



ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในการทำงาน: กรณีศึกษา
พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลเมืองสะเตงนอก อำเภอเมือง จังหวัดยะลา
**Quality of Work Life Factors Influencing Work Commitment:
A Case Study of Municipal Staff at Sateng Nok Municipality,
Muang Yala District, Yala Province**

นาดีม เจะสามะ

Nadeem Chesama

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

**A Minor Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree
of Master of Public Administration
Prince of Songkla University**

2562

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ชื่อสารนิพนธ์ ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในการทำงาน: กรณีศึกษา
พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลเมืองสะเตงนอก อำเภอเมือง จังหวัด
ยะลา

ผู้เขียน นายนาคิม เจะสามะ

สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

.....
(ดร.สิริวิทย์ อิศโร)

คณะกรรมการสอบ

.....ประธานกรรมการ
(ดร.สิริวิทย์ อิศโร)

.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คณณ ไตรจันทร์)

.....กรรมการ
(ดร.นายนิษฐ์ ช. บุญพันธ์)

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฑามณี ตระกูลมุกดา)
ผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ชื่อสารนิพนธ์ ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในการทำงาน: กรณีศึกษา
พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลเมืองสะเตงนอก อำเภอเมือง จังหวัด
ยะลา

ผู้เขียน นายนาตีม เจาะสามะ

สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์

ปีการศึกษา 2562

บทคัดย่อ

การศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในการทำงาน: กรณีศึกษา
พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลเมืองสะเตงนอก อำเภอเมือง จังหวัดยะลา มี
วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ระดับความผูกพันในการทำงานของพนักงาน
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันในการทำงาน
ของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลเมืองสะเตงนอก อำเภอเมือง จังหวัดยะลา กลุ่ม
ตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้ได้แก่ บุคลากรของเทศบาลเมืองสะเตงนอก อำเภอเมือง จังหวัด
ยะลา ประกอบด้วย พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป สุ่ม
ตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) และการสุ่มแบบบังเอิญ ได้จำนวน 103
คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามนำข้อมูลเชิงปริมาณมาวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรม
สำเร็จรูปทางสถิติ ผลการศึกษาพบว่า

พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลเมืองสะเตงนอก อำเภอเมือง จังหวัดยะลา มี
ความผูกพันในการทำงานระดับสูง ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันในการทำงาน
ของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลเมืองสะเตงนอก อำเภอเมือง จังหวัดยะลา พบว่า
มีเพียงปัจจัยด้าน โอกาสในการพัฒนาความสามารถ เพียงปัจจัยเดียวที่มีผลต่อความผูกพันในการ
ทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้ ข้อเสนอแนะที่มีต่องานวิจัยคือ
หน่วยงานควรพัฒนารูปแบบการทำงานที่ท้าทายความสามารถและเปิดโอกาสให้บุคลากร ได้มี
โอกาสได้ฝึกทักษะใหม่ๆในการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มความผูกพันในการทำงานมากยิ่งขึ้น

Minor Thesis Title Quality of Work Life Factors Influencing Work Commitment: A Case Study of Municipal Staff at Sateng Nok Municipality, Muang Yala District, Yala Province

Author Mr. Nadeem Chesama

Major Program Public Administration

Academic Year 2019

ABSTRACT

This study was aimed to examine the level of quality of work life, work commitment and investigate the quality of work life factors that influence work commitment of the municipal staff at Sateng Nok Municipality, Muang Yala District, Yala Province. The group of 103 staff at Sateng Nok Municipality was selected as the research sample using the stratified random sampling method. This sample group consisted of municipal officers, permanent employees, mission-hiring employees, and general employees at the Sateng Nok Municipality. The data were collected by means of a quantitative questionnaire and analyzed using a statistical software. The results showed that the staff at Sateng Nok Municipality had a high level of work commitment. As for the factors of quality of work life which influence the work commitment of the employees, the opportunity for developing their working ability and talent was the only factor influencing the employees' work commitment at a significant level of 0.05. In this regard, it is suggested that the involved departments should offer the staff with a more challenging work model and give them opportunities to practice new skills in their work so as to increase the level of their work commitment.

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ เรื่องปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในการทำงาน พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลเมืองสะเตงนอก อำเภอเมือง จังหวัดยะลา สำเร็จลงได้ด้วยดี ด้วยความเอาใจใส่และให้คำปรึกษาในกระบวนการวิจัยอย่างสม่ำเสมอ และความกรุณาจาก ดร.สิริวิทย์ อิศโร อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ให้คำปรึกษา แนะนำและให้ความคิดเห็นแก่ผู้วิจัยมาตลอด รวมทั้ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คณณ ไตรจันทร์ และ ดร.ฆาณิย์ ช. บุญพันธ์ กรรมการสอบ ที่ให้คำแนะนำและข้อคิดเห็นเพิ่มเติมซึ่งมีส่วนช่วยให้สารนิพนธ์ฉบับนี้เสร็จลุล่วงดังที่ตั้งใจไว้ นอกจากนี้ผู้วิจัยจักขอขอบคุณตัวผู้วิจัยเองที่มีความพยายามมานะอดทน ในการพัฒนาตนเองและ ขวนขวายหาความรู้ในตลอดระยะเวลาที่ศึกษาในระดับมหาบัณฑิตนี้ ขอขอบคุณพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลเมืองสะเตงนอก อำเภอเมือง จังหวัดยะลาทุกท่าน ที่ได้กรุณาตอบแบบสอบถามสำหรับการวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบคุณครอบครัวที่คอยเป็นกำลังใจสำคัญมาโดยตลอดระยะเวลาที่ทำการศึกษา และขอขอบคุณเพื่อนพี่น้องรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ภาคสมทบรุ่นที่ 24 จนกระทั่งการศึกษาชั้นนี้สำเร็จลุล่วงไปได้เป็นอย่างดี คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากงานวิจัย ชั้นนี้ ขอมอบเป็นกตัญญูกตเวทิตาแด่ผู้มีพระคุณทุกท่าน

นาดิမ် เจะสามะ

สารบัญ

สารบัญ.....	ก
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาของปัญหาและปัญหา	1
1.2 คำถามการวิจัย.....	3
1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	4
1.4 สมมติฐาน	4
1.5 ขอบเขตของการวิจัย.....	4
1.6 ความสำคัญและประโยชน์ของการวิจัย	5
บทที่ 2 เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
2.1 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน	8
2.1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิต.....	8
2.1.2 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน	13
2.1.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	14
2.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันในการทำงาน	22
2.2.1 ความหมายของความผูกพันในการทำงาน	22
2.2.2 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในการทำงาน	22
2.2.3 ลักษณะของบุคคลที่มีความผูกพันในงาน	24
2.2.4 การวัดระดับความผูกพันในงาน.....	25
2.3 ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น และเทศบาลเมืองสะเตงนอก จังหวัดยะลา..	26
3.1 ความหมายของการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น	26
3.2 ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานของเทศบาลเมืองสะเตงนอก	27
3.3 โครงสร้างการบริหารงาน	29
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	30
2.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย	35

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	37
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	37
3.2 แบบแผนการวิจัย.....	39
3.3 เครื่องมือในการวิจัย	39
3.4 การทดสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	41
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล	42
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล วิธีการทางสถิติต่างๆที่ใช้.....	42
บทที่ 4 ผลการวิจัย.....	45
4.1 สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	46
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	46
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	46
ตอนที่ 2 ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	50
ตอนที่ 3 ระดับความผูกพันในงานของบุคลากร	58
ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในการทำงานของ บุคลากร กรณีศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลเมืองสะเตงนอก อำเภอเมืองสะเตง นอก จังหวัดยะลา.....	63
4.3 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	67
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	68
5.1 สรุปผลการวิจัย	69
5.2 อภิปรายผล	70
5.3 ข้อเสนอแนะ	72
รายการอ้างอิง	74
ภาคผนวก 1 แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	78
ภาคผนวก 2 ผลการทดสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม	85
ภาคผนวก 3 ผลการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	91
ประวัติผู้เขียน	96

สารบัญตาราง

ตารางที่ 1	มิติของคุณภาพชีวิตในการทำงาน	21
ตารางที่ 2	ประชากรในเขตเทศบาลเมืองสะเตงนอก	28
ตารางที่ 3	จำนวนบุคลากรของเทศบาลเมืองสะเตงนอก	37
ตารางที่ 4	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	38
ตารางที่ 5	จำนวนคำถามคุณภาพชีวิตการทำงาน	39
ตารางที่ 6	จำนวนคำถามความผูกพันในงาน	40
ตารางที่ 7	จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	47
ตารางที่ 8	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองสะเตงนอก จังหวัดยะลา โดยภาพรวม	50
ตารางที่ 9	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองสะเตงนอก จังหวัดยะลา ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	51
ตารางที่ 10	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองสะเตงนอก จังหวัดยะลา ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ.....	52
ตารางที่ 11	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองสะเตงนอก จังหวัดยะลา ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ	53
ตารางที่ 12	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองสะเตงนอก จังหวัดยะลา ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	54
ตารางที่ 13	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองสะเตงนอก จังหวัดยะลา ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น.....	55

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย (X) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองสะเตงนอก จังหวัดยะลา ด้านธรรมเนียมใน องค์กร	56
ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย (X) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองสะเตงนอก จังหวัดยะลา ด้านเวลาทำงานที่มี ผลต่อการดำเนินชีวิตในครอบครัว	57
ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย (X) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองสะเตงนอก จังหวัดยะลา ด้านลักษณะงานที่ เป็นประโยชน์ต่อสังคม	58
ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย (X) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความผูกพันของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองสะเตงนอก จังหวัดยะลา โดยภาพรวม	59
ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย (X) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองสะเตงนอก จังหวัดยะลา ด้านความเชื่อในคุณค่า ของงาน	60
ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย (X) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และความผูกพันในการทำงานของ พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลเมืองสะเตงนอก อ.เมือง จ.ยะลา ด้านความตั้งใจที่จะ ทำงานนั้นต่อไป.....	61
ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ย (X) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และความผูกพันในการทำงานของ พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลเมืองสะเตงนอก อ.เมือง จ.ยะลา ด้านการทุ่มเทและ การเสียสละให้กับงาน	62
ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ย (X) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และความผูกพันในการทำงานของ พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลเมืองสะเตงนอก อ.เมือง จ.ยะลา ด้านเวลาที่ให้กับ งาน	62
ตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ย (X) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และความผูกพันในการทำงานของ พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลเมืองสะเตงนอก อ.เมือง จ.ยะลา ด้านการมีส่วนร่วม ในงาน.....	63

ตารางที่ 23	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ปัจจัย.....	64
ตารางที่ 24	ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของตัวพยากรณ์ทั้ง 8 ตัวต่อความผูกพันในการทำงาน.....	64
_Toc23177138		

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาของปัญหาและปัญหา

ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญต่อองค์กร เนื่องจากบุคคลคือผู้จุดประกายความคิด สร้างสรรค์สิ่งต่างๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นการออกแบบผลผลิตสินค้าและบริการ การควบคุมคุณภาพ การวางแผนการตลาด การกำหนดทรัพยากรเงิน การวางแผนกลยุทธ์ทั้งหมด รวมถึงวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กรด้วย ทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นหัวใจสำคัญที่สุดในองค์กร (George and John, 1991: 2) ทั้งนี้ เป้าหมายของผลลัพธ์ด้านทรัพยากรมนุษย์แบ่งเป็น 2 เป้าหมาย ได้แก่ เป้าหมายด้านพนักงาน และเป้าหมายด้านองค์กร ดังนั้น การลงทุนด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จะทำให้พนักงานมีความสามารถในการทำงานและช่วยให้องค์กรเหล่านั้นของพวกเขาประสบความสำเร็จ (Michael, Sue and Dave, 2005: 410) ในปัจจุบันความสำคัญของ “คน” ในองค์กรถือว่าคนเป็น “ทรัพยากร” ที่มีค่า จึงเกิดคำว่า “การบริหารทรัพยากรมนุษย์” ขึ้น ในบางองค์กรมองไปไกลกว่านั้น กล่าวคือ มองเห็นว่าเป็น “ต้นทุน” ที่สำคัญขององค์กร จึงเกิดคำใหม่ขึ้นมาว่า “การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นต้นทุน” หรือ “การบริหารทุนมนุษย์” (Human capital management) (สีมา สีมานันท์, 2550: 3)

ด้วยเหตุที่ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญและมีค่ามากที่สุดอย่างหนึ่งขององค์กร การจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นสิ่งสำคัญเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง องค์กรจึงจำเป็นต้องรักษาคคนที่มีความรู้ความสามารถและทักษะความชำนาญให้ทำงานในองค์กรเป็นระยะเวลานานตามที่องค์กรต้องการและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทั้งนี้ การจะรักษาคคนที่อยู่กับองค์กรนานๆ จนกลายเป็นความผูกพัน จึงจำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจ รวมถึงสร้าง “คุณภาพชีวิตการทำงาน” เพราะจะส่งผลกระทบต่อความสำเร็จขององค์กรและคุณภาพชีวิตของบุคคลคนนั้นอีกด้วย

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมีความสำคัญอย่างยิ่ง โดยผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าคุณภาพชีวิต จะส่งผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันในการทำงาน พนักงานที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี สามารถทำงานได้อย่างมีความสุข มีความกระตือรือร้น ก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ มาพัฒนางานในองค์กรให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานอย่างมีเป้าหมาย มองเห็นผลสำเร็จที่เกิดจากการทำงานของตนและองค์กรเป็นหลักซึ่งนำมาสู่การยกระดับคุณภาพชีวิตของ

ตนเองให้ดีขึ้น (แสง ไชยสุวรรณ, 2551) และนอกจากจะมีส่วนทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจแล้ว คุณภาพชีวิตในการทำงานจะนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กรได้ (Hickman and Suttle, 1977 อ้างถึงในปกรณัม ลีม โยธิน, 2555) ดังนั้น หากองค์กรใดต้องการให้สมาชิกมีความผูกพันต่อองค์กรสูงเพื่อทำให้องค์การนั้นบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตคนทำงานจึงเป็นสิ่งที่ต้องดำเนินการในลำดับแรก

สำหรับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ได้กำหนดอำนาจและหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีอำนาจหน้าที่โดยทั่วไปในการดูแลและจัดทำบริการสาธารณะและพัฒนาท้องถิ่นเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นให้ประชาชนอยู่ดีมีสุข (มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2552) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงเป็นหน่วยงานราชการที่มีความใกล้ชิดและเข้าถึงประชาชนได้ง่ายที่สุด มีบทบาทสำคัญในการตอบสนองความต้องการของประชาชน และดูแลความเป็นอยู่ของประชาชน ให้มีความเจริญและอยู่ดีมีสุข โดยถือเป็นภารกิจหลักสำคัญ ทั้งนี้ การปกครองท้องถิ่นของไทย ในระยะแรกเป็นรูปแบบที่ส่วนกลางมีอำนาจมาก ผู้บริหารท้องถิ่นมาจากการแต่งตั้งเป็นส่วนใหญ่ขาดอำนาจอิสระทางการเงิน การคลัง การจัดเก็บภาษีอากรต่างๆ ต่อเมื่อมีการประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540 แล้ว จึงมีการปรับปรุงรูปแบบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพิ่มหน้าที่กระจายอำนาจด้านการเงิน การคลัง งบประมาณ และการจัดเก็บภาษีต่างๆ มากขึ้น

อย่างไรก็ดี แม้มีการกระจายอำนาจให้แก่ท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้นตามรัฐธรรมนูญ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง แต่ทว่าส่วนกลางยังมีกลไกในการกำกับดูแลการดำเนินการของท้องถิ่นผ่านคณะกรรมการระดับต่างๆ ในรูปแบบไตรภาคีอย่างเข้มข้น ทำให้การบริหารท้องถิ่นยังไม่เป็นอิสระมากนัก อีกทั้งในปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังประสบปัญหาและอุปสรรคหลายๆ ได้แก่ ปัญหาการขาดแคลนบุคลากร ปัญหาด้านโครงสร้างองค์กร ปัญหาด้านผู้บริหาร ปัญหาด้านเทคโนโลยี และปัญหาที่เกี่ยวข้องกับประชาชน จึงอาจกล่าวได้ว่า ชีวิตการทำงานของปฏิบัติงานในองค์กรปกครองท้องถิ่นอยู่ภายใต้ภาวะกดดันท่ามกลางความคาดหวังที่สูงขึ้น และย่อมมีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการทำงานและประสิทธิผลโดยรวมขององค์กร จึงเกิดคำถามที่ว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างไรที่จะรักษาคนที่มีความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานให้อยู่กับองค์กรนานๆ เพื่อให้เกิดความรู้สึผูกพันในการทำงาน

