



Quality of Working Life of Personnel of the Local Administration Promotion Office Nakhon Ratchasima Province

Namporn Ponsong¹, Sataporn Wichairam² and Thanyarat Phutthiphongchaicharn³

Master of Public Administration, Faculty of Humanities and Social Sciences, Buriram Rajabhat University, Thailand

¹E-mail: 660426070009@bru.ac.th, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0007-9653-3790>

²E-mail: Sathaporn.wc@bru.ac.th, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0009-0103-0758>

³E-mail: thanyarat.ph@bru.ac.th, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0002-1122-6227>

Received 10/08/2024

Revised 21/08/2024

Accepted 18/09/2024

Abstract

Background and Aims: The quality of the work-life of personnel is essential for personnel who work. If the organization gives importance to the quality of the work life of personnel, it will result in better work results and efficient, and effective work results. This research aims as follows: 1) To study the level of quality of work life of personnel of the Office of Local Administration Promotion, Nakhon Ratchasima Province 2) To compare the quality of work life of personnel of the Office of Local Administration Promotion, Nakhon Ratchasima Province classified by personal factors 3) To obtain suggestions for developing the quality of work life of personnel of the Office of Local Administration Promotion, Nakhon Ratchasima Province.

Methodology: The sample group used in the study was 90 personnel of the Office of Local Administration Promotion, Nakhon Ratchasima Province. The research instrument was a questionnaire in the form of a checklist and a 5-level rating scale with a reliability of 0.89. The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, t-test, and one-way analysis of variance.

Results: 1) The quality of work life of personnel of the Office of Local Administration Promotion, Nakhon Ratchasima Province was at a high level overall. 2) Comparing the quality of work life of personnel of the Office of Local Administration Promotion, Nakhon Ratchasima Province classified by personal factors, it was found that gender and income per salary were not different. As for age, and education level. The duration of work is significantly different at the .05 level. 3) Recommendations for improving the quality of working life of personnel of the Office of Local Administration Promotion, Nakhon Ratchasima Province, found that 1) The agency should use the results of the research to improve and develop personnel in the agency to have a better quality of life. 2) The agency should give importance to planning the financial management of personnel. There may be training and campaigns for personnel to understand financial management more. 3) Executives should give personnel the opportunity to express their opinions fully in order to develop knowledge to promote the quality of life of personnel in the agency.

[727]

Citation:



Ponsong, N., Wichairam, S., & Phutthiphongchaicharn, T. (2025). Quality of Working Life of Personnel of the Local Administration Promotion Office Nakhon Ratchasima Province. *Interdisciplinary Academic and Research Journal*, 5 (1), 727-740; DOI: <https://doi.org/10.60027/iarj.2025.280621>



Conclusion: Personnel of the Office of Local Administration Promotion, Nakhon Ratchasima Province were aware of their own quality of working life and suggested the needs of personnel to the organization's head to improve and apply in the organization's work in all aspects.

Keywords: Quality of working life; Personnel; Office of Local Administration Promotion

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมา

นำพร พลสง¹, สถาพร วิชัยรัมย์² และ ธัญญารัตน์ พุดพิงศ์ชัยชาญ³

รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

บทคัดย่อ

ภูมิหลังและวัตถุประสงค์: คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเป็นสิ่งที่มีจำเป็น และสำคัญเป็นอย่างมากสำหรับบุคลากรที่ปฏิบัติงาน การที่องค์กรให้ความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรนั้น ย่อมส่งผลให้การปฏิบัติงานได้ผลลัพธ์ที่ดียิ่งขึ้นด้วย บรรลุผลการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมา 2) เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมาโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อได้ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมา

ระเบียบวิธีการวิจัย: กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 90 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามมีลักษณะแบบตรวจสอบรายการและแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.89 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และวิเคราะห์เปรียบเทียบความแปรปรวนแบบทางเดียว

ผลการวิจัย: 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมาจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศและรายได้ต่อเงินเดือน ไม่แตกต่างกัน ส่วนอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 3) ข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมา พบว่า 1) หน่วยงานควรนำผลที่ได้จากการวิจัยไปปรับปรุงพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีมากยิ่งขึ้น 2) หน่วยงานควรให้ความสำคัญในการวางแผนในการบริหารการเงินของบุคลากร อาจมีการจัดอบรม รมณรงค์ให้บุคลากรเข้าใจในการบริหารการเงินมากยิ่งขึ้น 3) ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ เพื่อพัฒนาความรู้ในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากรในหน่วยงาน

