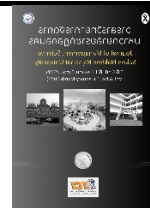




ISSN: 2774-0390 (Online)
วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
Journal of Management Science, Sakon Nakhon Rajabhat University
Homepage: <https://so08.tci-thaijo.org/index.php/JMSSNRU>
e-mail: jmssnru@gmail.com



คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา Quality of working life of personnel under the Songkhla Provincial Administrative Organization

นันท์นลิน ทองคง¹, นูรฮุดา เตหะปูยู², รัตนา เล็งเจ๊ะ³, วรณิดา ลาหมืด⁴, ศรินธา ทำเผือก⁵, ศลิษา ยอดสวัสดิ์⁶,
นิศากร มาเอี้ยด⁷, ศदानนท์ วัตตธรรม^{8*}

Nannalin Thongkhong¹, Nurahuda Tehpuyu², Rattana Lengjeh³, Wannida Lahmeed⁴, Sarintha Tamphuek⁵,
Salisa Yordsawat⁶, Nisakorn Ma-aeid⁷, Sadanon Wattatham^{8*}

^{1,2,3,4,5,6,7} หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
⁸ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

^{1,2,3,4,5,6,7} Bachelor of Public Administration, Faculty of Humanities and Social Sciences, Songkhla Rajabhat
University

⁸ Public Administration Program, Faculty of Humanities and Social Sciences, Songkhla Rajabhat University

Corresponding author's e-mail: sadanon.wa@skru.ac.th^{8}

Received: January 13, 2026

Revised: February 06, 2026

Accepted: February 10, 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา และ 2) เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา จำแนกตามข้อมูลประชากรศาสตร์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา จำนวน 183 คน โดยใช้การสุ่มแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้องที่ 1.00 ค่าความเชื่อมั่นระหว่าง .74 - .77 สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และค่าความแปรปรวนทางเดียว ผลการศึกษา พบว่า 1) คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน และ 2) ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา จำแนกตามข้อมูลประชากรศาสตร์ พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่

มีตำแหน่งงานต่างกันจะทำให้ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งทางองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลาสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายหรือปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากรในองค์กร โดยเฉพาะด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ เพื่อให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นในระบบ และเกิดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการทำงาน, องค์การบริหารส่วนจังหวัด, องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

Abstract

The objective of this research was to 1) study the level of quality of working life among personnel under the Songkhla Provincial Administrative Organization, and 2) compare the level of quality of working life among personnel under the Songkhla Provincial Administrative Organization, categorized by personal factors. The sample consisted of 183 personnel under the Songkhla Provincial Administrative Organization, selected through proportional stratified sampling. The research instrument was a 5 – point Likert scale questionnaire with Index of Item Objective Congruence (IOC) of 1.00 and a reliability coefficient ranging from .74 – .77. Data were analyzed using descriptive statistics, including frequency, percentage, mean, standard deviation. Inferential statistics, specifically the Independent Sample t-test and One-Way ANOVA, were employed to test the research hypotheses. The results of the study found that: 1) The overall quality of working life among personnel under the Songkhla Provincial Administrative Organization was at a very high level. When considering each dimension, the working environment had the highest mean score, followed by career advancement and remuneration. 2) The comparison of quality of working among Songkhla Provincial Administrative Organization personnel, classified by demographic characteristics, revealed that factors (gender, age, education level, and monthly income) showed no significant difference in quality of work life. However, different job positions resulted in statistically different in quality of life at the level of .01. These findings provide a basic for the organization to develop policy proposals and improve personnel development plans, particularly career advancement, to foster organizational trust and encourage continuous self-development among staff.

Keywords: quality of work life, Provincial Administrative Organization (PAO), Provincial Government Organization (PGO)

ความสำคัญของปัญหาการวิจัย

ปัจจุบันสังคมมนุษย์มีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว การที่องค์การจะประสบความสำเร็จได้นั้นต้องปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงตามกระแสโลกาภิวัตน์โดยมีทรัพยากรมนุษย์ (human resources) เป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนองค์การไปสู่เป้าหมาย การให้ความสำคัญต่อทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นเรื่องที่องค์การไม่ควรมองข้าม เพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานได้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ และบรรลุถึงความต้องการของบุคลากรที่นำไปสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดีอันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์การในท้ายที่สุด โดยทั่วไปแล้วในการดำเนินงานขององค์การ มักจะมุ่งหวังให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญในการทำงาน และมี

ทัศนคติที่ดีต่อองค์กร รับรู้ถึงจิตสำนึกของตนเอง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี มีความผูกพันต่อองค์กร รวมทั้งเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้วยปัจจัยที่กล่าวมานี้ ทำให้องค์กรมีความเข้มแข็งที่จะรับมือกับความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ด้วยการมีทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพทั้งสิ้น