เทศบาลเมืองสะเตงนอก อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ถือเป็นเทศบาลที่ได้รับการยกฐานะจากสภาตำบลเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลตั้งแต่ปี 2538 โดยยกฐานะจากองค์การบริหาร

ส่วนตำบลเป็นเทศบาลตำบลสะเตงนอก เมื่อวันที่ 23 สิงหาคม 2550 และเปลี่ยนแปลงฐานะจากเทศบาลตำบลเป็นเทศบาลเมือง เมื่อวันที่ 8 ธันวาคม 2554 ฝ่ายบริหาร มีคณะผู้บริหารจำนวน 7 คน และฝ่ายนิติบัญญัติมีสมาชิกสภาเทศบาลเมืองสะเตงนอก จำนวน 18 คน บริหารงานในรูปแบบของเทศบาลเมือง มีพื้นที่ที่ต้องบริหารจัดการประมาณ 34.78 ตารางกิโลเมตร ประกอบด้วย 13 หมู่บ้าน ได้แก่ บ้านเบอร์เส็ง บ้านมลาชูปางกอก บ้านเปาะยานิ บ้านนัคโตะโมง บ้านบาโงยบาแค บ้านพงนุโตะ บ้านนิบงบารู บ้านกาปงนูกะ บ้านกือแลมะห์ บ้านตือเบาะ บ้านกาปงตือเงาะ บ้านลาโจะ และบ้านปรามะ โดยมีประชากรทั้งสิ้นราว 30,000 คน

ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารเทศบาลเมืองสะเตงนอก (สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 20 ธันวาคม 2560) ได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับเหตุการณ์ความไม่สงบในพื้นที่ว่าในเขตเทศบาลเมืองสะเตงนอกนั้น เคยเกิดเหตุการณ์ความไม่สงบอยู่เป็นระยะ เช่น เมื่อวันที่ 31- 3 ส.ค.2556 ในช่วงของ 10 วันสุดท้ายของเดือนรอมฎอน ซึ่งเป็นมหกรรมป่วน 4 วัน ทัวชายใต้ใต้ในครั้งนั้นได้เกิดเหตุการณ์เพลิงไหม้โรงงานไม้ยาง พืพาราวิวด บริเวณถนนสาย 15 ตำบลสะเตงนอก อำเภอเมือง จังหวัดยะลา เป็นเหตุให้ตัวอาคาร และไม้แปรรูปถูกเพลิงไหม้ได้รับความเสียหายไม่น้อย หรือในช่วง 3 มิ.ย. 2562 คนร้ายถล่มยิงอาวุธสงคราม ระเบิดบ้านชาวบ้านในตำบลสะเตงนอก ซึ่งคาดว่าเป็นฝีมือกลุ่มก่อความไม่สงบพยายามสร้างสถานการณ์ช่วงคืนสุดท้ายใกล้สิ้นเดือนรอมฎอนเช่นกัน ในส่วนของประเด็นคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตเทศบาลสะเตงนอก จังหวัดยะลา พบว่า ปัจจุบันมีปัญหาในการทำงานของพนักงานและลูกจ้าง เนื่องจากขาดแคลนบุคลากร และมีปัญหาหลากหลายที่ทำให้พนักงานและลูกจ้างไม่พอใจในการทำงาน เมื่อผนวกกับปัญหาความรุนแรงในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานและลูกจ้าง จึงกลายเป็นปัญหาที่กระตุ้นให้ผู้วิจัยเกิดความสนใจที่จะศึกษาถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตเทศบาลสะเตงนอก ซึ่งคาดหมายว่า ผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในการปรับปรุงระบบการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานและลูกจ้างเพิ่มมากขึ้น

1.2 คำถามการวิจัย

1. พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลเมืองสะเตงนอก อำเภอเมือง จังหวัดยะลา มีคุณภาพชีวิต และความผูกพันในการทำงานระดับใด
2. ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานใดบ้าง ที่ส่งผลต่อความผูกพันในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองสะเตงนอก อำเภอเมือง จังหวัดยะลา

1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลเมือง สะเตงนอก อำเภอเมือง จังหวัดยะลา
2. เพื่อวัดระดับความผูกพันในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลเมืองสะเตงนอก อำเภอเมือง จังหวัดยะลา
3. เพื่อวัดระดับปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันในการทำงานของ พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลเมืองสะเตงนอก อำเภอเมือง จังหวัดยะลา

1.4 สมมติฐาน

1. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลเมืองสะเตงนอก อำเภอเมือง จังหวัดยะลา อยู่ในระดับปานกลาง
2. ระดับความผูกพันในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลเมืองสะเตงนอก อำเภอเมือง จังหวัดยะลา อยู่ในระดับปานกลาง
3. ปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านการเคารพและปฏิบัติตามกฎระเบียบในที่ทำงาน ด้านเวลาทำงานที่มีผลต่อการดำเนินชีวิตในครอบครัว และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีผลต่อความผูกพันของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลเมืองสะเตงนอก อำเภอเมือง จังหวัดยะลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลเมืองสะเตงนอก อำเภอเมือง จังหวัดยะลา โดยมีขอบเขตดังนี้

1.ขอบเขตด้านเนื้อหา ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ประกอบด้วย

1.1 คุณภาพชีวิตการทำงาน จำนวน 8 ด้าน ประกอบด้วย ปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านการเคารพและปฏิบัติตามกฎระเบียบในที่ทำงาน ด้านเวลาทำงานที่มีผลต่อการดำเนินชีวิตในครอบครัว และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

1.2 ความผูกพันในการทำงาน จำนวน 5 ด้าน ประกอบด้วย

1. ความเชื่อในคุณค่าของงาน
2. ความรับผิดชอบต่องาน
3. การทุ่มเทและการเสียสละให้กับงาน
4. เวลาที่ให้กับงาน
5. การมีส่วนร่วมในงาน

2. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลเมืองสะเตงนอก อำเภอเมือง จังหวัดยะลา จำนวน 138 คน ในการศึกษาครั้งนี้จะใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 103 คน จากการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling)

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา

งานวิจัยชิ้นนี้ใช้เวลาดำเนินการระหว่างเดือนพฤศจิกายน 2560 – ตุลาคม 2562

5. ขอบเขตด้านพื้นที่

ขอบเขตด้านพื้นที่ในการศึกษา ได้แก่ เทศบาลเมืองสะเตงนอก อำเภอเมือง จังหวัดยะลา

1.6 ความสำคัญและประโยชน์ของการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิต และระดับความผูกพันในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลเมืองสะเตงนอก อำเภอเมือง จังหวัดยะลา
2. ทำให้ทราบถึงคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลเมืองสะเตงนอก อำเภอเมือง จังหวัดยะลา
3. นำผลการศึกษาที่ได้มาเป็นแนวทางในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลเมืองสะเตงนอก อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ให้ดีขึ้นเพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงาน

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ระดับของคุณภาพชีวิตที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงานของพนักงาน ทำให้พนักงานมีความสุขในการปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจในงาน ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในสถานที่ทำงาน ประกอบด้วย 8 ด้านดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่พนักงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่นๆอย่างเพียงพอในการดำรงชีวิต

และการได้รับความยุติธรรมในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ที่ปฏิบัติงานในลักษณะเดียวกันในหน่วยงานอื่น

2. ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่พนักงานได้ปฏิบัติงานอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ

3. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ หมายถึง ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่พนักงานมีโอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถรวมทั้งนำความรู้ที่มีอยู่มาใช้ในการปฏิบัติงาน

4. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน หมายถึง ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่พนักงานมีความมั่นคงในอาชีพและมีความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น

5. ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลคนอื่น หมายถึง ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่พนักงานสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดีมีสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

6. ด้านการเคารพและปฏิบัติตามกฎระเบียบในที่ทำงาน หมายถึง ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่พนักงานได้รับความเป็นธรรมและความเสมอภาคในการปฏิบัติ ได้รับความเคารพในสิทธิและหน้าที่ส่วนบุคคล

7. ด้านเวลาทำงานที่มีผลต่อการดำเนินชีวิตในครอบครัว หมายถึง ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่เกี่ยวข้องกับลักษณะการปฏิบัติงานของพนักงาน เวลาในการทำงานและงานที่ต้องรับผิดชอบมีความเหมาะสม การทำงานในปัจจุบันไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตครอบครัวมีเวลาพักผ่อนส่วนตัวอย่างเพียงพอ เข้าร่วมกิจกรรมของหน่วยงานได้อย่างสม่ำเสมอ สามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว เวลาสำหรับครอบครัวและสังคม ได้อย่างเหมาะสม

8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่พนักงานมีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในหน่วยงานที่ให้ความร่วมมือ และทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

ความผูกพันในการทำงาน ในงานวิจัยชิ้นนี้หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรต่อการทำงาน ในลักษณะที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และค่านิยมขององค์กร เป็นความเต็มใจที่บุคลากรจะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ และกำลังสติปัญญา เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพและองค์กรมีประสิทธิผล โดยแบ่งออกเป็น 5 องค์ประกอบดังนี้

1. ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน (Job Partnership) หมายถึง การที่บุคคลคิดว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งของงาน และงานเป็นส่วนที่สำคัญส่วนหนึ่งในชีวิต ตลอดจนคุณลักษณะของงานที่ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนได้ปฏิบัติงานนั้นๆ ด้วยความภูมิใจตั้งแต่เริ่มต้นกระบวนการจนกระทั่งเสร็จสมบูรณ์ในการปฏิบัติงานที่จะได้ผลดีที่สุด

2. ความตั้งใจที่จะทำงานนั้นต่อไป (Job Intention) หมายถึง ความตั้งใจ มุ่งมั่นที่จะทำงานนั้นต่อไป โดยไม่คิดที่จะย้ายหรือลาออกไปทำงานที่อื่น และพร้อมที่จะใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานเพื่อผลประโยชน์ขององค์กร แม้ว่าจะมีงานอื่นที่ดี และเป็นทางเลือกที่ดีกว่าการที่ผู้ปฏิบัติงานสนใจในงาน และตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้เกิดผลดีแก่องค์กรและดียิ่งขึ้นเสมอ

3. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามให้กับงานนั้นอย่างเต็มความสามารถ (Willed Attempt to Give Task Ability) หมายถึง การที่พนักงานแสดงออกถึงความเต็มใจที่จะทุ่มเทขอมเสียสละ กำลังกาย กำลังความคิดให้แก่การทำงานอย่างเต็มที่โดยมุ่งหวังให้งานที่ปฏิบัติประสบความสำเร็จ และมีความรับผิดชอบในงานที่จะทำนอกเหนือไปจากหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

4. การมีส่วนร่วมในงาน หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกว่าได้มีส่วนร่วมในงานและคิดว่างานเป็นส่วนหนึ่งของงานในองค์กร จะนำตนเองเข้าไปเกี่ยวข้องกับงานเสมอ ในฐานะผู้มีส่วนร่วมในงานนั้น มีความพึงพอใจที่ได้มีส่วนร่วมในความสำเร็จของงาน มักจะเสนอแนวคิด วิธีการหรือการตัดสินใจเพื่อนำไปปรับปรุงงานเสมอ

5. เวลาที่ให้กับงาน หมายถึง ความรู้สึกที่บุคคลเห็นว่างานที่ทำนั้นคุ้มค่า คຸ້ມกับเวลาที่เสียไป จะมีเวลาให้กับงานมากโดยเริ่มทำงานเร็วกว่าปกติ และบางครั้งจะทำงานจนเลยเวลาหรือทำงานโดยไม่สนใจว่าจะได้ค่าตอบแทน หรือรางวัลใดๆ

พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างทั่วไป พนักงานจ้างตามภารกิจ ของเทศบาลเมืองสะเตงนอก อ.เมือง จ.ยะลา

บทที่ 2

เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในการทำงาน: กรณีศึกษา พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลเมืองสะเตงนอก อำเภอเมือง จังหวัดยะลา” ได้ศึกษาค้นคว้าจาก ตำรา เอกสารและงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง รายละเอียดดังนี้

1. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
2. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันในการทำงาน
3. ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น และเทศบาลเมืองสะเตงนอก

จ.ยะลา

4. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. กรอบแนวคิดในการวิจัย

2.1 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

การมีคุณภาพชีวิตที่ดีนั้น มีการกล่าวถึงกันตั้งแต่สมัยเริ่มแรกของการเกิดมนุษยชาติในโลก เมื่อมนุษย์เกิดมาธรรมชาติก็สอนให้มนุษย์ต้องต่อสู้ดิ้นรนกับสภาพแวดล้อมเพื่อการอยู่รอดของตนเองและพยายามแสวงหาความสุขในชีวิตของตนเอง โดยปรากฏหลักฐานว่ามีการกล่าวถึงการมีชีวิตที่ดีของประชาชนตั้งแต่สมัยกรีกโบราณ ผ่านความคิดของนักปราชญ์ที่มีชื่อเสียงของชาวกรีก อันได้แก่ โซคราติส (Socratis) เพลโต (Plato) และ อริสโตเติล (Aristotle)

2.1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิต

จากการศึกษาพบว่า คนส่วนใหญ่มีความเข้าใจในคำว่าคุณภาพชีวิต (Quality of Life) แต่อาจยังไม่ชัดเจนในความหมายและคุณลักษณะของคุณภาพชีวิตมากนัก ผู้วิจัยจึงได้รวบรวมนิยามความหมายสรุปได้ดังต่อไปนี้

แช็คแมน (Shackman, 1954 อ้างถึงในรัตนกรณ์ สมบูรณ์, 2556) ให้ความหมายว่าคุณภาพชีวิต เป็นเรื่องทีนอกเหนือจากสิ่งที่เป็นความเป็นอยู่ที่ดีด้านวัตถุ แต่เกี่ยวข้องกับสภาพจิตที่ดี มีความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ มีเกียรติ มีการยอมรับจากสังคม มีความรู้สึกรักโดยคนอื่น ไม่มีความกลัว ความวิตกกังวล และอธิบายว่าคุณภาพชีวิตเป็นเรื่องซับซ้อน เพราะมีความเกี่ยวข้องกับความพอใจของแต่ละบุคคล ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ ความต้องการทางสังคม ทั้งในระดับจุลภาคและระดับมหภาค

แฮนคอค (Hancock, 1995 อ้างถึงในธนวิทย์ บุตรอุดม, 2550) เสนอแนวคิดเรื่องคุณภาพชีวิตว่าเป็นความพอใจของชีวิต เป็นความรู้สึกว่าตนมีคุณค่า มีสุขภาพดี มีความสุข สามารถปรับตัวได้ และมีชีวิตที่มีความหมาย สามารถแยกแยะระหว่างคุณภาพที่ดีและไม่ดีของชีวิต มีหรือไม่มีความสุข พพอใจหรือไม่พอใจ การตัดสินใจว่าคุณภาพชีวิตดีหรือไม่เกี่ยวข้องกับระดับความต้องการของบุคคล

นอกจากนี้ เซอร์จี (Sirgy, 1993 อ้างถึงในธนวิทย์ บุตรอุดม, 2550) ก็ให้แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตว่าเกี่ยวข้องกับความสบายทางร่างกาย และส่วนประกอบของชีวิต ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น กิจกรรมทางสังคม การพัฒนาตนเอง และการเติมเต็มด้านจิตวิญญาณ กิจกรรมนันทนาการเพื่อการผ่อนคลาย และส่วนสำคัญคือการได้รับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ที่ครบถ้วน

ส่วนฮิวจ์, โลว์ และเชลเลนเบิร์ก (Hughes, Low และ Schellenberg, 1996 อ้างถึงในกนกวรรณ ชูชีพ, 2551) เสนอแนวคิดด้านคุณภาพชีวิตที่ดีว่า บุคคลที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีต้องมีส่วนประกอบ 4 ส่วน คือ

- 1) สุขภาพที่ดี
- 2) รายได้ที่ดี
- 3) ไม่มีความเจ็บป่วยทางจิต
- 4) ความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่น

