

คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล
ในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี*

LIFE QUALITY ON PERFORMANCE PERSONNEL AT SUB DISTRICT
ADMINISTRATIVE ORGANIZATION MUANG DISTRICT, SING BURI PROVINCE.

พระสุมิตร สัจจิตโต

Phra Sumit Sucitto

วัดศรัทธาภิรม จังหวัดสิงห์บุรี

Watsatthapirom, Singburi Province

E-mail: sumit08092521@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เปรียบเทียบความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี พบว่า คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย ปัญหาและอุปสรรค คือ ปัญหาโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ข้อเสนอแนะ คือ ควรให้โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิต; การปฏิบัติงาน; การบริหาร

Abstract

The objectives To study the opinions on life quality of personnel performance Personnel at Sub district Administrative organization, To find out the obstacles and recommendations for the improvement of life quality of personnel performance Personnel at Sub district Administrative organization. Suggestions Should give the opportunity to develop the ability of personnel.

Keywords: Lite quality; Performance administration improvement; Administration

บทนำ

องค์การบริหารส่วนตำบล หรือ อบต. เป็นการปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง เป็นหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาดเล็กที่สุดภายในจังหวัด รองจากเทศบาล และองค์การบริหารส่วนจังหวัด มีวัตถุประสงค์เพื่อกระจายอำนาจการปกครองให้ประชาชนในท้องถิ่นระดับตำบลซึ่งเป็นเขตชนบทอันเป็นพื้นที่ส่วนใหญ่ของประเทศได้มีโอกาสเรียนรู้การแก้ปัญหา สามารถตอบสนองความต้องการของตนเอง มีอิสระในการบริหารงาน ทั้งด้านบุคลากร และงบประมาณด้วยตนเอง มีหน้าที่หลัก คือจัดทำบริการสาธารณะตามที่กฎหมายกำหนด เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ ประกอบด้วย การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม (เขมขณานิษฐ์ ประดับพงษ์ และประจักษ์ บัวผัน, 2558) แต่องค์การบริหารตำบลนั้นก็ยังมีปัญหา คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร คือ ปัญหาโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ปัญหางบประมาณไม่สามารถส่งบุคลากรเข้ารับการศึกษอบรมความรู้ใหม่ๆ (ธีรภัทร ชติยะหล้า, 2555)

คุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานและแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดปัจจัยที่มีคุณภาพต่อชีวิตของบุคลากร โดยใช้หลัก 4 ด้าน คือ 1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2. สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ 3. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร 4. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน เพื่อที่จะเสนอแนะเป็นแนวทางให้ผู้บริหารสามารถนำข้อมูลไปใช้ในการแก้ไขปัญหา หรือปรับปรุงการบริหาร เพื่อให้เกิดคุณภาพชีวิตของบุคลากร (สุนทร นามโคตรศรี, 2554)

ดังนั้น ข้างต้นผู้วิจัยมีความประสงค์จะศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพในชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพในชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี
3. เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัยเป็นแบบผสมวิธี ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กำหนดบุคลากรในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี จำนวน 193 คน สุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรทาร์ยามาเน่ (Yamane, 1967) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 131 คน เก็บข้อมูลด้วยการแจกแบบสอบถาม (ชุดระยะ ระบอบ และคณะ, 2552) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา เพื่อหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบความแปรปรวนค่าที่ (t-test) ค่าเอฟ (F-test) ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพ กำหนดผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 12 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง เก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อความคิดเห็นใน คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยภาพรวม

คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม	3.92	0.483	มาก
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	4.00	0.588	มาก
3. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ	4.20	0.681	มาก
4. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	4.21	0.545	มาก
รวม	4.09	0.444	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.444)

เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน คือ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบคุณภาพในชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 2 ผลสรุปโดยรวมการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลตามสมมติฐานที่

สมมติฐาน	ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม	ค่า t	ค่า F	Sig.	ผลการศึกษา	
						ยอมรับ	ปฏิเสธ
1.	เพศ	คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร	0.797		0.427		✓
2.	อายุ	คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร		2.147	0.098		✓
3.	ระดับการศึกษา	คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร		1.307	0.275		✓
4.	สถานภาพสมรส	คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร		0.292	0.747		✓
5.	เงินเดือน	คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร		1.655	0.195		✓
6.	ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน	คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร		4.727	0.001	✓	
7.	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร		0.726	0.486		✓

จากตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบ พบว่า บุคลากรที่ตำแหน่ง ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย ส่วนบุคลากร ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส เงินเดือนและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

