

Quality of Working Life of Municipal Personnel in Pranburi District Prachuap Khiri Khan Province

Worakit Phanlima

Master of Public Administration Program, Stamford International University

Corresponding Author: ws_worasin@hotmail.com

Received: July 29, 2019 Revised: September 24, 2019 Accepted: October 25, 2019

Abstract

This research aimed to study 1) the level of quality of working life of municipal personnel in Pranburi district Pranburi district, Prachuap Khiri Khan Province. 2) the factors affecting quality of working life of the municipal personnel in Pranburi district Pranburi district, Prachuap Khiri Khan Province. 3) the factors affecting quality of working life that related to a causal relationship with the quality of working life of the municipal personnel in Pranburi district, Prachuap Khiri Khan Province. The sample group used in this research was 130 municipal officers in Pranburi district, Prachuap Khiri Khan Province. The descriptive statistics used for analyzing the data were percentage, mean, and standard deviation. Inferential statistics were chi-square test and multiple regression analysis.

The results showed that 1) the municipal personnel in Pranburi District, Prachuap Khiri Khan Province has overall quality of working life at a moderate level. There are sorted in the following order: the life balance, discipline, rules and fairness, environment, career advancement and stability, compensation, engagement and social acceptance, potential development, and beneficial works for society 2) the factors affecting the quality of working life of municipal personnel in Pranburi district, Prachuap Khiri Khan Province in overall are at a moderate level and sorted in the following order from variety of jobs, freedom of work, the opportunity to interact with others, and job challenges 3) the factors affecting quality of working life related with causal relationship in of municipal personnel in the quality of working life Pranburi district. Prachuap Khiri Khan Province. When considering each aspect, found that the variety of jobs, the freedom of work, the work challenge, and the opportunity to interact with others are in causal relationship with the quality of work life of municipal personnel in Pranburi district Prachuap Khiri Khan Province with statistical significance at the level of .001

Keywords: Quality of life in work, Working, Municipal personnel

คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขตอำเภอปรางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

วรกิตต์ พันธลีมา

นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด

Corresponding Author: ws_worasin@hotmail.com

ได้รับบทความ: 29 กรกฎาคม 2562 ปรับปรุงแก้ไข: 24 กันยายน 2562 ตอรับตีพิมพ์: 25 ตุลาคม 2562

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขตอำเภอปรางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ 2) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขตอำเภอปรางบุรี 3) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขตอำเภอปรางบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลในเขตอำเภอปรางบุรี จำนวน 130 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน โดยใช้สถิติค่าไคสแควร์ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่า 1) คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขตอำเภอปรางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในภาพรวมและรายด้านมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านความสมดุลในชีวิต ด้านความมีระเบียบ กฎเกณฑ์และความเป็นธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับในสังคม ด้านการพัฒนาศักยภาพการทำงาน และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม 2) ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขตอำเภอปรางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในภาพรวมและรายด้านมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับดังนี้ ความหลากหลายของงาน ความมีอิสระในการทำงาน โอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และความท้าทายของงาน 3) ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขตอำเภอปรางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความหลากหลายของงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านความท้าทายของงาน และด้านโอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขตอำเภอปรางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน, การปฏิบัติงาน, บุคลากรเทศบาล

บทนำ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) มีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงาน ปัจจุบัน เพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ เป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า ในปัจจุบันคนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงาน ต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน เมื่อคนต้องทำงานใน ที่ทำงานเป็นส่วนใหญ่ จึงควรมีสภาวะที่เหมาะสมทำให้เกิดความสุขทั้งทางร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคงทั้งสภาวะทางกาย สภาวะทางอารมณ์ สภาวะทางจิตวิญญาณ และสภาวะทางสังคม (กองสวัสดิการแรงงาน, 2547, หน้า 18) ซึ่งจากการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่นั้น พบว่าเจ้าหน้าที่บางรายมีปัญหาสุขภาพทางกาย มักเจ็บป่วยได้ง่าย ทำให้ต้องหยุดงานหลายวันเพื่อไปรักษาสุขภาพ ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ นอกจากนั้น ในภาวะที่น้ำท่วมขัง มีการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และประสพภัยทางธรรมชาติ ทำให้มีผลต่อสุขภาพจิต เกิดความเครียด มีความท้อถอยในการทำงานเป็นอย่างมาก รวมถึงค่าใช้จ่ายที่สูงขึ้น เงินเดือนไม่พอใช้ ทำให้มีผลกระทบด้านจิตใจ และอารมณ์ในการปฏิบัติงาน ส่วนปัญหาทางด้านการเมืองของประเทศส่งผลให้บุคลากรมีความคิดเห็นไม่ตรงกัน ทำให้เกิดความวิตกกังวลในสถานการณ์ ที่เกิดขึ้น อันเป็นผลทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานลดลง (ธัญญรัตน์ สีขำ, 2555, หน้า 3)