ดังนั้น คุณภาพชีวิตในการทำงานจึงเป็นเป้าหมายชีวิตของคนทำงาน เมื่อเป้าหมายของทั้งสองฝ่ายคือ บุคลากร และองค์กรสอดคล้องกันแล้ว บุคลากรในองค์กรมีความสุขในการทำงาน เกิดความผูกพันต่อองค์กร บุคลากรจะรู้สึกว่าคุณภาพชีวิตของตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เป็นผลให้เกิดพฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรตามมา (มธุรีน แจ่มแจ่ม, 2562) บุคลากรที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี จะรู้สึกว่าคุณภาพชีวิตมีคุณค่า และสำคัญต่อตนเอง มีความผูกพันกับงาน รวมถึงมีแรงจูงใจ และทุ่มเทในการทำงาน การที่บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และการตัดสินใจในเป้าหมาย และวิธีการทำงาน ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ และความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร องค์กรที่มีประสิทธิภาพจึงต้องเกิดจากบุคลากรทุกคนในทุกระดับที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานดี ร่วมกันขับเคลื่อนเป้าหมาย แม้ในยุคที่องค์กรมีเทคโนโลยีสูง ก็ยังจำเป็นต้องใช้คนในการควบคุม ดูแล และแก้ไขปัญหาการดำเนินงาน เพื่อให้ระบบทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สมยศ นาวิกาน, 2533)

องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา อำเภอเมืองสงขลา จังหวัดสงขลา มีสถานะเป็นนิติบุคคลตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 มีอิสระในการกำหนดนโยบาย จัดบริการสาธารณะประสานความร่วมมือระหว่างราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น อีกทั้งยังทำหน้าที่ในการบูรณาการร่วมกับองค์กรอื่น ๆ ทำให้มีภารกิจและโครงการในแผนพัฒนาจังหวัดสงขลา ต้องดำเนินการเป็นจำนวนมากภายใต้โครงสร้างการบริหารงาน จำนวน 15 กอง มีบุคลากรจำนวน 339 คน (องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ข้อมูล ณ วันที่ 15 กรกฎาคม 2568) ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนงานให้ประสบความสำเร็จ ทั้งนี้หากบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้วช่วยทำให้โครงสร้างองค์กรมีความเข้มแข็ง สามารถบริหารจัดการเพื่อให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นด้วย ซึ่งเป็นหน้าที่สำคัญของการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ดังนั้น การที่บุคลากรดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพ หรือมีคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นจะต้องเป็นผู้ที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานด้วย (นราทิพย์ ผินประดับ, 2562; ธนภรณ์ พรพรรณราย, 2565)

จากสภาพปัญหาในการจัดการคุณภาพของการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ในปัจจุบันกำลังเผชิญกับความท้าทายในการบริหารจัดการ บุคลากรที่มีจำนวนเพิ่มขึ้น เนื่องจากการถ่ายโอน และการโยกย้ายบุคลากรจากหน่วยงานอื่น ๆ ซึ่งบางครั้งบุคลากรเหล่านี้อาจไม่ได้มีคุณภาพตามที่คาดหวัง ส่งผลให้ภารกิจและโครงการต่าง ๆ ตามแผนพัฒนาจังหวัดมีความซับซ้อนมากขึ้น การบริหารจัดการภายในองค์กรจึงจำเป็นต้องมีความสอดคล้องกับงบประมาณที่มีอยู่ ทั้งในส่วนของการรายได้ที่องค์กรสามารถจัดเก็บเองได้ และรายได้ที่ได้รับการอุดหนุนจากรัฐบาล เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนในพื้นที่ (ธนาวุฒิ คำศรีสุข และกัมปนาท วงษ์วัฒนพงษ์, 2565) แม้ว่ารัฐจะกำหนดสวัสดิการ และค่าตอบแทนสำหรับข้าราชการไว้ แต่ในความเป็นจริงยังไม่เพียงพอ และไม่เหมาะสมกับอัตราค่าครองชีพในปัจจุบัน ข้าราชการต้องเผชิญ กับปัญหาหลายประการ เช่น ค่าอาหารทำงานนอกเวลาที่ได้รับค่าตอบแทนไม่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการที่มีการกำหนดการเบิกจ่ายแตกต่างกันตามระดับตำแหน่ง และค่ารักษาพยาบาลที่จำกัดให้เบิกจ่ายเฉพาะโรงพยาบาลของรัฐเท่านั้น นอกจากนี้ เงินช่วยเหลือการศึกษาของบุตรที่รัฐให้ก็เป็นเพียงส่วนหนึ่งเท่านั้น ในขณะที่สถานศึกษามีค่าใช้จ่ายสูงกว่าที่รัฐสนับสนุนอย่างมาก เหล่านี้เป็นปัญหาที่สะท้อนให้เห็นว่าสวัสดิการ และค่าตอบแทนที่รัฐจัดให้ยังไม่เพียงพอที่จะตอบสนองต่อความต้องการ และค่าครองชีพของข้าราชการในปัจจุบัน (จรียา กิจสมพร, 2550)

