

ความสัมพันธ์ของการจัดสวัสดิการกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ของข้าราชการ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลวังก้ง
อำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

The Relationship Between Welfare Management and
Quality of Working life of Wangpong Subdistrict Administrative
Organization Pranburi District Prachuap KhiriKhan
Province Officers

ปิยะนุช ตันเจริญ*

Piyanuch Tuncharoen*

ศรัณย์ ฐิตารีย์**

Saran Thitaree**

รับบทความ: 30 มีนาคม 2563 / แก้ไขบทความ: 20 เมษายน 2563 / ตอรับการตีพิมพ์: 29 พฤษภาคม 2563

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความสัมพันธ์ของการจัดสวัสดิการกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลวังก้ง อำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ 2) ศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลวังก้ง อำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) ศึกษาความสัมพันธ์ของการจัดสวัสดิการกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลวังก้ง อำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ประชากรคือข้าราชการ พนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังก้ง จำนวน 105 คน ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 84 คน แล้วสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบกลุ่ม แล้วจึงสุ่มอย่างง่ายอีกครั้งหนึ่ง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราประมาณค่า วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์แบบที การวิเคราะห์แปรปรวนทางเดียวและการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ผลการวิจัยพบว่า 1) การจัดสวัสดิการของข้าราชการ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลวังก้ง ในภาพรวม เห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลางและการคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ พนักงานองค์การบริหาร ส่วนตำบลวังก้งในภาพรวมมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างดี 2) ข้าราชการ พนักงาน ที่ เพศ อายุ เวลารับราชการ หน่วยงานที่ปฏิบัติต่างกันมีคุณภาพชีวิตใน

* อาจารย์ประจำหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

* Lecturer of Teacher Professional Certificate Program Faculty of Education Bansomdejchaopraya Rajabhat University

** อาจารย์ประจำสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

** Public Administration, Humanities and Social Sciences Bansomdejchaopraya Rajabhat University

การทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนข้าราชการ พนักงานที่ระดับการศึกษาต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) ปัจจัยสวัสดิการด้านหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน ไม่ขัดต่อกฎหมาย ให้ทั่วถึงกัน ให้เท่าเทียมกัน ให้อย่างต่อเนื่อง มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลวังภังษ์อยู่ในระดับสูงที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

คำสำคัญ: การจัดสวัสดิการ คุณภาพชีวิตในการทำงาน องค์การบริหารส่วนตำบลวังภังษ์

Abstract

The research is quantitative method purposes were to 1) to study the level of welfare management and quality of working life of Wangpong Subdistrict Administrative Organization Pranburi District PrachuapKhiri Khan Province officers 2)to compare quality of working life of Wangpong Subdistrict Administrative Organization Pranburi District PrachuapKhiri Khan Province by individual factors. and 3) to study the relationship between welfare management and quality of working life of Wangpong Subdistrict Administrative Organization Pranburi District PrachuapKhiri Khan Province officers. The Population were included 105 Wangpong Subdistrict Administrative Organization officers. The sample size included 84 officers. Sampling by stratified random and simple random Data were collected using 5-point rating scale questionnaire and checklist, and were statistically analyzed in percentage, mean, standard deviation, t-distribution, one way ANOVA and correlation Coefficient.

The findings revealed as follows.

1. The welfare management for Wangpong Subdistrict Administrative Organization officers was reported to be generally found in moderate, and quality of working life of Wangpong Subdistrict Administrative Organization officers was reported to be generally found in moderate.
2. Those officers had factor on differ gender, ages, duration of work, division, had quality of working life at not significance level but education level had the different quality of working life of Wangpong Subdistrict Administrative Organization Pranburi District PrachuapKhiri Khan Province at significance level.
3. The factors, With clear criteria, not against the law, Thoroughly, Equalization, provides continuous were positive impact and high related to quality of working life of Wangpong Subdistrict Administrative Organization officers at significance level .01.