สรุป : บุคลากรสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมา ได้ทราบถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของตนเองและได้เสนอแนะความต้องการของบุคลากรให้หัวหน้าองค์กรนำมาปรับปรุงแก้ไขใช้ในการทำงานขององค์กรในทุกๆด้าน

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน; บุคลากร; สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

บทนำ

บุคลากร ถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อองค์กรอย่างมาก เป็นทรัพยากรที่ช่วยในการขับเคลื่อนทรัพยากรอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็น เงิน วัสดุ อุปกรณ์ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ คนเป็นผู้จัดให้มีการบริหารจัดการกระบวนการทำงานที่มีความเหมาะสม ช่วยให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ฉะนั้น องค์กรต้องใส่ใจและให้ความสำคัญในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์และพัฒนาให้บุคลากรมีศักยภาพที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน

และมีคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of work life) ที่เหมาะสมอีกทั้ง การทำงานยังเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตคน เป็นโอกาสที่เกิดการพบปะสังสรรค์ระหว่างผู้ใช้แรงงานกับบุคคลอื่น ๆ กับสถานที่ทำงาน ดังนั้น การทำงานจึงเปิดโอกาสในการแสดงออกถึงสติปัญญา ความคิดริเริ่มอันนำมาสู่เกียรติยศและความพึงพอใจในชีวิต เมื่อแต่ละคนได้ใช้ชีวิตการทำงาน กับสิ่งที่ตนพอใจก็จะทำให้มีสภาพจิตและอารมณ์ที่ดีซึ่งส่งผลให้การทำงานออกมาดีด้วย ดังนั้น ผลลัพธ์ที่ได้จากการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดีจะสร้างความผูกพันกับองค์กร ให้แก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กร รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งและมีส่วนร่วมในการทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ และพร้อมที่จะมุ่งมั่นทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะอุทิศกำลังกาย กำลังใจเพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์กร ในฐานะตัวแทนขององค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการมีส่วนที่จะพัฒนาและบ่งชี้ถึงศักยภาพขององค์กร

คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่บอกลักษณะการทำงาน ที่ตอบสนองต่อความต้องการของมนุษย์ การรับรู้ถึงสภาพความเป็นอยู่หรือความสุขในการทำงาน ทำให้สามารถตอบสนองความจำเป็นขั้นพื้นฐานของมาตรฐานสังคม มีการประสานระหว่างการค้าและงานให้สมดุลกัน เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ ทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจและมีความสุขในการทำงาน หากบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีแล้ว บุคลากรย่อมมีความสุข มีความพึงพอใจในการทำงาน และสามารถปฏิบัติงานออกมาได้ดีและมีประสิทธิภาพ โดยบุคลากรจะนำความรู้ ความสามารถ ความพยายาม ความมานะอดทน ความทุ่มเทมาทำงาน เพื่อแลกกับเงินเดือนและความมั่นคง และทำให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมเชิงบวกในการทำงานออกมา ซึ่งก่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสร้างสรรค์ผลงานให้สมบูรณ์แบบได้ สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมา เป็นราชการส่วนภูมิภาค เป็นการบริหารราชการแผ่นดินตามหลักการ แบ่งอำนาจ ราชการบริหารส่วนกลาง จะมอบอำนาจหน้าที่ในกิจการบางอย่างไปให้แก่ราชการบริหารส่วนภูมิภาคไปปฏิบัติตามมาตรา 51 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 อำนาจหน้าที่ของสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมาดำเนินการเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของกรมในเขตพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา กำกับ ดูแล และสนับสนุนการปฏิบัติงานของสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภออำนวยการ ประสาน ปฏิบัติงาน และสนับสนุนงานอันเป็นอำนาจหน้าที่ของผู้ว่าราชการจังหวัดด้านการกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย บุคลากรส่วนใหญ่เป็นข้าราชการพลเรือน เป็นอีกหน่วยราชการที่มุ่งพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการ เพื่อตอบสนองและปรับตัวต่อบริบทของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วในทุก ๆ ด้านทั้งนี้เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมทั้งระบบราชการในสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมาให้มีความเข้มแข็ง ภูมิคุ้มกันที่ดีที่จะรับมือกับความเปลี่ยนแปลง ซึ่งการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรต้องทำให้เกิดความสุขในการทำงาน และสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน จึงจะส่งผลโดยตรงต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร การเพิ่มผลผลิต และขีดสมรรถนะของส่วนราชการ ทั้งนี้การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อสร้างเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการปฏิบัติราชการ และให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐและประโยชน์สุขของประชาชน อีกทั้ง ปัจจุบันหลักการทำงานของหน่วยงานภาครัฐ ต้องตอบสนองนโยบายสำคัญต่างๆ ของรัฐบาลให้ได้ ซึ่งปริมาณงานมีมากขึ้น มีเวลาจำกัด และผู้บริหารมีความคาดหวังในความสำเร็จของงานสูง จึงก่อให้เกิดโครงการและมาตรการต่าง ๆ ขึ้นมากมาย ซึ่งการเพิ่มความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมา และรักษาธำรงไว้ซึ่งบุคลากรที่มีความชำนาญของสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมาภายใต้สภาพการณ์ในปัจจุบันจึงเป็นเรื่องที่ควรตระหนักและให้ความสำคัญ อย่างไรก็ตามการที่บุคคลจะทุ่มเททั้งกายและใจในการทำงาน ไม่ได้อยู่ที่ความสามารถและทักษะที่มีอยู่ของแต่ละบุคคลเพียงอย่างเดียวแต่ยังต้องขึ้นอยู่กับปัจจัยอื่น ๆ เช่น การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี มีความภาคภูมิใจในองค์กร (สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมา, 2566)

