

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาล
กรณีศึกษา:เทศบาลตำบลบางปู อำเภอเมืองสมุทรปราการ
จังหวัดสมุทรปราการ*

Quality of work life of Tambon Bangpoo Municipality Employees,
Mueng District, Samutprakan Province Samutprakan

ภาคภูมิ เฉลยภาพ**

Pakpoom Chaloeypap

6514832045@rumail.ru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน และแนวทางในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลบางปู อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งใช้วิธีวิจัยเอกสาร และวิจัยภาคสนาม ในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลจำนวน 10 คน โดยใช้แนวคิดทฤษฎีของ Richard E. Walton ซึ่งมีลักษณะสำคัญ 8 ประการ 1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ 2) สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย 3) เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานพัฒนาความรู้ความสามารถ 4) ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคง 5) งานมีส่วนในการส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคม 6) งานที่ตั้งอยู่บนรากฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน 8) งานมีส่วนเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง การวิจัยพบว่า ค่าตอบแทนที่พนักงานได้รับเหมาะสมเพียงพอ สถานที่ปฏิบัติงานสุขลักษณะและปลอดภัย มีการฝึกอบรมได้เพิ่มพูนพัฒนาความรู้ความสามารถ ลักษณะเนื้องานที่มีความรับผิดชอบสูงช่วยส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าของตัวบุคลากร เนื้องานที่ตั้งอยู่ในระเบียบกฎหมาย แนวทางการปรับปรุงจัดเพิ่มสวัสดิการต่างๆหรือค่าล่วงเวลาให้สอดคล้องกับค่าครองชีพที่ปรับเปลี่ยน ส่งเสริมบุคลากรที่สนใจเข้าร่วมอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ของพนักงาน จัดสรรงบประมาณเพิ่มเติมจัดตั้งหน่วยงานความสะอาดให้พนักงานและประชาชนผู้มาติดต่อ

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตการทำงาน; พนักงานเทศบาล; เทศบาลตำบลบางปู

Keyword: Quality of work life; Employees; Tambon Bangpoo Municipality

*บทความวิจัยนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลบางปู

**นักศึกษาลัทธิรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บทนำ

การปกครองท้องถิ่นเป็นรูปแบบการปกครองที่รัฐบาลกลางได้กระจายอำนาจโดยการให้อำนาจอิสระในการบริหารจัดการท้องถิ่นของตนเองในการบำบัดแก้ไขปัญหา และสนองความต้องการแก่ประชาชนในท้องถิ่นอย่างทั่วถึงและรวดเร็ว เพื่อให้เป็นไปตามที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ที่ได้กำหนดให้มีการกระจายอำนาจการเงินการคลังและถ่ายโอนภารกิจลงสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และได้มีพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 แผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2543 และแผนปฏิบัติการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นการกำหนดแนวทางในการกระจายอำนาจของส่วนกลางสู่ท้องถิ่นการปกครองท้องถิ่นรูปแบบเทศบาล มีจุดเริ่มต้นตั้งแต่หลังการเปลี่ยนแปลงการปกครอง พ.ศ. 2475 โดยได้มีการตราพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2476 และกำหนดให้เทศบาลเป็นองค์กรบริหารปกครองท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งของราชการบริหารส่วนท้องถิ่น มีการตราพระราชบัญญัติจัดระเบียบเทศบาล พ.ศ. 2476 ขึ้น ซึ่งถือเป็นกฎหมายว่าด้วยการจัดระเบียบบริหารปกครองตนเองของเทศบาลฉบับแรกเทศบาลจัดได้ว่าเป็นองค์กรปกครองท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนสามารถรู้ปัญหาหรือความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างกว้างขวางและตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างทั่วถึงและรวดเร็ว รวมทั้งเป็นกลไกสำคัญในการนำบริการสาธารณะของรัฐไปบริการประชาชนในพื้นที่

พนักงานเทศบาลมีหน้าที่ปฏิบัติงานตามนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นและตามข้อกฎหมายต่างๆ เพื่อบริการสาธารณะให้กับประชาชนในท้องถิ่น การปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลมีความสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะพนักงานเทศบาลจะเป็นผู้ขับเคลื่อนนโยบายของผู้บริหารเพื่อนำไปปฏิบัติให้เกิดเป็นรูปธรรม

เทศบาลตำบลบางปูได้รับการยกฐานะตามพระราชบัญญัติเปลี่ยนแปลงฐานะของ สุขาภิบาลเป็นเทศบาล พ.ศ. 2542 ซึ่งได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 116 ตอนที่ 9 ก วันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ 2542 มีผลทำให้เปลี่ยนแปลงฐานะจากสุขาภิบาลบางปูเป็นเทศบาลตำบลบางปู เมื่อวันที่ 25 พฤษภาคม 2542 ซึ่งมีหน่วยงานภายในทั้งหมด 10 หน่วยงาน ดังนี้ 1.สำนักปลัดเทศบาล 2.กองคลัง 3.กองช่าง 4.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม 5.กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ 6.กองการศึกษา 7.กองการประปา 8.กองช่างสุขาภิบาล 9.กองการเจ้าหน้าที่ 10.กองสวัสดิการสังคม