Keywords: Welfare management , Quality of working life, Wangpong Subdistrict Administrative Organization

บทนำ

การจัดสวัสดิการให้แก่พนักงานนับว่ามีความสำคัญ เป็นการเสริมสร้างความพึงพอใจให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานทั้งนี้เพราะการจัดสวัสดิการหมายถึงรูปแบบการจ่ายผลตอบแทนในการทำงานทางอ้อมให้แก่พนักงานโดยที่นายจ้างมีความคาดหวังถึงการเพิ่มผลผลิตและสร้างความจงรักภักดีของพนักงานต่อองค์กรและรูปแบบสวัสดิการที่ดีจะก่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีดังนั้นในการจัดสวัสดิการจึงเป็นผลตอบแทนในการปฏิบัติงานอันเป็นส่วนที่นอกเหนือจากเงินเดือนได้แก่การอนุญาตให้ลาเพื่อศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม การลาหยุดเนื่องจากเจ็บป่วยโดยได้รับเงินเดือนเต็มจำนวนการได้รับโบนัส ค่ารักษาพยาบาล บำเหน็จบำนาญ ค่าพาหนะในการเดินทาง และค่าล่วงเวลา เป็นต้น

การให้บริการสวัสดิการด้านต่างๆแก่ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรกล่าวได้ว่าเป็นนโยบายหนึ่งในการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับองค์กร หากองค์กรใดมีกระบวนการหรือรูปแบบในการดำเนินงานที่ดี โดยมุ่งให้บริการส่งเสริมเกื้อกูลต่างๆที่เป็นประโยชน์แท้จริงต่อผู้ปฏิบัติงานในองค์กรนั้นๆ ด้วยแล้ว บริการสวัสดิการที่จัดขึ้นย่อมเป็นสิ่งจูงใจ ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรนั้นๆ ทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงานและให้ความร่วมมือร่วมใจอย่างเต็มที่ ซึ่งจะส่งผลให้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับองค์กรเป็นไปในทางที่ดีขึ้น องค์กรจะต้องศึกษาหรือแสวงหาหนทางให้เกิดความสอดคล้องต้องกันของความพึงพอใจระหว่าง พนักงานและองค์กร เพื่อให้้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมาย คุณภาพชีวิตการทำงานต่ำลง ผลที่ตามมาคือ ความเสียหายอย่างใหญ่หลวงที่เกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการผลิตที่ต้องหยุดชะงัก ซึ่งนอกจากองค์กรจะสูญเสียรายได้จำนวนมหาศาลแล้ว พนักงานเองก็ต้องประสบความลำบากและขาดรายได้ อีกทั้งส่งผลกระทบต่อสังคมและประเทศชาติโดยรวมด้วยการจัดสวัสดิการขององค์กรบริหารส่วนตำบลลัวะที่ดำเนินงานอยู่ในปัจจุบันจะมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการและพนักงานมากน้อยเพียงใดผลของการวิจัยจะได้นำไปปรับปรุงการจัดสวัสดิการให้มีความเหมาะสมและสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานเพื่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้นซึ่งจากการศึกษาสรุปได้ว่าการจัดสวัสดิการของข้าราชการ พนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบลลัวะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างดีและปัจจัยส่วนบุคคลต่างก็มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและปัจจัยด้านสวัสดิการด้านหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน ไม่ขัดต่อกฎหมาย ให้ทั่วถึงกัน ให้เท่าเทียมกัน ให้อย่างต่อเนื่อง มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ พนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบลลัวะอยู่ในระดับสูง