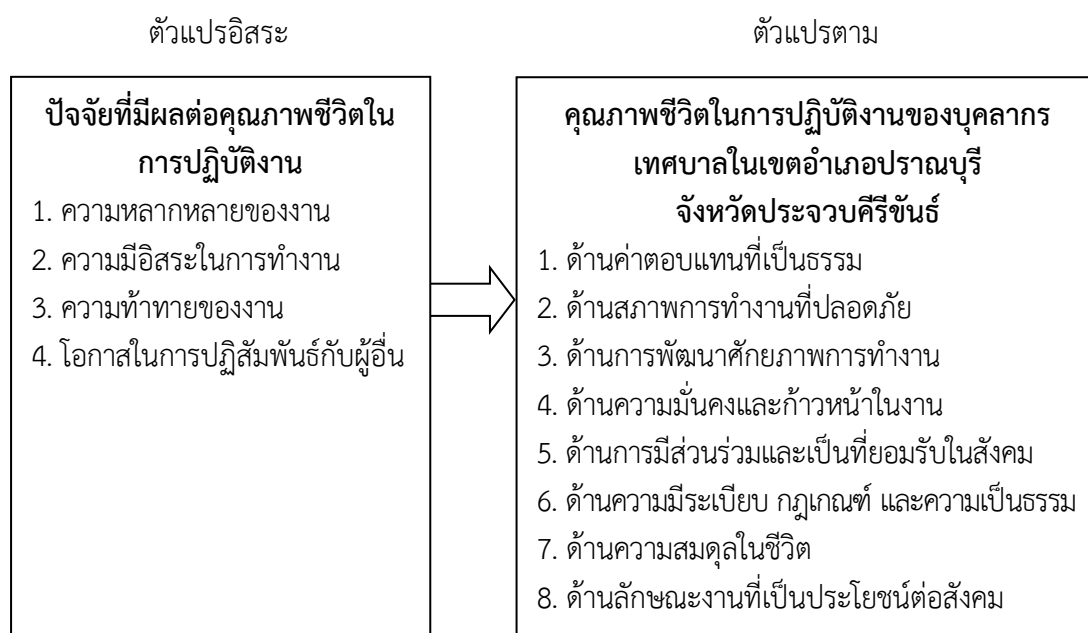
ดังนั้นจากปัญหาดังกล่าว จะเห็นได้ว่า คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขตอำเภอปรางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ควรมีการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนนโยบายและการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน รวมถึงให้การช่วยเหลือประชาชนที่ได้รับความเดือดร้อนอย่างแท้จริง ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขตอำเภอปรางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เพื่อจะได้พัฒนาและปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรในด้านต่างๆ ได้แก่ 1) ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม 2) ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย 3) ด้านการพัฒนาศักยภาพการทำงาน 4) ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน 5) ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับในสังคม 6) ด้านความมีระเบียบ กฎเกณฑ์และความเป็นธรรม 7) ด้านความสมดุลในชีวิต และ 8) ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมของเทศบาลในเขตอำเภอปรางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เพื่อให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานที่ดี ได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีความมั่นคงและก้าวหน้าในการทำงาน มีความสมดุลในการใช้ชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน ทั้งนี้ ถ้าพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานที่ดีแล้ว ก็จะสามารถทำให้การทำงานอำนวยความสะดวกให้บริการแก่ประชาชนด้วยความสะดวกสบายและเสมอภาค จนทำให้ประชาชนที่มารับบริการรู้สึกเชื่อถือไว้วางใจและมีความเชื่อมั่นที่จะมารับบริการจากในพื้นที่เทศบาลในเขตอำเภอปรางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ซึ่งจะช่วยขจัดปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนให้ดีขึ้น และสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขตอำเภอปรางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขตอำเภอปรางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขตอำเภอปรางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวความคิดการวิจัยในครั้งนี้ ตัวแปรอิสระ ได้นำแนวคิดปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของ Mowday, Porter, & Steers (1982) ประกอบด้วย 1) ความหลากหลายของงาน 2) ความมีอิสระในการทำงาน 3) ความท้าทายของงาน และ 4) โอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และตัวแปรตาม ได้นำแนวคิดคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขตอำเภอปรางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ตามหลักแนวคิดของ Walton (1974, pp. 12-16) ประกอบด้วย 1) ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม 2) ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย 3) ด้านการพัฒนาศักยภาพการทำงาน 4) ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน 5) ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับในสังคม 6) ด้านความมีระเบียบ กฎเกณฑ์ และความเป็นธรรม 7) ด้านความสมดุลในชีวิต และ 8) ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์เป็นตัวแปรในการศึกษาครั้งนี้ ดังแสดงในภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวความคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลในเขตอำเภอปรางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 3 แห่ง ได้แก่ เทศบาลตำบลปรางบุรี เทศบาลตำบลเขาน้อย และเทศบาลตำบลปากน้ำปราง อำเภอปรางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในปี พ.ศ.2560 จำนวน 199 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างคือ กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Green (1991, pp.499-510) ได้กลุ่มตัวอย่าง 130 คน และกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้หลักความไม่น่าจะเป็น (Nonprobability Sampling) ซึ่งใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบโควต้า และแบบบังเอิญ (Accidental Random Sampling)