จากปัญหาและความสำคัญดังกล่าวจึงมีความสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมา โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่ เพื่อประโยชน์ที่ได้จากการศึกษาสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางให้ผู้บริหารนำข้อมูลไปใช้ในการแก้ไขปัญหาปรับปรุงการบริหารงานบุคคล ส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อสร้างขวัญกำลังใจ รักษาบุคลากรให้คงอยู่กับองค์กร สร้างความผูกพันต่อองค์กร ร่วมมือร่วมใจ ในการปฏิบัติงานตอบสนองนโยบายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนพัฒนาองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมา
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมาโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อได้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมา

สมมติฐานการวิจัย

บุคลากรสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมาที่มีปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ปิยนัญญ์ โชติวนิช (2560) ได้สรุปคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง การให้ความสำคัญต่อความพอใจในการทำงานและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ในระดับที่สร้างแรงจูงใจในการทำงาน รวมถึงสภาพแวดล้อมด้านบุคคลและด้านกายภาพที่ได้เอื้อต่อการทำงานที่ดี สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ความรู้สึกพึงพอใจของบุคลากรในการปฏิบัติงานในองค์กร โดยวัดจากองค์ประกอบในการชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานใน 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับ ชีวิตด้านอื่นๆ และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม Walton (1974) คุณลักษณะในการปฏิบัติงานที่ถือเป็นการสนองต่อความต้องการของพนักงานโดยไตร่ตรองลักษณะ พนักงาน สภาพสังคม ซึ่งสามารถวัดได้ดังนี้ คือ

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ประกอบด้วย ค่าจ้างและผลประโยชน์ที่พนักงานได้รับจากการทำงาน ซึ่งส่งผลให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในค่าจ้างนั้นและคิดว่าเป็นธรรมเมื่อเทียบกับประสิทธิผลของงานโดยอาจจะมิลักษณะที่เหมือนกัน
2. สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย ประกอบด้วย พนักงานอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดีมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ วัสดุอุปกรณ์ เพียงพอต่อการใช้งานและมีมาตรการรักษาความปลอดภัยอย่างเหมาะสม

3. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ประกอบด้วย พนักงานได้รับการสนับสนุนจากองค์กร ให้ได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะเพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถเลือกที่จะพัฒนาศักยภาพของแต่ละบุคคลที่แตกต่างกัน

4. ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ประกอบด้วย ความเชื่อมั่นที่มีต่อความมั่นคงและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานตลอดจนทางรายได้ และตำแหน่งงาน

5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ประกอบด้วย ความเกี่ยวข้อง ระหว่างคนที่ทำงานด้วยกันหรือเพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างาน

6. ประชาธิปไตยในองค์กร หมายถึง การรู้จักให้ความเคารพในสิทธิและเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนหัวหน้างาน

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวการจัดสรรที่เหมาะสม ไม่ว่าจะเป็นในการทำงาน ส่วนตัว เวลาที่ให้กับครอบครัว เวลาพักผ่อน ตลอดจนกับกลุ่มสังคมด้วยเช่นกัน

8. การปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง งานที่บุคลากรปฏิบัติเกี่ยวข้องกับการทำประโยชน์ให้กับสังคม ถือเป็นการส่งเสริมคุณค่าของอาชีพและภาคภูมิใจในหน่วยงานของตน