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (2557) ให้ความหมายของสวัสดิการแรงงานว่าหมายถึง การบริการหรือกิจกรรมใดๆ ที่หน่วยงานหรือองค์กรจัดให้มีขึ้นเพื่อให้บุคคลที่อยู่ในองค์กรนั้นๆ ได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน มีความมั่นคงในอาชีพ มีหลักประกันที่แน่นอนในการดำเนินชีวิต หรือได้รับประโยชน์อื่นใดนอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าจ้าง ที่ได้รับอยู่เป็นประจำ ทั้งนี้ เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจที่ดีเพื่อจะได้ใช้กำลังกาย กำลังใจ และสติปัญญา ความสามารถของตนในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ไม่ต้องกังวล ทำให้มีความพอใจในการมีความรักงานและตั้งใจทำงานนั้นให้นานที่สุดปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ไม่ต้องกังวลกับปัญหายุ่งยากทั้งในส่วนตัวและครอบครัว ทำให้มีความพอใจในงาน มีความรักงานและตั้งใจจะทำงานนั้นให้นานที่สุดนักวิชาการที่สำคัญทางด้านการจัดสวัสดิการ ชลินทร์ อมรธรรมและคณะ (2552) ได้ให้หลักในการจัดสวัสดิการ ว่า 1) ให้โดยมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน การจัดสวัสดิการจำเป็นต้องมีหลักเกณฑ์ในการจัดให้ด้วยทั้งนี้เพื่อให้บุคคลได้ทราบอย่างถูกต้อง หลักเกณฑ์ควรกำหนดให้เป็นที่ยอมรับและเผยแพร่ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบทั่วกัน 2) ให้โดยไม่ขัดต่อกฎหมาย การให้สวัสดิการที่กฎหมายกำหนดไว้อยู่แล้วจะต้องพิจารณาให้ดีว่ากฎหมายกำหนดไว้อย่างไรและอย่างน้อยก็เป็นไปตามนั้นส่วนสวัสดิการที่ไม่มีกฎหมายกำหนดไว้ก็จะให้ได้โดยเสรี ความไม่ขัดต่อกฎหมายอาจรวมไปถึงความไม่ขัดต่อขนบธรรมเนียมจารีตประเพณี

การให้สวัสดิการพึงเป็นการปฏิบัติที่สังคมยอมรับได้ 3) ให้โดยทั่วถึงกัน สวัสดิการจะต้องพยายามให้อย่างทั่วถึงกันเท่าที่ขอบเขตและลักษณะของสวัสดิการจะกำหนดไปถึง 4) ให้โดยเท่าเทียมกัน สวัสดิการยังต้องให้เท่าเทียมกันด้วย มิใช่คนหนึ่งได้มากคนหนึ่งได้น้อย ให้โดยขนาดการวินิจฉัยที่ถูกต้องก็ย่อมจะไม่ได้ ความเท่าเทียมกันเป็นหลักที่สำคัญเพราะเป็นการแสดงถึงความเป็นธรรมในการให้ ความเท่าเทียมกันถ้าถืออย่างเคร่งครัด การให้สวัสดิการจะมีความศักดิ์สิทธิ์ขึ้น 5) ให้โดยนายจ้างฝ่ายเดียว การให้สวัสดิการคือการให้โดยแท้ มิใช่เป็นการแลกเปลี่ยนกันหรือมิใช่เป็นการให้ซึ่งจะต้องมีเงื่อนไขตั้งไว้ว่าอีกฝ่ายหนึ่งจะต้องให้อย่างไรเสียก่อน ลักษณะที่เป็นการให้จึงต้องคงไว้เพื่อเป็นการให้ที่สมบูรณ์ การให้จะต้องมีหลักเกณฑ์ แต่มิได้หมายความว่า การได้รับสวัสดิการนั้นจะต้องมีการให้กันก่อน 6) ให้อย่างต่อเนื่อง สวัสดิการเมื่อให้แล้วก็คงจะหยุดยั้งกันไม่ได้ จะต้องมีความต่อเนื่องสืบต่อไป การให้สวัสดิการที่มีความต่อเนื่องแสดงถึงนโยบายการปฏิบัติของนายจ้างที่คงเส้นคงวาไม่ผันแปรเปลี่ยนแปลงไปตามเวลา ลูกจ้างจะรู้สึกว่ามีคะแนนนอนในการได้รับประโยชน์อันควรได้จากนายจ้าง 7) ให้โดยไม่เปรียบเทียบกับผลงาน หลักการให้สวัสดิการคือการให้โดยไม่เปรียบเทียบกับตัวผลของงาน ถ้าให้โดยคำนึงก่อนว่างานดีจึงให้สวัสดิการ งานไม่ดีจึงไม่ให้ย่อมไม่ได้การทำงาน ไม่ใช่เป็นเหตุของการให้สวัสดิการแต่การทำงานเป็นผลของการให้สวัสดิการ 8) ให้เพื่อบรรลุตามวัตถุประสงค์ การให้สวัสดิการจะต้องมีอะไรกำหนดขึ้นเป็นเหตุเพื่อหวังผลที่จะให้เกิดหรือเรียกว่าวัตถุประสงค์การให้สวัสดิการในเรื่องแต่ละเรื่องจึงมีวัตถุประสงค์อยู่ในตัว เมื่อให้แล้วก็ต้องคำนึงว่าก่อให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์นั้นหรือไม่เป็นสิ่งสำคัญ การให้โดยมีวัตถุประสงค์ที่แน่ชัดแสดงถึงการมีทิศทางในการให้เป็นคุณลักษณะอันสำคัญของสวัสดิการ 9) ให้เกิดผลดีแก่งาน ผลสุดท้ายของการให้สวัสดิการที่ต้องการอย่างยิ่งก็คือการทำงานที่ดีขึ้นของคนทำงานทุกคน สวัสดิการใดที่เกิดผลดีต่องาน คือ คนรักงานมากขึ้นมีความรับผิดชอบต่องานมากขึ้น มีความเสียสละตัวเพื่อสร้างผลงานให้มีคุณภาพสูงขึ้นสวัสดิการนั้นก็ถือว่าได้ผลคุ้มค่าที่สุด