ผู้วิจัยเป็นข้าราชการในหน่วยสำนักปลัดเทศบาลของเทศบาลตำบลบางปู จึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลบางปู อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ เพื่อเป็นแนวทางในการนำส่งเสริมให้พนักงานของเทศบาลตำบลบางปูมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดียิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษา

- 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาล กรณีศึกษาเทศบาลตำบลบางปู อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ
- 2) แนวทางในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลบางปู อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลบางปู กรณีศึกษา : เทศบาลตำบลบางปู อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ ผู้วิจัยเลือกใช้วิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

1) การวิจัยเอกสาร (Documentary research) เป็นการรวบรวมข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการ วารสาร สิ่งพิมพ์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ รายงานการวิจัย วิทยานิพนธ์ ดุษฎีนิพนธ์ ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง เอกสารทางราชการที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน

2) การวิจัยสนาม (Field research) โดยผู้วิจัยลงพื้นที่เพื่อสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างหรือสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ (Structured interview or formal interview)

ประชากรและผู้ให้ข้อมูลหลัก

1) ประชากร ได้แก่ พนักงานเทศบาลตำบลบางปู ในสังกัดสำนักปลัดเทศบาล
2) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการเลือกตัวอย่างโดยกำหนดคุณลักษณะของประชากรที่ต้องศึกษา จึงใช้วิธีการเก็บข้อมูลสำคัญ (Key informants) จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งเป็นข้าราชการของเทศบาลตำบลบางปู ในสังกัดสำนักปลัดเทศบาล จำนวน 10 คน ได้แก่

ปลัดเทศบาล	1 คน
รองปลัดเทศบาลเทศบาล	1 คน
หัวหน้าฝ่ายปกครอง	1 คน
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป	1 คน
ข้าราชการระดับชำนาญการ	2 คน
ข้าราชการระดับปฏิบัติการ	2 คน
ข้าราชการระดับปฏิบัติงาน	2 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสัมภาษณ์ แบบมีโครงสร้างหรือสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ (Structured interview or formal interview) ลักษณะของการสัมภาษณ์เป็นการสัมภาษณ์ที่มีคำถามและข้อกำหนดที่แน่นอน โดยใช้คำถามเดียวกันในการสัมภาษณ์ และจะทำการสัมภาษณ์เป็นรายบุคคลเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสัมภาษณ์ แบบมีโครงสร้างหรือสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ (Structured interview or formal interview) ลักษณะของการสัมภาษณ์เป็นการสัมภาษณ์ที่มีคำถามและข้อกำหนดที่แน่นอน โดยใช้คำถามเดียวกันในการสัมภาษณ์ และจะทำการสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร เป็นวิธีการศึกษาค้นคว้าเก็บรวบรวมข้อมูลทั่วไปโดยการรวบรวมเอกสารซึ่งเป็นข้อมูลที่มีการบันทึกไว้โดยผู้อื่น ได้แก่หนังสือทั่วไปได้แก่ตำรา คู่มือ เอกสารประกอบการบรรยาย รวมถึงเอกสารทางวิชาการ วารสาร สิ่งพิมพ์ เป็นต้น หนังสืออ้างอิง ได้แก่ สารานุกรม พจนานุกรม เป็นต้น งานวิจัย วิทยานิพนธ์ เป็นงานที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าในเรื่องนั้น ๆ อย่างละเอียด เอกสารของทางราชการ เป็นเอกสารที่ส่วนทางราชการจัดขึ้นเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติ เช่น นโยบาย กฎระเบียบ พระราชบัญญัติ คู่มือปฏิบัติงาน ประกาศ คำสั่ง เป็นต้น

2. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากภาคสนาม ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย ซึ่งใช้วิธีการสัมภาษณ์อย่างมีโครงสร้าง (Structured interview or formal interview) โดยที่ผู้วิจัยต้องทำการสัมภาษณ์ไปตามคำถามที่กำหนดไว้ในแบบสัมภาษณ์ตามข้อที่กำหนดไว้เท่านั้น และผู้วิจัยจะใช้แบบสัมภาษณ์ในการสัมภาษณ์และจัดบันทึกข้อมูลและบันทึกเสียงตามคำบอกของผู้ถูกสัมภาษณ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยมีขั้นตอนในการวิเคราะห์ดังนี้