พร้อมทั้งเสริมว่า ความสุขในชีวิตของบุคคลต้องประกอบด้วยสุขภาพ สุขอนามัย สารอาหาร การศึกษา งาน เสื้อผ้า สิ่งอำนวยความสะดวก กิจกรรมผ่อนคลาย ประกัน และอิสระในการดำรงชีวิต

แก้ววิบูลย์ แสงพลสิทธิ์ (2550) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตไว้ว่า คุณภาพชีวิตคือ สภาพชีวิตของมนุษย์ที่ดำเนินไปตั้งแต่เกิดจนกว่าจะสิ้นอายุขัย เป็นผลลัพธ์จากการมีปฏิสัมพันธ์ของสิ่งแวดล้อมภายในตัวเรากับสิ่งแวดล้อมภายนอกอย่างเป็นองค์รวมที่ประกอบด้วย 6 มิติ ซึ่งมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันแยกกันไม่ออก ดังนี้

1. มิติร่างกาย (Physiological dimension) คือสภาวะของเซลล์ เลือด เนื้อ กระดูก เอ็น และอวัยวะต่างๆ ที่ทำงานร่วมกันประสานกันอย่างเป็นระบบ กล่าวง่ายๆ คือมีชีวิต มีการเจริญเติบโต มีพัฒนาการ มีการเสื่อมสภาพ ร่างกายที่แข็งแรงคือร่างกายที่ได้รับการดูแลจนมีสุขภาพที่ดี แข็งแรง ทนทาน คล่องแคล่ว กระฉับกระเฉง กระปรี้กระเปร่า สามารถปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ ได้เหมาะสมกับวัย และปรับตัวได้ดีในสิ่งแวดล้อมต่างๆ เช่น ในสภาพที่มีอากาศแตกต่างกัน

2. **มิติจิต (Cognitive dimension)** คือสภาพของสติปัญญา เป็นเรื่องของการคิด เป็นผลจากการตอบสนองความจำเป็นพื้นฐานด้านการรับรู้และเรียนรู้ เป็นการใช้องค์ความรู้ต่าง ๆ ที่ร่างกายได้รับและเก็บไว้ในสมองเพื่อการแก้ปัญหา จินตนาการ และสร้างสรรค์ ข้อมูลและความสามารถในการใช้ข้อมูลของสมองเป็นเสมือนแหล่งข้อมูลที่มนุษย์เก็บไว้ใช้ในการตัดสินใจ ทั้งข้อมูลเกี่ยวกับตนเองและสิ่งแวดล้อม จิตที่แข็งแกร่งคือการที่จิตได้รับการพัฒนา การมีสติ การรู้จักกาลเทศะ เฉลียวฉลาด มีปฏิภาณไหวพริบ แก้ปัญหาได้ มีความเข้าใจ รู้จักวิเคราะห์ ประเมิน มีเหตุผล หาเหตุผล และใช้เหตุผล รู้จักคิดวางแผน ริเริ่มและสร้างสรรค์ ปรับตัวได้ทันต่อความก้าวหน้าของข้อมูลความรู้และเทคโนโลยีของข้อมูล

3. **มิติใจ (Affective dimension)** คือสภาพของความรู้สึกที่ถูกวางรูปแบบมาอย่างต่อเนื่องตั้งแต่เริ่มปฏิสนธิเป็นผลจากการตอบสนองความจำเป็นพื้นฐานด้านความรู้สึกต่าง ๆ ทั้งด้านความรัก คุณค่าของชีวิต ความสุนทรีย์ ความมั่นคงปลอดภัย และความเป็นตัวของตัวเอง ที่หลอมรวมกันเป็นกำลังใจของบุคคล เป็นขุมพลังที่ผลักดันให้บุคคลตัดสินใจทำสิ่งต่างๆ ใจที่แข็งแกร่งคือกำลังใจในตัวเอง ไม่มีปมด้อย (หรือมีปมด้อยน้อยที่สุด) และมีมโนธรรม ทั้งคุณธรรม ศีลธรรม เมตตาธรรม มนุษยธรรม จริยธรรม และความยุติธรรมต้องมีอยู่ในใจตลอดเวลาเพื่อเป็นพื้นฐานในการพิจารณาการตัดสินใจในเรื่องใดๆ ซึ่งรวมไปถึงความมีวินัยและความรับผิดชอบ ที่จะต้องมีความยับยั้งชั่งใจ อดกลั่น และอดทนอย่างเหมาะสม สามารถปรับตัวได้ในสถานการณ์ต่างๆอย่างมีความสุข หรือจัดการกับความทุกข์ได้

4. **มิติอารมณ์ (Emotional dimension)** คือสภาวะของความรู้สึกในขณะที่เผชิญกับสิ่งเร้าสิ่งกระตุ้น ทั้งจากภายในและภายนอก ร่างกาย สิ่งเร้าสิ่งกระตุ้นภายในร่างกายได้แก่ฮอร์โมน กระบวนการทางชีวเคมีและฟิสิกส์ของเซลล์ทั้งหลาย รวมทั้งข้อมูลที่เก็บไว้ในสมอง ตัวอย่างเช่น พอคิดถึงเรื่องบางเรื่องก็โกรธติดหมัดขึ้นมา เมื่อก็ยั้งเห็นดึกๆ อยู่แต่ตอนนี้หงุดหงิดจนใครเข้าหน้าไม่ติด ซึ่งบางทีคนรอบข้างก็ไม่เข้าใจว่าคุณเป็นอะไร กำลังคิดอะไรอยู่ ดังนั้น นอกเหนือจากข้อมูลที่ได้จากสิ่งแวดล้อมภายนอกแล้ว ข้อมูลในสมองที่เราเก็บไว้แล้วเอามาคิดต่างๆ นานาก็ก่อให้เกิดอารมณ์ได้ คิดดีก็สุขนั่งยิ้มอยู่คนเดียว คิดไม่ดีก็ทุกข์จนคนข้างๆ ต้องทุกข์ไปด้วย เมื่ออยากมีความสุขก็ต้องลืมสิ่งที่ไม่ดีและเลิกคิดถึงเรื่องที่ทำให้อารมณ์ขุ่นมัวเสียบ้างอารมณ์เป็นปฏิกิริยาตอบสนองต่อสิ่งเร้าสิ่งกระตุ้นซึ่งมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับมิติร่างกายและมิติใจ

5. **มิติสังคม (Social dimension)** คือสภาวะที่บุคคลมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมภายนอก ซึ่งรวมทั้งคน สัตว์ พืช และทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่รอบตัวเรา สังคมระดับพื้นฐานที่สุดและใกล้ชิดที่สุดคือครอบครัวของเราเอง ได้แก่ พ่อ แม่ พี่ น้อง สามี ภรรยา และลูก ไกลออกไปก็คือ เครือญาติ เพื่อนบ้าน เพื่อนร่วมโรงเรียน ร่วมที่ทำงาน ร่วมประเทศ และร่วมโลก มิติดีนี้เป็นมิติ

เชื่อมต่อระหว่างความเป็นตัวเรากับสิ่งแวดล้อม เป็นมิติที่เราต้องแลกเปลี่ยนข้อมูลและพลังงานกับสิ่งแวดล้อม ดังนั้น ครอบครัวยุคใหม่จึงมีอิทธิพลต่อมิตินี้ของเรามากที่สุด เป็นพื้นฐานที่เราจะก้าวไปสู่สังคมที่ไกลตัวเราออกไป เป็นแหล่งที่หล่อหลอมข้อมูลความรู้ความเชื่อจนกลายเป็นทัศนคติ ค่านิยม และวัฒนธรรมหรือวิถีการดำเนินชีวิตของเรา เช่น ครอบครัวของคนพุทธ คริสต์ อิสลาม ก็มักจะมีแนวทางอย่างศาสนานั้นๆ มิติสังคมทุกระดับ ตั้งแต่ครอบครัว เพื่อน ชุมชน องค์กร ประเทศ และต่างประเทศมีอิทธิพลต่อการตอบสนองต่อทุกความจำเป็นพื้นฐานของคนเรา

6. มิติจิตวิญญาณ (Spiritual dimension) คือสภาวะของจิตและใจที่ตอบสนองความกลัวและความวิตกกังวล รวมทั้งความปรารถนาที่จะบรรลุเป้าหมาย ซึ่งมักเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องชีวิต การเกิด การตาย การเผชิญชีวิต ความสำเร็จ ความล้มเหลว และการคงอยู่ของวิญญาณ จึงเป็นเรื่องของการแสวงหาสิ่งยึดเหนี่ยวเพื่อให้เกิดความเชื่อมั่น มั่นใจ มีความหวัง และเป็นกำลังใจจากภายนอกตัวเรา นำมาซึ่งความเชื่อ ความศรัทธาเลื่อมใส ความนิยมชมชอบ และปลูกฝังกลายเป็นค่านิยมและทัศนคติมิติจิตวิญญาณเป็นจุดเชื่อมต่อระหว่างมิติสังคม

ส่วนนิยามเฉพาะคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life) นั้น ได้มีผู้ให้แนวคิดความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

แฮกแมนและซัทเทิล (Hackman and Suttle, 1977 อ้างถึงในอัจฉรา ถาวรจิตต์, 2556) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า เป็นสิ่งที่สนองความผาสุกและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานทุกคนในองค์กรไม่ว่าจะเป็น ระดับคนงาน หัวหน้างาน ผู้บริหารหรือแม้แต่เจ้าของบริษัทหรือหน่วยงาน การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี นอกจากมีส่วนทำให้บุคลากรพึงพอใจแล้วยังอาจส่งผลต่อความเจริญรุ่งเรืองเรื่องด้านอื่นๆเช่น สภาพสังคม เศรษฐกิจหรือผลผลิตต่างๆและจะต้องนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรในแง่ขวัญกำลังใจความพึงพอใจในการทำงาน ตลอดจนคุณภาพชีวิตและปริมาณของผลผลิตเพิ่มสูงขึ้น

ฮุสและคัมมิงส์ (Huse and Cumming, 1985 อ้างถึงในสมเกียรติ อินท่า, 2554) ได้นิยามความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานในการทำงานว่า เป็นความสอดคล้องกันระหว่างความสมปรารถนาหรือความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์กรหรืออีกนัยหนึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นประสิทธิผลขององค์กรอันเนื่องมาจากความผาสุกในงานของผู้ปฏิบัติงานเป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานนั้นๆคุณภาพชีวิตจะส่งผลต่อองค์กร 3 ประการ ประการแรกช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร ประการที่สองช่วยเพิ่มพูนขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานตลอดจนเป็นแรงจูงใจในการทำงาน

และประการสุดท้ายช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน และประการสุดท้ายช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน

โคเซน (Kossen, 1991 อ้างถึงในสุภาพร พงษ์ไพโรจน์, 2550) ได้ให้ความหมายไว้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การทำงานให้สภาพแวดล้อมในการทำงานมีประสิทธิผลสนองตอบความต้องการและเพิ่มคุณค่าให้กับพนักงานในองค์กร

มัวร์เฮดและกริฟฟิน (Moorhead and Griffin , 2001 อ้างถึงใน สุภาพร พงษ์ไพโรจน์, 2550) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า เป็นการทำงานที่พนักงานในองค์กรได้รับการตอบสนองความต้องการที่สำคัญจนเกิดความพึงพอใจในระดับหนึ่งโดยผ่านจากประสบการณ์การทำงานในองค์กร

สุขชัย วงษ์จันทร์ (2549) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็นสภาพการทำงานโดยรวมทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานภายใต้สภาพแวดล้อมที่เหมาะสม กระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข มีอิสระในการตัดสินใจ มีความมั่นคง มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี เป็นที่ยอมรับของสังคม สามารถตอบสนองความต้องการของตนและองค์กรได้ ซึ่งจะส่งผลถึงประสิทธิภาพการทำงานที่ดีมีคุณภาพและนำไปสู่การดำเนินชีวิตการทำงานที่มีความสุขอย่างแท้จริง

สุคนธ์ศักดิ์ สิงโตเกษม (2550) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็นความรู้สึกมีเกียรติภูมิและมีศักดิ์ศรี เป็นที่ยอมรับของสังคม การได้ผลตอบแทนที่คุ้มค่าตามผลงานและเทียบเคียงได้กับภาคเอกชน ได้รับการจัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสม มีบทบาทและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อยกระดับขีดความสามารถให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของกระแสโลกาภิวัตน์และสังคมและมีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในงาน

ณัฐพันธ์ เขจรนนท์ (2551) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็นการประเมินสถานะในลักษณะต่างๆของงานซึ่งจะเกี่ยวข้องกับการสร้างสมดุลระหว่างงานและชีวิตของบุคคลคุณภาพชีวิตการทำงานจะทำให้ความสำคัญกับผลงานที่มีต่อบุคคลและประสิทธิภาพขององค์กรรวมทั้งความพอใจของบุคลากรกับการแก้ปัญหาและการตัดสินใจขององค์กร

ปรีดี อธิพิงศ์ (2552) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็นผลรวมของความรู้สึกพึงพอใจต่อสภาพต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่ได้รับจากประสบการณ์การทำงาน

ขวัญฤทัย เดชอุดม (2553) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็นองค์ประกอบหรือมิติหนึ่งที่สำคัญของคุณภาพชีวิตที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของ

บุคคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรในด้านต่างๆ 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและ
 ยุติธรรมสภาพแวดล้อมการทำงาน สภาพงาน การพัฒนาและใช้ความสามารถ ความมั่นคงและ
 โอกาสความก้าวหน้า ภาวะผู้นำ ความปลอดภัยและการส่งเสริมสุขภาพ

สุนทร นามโคตรศรี (2553) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า
 เป็นการทำงานภายในองค์กรอย่างมีความสุข มีความพึงพอใจในงานที่ได้ปฏิบัติรวมถึงสิ่งแวดล้อมที่มี
 ความเหมาะสม ซึ่งก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานจึงทำให้บุคคลากรทำงานได้อย่างมีคุณภาพ ใน
 ขณะเดียวกันก็มีความรู้สึกว่าตนมีคุณค่าต่อองค์กร และถ้าบุคคลากรปฏิบัติงานสามารถผสมผสาน
 การทำงานกับชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม ทำให้การดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข

วิทยา แสนสุวรรณ (2553) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า
 เป็นการดำรงอยู่ด้วยการมีความสุขภาวะที่สมบูรณ์และมีความมั่นคงครอบคลุมถึงด้านต่างๆอันได้แก่สุข
 ภาวะทางกาย สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางสังคมและสุขภาวะทางจิตวิญญาณของพนักงาน

ณัฐปภัศย์ พัฒนโพธิ์ (2553) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า
 เป็นความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่รับรู้ได้จากประสบการณ์การทำงานของตนเองโดยมีการ
 ทำงานที่มีความหมาย มีคุณค่า บุคคลากรมีความพึงพอใจในการทำงาน โดยได้รับการตอบสนองด้าน
 ร่างกายจิตใจ สังคม เศรษฐกิจ อย่างเพียงพอและยุติธรรมและมีการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข

อัจฉรา ช่วยบุญกุล (2554) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็น
 ความพึงพอใจของบุคคลากรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ ภายใต้
 สภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

จากความหมายทั้งหมดข้างต้น สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง
 ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่องานและสภาพแวดล้อมต่างๆ ในการทำงาน ทำให้พนักงานรู้สึกพึง
 พอใจและมีความสุขเมื่อได้รับการตอบสนองตามความต้องการ และส่งผลต่อประสิทธิภาพของ
 พนักงาน และประสิทธิผลของงาน

2.1.2 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life) เป็นคำที่นำมาใช้เป็นครั้งแรก
 แรกในประเทศอุตสาหกรรม ในช่วงตอนปลายศตวรรษที่ 21 โดยเป็นการศึกษาที่สืบเนื่องมาจาก
 ปัญหาด้านแรงงาน อันเป็นผลเนื่องมาจากการพัฒนาระบบอุตสาหกรรมที่ได้ทำให้เกิดระบบ วิธีการ
 ทำงานและเงื่อนไขในการทำงานแบบใหม่ ซึ่งก่อให้เกิดความยากลำบาก ภาวะอันตรายต่อผู้ทำงาน
 และครอบครัว ซึ่งวิธีแก้ไขปัญหาด้านแรงงานของกลุ่มประเทศอุตสาหกรรมนั้นก็มีข้อแตกต่างกันไปสุด
 แล้วแต่ละสังคมนะมองว่าสิ่งใดหรือเงื่อนไขใดเป็นปัญหา ทำให้ในภาพรวมแล้ว การที่จะให้คำ
 นิยามความหมายและแนวความคิดเกี่ยวกับเรื่องนี้เป็นเรื่องที่มีความแตกต่างอย่างหลากหลาย