ดังนั้นคณะผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา อำเภอเมืองสงขลา จังหวัดสงขลา เพื่อผลที่ได้จากการศึกษา มาปรับปรุง แก้ไข และเพิ่มคุณภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมากยิ่งขึ้น โดยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาไปใช้ และเป็นแนวทางในการพัฒนาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรให้มีความทำงานที่ดียิ่งขึ้น ทำงานอย่างเต็มที่ และมีประสิทธิภาพให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เข้ามาในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลาได้ ซึ่งการศึกษาคุณภาพชีวิตของบุคลากรในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญที่จะนำไปสู่การพัฒนา วางแผน ปรับปรุง ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ให้มีบุคลากรที่มีคุณภาพที่ดีให้กับองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยครั้งนี้ มีแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Walton (1973) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life: QWL) เป็นลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการ และความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคุณลักษณะแนวทางความเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคลหรือสังคม เรื่องสังคมองค์การที่ทำงานประสบผลสำเร็จ ในขณะที่ Cummings & Worley (2008) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นการมุ่งเน้นไปยังผลที่เกิดขึ้นตามแต่ละประสบการณ์ส่วนบุคคลในการทำงาน วิธีการหรือแนวทางการปรับปรุงการทำงานเพื่อตอบสนองความต้องการส่วนบุคคล เช่น การเพิ่มคุณค่าของงาน และการปรับปรุงงาน สำหรับ Newstrom (2007) ได้กล่าวถึง คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความเอื้ออำนวยหรือไม่เอื้ออำนวยของสภาพแวดล้อมการทำงานของพนักงานในองค์กร ซึ่งเป็นประเด็นหนึ่งที่องค์กรต้องตระหนักถึงความรับผิดชอบในการพัฒนางานและสภาพการทำงานให้เหมาะสม รวมถึงพฤติกรรมองค์กรที่สนับสนุนการทำงาน เช่น การสื่อสารแบบเปิด ระบบการให้รางวัลที่เท่าเทียมกัน ความกังวลเกี่ยวกับความมั่นคงในอาชีพ การเพิ่มคุณค่าของงาน การปรับปรุงระบบการทำงาน ที่มักจะเน้นการพัฒนาทักษะของพนักงาน การลดความเครียดจากการทำงาน และการพัฒนาระบบแรงจูงใจสัมพันธให้เกิดความร่วมมือมากขึ้น ทั้งหมดนี้ กล่าวได้ว่าจากแนวคิดของนักวิชาการข้างต้น เห็นไปในทิศทางเดียวกันว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน ต้องให้ความสำคัญกับความต้องการของแต่ละบุคคล ภายใต้สภาพแวดล้อมการทำงานที่เปลี่ยนไปตามภาระงานที่ได้รับมอบหมายและประสบการณ์ที่เพิ่มขึ้น จึงสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การที่พนักงานได้รับการตอบสนอง ความต้องการทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ และสังคม ผ่านกระบวนการหรือนโยบายต่าง ๆ ที่องค์กรจัดขึ้น ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจ มีขวัญกำลังใจที่ดี มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรนำไปสู่ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลขององค์กร

2. องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีองค์ประกอบทั้งหมด 8 ด้าน โดยมีรายละเอียดดังนี้ (Walton, 1973; นารี อูธร และคณะ, 2561) ได้แก่ 1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม จะส่งผลให้ระบบการจ่ายค่าจ้าง และเงินเดือนเป็นไปอย่างเหมาะสมกับงานที่ทำ และช่วยให้องค์กรสามารถรักษามูลค่าบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้เต็มใจทำงานกับองค์กรต่อเนื่องกันไป 2) ด้านความก้าวหน้า และความมั่นคง การที่พนักงานได้รับการส่งเสริม และเปิดโอกาสให้มี