- 1) ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นตามแต่ละประเด็น มาวิเคราะห์เปรียบเทียบ และความแตกต่างของข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลแต่ละราย
- 2) นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นคำถามแล้วนำมาเปรียบเทียบกับข้อมูลเอกสารที่เกี่ยวข้อง ก่อนจะนำข้อมูลนั้นไปตีความวิเคราะห์
- 3) นำข้อมูลที่ได้จากการเปรียบเทียบมาวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกัน เพื่อสรุปผลการวิจัย เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลบางปู กรณีศึกษาเทศบาลตำบลบางปู อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ ในรูปแบบพรรณนา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยค้นคว้าข้อมูล เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน และแนวทางในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลบางปู การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) ท่านมีความคิดเห็นกับปัจจัยทั้ง 8 ด้านที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลอย่างไร จากคำถามจากบทสัมภาษณ์

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอต่อการใช้ชีวิตประจำวัน
2. สิ่งแวดล้อมในที่ทำงานถูกลักษณะและมีความปลอดภัย
3. ความก้าวหน้าในการทำงานเป็นที่ได้รับการยอมรับนับถือ
4. ลักษณะงานที่ได้รับความรับผิดชอบสูง
5. ค่าตอบแทน และผลประโยชน์ที่นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด
6. ความสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงาน
7. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
8. ความมั่นคงในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ แนวทางการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในสังกัดเทศบาลตำบลบางปู อย่างไร

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอต่อการใช้ชีวิตประจำวัน

ค่าตอบแทนสำหรับพนักงานเทศบาลตำบลบางปูได้รับอยู่ขั้นที่ดี ได้รับตามตำแหน่งงานของแต่ละคน ซึ่งก็ขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคลว่าเขาเพียงพอต่อการใช้ชีวิตประจำวันหรือไม่ บางคนก็พอ บางคนก็ไม่พอ อย่างเช่นในตำแหน่งปฏิบัติงาน ซึ่งเงินเดือนที่ได้อาจจะไม่เพียงพอเทียบเท่ากับตำแหน่งข้าราชการระดับหัวหน้าฝ่าย หรือระดับผู้บริหาร ซึ่งบางที่มีการจ่ายค่าตอบแทนที่สูง เพียงพอต่อการใช้ชีวิตประจำวันแล้ว แต่ตัวพนักงานมีค่าใช้จ่ายต่อเดือนที่สูง ก็อาจทำให้ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่ายในชีวิตประจำวันได้ ทางหน่วยงานควรจะมีการเพิ่มค่าตอบแทนในส่วนอื่นๆ หรือสวัสดิการ เช่น ค่าล่วงเวลา โบนัสประจำปี เป็นการสร้างแรงจูงใจให้ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มมากขึ้น และยังช่วยให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลดีขึ้นด้วย

2. สิ่งแวดล้อมในที่ทำงานถูกลักษณะและมีความปลอดภัย

สถานที่ปฏิบัติงานถูกลักษณะในเรื่องสิ่งแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวก ทำให้บรรยากาศในการทำงานดี แต่จะมีในบางสิ่งจำพวกที่จอดรถของพนักงานซึ่งมีอยู่น้อย ทำให้พนักงานบางคนที่ยังรถยนต์มาทำงานต้องนำไปจอดกลางแดดที่ร้อนซึ่งส่งผลให้ พนักงานต้องมาทำงานให้ไวขึ้นจะออกจากบ้านพักช้าเพราะถ้ามาช้าก็จะเจอกับปัญหาการติดซึ่งเป็นปกติอยู่แล้วในเขตพื้นที่เทศบาล การทำงานจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย ผ่อนคลาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย สิ่งแวดล้อมในการทำงานจึงเป็นส่วนเกี่ยวข้องที่มีความสำคัญ เช่น ความสะอาด โชนพักผ่อนประชาชน หรือผู้ที่เกี่ยวข้องก็ควรจะได้รับสิ่งเหล่านี้ด้วยเช่นกัน สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในสถานที่ทำงานต้องมีความเหมาะสมและเอื้อต่อการทำงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีรู้สึกที่ดีต่องาน ทำให้เกิดความสุข โดยจะส่งผลดีทั้งตัวบุคคลและองค์กร

3. ความก้าวหน้าในการทำงานเป็นที่ได้รับการยอมรับนับถือ

ความก้าวหน้าในการทำงาน มักจะมาพร้อมกับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน หรือลูกน้องในหน่วยงานเหล่านั้น จำเป็นที่จะต้องวางนโยบาย วางแผนในการทำงานในอนาคต มีการกำหนดเป้าหมายคุณภาพของงานที่ตั้งไว้ เพื่อเทียบกับงานว่าที่ปฏิบัติได้ว่า งานที่ได้สูงหรือเท่ากับมาตรฐานหรือคุณภาพของงานที่วางไว้หรือไม่ จากสิ่งที่ตั้งเป้าไว้ เพื่อกระตุ้นการทำงานให้มีความกระตือรือร้น ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันในการทำงาน เพื่อลดความผิดพลาดในงานให้น้อยที่สุด ลดความเครียด และมีการประเมินผล การติดตามงาน หากผลงานที่ได้ออกมาในลักษณะงานที่ดีส่งผลให้เกิดความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

