

แนวทางยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหาร
ส่วนจังหวัดกำแพงเพชร*

GUIDELINES FOR ENHANCING THE QUALITY OF WORK LIFE OF PERSONNEL
IN THE KAMPHAENG PHET PROVINCIAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATION

ทิพสุดา สุพรรณ

Thipsuda Suphan

รัชฎากร วินิจกุล

Russadakorn Vinijkul

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, ประเทศไทย

Faculty of Humanities and Social Sciences, Kamphaeng Phet Rajabhat University, Thailand

E-mail: nufilmnaka26@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำแพงเพชร 2) เสนอแนวทางยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำแพงเพชร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำแพงเพชร จำนวน 848 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 272 คน โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การวิเคราะห์เนื้อหาและสรุปประเด็นผลการวิจัย พบว่า 1) คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำแพงเพชร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.78$, S.D. = .48) และแยกเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์การ ($\bar{x} = 4.11$, S.D. = .62) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ($\bar{x} = 4.07$, S.D. = .80) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ($\bar{x} = 3.67$, S.D. = .48) ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ($\bar{x} = 3.54$, S.D. = .79) และด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ($\bar{x} = 3.49$, S.D. = .83) และ 2) แนวทางการยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำแพงเพชรที่สำคัญ ได้แก่ การปรับค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจ การพัฒนาสภาพแวดล้อมให้ถูกสุขลักษณะมีความปลอดภัย และเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม การส่งเสริมความมั่นคงในอาชีพและโอกาสเติบโตในสายงาน การสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และการส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น ยกระดับคุณภาพชีวิตได้อย่างรอบด้าน

คำสำคัญ: แนวทางยกระดับ, คุณภาพชีวิตการทำงาน, บุคลากร, องค์การบริหารส่วนจังหวัดกำแพงเพชร



Abstract

The objectives of this research were: 1) to study the level of quality of work life among personnel under the Kamphaeng Phet Provincial Administrative Organization, and 2) to propose guidelines for improving the quality of work life among these personnel. The population consisted of 848 personnel, with a sample size of 272 individuals. The research instrument was a questionnaire, and data were analyzed using frequency, percentage, mean, and standard deviation, as well as content analysis and thematic summarization. The research findings were as follows. 1) The quality of work life among personnel under the Kamphaeng Phet Provincial Administrative Organization was found to be at a high level overall ($\bar{x} = 3.78$, S.D. = 0.48). Interpersonal relationships within the organization ($\bar{x} = 4.11$, S.D. = 0.62). Job security and career advancement ($\bar{x} = 4.07$, S.D. = .80). Work-life balance ($\bar{x} = 3.67$, S.D. = 0.48). Fair and adequate compensation ($\bar{x} = 3.54$, S.D. = 0.79). And Proper and safe working environment ($\bar{x} = 3.49$, S.D. = .83) and 2) Key guidelines for enhancing the quality of work life among personnel of the Kamphaeng Phet Provincial Administrative Organization include: adjusting compensation to be appropriate for current economic conditions; improving the work environment to be hygienic, safe, and environmentally friendly; promoting job security and opportunities for career advancement; supporting work-life balance; and fostering positive relationships within the organization by encouraging open expression of opinions, thereby enhancing overall quality of work life in a comprehensive manner.

Keywords: Improvement Guidelines, Quality of Work Life, Personnel, Kamphaeng Phet Provincial Administrative Organization

บทนำ

ทรัพยากรบุคคล เป็นเรื่องที่มีความสำคัญเกี่ยวกับบุคคลผู้มีคุณค่าที่เป็นทรัพย์สินขององค์กร สังคม หรือ ประเทศ ดังนั้น มนุษย์จึงเป็นหัวใจหลักในการขับเคลื่อนองค์กรเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในองค์กร หากองค์กรใด มีทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพ มีศักยภาพ ไม่ว่าจะเป็องค์กรภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือภาคเอกชน องค์กรจะสามารถดำเนินงานได้อย่างราบรื่นและมีการพัฒนาเติบโตอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตาม ัญญา ผลอนันต์ (2546) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่นอกเหนือจากด้านองค์กรแล้ว ยังส่งผลต่อบุคลากรและสังคมโดยรวมอีกด้วย เพราะบุคลากรที่มีคุณภาพและศักยภาพย่อมปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายอย่างมีคุณภาพ ในขณะที่เดียวกันทั้งบุคลากรและองค์กรเองต่างต้องมีการพัฒนาและเติบโตอย่างต่อเนื่อง โดยหัวใจสำคัญของการขับเคลื่อนองค์กรไปข้างหน้าก็คือบุคลากร ผู้มีศักยภาพสูงย่อมช่วยยกระดับศักยภาพของ

