

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกองสวัสดิการสังคม

เทศบาลนครสกลนคร

QUALITY OF WORKING LIFE OF THE SOCIAL WELFARE DIVISION PERSONNEL,
SAKONNAKHON CITY MUNICIPALITY

13

รัตนา ฉะโน*

ดร.โสภชัย วรวิวัฒน์**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร กองสวัสดิการสังคม เทศบาลนครสกลนคร 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร กองสวัสดิการสังคม เทศบาลนครสกลนคร ตามคุณลักษณะส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานจ้างทั่วไป พนักงานจ้างตามภารกิจ กองสวัสดิการสังคม เทศบาลนครสกลนคร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามชนิดตรวจสอบรายการและมาตราส่วนประมาณค่า มีค่าความเชื่อมั่นโดยรวมของแบบสอบถามเท่ากับ .92 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติทดสอบค่า t (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way Analysis of Variance) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัย พบว่า

1. ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิง ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 57.14 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 26 – 40 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 57.14 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี หรือสูงกว่า จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 85.72
2. คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถและความมั่นคงในงาน และด้านประชาธิปไตยในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานอยู่ในระดับน้อย
3. ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล ทั้งโดยรวมและรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน จำแนกตามเพศ โดยรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

** คณะกรรมการบริหารหลักสูตร สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ABSTRACT

The purposes of this study were: 1) to investigate a degree of quality of working life of the personnel, Social Welfare Division, SakonNakhon City Municipality, 2) to compare the degrees of quality of working life among the personnel, Social Welfare Division, based on personal background. A sample used included government officials, government employees, general employees, and specific job employees who were working in Social Welfare Division. The tool use was a checklist and rating scale questionnaire whose entire reliability coefficient was .92. Statistics used to analyze data were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test and one-way ANOVA for hypothesis testing with the statistical significance level determined at the .05 level.

The findings revealed as follows:

1. Most of the respondents were 12 females or 57.14%. Most of them or 12 respondents or 57.14% were in the 26–40 age range. Eighteen respondents or 85.72% held a bachelor's degree or above.
2. The overall quality of working life was at the moderate level. Considering it by aspect, the aspects of opportunity to develop job capability and security and of democracy in the organization were at the moderate level, while the aspects of sufficient and equitable remuneration and of job advancement and stability were at the low level.
3. The results of a comparison of quality of working life based on personal backgrounds as a whole and each aspect were found not different excepting the background of sex which was found significantly different as a whole at the .01 level.

ภูมิหลัง

ปัจจุบันการดำเนินงานขององค์การให้ประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมาย ที่กำหนดไว้ภายใต้การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสิ่งแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและเทคโนโลยี เป็นสิ่งท้าทายความสามารถของผู้บริหารองค์การ ทั้งภาครัฐและเอกชนที่ยังใช้การบริหารงานในลักษณะการตั้งรับ แก้ปัญหาไปวัน ๆ ดังนั้น องค์การจึงต้องปรับเปลี่ยนการบริหารงานแบบเชิงรุก เพื่อความอยู่รอดและความพร้อมสู่การแข่งขัน โดยกำหนดนโยบาย แผนงานและโครงการเชิงกลยุทธ์ นำเทคนิคและวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการดำเนินงาน เช่น การปรับปรุงโครงสร้างองค์การ การบริหารแบบมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม การจัดการคุณภาพ เป็นต้น โดยมุ่งให้องค์การบรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้เริ่มต้นได้จากการแสดงพฤติกรรมหรือการแสดงบทบาทของผู้นำองค์การ (แก้วตา ผู้พัฒนาพงศ์, 2550, หน้า 1)

การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์ เพราะว่าการทำงานเป็นแหล่งที่มาของรายได้อันจะนำมาซึ่งอาหาร สินค้าและบริการที่มนุษย์ใช้เป็นปัจจัยสำคัญในการดำรงชีวิต นอกจากนี้การทำงานยังเป็นการกำหนดตำแหน่งและบทบาทของบุคคลในสังคม รวมทั้งให้ประสบการณ์ที่มีคุณค่าแก่ชีวิตอีกด้วย คุณภาพชีวิตในการทำงาน (quality of work life) การทำงานจึงเป็นส่วนหนึ่งของการดำรงชีวิต ถ้าหากเวลาส่วนใหญ่ของชีวิตคนเราได้อยู่กับสิ่งที่ตนเองพอใจ ชีวิตนั้นก็จะมีคุณค่าและมีความสุข ในทางกลับกันหากชีวิตของเราส่วนใหญ่ต้องผจญกับงานที่มีปัญหามากมาย ไม่มีความเจริญก้าวหน้า ไม่มีความปลอดภัย ไม่มีเวลาให้กับครอบครัว ก็จะทำให้เกิดความเครียด ความกังวล ความคับข้องใจ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อตนเองและบุคคลรอบข้าง เมื่อคนต้องใช้ชีวิตส่วนใหญ่อยู่กับการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานนับได้ว่าเป็นส่วนที่ส่งเสริมเกื้อหนุนให้คุณภาพชีวิตดีขึ้น การพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นสิ่งที่ต้องพัฒนาควบคู่กันไป (ทองศรี กำภู ณ อยุธยา, ชาติชาย ณ เชียงใหม่ และเจิมจันทร์ ทองวิวัฒน์, 2534, หน้า 26, อ้างถึงใน สรินยา จรุงพัฒนานนท์, 2548, หน้า1)

การสร้างแรงจูงใจในการทำงานก็เป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่จะช่วยให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย ความพึงพอใจและทัศนคติที่ดีในการทำงานย่อมจะเกิดในตัวบุคลากรโดยไม่ยาก หากองค์การใช้แรงจูงใจเป็นตัวกระตุ้น

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (quality of working life) เป็นแนวคิดหนึ่งของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในศตวรรษที่ 21 องค์การต่าง ๆ มีการแข่งขันความได้เปรียบและการเพิ่มผลผลิต จึงเป็นแรงผลักดันให้องค์การต้องการให้คนทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ คุณภาพชีวิตการทำงานจึงเป็นอีกเกณฑ์หนึ่งของคนทำงานให้ความสำคัญและจัดอยู่ในระดับต้น ๆ บุคคลที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีย่อมมีความผูกพัน เสียสละและทุ่มเท ทั้งร่างกายและแรงใจให้แก่การทำงาน อีกทั้งการได้แสดงความคิดเห็นตลอดจนการมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานจะทำให้บุคคลเกิดความภาคภูมิใจ ที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การบุคลากรที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี สามารถทำงานได้อย่างมีความสุข มีความกระตือรือร้นก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ มาพัฒนางานในองค์การ ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (Richard E. Walton, 1973, อ้างถึงใน มัลลิกา เมฆรา, 2544, หน้า 11 – 14) การปกครองท้องถิ่นรูปแบบเทศบาลมีจุดเริ่มต้นตั้งแต่หลังการเปลี่ยนแปลงการปกครองพ.ศ.2475 โดยได้มีการตราพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2476 และกำหนดให้เทศบาลเป็นองค์การบริหารปกครองท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งของราชการบริหารส่วนท้องถิ่นมีการตราพระราชบัญญัติจัดระเบียบเทศบาลพ.ศ.2476 ขึ้นซึ่งถือเป็นกฎหมายว่าด้วยการจัดระเบียบบริหารปกครองตนเองของเทศบาลฉบับแรกเทศบาลจัดได้ว่าเป็นองค์การปกครองท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนสามารถรู้ปัญหาหรือความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างกว้างขวาง และตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างทั่วถึงและรวดเร็วรวมทั้งเป็นกลไกสำคัญในการนำบริการสาธารณะของรัฐไปบริการประชาชนในพื้นที่ซึ่งนับวันจะมีภารกิจในปริมาณที่เพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ฉะนั้นการบริหารงานอันเป็นหน้าที่ของเทศบาลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายได้นั้นเทศบาลควรให้ความสำคัญต่อทรัพยากรมนุษย์ในการที่จะพัฒนาให้บุคลากรเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งยังต้องสร้างความรู้สึกรับผิดชอบในอาชีพของตนเองให้แก่พนักงาน เพื่อให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงานและก่อให้เกิดความผูกพันต่อหน่วยงานซึ่งเป็นหน้าที่ของผู้บริหาร เทศบาลที่จะต้องมีการบริหารจัดการจัดการอย่างไรให้พนักงานมีความตั้งใจ เต็มใจและมีความสุขกับการปฏิบัติงานและนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น พนักงานเทศบาลมีหน้าที่ปฏิบัติงานตามนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นและตามข้อกฎหมายต่าง ๆ เพื่อบริการสาธารณะให้กับประชาชนในท้องถิ่นการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลมีความสำคัญเป็นอย่างมากเพราะพนักงานเทศบาลจะเป็นผู้ขับเคลื่อนนโยบายของผู้บริหารเพื่อนำไปปฏิบัติให้เกิดเป็นรูปธรรม