2. เครื่องมือการวิจัย

แบบสอบถาม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาได้สร้างขึ้นแบ่งเป็น 4 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อาชีพ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน จำนวน 4 ข้อ มีลักษณะ คำถามเป็นแบบตรวจรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ได้แก่ 1) ความหลากหลายของงาน 2) ความมีอิสระในการทำงาน 3) ความท้าทายของงาน และ 4) โอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ลักษณะคำถามของแบบสอบถามเป็น แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขตอำเภอปรางบุรี ได้แก่ 1) ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม 2) ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย 3) ด้านการพัฒนาศักยภาพการทำงาน 4) ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน 5) ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับในสังคม 6) ด้านความมีระเบียบ กฎเกณฑ์และความเป็นธรรม 7) ด้านความสมดุลในชีวิต และ 8) ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ลักษณะคำถามของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะอื่นๆ ลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถาม แสดงความคิดเห็น

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ใช้วิธีการวิจัยแบบสำรวจโดยการแจกแบบสอบถาม (Questionnaire) ด้วยตนเอง กลุ่มตัวอย่างจำนวน 130 ชุด และผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม มาตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติ และวิเคราะห์ สังเคราะห์ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการวิจัย

3.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร ตำรา และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนการสืบค้นข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ในการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ร้อยละ (Percentage) การแจกแจงความถี่ (Frequency) และวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน และคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขตอำเภอปรางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน กับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขตอำเภอปรางบุรี โดยใช้สถิติไคสแควร์ (Chi-square test) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และใช้สำหรับวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลของปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขตอำเภอปรางบุรี โดยใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

1. ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 31-40 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีสถานภาพโสด มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 6-10 ปี และมีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 15,000 บาท

2. ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขตอำเภอปรางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในภาพรวมและรายด้านที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับดังนี้ ความหลากหลายของงาน ความมีอิสระในการทำงาน โอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และความท้าทายของงาน

3. คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขตอำเภอปรางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในภาพรวมและรายด้านมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านความสมดุลในชีวิต ด้านความมีระเบียบ กฎเกณฑ์และความเป็นธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับในสังคม ด้านการพัฒนาศักยภาพการทำงาน และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

4. ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขตอำเภอปรางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พิจารณารายด้านพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ด้านความหลากหลายของงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านความท้าทายของงาน และด้านโอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขตอำเภอปรางบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และลักษณะส่วนบุคคลในภาพรวมไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขตอำเภอปรางบุรี แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า เพศ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขตอำเภอปรางบุรี ด้านความมีระเบียบกฎเกณฑ์และความเป็นธรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตใน

การปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขตอำเภอปรางค์บุรี ความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านความมีระเบียบกฎเกณฑ์และความเป็นธรรมและด้านความสมดุลในชีวิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสถานภาพ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขตอำเภอปรางค์บุรี ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

1. ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขตอำเภอปรางค์บุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านความหลากหลายของงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านความท้าทายของงาน และ ด้านโอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ในภาพรวมมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ แสดงให้เห็นว่าบุคลากรเทศบาลในเขตอำเภอปรางค์บุรีมีปัจจัยด้านความหลากหลายของงาน ด้านความมีอิสระในการทำงานด้านความท้าทายของงาน และด้านโอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นที่เป็นแรงกระตุ้นและผลักดันให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข มีความพึงพอใจ รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ส่งเสริมให้เกิดคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน สามารถอภิปรายได้ด้วย Mowday, Porter, & Steers (1982, p.27) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านลักษณะงาน (Job Characteristics) ประกอบด้วย 1) ความหลากหลายของงาน หมายถึง ลักษณะงานที่ต้องใช้ความรู้ความชำนาญหลายด้านจึงเป็นงานที่ท้าทาย ซึ่งเป็นแรงกระตุ้นและส่งเสริมภาพพจน์ของผู้ปฏิบัติงานได้ ลักษณะงานที่มีความหลากหลายเป็นสิ่งจูงใจที่ดีทำให้ไม่รู้สึกเบื่อหน่ายและต้องการปฏิบัติให้สำเร็จตามความคาดหวังและพบว่า ความหลากหลายในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน 2) ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน หมายถึง ลักษณะงานที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติมีอิสระเสรีภาพ สามารถใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจด้วยตนเองในการกำหนดเวลาทำงานและวิธีปฏิบัติที่จะทำให้งานนั้นแล้วเสร็จ โดยไม่มีการควบคุมจากภายนอกจะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความรู้ความสามารถและรู้สึกว่าการที่จะทุ่มเทกำลังความสามารถ เพื่อประโยชน์ให้แก่องค์กรและมีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ ออกมาเพื่อพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้า 3) งานที่มีลักษณะท้าทาย หมายถึง งานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถใช้สติปัญญาและใช้ความคิดสร้างสรรค์หรือใช้เทคโนโลยีพิเศษ ความท้าทายของงานจะเป็นแรงกระตุ้นให้บุคลากรเกิดการทำงานและแสดงความสนใจทำงานเพื่อพิสูจน์ความสามารถของตนเอง เพราะจะเกิดความพอใจเมื่อเห็นงานประสบผลสำเร็จ และ 4) งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น หมายถึง ลักษณะงานที่บุคลากรมีโอกาสจะติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ การได้เข้าสังคมทำให้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคนอื่นทำให้เกิดความคิดหลากหลายในการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน เมื่อมีสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นก็จะกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เป็นเจ้าขององค์กรและจะรู้สึกผูกพันกับองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิชาเบญจานุกร (2560) เรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผลการวิจัยพบว่า ระดับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในภาพรวมและรายด้านมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับดังนี้ ความหลากหลายของงาน ความท้าทายของงาน โอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และความมีอิสระในการทำงาน ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่าการที่พยาบาล