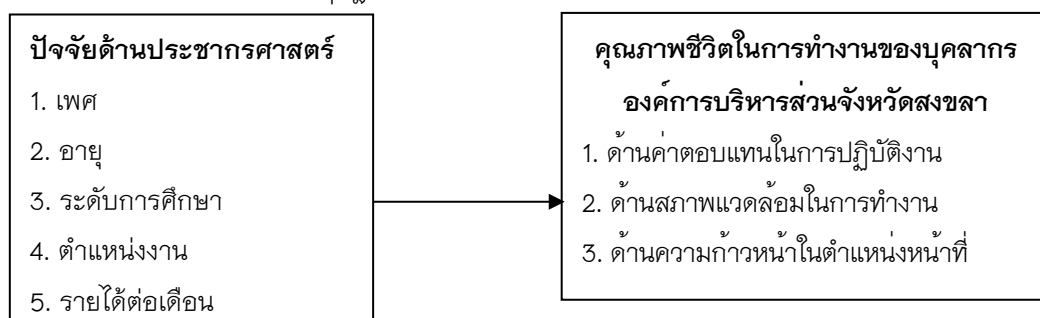
การพัฒนา เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของตนเองโดยเปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ความรู้ความสามารถ ของตนในการทำงานอย่างเต็มที่ 3) ด้านการได้รับการพัฒนาทักษะ และการใช้ความสามารถที่พนักงานได้รับโอกาสในการสร้างเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถความเชี่ยวชาญในงาน และทักษะใหม่ ๆ ทำให้รู้สึกว่าตนมีคุณค่า และรู้สึกท้าทายที่ได้ใช้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ 4) ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล การที่พนักงานรู้สึกว่าตนมีคุณค่าได้รับการยอมรับ และได้รับความร่วมมือในการทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม เป็นการสร้างสัมพันธภาพที่ดีซึ่งกันและกัน 5) ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสถานที่และสภาพแวดล้อมที่มีความเหมาะสมปลอดภัย และมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมกับลักษณะงานเป็นการเพิ่มระดับความพึงพอใจในการทำงานสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน 6) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน การที่พนักงานจัดความสมดุล ให้เกิดขึ้นในชีวิตระหว่างช่วงเวลาในการปฏิบัติงานกับช่วงเวลาที่เป็นอิสระจากงาน 7) ด้านการได้ทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม การที่พนักงานมีความรู้สึกว่างานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม ได้แสดงความรับผิดชอบต่อสังคม และองค์การของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคม 8) ด้านการได้รับการปกป้องสิทธิส่วนบุคคลการที่พนักงานมีสิทธิ และสามารถปกป้องสิทธิของตนเองได้มีแนวปฏิบัติระเบียบวัฒนธรรมในองค์การที่เอื้อต่อการปกป้องสิทธิส่วนบุคคล

โดยสรุป องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นที่ครอบคลุมปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความเป็นอยู่ และความพึงพอใจของบุคลากรไม่ว่าจะเป็นสภาพแวดล้อมการทำงานหรือปัจจัยอื่น ๆ และเป็นสิ่งสำคัญที่ขับเคลื่อนในการทำงานของบุคลากร และองค์การ และยังเป็นส่วนที่ทำให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี

นอกจากนี้ หากศึกษาจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของหน่วยงานทางด้านองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า งานวิจัยส่วนใหญ่มุ่งเน้นการศึกษาเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตโดยจำแนกตามข้อมูลประชากรศาสตร์ จึงนำไปสู่ตัวแปรต้นที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือน ในประเด็นมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่อย่างไร (ณัฐพล อุตสาหกรรม, 2566; นรินทร์ ออบแพทย์, 2563; ปณัญญ์สรณ์ อินทร์ขลิบ และคณะ, 2560) รวมไปถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา จาก 8 ด้าน สามารถสรุปเป็น 3 ด้านหลัก ที่สอดคล้องกับหลักการสำคัญของ Walton (1973) ที่ผู้วิจัยได้กล่าวสรุปไว้ข้างต้น ถึงเรื่องของการตอบสนอง สภาพบริบทแวดล้อมในการทำงาน และความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ตามประสบการณ์ที่เพิ่มขึ้น จึงนำไปสู่ตัวแปรตามที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ 1) ด้านค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน 2) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และ 3) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ได้พัฒนากรอบแนวคิดของการวิจัยจากการทบทวนวรรณกรรมและสังเคราะห์ตัวแปรที่เกี่ยวข้องเพื่อให้สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของ Walton (1973) และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative methods) โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา จำนวน 336 คน จากนั้นกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง (sample size) โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นที่ 95% และมีค่าความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5% ($e = .05$) ด้วยสูตรคำนวณของ Yamane (1973) จากบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา จำนวน 336 คน โดยได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 183 คน จากนั้น ผู้วิจัยได้เลือกวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน (proportional stratified random sampling) เพื่อกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในแต่ละสำนัก/กอง และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (sample random sampling) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังตาราง 1 ดังนี้

ตาราง 1 จำนวนบุคลากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสำนัก/กอง ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา

สำนัก/กอง	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
1. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด	22	12
2. สำนักงานเลขานุการองค์การบริหารส่วนจังหวัด	17	9
3. กองคลัง	33	18
4. สำนักช่าง	50	27
5. กองสาธารณสุข	37	20
6. กองยุทธศาสตร์ และงบประมาณ	26	14
7. กองสวัสดิการสังคม	16	9
8. กองพัสดุ และทรัพย์สิน	22	12
9. กองการท่องเที่ยว และกีฬา	25	13
10. กองการเจ้าหน้าที่	26	14
11. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	23	13
12. หน่วยตรวจสอบภายใน	7	4
13. กองส่งเสริมการเกษตร	8	4
14. กองกิจการขนส่ง	12	7
15. กองผังเมือง	12	7
ภาพรวม	336	183