Walton (1973, pp. 12 -13) ได้กล่าวว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคุณลักษณะแนวทางความเป็นบุคคลสภาพตัวบุคคลหรือสังคม Walton (1973, pp.12-16) ได้กำหนดเกณฑ์การวัดคุณภาพชีวิตการทำงานซึ่งประกอบด้วยคุณสมบัติ 8 ประการดังนี้ 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (adequate and fair compensation) หมายถึงรายได้ประจำ ได้แก่ เงินเดือนหรือเงินตอบแทนที่ได้จากการปฏิบัติงานเต็มเวลา ได้รับอย่างเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามอัตภาพของตน และได้รับอย่างยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งของตนกับตำแหน่งหน้าที่อื่นที่มีลักษณะคล้าย ๆ กัน 2) สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย (safe and healthy condition) หมายถึง สภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน บริการเกี่ยวกับเครื่องมือเครื่องใช้ที่จัดไว้อำนวยความสะดวกการปฏิบัติหน้าที่ที่ดีที่สุด คำนึงถึงความปลอดภัยจากอุบัติเหตุที่มีผลต่อสุขภาพอนามัยของผู้ให้บริการและผู้รับบริการน้อยที่สุด โดยครอบคลุมถึงการป้องกันการแพร่กระจายของเชื้อโรค การใช้ประโยชน์ ความสะดวกสบายและความพอใจของผู้ปฏิบัติงาน ปลอดภัยจากอุบัติเหตุและมีการกำหนดเป็นระเบียบปฏิบัติ และระเบียบการจัดสภาพการทำงาน 3) โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล (development of human capacities) หมายถึงโอกาสในการเสริมสร้างความสามารถในการทำงานให้มีคุณภาพ โดยการให้บุคคลมีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ สามารถควบคุมงานด้วยตนเองได้ สามารถใช้ทักษะความรู้ความสามารถที่มีอยู่รู้จักหา หรือได้รับสารสนเทศความรู้เกี่ยวกับกระบวนการทำงาน แนวทางปฏิบัติ และสามารถคาดคะเนผลของการปฏิบัติได้ถูกต้องเหมาะสม มีการวางแผนการทำงาน และได้มีส่วนช่วยในการทำงานทุกขั้นตอน 4) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (growth and security) หมายถึง การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานมากขึ้น ได้รับการเตรียมความรู้และทักษะเพื่อหน้าที่ที่สูงขึ้น มีโอกาสประสบ