3. ปัญหา อุปสรรค คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี

ตารางที่ 3 ปัญหา อุปสรรค คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี

คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร	ปัญหา-อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
1. ด้านค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม	คนปฏิบัติงานได้เงินน้อยคนไม่ปฏิบัติงานเงินเดือนเท่ากันกับคนที่ทำงานมาก อุปสรรค เจ้านายชอบคนเอาใจ	ผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องพิจารณาค่าตอบแทนด้วยความรอบคอบ ยุติธรรม
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	มีความแออัด แน่นมากโตะติดๆ กันมีผู้มาติดต่อราชการมาติดต่อไม่มีที่นั่งให้บริการ	ปรับปรุงเรื่องแสงสว่างและห้องปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานของแต่ละประเภทและสะดวกสบาย
3. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ	ปัญหาด้านงบประมาณ ไม่สามารถส่งบุคลากรเข้ารับการศึกษได้	ควรมีการให้โอกาสในการพัฒนาความสามารถที่หลากหลาย
4. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ขึ้นอยู่กับปัจจัยที่ไม่สามารถควบคุมได้ เช่น พื้นที่บุคลากร รายได้ ซึ่งมีผลต่อการปรับปรุงกรอบอัตราให้มีจำนวนมากขึ้น และมีระดับที่สูงขึ้น	ควรปรับปรุงกรอบอัตราที่มีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานจริงๆ

จากตารางที่ 3 พบว่า บุคลากรผู้ตอบแบบสอบถาม คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ที่มีคุณภาพในการปฏิบัติตามข้อเสนอแนะดังนี้

ด้านค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม คือ การพิจารณาให้ค่าตอบแทนที่ชัดเจนเป็นธรรมไม่เอื้อพวกพ้อง ยึดหลักของประสิทธิภาพและคุณภาพปริมาณของงานที่แท้จริงรวมถึงความทุ่มเท เสียสละความรับผิดชอบ เลื่อนตำแหน่ง เพิ่มเงินเดือนหรือให้โบนัส เป็นการกระตุ้นให้บุคลากรมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ คือ สถานที่ปฏิบัติงานมีความปลอดภัยแล้ว เพราะบุคลากรภายนอกไม่สามารถเข้าไปได้โดยภาระการ เวลาใครจะเข้ามาพอต้องแจ้งล่วงหน้าหรือนัดหมายก่อน และหากมาพบโดยไม่ได้แจ้งก็จะมีเจ้าหน้าที่คอยรับเป็นด่านหน้า จึงถือว่ามีความปลอดภัยทั้งชีวิตและทรัพย์สิน

ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ คือ โอกาสในการพัฒนาตนเองมีมากพอสมควร เพราะได้มีโอกาสมีประสบการณ์ในการบริหาร อบรม. บริหารภายในวัดแก้ปัญหาต่างๆ พร้อมทั้งมีโอกาสในการเป็นตัวแทนของ อบรม.

ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน คือ ในการปฏิบัติงานมีความมั่นคงและมีความก้าวหน้าค่อนข้างมาก เนื่องจากระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงาน ก็ได้รับมอบหมายให้ดำรงตำแหน่งบริหารในระดับที่สูงขึ้นมาโดยตลอด จึงกล่าวได้ว่า การปฏิบัติงานอยู่ ณ ปัจจุบันนี้มีความมั่นคง และความก้าวหน้ามาก

อภิปรายผลการวิจัย

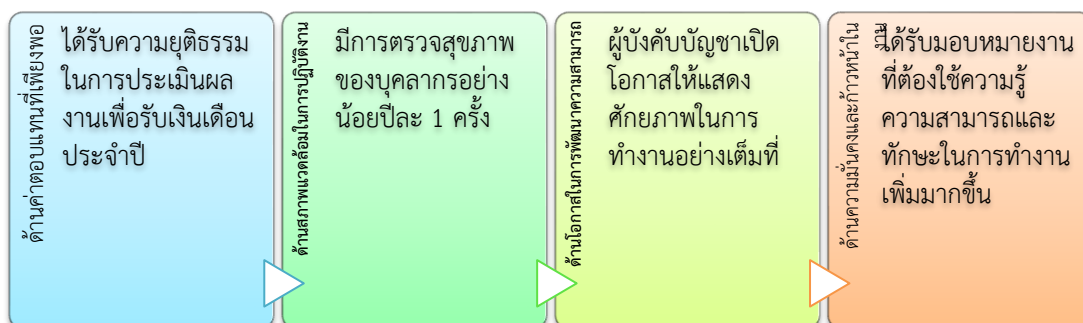
สภาพทั่วไปคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี พบ อยู่ในระดับมาก โดยจะเห็นได้ว่า ผู้บริหารทักษะในการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ บุคลากรรู้สึกได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอย่างยุติธรรม จัดสวัสดิการต่างๆ เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ และความรับผิดชอบของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุวิทย์ เขจรบุตร (2556) ได้วิจัยเรื่อง “ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์” ผลการวิจัยพบว่าค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับมาก

ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่าบุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส เงินเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งในการปฏิบัติงานต่าง มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโดยภาพรวมแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรัตนารักษ์ บุญมี (2558) ได้วิจัยเรื่อง “ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี” ผลการวิจัยพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส เงินเดือน แตกต่างกัน มีความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อภิปรายได้ว่า พนักงานมีความรู้สึกรับรู้ในงานที่ทำอยู่ ได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานอยู่เสมอ พนักงานพอใจในความก้าวหน้าที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย ส่วนบุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีการรับรู้โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอนันต์ แม่กอง (2558) ได้วิจัยเรื่อง “ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอมายอ จังหวัดปัตตานี” ผลการวิจัยพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส เงินเดือน แตกต่างกัน มีการรับรู้โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