ที่มา: องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา (2568)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม (questionnaire) แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือน 2) คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งเป็นคำถามแบบประมาณค่า (rating scale) โดยแบ่งคะแนนเป็น 5 ระดับ ตั้งแต่ระดับน้อยที่สุด ไปจนถึงระดับมากที่สุด จากนั้น ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบคุณภาพด้านความตรงเชิงเนื้อหา

(content validity) ด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างแบบสอบถามกับจุดประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence: IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน พบว่า ข้อคำถาม จำนวน 27 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ในช่วง .50 – 1.00 ซึ่งถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม (ศิริชัย พงษ์วิชัย, 2554) สามารถนำไปใช้ได้ ส่วนข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ผู้วิจัยได้ดำเนินการปรับปรุง แก้ไข และเพิ่มเติมเพื่อให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น จากนั้นนำแบบสอบถามไปวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (reliability) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของ Cronbach (α -coefficient) ด้วยการนำไปทดลองใช้ (tryout) กับบุคลากรในเขตองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 30 คน ผลที่ได้เท่ากับ 0.7 (Cronbach, 1951) จึงสามารถนำค่าที่ได้ไปใช้เก็บข้อมูลต่อไป สำหรับการแปลความหมายของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ผู้วิจัยได้แปลความหมายด้วยวิธีการใช้ค่าเฉลี่ย 5 ระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บและรวบรวมข้อมูลดำเนินการตามขั้นตอน ได้แก่ ผู้วิจัยจัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลในการวิจัยถึงองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา จากนั้นนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจคุณภาพแล้ว เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากร จำนวน 183 ชุด ตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของคำตอบในแบบสอบถาม จนครบตามจำนวน และนำข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์โดยวิธีทางสถิติต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์ผลทางสถิติด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังนี้

1) วิเคราะห์หาค่าความถี่ (frequency) และร้อยละ (percent) เพื่ออธิบายปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือน

2) วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) เพื่ออธิบายระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา

3) วิเคราะห์โดยใช้สถิติทดสอบค่าที (t-test) และค่าความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยประชากรศาสตร์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา จำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ เมื่อพบว่ามีความสำคัญทางสถิติจะทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's method)

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 149 คน (ร้อยละ 81.40) มีอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 85 คน (ร้อยละ 46.40) มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี

จำนวน 126 คน (ร้อยละ 68.90) ตำแหน่งงานในระดับเจ้าหน้าที่/พนักงานทั่วไป จำนวน 143 คน (ร้อยละ 78.10) และรายได้ต่อเดือนระหว่าง 15,001 – 30,000 บาท จำนวน 87 คน (ร้อยละ 47.50)

2. ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา

ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ผู้วิจัยได้นำเสนอ 3 ประเด็น ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ดังตาราง 2 ดังนี้

ตาราง 2 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา

คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน	3.54	.63	มาก
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.86	.53	มาก
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.77	.52	มาก
ภาพรวม	3.72	.44	มาก

จากตาราง 2 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = .44) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = .53) รองลงมาด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = .52) และด้านค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.54$, S.D. = .63) ตามลำดับ

3. การเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา

การเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา จำแนกตามประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือน โดยนำเสนอ 3 ประเด็น ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ดังตาราง 3 ดังนี้

ตาราง 3 เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา จำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์

ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์		n	\bar{X}	S.D.	t/F	Sig.	เปรียบเทียบรายคู่
เพศ	ชาย	34	3.82	0.39	1.53	.129	-
	หญิง	149	3.70	0.45			
อายุ	20 – 30 ปี	52	3.79	.36	3.20	.25	-
	31 – 40 ปี	85	3.62	.47			
	41 – 50 ปี	35	3.78	.44			
	51 ปีขึ้นไป	11	3.94	.41			

ตาราง 3 (ต่อ)

ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์		n	\bar{X}	S.D.	t/F	Sig.	เปรียบเทียบรายคู่
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	24	3.73	.29	0.32	.72	-
	ปริญญาตรี	126	3.70	.46			
	ปริญญาตรีขึ้นไป	33	3.77	.46			
ตำแหน่งงาน	ผู้บริหารระดับสูง	9	4.09	.17	3.86	.01**	คูที่แตกต่างกัน คือ ผู้บริหารระดับสูงกับ เจ้าหน้าที่/พนักงาน ทั่วไป
	ผู้บริหารประจำ/หัวหน้าส่วน	4	4.08	.17			
	หัวหน้าฝ่าย/หัวหน้างาน	27	3.78	.40			
	เจ้าหน้าที่/พนักงานทั่วไป	143	3.67	.45			
รายได้ต่อเดือน	ต่ำกว่า 15,000 บาท	48	3.81	.37	.31	.731	-
	15,001 – 30,000 บาท	87	3.58	.47			
	30,001 – 50,000 บาท	37	3.83	.41			
	50,001 บาทขึ้นไป	11	4.08	.16			

