา จังหวัดสงขลา” เพื่อให้ได้ผลการศึกษาที่ดียิ่งขึ้น จึงควรศึกษาเพิ่มเติมการวิจัยในครั้งต่อไป ดังนี้

1. การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งอาจทำให้ได้ข้อมูลไม่ครอบคลุมรายละเอียดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งหมด ในการวิจัยครั้งต่อไปควรเพิ่มการวิจัยเชิงคุณภาพหรืออาจทำวิจัยแบบผสมผสานเพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความชัดเจนและเป็นข้อมูลเชิงลึกมากขึ้น

2. การศึกษาค้นคว้าในครั้งต่อไปควรมีการศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร นอกเหนือจากตัวแปรในการวิจัยครั้งนี้เพิ่มเติม เพื่อให้เกิดความสมบูรณ์มากขึ้น เช่น ปัจจัยสภาพแวดล้อม ปัจจัยการบริหาร แรงจูงใจของบุคลากร เป็นต้น หรือควรเพิ่มการศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อให้ได้ข้อมูลในด้านอื่น ๆ เพิ่มขึ้น

3. ควรขยายขอบเขตการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างให้ครอบคลุมถึงบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลอื่น ๆ ให้ทั่วถึงมากขึ้น เพื่อนำข้อมูลที่ได้ออกไปใช้เป็นแนวทางปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลพังงา และองค์การบริหารส่วนตำบลอื่น ๆ ในจังหวัดสงขลา หรือองค์กรอื่นต่อไป

เอกสารอ้างอิง

เกื้อกุล ชังใจ. (2558). *ยุทธศาสตร์ยุทธศาสตร์การส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของ บุคลากรของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา*. สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา: สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ.

ข้อมูลเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบลพังงา จังหวัดสงขลา. [ออนไลน์]. (2567). เข้าถึงได้จาก: <http://www.pangla-sao.go.th>. สืบค้นเมื่อ 11 สิงหาคม 2567.

จรัสพิมพ์ เปี่ยมศิริ กัมลาศ เยาวะนิจ และภิกษุศักดิ์ กัลยาณมิตร. (2567). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในภาวะที่มีข้อจำกัดด้านอัตรากำลังกรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลชัยฤทธิ์ อำเภอไชโย จังหวัดอ่างทอง. *วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์*. 14(3): 90-102.

ณัฐริกา แป้นถึง. (2566). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

ณัฐริกา โอภากุล. (2566). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการและบุคลากรฝ่ายเทคนิค สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร*. การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.

- พระสุมิตร สุจิตต์โต. (2563). คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี. *วารสารพุทธนวัตกรรมการจัดการ*. 3(2): 1-10.
- สรินยา จรุงพัฒนานนท์. (2555). คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ: ศึกษากรณีข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 2. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Cronbach, L. J. (1970). *Essentials of psychological test* (5th ed.). New York : Harper Collins.
- Huse, E.F. and Thomas G., Cummings. (1985). *Organization Development and Change* (3rd ed.). Minnesota: West Publishing.
- Krejcie, R.V. & D.W. Morgan. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*. 30(3) : 607 – 610.
- Walton, R.E. (1973). Quality of Work Life: What is it ?. *Sloan Management*, 15 (1): 12-16.