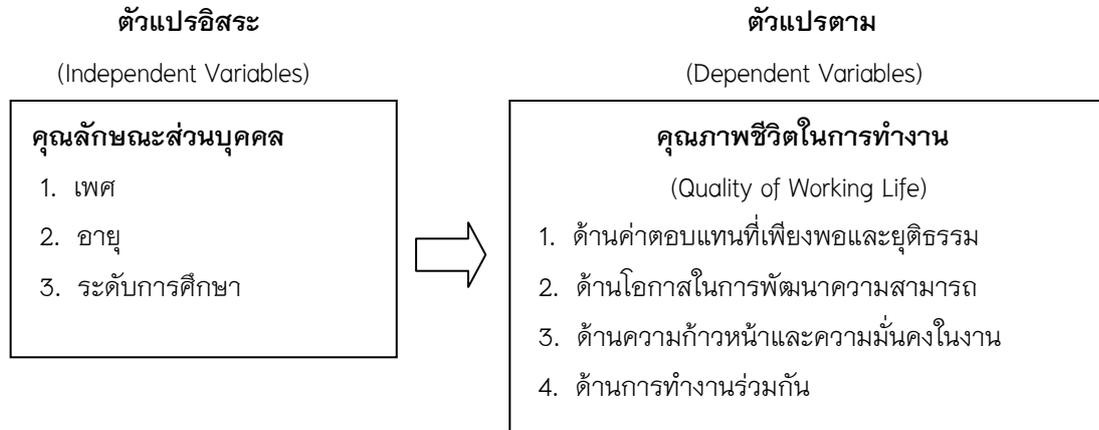
คุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อความผูกพันในองค์การ เพราะคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีเป็นปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนให้บุคลากรในองค์การเกิดความรู้สึกที่ดีในการทำงาน รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า (Louis, 1998, p. 50) และส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมุ่งศึกษาเพื่อให้ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุง คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรให้ดีขึ้นต่อไป

ความมุ่งหมายการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร กองสวัสดิการสังคม เทศบาลนครสกลนคร
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร กองสวัสดิการสังคม เทศบาลนครสกลนคร ตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้ มุ่งศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของบุคลากรกองสวัสดิการสังคมเทศบาลนครสกลนคร ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกองสวัสดิการสังคม เทศบาลนครสกลนคร ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการนำเสนอวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรกลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานจ้างทั่วไป พนักงานจ้างตามภารกิจ กองสวัสดิการสังคม เทศบาลนครสกลนคร จำนวน 21 คน (งานบริหารบุคคล ข้อมูล ณ พฤษภาคม 2556)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีลักษณะผสมระหว่างคำถามแบบสอบถามปลายเปิด (Open form) และแบบสอบถามแบบปลายปิด (Closed form) แบบประมาณค่า Rating Scale (วาริ พึ่งสวัสดิ์, 2551, หน้า 216) มีโครงสร้างแบบสอบถาม ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อนำมาวิเคราะห์แนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. กำหนดแนวคิดที่จะนำมาใช้ในการสร้างแบบสอบถาม

3. ศึกษาหลักเกณฑ์ วิธีการสร้างแบบสอบถามและศึกษาแบบสอบถาม ที่นักวิชาการหรือผู้ทรงคุณวุฒิสร้างไว้แล้วนำข้อมูลที่ได้มาศึกษาประมวล และพิจารณากำหนดโครงสร้างเพื่อให้สอดคล้องกับเนื้อหาและวัตถุประสงค์ แล้วเขียนแบบสอบถามฉบับหนึ่งนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอคำชี้แนะ ตรวจสอบและแก้ไขให้เหมาะสมนำแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และการใช้ภาษา (Wording)

4. ปรับปรุงและแก้ไขแบบสอบถาม ตามคำแนะนำของคณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญ และนำไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างในเขตพื้นที่ใกล้เคียง