**p<.01

จากตาราง 3 พบว่า การเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา จำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกัน คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ไม่แตกต่างกัน ในขณะที่ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

การอภิปรายผล

ผู้วิจัยได้อภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา

คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ในภาพรวมทั้ง 3 ด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานต้องได้รับการตอบสนองของความต้องการ และความปรารถนาด้านการทำงานร่วมกัน และความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ความภาคภูมิใจในองค์กร โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ถูกละเลย และความก้าวหน้า ความมั่นคงในการทำงานอยู่พอควร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจิราพร ผลจิตต์ (2557) พบว่า ด้านค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ อยู่ในระดับมากทุกด้าน ในขณะที่งานวิจัยของศุภลักษณ์ ไทยแท้ (2566) พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงมีระดับความพึงพอใจน้อย แสดงให้เห็นว่าบุคลากรให้ความสำคัญต่อด้านความมั่นคงในงานมาก กล่าวได้ว่าองค์กรให้ความสำคัญเกี่ยวกับการศึกษาเพิ่มทักษะความรู้ ความสามารถในการทำงานของแต่ละบุคคล มีการมอบหมายงานใหม่ ๆ ที่ต้องใช้ความรู้ และทักษะให้เกิดความชำนาญมอบหมายงานให้รับผิดชอบอย่างเต็มตัว ให้การสนับสนุนบุคลากรในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน แต่ในขณะเดียวกัน การสนับสนุนขององค์กรในประเด็นความมั่นคง และ

ความก้าวหน้าในอาชีพนั้นเป็นสิ่งที่ดี แต่ควรมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน ลดขั้นตอน กระบวนการลดระยะเวลา ไม่ควรเปลี่ยนแปลงหลักเกณฑ์บ่อย ๆ ทำให้การวางแผนของการเลื่อนตำแหน่งล่าช้าและมีความไม่แน่นอน หากพิจารณาจากระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากร บุคลากรมีความต้องการมาก และส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโดยตรง และสามารถที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเองให้ ไปสู่ในระดับที่สูงขึ้น

2. การเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา

การเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา จำแนกตามข้อมูลประชากรศาสตร์ โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.1 บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เป็นเพราะว่า องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา มีแนวทางการบริหารงานที่เท่าเทียมกันทุกเพศ มีการจัดสภาพแวดล้อม และสวัสดิการที่เสมอภาค ทำให้ทั้งเพศชายและเพศหญิงสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และได้รับการสนับสนุนที่เท่าเทียม โดยเฉพาะหน่วยงานราชการ ซึ่งถือเป็นงานที่มีเกียรติและมุ่งเน้นการให้บริการประชาชนเป็นสำคัญ และการทำงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา จะมีกิจกรรมที่ต้องช่วยเหลือในการทำงาน เนื่องจากเป็นหน่วยงานขนาดใหญ่ จำเป็นต้องใช้ศักยภาพในการทำงานที่เหมาะสมกับแต่ละเพศ สอดคล้องกับงานวิจัยของนพวรรณ มิตรจันทร์ (2559) พบว่า เพศชายและเพศหญิงต่างมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่ต่างกัน มีความใส่ใจด้านรายละเอียดของงาน แสดงออกถึงการมีจิตวิญญาณของบุคลากรภาครัฐเป็นสิ่งสำคัญ

2.2 บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เป็นเพราะว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา มีการให้ความสำคัญกับการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ทั้งในด้านกายภาพ สถานที่ เครื่องมือ และด้านจิตใจ บรรยากาศการทำงาน ความสัมพันธ์ในองค์กร เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความสุขในการทำงาน สามารถปรับตัวได้ตามช่วงอายุงานและสอดคล้องกับตำแหน่งหน้าที่การงานที่ต้องปรับเปลี่ยนไปตามอายุที่เพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพลอยบุษรา บุญญาพิทักษ์ (2564) พบว่า บุคลากรทุกช่วงอายุ ต่างรับรู้และเข้าใจคุณภาพชีวิตในการทำงาน มักมีความสามารถในการจัดการกับงาน และความเครียดได้ดี