ความสำเร็จในงานตามความมุ่งหวังอันเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ครอบครัวและผู้เกี่ยวข้องและมีความมั่นคงในรายได้หรือหน้าที่ที่ได้รับ 5) การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (social integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกมีคุณค่า ได้รับการยอมรับ และร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สีกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีบรรยากาศการทำงานที่ดี ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในองค์กร มีการสื่อสารแบบเปิดเผยตนเอง 6) ธรรมนูญในองค์กร หรือประชาธิปไตยในองค์กร (constitutionalism) หมายถึง การยึดหลักรัฐธรรมนูญเป็นหลักในการทำงานโดยในการทำงานบุคคลได้รับความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล มีอิสระในการพูด มีความเสมอภาคในเรื่องต่างๆ ของงานตามความเหมาะสมและให้ความเคารพต่อความเป็นมนุษย์ด้วยกันของผู้ร่วมงาน 7) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (the total life space) หมายถึงการแบ่งเวลาให้มีสัดส่วนเหมาะสม ระหว่างการใช้เวลาสำหรับกิจกรรมของตน งานครอบครัว และสังคม 8) ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (social relevance) หมายถึง การทำงานที่รับผิดชอบต่อการทำงานให้สังคมของชุมชนมีความก้าวหน้า หรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม และให้ความร่วมมือกับชุมชนตลอดจนหน่วยงานอื่นๆ ในการกระทำกิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์อื่นๆ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งวัตถุประสงค์ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับความสัมพันธ์ของการจัดสวัสดิการกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลวังภัง อำเภอลำดวนบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลวังภัง อำเภอลำดวนบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของการจัดสวัสดิการกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลวังภัง อำเภอลำดวนบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยด้าน เพศ อายุ เวลารับราชการ หน่วยงานที่ปฏิบัติและระดับการศึกษาของข้าราชการพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลวังภัง ที่ต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
2. ปัจจัยสวัสดิการด้านหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน ไม่ขัดต่อกฎหมาย ให้ทั่วถึงกัน ให้เท่าเทียมกัน ให้อย่างต่อเนื่อง มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลวังภัง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

วิธีดำเนินการวิจัย

วิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) ด้วยการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) โดยใช้แบบสอบถามแบบปลายปิดและข้อเสนอแนะ เพื่อสอบถามให้ทราบถึงความสัมพันธ์ของการจัดสวัสดิการกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลวังภัง อำเภอลำดวนบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงสำรวจครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับเพศ อายุ เวลารับราชการ หน่วยงานที่ปฏิบัติและระดับการศึกษา เป็นแบบตรวจสอบรายการ (check-list)

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยการจัดสวัสดิการในการทำงานของข้าราชการ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลวังภัง

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลวังภัง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังภัง ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานจ้างทั่วไป ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 105 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังภัง กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Yamane (1973, p.887) ที่ระดับนัยสำคัญ.05 ได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 84 คน

สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

ค่า t-distribution เพื่อใช้ทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรที่จำแนกเป็น 2 กลุ่ม
ค่า F-distribution ค่าการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one – way analysis of variance - one - way ANOVA) เพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของตัวแปรที่จำแนกตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันเพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัว ความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การจัดสวัสดิการของข้าราชการ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลวังภัง ในภาพรวม