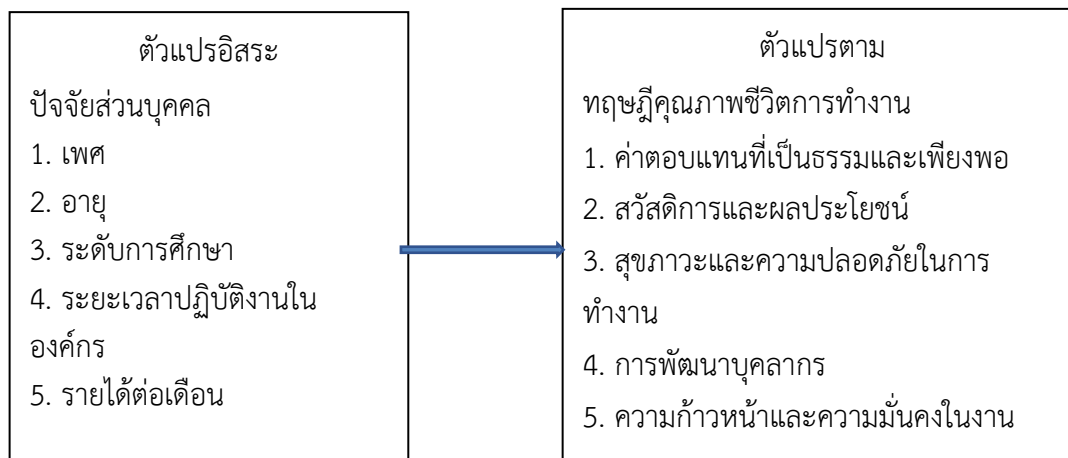
แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์

สถาพร วิชัยรัมย์. (2559) ได้อธิบายว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึงกระบวนการจัดการระบบการเกี่ยวกับคนในองค์กร โดยมีจุดมุ่งหมายให้คนในองค์กรปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ ประหยัดและมีประสิทธิผล งานเสร็จรวดเร็วในเวลาที่กำหนด โดยพนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ปลอดภัยและพอใจในผลประโยชน์ตอบแทนการทำงาน ทั้งนี้ระบบการจัดการเกี่ยวกับคนในองค์กรดังกล่าวจะประกอบด้วย การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การประเมินผลปฏิบัติงาน การฝึกอบรมและการพัฒนา การออกแบบงาน การบริหารค่าตอบแทน และการวางแผนเพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในตำแหน่ง เป็นต้น

ศิวพร วิยะวงศ์. (2564) ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารขององค์กรต้องรวบรวมศาสตร์ และศิลป์ ไปจนถึงกลยุทธ์ ในการสรรหาคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมที่จะเข้าทำงาน ในองค์กร พร้อมการดูแลเอาใจใส่ พัฒนา ให้บุคลากรได้เพิ่มทักษะความรู้ความสามารถ ร่วมกับการมีสุขภาพกายและสุขภาพใจที่ดี รวมถึงความพยายามในการหาวิธีที่จะทำให้บุคลากรที่ต้องพ้นสภาพจากการเป็นสมาชิกขององค์กร ให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมต่อไปอย่างมีความสุข

กรอบแนวคิดของการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมา จากแนวคิดและทฤษฎีคุณภาพชีวิตการทำงานของ Walton (1974) โดยผู้วิจัยได้บูรณาการให้สอดคล้องกับองค์กรที่จะศึกษาดังต่อไปนี้



แผนภาพ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

ระเบียบวิธีการวิจัย

การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมา เป็นการศึกษากิจการวิจัยแบบผสมผสาน ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการศึกษา ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ บุคลากรที่สังกัดสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมา อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 90 คน (สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมา, 2566)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน โดยใช้เครื่องมือในการวิจัย 2 ประเภท คือ แบบสอบถามและใช้แบบสัมภาษณ์ โดยใช้แบบสัมภาษณ์ ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย 2 กลุ่ม คือ กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานที่สังกัดสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 90 คน และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้เทคนิคการสัมภาษณ์ ได้จากการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 6 คน คน มีเกณฑ์การเลือกจากผู้ส่วนเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายของหน่วยงาน คือ หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป ผู้อำนวยการกลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ผู้อำนวยการกลุ่มงานส่งเสริมและการบริหารงานท้องถิ่น ผู้อำนวยการกลุ่มงานกฎหมาย ระเบียบ และเรื่องร้องทุกข์ ผู้อำนวยการกลุ่มงานการเงินบัญชีและการตรวจสอบและผู้อำนวยการกลุ่มงานบริการสาธารณะท้องถิ่นและประสานงานท้องถิ่นอำเภอ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 แบบสอบถาม ลักษณะเครื่องมือเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กร รายได้ต่อเดือน มีลักษณะตรวจสอบรายการ (checklist) ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมา 5 ด้าน คือ 1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ 2) สวัสดิการและผลประโยชน์ 3) สุขภาวะและความปลอดภัยในการทำงาน 4) การพัฒนาบุคลากร 5) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ลักษณะ

คำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

2.2 การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ทำการตรวจสอบรูปแบบของคำถาม การใช้ภาษา ความชัดเจนของข้อความ ความเหมาะสม เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face validity) วิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of item-Objective Congruence) IOC

2.3 การวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) แบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้ (Try out) เพื่อหาความเชื่อมั่นกับบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี มีลักษณะคล้ายกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน จากนั้นหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.89

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามเมื่อดำเนินการรวบรวมข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ในการจัดทำข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้ ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถามแต่ละฉบับ กรอกรหัสแบบสอบถาม กำหนดตัวเลขแทนค่าข้อมูลในแบบสอบถามในแต่ละข้อ แล้วบันทึกข้อมูล ประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ หาค่าที่ต้องการในแต่ละประเด็นด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequency) หาค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอข้อมูลเป็นตารางแสดงจำนวนและร้อยละ และวิเคราะห์โดยการค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยแยกเป็นรายด้าน รายข้อ และโดยภาพรวม นำเสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบคำอธิบาย เกณฑ์ในการแปลความหมายข้อมูล

2. เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมาโดยจำแนกตามเพศ ซึ่งวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระจากกัน (Independent Samples t-test) วิเคราะห์โดยใช้ค่าที (t-test : Independent Samples) ส่วนอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กร รายได้ต่อเดือน วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way analysis of variance) หรือ F - test

3. การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยถอดข้อมูลที่ได้จากการบันทึกเทปมาพิจารณาประกอบการจัดบันทึก แล้วทำความเข้าใจในภาพรวมตามความคิดเห็นของผู้ให้สัมภาษณ์ วิเคราะห์โดยการตีความในรูปแบบของการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) หรือตีความสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย (Inductive Method) คือ การพิจารณาความเหมือนกัน ความแตกต่างกัน และความสัมพันธ์กัน เพื่อหาข้อสรุปและบรรยายวิเคราะห์เป็นความเรียง

ผลการศึกษา

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมา ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยในประเด็น ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมา

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมา โดยรวม และรายด้าน (n=90)

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมา	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	3.33	0.56	ปานกลาง
ด้านสวัสดิการและผลประโยชน์	3.94	0.44	มาก
ด้านสุขภาวะและความปลอดภัยในการทำงาน	3.73	0.52	มาก
ด้านการพัฒนาบุคลากร	3.60	0.47	มาก
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.59	0.46	มาก
รวมเฉลี่ย	3.64	0.34	มาก

จากตาราง 1 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากจำนวน 4 ด้าน คือ ด้านสวัสดิการและผลประโยชน์ ($\bar{X} = 3.94$) รองลงมา คือ ด้านสุขภาวะและความปลอดภัยในการทำงาน ($\bar{X} = 3.73$) ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 3.60$) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ($\bar{X} = 3.59$) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำปานกลาง คือ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ($\bar{X} = 3.33$)

2. ผลเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมาโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ข้อมูลที่จะนำมาวิเคราะห์จะเป็นรายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม เพศ อายุ การศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน ดังนี้

ตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยส่วนบุคคล	คุณภาพชีวิตการทำงาน			ผลการทดสอบสมมติฐาน
	T-test	F-test	Sig.	
เพศ	0.45	-	.964	ปฏิเสธสมมติฐาน
อายุ	-	2.907	.039*	ยอมรับสมมติฐาน
การศึกษา	-	2.139	.024*	ยอมรับสมมติฐาน
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	-	1.176	.024*	ยอมรับสมมติฐาน



ปัจจัยส่วนบุคคล	คุณภาพชีวิตการทำงาน			
	T-test	F-test	Sig.	ผลการทดสอบสมมติฐาน
รายได้ต่อเดือน	-	2.620	.156	ปฏิเสธสมมติฐาน

นัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 2 พบว่า ผลเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมาโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า

2.1 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมาโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

2.2 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมาโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามอายุ โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

2.3 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมาโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

2.4 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมาโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

2.5 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมาโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