2.3 บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้มาจากบุคลากรส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และรวมไปถึงการศึกษาระดับอื่น ๆ ต่างมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรที่มีการศึกษาทุกระดับสามารถนำความรู้ และทักษะที่มีมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความเข้าใจในระบบงาน และการจัดการองค์กร อีกทั้งสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงานได้ดี และแก้ไขปัญหาได้ตามวุฒิการศึกษาตามแต่ละสาขาที่ตรงตามตำแหน่งงานในการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวรลักษณ์ เวชมณี (2558) พบว่า บุคลากรทุกระดับการศึกษาอยู่ในระดับค่าเฉลี่ยที่ใกล้เคียงกัน จึงทำให้ระดับคุณภาพชีวิตของทุกวุฒิการศึกษาของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีไม่แตกต่างกัน

2.4 บุคลากรที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่/พนักงานทั่วไป มักมีหน้าที่ การงานที่ชัดเจนมีความรับผิดชอบตรงตามบทบาท และสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม และระบบการทำงานขององค์กรได้ดี ส่วนหนึ่งเกิดจากเป็นตำแหน่งงานเชิงปฏิบัติอาจต้องมุ่งเน้นในเรื่องของภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเพียงหน้าเดียว ในขณะที่ผู้บริหารอาจต้องมีการตัดสินใจในเชิงบริหารที่ค่อนข้างหลากหลายในแต่ละวัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของพรพิมล ปานเงิน (2564) พบว่า บุคลากรในระดับผู้ปฏิบัติงานประสบปัญหาเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่ถูกสุขลักษณะ และขาดความปลอดภัยอย่างเพียงพอ

นอกจากนี้ บุคลากรยังมีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงานอยู่ในระดับต่ำ ซึ่งอาจส่งผลให้เกิดความเครียดสะสม และความเหนื่อยล้าในการปฏิบัติหน้าที่

2.5 บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่ากลุ่มบุคลากรนี้มีความพึงพอใจต่อรายได้ที่ได้รับ ส่วนหนึ่งบุคลากรมีความเข้าใจในระดับการเลื่อนขั้นเงินเดือนตามตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานในทุกรอบ 6 เดือน จึงเข้าใจในรายได้ที่มี ณ ปัจจุบัน สอดคล้องกับความคาดหวังในการดำเนินชีวิต และสามารถสร้างสมดุลระหว่างงาน และชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศุภลักษณ์ ตรีสุวรรณ (2548) พบว่า ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมมีผลโดยตรงต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับสูง บุคลากรที่ได้รับค่าตอบแทนอย่างเหมาะสมมีความรู้สึกภูมิใจตนเองได้รับการยอมรับและเห็นคุณค่า ส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ และมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

องค์ความรู้ใหม่

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ถือเป็น “กลไกเชิงยุทธศาสตร์” ของการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น ซึ่งผู้บริหารท้องถิ่นควรกำหนดมาตรการเชิงนโยบายให้เป็นตัวชี้วัดหนึ่งที่มีความสำเร็จของแผนพัฒนาท้องถิ่นและแผนบริหารงานบุคคล ไม่ควรมองเป็นเพียงงานสนับสนุน แต่ควรถูกยกระดับเป็นนโยบายเชิงยุทธศาสตร์ที่เชื่อมโยงกับประสิทธิภาพการให้บริการสาธารณะและการพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชน ด้วยเรื่องของการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรท้องถิ่น โดยเฉพาะเรื่องของค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานที่ผู้บริหารต้องมีแนวทางเชิงนโยบายในการให้ค่าตอบแทนที่คุ้มค่าและเพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่ ที่มอบในเรื่องของประสิทธิภาพการบริหารและการบริการสาธารณะ ผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญตั้งแต่ “ต้นทาง” คือ การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ลดความเหลื่อมล้ำเชิงตำแหน่ง และสร้างความผูกพันต่อองค์กร เพื่อนำไปสู่ “ปลายทาง” คือ การยกระดับความสามารถขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการตอบสนองต่อการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืนต่อไป

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลาควรนำข้อมูลดังกล่าวไปใช้ในการทบทวน และปรับปรุงระบบค่าตอบแทนให้มีความเหมาะสม เป็นธรรม และสอดคล้องกับภาระงานของแต่ละระดับ โดยผู้มีอายุงานมากควรได้รับค่าตอบแทนที่สะท้อนถึงความเชี่ยวชาญ ส่วนบุคลากรใหม่ควรได้รับสิทธิประโยชน์เสริมเพื่อสร้างความมั่นคง และแรงจูงใจ พร้อมเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นเพื่อพัฒนาระบบค่าตอบแทนให้ตอบสนองต่อความต้องการจริง และควรมีระบบรางวัลหรือโบนัสสำหรับผู้ที่มีผลงานดีเด่นเพื่อสร้างขวัญกำลังใจ เป็นต้น