ปัจจัยการจัดสวัสดิการ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน	3.44	.66	ปานกลาง
2. ด้านไม่ขัดต่อกฎหมาย	3.17	.66	ปานกลาง
3. ด้านให้ทั่วถึงกัน	2.91	.72	ปานกลาง
4. ด้านให้เท่าเทียมกัน	2.82	.79	ปานกลาง
5. ด้านให้อย่างต่อเนื่อง	3.15	.66	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.09	.73	ปานกลาง

จากตารางที่ 1 พบว่าการจัดสวัสดิการของข้าราชการ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลวังภัง ในภาพรวม เห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลางค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านด้านหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนเห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลางค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 รองลงมาคือด้านไม่ขัดต่อกฎหมายเห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลางค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านให้เท่าเทียมกันเห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลางค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.82

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลวังภึง ในภาพรวม

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1.ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.44	.66	ดี
2.ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล	3.15	.66	ดี
3.ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	3.14	.66	ดี
4.ด้านงานการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	2.91	.72	ดี
5.ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	2.82	.79	ดี
รวมเฉลี่ย	3.09	.67	ดี

จากตารางที่ 2 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลวังภึงในภาพรวมมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างดีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างดีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 รองลงมาคือด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคลมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างดีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างดีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.82

ผลการวิเคราะห์สมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์สมมติฐานข้อที่ 1 ข้าราชการ พนักงาน ที่ เพศ อายุ เวลารับราชการ หน่วยงานที่ปฏิบัติต่างกัันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนข้าราชการ พนักงานที่ระดับการศึกษาต่างกัันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 3 แสดงการศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลวังภึง อำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามเพศ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{x}$	S.D	df	t	p-value
ชาย	75.84	9.489	392	-1.460	.958
หญิง	78.90	9.708			

$p \leq 0.05$

จากตารางที่ 3 พบว่าการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลวังภึง อำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามเพศของข้าราชการ พนักงานที่ต่างกัันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลวังกกพ อำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	MS	df	F	p-value
ระหว่างกลุ่ม	187.169	62.390	3	.661	.579
ภายในกลุ่ม	7556.390	94.455	80		
รวม	7743.560		83		

จากตารางที่ 4 พบว่าผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลวังกกพ อำเภอปราณบุรี จังหวัด ประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามอายุของข้าราชการ พนักงานที่ต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลวังกกพ อำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามเวลารับราชการ

แหล่งความแปรปรวน	SS	MS	df	F	p-value
ระหว่างกลุ่ม	345.823	115.274	3	1.247	.298
ภายในกลุ่ม	7397.736	92.472	80		
รวม	7743.560		83		

จากตารางที่ 5 พบว่าผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลวังกกพ อำเภอปราณบุรี จังหวัด ประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามเวลารับราชการของข้าราชการ พนักงานที่ต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 6 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลวังกกพ อำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามหน่วยงานที่ปฏิบัติ

แหล่งความแปรปรวน	SS	MS	df	F	p-value
ระหว่างกลุ่ม	153.880	38.470	3	.400	.808
ภายในกลุ่ม	7589.680	96.072	80		
รวม	7743.560		83		

จากตารางที่ 6 พบว่าผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลวังกกพ อำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามหน่วยงานที่ปฏิบัติของข้าราชการ พนักงานที่ต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 7 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลวังภัง อำเภอบราญบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	MS	df	F	p-value
ระหว่างกลุ่ม	1078.671	539.335	2	6.555	.002
ภายในกลุ่ม	6664.889	82.283	81		
รวม	7743.560		83		

$p \leq 0.05$

จากตารางที่ 7 พบว่าผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลวังภัง อำเภอบราญบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามระดับการศึกษาต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เนื่องจากการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลวังภัง อำเภอบราญบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามระดับการศึกษาพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยจึงเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ (multiple comparison) โดยใช้วิธีการของ LSD (least significant different) สามารถแสดงตามตารางที่ 8

ตารางที่ 8 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลวังภัง อำเภอบราญบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่