3. ข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมา ดังนี้

3.1 ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ พบว่า ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ความรู้สึกพึงพอใจในแต่ละคนนั้นแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับการวางแผนในการใช้เงินในชีวิตประจำวัน และเตรียมความพร้อมรับมือกับสภาพเศรษฐกิจที่เติบโตและส่งผลให้ค่าครองชีพในปัจจุบันนั้นสูงขึ้น หน่วยงานของท่านควรให้ความสำคัญในการวางแผนในการบริหารการเงินของบุคลากร อาจมีการจัดอบรม รมรณรงค์ให้บุคลากรเข้าใจในการบริหารการเงินมากยิ่งขึ้นว่าจะต้องมีการวางแผนในการใช้จ่ายให้ดี เช่น ถ้าเจ็บป่วย ก็มีสวัสดิการในการรักษา อาจมีการช่วยเหลือของที่อยู่อาศัย ซึ่งสามารถลดค่าใช้จ่ายในด้านที่อยู่อาศัยได้ หรือบางท่านที่มีบุตรก็สามารถเบิกค่าเล่าเรียนบุตรได้ แต่ด้วยสวัสดิการในด้านต่าง ๆ ก็มีส่วนช่วยในการลดค่าใช้จ่ายลงได้ จึงต้องมีการวางแผนในการใช้จ่ายเงินในอนาคตไว้ด้วย

3.2 ด้านสวัสดิการและผลประโยชน์ พบว่า หน่วยงานควรพิจารณาการปรับปรุงเงินเดือนและสวัสดิการทางการเงิน เพื่อให้เหมาะสมกับต้นทุนในชีวิตของบุคลากรและการใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในปัจจุบัน และเน้นการสนับสนุนสวัสดิการทางด้านสุขภาพและความเป็นอิสระทางความคิด ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้บุคลากรไป



ตรวจสอบสุขภาพจิต หรือมีกิจกรรมที่ลดความเครียดให้กับบุคลากร เช่น โปรแกรมสุขภาพจิต การส่งเสริมสุขภาพ เพราะในปัจจุบัน หน้าที่ การกิจ ที่เจ้าหน้าที่ของรัฐได้รับนั้น ทำให้เกิดภาระเครียด ทำให้เสียสุขภาพจิตได้

3.3 ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน พบว่า หน่วยงานควรจัดให้มีการอบรมการป้องกันอันตรายที่อาจเกิดขึ้นทั้งระหว่างปฏิบัติงาน และสภาพแวดล้อมของพื้นที่ที่ปฏิบัติงาน เพื่อลดและควบคุมความเสี่ยงในการทำงานที่อาจนำไปสู่การการบาดเจ็บ เจ็บป่วย หรือสูญเสียชีวิต โดยให้ความสำคัญกับการตรวจสอบประสิทธิภาพของอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยในสภาพแวดล้อมการทำงานอย่างเคร่งครัด เพื่อความปลอดภัยทั้งตัวเอง และเพื่อนร่วมงาน

3.4 การพัฒนาบุคลากร พบว่า หน่วยงานควรมีการอบรม สัมมนา ให้ความรู้แก่บุคลากรในกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นอยู่เป็นประจำ เพราะภารกิจหน้าที่ของกรมมีหน้าที่ดูแล ให้คำปรึกษา และประสานขั้นตอนการปฏิบัติงานแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงต้องมีการอบรมเพิ่มพูนความรู้อยู่ตลอดเวลา ควรจะให้บุคลากรที่ไม่ได้รับผิดชอบในเรื่องนั้น สามารถไปอบรมได้ เพื่อประสิทธิภาพของงานในอนาคต

3.5 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน พบว่า เพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่นั้น หน่วยงานควรเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความรู้ความสามารถของตนอย่างเต็มที่ เรียนรู้ที่จะพัฒนาตนเองเสมอ เพื่อที่จะนำความรู้ต่าง ๆ ไปใช้ในการทำงานเมื่อตนเองอยู่ในตำแหน่งที่สูงขึ้น เพราะเป้าหมายของแต่ละคนในความก้าวหน้าและมั่นคงในหน้าที่การงานนั้นย่อมแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับความพร้อมของแต่ละคน แต่ทุกคนจะต้องมีความรอบรู้ในตำแหน่งของตนเองเพื่อที่จะได้เสริมสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างภาคภูมิใจ จากการวิจัยจะเห็นว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้นค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากค่าตอบแทนของข้าราชการพลเรือนมีการกำหนดอัตราเงินเดือนสำหรับคุณวุฒิที่ ก.พ.รับรอง โดยถือตามหลักเกณฑ์ทั่วไปการกำหนดอัตราเงินเดือนมีความเหมาะสมกับภาระงานและตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบแต่ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตในปัจจุบัน การที่จะสนองความต้องการของบุคลากรในด้านการเงินที่พอใจนั้น เป็นเรื่องที่จะต้องดำเนินการหลายภาคส่วน หลายขั้นตอน บุคลากรเองจึงต้องมีการวางแผนในการใช้จ่ายที่มีประสิทธิภาพเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดียิ่งขึ้น