1.2 องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ควรนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงาน และบรรยากาศในองค์กรให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน โดยการปรับปรุงสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ เช่น ความสะอาด ความปลอดภัย แสงสว่าง อากาศถ่ายเท และพื้นที่พักผ่อน เพื่อช่วยลดความเครียด และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน นอกจากนี้ ควรส่งเสริมบรรยากาศทางจิตใจ โดยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และให้การยอมรับผลงานอย่างเหมาะสม สิ่งเหล่านี้จะช่วยสร้างความรู้สึกมีคุณค่า และความผูกพันต่อองค์กร

1.3 องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ควรนำผลการวิจัยไปใช้ในการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างชัดเจน โดยเฉพาะกับบุคลากรที่เพิ่งบรรจุใหม่ ควรมีแนวทางพัฒนาและสนับสนุนอย่างเป็นระบบ เช่น

การอบรมเพิ่มพูนทักษะ การให้คำแนะนำด้านอาชีพและการสร้างโอกาสในการเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ เพื่อให้บุคลากรมองเห็นอนาคตของตนเองในองค์กร นอกจากนี้ควรมีระบบการประเมินผล และการเลื่อนตำแหน่งที่โปร่งใส เป็นธรรมและอิงกับผลงานจริง เพื่อให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นในระบบ และเกิดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในภาพรวมของหน่วยงานท้องถิ่นประเภทอื่น ดังนั้นควรขยายขอบเขตการศึกษาสู่หน่วยงานอื่น เช่น เทศบาล หรือองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานภายใต้บริบทที่แตกต่างกัน

2.2 ควรเพิ่มตัวแปรหรือปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เช่น ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร แรงจูงใจ หรือภาวะผู้นำของผู้บริหาร เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก และสามารถนำผลการวิจัยไปใช้วางแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล และยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

- จรียา กิจสมพร. (2550). *สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่ข้าราชการได้รับระหว่างอยู่ในราชการ*. การค้นคว้าอิสระ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการพัฒนามหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- จิราพร ผลจิตต์. (2557). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐพล อุตสาห์. (2566). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากด อำเภอมะนังจังหวัดสงขลา*. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์*, 7(1), 112-129.
- ธนภรณ์ พรณราย. (2565). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา*. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ธนาวุฒิ คำศรีสุข และกัมปนาท วงษ์วัฒนพงษ์. (2565). *ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 7(1), 369-386.
- นพวรรณ มิตทจันทร์. (2559). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 4 อำเภอของจังหวัดสงขลา*. การศึกษาคำคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- นราทิพย์ ผินประดับ. (2562). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานคร*. *วารสาร มจร มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์*, 5(1), 171-180.
- นรินทร์ อบแพทย์. (2563). *คุณภาพชีวิตในการทำงาน : กรณีศึกษา บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดระนอง*. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นาวี อุดร, วัลณิกา ฉลากบาง, วาโร เพ็งสวัสดิ์ และพรเทพ เสถียรนพเก้า. (2561). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ*. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด*, 12(1), 213-222.

- ปณัฏฐ์สรณ์ อินทร์ขลิบ, วัลลภ รัฐฉัตรานนท์ และสมเกียรติ วันทะนะ. (2560). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี. *วารสารสหวิทยาการวิจัย: ฉบับบัณฑิตศึกษา*, 6(1), 44–51.
- พรพิมล ปานเงิน. (2564). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในระดับผู้ปฏิบัติงาน: กรณีศึกษาสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม*. รวบรวมบทความวิจัย การศึกษาอิสระของนักศึกษาโครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540. (2540, 31 ตุลาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 114, ตอนที่ 62 ก. หน้า 1–23.
- พลอยบุษรา บุญญาพิทักษ์. (2564). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช*. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*, 47(2), 145–161.
- มธุริน แจ่มแจ่ม. (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้การมีจิตสำนึกของตนเอง คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วรลักษณ์ เวชมนี. (2558). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริชัย พงษ์วิชัย. (2554). *การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์ (พิมพ์ครั้งที่ 22)*. สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศุภลักษณ์ ตรีสุวรรณ. (2548). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม*. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศุภลักษณ์ ไทยแท้. (2566). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 4 ศูนย์การศึกษา (ท่าพระจันทร์ ศูนย์รังสิต ศูนย์พัทยา ศูนย์ลำปาง)*. การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ (สำหรับนักบริหาร) มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สมยศ นาวิการ. (2533). *การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. บรรณกิจเทรดดิ้ง.
- องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา. (2568). *จำนวนบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา*. สงขลา.
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16, 297–334. <https://doi.org/10.1007/BF02310555>.
- Cummings, T. G. & Worley, C. G. (2008). *Organization development & Change* (9th ed). South-Western Cengage
- Newstrom, J. W. (2007). *Organizational behavior* (13th ed). McGraw-Hill.
- Walton, R. E. (1973). Quality of work life: What is it? *Sloan Management Review*, 15(1), 11–21.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis* (3rd ed). Harper & Row.