ระดับการศึกษา	$\bar{x}$	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		79.960	72.63	71.33
ต่ำกว่าปริญญาตรี	79.960			
ปริญญาตรี	72.63	7.333 *		
สูงกว่าปริญญาตรี	71.33	n.s	n.s	

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 n.s.(not significant)

จากตารางที่ 8 พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลวังภัง อำเภอบราญบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ ข้าราชการ พนักงานที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีกับระดับปริญญาตรีมีคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลวังภัง อำเภอบราญบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนข้าราชการ พนักงานที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีมีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงกว่าข้าราชการ พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีส่วนความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับการศึกษารายคู่อื่นๆแตกต่างกันอย่างไม่มีความนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการวิเคราะห์สมมติฐานข้อที่ 2 ได้ใช้สถิติการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน(Pearson's Coefficient Correlation)

ตารางที่ 9 ผลการทดสอบสหสัมพันธ์ของการจัดสวัสดิการกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลวังกกพ อำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ตัวแปร	ค่าสหสัมพันธ์การจัดสวัสดิการกับคุณภาพชีวิต ในการทำงานของข้าราชการพนักงานองค์การ บริหารส่วนตำบลวังกกพ อำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์(Y)	ความสัมพันธ์
ด้านหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน (X_1)	Pearson Correlation $r = .720^{**}$	สูง
ด้านไม่ขัดต่อกฎหมาย (X_2)	Pearson Correlation $r = .900^{**}$	สูง
ด้านให้ทั่วถึงกัน (X_3)	Pearson Correlation $r = .884^{**}$	สูง
ด้านให้เท่าเทียมกัน (X_4)	Pearson Correlation $r = .717^{**}$	สูง
ด้านให้อย่างต่อเนื่อง (X_5)	Pearson Correlation $r = .900^{**}$	สูง

****** นัยสำคัญทางสถิติ 0.01

จากตารางที่ 9 พบว่า ผลการตรวจสอบสหสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลวังกกพ อำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์มีดังนี้

ด้านหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลวังกกพ อำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์อยู่ในระดับสูง($r = .720^{**}$)ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

ด้านไม่ขัดต่อกฎหมายมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลวังกกพ อำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์อยู่ในระดับสูง($r = .900^{**}$)ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

ด้านให้ทั่วถึงกันมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลวังกกพ อำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์อยู่ในระดับสูง($r = .884^{**}$)ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

ด้านให้เท่าเทียมกันมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลวังกกพ อำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์อยู่ในระดับสูง($r = .717^{**}$)ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

ด้านให้อย่างต่อเนื่องมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลวังกกพ อำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์อยู่ในระดับสูง($r = .900^{**}$)ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

