



PROCEEDINGS

รายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการ

การประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 6 ประจำปี 2566

50 ปี มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

“งานวิจัยและนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน”

“Research and Innovation for Sustainable Development”

ระหว่างวันที่ 20 – 21 กรกฎาคม 2566

ณ เดอะ บลูสกาย รีสอร์ท อำเภอเขาชัย จังหวัดเพชรบูรณ์

รายงานสืบเนื่อง
การประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 6 ประจำปี 2566
50 ปี มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
“งานวิจัยและนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน”

20 – 21 กรกฎาคม 2566
ณ เดอะ บลูสกาย รีสอร์ท อำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์

จัดโดย
สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

รายงานสืบเนื่อง
การประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 6 ประจำปี 2566 50 ปี มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
“งานวิจัยและนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน”

บรรณาธิการที่ปรึกษา : อาจารย์พิพัฒน์ ชนาเทพาพร

กองบรรณาธิการ : รองศาสตราจารย์ธรรม์ณชาติ วันแต่ง
: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤษติญา มูลศรี
: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยะวัน เพชรหมี่
: ผู้ช่วยศาสตราจารย์สนธยา วันชัย

พิมพ์ครั้งแรก : สิงหาคม 2566

จัดพิมพ์โดย : สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
83 หมู่ 11 อาคารสถาบันวิจัยและพัฒนา ถนนสระบุรี-หล่มสัก
ตำบลสะเตียง อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ 67000
โทรศัพท์ / โทรสาร : 0-5671-7141
มือถือ : 08-3212-2666
E-Mail : research@pcru.ac.th

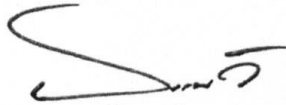
สารจากคณะกรรมการจัดงาน

รายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการระดับชาติ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ครั้งที่ 6 ประจำปี 2566 50 ปี มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ “งานวิจัยและนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน” เล่มนี้เป็นเอกสารรวมบทความวิจัย ที่เข้าร่วมนำเสนอและเผยแพร่งานวิจัยของนักวิจัย นักวิชาการ นักศึกษา คณาจารย์ และผู้สนใจบุคคลภายนอก ตลอดจนเป็น การสร้างเครือข่ายด้านการวิจัยให้เกิดการพัฒนาต่อยอดงานวิจัยในอนาคต เมื่อระหว่างวันที่ 20-21 กรกฎาคม 2566 ซึ่งจัดขึ้นที่ เดอะ บลูสกาย รีสอร์ท อำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยความร่วมมือจากหลายฝ่าย ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

ในปีนี้เป็นการประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 6 ที่มีบทความวิจัย จำนวนถึง 70 บทความ เป็นผลงานจากมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ และสถาบันการศึกษาทั่วประเทศ รับให้นำเสนอแบบปากเปล่าในที่ประชุม ได้รับการตอบรับจากผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งมีการนำเสนอแบบบรรยาย (Oral Presentation) และแบบโปสเตอร์ (Poster Presentation) โดยมีผลงานวิจัย ที่นำเสนอในการประชุมวิชาการฯ ครังนี้ ได้รับการเลือกให้ลงตีพิมพ์เผยแพร่ ในวารสารวิทยาการจัดการวิชาการ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ที่มีกระบวนการตรวจสอบความถูกต้องทางวิชาการ จากผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาที่เกี่ยวข้อง (Peer Review) จำนวนทั้งสิ้น 4 บทความ

คณะกรรมการจัดงานประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 6 ขอขอบคุณ นักวิจัยทุกท่านที่ส่งบทความวิจัยเพื่อพิจารณา ทั้งผู้ที่ได้รับการตอบรับและ ผู้ที่ไม่ได้รับการตอบรับในการนำเสนอบทความวิจัย ขอขอบพระคุณ คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาบทความที่เสียสละเวลาอันมีค่า เพื่อพิจารณาบทความอย่างเข้มข้นได้มาตรฐาน ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรีชา ศรีเรืองฤทธิ์ อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ สำหรับการสนับสนุนการประชุมวิชาการในครั้งนี้ ขอขอบคุณ บุคลากรของสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ที่ได้ดำเนินงานประสานงานกับนักวิจัย และผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดรวบรวมทำเล่ม รายงานผลงานวิจัยสำหรับงานประชุมให้สำเร็จในเวลาที่เหมาะสม