รวมทั้งวิธีการศึกษาก็แตกต่างกันออกไปจนไม่อาจจะอ้างถึงไปสู่กิจกรรมอย่างเดียวกันได้ จึงกล่าวได้ว่า หากต้องการให้แนวความคิดนี้มีความหมายที่ปฏิบัติได้ในประเทศหนึ่งประเทศได้เป็นการเฉพาะ ก็ต้องนิยามความหมายให้สอดคล้องกับภูมิหลังทางวัฒนธรรมเศรษฐกิจและการเมืองของประเทศนั้นๆ ด้วย แต่ไม่ได้หมายความว่าแต่ละประเทศจะไม่อาจถ่ายทอดหรือได้รับประสบการณ์ในการแก้ไขปัญหาแรงงานหรือปัญหาในการทำงานให้กับอีกประเทศหนึ่งไม่ได้ ซึ่งสิ่งหนึ่งที่ทำให้เห็นถึงความสนใจร่วมกันของนานาประเทศต่อเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานและสิ่งที่ปรากฏเป็นรูปธรรมในเรื่องนี้ ได้แก่ การเกิดขึ้นของขบวนการคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL Movement) ในประเทศอังกฤษและประเทศอื่นๆ ในยุโรปเมื่อประมาณ 30 ปีที่แล้วโดยที่ขบวนการนี้ได้มีค่านิยมพื้นฐานร่วมกันในการมองคุณค่าของมนุษย์คือ (อรุณี สมโนมหาอุดม, 2542)

1. มนุษย์พึงได้รับการปฏิบัติอย่างมีเกียรติและได้รับการยอมรับทั่วไปทั้งภายในสถานที่ทำงานและอื่นๆ
 2. มนุษย์พึงได้รับการสนับสนุนในสิ่งที่พวกเขาสร้างสรรค์ขึ้นมา
 3. มนุษย์ในองค์การมีความปรารถนาที่จะเรียนรู้และเติบโตไปกับองค์กร
 4. มนุษย์ต้องการว่าองค์การของตนมีวิธีการทำงานอย่างไรและตนจะอุทิศความพยายาม เพื่อองค์กรเป็นส่วนรวมได้อย่างไร
 5. มนุษย์มีแนวโน้มที่จะตอบสนองมากขึ้นหากได้รับการตอบสนองอย่างผู้มีเกียรติและศักดิ์ศรี
 6. การมีค่านิยมนี้ไม่ได้หมายความว่า จะมีแนวทางคุณภาพชีวิตในการทำงานใดๆ จะดีเด่นกว่าแนวทางอื่น
- ทั้งนี้ ฌ็อง-ฌัก กูว์ซันท์ (2551) กล่าวเสริมว่าการศึกษาค้นคว้าคุณภาพชีวิตในการทำงานเริ่มขึ้นในประเทศตะวันตก ในช่วงต่อสังคมอุตสาหกรรมและสังคมสารสนเทศเนื่องจากปัญหาระหว่างการทำงานและคุณภาพชีวิตของบุคคล

2.1.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นทฤษฎีการจูงใจ เพื่อให้พนักงานทำอย่างเต็มใจ ทุ่มเท่ากำลังความสามารถ ในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร ดังนี้ (พัชรนันท์ กาเลี้ยง, 2557)

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow)

ทฤษฎี Maslow's Hierarchy of Needs Theory เป็นทฤษฎีที่ให้ความสนอกสนใจกับความต้องการของบุคคลซึ่งสร้างความกดดันและแรงขับในการแสดงพฤติกรรมที่แบ่งออกเป็นลำดับ

ความต้องการของมนุษย์ 5 ขั้นตอน เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการในขั้นต้นแล้วก็จะมีความปรารถนาในขั้นสูงต่อไปตามลำดับดังนี้

ขั้นที่ 1 ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) ความต้องการในขั้นนี้เป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ เป็นความต้องการขั้นพื้นฐาน (Basic Needs) ซึ่งมีพลังมากที่สุดเพราะเนความต้องการที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต ตัวอย่างเช่น ความต้องการอากาศ อาหาร ยา รักษาโรค หากความต้องการขั้นแรกยังไม่ได้รับการตอบสนองก็ยากที่จะพัฒนาสู่ขั้นอื่นๆ ได้

ขั้นที่ 2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety and Security Needs) ความต้องการในขั้นนี้จะเกิดเมื่อขั้นแรก ได้รับการตอบสนอง ความต้องการในขั้นนี้เป็นความต้องการที่จะรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของตนเอง หากไม่ได้รับการตอบสนองจะเกิดความรู้สึกหวาดกลัว หวาด รู้สึกไม่มั่นคง

ขั้นที่ 3 ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Belonging and Love Needs) เมื่อ 2 ขั้นแรกได้รับการสนองความต้องการแล้ว มนุษย์จะสร้างความรักและความผูกพันกับผู้อื่น

ขั้นที่ 4 ความต้องการการได้รับการยกย่องนับถือ (Esteem Needs) แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ ลักษณะที่หนึ่งความต้องการการนับถือตนเอง (Self-Respect) คือ ความต้องการมีอำนาจ มีความเชื่อมั่นในตัวเองมีความสามารถและความสำเร็จ มีความเคารพนับถือตนเอง ลักษณะที่สอง ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือ (Esteem From Others) คือ ความต้องการชื่อเสียงเกียรติยศ การยอมรับยกย่องจากผู้อื่น

ขั้นที่ 5 ความต้องการที่จะเข้าใจประจักษ์ตนเองอย่างแท้จริง (Self-Actualization Needs) เป็นความต้องการเพื่อตระหนักรู้ความสามารถของตนเองกับประพฤติปฏิบัติตนตามความสามารถและสุดความสามารถ โดยพึ่งเล็งประโยชน์ของคนอื่นและของสังคมส่วนรวมเป็นสำคัญ

ทฤษฎีความต้องการของแมคเคลแลนด์ (McClelland)

David C. McClelland ได้เสนอทฤษฎีการจูงใจที่เรีนกว่า ทฤษฎีความต้องการ (Theory of Needs) โดยแบ่งความต้องการออกเป็น 3 ประเภท

1.ความต้องการประสบความสำเร็จ (Need for Achievement) เป็นความต้องการความสำเร็จตามเป้าหมายหรืองานที่กำหนดไว้ บุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จ มักจะมีลักษณะดังนี้

- เป็นคนที่มีความรับผิดชอบเฉพาะตัว
- เป็นคนที่ทำให้เป้าหมายมีความยุ่งยากน้อยลง

- เป็นคนที่ต้องการข้อมูลป้อนกลับโดยทันที
- เป็นคนที่ปฏิบัติงานมานาน

2. ความต้องการความรักความผูกพัน (Need for Affiliation) เป็นการต้องการความผูกพันกับคนอื่นและเป็นที่ยอมรับของคนอื่น บุคคลที่มีความต้องการความรักความผูกพันสูงและมักปฏิบัติงานด้วยการปฏิสัมพันธ์กับคนอื่นมากมีโอกาสรู้จักเพื่อนใหม่ๆจะคิดสนใจโดยยึดถือความสบายใจในการทำงานมากกว่าที่จะยึดถือความสำเร็จของงาน

3. ความต้องการอำนาจบารมี (Need for Power) ซึ่งหมายถึง ความปรารถนาอยากได้อำนาจบารมีเพื่อนำไปใช้ควบคุมกำกับผู้อื่นบุคคลผู้ต้องการมีอำนาจบารมีสูงมักจะเป็นผู้ปฏิบัติงานในระดับสูง มีข้อมูลข่าวสารอันดี สามารถชักจูงให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม

2.1.4 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

นักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานดังนี้

วอลตัน (Walton, 1975 อ้างถึงใน กนกวรรณ ชูชีพ, 2551) ได้กล่าวว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นเรื่องเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมและสังคม ที่ส่งผลให้การทำงานประสบผลสำเร็จ ผลผลิตที่ได้รับตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน โดยได้กำหนดเกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงานประกอบด้วยคุณสมบัติ 8 ประการดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Comdition) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานนั้นๆได้รับค่าจ้างหรือเงินเดือน ผลประโยชน์เกื้อกูลและค่าตอบแทนอื่นอย่างเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไปและต้องเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น

2. สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย (Safe and Healthy Working Condition) หมายถึง สิ่งแวดล้อมทางกายภาพและทางด้านจิตใจคือสภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไปและต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบายและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน (Growth and Security) หมายถึง ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงานคือนอกจากงานนั้นจะช่วยคงไว้และขยายความรู้ความสามารถของตนได้แล้ว ยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสได้ใช้ศักยภาพของตนได้รับความก้าวหน้าและมีหน้าและมีมีความมั่นคงในอาชีพของตน ซึ่งเป็นที่ยอมรับของเพื่อนและสมาชิกในครอบครัวของตนอีกด้วย

4. การพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of Human Capacities) หมายถึง การเปิดโอกาสผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ ความสามารถได้เป็นอย่างดี กิจงานที่ปฏิบัติอยู่นั้น จะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้และพัฒนาทักษะ พัฒนาความรู้ได้อย่างแท้จริงรวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย

5. ความสัมพันธ์หรือการทำงานร่วมกัน (Social Integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีคุณค่า ได้รับการยอมรับและร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีการเปิดเผยตนเอง มีบรรยากาศการทำงานที่ดี ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงาน ปราศจากการถือคติและการทำลายซึ่งกันและกัน

6. สิทธิของพนักงาน/ธรรมนูญในองค์การ (Constitutionalism) หมายถึง พนักงานมีสิทธิอะไรบ้างและจะปกป้องสิทธิของตนเองได้อย่างไร ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์การนั้นๆว่ามีความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลน้อยเพียงใด ยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด รวมทั้งวางมาตรฐานการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่พนักงานและมีการจัดเตรียมงานให้เกอดความเหมาะสมและมีความสัมพันธ์กัน

7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (balance Role of Work and Personal Life) หมายถึง บุคคลจะต้องจัดความสมดุล โดยจะต้องจัดสรรบทบาทให้สมดุลได้แก่ การแบ่งเวลาอาชีพการเดินทาง ซึ่งจะต้องมีส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเองและครอบครัว

8. ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social Relevance) หมายถึง การที่พนักงานมีความรู้สึกว่าการกระทำหรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคมรวมทั้งองค์การของตนก็ได้ทำประโยชน์ให้สังคม

เช่นเดียวกับ เคอร์ซและคิวเลย์ (Kerce and Kewley, 1993 อ้างถึงใน ดาลัด จันทรเสนา, 2550) ได้เสนอองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 4 ประการ ได้แก่

- 1.ความพึงพอใจในงานโดยรวม
- 2.ความพึงพอใจในงานเฉพาะด้าน
- 3.ลักษณะของงาน
- 4.ความผูกพันกับงาน

สอดคล้องกับ ฮิวส์และคัมมิงส์ (Huse and Cumming, 1995 อ้างถึงใน กาญจนา บุญเพิ่มวิทยา และคณะ , 2552) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับเกณฑ์บ่งชี้และองค์ประกอบของการมีคุณภาพชีวิตของการทำงานไว้ 8 ประการ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม (Adequate and Fair Compensation) เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคคลปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถได้ก็ต่อให้บุคคลนั้นเกิดความพึงพอใจกับสิ่งตอบแทนที่จะได้รับ เพื่อเป็นกำลังใจในการปฏิบัติงานและสิ่งตอบแทนเบื้องต้นที่ทำให้ข้าราชการหรือบุคคลผู้ปฏิบัติงานเกิดคุณภาพในการปฏิบัติงานก็คือ เงินเดือนหรือค่าจ้างที่เหมาะสมเพียงพอยุติธรรม นอกจากนั้นยังต้องพิจารณาถึง ค่าตอบแทนในรูปแบบอื่นๆต่อไปอีกเพื่อให้เพียงพอกับค่าครองชีพและค่าใช้จ่ายที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งจะต้องมีความสัมพันธ์กับระดับความรู้ ความสามารถ ความชำนาญและประสบการณ์ในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานด้วย

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย (Safe and Health Working Condition) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม มีความสะอาด มีความปลอดภัย มีแสงสว่างเพียงพอเป็นต้น ด้านสถานที่ทำงานไม่มีผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย รวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเรื่องของเสียงกลิ่น การรบกวนทางสายตาของผู้ปฏิบัติงาน

3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล (Developing of Human Capacities) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากการที่ทำโดยพิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติ ในการพัฒนาทักษะและความรู้ของตนเองซึ่งส่งผลให้ผู้ปฏิบัติเกิดความรู้สึกรู้ว่าตนมีคุณค่าและมีความรู้สึกรู้สึกทำท้อจากการทำงานของตนเอง การพัฒนาข้าราชการจะช่วยเสริมให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีคุณภาพ ถึงแม้ว่าการดำเนินงานพัฒนาข้าราชการและเจ้าหน้าที่จะไม่ได้ผลเต็มที่ตามองค์การต่างๆก็จะต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาข้าราชการและเจ้าหน้าที่ เนื่องจากประเทศชาติจะเจริญก้าวหน้าและมีความมั่นคงได้นั้นส่วนหนึ่งอยู่ที่คุณภาพของข้าราชการนั่นเอง การพัฒนาข้าราชการที่ปฏิบัติกรเป็นส่วนมากคือจัดฝึกอบรมทั้งนี้เพื่อให้ข้าราชการมีคุณภาพในการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น อันเป็นประโยชน์ต่อตนเองและองค์การในด้านปริมาณคุณภาพของงานและสุขภาพจิต

4. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (Growth and Security) หมายถึง ความรู้สึกเชื่อมั่นต่อความมั่นคงในหน้าที่การงานและโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติหน้าที่ทั้งในเรื่องรายได้และตำแหน่ง

5. บูรณาการทางสังคม (Social Integration) หมายถึงการที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานที่ทำงาน มีบรรยากาศเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติได้รับการยอมรับและมีโอกาสสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความรู้สึกที่ตนเองประสบความสำเร็จและมีคุณค่า ซึ่งเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์นั้นประการหนึ่งคือความ

ต้องการเป็นส่วนของสังคมและการยอมรับจากผู้อื่น คนที่มีความโน้มเอียงไปในทางความต้องการทางสังคมมากจะมีลักษณะเป็นคนโอนอ่อนต่อสังคม ความต้องการนี้เป็นเหตุจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานได้ปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจและอยากจะทำงานนั้นให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

6. ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน (Constitutionalism) หมายถึง การมีคุณธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม ผู้ปฏิบัติงานได้รับการเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นบรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาคและยุติธรรม มีส่วนร่วมในการบริหารงาน

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (The Total Life Space) หมายถึง การแบ่งเวลาให้เหมาะสมในการดำรงชีวิต เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เวลาส่วนตัว เวลาสำหรับครอบครัว เวลาพักผ่อนและเวลาที่ใช้สังคม จะเห็นได้ว่าการทำงานเป็นฐานของชีวิตสังคมเป็นเหตุและปัจจัยให้มนุษย์มีความสัมพันธ์ต่อกัน จากการศึกษาพบว่า การทำงานช่วยสร้างกฎเกณฑ์ให้ก่อชีวิต การทำงานเป็นการแสดงออกถึงอำนาจของมนุษย์ที่จะสามารถบรรลุถึงความใฝ่ฝันและความปรารถนาของมนุษย์ได้ การปฏิบัติงานสามารถจะเป็นสิ่งที่สร้างความพึงพอใจให้กับตนเองได้อย่างลึกซึ้ง

8. การปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับสังคม (Social Relevance) หมายถึง กิจกรรมหรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งองค์การของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคม เป็นการเพิ่มพูนคุณค่าความสำคัญของอาชีพและเกิดความรู้สึกรักภักดีในองค์การของตนเอง

ในขณะที่ เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2556) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นการทำให้พนักงานมีความพึงพอใจใน 8 ด้าน ต่อไปนี้

1. ความเท่าเทียมมีความเป็นธรรมในค่าตอบแทนที่ได้รับ
2. สภาพความปลอดภัย และมีสุขภาพการทำงานที่ดี
3. การทำงานที่ได้มีการพัฒนาขีดความสามารถ
4. การได้รับโอกาสในความเจริญก้าวหน้าและความมั่นใจในงาน
5. การมีสภาพแวดล้อมทางสังคมที่ดี
6. การได้รับสิทธิและความชอบธรรม
7. การทำงานที่มีเวลาพักผ่อนและมีเวลาให้กับครอบครัว
8. งานที่องค์การมีส่วนรับผิดชอบต่อสังคม