อภิปรายผล

1. ผลการวิจัยการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา ทั้ง 5 ด้าน ทำให้ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมา เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และนำประเด็นที่ค้นพบไปเป็นข้อมูลให้หน่วยงานอื่นๆ นำไปใช้ในการวางแผนปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในการปฏิบัติงานต่อไป จากการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมา พบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสวัสดิการและผลประโยชน์ ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.64$) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมา ให้ความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรทั้งในค่าตอบแทนซึ่งการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนมีความเหมาะสม เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับสามารถสร้างแรงจูงใจให้มีการพัฒนาตนเอง มีสวัสดิการการรักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้านเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนเรื่องที่อยู่อาศัย สวัสดิการในการเดินทางต่างๆ อย่างเหมาะสม สถานที่ที่ปฏิบัติงานมีสิ่งแวดล้อมที่ดี ถูกสุขลักษณะ ปลอดภัย และมีอุปกรณ์ที่ใช้อำนวยความสะดวก ที่ทันสมัย และเพียงพอต่อความต้องการของบุคลากร มีการอบรมสัมมนาเพื่อ

พัฒนาองค์ความรู้เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานให้รอบด้าน เปิดโอกาสให้บุคลากรได้เข้าร่วมการอบรมกับหน่วยงานอื่นๆ ส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานได้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของตนตามความสามารถของแต่ละบุคคล ผลการวิจัยสอดคล้องกับ นัทกร ไชยธรรตน์และ ลลิตา นิพิฐุประศาสน์ สุนทรวิภาต. (2565) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานของบุคลากร กรมการค้าต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์ ผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานของบุคลากร กรมการค้าต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ เป็นเพราะว่าบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมารายได้ที่แตกต่างกันตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน ตามตำแหน่งของแต่ละบุคคล เนื่องจากค่าตอบแทนของข้าราชการพลเรือนมีการกำหนดอัตราเงินเดือนสำหรับคุณวุฒิที่ ก.พ.รับรอง โดยถือตามหลักเกณฑ์ทั่วไปการกำหนดอัตราเงินเดือนมีความเหมาะสมกับภาระงานและตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบแต่ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตในปัจจุบัน เนื่องจากค่าครองชีพและภาระค่าใช้จ่ายต่อเดือนที่สูง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญธมาส วงษ์ประดิษฐ์ (2562) ที่ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ กรณีศึกษาข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการของสำนักงาน ก.พ. พบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ อยู่ในระดับปานกลาง

2.2 ด้านสวัสดิการและผลประโยชน์ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เป็นเพราะว่าบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมาสวัสดิการและผลประโยชน์ที่ดี ซึ่งบุคลากรส่วนใหญ่ที่เข้ามาในระบบของรัฐบาลเพราะหวังสวัสดิการเป็นสำคัญ เป็นแรงจูงใจหลักที่ทำงานบุคคลเข้ามาทำงานในองค์กรของรัฐ สวัสดิการในที่นี้ไม่ใช่เพียงแต่ผู้ปฏิบัติงานเองได้รับเพียงอย่างเดียว รวมไปถึงบุตร คู่สมรส รวมถึงบิดามารดาอีกด้วย สามารถช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายได้อีกส่วนหนึ่งไม่ว่าจะเป็นค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร สิทธิในการลาต่างๆ สวัสดิการบำเหน็จบำนาญ ทั้งเงินเก็บออมในอนาคต กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (กบข.) เป็นต้น ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของภาณุพงษ์ ภิรมย์การ (2564) ที่ได้ศึกษาเรื่องแนวทางการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของ บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนครพนม พบว่า การจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของบุคลากร อยู่ในระดับมาก

2.3 ด้านสุขภาวะและความปลอดภัยในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เป็นเพราะว่าหน่วยงานมีการดูแลด้านสุขภาวะและความปลอดภัยในการทำงาน มีสุขภาวะที่ดี บริเวณสถานที่ในการปฏิบัติงานมีความสะอาด ปลอดภัย สะดวกสบายต่อการเดินทาง มีห้องน้ำที่เพียงพอต่อความต้องการของบุคลากร มีสถานที่สำหรับพักผ่อนอย่างเหมาะสม อุปกรณ์ต่างๆที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีปลอดภัย เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน อุปกรณ์ในสำนักงาน เช่น โต๊ะ เก้าอี้ ฯลฯ มีความแข็งแรง หากมีการชำรุดก็มีการซ่อมแซม มีอุปกรณ์ในการอำนวยความสะดวกในการดำเนินงานไม่ว่าจะเป็นการเดินทางไปปฏิบัติงานนอกพื้นที่ มีโทรศัพท์สำหรับใช้ในการติดต่อประสานงานระหว่าง จังหวัดกับอำเภอ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทำให้สะดวกสบายในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของนรินทร์ อบแพทย์ (2563) ที่ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงาน : กรณีศึกษา บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดระนอง พบว่า ด้านสุขภาวะและความปลอดภัยในการทำงาน อยู่ในระดับมาก