หวังเป็นอย่างยิ่งว่างานประชุมวิชาการระดับชาติ มหาวิทยาลัยราชภัฏ
เพชรบูรณ์ ครั้งที่ 6 ประจำปี 2566 เป็นโอกาสที่ดีสำหรับนักวิจัย
นักวิชาการ และนักศึกษา ได้นำเสนอผลงานเป็นเวทีในการพัฒนาตนเอง
ไปสู่ผลงานที่สามารถนำไปตีพิมพ์ในวารสารวิชาการที่มีคุณภาพ และ
เป็นการสร้างเครือข่ายการวิจัยสำหรับการทำงานร่วมกันในอนาคตต่อไป



(รองศาสตราจารย์ธรรมนูญ วันแต่ง)
ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

เรื่อง	หน้า
คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองไผ่ อำเภอหนองไผ่ จังหวัดเพชรบูรณ์ กวิณนา แจกสูงเนิน, อธิภัทร กิจจารักษ์, สุกชัย ตรีเทศ, อรุณ สนใจ, กมลวิช ลอยมา และ ดงนภสร ณ บ่อมเพชร	473
แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชน กรณีศึกษา กลุ่มวิสาหกิจชุมชนวังของร่วมใจรัก จังหวัดเพชรบูรณ์ สุริยัน ศิลาโชติ, อธิภัทร กิจจารักษ์, สุกชัย ตรีเทศ, อรุณ สนใจ, กมลวิช ลอยมา และ ดงนภสร ณ บ่อมเพชร	481
ความต้องการใช้ภาษาจีนธุรกิจของบุคลากรในสถานประกอบการโรงแรมในเขตภาคตะวันออกเฉียงและ ภาคกลาง พนัส มัตยะสุวรรณ, ท้ายรัตน์ มัตยะสุวรรณ และ Kim Tea Hyung	489
การพัฒนาแนวทางจัดการความขัดแย้งสำหรับขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม ดงนภสร ณ บ่อมเพชร และอธิภัทร กิจจารักษ์	496
สาขาด้านการศึกษา (Poster)	505
การพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน ในโรงเรียนเทศบาล เฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี สังกัดเทศบาลนครแม่สอด จังหวัดตาก ปรัชญารัตน์ เพ็ชรกำแหง	506
การศึกษารายการของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนสาธิตสถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ ที่ เข้าเรียนระหว่างภาคการศึกษาและมีปัญหาการปรับตัวด้านจิตสังคม ศุภโชค หัยธิชา	527
การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตาก เขต 1 รัชยา สอนแก้ว และพชฌณิพล พฤษภูมิกุล	536
สาขาด้านเศรษฐกิจ และธุรกิจ (Poster)	553
ส่วนประสมทางการตลาด 4C's ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าผ่านสื่อสังคมออนไลน์ (อินสตาแกรม) ของผู้บริโภคใน จังหวัดสงขลา รริษา มุกดา, สิริชนก อินทะสุวรรณ, สิริกันยา โชติช่วง และธธิรา ศิริพันธ์	554
การโฆษณาสินค้าผ่านแอปพลิเคชันที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าออนไลน์ของวัยรุ่น สร้อยเพชร พัวพวง, ปณิศา บันบัว, อุษณีย์กรณ์ ศรีชาติประมุข, วิภาพรรณ เกนเกตุกรณ์, วิภาวรรณ พูลพิณิจ และเอกรงค์ บันพงษ์	567
ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าพักรีสอร์ทอำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์ สมาสี แยมยุบล และกฤษฎิญา มูลศรี	576
ปัจจัยทางการตลาดที่มีผลต่อการเลือกใช้บริการธุรกิจโลจิสติกส์ในเขตภาคเหนือตอนล่าง อุไรวรรณ เรืองศรี และกฤษฎิญา มูลศรี	589
ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการซื้อสินค้าในโลตัสจังหวัดเพชรบูรณ์ หวนตา กวยหมี, กันธิกา ฝาระลึก และปราณีต ใจหนัก	603
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์ด้านความสวยงามและสุขภาพในร้านค้าสะดวกซื้อ 7-Eleven ในเขตอำเภอเมืองเพชรบูรณ์ ธนธิป มามั่ง, ปาณิสรา คงปัญญา และอำพล ชะโยมชัย	619

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองไผ่ อำเภอหนองไผ่ จังหวัดเพชรบูรณ์

The Quality of Work-Life among the Personnel of Nong Phai Subdistrict Municipality, Nong Phai District, Petchabun Province