นอกจากนี้ นิตินันท์ ภูตะโชติ (2556) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานจะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงาน ซึ่งจะส่งผลดีต่อการบริหารองค์การในการช่วยลดความขัดแย้ง

ลดการลาออกจากงาน การขาดแคลนบุคลากร และปัญหาอื่นๆ สำหรับคุณภาพชีวิตการทำงานที่พนักงานทุกคนในองค์กรต้องการ มีดังนี้

1. ความเท่าเทียมและเป็นธรรมในค่าตอบแทนที่ได้รับ กล่าวคือ พนักงานต้องการความผลประโยชน์และค่าตอบแทนที่ทางบริษัทจ่ายให้ด้วยความเป็นธรรม ไม่มีการเอาเปรียบพนักงานและค่าตอบแทนต่างๆ ต้องจ่ายให้พนักงานทุกคนเสมอภาคกัน เพื่อให้เกิดความพึงพอใจและเป็นธรรมกับพนักงานทุกคน

2. สภาพความปลอดภัยและมีความสุขในการทำงานที่ดี กล่าวคือ สภาพการทำงานที่มีอันตรายและมีความเสี่ยงสูงมักจะทำให้พนักงานเกิดความเครียดและส่งผลเสียต่อสุขภาพจิตทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานน้อยลงทั้งนี้เนื่องจากพนักงานจะไม่มีความสุขในการปฏิบัติงานเพราะจะเกิดความกังวลและเกิดความกลัวเกี่ยวกับความไม่ปลอดภัยที่จะเกิดกับตนเอง

3. ความมั่นคงของงาน กล่าวคือ พนักงานทุกคนต้องการการทำงานที่มีรายได้แน่นอนและมั่นคงเพื่อให้เขาสามารถเลี้ยงดูครอบครัวของตนเองได้ เพราะหากทำงานที่ไม่มั่นคงจะทำให้พนักงานเกิดความไม่มั่นใจในรายได้ที่จะนำมาเลี้ยงดูครอบครัว

4. การทำงานที่เปิดโอกาสให้พัฒนาขีดความสามารถ กล่าวคือ พนักงานโดยทั่วไปมักต้องพัฒนาระดับความสามารถของตนเองในการทำงาน ซึ่งมีพนักงานจำนวนไม่น้อยที่มีศักยภาพพร้อมที่จะพัฒนา แต่ไม่ได้รับโอกาสจากผู้บริหาร จึงทำให้พนักงานไม่สามารถพัฒนาศักยภาพตนเองได้ และยังส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน

5. ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ กล่าวคือ พนักงานทุกคนมักจะคาดหวังต่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ทั้งนี้เพื่อรายได้และอนาคตที่ดี ซึ่งหากการทำงานแล้วไม่มีโอกาสเจริญก้าวหน้าพนักงานก็จะทำงานให้ผ่านไปวันๆ เพราะไม่มีจุดหมายและส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานให้ต่ำลง

6. สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี กล่าวคือ การมีเพื่อนร่วมงานที่ดีมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน เช่น เสียง สี แสงสว่าง การระบายอากาศ และอื่นๆ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้มักจะส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน เพราะหากสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ดีย่อมจะส่งผลเสียต่อสุขภาพและการปฏิบัติงานของพนักงาน

7. การมีสิทธิและความชอบธรรมของพนักงาน กล่าวคือ การที่พนักงานมีสิทธิเสรีภาพและได้รับความเป็นธรรมต่างๆ ที่ควรได้ตามพื้นฐานของระบอบประชาธิปไตย

8. การมีเวลาให้ครอบครัว กล่าวคือ ในการทำงานพนักงานควรจะมีเวลาให้กับครอบครัว รวมถึงควรมีวันหยุดพักผ่อน เพราะหากพนักงานเคร่งเครียดกับงานจนไม่มีเวลาให้ครอบครัวก็จะส่งผลกระทบต่อการทำงานและครอบครัว

9. องค์กรที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม กล่าวคือ องค์กรที่มีการดำเนินงานโดยมีความรับผิดชอบต่อสังคมหรือไม่ทำความเดือดร้อนให้กับสังคม ย่อมจะได้รับการสนับสนุนและอยู่ร่วมกับสังคมได้นาน ซึ่งปัจจัยที่กล่าวมานี้จะส่งผลต่อพนักงานในองค์กร

10. องค์กรที่ผลิตสินค้าและบริการที่มีคุณภาพ กล่าวคือ การที่องค์กรได้ผลิตสินค้าและบริการที่ดีมีประโยชน์ให้กับลูกค้าโดยไม่เอาเปรียบลูกค้า ก็ย่อมเป็นการแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งจะส่งผลต่อการทำงานของพนักงานเช่นกัน

จากที่กล่าวมาทั้งหมดข้างต้น สรุปได้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน ครอบคลุมมิติต่างๆ ตามการนิยามของนักวิชาการดังต่อไปนี้

ตารางที่ 1 มิติของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

มิติของคุณภาพชีวิตในการทำงาน	Walton, (1975)	Kerce and Kewley (1993)	Huse and Cumming (1995)	เนตรพิทยา ยาวีราช (2556)	นิติพล ภูติโชติ (2556)
● การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม	✓		✓	✓	✓
● สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย	✓		✓	✓	✓
● ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	✓		✓	✓	✓
● การพัฒนาความสามารถของบุคคล	✓		✓	✓	✓
● ความสัมพันธ์หรือการทำงานร่วมกัน	✓	✓	✓		✓
● สิทธิของพนักงาน/ธรรมเนียมในองค์กร	✓		✓	✓	✓
● ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	✓		✓	✓	✓
● ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม	✓		✓	✓	✓

โดยสรุป จากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานดังที่กล่าวมาข้างต้น การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้สนใจศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริม

สุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านการเคารพและปฏิบัติตามกฎระเบียบในการทำงาน ด้านเวลาทำงานที่มีผลต่อการดำเนินชีวิตในครอบครัว และลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

2.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันในการทำงาน

2.2.1 ความหมายของความผูกพันในการทำงาน

ความผูกพันในการทำงาน เป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้งานขององค์กรบรรลุตามเป้าหมาย บุคลากรที่มีความผูกพันในการทำงานสูง พวกเขาจะยินดีปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ดีที่สุดเท่าที่จะทำได้ ความผูกพันจะเกิดขึ้นได้นั้นก็ต่อเมื่อได้รับการตอบสนองจากองค์กร ทั้งนี้ มีนักวิชาการที่นิยามความหมายของความผูกพันในการทำงานดังต่อไปนี้

สเตียร์ และพอร์ทเตอร์ (Steers and Porter, 1991) ให้ความหมายความผูกพันในการทำงาน ว่าเป็นความรู้สึกที่บุคลากรมีความเป็นหนึ่งเดียวกันกับเป้าหมายขององค์กรเช่นเดียวกับเพื่อนร่วมงาน และเต็มใจปฏิบัติงานตามเป้าหมายขององค์กร

มาวเดย์ และคณะ (Mowday และคณะ, 1982) ให้ความหมายความผูกพันในการทำงาน ว่าเป็นการแสดงออกที่มากกว่าความซื่อสัตย์ เพราะเป็นความสัมพันธ์ที่มั่นคงและยังผลักดันให้บุคลากรเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร

วิล จิระพรพาณิชย์ (2545) ให้ความหมายว่า ความผูกพันในการทำงานเป็นระดับของความร่วมมือกันของบุคลากรกับองค์กรซึ่งแสดงให้เห็นถึงความเหนียวแน่นของบุคลากร จะแสดงออกมาในรูปของความต้องการที่จะยังคงเป็นบุคลากรขององค์กรต่อไป มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ให้กับองค์กร มีความเชื่อมั่นและยอมรับต่อเป้าหมายขององค์กร

ชัยรัตน์ สุรศักดิ์นิธิกุล (2544) ให้ความหมายว่า ความผูกพันในการทำงาน เป็นความตั้งใจของบุคลากรที่พยายามที่จะทำประโยชน์ให้แก่องค์กร หรือเป็นความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร มีความซื่อสัตย์ ความรู้สึกที่ดี ตลอดจนการยอมรับต่อเป้าหมายขององค์กร

จากความหมายสรุปได้ว่า ความผูกพันในการทำงาน คือ ความรู้สึกของบุคลากรที่แสดงพฤติกรรมต่อองค์กรของตน และมีความคิดเห็นและเป้าหมายไปในทิศทางเดียวกัน โดยยอมรับและเต็มใจในการปฏิบัติงานให้ตรงตามเป้าหมายขององค์กร และยังมีค่านิยมทำงานอยู่ในองค์กรต่อไป

2.2.2 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในการทำงาน

ชูลท์และชูลท์ (Schultz and Schultz, 1998: 267) ได้เสนอว่าความผูกพันในงานจะขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ เหล่านี้

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล ที่มีความสำคัญต่อความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของงาน ได้แก่ อายุ ความต้องการความก้าวหน้าในงาน และความเชื่อในการทำงานอย่างมีจริยธรรม พนักงานที่มีอายุน้อย โดยปกติแล้วจะมีความเป็นส่วนหนึ่งกับงานของเขา ซึ่งอาจเป็นเพราะเขามีความรับผิดชอบมากขึ้น รู้สึกถึงความท้าทาย และพึงพอใจกับ โอกาสที่จะได้รับความเจริญก้าวหน้าและ มักมีความเชื่อในค่านิยมของการทำงานหนักมากยิ่งขึ้น แต่สำหรับพนักงานที่มีอายุน้อย ตำแหน่งต่างๆ จะไม่สามารถกระตุ้นและสร้างความท้าทายในการทำงานได้

2. คุณลักษณะของงาน ความต้องการความเจริญก้าวหน้าเป็นสิ่งที่สำคัญมากต่อความเป็นส่วนหนึ่งของงาน ซึ่งจะนำไปตามคุณลักษณะของงานด้านต่างๆ ได้แก่ การได้รับแรงกระตุ้น ความมีอิสระ ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน การให้ข้อมูลย้อนกลับจากการทำงาน และการมีส่วนร่วมในการทำงาน

3. ปัจจัยทางสังคม ปัจจัยทางสังคมในการทำงานสามารถมีอิทธิพลต่อความรู้สึกเกี่ยวข้องกับงานด้วยพนักงานที่ทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม จะมีความเป็นส่วนหนึ่งของงานที่สูงกว่าพนักงานที่ทำงานคนเดียว การให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การที่พนักงานสนับสนุนเป้าหมายขององค์กร ความรู้สึกประสบความสำเร็จ สิ่งเหล่านี้สามารถเพิ่มความผูกพันในงาน

อาร์มสตรอง (Armstrong, 1998: 269) ได้สรุปวิธีการสร้างความผูกพันในการทำงานไว้ 5 วิธี ดังนี้

1. การสื่อสารจากบนลงล่าง โดยใช้การประชุมร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชาและพนักงาน

2. การแก้ไขปัญหาจากล่างขึ้นบน ให้พนักงานสามารถเสนอวิธีการจัดการหรือแก้ไขปัญหาให้กับผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาได้ โดยอาจใช้การตั้งกลุ่มในการทำงาน เช่นกลุ่มวงจรคุณภาพ ทีมบริหารคุณภาพหรือกิจกรรมการให้ข้อเสนอแนะ

3. การให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมกับงาน โดยให้แต่ละบุคคลหรือกลุ่มงานได้คิดวิเคราะห์และจัดการงานที่เขาทำด้วยตนเอง

4. การให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการเสนอข้อเสนอแนะ และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการจัดการเสนอแนะต่างๆ

5. การให้มีส่วนร่วมทางการเงิน เช่น การแบ่งผลกำไร การแบ่งหุ้น เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของกิจการ

นอกจากนี้ ยังได้เสนอเพิ่มเติมถึงวิธีการในการเพิ่มความผูกพันในงาน เอาไว้ 3 วิธี ได้แก่

1. การให้ความไว้วางใจในการทำงานกับพนักงาน เช่น การตัดสินใจหรือ การจัดการงาน และสร้างความยึดมั่นร่วมกันต่อเป้าหมายของกิจการ

2. เอาใจใส่กับพนักงานแต่ละคน และคิดว่าเขามีศักยภาพในการทำงาน

3. ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานสูงสุดเท่าที่เป็นไปได้

2.2.3 ลักษณะของบุคคลที่มีความผูกพันในงาน

ลักษณะของบุคคลที่มีความผูกพันในงาน มีนักวิจัยหลายคนได้อธิบายตามหลักแนวคิดพื้นฐานของโลดาห์ และเคจเนอร์ (Lodah & Kejner, 1965) ซึ่งได้รวบรวมและสรุปไว้ดังนี้

1. บุคลิกลักษณะของบุคคล บุคคลที่มีความผูกพันในงาน สามารถอธิบายตามบุคลิกลักษณะเด่นๆ ของบุคคล คือ จะเป็นบุคคลที่มีจริยธรรมในงานสูง มีแรงจูงใจภายในสูง และมีความสำนึกในคุณค่าของตนเองสูง แต่ความผูกพันในงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับอายุ เพศ การศึกษา ประสบการณ์ทำงาน หรือเงินเดือน ค่าจ้าง

2. ลักษณะของงานและพฤติกรรมควบคุมงาน บุคคลที่มีความผูกพันในงาน มักจะพิจารณาถึงงานที่มีคุณค่าสูง มีความท้าทาย มีความหลากหลาย งานที่ใช้ทักษะสูง และสามารถมองเห็นคู่ทางความสำเร็จของงานนั้น บุคคลเหล่านี้จะมีสิทธิมีเสียงในการกำหนดมาตรฐานของงานปฏิบัติงาน และมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้นิเทศงาน ซึ่งจะเป็นผู้ให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของตน สถานการณ์ในงานจะเป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลเกิดความต้องการในความก้าวหน้า และจะเป็นบุคคลที่ยึดมั่นผูกพันในงานสูง ไม่ว่าจะป็นงานโดยทั่วไป งานในวิชาชีพของตน และงานพิเศษที่ทำอยู่

3. ทิศนคติของบุคคลต่องาน บุคคลที่มีความผูกพันในงาน โดยทั่วไปมักพึงพอใจในงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับเนื้องาน บุคคลประเภทนี้จะคงพอใจในงานแม้ว่าจะขาดความช่วยเหลือจากผู้นิเทศงาน ขาดการติดต่อสื่อสารหรือความเป็นประชาธิปไตย ซึ่งในสถานการณ์เช่นนี้บุคคลที่มีความผูกพันในงานต่ำจะไม่มี ความพึงพอใจในงาน และมีแนวโน้มที่อยากจะออกจากงาน มากกว่าบุคคลที่ผูกพันในงาน

4. การรับรู้ในบทบาทของบุคคล บุคคลที่มีความผูกพันในงาน จะรับรู้บทบาทหน้าที่ในการทำงานของตน และมักจะไม่มีปัญหาเบื้อหน้ากับบทบาทที่ขัดแย้ง หรือบทบาทที่คาดหวังโดยบทบาทที่ขัดแย้งและบทบาทที่กำวมจะไม่มี ความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล

5. ลักษณะอื่นๆ โดยทั่วไป การเจ็บป่วยทางจิต ทางกาย หรือสังคมของบุคคลที่มีความผูกพันในงาน จะมีผลกระทบโดยตรงต่องานน้อยมาก โดยระดับความเครียด ความวิตกกังวล

ภาวะแทรกซ้อนทางด้านสุขภาพ หรือความขัดแย้งในครอบครัวกับงาน จะพบน้อยในบุคคลเหล่านี้ โดยเฉพาะคู่สมรสที่มีความผูกพันในงาน จะพบว่าเกิดความขัดแย้งในครอบครัวกับงานน้อย นอกจากนี้พบว่าผู้ที่มีความผูกพันในงาน จะพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานในบรรยากาศขององค์กรที่ดีและเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน เพราะจะทำให้ให้ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีอิสระในการตัดสินใจในงาน นำไปสู่การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีแรงจูงใจในงาน ทำให้มีผลต่อระดับความผูกพันในงานและต่อผลผลิตของบุคคลและองค์กรที่เพิ่มขึ้นได้ (อุทัย เลาหวิเชียร, 2530)