อภิปรายผล

พนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังภังที่เพศ อายุ เวลารับราชการ หน่วยงานที่ปฏิบัติต่างกันมีความเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานในองค์การบริหารส่วนตำบลวังภังไม่แตกต่างกันทั้งนี้เพราะปัจจัยส่วนบุคคลดังกล่าวเป็นปัจจัยที่ไม่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงต่อทัศนคติเรื่องใดเรื่องหนึ่งมากนักแต่ปัจจัยด้านการศึกษาที่ต่างกันมีความเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเพราะการศึกษาจะเป็นพื้นฐานของความคิดเชิงวิเคราะห์ที่มีมุมมองที่ลึกซึ้งมากขึ้นและได้เปรียบเทียบกับคุณภาพชีวิตในการทำงานในองค์การบริหารส่วนตำบลอื่นๆที่ได้รับสวัสดิการจากหน่วยงานแล้วมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างจากองค์การบริหารส่วนตำบลวังภังอย่างไร สอดคล้องกับงานวิจัยของสมใจ เอื้อกอบกฤษ (2552) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรีในประเด็นที่ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลโดยภาพรวมพบว่า สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานและประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และอายุแตกต่างกันมีคุณภาพในการทำงานไม่แตกต่างกันและสอดคล้องกับงานวิจัยของพิศโสภณ ทิฆามวงศ์ (2560) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ในประเด็นที่ว่าตำแหน่งงาน ช่วงอายุ สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์การทำงานและขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบลที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและข้าราชการ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลวังภังที่ได้รับการจัดสวัสดิการจากองค์การบริหารส่วนตำบลวังภังด้วยปัจจัย หลักเกณฑ์ที่ชัดเจน ไม่ขัดต่อกฎหมาย ให้ทั่วถึงกัน ให้เท่าเทียมกัน ให้อย่างต่อเนื่อง มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยตรงและอยู่ในเกณฑ์สูงแสดงว่าองค์การบริหารส่วนตำบลวังภังใช้เกณฑ์ในการจัดสวัสดิการแก่ ข้าราชการ พนักงานได้ถูกต้องและช่วยสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของชลินทร์ อมรธรรมและคณะ (2552) ได้ให้หลักในการจัดสวัสดิการ 1. ให้โดยมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน 2. ให้โดยไม่ขัดต่อกฎหมาย 3. ให้โดยทั่วถึงกัน 4. ให้โดยเท่าเทียม 5. ให้โดยนายจ้างฝ่ายเดียว 6. ให้อย่างต่อเนื่อง การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังภังได้ใช้หลักเกณฑ์ในการจัดสวัสดิการเป็นไปตามหลักวิชาสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานให้กับข้าราชการ พนักงานให้ทำงานอย่างมีความสุขซึ่งจะส่งผลดีไปถึงประชาชนผู้รับบริการจะได้รับบริการที่ดีด้วย

ข้อเสนอแนะ

1. ด้านหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน องค์การบริหารส่วนตำบลวังภังควรให้ข้อมูลเพิ่มเติมกับข้าราชการ พนักงานอยู่เสมอเมื่อจัดสวัสดิการเพิ่มเติมแก่ผู้ปฏิบัติงาน
2. ด้านไม่ขัดต่อกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบลวังภังควรเพิ่มการเดินทางไปศึกษาดูงานในท้องถิ่นอื่นๆเพื่อปรับปรุงการทำงานให้ทัดเทียมยิ่งขึ้น
3. ด้านให้ทั่วถึงกัน องค์การบริหารส่วนตำบลวังภังควรจัดสวัสดิการให้การดูแลผู้ปฏิบัติงานอย่างทั่วถึงแม้ไม่ใช่พนักงานประจำและพนักงานระดับล่าง
4. ด้านให้เท่าเทียมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลวังภังควรจัดสวัสดิการอย่างเท่าเทียมกันให้ผู้ปฏิบัติงานตามสิทธิ์ที่ควรได้ตามกฎหมาย
5. ด้านให้อย่างต่อเนื่อง องค์การบริหารส่วนตำบลวังภังไม่ควรตัดทอนหรืองดสวัสดิการแม้ว่าบางปีจะจัดเก็บรายได้จากประชาชนได้น้อย

บรรณานุกรม

- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน.กองสวัสดิการแรงงาน. (2557). *คู่มือการปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่ด้านการส่งเสริมการจัดสวัสดิการแรงงาน ประจำปีงบประมาณ 2558*. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- ชลินทร์ อมรธรรม และคณะ. (2552). *เอกสารการสอนชุดวิชา 54110 การจัดสวัสดิการเพื่อสุขภาพของพนักงานและครอบครัว [Health and Welfare Facilities for Workers and Family]*. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- พิศโสภา ทีฆาวงค์. (2560). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ)*. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- สมใจ เอื้อกอบกุล. (2552). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ)*. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- Best, J. W. (1981). *Research in education* (4th ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Walton, R. E. (1973). *Quality of working life : What is it ?*. *Sloan Management Review*, pp.11-21.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis* (3rd Ed.). New York: Harper and Row.