วิชาชีพโรงพยาบาลหัวหิน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน เกิดจากการที่หน่วยงานมีความหลากหลายของงานซึ่งเป็นแรงจูงใจในการทำงานไม่ให้เกิดความเบื่อหน่าย มีการเปิดโอกาสและให้อิสระเสรีภาพในการทำงานและการตัดสินใจด้วยตนเอง โดยใช้ความรู้ความสามารถ สถิติปัญญา เพื่อการรับมือกับความท้าทายของงานที่เป็นแรงกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาตนเอง และการได้แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานจากการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ทำงานเกิดความคิดหลากหลายทั้งในการพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน

2. คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขตอำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในภาพรวมมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่าบุคลากรเทศบาลในเขตอำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์มีการปฏิบัติงานภายในหน่วยงานเทศบาลอย่างมีความสุข มีความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ รวมถึงสิ่งแวดล้อมที่มีความเหมาะสมก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน จึงทำให้บุคลากรเทศบาลปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในขณะเดียวกันก็มีความรู้สึกว่าตนมีคุณค่าต่อองค์กร และสามารถผสมผสานการทำงานกับชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม ทำให้ดำเนินชีวิตเป็นไปอย่างมีความสุขทั้งทางร่างกาย อารมณ์ และจิตใจ สามารถวัดคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของพนักงาน สามารถอธิบายได้ด้วย Walton (1974, pp.91-97) กล่าวถึงเรื่องแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตในการทำงานในหนังสือ Criteria for Quality of Working Life โดยแบ่งองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานออกเป็น 8 ประการ คือ 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง รายได้ที่เพียงพอ คือ รายได้จากการทำงานเต็มเวลานั้นสามารถใช้จ่ายเพียงพอกับมาตรฐานการครองชีพที่ยอมรับกันทั่วไป และเงินที่ได้จากงานที่ทำนั้นมีจำนวนมากพอๆ กันกับที่อื่นจ่ายกันและลักษณะที่คล้ายกัน ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมนั้นอาจจะบ่งชี้ว่าจำนวนเท่าไรจึงจะเป็นธรรม 2) สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องปลอดภัยและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสภาพแวดล้อมของการทำงาน ที่มีการป้องกันอุบัติเหตุ ปลอดภัยและไม่เกิดผลเสียต่อสุขภาพ มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ 3) โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง (Development of Human Capacities) โดยงานที่ทำอยู่ต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้และพัฒนาทักษะความสามารถใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีการพัฒนาทักษะความรู้ที่จะทำให้งานมีคุณภาพ 4) ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน (Growth and Security) การที่พนักงานแต่ละคนปฏิบัติงานได้ระยะหนึ่งควรมีโอกาสได้รับการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถมากขึ้น เช่น ได้ศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นหรือฝึกอบรมให้เชี่ยวชาญในงานมากขึ้น 5) การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่น (Social Integration) ธรรมชาติของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรมีผลกระทบต่อบรรยากาศในการทำงานมีการสนับสนุนในกลุ่ม มีลักษณะการทำงานที่ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความปรารถนาที่จะมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานและได้รับการยอมรับในสถานภาพของตน 6) สิทธิส่วนบุคคลที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของกฎหมาย (Constitutionalism/Democracy at Work) หมายถึง การบริหารจัดการที่ให้ผู้ทำงานทุกคนมีสิทธิในการปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมายหรือมีการกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกันและบุคคลได้รับการเคารพในสิทธิส่วนตัว การกระทำใดๆ ของหน่วยงานย่อมมีผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงาน สิทธิของพนักงานอาจถูกคุกคามโดยฝ่ายบริหาร ดังนั้น สหภาพแรงงานจึงต้องออกมากำหนดกฎระเบียบบางประการที่จะคุ้มครองพนักงานในหน่วยงานมิให้ถูกนายจ้างเอารัดเอาเปรียบได้ 7) จังหวะชีวิตหรือความสมดุลในชีวิตการทำงานโดยรวม (Total Life Space) ได้แก่ การที่บุคคลสามารถจัดเวลาในการทำงานของ