2.2.4 การวัดระดับความผูกพันในงาน

โลดาห์ และเคจเนอร์ (Lodah & Kejner, 1965) ได้สร้างแบบวัดความผูกพันในงานของบุคคล โดยประกอบด้วยลักษณะบุคคลที่ผูกพันกับงาน และการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

1. **ความเชื่อในคุณค่าของงาน** บุคคลที่มีความผูกพันกับงาน จะมีความรู้สึกว่างานเป็นสิ่งสำคัญเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต อาจกล่าวได้ว่า มีชีวิต หายใจ กิน นอน เป็นงาน และสถานการณ์ในงานทั้งหมด มีผลต่อภาพลักษณ์ของบุคคลนั้น ไม่ว่าจะ เป็น ลักษณะงาน ผู้ร่วมงาน เวลา หรือ สถานที่ทำงาน และเป็นค่านิยมในงานที่ทำให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า

2. **ความรับผิดชอบต่องาน** บุคคลที่มีความผูกพันกับงาน จะมีความรับผิดชอบต่องานที่ทำอยู่ จะซื่อสัตย์ต่องาน ให้ความสนใจและเอาใจใส่ในงาน เป็นผู้ที่มีความทะเยอทะยานในงานกล้าเผชิญหน้ากับสิ่งที่ทำพลาดในงาน ไม่หลีกเลี่ยงงาน มีความพยายามในการปรับปรุงงานให้ดีกว่าเดิม และจะคิดหาวิธีอยู่เสมอมว่าจะทำงานให้ดีได้อย่างไร มีบ่อยครั้งที่จะนอนไม่หลับทั้งคืนเพราะคิดถึงเรื่องงาน ที่จะทำให้ดีในวันต่อไป

3. **การทุ่มเทและการเสียสละให้กับงาน** บุคคลที่มีความผูกพันในงานจะให้ความสำคัญกับงานมาก โดยให้ความสนใจ ทุ่มเทให้กับงาน และคิดว่าตนเองเหมาะสมกับงานมากที่สุด มีความผิดพลาดในการทำงานน้อย งานทำให้ได้รับผลประโยชน์ทั้งภายนอกคือรางวัล ค่าตอบแทน และภายในคือด้านจิตใจ ดังนั้นบุคคลจะเสียสละแรงกาย แรงใจ ให้กับการทำงาน และอุทิศตนในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย หรือความสำเร็จในงานของตนและองค์กร

4. **เวลาที่ให้กับงาน** บุคคลที่มีความผูกพันกับงาน จะมีความรู้สึกว่างานที่ทำนั้นคุ้มค่าคุ้มกับเวลาที่เสียไป จะมีเวลาให้กับงานมากโดยเริ่มทำงานเร็วกว่าปกติ และบางครั้งจะทำงานจนเลยเวลาหรือทำงานโดยไม่สนใจว่าจะได้ค่าตอบแทน หรือรางวัลใดๆ ดังนั้น การขาดงาน ลางาน หรือการเจ็บป่วย ในบุคคลเหล่านี้จึงมีน้อย

5. **การมีส่วนร่วมในงาน** บุคคลที่มีความผูกพันในงานจะมีความรู้สึกว่าได้มีส่วนร่วมในงานและคิดว่าจนเป็นส่วนหนึ่งของงานในองค์กร จะนำตนเองเข้าไปเกี่ยวข้องกับงานเสมอใน

ฐานะผู้มีส่วนร่วมในงานนั้น มีความพึงพอใจที่ได้มีส่วนร่วมในความสำเร็จของงาน มักจะเสนอแนวคิด วิธีการหรือการตัดสินใจเพื่อนำไปปรับปรุงงานเสมอ

ลักษณะของความผูกพันในงานดังกล่าวนี้ เป็นลักษณะทางจิตวิทยาที่บุคคลมีต่องาน ซึ่งโลดาห์ และเคจเนอร์ (Lodah & Kejner, 1965) นำไปวัดระดับความผูกพันในงานของบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์การ โดยสร้างแบบสอบถามและแบ่งระดับความผูกพันออกเป็น 3 ระดับคือ ระดับสูง ปานกลาง และต่ำ

จากการทบทวนวรรณกรรมทั้งหมดที่กล่าวมา ผู้วิจัยเลือกใช้องค์ประกอบในการวัดความผูกพันในงานของ โลดาห์ และเคจเนอร์ (Lodah & Kejner, 1965) ที่ครอบคลุมนิยามว่า ความผูกพันในการทำงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานว่าเป็นสิ่งสำคัญต่อชีวิตของตน เกิดความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความเชื่อในคุณค่าของงาน ความรับผิดชอบต่องาน การทุ่มเทและการเสียสละให้กับงาน เวลาที่ให้กับงาน และการมีส่วนร่วมในงาน โดยนำเครื่องมือมาดัดแปลงให้เหมาะสมกับสภาพของเทศบาลเมืองเมืองสะเตงนอก ในเขตอำเภอเมืองจังหวัดยะลา เพื่อใช้วัดระดับความผูกพันในงานของบุคลากร

2.3 ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น และเทศบาลเมืองสะเตงนอก จังหวัดยะลา

2.3.1 ความหมายของการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น

การบริหารราชการส่วนท้องถิ่น เป็นรูปแบบการจัดระเบียบบริหารราชการแผ่นดินตามหลักการกระจายอำนาจการปกครอง (Decentralization) คือรัฐบาลกลางได้กระจายอำนาจทางการปกครองและการบริหารให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบต่างๆ เพื่อดำเนินการจัดทำบริการสาธารณะให้แก่ประชาชนภายใต้ขอบเขตของกฎหมาย

2.3.2 ความสำคัญการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น

1) เพื่อแบ่งเบาภาระของรัฐบาล เพื่อให้เกิดความทั่วถึงในการให้บริการสาธารณะและแก้ไขปัญหาหรือตอบสนองความต้องการของประชาชน

2) เพื่อเป็นการตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างแท้จริงและรวดเร็ว เพราะความต้องการของประชาชนในแต่ละท้องถิ่นย่อมมีความแตกต่างกัน การรอรับบริการจากรัฐบาลแต่อย่างเดียวย่อมไม่ตรงกับความต้องการที่แท้จริงและล่าช้า

3) เพื่อช่วยเหลือรัฐบาลในการประหยัดงบประมาณหรือเป็นการลดค่าใช้จ่ายของรัฐบาล เพราะกิจการส่วนใหญ่ที่ท้องถิ่นรับมอบจากรัฐบาล ท้องถิ่นสามารถดำเนินการได้โดยใช้รายได้ของตนเอง ซึ่งมาจากข้อกำหนดของกฎหมาย

4) ทำให้ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจในหลักการ รูปแบบของการปกครองระบอบประชาธิปไตยในเบื้องต้น เพราะเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองตนเองไม่ว่าจะโดยการเลือกตั้ง การสมัครรับเลือกตั้ง หรือการตรวจสอบการกำกับดูแล การปฏิบัติหน้าที่ของสภาท้องถิ่น หรือคณะผู้บริหารท้องถิ่น ซึ่งจะมีผลให้ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจในรูปแบบการปกครองในระดับประเทศ

3.1 ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานของเทศบาลเมืองสะเตงนอก

เทศบาลเมืองสะเตงนอก มีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นหน่วยงานบริหารราชการส่วนท้องถิ่น จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 12 พ.ศ.2546 มาตรา 7 ซึ่งกระทรวงมหาดไทยได้ประกาศจัดตั้ง เมื่อวันที่ 23 สิงหาคม 2550 จัดเป็นเทศบาลขนาดกลาง และเปลี่ยนแปลงฐานะจากเทศบาลตำบลสะเตงนอก เป็นเทศบาลเมืองสะเตงนอก เมื่อวันที่ 8 ธันวาคม พ.ศ.2554

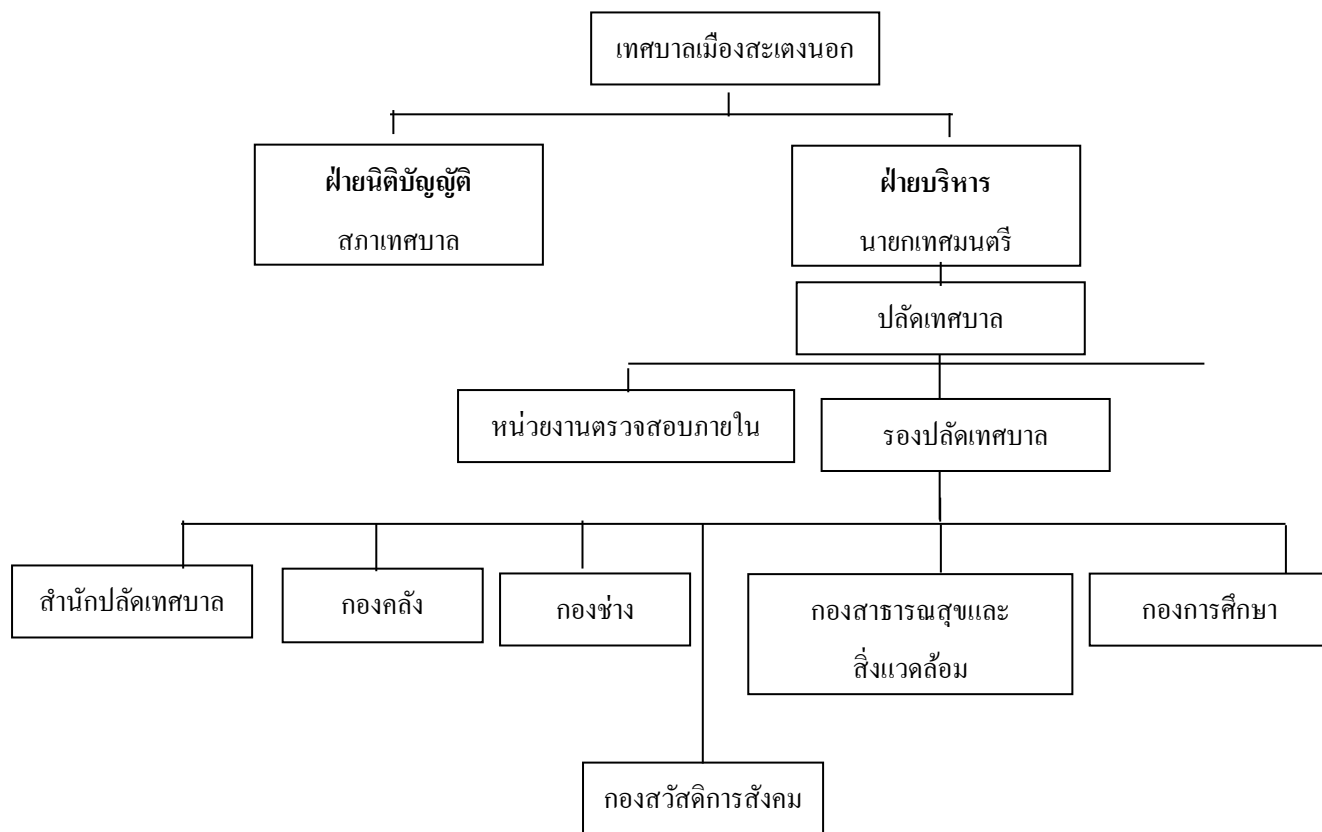
เทศบาลเมืองสะเตงนอก ตั้งอยู่ที่ตำบลสะเตงนอก อำเภอเมืองยะลา จังหวัดยะลา มีเนื้อที่ประมาณ 34.78 ตารางกิโลเมตร ห่างจากที่ว่าการอำเภอเมืองยะลา 3 กิโลเมตร ส่วนใหญ่เป็นที่ราบลุ่ม ประกอบด้วย 13 หมู่บ้าน ได้แก่ บ้านเบอร์เส็ง บ้านมลายูบางกอก บ้านเปาะยานิ บ้านนัคโตะโมง บ้านบาโงยบาแด บ้านพงบุโล๊ะ บ้านนิบงารู บ้านกาปงบุเก๊ะ บ้านกือแลมะห์ บ้านตือเบาะ บ้านกาปงตือเงาะ บ้านลาโง๊ะ และบ้านปรัมมะ ในเขตเทศบาลเมืองสะเตงนอก มีจำนวนประชากรรวมทั้งสิ้นประมาณ 29,279 คน (ข้อมูลปีงบประมาณ 2557) แยกเป็น ผู้ชายจำนวน 14,170 คน ผู้หญิงจำนวน 15,109 คน และมีจำนวนครัวเรือน 11,473 ครัวเรือน ได้แก่

ตารางที่ 2 ประชากรในเขตเทศบาลเมืองสะเตงนอก

หมู่ที่	ชาย (คน)	หญิง (คน)	รวม (คน)	จำนวน (ครัวเรือน)
1	1,435	1,573	3,008	1,525
2	1,073	1,067	2,140	326
3	1,829	1,864	3,693	1,319
4	1,191	1,182	2,373	888
5	665	699	1,364	295
6	1,005	1,026	2,031	578
7	953	957	1,910	579
8	572	611	1,183	326
9	1,868	2,153	4,021	1,960
10	1,054	1,207	2,261	1,282
11	643	615	1,258	322
12	1,267	1,530	2,797	1,402
13	615	625	1,240	271
รวม	14,170	15,109	29,279	11,473

3.2 โครงสร้างการบริหารงาน

ส่วนการบริหารงานของเทศบาลเมืองสะเตงนอก



ภาพที่ 1 แผนภูมิการแบ่งส่วนการบริหารงานของเทศบาลเมืองสะเตงนอก

โครงสร้างในการบริหารงาน เทศบาลเมืองสะเตงนอก มีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นหน่วยงานบริหารราชการส่วนท้องถิ่นจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2546 มาตรา 7 ซึ่งกระทรวงมหาดไทยได้ประกาศจัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 23 สิงหาคม 2550 จัดเป็นเทศบาลขนาดกลางและเปลี่ยนแปลงฐานะจากเทศบาลตำบลสะเตงนอก เป็นเทศบาลเมืองสะเตงนอก เมื่อวันที่ 8 ธันวาคม 2555 มีผู้บริหารซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี จำนวน 3 คน เลขานุการนายกเทศมนตรี และสมาชิกสภาเทศบาล จำนวน 18 คน

การบริหารงานทั่วไป มีปลัดเทศบาลเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุดของพนักงาน ซึ่งปฏิบัติงานประจำ มีการจัดส่วนการบริหารงานดังนี้

1. สำนักปลัดเทศบาล
2. กองคลัง
3. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
4. กองการศึกษา
5. กองช่าง

3.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานพบว่ามีการศึกษาวิจัยในบริบทที่หลากหลายดังต่อไปนี้

ดาลัด จันทรเสนา (2550) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดลำพูน ประชากรเป็นข้าราชการและพนักงานของรัฐที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดลำพูน พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดลำพูน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานรายด้านพบว่า ด้านการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านสิทธิส่วนบุคคลและด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลอยู่ในระดับสูง ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน ด้านจังหวะชีวิตโดยส่วนรวมและด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และตำแหน่ง แตกต่างกันไป มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน แต่พบความแตกต่างในบุคลากรที่มี อายุ ประสบการณ์การทำงานและรายได้แตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ ปัจจัยด้านบริหาร ได้แก่ การบริหารจัดการและลักษณะงานและปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ได้แก่ สถานที่ คน ระบบการทำงานและวัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

จรรยา อภิภัทรชัย (2550) ได้ศึกษาความพึงพอใจในงานและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยาสำนักงานใหญ่ ผลการวิจัยพบว่าความพึงพอใจในงานและคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและด้านการบริหารอยู่ในระดับมาก ในด้านที่เหลืออยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในงานและคุณภาพชีวิตการทำงานแต่ละด้านกับตัวแปรอิสระแสดงให้เห็นว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน เงินเดือนปัจจุบันมี

ความแตกต่างกันของระดับความพึงพอใจในงานและคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

นันทภัทร อักษรดิษฐ์ (2550) ได้ศึกษาการสนับสนุนขององค์การคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ศึกษาเฉพาะกรณี โรงงานอุตสาหกรรมผลิตยางรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมสุรนารี ผลการวิจัยพบว่า การสนับสนุนขององค์การและความผูกพันในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับสูง ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง พนักงานที่มีเพศ อายุ อายุงานและรายได้แตกต่างกันมีความผูกพันในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ การสนับสนุนขององค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยการสนับสนุนขององค์การด้านสวัสดิการ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม และด้านโอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันในการทำงานของพนักงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สุภาพร ธิยาพันธ์ (2550) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน เชาว์อารมณ์ และความพึงพอใจในการทำงาน กรณีศึกษาพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนประกอบรถยนต์แห่งหนึ่งพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน โดยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะการบริหารงานมีความสัมพันธ์สูงสุดและด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยมีความสัมพันธ์ต่ำสุด ตัวแปรด้านคุณภาพชีวิตการทำงานสามารถพยากรณ์ความพึงพอใจในการทำงานได้