กวันนา เช็กสูงเนิน¹, อีรภัทร กิจจารักษ์², สุภชัย ตริทศ², อรุณ สนใจ², กมลวิษ ลอยมา² และดงนภสร ณ ป้อมเพชร³
Kawinna Cheksungnoen¹, Teeraphat Kitjarak², Supachai Tritose², Arun Sonchai², Kamonvit Loima²
and Darngnapasorn Na Pombjra³

¹นักศึกษาลัทธิรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

²หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

³โรงเรียนกฎหมายและการเมือง มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

¹Students of the Master of Public Administration Program, Phetchabun Rajabhat University

²Master of Public Administration Program, Phetchabun Rajabhat University

³School of Law and Politics, Suan Dusit University

*Corresponding author E-mail: teeraphat.kit@pcru.ac.th โทร. 094-4239141

บทคัดย่อ

บุคลากรของเทศบาลตำบลหนองไผ่ เป็นทรัพยากรบุคคลที่มีความสำคัญ ต้องได้รับการบริหารจัดการอย่างมีคุณภาพเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองไผ่ อำเภอหนองไผ่ จังหวัดเพชรบูรณ์ ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ โดยเก็บข้อมูลจากประชากร จำนวนทั้งสิ้น 127 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลจากค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองไผ่ อำเภอหนองไผ่ จังหวัดเพชรบูรณ์ ในภาพรวมมีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดี ($\mu = 3.81$, $\sigma = 0.39$) เมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ข้อเสนอแนะ เทศบาลตำบลหนองไผ่ และบุคลากรควรร่วมกันหาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรให้ดีขึ้นครอบคลุมทุกด้าน

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน บุคลากร หนองไผ่

Abstract

The personnel of Nong Phai Subdistrict Municipality are valuable human resources that require effective management to achieve the highest benefits. This research aims to study the quality of work-life among the personnel of Nong Phai Subdistrict Municipality, Nong Phai District, Phetchabun Province, using a quantitative research approach. Data were collected from a total population of 127 individuals through questionnaires. The data were analyzed by the application of frequency, percentage, mean, and standard deviation.

The research findings revealed that the overall quality of work-life among the personnel of Nong Phai Subdistrict Municipality, Nong Phai District, Phetchabun Province, was rated as good

($\mu = 3.81$, $\sigma = 0.39$) when ranked from high to low. The aspects contributing to the quality of work-life include democracy within the organization, work-life balance, social integration or teamwork, fair and adequate compensation, personal development opportunities, socially beneficial job characteristics, progress and stability in work, and a work environment that prioritizes safety and health. The recommendation was Nong Phai Subdistrict Municipality and personnel ought to collaborate in finding ways to improve the overall quality of work-life in all aspects.

Keywords: Quality of Work-Life, Personnel, Nong Phai

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญและมีค่ามากที่สุดอย่างหนึ่งขององค์การการจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง องค์การจึงจำเป็นต้องรักษาคนที่มีความรู้ความสามารถและทักษะความชำนาญให้ทำงานในองค์การเป็นระยะเวลานานตามที่องค์กรต้องการและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทั้งนี้จะรักษาคนให้อยู่กับองค์กรนาน ๆ จนกลายเป็นความผูกพันจึงจำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจ รวมถึงการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน เพราะจะส่งผลกระทบต่อความสำเร็จขององค์กรและคุณภาพชีวิตของพนักงานในองค์กรด้วย ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานนั้นมีความสำคัญอย่างยิ่ง ซึ่งจะส่งผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันในการทำงาน พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี สามารถทำงานได้อย่างมีความสุข มีความกระตือรือร้น ก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ มาพัฒนางานในองค์การให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้ความรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานอย่างมีเป้าหมาย มองเห็นความสำเร็จที่เกิดจากการทำงานของตนและองค์การเป็นหลักนำมาสู่การยกระดับคุณภาพชีวิตของตนเองให้ดีขึ้น (แสง ไขยสุวรรณ, 2551)