5. นำข้อมูลที่ได้จากการการเก็บข้อมูล เพื่อหาคุณภาพแบบสอบถาม เพื่อทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α) ตามสูตรของครอนบาค (Lee J. Cronbach) กำหนดค่าความเชื่อมั่นไม่ต่ำกว่า 0.70 (วารุ พึ่งสวัสดิ์. 2551 : 258, 260) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9013

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการเก็บรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขและปรับปรุงแล้ว ดังนี้

1. ขอนหนังสือขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. จัดเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามโดยผู้วิจัยดำเนินการจัดเก็บข้อมูลเอง
3. รวบรวมแบบสอบถามและตรวจสอบจำนวนแบบสอบถาม ความถูกต้องและสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยนี้ ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่

1.1 การหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (IOC) และ

1.2 การหาค่าความเชื่อมั่นโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α) ตามสูตรของครอน-บาค (Lee J. Cronbach)

2. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ (frequency) ค่าเฉลี่ย (mean) ร้อยละ (percentage) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่

3.1 สถิติ t –test

3.2 สถิติ F – test ชนิดความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของ LSD (Least Significant Different)

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกองสวัสดิการสังคม เทศบาลนครสกลนคร สรุปผล การวิจัยดังนี้

คุณลักษณะส่วนบุคคล

1. จำแนกตามเพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 57.14 และเพศชาย จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 42.86

2. จำแนกตามอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 26 – 40 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 57.14 รองลงมาคืออายุระหว่าง 41 – 60 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 42.86

3. จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี หรือสูงกว่า จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 85.72 รองลงมาคือสำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษา ปวช. จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 9.52 และสำเร็จการศึกษาระดับอนุปริญญา หรือเทียบเท่า จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 4.76 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบล

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกองสวัสดิการสังคม เทศบาลนครสกลนคร โดยรวม พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

และด้านประชาธิปไตยในองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมและด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับน้อย

2. ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรของสวัสดิการสังคม เทศบาลนครสกลนคร จังหวัดสกลนคร จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล ทั้งโดยรวมและรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน จำแนกตามเพศ โดยรวม พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหาร ควรพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนจากผลการปฏิบัติงานจริง โดยพิจารณาจากความประพฤติ ความสามารถและความขยันหมั่นเพียรในการทำงาน การขึ้นเงินเดือนค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรแต่ละตำแหน่ง การดำเนินการให้การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนโดยความยุติธรรมและหมุนเวียนตามความเหมาะสม โดยต้องอยู่ในรูปแบบของคณะกรรมการตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง

2. ผู้บริหาร ควรจัดให้มีคณาธิการฝึกอบรมและศึกษาดูงานของพนักงาน การให้พนักงานได้มีโอกาสไปฝึกอบรมในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน การเปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่

3. ผู้บริหาร ควรเปิดโอกาสในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น การจัดให้มีการสอบแข่งขันเพื่อปรับเปลี่ยนสายงานอย่างเป็นธรรม การจัดให้มีการสอบแข่งขันเพื่อชิงทุนการศึกษาของเทศบาล การส่งเสริมให้งานที่ทำเป็นอาชีพหลัก เลี้ยงครอบครัวได้

4. ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ทุกคนใช้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ การรับฟังความคิดเห็นจากทุกคน ทั้งเสียงข้างมากและเสียงข้างน้อย การให้ผู้บังคับบัญชาปกครองพนักงานทุกคนอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียมกัน การให้ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรเพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างให้ครอบคลุมพื้นที่ทั้งจังหวัดสกลนคร
2. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร เทศบาลนครสกลนคร
3. ควรมีการศึกษาความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการของบุคลากรของสวัสดิการสังคม เทศบาลนคร

สกลนคร

เอกสารอ้างอิง

ชาญชัย อาจิมเสมาจาร. พฤติกรรมในองค์กร. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ, 2545.

ทองศรี กำภู ณ อยุธยา. การบริหารบุคคลในแนวทางใหม่. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2547.

วาโร พึ่งสวัสดิ์. วิธีวิทยาการวิจัย. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น, 2551.

สิรินยา จรุงพัฒนานนท์, ร.ต.อ.หญิง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ : ศึกษากรณีข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 2. วิทยานิพนธ์ ปร.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา, 2548.

Walton, R.E. Quality of working life : What is it?. Sloan Management Review 15 (Fall 1973) : 11-21. 1973.