สุปรียา เตชะอศวนันท์ (2551) ได้ศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันในการทำงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 5 ผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง แสดงให้เห็นว่าการที่บุคคลจะทำประโยชน์ให้สังคมได้นั้นจะต้องได้รับการสนับสนุนที่ดีจากองค์การและมีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ อันนำมาซึ่งความผูกพันในการทำงานนอกจากนี้ ด้านปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 5 จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้จากงานพิเศษอื่นๆ และด้านหนี้สินมีผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 5 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ปวีณา กรุงพล (2552) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันในการทำงาน ของเจ้าหน้าที่สำนักกษาปณ์ ผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของเจ้าหน้าที่สำนักกษาปณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ระดับความผูกพันในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักกษาปณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามแตกต่างกันมีระดับความผูกพันในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักกษาปณ์ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ ยังพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักกษาปณ์ มีความสัมพันธ์กันทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ขวัญฤทัย เดชอุดม (2553) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ในคณะทรัพยากรธรรมชาติ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย ลูกจ้างประจำ และพนักงานเงินรายได้ จำนวน 203 คน ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนในคณะทรัพยากรธรรมชาติมีคุณภาพชีวิตการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสภาพแรงงาน และด้านภาวะผู้นำอยู่ในระดับสูง ด้านค่าตอบแทนสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการพัฒนาและใช้ความสามารถ ด้านความมั่นคง และโอกาสก้าวหน้า ด้านงานและขอบเขตของชีวิตส่วนตัว ด้านความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยด้านสถานภาพการทำงาน รายได้และสังกัดมีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนปัจจัยด้านเพศ อายุ สถานภาพ และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร

สุนทร นามโคตร (2553) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมาในภาพรวมทั้ง 8 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรอยู่ในระดับดีมากมีเพียงด้านเดียวคือด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม ส่วนที่ เหลือระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลางมี 7 ด้าน ได้แก่ ด้านสุขภาพ และความปลอดภัยในการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ด้านประชาธิปไตย ในหน่วยงานด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านบทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุล และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมซึ่งจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล นั้น ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เศรษฐศาสตร์ ไชยแสง (2553) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์กลุ่มตัวอย่างบุคลากรในวิทยาลัยราชพฤกษ์ ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ ระยะเวลาการทำงาน ในองค์การ ระดับเงินเดือนที่แตกต่างกันมีความผูกพันในการทำงานไม่แตกต่างกัน ด้านระดับการศึกษา สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีความผูกพันในการทำงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ขวัญตา พระธาตุ (2554) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันในการทำงานของบุคลากรอัยการ กรณีศึกษาสำนักงานอัยการพื้นที่จังหวัดสงขลา ประชากรบุคลากรอัยการในพื้นที่จังหวัดสงขลา จำนวน 179 คน ผลการศึกษพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าคุณภาพชีวิตด้านส่วนตัวและด้านสังคมอยู่ในระดับสูงและคุณภาพชีวิตด้านการทำงานและด้านเศรษฐกิจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าความผูกพันด้านความรู้สึกอยู่ในระดับสูง ความผูกพันต่อเนื่องและความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคมอยู่ในระดับปานกลาง ผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์การพบว่า อายุ สถานภาพการสมรส มีความผูกพันในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และพบว่า ตำแหน่งปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือนมีความผูกพันในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนเพศ ระดับการศึกษา อายุการทำงานและสังคมที่ปฏิบัติงานมีความผูกพันทางบวกกับความผูกพันในการทำงานไม่แตกต่างกัน คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของบุคลากรอัยการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อัจฉรา ถาวรจิตต์ (2556) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองบ้านพรุ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ประชากรพนักงานเทศบาลเมืองบ้านพรุ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสำคัญและความสัมพันธ์ของหน่วยงานต่อสังคม ด้านการเคารพและปฏิบัติตามกฎระเบียบในที่ทำงาน ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านโอกาสที่ได้รับจากการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่เหมาะสมและด้านเวลาทำงานที่มีผลต่อการดำเนินชีวิตในครอบครัวอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงานและด้านความเหมาะสมและยุติธรรมของรายได้ที่ได้รับจากการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความเหมาะสมและยุติธรรมของรายได้ที่ได้รับจากการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงาน ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านการเคารพและปฏิบัติตาม

กฎระเบียบในที่ทำงาน ด้านเวลาทำงานที่มีผลต่อการดำเนินชีวิตในครอบครัวและด้านความสำคัญและความสัมพันธ์ของหน่วยงานต่อสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อายุที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการเคารพและปฏิบัติตามกฎระเบียบในที่ทำงาน ด้านเวลาทำงานที่มีผลต่อการดำเนินชีวิตในครอบครัว แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเหมาะสมและยูติธรรมของรายได้ที่ได้รับจากการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่เหมาะสมด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงาน ด้านโอกาสที่จะได้รับจากการทำงาน ด้านการเคารพและปฏิบัติตามกฎระเบียบในที่ทำงาน และด้านความสำคัญและความสัมพันธ์ของหน่วยงานต่อสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ รายได้ที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันด้าน โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงาน ด้านโอกาสที่จะได้รับจากการทำงาน ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านการเคารพและปฏิบัติตามกฎระเบียบในที่ทำงาน ด้านเวลาทำงานที่มีผลต่อการดำเนินชีวิตในครอบครัว และด้านความสำคัญและความสัมพันธ์ของหน่วยงานต่อสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ตำแหน่งที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสังกัดกองที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเหมาะสมและยูติธรรมของรายได้ที่ได้รับจากการทำงานด้านสภาพการทำงานที่เหมาะสมและด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

มาซอูด (Masoud, 2013 อ้างถึงในปริดี อิทธิพงศ์, 2552) ได้ศึกษาตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันในการทำงานของพนักงานของบริษัทปูนซิเมนต์คาแรบ กรณีศึกษาในประเทศอิหร่านประชากรจำนวน 256 คน ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันในการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

โดยสรุปจากการทบทวนวรรณกรรมในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานพบว่าได้มีการศึกษาในบริบทที่หลากหลายทั้งหน่วยงานที่เป็นภาครัฐและภาคเอกชน โดยผลการศึกษาล้วนพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และพบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันในการทำงาน

3.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาเรื่องปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเทศบาลสะเตงนอก อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อในการทำงานของพนักงานข้างต้น จึงได้สังเคราะห์มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย

1. ปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
2. ปัจจัยด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
3. ปัจจัยด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ
4. ปัจจัยด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน
5. ปัจจัยด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น
6. ปัจจัยด้านการเคารพและปฏิบัติตามกฎระเบียบในที่ทำงาน
7. ปัจจัยด้านเวลาทำงานที่มีผลต่อการดำเนินชีวิตในครอบครัว
8. ปัจจัยด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ ความผูกพันในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองสะเตงนอก อ.เมือง จ.ยะลา

ตัวแปรอิสระ

ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน

1. ปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
2. ปัจจัยด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
3. ปัจจัยด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ
4. ปัจจัยด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน
5. ปัจจัยด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น
6. ปัจจัยด้านการเคารพและปฏิบัติตามกฎระเบียบในที่ทำงาน
7. ปัจจัยด้านเวลาทำงานที่มีผลต่อการดำเนินชีวิตในครอบครัว
8. ปัจจัยด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม



ตัวแปรตาม

ความผูกพันในการทำงาน

1. ความเชื่อในคุณค่าของงาน
2. ความรับผิดชอบต่องาน
3. การทุ่มเทและการเสียสละให้กับงาน
4. เวลาที่ให้กับงาน
5. การมีส่วนร่วมในงาน

ภาพที่ 2 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในการทำงาน: กรณีศึกษา พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลเมืองสะเตงนอก อำเภอเมือง จังหวัดยะลา” ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้มีการกำหนดขั้นตอนและระเบียบในการดำเนินการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง
2. แบบแผนการวิจัย
3. เครื่องมือในการวิจัย
4. การทดสอบคุณภาพเครื่องมือ
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล วิธีการทางสถิติต่างๆที่ใช้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้สำหรับการศึกษานี้ คือ บุคลากรของเทศบาลเมืองสะเตงนอก อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ประกอบด้วย พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป รวม 138 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 เมษายน 2561)

ตารางที่ 3 จำนวนบุคลากรของเทศบาลเมืองสะเตงนอก

	ส่วนราชการ	จำนวน
1	ปลัดเทศบาล	1
2	รองปลัดเทศบาลฯ	1
3	สำนักปลัดฯ	44
4	กองคลัง	17
5	กองช่าง	33
6	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	20
7	กองการศึกษา	22
	รวม	138

จากนั้น ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + e (e)^2}$$

เมื่อ n แทน ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

N แทน ขนาดประชากร

e แทน ค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง

เมื่อ N=138

e = 0.05

เมื่อแทนค่า จะได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

$$\begin{aligned} n &= \frac{138}{1 + 138 (0.05)^2} \\ &= 102.60 \end{aligned}$$

ดังนั้น ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ 103 คน จากนั้นผู้วิจัยจึงใช้วิธีการแจกแบบสอบถามไปยังบุคลากรของเทศบาลเมืองสะเตงนอก โดยใช้การสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) จำแนกตามสัดส่วนของประชากรในเทศบาลเมืองสะเตงนอก จากนั้นจึงใช้การสุ่มแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามตามจำนวนในแต่ละสัดส่วน

ตารางที่ 4 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน ตัวอย่าง
1	ปลัดเทศบาล	1	0.72	1
2	รองปลัดเทศบาลฯ	1	0.72	1
3	สำนักปลัดฯ	44	31.89	33
4	กองคลัง	17	12.32	13
5	กองช่าง	33	23.92	24
6	กองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม	20	14.49	15
7	กองการศึกษา	22	15.94	16

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน ตัวอย่าง
	รวม	138	100	103

3.2 แบบแผนการวิจัย

สำหรับการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีแหล่งที่มาของข้อมูลในการศึกษา ดังนี้

1. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้า ตำรา หนังสือ บทความ เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการสำรวจโดยใช้ชุดแบบสอบถามกับบุคลากรของเทศบาลเมืองสะเตงนอก อำเภอเมือง จังหวัดยะลา

3.3 เครื่องมือในการวิจัย

สำหรับเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) โดยลักษณะคำถามเป็นแบบปลายปิด (Close Ended) ซึ่งผู้วิจัยได้ปรับปรุงแบบสอบถามจากแนวคิดของ Richard E. Walton (1994) และ Lodah & Kejner (1965) ทั้งนี้เพื่อให้ครอบคลุมและสอดคล้องกับขอบเขตการวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันในการทำงานของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองสะเตงนอก จังหวัดยะลา” โดยจำแนกออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามแบบสำรวจรายการ (Checklist) ใช้สำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 9 ข้อ ประกอบด้วยคำถามที่เกี่ยวกับ เพศ ช่วงอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ประเภทบุคลากร ส่วนงานที่ปฏิบัติ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และเงินเดือน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ซึ่งผู้วิจัยได้ปรับปรุงขึ้นจากแนวคิดของ Richard E. Walton (1994) โดยใช้องค์ประกอบทั้งหมด 8 ด้าน จำนวน 28 ข้อ ดังนี้

ตารางที่ 5 จำนวนคำถามคุณภาพชีวิตการทำงาน

มิติ	จำนวนข้อคำถาม (ข้อ)
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	4
3. โอกาสในการพัฒนาความสามารถ	4

มิติ	จำนวนข้อคำถาม (ข้อ)
4. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	3
5. การบูรณาการด้านสังคม	4
6. ธรรมเนียมในองค์กร	3
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว	3
8. งานที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	4

สำหรับการให้คะแนนผู้วิจัยได้ใช้หลักเกณฑ์การให้คะแนน โดยแบ่งตามระดับความเห็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับความเห็นข้อความเชิงบวก

เห็นด้วยมากที่สุด	5
เห็นด้วยมาก	4
เห็นด้วยปานกลาง	3
เห็นด้วยน้อย	2
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) เกี่ยวกับความผูกพันในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองสะเตงนอก อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ซึ่งผู้วิจัยได้นำแนวคิดและทฤษฎีของ Lodah & Kejner (1965) มาใช้ทั้ง 5 ด้าน จำนวน 15 ข้อ ดังนี้

ตารางที่ 6 จำนวนคำถามความผูกพันในงาน

มิติ	จำนวนข้อคำถาม (ข้อ)
1. ความเชื่อในคุณค่าของงาน	3
2. ความรับผิดชอบต่องาน	3
3. การทุ่มเทและการเสียสละให้กับงาน	3
4. เวลาที่ให้กับงาน	3
5. การมีส่วนร่วมในงาน	3

สำหรับการให้คะแนนผู้วิจัยได้ใช้หลักเกณฑ์การให้คะแนน โดยแบ่งตามระดับความเห็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับความเห็นข้อความเชิงบวก

เห็นด้วยมากที่สุด	5
เห็นด้วยมาก	4
เห็นด้วยปานกลาง	3
เห็นด้วยน้อย	2
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1

3.4 การทดสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ไปทดสอบความเชื่อมั่นและความเที่ยงตรง ดังต่อไปนี้

1. การหาความเที่ยงตรง (Content Validity) โดยผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงขึ้นและตรวจสอบความถูกต้องแล้ว เสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน ได้แก่

- รองศาสตราจารย์ พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์
- ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คณณ ไตรจันทร์
- ดร.ชญานิษฐ์ ช. บุญพันธ์

เพื่อทดสอบความถูกต้องและหาความเที่ยงตรงในเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของคำถามในแต่ละข้อว่ามีความสอดคล้องและตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้หรือไม่ โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้องข้อคำถามกับเนื้อหา (Item Objective Congruence Index: IOC) ซึ่งแบ่งคะแนนออกได้เป็น 3 ระดับ

- +1 หมายถึง มีความสอดคล้องระหว่างคำถามกับเนื้อหา
- 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่ามีความสอดคล้องระหว่างคำถามกับเนื้อหา
- 1 หมายถึง ไม่มีความสอดคล้องระหว่างคำถามกับเนื้อหา

สำหรับการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับประเด็นหลักของเนื้อหาจากแบบสอบถามตอนที่ 2 และแบบสอบถามตอนที่ 3 ซึ่งเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันในงาน ผู้วิจัยใช้สูตร ดังนี้ (ที่ยอมรับได้ ต้องมีค่าตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

IOC แทน ค่าดัชนีความสอดคล้อง

$$\frac{\sum R}{N} \text{ แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ}$$

$$N \text{ แทน จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ}$$

ผลการวิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของการวิจัยครั้งนี้ ปรากฏว่าข้อคำถามทุกข้อผ่านเกณฑ์ คือ มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป

2. การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) นำแบบสอบถามไปทดลองกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่างจริงจำนวน 30 ชุด หลังจากนั้นนำมาหาค่าความเชื่อมั่น ด้วยวิธีการของครอนบาค (Cronbach) ด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) พบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เท่ากับ 0.955 แสดงว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นและสามารถนำไปใช้ได้จริง

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่างๆ ตามลำดับ ดังนี้

1. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากการศึกษาค้นคว้าและเก็บรวบรวมข้อมูลจากหนังสือ เอกสารวิชาการ วารสาร บทความ วิทยานิพนธ์ และงานวิจัยที่สอดคล้องกับการวิจัยครั้งนี้ รวมทั้งจากประสบการณ์ตรงที่ผู้วิจัยได้รับจากการปฏิบัติงาน

2. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้จากการใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างประชากรซึ่งเป็นบุคลากรเทศบาลเมืองสะเตงนอก อ.เมือง จ.ยะลา จำนวน 150 คน โดยผู้วิจัยแจกแบบสอบถามจำนวน 150 ชุด ไปยังส่วนงานต่างๆของเทศบาล และขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามพร้อมเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

3. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามซึ่งได้รับกลับคืนมา เพื่อตรวจสอบความครบถ้วน และความถูกต้อง เพื่อนำไปดำเนินการวิเคราะห์ผลทางสถิติต่อไป

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล วิธีการทางสถิติต่างๆที่ใช้