องค์กรตามไปด้วย ดังนั้น การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทั้งในด้านองค์ความรู้ ทักษะ และคุณภาพชีวิต จึงเป็นภารกิจสำคัญขององค์กร เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพและมีส่วนร่วมขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้อย่างยั่งยืนแม้งานวิจัยที่ผ่านมาให้ภาพและแนวทางของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรท้องถิ่นทั้งในมิติของปัจจัยบุคคล โครงสร้างองค์กร และสภาพแวดล้อม แต่ **ยังขาดการศึกษาในมิติสุขภาพจิตและคุณภาพชีวิตโดยองค์รวม ผลของเทคโนโลยีและรูปแบบการทำงานใหม่ ๆ บทบาทของผู้บริหารและผู้นำ การรักษาสมดุลชีวิตและครอบครัว รวมถึงขาดการทดสอบมาตรการแก้ไขเชิงปฏิบัติและติดตามผลในบริบทจริง** จึงเป็นโจทย์วิจัยสำคัญที่ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างยั่งยืน

ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566–2570) มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนไทยเพื่อสร้างความเท่าเทียมและความยั่งยืน โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะและศักยภาพของคนไทยให้สอดคล้องกับยุคดิจิทัล รวมถึงการลดความเหลื่อมล้ำและขจัดปัญหาความยากจนในทุกมิติ แผนดังกล่าวเน้นการสร้างระบบสวัสดิการที่ครอบคลุมและส่งเสริมสุขภาพเชิงป้องกัน พร้อมพัฒนาสิ่งแวดล้อมและสาธารณูปโภคให้เอื้อต่อคุณภาพชีวิต เช่น เมืองอัจฉริยะและการจัดการทรัพยากรอย่างยั่งยืน นอกจากนี้ ยังสนับสนุนเศรษฐกิจฐานรากโดยใช้ชุมชนเป็นศูนย์กลาง และสร้างความเข้มแข็งให้กับสถาบันครอบครัวเพื่อเป็นรากฐานของการพัฒนาสังคม เป้าหมายของแผนฉบับนี้คือการเพิ่มดัชนีคุณภาพชีวิตของประชาชน ลดความเหลื่อมล้ำ และสร้างสังคมที่มั่นคง มีสุขภาพดี และพร้อมรับมือกับความเปลี่ยนแปลงในอนาคต (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2566) ซึ่งทั้งหมดนี้สอดคล้องกับแนวคิด "ท้องถิ่น 4.0" ที่ต้องการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพ สามารถปรับตัวให้เข้ากับยุคดิจิทัล มีผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน ข้าราชการส่วนท้องถิ่น เช่น ในองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และเมืองพัทยา เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญต่อความสำเร็จของภารกิจในการพัฒนาท้องถิ่นและการบริหารจัดการที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน การมีข้าราชการที่พร้อมในการปฏิบัติหน้าที่จึงมีความสำคัญยิ่งเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการพัฒนาชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นของประชาชน พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2542)

แผนยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น พ.ศ. 2560 – 2569 ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อรับรองภารกิจ และทิศทางการพัฒนาของประเทศ ซึ่งมีแนวคิดการพัฒนารวมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นให้มีความพร้อม และความเชี่ยวชาญอย่างมืออาชีพรองรับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของกรม ยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศไทย 20 ปี และยุทธศาสตร์ประเทศไทย 4.0 จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการปฏิรูป และพัฒนาบุคลากรของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใหม่ เพื่อให้ได้มาซึ่งกำลังคนที่มีคุณภาพ และปริมาณที่เพียงพอต่อความจำเป็นในการพัฒนา พร้อมทั้งการเสริมสร้างคุณภาพชีวิต และความสุขในการปฏิบัติราชการแก่บุคลากรในทุกระดับอย่างทั่วถึง และที่สำคัญคือการพัฒนาสมรรถนะสากลแก่บุคลากรของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อรองรับการเติบโตของท้องถิ่น และการแข่งขัน