เทศบาลตำบลหนองไผ่ มีอำนาจหน้าที่ภายใต้พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 14) พ.ศ. 2562 ได้กำหนดหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติ ไว้หลายประการ อาทิ การด้านรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน จัดให้มีและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำ รักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ป้องกันและระงับโรคติดต่อ ส่งเสริมการพัฒนาดังนี้ เด็กเยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ ตลอดจนดำเนินการในการป้องกันอัคคีภัย บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น โดยคำนึงถึงประโยชน์ของประชาชนในพื้นที่เป็นหลัก บุคลากรของเทศบาลตำบลหนองไผ่ จึงถือเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีความสำคัญ ในการบริหารและการปฏิบัติของเทศบาลตำบลหนองไผ่ ซึ่งเป็นผู้ที่มีส่วนร่วมทำให้การพัฒนาท้องถิ่นนั้น สำเร็จตามนโยบายของเทศบาลตำบลหนองไผ่ และการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น ปัจจุบันเทศบาลตำบลหนองไผ่มีบุคลากรที่เป็น ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป และพนักงานจ้างเหมา ซึ่งการได้รับสวัสดิการถ้าเป็นข้าราชการก็จะได้รับสิทธิสวัสดิการตามที่รัฐบาลกำหนด แต่ถ้าเป็นลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป และพนักงานจ้างเหมา นั้น ก็จะได้เพียงเงินเดือนประจำทุกเดือนและได้รับสิทธิประกันสังคมที่ทางเทศบาลตำบลหนองไผ่ จัดให้ส่วนสวัสดิการด้านอื่นๆ นั้นค่อนข้างน้อยเมื่อเทียบกับองค์กรเอกชน เนื่องจากเทศบาลตำบลหนองไผ่ เป็นหน่วยงานราชการ ซึ่งมีงบประมาณจำกัดจึงไม่สามารถจัดสวัสดิการด้านอื่นๆ ให้ได้

จากความเป็นมาและเหตุผลข้างต้น จะเห็นได้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นเรื่องสำคัญที่มีผลกระทบต่อการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองไผ่ ซึ่งผู้บริหารควรให้ความสำคัญ เพราะบุคลากรของเทศบาลตำบลหนองไผ่ เป็นทรัพยากรบุคคลที่มีความสำคัญ ต้องได้รับการบริหาร และใช้อย่างมีคุณค่าเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร หากบุคลากรเทศบาลตำบลหนองไผ่มีคุณภาพชีวิตที่ดีย่อมส่งผลที่ดี ต่อการให้บริการประชาชนรวมไปถึงการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของเทศบาลตำบลหนองไผ่ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองไผ่ และเมื่อ

งานวิจัยนี้แล้วเสร็จจะสามารถนำเสนอแก่เทศบาลตำบลหนองไผ่ เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุง พัฒนา และสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองไผ่ ต่อไป

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองไผ่ อำเภอหนองไผ่ จังหวัดเพชรบูรณ์

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองไผ่ อำเภอหนองไผ่ จังหวัดเพชรบูรณ์ ผู้วิจัยได้ศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (ศิริวรรณ จันรจนา และกฤษดา เขียววัฒนสุข. 2563) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลในพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตำบลอุ้มทอง อำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี (รัชก สุตใจ,ราเชนทร์ นพณ์รุ่งศร และวิเชียร วิทย์อุดม. 2564) และปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของส่งผลต่อความผูกพันในการทำงาน: กรณีศึกษาพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลเมืองสะเตงนอก อำเภอเมือง จังหวัดยะลา (นาดีม เจาะสามะ. 2562)

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองไผ่ อำเภอหนองไผ่ จังหวัดเพชรบูรณ์ผู้วิจัยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลจากประชากร จำนวนทั้งสิ้น 127 คน

เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ คือ แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลที่เป็นปัจจัยส่วนบุคคลของประชากร จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ลักษณะคำถามแบบปลายปิด ให้เลือกตอบ (Check list) จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองไผ่ อำเภอหนองไผ่ จังหวัดเพชรบูรณ์ ทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม 2) ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 4) ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล 5) ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน 6) ด้านประชาธิปไตยในองค์กร 7) ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และ 8) ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

ตอนที่ 3 ขอเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองไผ่ อำเภอหนองไผ่ จังหวัดเพชรบูรณ์

วิธีการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กำหนดขอบเขต คำถามให้ครอบคลุมโดยศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กำหนดขอบเขต คำถามให้ครอบคลุมกรอบแนวคิด วัตถุประสงค์และสอดคล้องกับตัวแปรที่ศึกษา นำร่างแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและแก้ไขปรับปรุง เพื่อความเหมาะสมและถูกต้องของแบบสอบถาม นำแบบสอบถามที่ได้แก้ไขปรับปรุงแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญ เพื่อทำการตรวจสอบความถูกต้องเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ความถูกต้อง ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง ความถูกต้องของรูปแบบแบบสอบถาม และการใช้ภาษา เพื่อความถูกต้องตามหลักวิชาการและเพื่อความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Analysis) จากการใช้เทคนิค IOC (Item Objective Congruence Index) หรือดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์

ผลการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อ พบว่าค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 ซึ่งจากการวิเคราะห์พบว่า ได้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์อยู่ที่ 0.900

การรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองโดยการขอความอนุเคราะห์อนุมัติเก็บข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูล ณ เทศบาลตำบลหนองไผ่ และนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา ดำเนินการ ตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ของคำถามแต่ละข้อ แล้วนำมาเข้ารหัสเพื่อเตรียมข้อมูลสำหรับการนำไปใช้ในการ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

การประมวลผลและการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์เพื่อ หาค่าสถิติและวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ 1) แบบสอบถาม ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงานและรายได้เฉลี่ยต่อ วิเคราะห์โดยหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) 2) แบบสอบถาม ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองไผ่ อำเภอหนองไผ่ จังหวัดเพชรบูรณ์ วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (μ) และส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) แล้วแปลความหมายโดยเทียบเกณฑ์สัมบูรณ์ (Absolute Criteria) ซึ่งแบ่งค่าช่วงคะแนน เป็นช่วงๆ โดยมีความหมาย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, น. 99-100)

- 4.21 - 5.00 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดีที่สุด
- 3.41 - 4.20 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดี
- 2.61 - 3.40 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง
- 1.81 - 2.60 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับน้อย
- 1.00 - 1.80 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิจัย ดังนี้

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศ ชาย จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 64.57 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41-45 ปีจำนวน 32 คนคิดเป็นร้อยละ 25.20 ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสจำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 69.29 ส่วนใหญ่มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 60.63 ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 6 ปีขึ้นไปจำนวน 82 คนคิดเป็นร้อยละ 64.57 ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 20,001 - 30,000 บาทจำนวน 60 คนคิดเป็นร้อยละ 47.24

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองไผ่ อำเภอหนองไผ่ จังหวัดเพชรบูรณ์ ในภาพรวม

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบล หนองไผ่ อำเภอหนองไผ่ จังหวัดเพชรบูรณ์	μ	σ	ระดับคุณภาพชีวิต การทำงาน
1. ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและ ยุติธรรม	3.82	0.55	ดี
2. ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและ ส่งเสริมสุขภาพ	3.69	0.59	ดี
3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.72	0.58	ดี
4. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล	3.75	0.62	ดี
5. ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน	3.88	0.46	ดี

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองไผ่ อำเภอหนองไผ่ จังหวัดเพชรบูรณ์	μ	σ	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
6. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	3.95	0.41	ดี
7. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	3.90	0.38	ดี
8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.74	0.54	ดี
ภาพรวมทั้งหมด	3.81	0.39	ดี

จากตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองไผ่ อำเภอหนองไผ่ จังหวัดเพชรบูรณ์ ในภาพรวมพบว่า ในภาพรวมมีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดี ($\mu = 3.81$, $\sigma = 0.39$) เมื่อจำแนกรายด้านพบว่า

ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม ในภาพรวมมีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดี ($\mu = 3.82$, $\sigma = 0.55$) ข้อที่มีระดับคุณภาพชีวิตมากที่สุดเรียงตามลำดับได้แก่ ท่านได้รับพิจารณาขึ้นเงินเดือนด้วยความเป็นธรรมระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดี ($\mu = 3.93$, $\sigma = 0.66$) ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความสามารถของท่าน ระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดี ($\mu = 3.86$, $\sigma = 0.66$) ท่านพอใจสวัสดิการต่างๆ ที่ท่านได้รับ ระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดี ($\mu = 3.82$, $\sigma = 0.81$) ตามลำดับ สำหรับข้อที่มีระดับคุณภาพชีวิตน้อยที่สุดคือ ท่านพึงพอใจกับอัตราเงินเดือนในปัจจุบัน ระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดี ($\mu = 3.55$, $\sigma = 0.92$)

ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ในภาพรวมมีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดี ($\mu = 3.69$, $\sigma = 0.59$) ข้อที่มีระดับคุณภาพชีวิตมากที่สุดเรียงตามลำดับได้แก่ สภาพห้องน้ำมีความสะอาดมีการดูแลอย่างถูกสุขลักษณะ ระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดี ($\mu = 3.97$, $\sigma = 0.73$) อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานมีอย่างเพียงพอมีความเหมาะสมในการทำงาน ระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดี ($\mu = 3.93$, $\sigma = 0.83$) สถานที่ทำงานของท่านมีอากาศถ่ายเทได้สะดวก ระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดี ($\mu = 3.77$, $\sigma = 0.76$) ตามลำดับ สำหรับข้อที่มีระดับคุณภาพชีวิตน้อยที่สุดคือ สถานที่ทำงานของท่านตั้งอยู่ในเขตที่ปลอดภัยจากแหล่งอบายมุข ระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดี ($\mu = 3.55$, $\sigma = 0.83$)

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ในภาพรวมมีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดี ($\mu = 3.72$, $\sigma = 0.58$) ข้อที่มีระดับคุณภาพชีวิตมากที่สุดเรียงตามลำดับได้แก่ ท่านรู้สึกถึงความมั่นคงในหน้าที่การงาน ระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดี ($\mu = 3.88$, $\sigma = 0.76$) ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นในการปรับปรุงวิธีการทำงานหรือแนวทางใหม่ๆ แก่ผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ ระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดี ($\mu = 3.85$, $\sigma = 0.59$) งานที่ปฏิบัติอยู่สามารถสร้างรายได้ให้กับครอบครัวอย่างมั่นคง ระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดี ($\mu = 3.81$, $\sigma = 0.73$) ตามลำดับ สำหรับข้อที่มีระดับคุณภาพชีวิตน้อยที่สุดคือหัวหน้างานให้การสนับสนุนท่านในการแสวงหาความรู้ ก้าวหน้าในการทำงาน ระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดี ($\mu = 3.66$, $\sigma = 0.85$)

ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ในภาพรวมมีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดี ($\mu = 3.75$, $\sigma = 0.65$) ข้อที่มีระดับคุณภาพชีวิตมากที่สุดเรียงตามลำดับได้แก่ ท่านมีความเป็นตัวของตัวเองในการปฏิบัติงาน ระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดี ($\mu = 4.18$, $\sigma = 0.54$) ท่านได้รับการอบรมความรู้ในหลักสูตรต่างๆ รวมทั้งเทคโนโลยีใหม่ๆ อยู่เสมอ ระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดี ($\mu = 4.11$, $\sigma = 0.70$) ท่านมีโอกาสเรียนรู้งานที่ท้าทายมากขึ้นจากเพื่อนร่วมงาน ระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดี ($\mu = 4.08$, $\sigma = 0.54$) ตามลำดับ สำหรับข้อที่มีระดับคุณภาพชีวิตน้อยที่สุดคือท่านมีความสามารถปฏิบัติงานจนสามารถถ่ายทอดให้กับเพื่อนร่วมงานได้ ระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดี ($\mu = 3.70$, $\sigma = 0.65$)

ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน ในภาพรวมมีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดี ($\mu = 3.88$, $\sigma = 0.46$) ข้อที่มีระดับคุณภาพชีวิตมากที่สุดเรียงตามลำดับได้แก่ ท่านมีโอกาสได้เข้าร่วมกิจกรรมที่ได้สร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ ระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดี ($\mu = 4.09$, $\sigma = 0.65$) ท่านเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงานเสมอ ระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดี ($\mu = 3.93$, $\sigma = 0.64$) ท่านและเพื่อนร่วมงานมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงานร่วมกันอยู่เสมอ ระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดี ($\mu = 3.91$, $\sigma = 0.87$) ตามลำดับ สำหรับข้อที่มีระดับคุณภาพชีวิตน้อยที่สุดคือ ท่านสามารถพูดคุยปรึกษาเรื่องส่วนตัวและพูดคุยเรื่องงานกับเพื่อนร่วมงาน ระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดี ($\mu = 3.62$, $\sigma = 0.74$)

ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ในภาพรวมมีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดี ($\mu = 3.95$, $\sigma = 0.41$) ข้อที่มีระดับคุณภาพชีวิตมากที่สุดเรียงตามลำดับได้แก่ ท่านคิดว่าเพื่อนร่วมงานให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลซึ่งกันและกัน ระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดี ($\mu = 4.12$, $\sigma = 0.58$) ท่านมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงาน ระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดี ($\mu = 4.11$, $\sigma = 0.72$) ท่านรู้สึกว่ามีผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคในการทำงานกับผู้ที่บังคับบัญชาทุกคนเท่าเทียมกัน ระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดี ($\mu = 4.02$, $\sigma = 0.72$) ตามลำดับ สำหรับข้อที่มีระดับคุณภาพชีวิตน้อยที่สุดคือ ท่านรู้สึกว่าการเลือกแนวทางปฏิบัติงานในองค์กรต้องคำนึงถึงเสียงข้างมาก ระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดี ($\mu = 3.64$, $\sigma = 0.78$)

ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ในภาพรวมมีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดี ($\mu = 3.90$, $\sigma = 0.38$) ข้อที่มีระดับคุณภาพชีวิตมากที่สุดเรียงตามลำดับได้แก่ ท่านมีเวลาดูแลสุขภาพตัวเองอย่างเพียงพอ ระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดี ($\mu = 3.92$, $\sigma = 0.67$) ท่านไม่ทำงานกลับมาที่บ้านหลังจากเลิกงาน ระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดี ($\mu = 3.90$, $\sigma = 0.67$) ท่านมีเวลาพักผ่อนเพียงพอ ระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดี ($\mu = 3.86$, $\sigma = 0.68$) ตามลำดับ สำหรับข้อที่มีระดับคุณภาพชีวิตน้อยที่สุดคือท่านสามารถวางแผนกิจกรรมต่างๆ ในชีวิตล่วงหน้าได้ ระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดี ($\mu = 3.79$, $\sigma = 0.74$)

ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ในภาพรวมมีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดี ($\mu = 3.74$, $\sigma = 0.54$) ข้อที่มีระดับคุณภาพชีวิตมากที่สุดเรียงตามลำดับได้แก่ ท่านคิดว่าองค์กรมีการรณรงค์ให้บุคลากร ประพฤติตนเป็นคนดีและเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ประชาชน ระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดี ($\mu = 3.74$, $\sigma = 0.95$) ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้มีส่วนร่วมและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม ระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดี ($\mu = 3.73$, $\sigma = 0.88$) ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำมีความรับผิดชอบต่อสังคม ระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดี ($\mu = 3.72$, $\sigma = 0.74$) ตามลำดับ สำหรับข้อที่มีระดับคุณภาพชีวิตน้อยที่สุดคือท่านและองค์กรให้บริการประชาชนโดยมุ่งเน้นความพึงพอใจและความต้องการของประชาชน ระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดี ($\mu = 3.60$, $\sigma = 0.78$)

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาข้างต้น นำมาอภิปรายผลการวิจัยในข้อค้นพบที่สำคัญ ดังนี้

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองไผ่ อำเภอหนองไผ่ จังหวัดเพชรบูรณ์ ในภาพรวมพบว่า ในภาพรวมมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดี สอดคล้องกับ Kitjarak. T, (2018) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "Quality of Work Life of Officers in Local Administrative Organizations in Khao Kho District, Thailand" พบว่า ระดับความพึงพอใจของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง และสอดคล้องกับ อนันต์ แม่กอง (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอมาย จังหวัดปัตตานี พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอมาย มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน

ด้านที่มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานสูงที่สุดในงานวิจัยนี้ คือ ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ในภาพรวมมีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดี เป็นเพราะบุคลากรให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลซึ่งกันและกัน มีเสรีภาพในการ

แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงาน ผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคในการทำงานกับผู้บังคับบัญชาทุกคนเท่าเทียมกัน รวมถึงแนวทางปฏิบัติงานในองค์กรต้องคำนึงถึงเสียงข้างมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศิริวรรณ จันรจนา และกฤษดา เขียววัฒนสุข (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ผลการวิจัยพบว่า ด้านประชาธิปไตยในองค์กร เมื่อพนักงานมีความคิดสร้างสรรค์ ชอบแสดงความคิดเห็นและชอบการมีส่วนร่วมในงาน พนักงานจะรู้สึกภูมิใจถ้าความคิดเห็น ของตนได้รับการยอมรับและก่อให้เกิดประโยชน์กับงานและรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า ได้รับการยอมรับความสามารถจาก สมาชิกในองค์กร ส่วนด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวด้าน เป็นด้านที่มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานสูงรองลงมา ในภาพรวมมีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดี เป็นเพราะบุคลากรมีเวลาดูแลสุขภาพตัวเองอย่างเพียงพอ มีเวลาพักผ่อนเพียงพอ รวมถึงบุคลากรสามารถวางแผนกิจกรรมต่างๆของครอบครัวเมื่ออยู่ที่บ้านได้

ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกันเป็นด้านที่มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานลำดับที่สาม ในภาพรวมมีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดี เป็นเพราะบุคลากรมีโอกาสได้เข้าร่วมกิจกรรมที่ได้สร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ รวมถึงสามารถพูดคุยปรึกษาเรื่องส่วนตัวและพูดคุยเรื่องงานกับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชนก สุดใจ,ราเชนทร์ นพณัฐศกรและวิเชียร วิทยอุดม (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลในพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตำบลลู่ทอง อำเภอลำลูกเกด จังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า ประสิทธิภาพขององค์กรเกิดจากความร่วมมือร่วมใจ ความเสียสละ ความอดทน ความสามัคคี เป็นคุณธรรมสำคัญอันจะนำพาบุคลากรและหน่วยงานไปสู่ความสำเร็จ

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน เป็นด้านที่มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำที่สุดในงานวิจัยนี้ แต่ในภาพรวมมีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดี อาจเป็นเพราะบุคลากรรู้สึกถึงความมั่นคงในหน้าที่การงาน สามารถแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการปรับปรุงวิธีการทำงาน หรือแนวทางใหม่ๆ ร่วมกับผู้บังคับบัญชาได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของนาดีม เจาะสามะ (2562) ได้ทำการการศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในการทำงาน: กรณีศึกษา พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลเมืองสะเตงนอก อำเภอมะนัง จังหวัดยะลา จากผลการศึกษาส่วนหนึ่งพบว่า หน่วยงานควรพัฒนารูปแบบการทำงานที่ท้าทายความสามารถและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีโอกาสได้ฝึกทักษะใหม่ๆในการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มความผูกพันในการทำงานมากยิ่งขึ้น

สรุป

จากการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองไผ่ อำเภอนองไผ่ จังหวัดเพชรบูรณ์ สะท้อนให้เห็นถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่ผ่านมา แม้ในภาพรวมถือว่าบุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี แต่เทศบาลตำบลหนองไผ่ยังคงต้องพัฒนาในด้านต่างๆที่เกี่ยวข้องให้ดีขึ้นกว่าเดิม โดยเฉพาะด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เมื่อบุคลากรได้รับการพัฒนาการทำงานให้ดีขึ้น จะส่งผลดีให้กับการให้บริการประชาชน ต่อไป

องค์ความรู้ใหม่และผลที่เกิดต่อสังคม ชุมชน ท้องถิ่น

บุคลากรเทศบาลตำบลหนองไผ่ อำเภอนองไผ่ จังหวัดเพชรบูรณ์ ได้ทราบถึงภาพรวมของการให้บริการของตนเองเพื่อนำมาปรับปรุงและแก้ไขในการให้บริการประชาชน

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุกชัย ดรีทศ ประธานสาขาวิชา, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรภัทร กิจจารักษ์ ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ, ขอขอบคุณครอบครัวที่ให้การสนับสนุนเสมอมา

เอกสารอ้างอิง

- นาดีม เจาะสามะ. (2562). ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในการทำงาน: กรณีศึกษา พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลเมืองเสเตงนอก อำเภอเมือง จังหวัดยะลา. (สารนิพนธ์ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 แก้ไข (ฉบับที่ 14) พ.ศ.2564.
- รัชนก สุดใจ, ราเชนทร์ นพณัฐกร และวิเชียร วิทย์อุดม. (2564). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลในพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตำบลอุ้มอ่อง อำเภ่อู้อทอง จังหวัดสุพรรณบุรี. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาจุฬาลงกรณ, 8(1), 72-83.
- ศิริวรรณ จันรนา และกฤษฎา เขียววัฒนสุข. (2563). คุณภาพชีวิตในการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน. วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยวิทยาเชิงพุทธ, 5(4), 160-174.
- แสง ไชยสุวรรณ. (2551). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. (การค้นคว้าแบบอิสระ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, บัณฑิตวิทยาลัย.
- อนันต์ แม่กอง. (2558). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอมาย จังหวัดปัตตานี. (สารนิพนธ์ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- Kitjarak, T. (2018). Quality of Work Life of Officers in Local Administrative Organizations in Khao Kho District, Thailand. *PSAKU International Journal of Interdisciplinary Research*, 7(2), 139-146.