ตนเอง มีความสอดคล้องกับบทบาทชีวิตของตนเอง ของครอบครัวและกิจกรรมอื่นๆ และ 8) ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social Relevance) หมายถึง การทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคม เช่น ด้านผลผลิต การกำจัดของเสีย การรักษาสภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพของผู้ปฏิบัติงานนั้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฤทัยรัตน์ บุญเพชร (2557) เรื่องคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล บางรักพัฒนา อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเมื่อจำแนกตามรายด้านต่างๆ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 8 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านบูรณาการด้านสังคม ด้านสิทธิบุคคลหรือธรรมาภิบาลในองค์การ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น และด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

3. ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขตอำเภอบางบัวทอง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขตอำเภอบางบัวทอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน และด้านโอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขตอำเภอบางบัวทองในทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ด้านความหลากหลายของงาน มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขตอำเภอบางบัวทองด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ด้านการพัฒนาศักยภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ด้านความมีระเบียบกฎเกณฑ์และความเป็นธรรม ด้านความสมดุลในชีวิตและด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขตอำเภอบางบัวทองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ด้านความท้าทายของงาน มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขตอำเภอบางบัวทองด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ด้านความมีระเบียบกฎเกณฑ์และความเป็นธรรม และด้านความสมดุลในชีวิต มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขตอำเภอบางบัวทองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ด้านการพัฒนาศักยภาพการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่า ความหลากหลายของงาน ความมีอิสระในการทำงาน ความท้าทายของงาน และ โอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น เป็นสิ่งที่เป็แรงกระตุ้น แรงผลักดัน หรือเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคลากรเทศบาลปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีความพึงพอใจ รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ส่งเสริมให้เกิดคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิชยา เบญจานุกร (2560) เรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัด

ประจวบคีรีขันธ์ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความหลากหลายของงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านความท้าทายของงาน และด้านโอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และลักษณะส่วนบุคคลในภาพรวมไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขตอำเภอบางพลี แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า เพศ มีความสัมพันธ์กับด้านความมีระเบียบกฎเกณฑ์และความเป็นธรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านความมีระเบียบกฎเกณฑ์และความเป็นธรรม และด้านความสมดุลในชีวิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สถานภาพ มีความสัมพันธ์กับ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับ ด้านความมีระเบียบกฎเกณฑ์และความเป็นธรรม และด้านความสมดุลในชีวิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ปรียาภรณ์ อยู่คง (2558) เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี ผลการวิจัยพบว่า อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีที่สังกัด มีความแตกต่างกันทำให้มีการรับรู้ต่อคุณภาพบริการการทำงานที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 ส่วน เพศ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระดับชั้นยศ มีความแตกต่างกันทำให้มีการรับรู้ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิชยา เบญจานุกร (2560) เรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ได้แก่ เพศ มีความสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ สถานภาพ มีความสัมพันธ์ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ควรมีการปรับเงินเดือนให้เพียงพอต่อการครองชีพในปัจจุบัน มีความยุติธรรมเหมาะสมกับตำแหน่งและเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบที่ปฏิบัติอยู่ได้รับสวัสดิการและค่าตอบแทนในการทำงานล่วงเวลาอย่างเหมาะสม รวมถึงค่าตอบแทนที่ได้ให้มีความเท่าเทียมกับบุคคลอื่นที่อยู่ในสายงานเดียวกัน
2. ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ควรมีการจัดสถานที่ทำงานให้ปลอดภัย ไม่เกิดผลเสียต่อสุขภาพ ปราศจากกลิ่นไม่พึงประสงค์ที่รบกวนการทำงาน ปราศจากเสียงรบกวนที่เป็นผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ รวมถึงมีมาตรการการป้องกันอุบัติเหตุในสถานที่ทำงาน

3. ด้านการพัฒนาศักยภาพการทำงาน ควรเปิดเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ทักษะและพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจการปฏิบัติงาน และมีโอกาสเสนอผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ตลอดจนนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมมาใช้ในการทำงาน

4. ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ควรสนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น มีโอกาสที่ฝึกอบรมให้เชี่ยวชาญในงานมากขึ้น เปิดโอกาสให้ใช้ความรู้ใหม่ที่เรียนรู้มาประยุกต์เข้ากับงาน ได้อย่างเต็มที่ มีแนวทางก้าวหน้าขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าตามลำดับ และมีโอกาสพัฒนาให้มีความรู้ที่ทันสมัยอยู่ตลอดเวลา

5. ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม ควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงานในขณะปฏิบัติงาน ได้รับการยอมรับในสถานภาพของตนจากเพื่อนร่วมงาน รวมถึงการให้ความเคารพในความเสมอภาคระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีการเปิดโอกาสให้พนักงานสนิทสนมกันได้ในที่ทำงาน และแสดงออกถึงความห่วงใยเอื้ออาทรกัน

6. ด้านความมีระเบียบ กฎเกณฑ์และความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน ควรปลูกจิตสำนึกให้บุคลากรการเคารพในสิทธิส่วนตัวของผู้ปฏิบัติงาน กำหนดกฎระเบียบบางประการที่จะคุ้มครองพนักงานในหน่วยงานมิให้ถูกนายจ้างเอารัดเอาเปรียบได้ สามารถแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างจากหัวหน้างานได้ ได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาคจากนายจ้าง และเปิดโอกาสให้มีการอุทธรณ์ได้ในกรณีที่มีความผิดพลาดจากการปฏิบัติงาน

7. ด้านความสมดุลในชีวิต ควรมีการกำหนดให้บุคลากรสามารถจัดเวลาในการทำงานของตนเอง มีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของตนเอง โดยมีเวลาให้อยู่กับครอบครัว มีเวลาในการพักผ่อน มีเวลาทำกิจกรรมอื่นๆ เช่น งานอดิเรก เป็นต้น รวมถึงระยะเวลาในการทำงานและระยะเวลาในการเดินทางไปทำงานมีความเหมาะสม

8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ควรสนับสนุนหน่วยงานให้มีการกำจัดของเสียในที่ทำงาน มีการรักษาสภาพแวดล้อมในที่ทำงานได้อย่างเหมาะสม ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานของหน่วยงานภายนอกที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมอย่างเต็มที่ หน่วยงานไม่กระทำการใดๆ ที่เสื่อมเสียทางด้านสังคม เช่น การก่อปัญหาสิ่งแวดล้อม เป็นต้น รวมถึงการปฏิบัติตามกฎระเบียบที่สังคมกำหนดไว้

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาถึงสภาพปัญหาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยการลงพื้นที่สัมภาษณ์เชิงลึกกับบุคลากรในพื้นที่ที่ทำการวิจัย แล้วนำข้อมูลต่างๆ ที่ได้มาวิเคราะห์ เพื่อทำการศึกษาวิจัยในเชิงคุณภาพ

2. ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยอื่นๆ ที่คาดว่าจะส่งผลให้คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขตอำเภอปรางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ให้มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น เช่น ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน การจูงใจในการปฏิบัติงาน การบริหารจัดการการปฏิบัติงาน เป็นต้น

3. ควรมีการศึกษาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ในพื้นที่ใกล้เคียงกัน แล้วนำข้อมูลต่างๆ มาสังเคราะห์ เพื่อหาทางปรับปรุงและแก้ไขคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กองสวัสดิการแรงงาน. (2547). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (2545-2549)**. กรุงเทพฯ: กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม.
- ธัญญรัตน์ สีขำ. (2555) **คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครู ในโรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดลพบุรีและสระบุรี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- ปรียาภรณ์ อยู่คง. (2558). **คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในจังหวัดเพชรบุรี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ฤทัยรัตน์ บุญเพชร. (2557). **คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล บางรักพัฒนา อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วิชา เบญจานุการ. (2560). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด.
- Greenl, S., B. (1991). How Many Subjects Dose It Take to Do a Regression Analysis? **Multivariate Behavioral Research**, 26(3), 109-110. Retrieved March 18, 2018 from http://research.kbu.ac.th/home/journal/pdf/journal_v15_no1.pdf
- Mowday, R., Porter, L., & Steers, R. (1982). **Employee–organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover**. New York: Academic Press.
- Walton, Richard E. (1974). Improving Quality of Work Life. **Harvard Business Review**, 15(5), 12-16.