ระดับประเทศ (กรมการปกครองส่วนท้องถิ่น, 2559) แผนยุทธศาสตร์การพัฒนากองการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร พ.ศ. 2566 - พ.ศ. 2570 พันธกิจ ข้อ 6 การบริหารจัดการองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล ประเด็นยุทธศาสตร์ ข้อ 7 การพัฒนากองการปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพ และธรรมาภิบาล โดยการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนากองการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มช่องทางการให้บริการประชาชน ทั้งด้านข้อมูลข่าวสาร การร้องเรียน ร้องทุกข์ และรวมถึงร้องเรียนการทุจริต เพื่อพัฒนาองค์กรที่มีการบริหารจัดการด้วยความโปร่งใส และเป็นตามหลักธรรมาภิบาล (องค์การบริหารส่วนจังหวัดกำแพงเพชร, 2564)

องค์การบริหารส่วนจังหวัดกำแพงเพชร เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ในการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในพื้นที่ เช่น แผนพัฒนาท้องถิ่น สถานีขนส่งส่งเสริมการท่องเที่ยว การศึกษา การกีฬา โดยแบ่งส่วนราชการออกเป็น สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด กองคลัง สำนักช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสาธารณสุข กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ กองพัฒนาชนบท กองพัสดุ กองการเจ้าหน้าที่ สำนักเลขานุการองค์การบริหารส่วนจังหวัด และหน่วยตรวจสอบภายใน มีข้าราชการจำนวน 502 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 28 คน พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 318 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2567) (องค์การบริหารส่วนจังหวัดกำแพงเพชร, 2568) โดยได้รับสวัสดิการของข้าราชการและลูกจ้างในองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำแพงเพชรถูกจัดตั้งขึ้น เพื่อสร้างความมั่นคงในอาชีพและพัฒนาคุณภาพชีวิต ซึ่งส่งผลให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานและสามารถให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ข้าราชการได้รับสิทธิประโยชน์ เช่น การรักษาพยาบาล เงินเดือน กองทุนบำเหน็จบำนาญ สิทธิลาหยุด และการพัฒนาศักยภาพ (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2557) สำหรับลูกจ้างประจำและลูกจ้างตามภารกิจ สวัสดิการจะปรับให้เหมาะสมกับลักษณะการจ้างงาน เช่น การรักษาพยาบาล ค่าตอบแทนพิเศษ สิทธิลาหยุด เช่น ความไม่เท่าเทียมในสวัสดิการและข้อจำกัดในการพัฒนาทางอาชีพเนื่องจากพนักงานจ้างตามภารกิจมีลักษณะการจ้างงานที่ไม่ถาวรและมักมีสัญญาระยะสั้น ปัญหาหลัก คือ การขาดความมั่นคงในอาชีพและสวัสดิการที่ไม่ครอบคลุมเท่ากับข้าราชการหรือลูกจ้างประจำ (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2557) ลูกจ้างตามภารกิจอาจไม่ได้รับสิทธิเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลครอบคลุมตลอดระยะเวลาการทำงาน

จากเหตุผลข้างต้นนั้น คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการและลูกจ้างในองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำแพงเพชร เพื่อทำความเข้าใจถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร รวมถึงปัญหาและข้อจำกัดที่ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างตามภารกิจเผชิญ โดยเฉพาะในด้านความมั่นคงในอาชีพและการเข้าถึงสวัสดิการ การศึกษานี้จะเป็นหาแนวทางยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร อีกทั้งยังช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพและความพึงพอใจในงานของข้าราชการและลูกจ้างในองค์การบริหารส่วนจังหวัด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำแพงเพชร
2. เพื่อเสนอแนวทางยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด

กำแพงเพชร



ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยเรื่องแนวทางยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด กำแพงเพชร ผู้วิจัยได้กำหนดระเบียบวิธีวิจัยไว้ ดังต่อไปนี้