2.4 ด้านการพัฒนาบุคลากร พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เป็นเพราะว่าสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมา ให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร เพิ่มพูนความรู้ความสามารถให้กับบุคลากร อย่างรอบด้านเพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้น่าแนวทางต่างๆไปปฏิบัติให้ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่าง

ถูกต้อง เหมาะสม ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของปริญญา จันทรสว่าง (2566) ที่ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานข้าราชการทหารอากาศของสนามบินใช้อาวุธทางอากาศชัยบาดาล อำเภอยายาดล จังหวัดลพบุรี พบว่า ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล อยู่ในระดับมาก

2.5 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เป็นเพราะว่า บุคลากรสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมา เป้าหมายที่จะก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานบุคลากรทุกคนคาดหวังจะเติบโตในเส้นทางของราชการในระดับที่สูงขึ้น ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทธาภรณ์ เกตุแดง (2565) ที่ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ผ่านความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตภาคตะวันตก ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมา ได้ข้อเสนอแนะจากบุคลากรในองค์กร และได้นำผลการศึกษา เพื่อมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมา ควรให้ความสำคัญในการวางแผนในการบริหารการเงินของบุคลากร อาจมีการจัดอบรม รมณรงค์ให้บุคลากรเข้าใจในการบริหารการเงินมากยิ่งขึ้น

1.2 สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมา ควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ในทุกๆด้าน เพื่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และส่งผลต่อประสิทธิภาพภาพของงานด้วย

1.3 สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมา ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ เพื่อพัฒนาความรู้ในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากรในหน่วยงาน

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษาวิจัยเรื่องดังกล่าว โดยทำการเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นๆ เพื่อที่จะได้ทราบถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานต่างๆ เพื่อนำมาปรับปรุงการทำงานมากยิ่งขึ้น

2.2 ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในหน่วยงาน

2.3 ควรมีการศึกษาคุณภาพชีวิตในการการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานเพื่อหาแนวทางในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน ให้สอดคล้องและเหมาะสมกับสภาพขององค์กร

เอกสารอ้างอิง

กัณทมาส วงษ์ประดิษฐ์. (2562). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ กรณีศึกษาข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการของสำนักงาน ก.พ..* ศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

นรินทร์ อบแพทย. (2563). *คุณภาพชีวิตในการทำงาน : กรณีศึกษาบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดระนอง.* การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

นัทธกร ไชยธรรตน์ และ ลลิตา นิพิฐประศาสน์ สุนทรวิภาต. (2565). *คุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานของบุคลากร กรมการค้าต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์. วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์.* 8(3), 49-54



- ปริญญญา จันทรสว่าง. (2566). คุณภาพชีวิตในการทำงานข้าราชการทหารอากาศของสนามบินฟ้าใช้อาวุธทางอากาศ ชัยบาดาล อำเภอยะบะบาด จังหวัดลพบุรี. การค้นคว้าอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
- ปิยนิษฐ์ โชติวนิช. (2560). คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานของ อาจารย์มหาวิทยาลัย. วารสารนักบริหาร. 37(1), 83-96
- ภาณุพงษ์ ภิรมย์การ. (2564). แนวทางพัฒนาการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของ บุคลากรสาย สนับสนุน มหาวิทยาลัยนครพนม. วารสารมหาจุฬานาครธรรม. 8(2), 411-422.
- ศิวพร วิยะวงศ์. (2564). แนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อสนับสนุนให้เกิดองค์กรที่มุ่งเน้นการสร้างผลงาน และขับเคลื่อนด้วยศักยภาพของบุคลากรเป็นสำคัญ. สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต วิทยาลัยการ จัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สถาพร วิชัยรัมย์. (2559). จริยธรรมสำหรับนักบริหาร. บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมา. (2566). ข้อมูลพื้นฐาน. <https://www.koratdla.go.th/public/>
- สุภาพรณ์ เกตุแดง. (2565). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ผ่านความ ผูกพัน ต่อองค์กรของ พนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตภาคตะวันตก. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Walton, R. E. (1974). *Quality of working life: What is it? Sloan Management*. New York: McGraw-Hill