องค์ความรู้

1) องค์ความรู้จากการวิจัย

ผู้วิจัยนำเสนอองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

จากองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย “คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี” ที่พึงประสงค์ดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่นๆ อย่างเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และต้องเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์การอื่นๆ ด้วย

2. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ

ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ คือ สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ นั่นคือ สภาพการปฏิบัติงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบายและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

3. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ

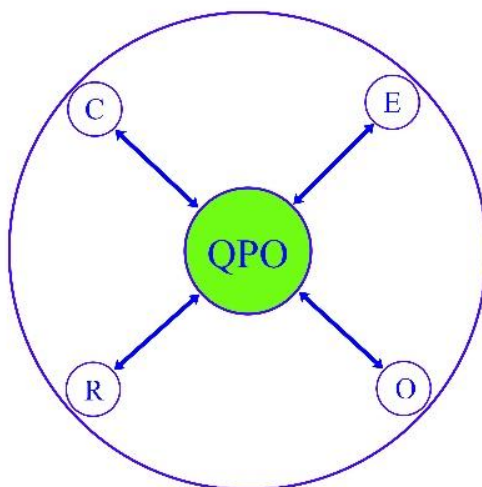
ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ คือ งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริงและรวมถึงการมีโอกาสดำเนินงานที่ ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย

4. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน

ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน คือ ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน นอกจากงานจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถแล้ว ยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้า และมีความมั่นคงในอาชีพ ตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิก ในครอบครัวของตน

2) องค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากงานวิจัย

QPO : MODEL



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากการวิจัย

จากองค์ความรู้ที่สังเคราะห์งาน อธิบายได้ว่า “คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี” ผู้วิจัยได้ทำการสร้างโมเดล โดยใช้ชื่อ QPO : MODEL (คิวพีโอ โมเดล) ภายใต้ คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหาร ส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี โดยแยกออกดังนี้

Q,P,O = ที่อยู่ในวงกลมที่หนึ่งจึงได้วิเคราะห์ออกมาเป็นตัวอักษรแต่ละตัวมีดังนี้

1. Q = Quality of Life operation คือ คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน

2. P = Personnel คือ บุคลากร

3. O = Organization in Muang Sing Buri District คือ องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี

C,E,O,R = ที่อยู่ในวงกลมที่สองจึงได้วิเคราะห์ออกมาเป็นตัวอักษรแต่ละตัวมีดังนี้

1. Compensation is Sufficient and fair คือ ด้านค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม

2. Environment for safe operation and health promotion คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ

3. Opportunities for personnel development คือ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ

4. Regarding the Stability and progress in the ioj คือ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ควรมีนโยบายการกำหนดแนวทางคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในด้านต่างๆ ที่เหมาะสม
2. ควรมีนโยบายการศึกษาการจัดการความรู้และองค์กรแห่งการเรียนรู้เกี่ยวกับปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นปัญหาและอุปสรรค เพื่อหาแนวทางในการแก้ไขในอนาคตต่อไป
3. ควรมีนโยบายการส่งเสริมมากขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลดีขึ้นเช่นกัน

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. ควรจัดอบรมให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมีคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานที่ดีมากยิ่งขึ้น
2. ควรหาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล
3. ควรมีการติดตามประเมินผล ว่าการจัดการความรู้นั้นสำเร็จไปแล้วเท่าใด ไม่สำเร็จเท่าใด เพราะเหตุใด อันจะนำไปสู่แนวทางการแก้ไขและป้องกันให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในระดับจังหวัด ระดับภาค หรือระดับประเทศ เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่หลากหลาย สามารถนำผลที่ได้มาเปรียบเทียบและนำมาปรับปรุงแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด
2. ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอื่น ๆ กับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรว่าตัวแปรแต่ละตัวมีความแตกต่างกันหรือไม่ และอย่างไร
3. ควรมีการศึกษาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่อื่นๆ ที่อยู่บริเวณใกล้เคียงกันในลักษณะของการเปรียบเทียบผลวิจัยที่ได้ว่าเป็นอย่างไร เพื่อที่จะได้ทราบข้อมูลที่แท้จริงและเป็นแนวทางกำหนดนโยบายเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล

เอกสารอ้างอิง

- ชูติระ ระบอบ และคณะ. (2552) *ระเบียบวิธีวิจัย*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2552). *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS* (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: บิซิเนสอาร์เอสดี.
- พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา. (2557). *เอกสารประกอบการสอนระเบียบวิธีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- รัตนารณ บัญมี. (2558). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี* (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิฑูรย์ เส้งเฮ้า. (2550). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมืองจังหวัดชลบุรี* (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุนทร นามโคตรศรี. (2554). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา*. (สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- สุวิชัย เขจรบุตร. (2556, กรกฎาคม - ธันวาคม). การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์. *วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย*, 5(2), 78.
- อนันต์ แม่กอง. (2558). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอมาบตาพุด จังหวัดปัตตานี*. (สารนิพนธ์มหาบัณฑิต). สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- Yamane, T. (1967). *Statistics: An Introductory Analysis* (2nd ed). New York: Harper and Row.