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำแพงเพชร โดยแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ ข้าราชการ จำนวน 502 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 28 คน พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 318 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการ จำนวน 162 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 9 คน พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 102 คน จำนวนทั้งสิ้น 273 คน ในส่วนของการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยใช้สูตรคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (1973)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

1. การดำเนินการวิจัยโดยวิธีการแบบสอบถาม รายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา เงินเดือน ตำแหน่ง อายุราชการ อายุงานในองค์กร เป็นลักษณะคำถามแบบปลายปิด แบบให้เลือกตอบแบบบรรยายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำแพงเพชร ปลายปิด ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนาแบบสอบถามจากการสังเคราะห์ตัวแปรองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย 1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ 2) สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะ และปลอดภัย 3) ความมั่นคง และความก้าวหน้า 4) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน 5) ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร โดยคำถามแต่ละข้อมีคำตอบให้เลือกในลักษณะการประมาณค่า (Rating Scale) (Likert, 1961) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นคำถามแบบปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามเสนอแนะแนวทางยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำแพงเพชร เพื่อให้แสดงข้อคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานบุคลากร

2. การตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยนำแบบสอบถามตรวจสอบตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย (IOC) กับผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน และนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบไปทดลองใช้ (Try Out) กับบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient: α) ตามสูตรของ Cronbach (1970) ได้กำหนดค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป โดยมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแนวทางยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำแพงเพชร มีค่าเท่ากับ 0.72



การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอความอนุเคราะห์มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ทำหนังสือถึงนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำแพงเพชร เพื่อขอความอนุเคราะห์ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. จัดส่งหนังสือดังกล่าวพร้อมเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำแพงเพชร
3. รวบรวมแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างมาตรวจสอบความสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการจัดทำข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณจากแบบสอบถาม โดยการใช้โปรแกรมสถิติในการประมวลผล มีขั้นตอนดังนี้

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยใช้ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)
2. การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) เพื่อวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำแพงเพชร
3. การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ใช้ในการวิเคราะห์แนวทางยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำแพงเพชร

ผลการวิจัย

1. ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำแพงเพชร สรุปได้ดังนี้
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกได้ดังนี้
จำแนกตามเพศ เพศหญิง จำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 64.1 เพศชาย จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 33.3 และอื่น ๆ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.6
จำแนกตามกลุ่มอายุ 31 - 40 ปี จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 38.8 กลุ่มอายุ 41 - 50 ปี จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 33.0 กลุ่มอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 16.1 และกลุ่มอายุ 51 - 59 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 12.1
จำแนกตามสถานภาพ โสด จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 53.1 สมรส จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 40.3 หย่าร้าง จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 4.4 หม้าย จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.1 และแยกกันอยู่ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.1
จำแนกตามระดับการศึกษา ปริญญาตรี จำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 60.8 สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 20.5 และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 18.7
จำแนกตามเงินเดือน ต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 34.1 15,001 - 20,000 บาท จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 23.4 20,001 - 30,000 บาท จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 23.1 และ 30,001 ขึ้นไป จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 19.4



จำแนกตามตำแหน่ง ข้าราชการ จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 59.3 ลูกจ้างตามภารกิจ จำนวน 102 คิดเป็นร้อยละ 37.4 และลูกจ้างประจำ จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.3

จำแนกตามอายุราชการ 16 ปีขึ้นไป จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 33.0 น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 28.6 5 - 10 ปี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 21.2 และ 11 - 15 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 17.2

จำแนกตามอายุงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำแพงเพชร น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 34.1 16 ปีขึ้นไป จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 24.5 5 - 10 ปี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 24.2 และ 11 - 15 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 17.2

ตอนที่ 2 ผลวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำแพงเพชร ปรากฏผลดังตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำแพงเพชร

รายด้าน	\bar{x}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	3.54	.79	มาก	4
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย	3.49	.83	ปานกลาง	5
3. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า	4.07	.80	มาก	2
4. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	3.67	.48	มาก	3
5. ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์การ	4.11	.62	มาก	1
รวม	3.78	.48	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกำแพงเพชรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.78$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน 5 ด้าน โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์การ ($\bar{x} = 4.11$) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ($\bar{x} = 4.07$) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ($\bar{x} = 3.67$) ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ($\bar{x} = 3.54$) และด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ($\bar{x} = 3.49$)

2. แนวทางยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำแพงเพชร โดยสรุป ดังนี้

สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย เป็นข้อเสนอแนะที่ได้รับการกล่าวถึงมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าบุคลากรให้ความสำคัญอย่างยิ่งกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทั้งในด้านความสะอาด ความปลอดภัย และความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน ซึ่งถือเป็นพื้นฐานสำคัญของคุณภาพชีวิตในสถานที่ทำงาน



คำตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอเป็นประเด็นสำคัญอันดับถัดมา แสดงถึงความต้องการให้มีการปรับปรุง อัตราค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับภาระงาน และเพียงพอต่อค่าครองชีพเพื่อสร้างแรงจูงใจและความมั่นคงในการ ดำรงชีวิต

ความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ บุคลากรจำนวนมากเสนอให้มีระบบพัฒนาอาชีพ การเลื่อนตำแหน่งที่โปร่งใส และความมั่นคงในการจ้างงาน เพื่อเพิ่มแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กร

ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน สะท้อนความต้องการให้มีระบบหรือมาตรการที่เอื้อต่อการจัดสรร เวลาให้เหมาะสมระหว่างหน้าที่การงานและชีวิตส่วนตัว

ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร แม้จะเป็นข้อเสนอที่ได้รับการกล่าวถึงน้อยที่สุดแต่ก็ชี้ให้เห็นถึง ความสำคัญของความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน เช่น ความร่วมมือ ความเคารพ และบรรยากาศที่สนับสนุนกันในหมู่ เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาแนวทางยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานองค์กรบริหารส่วนจังหวัดกำแพงเพชรผู้วิจัยค้นพบ ประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายดังต่อไปนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานองค์กรบริหารส่วนจังหวัดกำแพงเพชร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนก เป็นรายด้าน พบว่า

ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ องค์กรมีความโปร่งใสและชัดเจนในเรื่องเกณฑ์การกำหนดค่าตอบแทน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ องค์กรบริหารส่วนจังหวัดกำแพงเพชรมีการกำหนดหลักเกณฑ์และระเบียบที่ชัดเจนในการบริหารค่าตอบแทน ทำให้บุคลากรเกิดความมั่นใจว่าได้รับค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรมและตรวจสอบได้ ส่งผลให้ข้อดังกล่าวได้รับการ ประเมินในระดับสูงกว่าเกณฑ์อื่น ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญชญา เนื่องพระแก้ว และเชิงชาญ จงสมชัย (2562) ได้ทำวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัด มหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอ และยุติธรรม ซึ่งอาจเป็นผลมาจากบริบททางเศรษฐกิจหรือปัจจัยภายในพื้นที่ที่แตกต่างกัน โดยเฉพาะในพื้นที่ที่มี งบประมาณจำกัดหรือการจัดสรรทรัพยากรที่ไม่ชัดเจน ส่งผลให้บุคลากรมีความไม่มั่นใจในค่าตอบแทนที่ได้รับ การ เปรียบเทียบกับบริบทขององค์กรบริหารส่วนจังหวัดกำแพงเพชร ที่มีการกำหนดเกณฑ์ที่ชัดเจนช่วยแสดงให้เห็น ถึงความสำคัญของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่โปร่งใสในแต่ละองค์กร

ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดหากเทียบกับด้านอื่น ๆ คือ องค์กรจัดให้มีพื้นที่สำหรับการพักผ่อนหรือคลายเครียดที่เหมาะสม ทั้งนี้บุคลากรอาจมองว่าองค์กรยังไม่ได้ให้ความสำคัญหรือมีพื้นที่สำหรับการพักผ่อนและคลายเครียดที่เพียงพอ หรือเหมาะสมกับความต้องการของบุคลากร แม้ว่าองค์กรจะมีการดูแลสุขภาพความสะอาด มีมาตรการควบคุมโรค และมีมาตรการความปลอดภัยในระดับที่น่าพอใจ แต่การขาดพื้นที่สำหรับการพักผ่อนที่เหมาะสมอาจส่งผลกระทบต่อ

ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยยันต์ คุณรักษ์ (2566) ซึ่งได้ทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สำนักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัดอุดรธานี พบว่า สภาพแวดล้อมซึ่งมีผลต่อชีวิตประจำวันอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดหากเทียบกับด้านอื่น ๆ แม้ว่า มาตรการการรักษาความสะอาดและความปลอดภัยในองค์กรจะอยู่ในระดับที่น่าพอใจ แต่การขาดพื้นที่พักผ่อนที่เหมาะสมอาจเกิดจากการขาดงบประมาณ หรือข้อจำกัดทางพื้นที่ภายในองค์กร ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่ออารมณ์ ความสำคัญของการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาพจิตและความผ่อนคลายของบุคลากร หากองค์กรมีการ พัฒนาพื้นที่เหล่านี้เพิ่มเติม จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและคุณภาพชีวิตของบุคลากร

ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ องค์กรมีความโปร่งใสและชัดเจนในเรื่องเกณฑ์การกำหนดค่าตอบแทน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ องค์กรบริหารส่วนจังหวัดกำแพงเพชรมีการกำหนดหลักเกณฑ์และระเบียบที่ชัดเจนในการบริหารค่าตอบแทน ทำให้บุคลากรเกิดความมั่นใจว่าได้รับค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรมและตรวจสอบได้ ส่งผลให้ข้อดังกล่าวได้รับการ ประเมินในระดับสูงกว่าเกณฑ์อื่น ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของขวัญชญา เนื่องพระแก้ว และเชิงชาญ จงสมชัย (2562) ที่ได้ทำวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัด มหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอ และยุติธรรม อาจเนื่องมาจากองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำแพงเพชร การมีระเบียบที่ชัดเจนและโปร่งใสในการ บริหารค่าตอบแทนอาจได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐหรือการมีโครงสร้างการบริหารที่เหมาะสมและยั่งยืน ซึ่งทำ ให้บุคลากรสามารถคาดการณ์และเชื่อมั่นในการรับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและสอดคล้องกับการทำงานของตน โดยไม่จำเป็นต้องเผชิญกับความไม่แน่นอนเหมือนในบางพื้นที่ที่ขาดการจัดการที่ชัดเจน

ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีความมั่นใจว่าองค์กรมีความยั่งยืนและสามารถให้ความมั่นคงระยะยาวได้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ องค์กรบริหารส่วนจังหวัดกำแพงเพชรเป็นหน่วยงานภาครัฐ มีส่วนสำคัญในการสร้างความเชื่อมั่นในความยั่งยืน และมอบความมั่นคงระยะยาวแก่บุคลากร โดยลักษณะของหน่วยงานภาครัฐนั้น มีบทบาทหน้าที่ตามกฎหมายใน การให้บริการสาธารณะและพัฒนาท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อเสถียรภาพในระยะยาว ซึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐริกา แป้นถึง และวิเชียร ต้นศิริคงคล (2567) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตใน การทำงานของพนักงาน เทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของ พนักงานอยู่ในระดับสูง โดยด้านความก้าวหน้า เป็นด้านหนึ่งที่ได้รับการประเมินในระดับสูง แม้ว่าจะไม่ได้เน้นที่ ความยั่งยืนขององค์กรโดยตรง แต่ความก้าวหน้าในงานก็เป็นองค์ประกอบสำคัญของความมั่นคงในระยะยาว อาจ เนื่องมาจากการที่บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำแพงเพชรมีความมั่นใจในความยั่งยืนและความมั่นคง ระยะยาว อาจเป็นผลจากลักษณะของหน่วยงานภาครัฐที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาท้องถิ่นและการให้บริการ สาธารณะตามกฎหมาย โดยการที่หน่วยงานภาครัฐมักมีเสถียรภาพทางการเงินและการบริหารงานที่ยั่งยืนกว่า ภาคเอกชน เนื่องจากมีการสนับสนุนจากงบประมาณของรัฐบาล ซึ่งช่วยสร้างความมั่นคงในระยะยาวให้แก่ บุคลากรในองค์กร



ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีสามารถจัดสรรเวลาให้กับชีวิตส่วนตัวและการทำงานได้อย่างเหมาะสม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำแพงเพชรมีการกำหนดเวลาการทำงานที่ยืดหยุ่นและไม่เกินภาระ ทำให้บุคลากรสามารถบริหารจัดการเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรสามารถใช้เวลาในชีวิตส่วนตัวได้อย่างเพียงพอ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของรัชชก สุกใจ และคณะ (2564) ได้ทำวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลในพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตำบลอุ้มผาง อำเภอบึงสามพัน จังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด รองจากค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม อาจเนื่องมาจากการแตกต่างของการบริหารในแต่ละพื้นที่อาจเป็นปัจจัยที่ทำให้ผลการวิจัยใน องค์การบริหารส่วนจังหวัดกำแพงเพชรมีความแตกต่าง โดยในบางพื้นที่อาจมีข้อจำกัดทางทรัพยากรที่ทำให้ไม่สามารถให้ความสำคัญกับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานได้เต็มที่ พื้นที่ที่มีภาระงานมากเกินไปหรือขาดทรัพยากรที่ช่วยสนับสนุนการทำงานที่ยืดหยุ่น ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ที่ได้จากงานวิจัยเรื่อง “แนวทางยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำแพงเพชร” ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในด้านต่าง ๆ รวมถึงแนวทางที่เหมาะสมในการยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากร ซึ่งนำไปสู่องค์ความรู้ใหม่ได้ดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ความโปร่งใสในการกำหนดค่าตอบแทนส่งผลเชิงบวกต่อความพึงพอใจของบุคลากร แม้ว่าจะระดับค่าตอบแทนโดยรวมอาจยังไม่อยู่ในระดับสูง สะท้อนให้เห็นว่าความยุติธรรมในกระบวนการบริหารจัดการมีความสำคัญไม่น้อยไปกว่าปริมาณค่าตอบแทนที่ได้รับ

2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย การขาดแคลนพื้นที่สำหรับการพักผ่อนหรือคลายความเครียดถือเป็นจุดอ่อนสำคัญในมิติด้านสิ่งแวดล้อม แม้องค์กรจะมีมาตรการด้านความปลอดภัยที่ครอบคลุมแล้วก็ตาม ทั้งนี้สะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการคำนึงถึงมิติด้านจิตใจและอารมณ์ของบุคลากรควบคู่กับการดูแลด้านกายภาพ

3. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า การมีเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานที่ชัดเจนและการรับรู้ถึงความมั่นคงในอาชีพภายใต้โครงสร้างขององค์กรภาครัฐ เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมแรงจูงใจและสร้างความเชื่อมั่นในเสถียรภาพระยะยาวของบุคลากร ทั้งนี้สะท้อนว่าความมั่นคงเชิงสถาบัน และโอกาสในการเติบโตเป็นองค์ประกอบร่วมที่เกื้อหนุนกันในการยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

4. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน การส่งเสริมความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานควรถูกบูรณาการเป็นนโยบายหลักขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มิใช่จำกัดอยู่เพียงบริบทของภาคเอกชน เนื่องจากเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อสุขภาวะโดยรวมและความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรในระยะยาว



5. ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร ความสัมพันธ์ที่ีระหว่างบุคลากรเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานมากที่สุด สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อกุล อบอุ่น และมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มากกว่าการให้ความสำคัญเฉพาะปัจจัยด้านวัตถุ เช่น ค่าตอบแทน