4. ลักษณะงานที่ได้รับความรับผิดชอบสูง

คุณภาพงานที่ได้รับความหมายให้ทำ ให้ได้มาตรฐาน เป็นที่ยอมรับของทุกคน ทุกฝ่ายงานเพิ่มความรู้อย่างเข้าใจในงานที่ทำ เสริมสร้าง พัฒนาทักษะในด้านต่างๆ ให้กับพนักงานอย่างทั่วถึง และปรับปรุงให้มีการพัฒนาต่อตนเองและเทศบาล งานขั้นไหนที่มีความเสี่ยงสูงก็ควรหาค่าตอบแทนให้กับพนักงานที่ลงมือปฏิบัติด้วย

5. ค่าตอบแทน และผลประโยชน์ที่นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด

ในส่วนตรงนี้ ที่ทำงานบางแห่งอาจจะมีการรับผลประโยชน์จากผู้ที่มาติดต่อ แต่ในส่วนของสำนักงานเทศบาลไม่มีส่วนได้ส่วนเสียจากเงินผลประโยชน์อันไหนเลยทำให้ ทำทุกอย่างตรงตามระเบียบข้อกำหนด ซึ่งถ้ามีการเรียบบริบทผลประโยชน์จากพนักงานจะต้องโดนสอบสวนอย่างจริงจังถึงขั้นไล่ออก แต่พนักงานก็ไม่ควรทำเพื่อความที่ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และงานที่ทำอยู่เชื่อมั่นมันคงดีแล้ว

6. ความสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงาน

สามารถปฏิบัติงานได้ตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ ดังนั้น การมอบหมายงานควรคำนึงถึงความเหมาะสมของปริมาณงาน กับระยะเวลาที่กำหนดด้วย เพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงาน ปัจจัยในเรื่องเวลาในการทำงาน หากสามารถหากระบวนการทำงานที่ลดค่าใช้จ่ายลง แต่สามารถเพิ่มปริมาณและคุณภาพการทำงานได้ ย่อมสร้างแรงจูงใจกับพนักงานได้มากขึ้น ส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อการทำงานมาก ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน และทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร ส่งเสริมในเรื่องสุขภาพจิต ช่วยให้เจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพขององค์กร และยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออกการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกองค์กรอย่างสมดุล ไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป บางคนเก็บเอาไปคิดหลังจากกลับบ้าน อาจเกิดความเครียดสะสม ไม่สนุก ไม่สบายใจในการทำงาน ทำให้ผลของงานออกมาไม่ดี ไม่สมบูรณ์ คำนวณเวลาการทำงาน งานไหนด่วน งานไหนไม่ด่วน เพื่อหลีกเลี่ยงการที่ต้องเครียด กังวลอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

7. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ความสัมพันธ์ที่ทำงานส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน เมื่อเพื่อร่วมงานที่เราปฏิบัติอยู่สามารถทำงานร่วมเราได้ก็จะช่วยให้งานที่ทำออกมาดีขึ้น แต่ถ้ามีเพื่อนร่วมงานที่จะจับผิดแต่อย่างเดียวกจะทำให้การทำงานไม่ราบรื่นทำงานไม่มีความสุข ถ้าเพื่อนร่วมงานไม่สนใจสอนงานหรือแบ่งงานมาให้ทำก็จะทำให้คนอื่น ๆ หรือหัวหน้างานคิดว่าไม่มีงานทำนั่งเล่นไปวัน ๆ ต้องมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

8. ความมั่นคงในการทำงาน

พนักงานเทศบาลตำบลบางปูทุกคนมีความมั่นคงในการทำงานเป็นส่วนมาก ไม่ว่าจะข้าราชการหรือพนักงานจ้างก็ตาม ตราบใดที่ไม่ได้ทำความผิดร้ายแรงจะไม่มีการเลิกจ้างหรือเชิญไล่ออกอย่างแน่นอน ถึงจะต้องอาศัยประสบการณ์ในการทำงานและระยะเวลาในการปรับระดับหรือขึ้นเงินเดือนอยู่บ้าง

แนวทางในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลบางปู อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ

- 1) ควรเพิ่มค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบัน
- 2) จัดให้มีโครงการศึกษาดูงานเพิ่มขึ้น เพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้กับพนักงานเทศบาล
- 3) จัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับพนักงานเทศบาลหรือผู้ที่มาติดต่อเพิ่มมากขึ้นกว่าเดิม