สรุปและข้อเสนอแนะ

งานวิจัยนี้ ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำแพงเพชร พบว่าผลการประเมินภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านการคาดหวังและการรับรู้ของผู้ใช้บริการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยบุคลากรให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมการทำงานและระบบค่าตอบแทนที่เหมาะสม อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยยังพบว่าในด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งควรได้รับการปรับปรุงเพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานในสภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัยข้อเสนอแนะ ได้แก่ 1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้ องค์การบริหารส่วนจังหวัดกำแพงเพชรควรดำเนินการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานตามแผนที่กำหนดไว้ โดยเริ่มจากการปรับปรุงความสะอาด การจัดระเบียบพื้นที่ทำงาน และการติดตั้งอุปกรณ์ความปลอดภัยเพิ่มเติม รวมถึงการปรับปรุงระบบแสงสว่างและการระบายอากาศเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างสะดวกและปลอดภัย 2. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ควรส่งเสริมกิจกรรมสันทนาการของบุคลากรเพื่อให้มีช่องทางในการหารายได้เสริม และจัดอบรมทักษะอาชีพเสริมที่สามารถนำไปประกอบอาชีพนอกเวลาว่างได้ นอกจากนี้ยังควรอบรมการวางแผนการเงิน การออม การลงทุน และการจัดการหนี้สิน เพื่อเพิ่มความมั่นคงทางการเงินให้กับบุคลากร 3. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ศึกษาความเหมาะสมของสภาพแวดล้อมในการทำงาน, วิจัยเกี่ยวกับความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน, ศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรต่อสิ่งแวดล้อมทางกายภาพเพื่อประเมินผลกระทบต่อความสะดวกรสบายและประสิทธิภาพการทำงาน, วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งแวดล้อมในการทำงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม, เปรียบเทียบสภาพแวดล้อมการทำงานของหน่วยงานท้องถิ่นในพื้นที่ต่างๆ, ศึกษาข้อเสนอแนะของบุคลากรในการปรับปรุงสิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงานโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกหรือการจัดเวทีระดมความคิดเห็น

บรรณานุกรม

- กรมการปกครองส่วนท้องถิ่น. (2559). แผนยุทธศาสตร์ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น พ.ศ.2560-2569. เรียกใช้เมื่อ 25 มิถุนายน 2568 จาก <https://www.dla.go.th/work/dlaPlan2560-2569.pdf>
- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2557). กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. เล็บคั้น 25 มิถุนายน 2568, จาก https://www.tdm.go.th/images/PR_pp/medical-fee.pdf
- ขวัญชนูญา เนื่องพระแก้ว และคณะ. (2562). คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม. วารสารการเมืองการปกครอง, 9(1), 121-137.
- ชัยยันต์ คุณรักษ์. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดอุตรธานี. วารสารการจัดการองค์กร และพัฒนาสังคม, 3(2), 35-46.



- ณัฐริกา แป้นถึง และคณะ. (2567). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี. วารสารรัฐประศาสนศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยชินวัตร, 1(1), 16-30.
- ธัญญา ผลอนันต์. (2546). การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล: แนวทางสร้างความพึงพอใจแก่พนักงาน (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.
- รัชนก สุดใจ และคณะ. (2564). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลในพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตำบลอุ้มอ่อง อำเภออุ้มอ่อง จังหวัดสุพรรณบุรี. วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬาลงกรณ์, 8(1), 72-83.
- สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2542). พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542. เรียกใช้เมื่อ 25 มิถุนายน 2568 จาก https://www.dla.go.th/upload/ebook/column/2020/11/2299_6164.pdf
- สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2557). ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลของพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2557. เรียกใช้เมื่อ 25 มิถุนายน 2568 จาก http://bangkaew-sao.go.th/attachments/1135_ระเบียบกระทรวงมหาดไทย%20ว่าด้วยเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล2557.pdf
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2566). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570). กรุงเทพมหานคร: สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- องค์การบริหารส่วนจังหวัดกำแพงเพชร. (30 เมษายน 2564). แผนยุทธศาสตร์การพัฒนารูปแบบองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำแพงเพชร พ.ศ. 2566 - พ.ศ. 2570. เรียกใช้เมื่อ 25 มิถุนายน 2568 จาก <https://kpppao.go.th/public/list/data/detail/id/6898/menu/1196/page/1/catid/67>
- องค์การบริหารส่วนจังหวัดกำแพงเพชร. (2568). โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำแพงเพชร. เรียกใช้เมื่อ 25 มิถุนายน 2568 จาก <https://kpppao.go.th/public/list/data/index/menu/1178>
- Cronbach, L. (1970). Essentials of psychological test (5 ed.). New York: Harper Collins.
- Likert, R. (1961). New Patterns of Management. New York: McGraw-Hill.
- Yamane, T. (1973). Statistics: An Introductory Analysis (3 ed.). New York: Harper and Row Publications.