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลบางปู กรณีศึกษาเทศบาลตำบลบางปู อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ จากการสรุปผลการวิจัย ผู้วิจัยสามารถสรุปประเด็นที่สำคัญมาอภิปรายผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

1) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาล กรณีศึกษาเทศบาลตำบลบางปู อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอต่อการใช้ชีวิตประจำวัน

ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตเป็นอย่างมาก พนักงานเทศบาลในแต่ระดับชั้นควรได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมตามตำแหน่งหน้าที่ได้รับมอบหมายแต่ด้วยตำแหน่งที่ต่างกันออกไป ซึ่งจะช่วยให้ข้าราชการมีกำลังใจในการทำงาน และช่วยส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานให้ดีขึ้น มีความมั่นคงมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิภาพร พลีบุตร (2566) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาคุณภาพ

ชีวิตในการทำงานของข้าราชการที่ทำการปกครองจังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า ค่าตอบแทนที่ข้าราชการควรจะได้รับต้องเหมาะสมและเป็นไปตามความยุติธรรม และยังสอดคล้องงานวิจัยของ วิฑูรย์ เล็งเข้า (2550) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก แต่ในด้านรายได้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ส่วนมากอยู่ในระดับน้อย ในส่วนของคุณภาพชีวิตการทำงานที่อยู่ในระดับมาก คือด้านสิ่งแวดล้อมถูกสุขลักษณะปลอดภัย ในด้านพัฒนาความสามารถบุคคล ความก้าวหน้าความมั่นคง และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านปฏิบัติงานในสังคม เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานแล้ว ข้าราชการที่อยู่ในระดับตำแหน่งและระดับชั้นที่แตกต่างกัน

2. สิ่งแวดล้อมในที่ทำงานถูกลักษณะและมีความปลอดภัย

สิ่งแวดล้อมของเทศบาลตำบลบางปูมีทุกอย่างที่ครบ จัดระเบียบได้ดี ไม่แออัด ทำให้บรรยากาศในการทำงานดี สิ่งแวดล้อมในการทำงานจึงเป็นส่วนเกี่ยวข้องที่มีความสำคัญ เช่น ความสะอาด โชนพักผ่อนประชาชน หรือผู้ที่เกี่ยวข้องก็ควรจะได้รับสิ่งเหล่านี้ด้วยเช่นกัน สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในสถานที่ทำงานต้องมีความเหมาะสมและเอื้อต่อการทำงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีรู้สึกที่ดีต่องาน ทำให้เกิดความสุข โดยจะส่งผลดีทั้งตัวบุคคลและองค์กร เสนาะ ดิยาวี (2543) ได้กล่าวไว้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ปัจจัยต่างๆ ที่บ่งชี้ให้เห็นถึงคุณภาพโดยทั่วไปที่เกิดขึ้นในที่ทำงาน การที่ผู้บริหารดำเนินการต่างๆ ที่จะสร้างสภาพแวดล้อมต่างๆ ในที่ทำงานที่เอื้อให้เกิดผลผลิตสูง และสอดคล้องกับแนวคิดของ Delamotte & Takezawa (1984) (อ้างถึงใน วงพัทธ์ ภูพันธ์ศรี , 2566 หน้า 306) คุณภาพชีวิตการทำงานสิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องประกอบด้วยเวลาการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงานความก้าวหน้าในการทำงาน การมีมนุษยสัมพันธ์ซึ่งมีผลต่อความพึงพอใจและเป็นสิ่งจูงใจ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมล ชูติพงศ์นาวิน (2549) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เค เอ็ม เอฟ จำกัด พบว่าด้านสภาพแวดล้อมมีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอยู่ในระดับสูง โดยมีการแบ่งโซนการทำงานอย่างเป็นระบบ จัดทำระบบ 5 ส ภายในสำนักงาน

3. ความก้าวหน้าในการทำงานเป็นที่ได้รับการยอมรับนับถือ

ความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลบางปูอยู่ในระดับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน จำเป็นที่จะต้องวางนโยบาย วางแผนในการทำงานในอนาคต มีการกำหนดเป้าหมาย คุณภาพของงานที่ตั้งไว้ เพื่อเทียบกับงานที่ปฏิบัติได้ว่า งานที่ทำได้สูงหรือเท่ากับมาตรฐานหรือคุณภาพของงานที่วางไว้หรือไม่ จากสิ่งที่ตั้งเป้าไว้ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรพรรณ บุญมาก (2548) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานราชการ (ลูกจ้างประจำ) กรมพลธิการทหารบก ผลการวิจัยพบว่า ด้านความก้าวหน้าในงานที่แตกต่างกัน เรื่องของระดับการศึกษา เวลาในการทำงาน พนักงานราชการ ที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า มีความพึงพอใจในด้านความก้าวหน้า และมั่นคงในงานมากกว่า และสอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ Maslow (1943 อ้างถึงใน วิโรจน์ ก่อสกุล, 2567 หน้า 13) 1. คนทุกคนมีความต้องการอยู่เสมอ ไม่มีวันสิ้นสุด 2. เมื่อได้รับการสนองความต้องการอย่างหนึ่งแล้วความต้องการอื่นจะตามมา 3. ความต้องการของคนมีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากต่ำสุดไปหาสูงสุดแบ่งเป็น 5 ชั้น และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิฑูรย์ เล็งเข้า (2550) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ : กรณีศึกษา กรมกิจการสตรีและ สถาบันครอบครัว (ส่วนกลาง) กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ พบว่า ความก้าวหน้าในการทำงานมี

ระเบียบแบบแผนที่ชัดเจน มีการสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานได้เสนอผลงานของตนเอง การก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น มีการประเมินผลงานการปฏิบัติงานในทุกปี

4. ลักษณะงานที่ได้รับความรับผิดชอบสูง

ด้วยงานที่ได้รับมอบหมายตามมาตรฐานเป็นที่ยอมรับของทุกคน ทุกฝ่ายงานเพิ่มความรู้ ความเข้าใจในงานที่ทำเสริมสร้าง พัฒนาทักษะในด้านต่าง ๆ ให้กับพนักงานอย่างทั่วถึงอยู่ในขั้นที่ดี และปรับปรุงให้มีการพัฒนาตนเองและเทศบาลตำบลบางปู ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของ อทิตยา เสนาวงศ์ (2555) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการและหัวหน้างานที่คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัย M พบว่า ด้านความรับผิดชอบในงาน อยู่ในระดับมาก ซึ่งเพราะบุคลากรมีความเข้าใจและความตั้งใจในการปฏิบัติงานที่ถูกรับผิดชอบ และงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ

5. ค่าตอบแทน และผลประโยชน์ที่นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด

เทศบาลเบิกจ่ายตรงตามระเบียบข้อกำหนด ซึ่งถ้ามีการเรียบบริษผลประโยชน์จากพนักงานจะต้องโดนสอบสวนอย่างจริงจังถึงขั้นไล่ออก แต่พนักงานก็ไม่ควรทำเพื่อความที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และงานที่ทำอยู่เชื่อว่ามันคงดีแล้วในส่วนของค่าตอบแทนนี้ไม่ส่งผลต่อการทำงานของพนักงานเทศบาล ถึงจะไม่มียกเว้นค่าส่วนต่างหรือผลประโยชน์อื่นๆ สอดคล้องกับแนวคิด Delamotte and Takezawa (1984) อ้างถึงใน วงพัทตร์ ภูพันธ์ศรี , 2566 หน้า 309 คุณภาพชีวิตในการทำงานประกอบด้วย 5 ด้าน 1. Tradition goals การได้รับความคุ้มครองในปัญหาพื้นฐาน ได้แก่ ค่าจ้าง สวัสดิการในการทำงาน สุขภาพและความปลอดภัย ระยะเวลาและความมั่นคงในการทำงาน

2. Fair Treatment at work การได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการทำงานทั้งในระดับบุคคลและกลุ่ม โดยไม่คำนึงถึงเพศ เชื้อชาติ ผู้ใช้แรงงานควรได้รับการปฏิบัติโดยเท่าเทียมกัน

3. Influence of Decisions โอกาสการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงานลักษณะต่างๆ ทั้งในระดับบุคคลกลุ่ม เช่น สหภาพแรงงาน

4. Challenger of Work Content การได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ

5. Work Life ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานและการดำเนินชีวิตทั่วไป ทั้งกับครอบครัวและชุมชน

6. ความสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงาน

พนักงานเทศบาลตำบลบางปูสามารถปฏิบัติงานได้ตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ ดังนั้น การมอบหมายงานควรคำนึงถึงความเหมาะสมของปริมาณงาน กับระยะเวลาที่กำหนดด้วย เพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงาน ปัจจัยในเรื่องเวลาในการทำงาน หากสามารถหากระบวนการทำงานที่ลดค่าใช้จ่ายลง แต่สามารถเพิ่มปริมาณและคุณภาพการทำงานได้ ย่อมสร้างแรงจูงใจกับผู้ทำงานได้มากขึ้น ส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อการทำงานมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิจิตกร ต่วนชะเอม (2566) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ : กรณีศึกษา กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว (ส่วนกลาง) กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ พบว่า มีการจัดความสมดุลที่เกิดขึ้นกับการทำงานระหว่างชีวิตประจำวัน มีสัดส่วนพอเหมาะ แต่ด้วยบางที่มีงานด่วนต้องทำให้เสร็จภายในวันและเวลานั้นเลย ทำให้ต้องสละเวลาใช้ชีวิตส่วนตัวไปบ้าง เพื่อที่งานของประชาชนต้องมาก่อน

7. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในแต่ละฝ่ายของเทศบาลตำบลบางปู อยู่ในขั้นดี มีการช่วยเหลือในการทำงาน เพื่อนร่วมงานที่ดีบรรยากาศของการทำงานก็ยิ่งดีตาม ลดความตึงเครียดในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี 2 ปัจจัย Herzbergs 2-Factor Theory (อ้างถึงใน ดร.จักรภพ ศรีมณี , 2566) ทำให้คนรู้สึกพอใจ และไม่พอใจในการทำงาน พบว่า ทั้ง 2 ปัจจัยเป็นเรื่องที่สามารถแยกออกจากกันได้ โดยแบ่งเป็น 2 ประเภท

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation) ปัจจัยที่สามารถกระตุ้นในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยเกี่ยวข้องกับเหตุการณ์หรือประสบการณ์ที่ดีที่พนักงานได้รับจากองค์กร ส่งผลให้พนักงานมีความพึงพอใจต่องานหรือองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ โดยเกี่ยวข้องกับการทำงาน

ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จ

การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การยอมรับหรือเห็นด้วยกับความสำเร็จของผลงาน การได้รับความชมเชย ชื่นชม ยกย่องไว้วางใจในงาน

งานที่มีคุณค่า (Decent work) หมายถึง เป็นงานที่มีคุณค่า งานที่ต้องการ ความคิดสร้างสรรค์ ความคิดริเริ่มที่จะทำสิ่งใหม่ๆ ทำทายเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ

ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจต่อผลงานจากการได้รับมอบหมายให้เป็นผู้รับผิดชอบงาน ซึ่งสอดคล้องกับ

ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (Career advancement) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงของบุคคลในทางที่ดี หรือตำแหน่งที่สูงขึ้น

2. ปัจจัยสุขวิทยา (Hygiene factors) แรงจูงใจในการทำงานจึงมีความสำคัญต่อพนักงาน ต่อผู้บริหาร ต่อองค์กร ทั้งองค์กรภาครัฐ และองค์กรภาคเอกชน ที่จะโยงโยในการปฏิบัติงาน ผลผลิต และคุณภาพตลอดจนค่าใช้จ่าย จึงมีความจำเป็นที่ผู้บังคับบัญชา ต้องสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งรายบุคคลและรายกลุ่ม เพื่อให้เกิดความสุขใจที่จะส่งผลให้การทำงานประสบความสำเร็จด้วยดี การทำงานมีประสิทธิภาพส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมาย สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพนโยบายองค์กร (Organizational policies) หมายถึง การจัดการขั้นตอน หรือ ลำดับการปฏิบัติงานภายในองค์กร ซึ่งจะสะท้อนให้เห็นถึงนโยบายการดำเนินงานขององค์กรได้เป็นอย่างดี

ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน (Interpersonal) หมายถึง ความสัมพันธ์ที่มีต่อ บุคคลอื่นๆ เช่น เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หรือ ผู้ใต้บังคับบัญชา

สภาพการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สถานประกอบการ หรือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสะดวกสบายในการทำงาน หรือสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน

เงินเดือน (Salary) หมายถึง ค่าตอบแทน หรือผลตอบแทนจากการทำงาน เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน รวมถึงสวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ

ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่องานที่ตนปฏิบัติอยู่ด้วยความรู้สึกปลอดภัยว่าจะได้ทำงานในตำแหน่งและสถานทีนั้นอย่างมั่นคง

8. ความมั่นคงในการทำงาน

ความมั่นคงในการทำงานเป็นสิ่งที่ข้าราชการทุกคนต้องการเป็นอย่างมาก เมื่อเข้ารับราชการแล้วก็ทราบดีว่ามีความมั่นคง หรือแม้กระทั่งพนักงานจ้าง ทุกคนต่างทุ่มเทกับการทำงานได้ออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ และในการเติบโตเลื่อนขั้นแต่ละครั้งต้องใช้เวลาสะสมประสบการณ์สอดคล้องกับงานวิจัยของ อทิตยา เสนาวงศ์ (2555) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการและหัวหน้างานที่คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัย M ผลการวิจัยสรุปว่าปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการและหัวหน้างานที่คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมหาวิทยาลัย M ในด้านความมั่นคงในการทำงานความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเมื่อพิจารณาจากข้อพบว่า มีระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุดได้แก่ความรู้สึกมั่นคงในอาชีพและเชื่อมั่นว่าองค์กรมีความมั่นคงอยู่ในระดับมากแนวทางในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาล ตำบลบางปู อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ

1. เพิ่มค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบัน ปรับขึ้นเงินเดือนพนักงานเทศบาลให้สูงขึ้น หรือควรจะมีเงินค่าล่วงเวลาให้ได้เบิกซึ่งในกองงานบางกองมีคนทำงานหลังเวลาเลิกงานซึ่งพนักงานเหล่านั้นควรที่จะได้รับ เพื่อช่วยเพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน มาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิจิตกร ต่วนชะเอม (2566) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ : กรณีศึกษา กรมกิจการสตรีและ สถาบันครอบครัว (ส่วนกลาง) กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ปรับโครงสร้างเงินเดือน ของข้าราชการให้ทันกับยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไป เช่น ค่าเช่าที่พักอาศัย ค่าครองชีพของบุคลากร และควรมีการจัดทำ เพื่อประกอบการพิจารณาการเพิ่มขึ้นของค่าตอบแทน หรือค่าเช่าบ้าน ค่าเลี้ยงชีพในการออกปฏิบัติงานของข้าราชการ

2. จัดให้มีโครงการศึกษาดูงานเพิ่มขึ้น เพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้กับพนักงานเทศบาล ได้นำประโยชน์ที่ได้จากการศึกษาดูงานมาปรับใช้กับงานที่ทำอยู่เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของผลงานและเพื่อความก้าวหน้าของตัวพนักงานเองด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิจิตกร ต่วนชะเอม (2566) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ : กรณีศึกษา กรมกิจการสตรีและ สถาบันครอบครัว (ส่วนกลาง) กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ สนับสนุนและส่งเสริมในการศึกษาต่อของข้าราชการ เพื่อให้ผู้ที่สนใจศึกษาต่อได้นำความรู้ประสบการณ์มาปรับใช้หรือช่วยในการทำงานอีกด้วย

3. จัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับพนักงานเทศบาลหรือผู้ที่มาติดต่อเพิ่มมากขึ้นกว่าเดิม และยังทำให้สภาพแวดล้อมในการทำงานเพิ่มขึ้นอีกด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ คมกริช เทนุรักษ์ (2564) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน กรณีศึกษาบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ กรมการปกครอง สถานที่ปฏิบัติงานให้มีความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ และส่งเสริมสุขภาพให้ มากขึ้น จัดให้มีสถานที่ออกกำลังกาย มีสถานที่ทำกิจกรรมเพื่อให้เกิดผ่อนคลาย มีการปรับปรุงในส่วนของการจำนวนที่จอดรถให้มากขึ้นเพื่อความสะดวกสบายของบุคลากร

ข้อเสนอแนะผลการวิจัย

จากผลการศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลบางปู อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. เทศบาลตำบลบางปูควรเพิ่มสวัสดิการค่าตอบแทน หรือเงินค่าล่วงเวลาให้กับพนักงาน เพื่อให้เกิดความพอดีเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมายควรปรับระดับขึ้นเงินเดือน หรือค่าตอบแทนต่างๆที่พนักงาน

เทศบาลควรจะได้รับ ให้สอดคล้องกับเศรษฐกิจในยุคสมัยที่ปรับเปลี่ยน สนับสนุน สวัสดิการเพื่อส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลดียิ่งขึ้นกว่าเดิม

2.เทศบาลตำบลบางปูส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร เปิดโอกาสให้บุคลากรที่สนใจไปอบรมหรือเรียนรู้การปฏิบัติงานที่ทันสมัย เพื่อเพิ่มพูนทักษะความรู้ตัวบุคลากร รวมทั้งสำนักงานเทศบาลด้วย

3.เทศบาลตำบลบางปู ควรเพิ่มบจัดสรรสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับพนักงานและประชาชนผู้มาติดต่อ จำพวกที่จอดรถ ควรจะมีเพิ่มขึ้นจากที่มีอยู่

ข้อเสนอแนะการทำวิจัยครั้งต่อไป

1.ควรศึกษาในเรื่องปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน เช่น แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

2. ควรมีการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเพิ่มเติม ควรสัมภาษณ์ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว เพื่อให้ทราบถึงรายละเอียดของข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัยต่อไป

3.ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ ในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาล

เอกสารอ้างอิง

- คมกริช เทนุรักษ์ (2564) คุณภาพชีวิตในการทำงาน:กรณีศึกษาบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ กรมการปกครอง การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- จิตติกร ด่วนชะเอม (2566) คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ : กรณีศึกษา กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว (ส่วนกลาง) กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- พิมล ชุตินพรัตน์ (2549) คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท เคเอ็มเอฟจำกัด วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตมหาบัณฑิต, สาขานโยบายสาธารณะ วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
- วงพัทตร์ ภูพันธ์ศรี. (2566). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการและนวัตกรรมในองค์กร กรุงเทพมหานคร:มหาวิทยาลัยรามคำแหง,โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.