หลังจากได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามแล้ว ผู้วิจัยจะนำข้อมูลมาวิเคราะห์ประมวลผลโดยใช้เครื่องมือทางสถิติโปรแกรมคอมพิวเตอร์ SPSS (Statistical Product and Service Solution) Versions 22 ซึ่งในแต่ละประเด็นการวิจัยได้ใช้ค่าสถิติดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จากแบบสอบถามตอนที่ 1 โดยการใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percent) พร้อมนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

2. การวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและระดับความผูกพันในงานของบุคลากรเทศบาลเมืองสะเตงนอก อำเภอเมือง จังหวัดยะลา จากแบบสอบถาม ตอนที่ 2 และตอนที่ 3 โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) พร้อมนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยายซึ่งเกณฑ์ที่ใช้ในการให้คะแนนเป็นมาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert Type Scale) โดยแบ่งค่าของคำตอบเป็น 5 ระดับ ซึ่งเรียงตามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันในงาน ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	5	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ระดับความคิดเห็น	4	หมายถึง	เห็นด้วย
ระดับความคิดเห็น	3	หมายถึง	ไม่แน่ใจ
ระดับความคิดเห็น	2	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
ระดับความคิดเห็น	1	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

สำหรับการแปลค่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและระดับความผูกพันในงานของบุคลากรเทศบาลเมืองสะเตงนอก อำเภอเมือง จังหวัดยะลา จะใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มแบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ สูง ปานกลาง ต่ำ โดยใช้สูตรการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น

$$\begin{aligned} \text{ช่องความกว้างของข้อมูลในแต่ละชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{3} \\ &= 1.33 \text{ คะแนน} \end{aligned}$$

ระดับค่าเฉลี่ย	ระดับคุณภาพชีวิต	ระดับความผูกพันในงาน
3.67 – 5.00	สูง	สูง
2.34 – 3.66	ปานกลาง	ปานกลาง
1.00 – 2.33	ต่ำ	ต่ำ

3. การวิเคราะห์ เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันในงานของบุคลากรเทศบาลเมืองสะเตงนอก อำเภอเมือง จังหวัดยะลา โดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation) พร้อมนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย ซึ่งมีหลักเกณฑ์การแปลค่าสหสัมพันธ์ของ Davis ดังนี้

ระดับค่า	ความสัมพันธ์
0.01 - 0.09	แทบจะไม่มีความสัมพันธ์
0.10 - 0.29	มีความสัมพันธ์ ต่ำ
0.30 - 0.49	มีความสัมพันธ์ ปานกลาง
0.50 - 0.69	มีความสัมพันธ์ สูง
0.70 หรือ สูงกว่า	มีความสัมพันธ์ สูงมาก

4. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัย
คุณภาพชีวิตที่มีผลต่อความผูกพันในการทำงาน

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในการทำงาน: กรณีศึกษา พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลเมืองสะเตงนอก อำเภอเมืองจังหวัดยะลา” ในครั้งนี้ ผู้ศึกษาวิจัยทำการรวบรวมข้อมูลภาคสนามจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นบุคลากรเทศบาลเมืองสะเตงนอก ในเขตอำเภอเมืองสะเตงนอก จังหวัดยะลา จำนวน 103 ชุด ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา 103 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นจึงทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยตารางประกอบการบรรยายตามความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้าตามลำดับดังนี้

4.1 สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย 4 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม แสดงความถี่ ร้อยละ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด เพศ ช่วงอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ประเภทของบุคลากร ส่วนงานที่ปฏิบัติ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และเงินเดือน

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลเมืองสะเตงนอก อำเภอเมืองสะเตงนอก จังหวัดยะลา โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับความผูกพันในงานของบุคลากรเทศบาลเมืองสะเตงนอก อำเภอเมืองสะเตงนอก จังหวัดยะลา โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในการทำงานของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลเมืองสะเตงนอก อำเภอเมืองสะเตงนอก จังหวัดยะลา

4.1 สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองสระเตยนอก จังหวัดยะลา การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปรความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆที่ใช้ในการวิเคราะห์ดังนี้

N	หมายถึง	จำนวนประชากร
n	หมายถึง	กลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	หมายถึง	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
β (Beta)	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปของคะแนนมาตรฐาน
R	หมายถึง	ค่าที่แสดงระดับของความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรอิสระ ทั้งหมดกับตัวแปรตาม ซึ่งเรียกว่าค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์พหุคูณ
R ²	หมายถึง	ค่าที่แสดงอิทธิพลของตัวแปรอิสระทั้งหมดที่มีต่อตัวแปรตาม
Adjusted R ²	หมายถึง	ค่า R ² ที่ปรับแก้แล้ว
*	หมายถึง	ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 103 คน พบผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด เพศ ช่วงอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ประเภทของบุคลากร ส่วนงานที่ปฏิบัติ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และเงินเดือนปรากฏในตารางที่ 7

ตารางที่ 7 จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
1. ชาย	27	26.2
2. หญิง	76	73.8
รวม	103	100.0
อายุ		
1. อายุ 21-30 ปี	20	19.4
2. อายุ 31-40 ปี	69	67.0
3. อายุ 41-50 ปี	9	8.7
4. อายุ 51 –60 ปี	5	4.9
รวม	103	100.0
ระดับการศึกษา		
1. ม.ปลาย/ปวช	4	3.9
2. อนุปริญญา/ปวส.	4	3.9
3. ปริญญาตรี	51	49.5
4. ปริญญาโท	41	39.8
5. ปริญญาเอก	3	2.9
รวม	103	100.0
สถานภาพ		
1. โสด	35	34.0
2. สมรส	65	63.1
3. หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่	3	2.9
รวม	103	100.0
ประเภทของบุคลากร		
1. ข้าราชการ	32	31.1
2. ลูกจ้างประจำ	8	7.8
3. พนักงานจ้างตามภารกิจ	27	26.2
4. พนักงานจ้างทั่วไป	36	35.0
รวม	103	100.0

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
ส่วนงานที่ปฏิบัติ		
1. สำนักปลัด	19	18.4
2. กองคลัง	36	35.0
3. กองช่าง	16	15.5
4. กองการศึกษา	13	12.6
5. กองสวัสดิการและสังคม	8	7.8
6. กองการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	11	10.7
รวม	103	100.0
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
1. น้อยกว่า 1 ปี	32	31.1
2. เวลา 1-5 ปี	68	66.0
3. เวลา 6-10 ปี	2	1.9
4. เวลา 11ปีขึ้นไป	1	1.0
รวม	103	100.0
เงินเดือน		
1. ไม่เกิน 10,000	17	16.5
2. เดือน 10,000-15,000	70	68.0
3. เดือน15,001-20,000	5	4.9
4. มากกว่า 20,000	11	10.7
รวม	103	100.0

จากตารางที่ 7 จำนวนและค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า

1. เพศ ของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 73.8 และเพศชาย จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 26.2

2. ช่วงอายุ ของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุในช่วง 31-40 ปี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 67.0 ช่วงอายุ 21-30 จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 19.4 ช่วงอายุ 41-50 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 8.7 และช่วงอายุ 51-60 ปี จำนวน 5คน คิดเป็นร้อยละ 4.9 ตามลำดับ

3. ระดับการศึกษา ของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 49.5 ระดับปริญญาโท จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ

39.8 ระดับอนุปริญญา/ปวส. จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.9 และระดับม.ปลาย/ปวช. จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.9 ตามลำดับ

4. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน

65 คน คิดเป็นร้อยละ 63.1 สถานภาพโสด จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 34.0 และสถานภาพหม้าย/หย่า/แยกกันอยู่ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.9 ตามลำดับ

5. ประเภทของบุคลากรของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงานจ้างทั่วไป

จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 35.0 ข้าราชการ จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 31.1 พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 26.2 และลูกจ้างประจำ จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 7.8

6. ส่วนงานที่ปฏิบัติ ของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นสำนักงานกองคลัง

จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 35.0 สำนักงานปลัด จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 18.4 กองช่าง จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 15.5 กองการศึกษา จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 12.6 กองสวัสดิการสังคม จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 7.8 และกองการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 10.7 ตามลำดับ

7. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นระยะเวลา

1-5 ปีจำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 66.0 ระยะเวลา น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 31.1 ระยะเวลา 6-7ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.9 และระยะเวลา 11ปีขึ้นไป จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.0 ตามลำดับ

8. เงินเดือน ของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีรายได้ 10,001 – 15,000 บาท

ต่อเดือน จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 68.0 เดือนละไม่เกิน 10,000 บาท จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 16.5 เดือนละมากกว่า 20,000 บาท จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 10.7 และ เดือนละ 15,001- 20,000 บาท จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 4.9 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองสะเตงนอก จังหวัดยะลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.16) เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้านพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานด้านที่อยู่ในระดับสูงสุดคือ ปัจจัยด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.46) รองลงมาคือ ปัจจัยด้านเวลาทำงานที่มีผลต่อการดำเนินชีวิตในครอบครัว ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.45) ปัจจัยด้านการเคารพและปฏิบัติตามกฎระเบียบในที่ทำงาน ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.42) ปัจจัยด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.50) ปัจจัยด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ($\bar{X} = 3.73$, S.D. = 0.60) ปัจจัยด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ($\bar{X} = 3.37$, S.D. = 0.47) และคุณภาพชีวิตการทำงานด้านที่ระดับน้อยที่สุดคือ ปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($\bar{X} = 3.59$, S.D. = 0.51) ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 8

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองสะเตงนอก จังหวัดยะลา โดยภาพรวม

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ
1. ปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.59	0.51	ปานกลาง
2. ปัจจัยด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.73	0.47	สูง
3. ปัจจัยด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ	3.81	0.51	สูง
4. ปัจจัยด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	3.73	0.60	สูง
5. ปัจจัยด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	3.83	0.50	สูง
6. ปัจจัยด้านการเคารพและปฏิบัติตามกฎระเบียบในที่ทำงาน	3.89	0.42	สูง
7. ปัจจัยด้านเวลาทำงานที่มีผลต่อการดำเนินชีวิตในครอบครัว	3.94	0.45	สูง
8. ปัจจัยด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	4.06	0.46	สูง
ค่าเฉลี่ยภาพรวม	3.83	0.16	สูง

เมื่อวิเคราะห์เชิงลึกเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเป็นรายข้อ จำแนกตามรายด้านจะพบผลการศึกษาในแต่ละด้านดังนี้

(1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองสระเตงนอก จังหวัดยะลา ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.59$, S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่าข้อที่มีระดับคุณภาพชีวิตสูงสุด คือ ท่านได้รับค่าตอบแทนเพียงพอ ต่อค่าใช้จ่ายประจำวัน ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.73) รองลงมาคือ ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมเมื่อเทียบกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.50$, S.D. = 0.94) และข้อที่มีระดับคุณภาพชีวิตน้อยที่สุดคือ ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความยุติธรรมเมื่อเทียบกับตำแหน่งงานอื่นที่หน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน ($\bar{X} = 3.44$, S.D. = 0.95) ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 9

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองสระเตงนอก จังหวัดยะลา ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ
1. ท่านได้รับค่าตอบแทนเพียงพอ ต่อค่าใช้จ่ายประจำวัน	3.89	0.73	สูง
2. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมเมื่อเทียบกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ	3.50	0.94	ปานกลาง
3. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความยุติธรรมเมื่อเทียบกับตำแหน่งงานอื่นที่หน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน	3.44	0.95	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม	3.59	0.51	ปานกลาง

(2) ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองสระเตงนอก จังหวัดยะลา ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.73$, S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่าข้อที่มีระดับคุณภาพชีวิตสูงสุดคือ สถานที่ทำงานที่ทำงานมีการส่งเสริมสุขภาพโดยการออกกำลังกายสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.99) รองลงมาคือ บริเวณที่ทำงานสะอาดถูกสุขลักษณะ เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.71$, S.D. = 1.03) สถานที่ทำงานมีแสงสว่างและอากาศถ่ายเทสะดวก ($\bar{X} = 3.67$, S.D. = 1.01) และข้อที่มีระดับคุณภาพชีวิตน้อยที่สุดคือ สถานที่ทำงาน มีอุปกรณ์ป้องกันเหตุฉุกเฉินที่พร้อมใช้งานอย่างเพียงพอ ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = 1.08) ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 10

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองสระเตงนอก จังหวัดยะลา ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ
1. บริเวณที่ทำงานสะอาดถูกสุขลักษณะ เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	3.71	1.03	สูง
2. สถานที่ทำงานมีแสงสว่างและอากาศถ่ายเทสะดวก	3.67	1.01	สูง
3. สถานที่ทำงาน มีอุปกรณ์ป้องกันเหตุฉุกเฉินที่พร้อมใช้งานอย่างเพียงพอ	3.60	1.08	ปานกลาง
4. สถานที่ทำงานที่มีการส่งเสริมสุขภาพโดยการออกกำลังกายสม่ำเสมอ	3.94	0.99	สูง
เฉลี่ยรวม	3.73	0.47	สูง

(3) ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ

ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองสระเตงนอก จังหวัดยะลา ด้านปัจจัยด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.99) เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่าข้อที่มีระดับคุณภาพชีวิตสูงสุดคือ ท่านได้รับโอกาสฝึกอบรมและศึกษาต่อ ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.98) รองลงมาคือท่านมีโอกาสนำความรู้ความสามารถของท่านมาทำงานอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = 1.02) ท่านได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากหน่วยงานในการเสนอผลงานเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.99) และข้อที่มีระดับคุณภาพชีวิตน้อยที่สุดคือ ท่านได้รับงานที่ทำทลายความสามารถและมีโอกาสได้ฝึกทักษะใหม่ๆในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.73$, S.D. = 1.00) ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 11

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองสะเตงนอก จังหวัดยะลา ด้านโอกาสในการ พัฒนาความสามารถ

ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ
1. ท่านมีโอกาสนำความรู้ความสามารถของท่านมาทำงานอย่างเต็มที่	3.78	1.02	สูง
2. ท่านได้รับงานที่ทำทายความสามารถและมีโอกาสได้ฝึกทักษะใหม่ๆในการปฏิบัติงาน	3.73	1.00	สูง
3. ท่านได้รับโอกาสฝึกอบรมและศึกษาต่อ	4.01	0.98	สูง
4. ท่านได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากหน่วยงานในการเสนอผลงานเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.75	0.99	สูง
เฉลี่ยรวม	3.81	0.51	สูง

(4) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน

ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองสะเตงนอก จังหวัดยะลา ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง (\bar{X} = 3.73, S.D. = 0.60) เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่าข้อที่มีระดับคุณภาพชีวิตสูงสุดคือ ท่านรู้สึกมีความมั่นคงในการทำงานไม่กังวลว่าจะถูกให้ออกจากงานหากไม่มีความผิด (\bar{X} = 3.92, S.D. = 0.89) รองลงมา หน่วยงานของท่านมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาความก้าวหน้าและ การเลื่อนตำแหน่ง (\bar{X} = 3.70, S.D. = 1.03) และข้อที่มีระดับคุณภาพชีวิตน้อยที่สุดคือ ท่านมีความมั่นคงในการทำงานและมีโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าในการทำงาน (\bar{X} = 3.59, S.D. = 1.06) ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 12

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองสะเตงนอก จังหวัดยะลา ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน

ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ
1. หน่วยงานของท่านมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาความก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่ง	3.70	1.03	สูง
2. ท่านมีความมั่นคงในการทำงานและมีโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าในการทำงาน	3.59	1.06	ปานกลาง
3. ท่านรู้สึกมีความมั่นคงในการทำงานไม่กังวลว่าจะถูกให้ออกจากงานหากไม่มีความผิด	3.92	0.89	สูง
เฉลี่ยรวม	3.73	0.60	สูง

(5) ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองสะเตงนอก จังหวัดยะลา ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่าข้อที่มีระดับคุณภาพชีวิตสูงสุดคือ ในที่ทำงานของท่านแต่ละฝ่ายมีส่วนร่วมและประสานงานกันเป็นอย่างดีในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 1.05) รองลงมาคือท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.91) . ท่านได้รับความช่วยเหลือเรื่องงานจากเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = 1.17) และข้อที่มีระดับคุณภาพชีวิตน้อยที่สุดคือ ท่านได้สร้างปฏิสัมพันธ์กับคนอื่นเสมอเมื่อมีโอกาส. ($\bar{X} = 3.37$, S.D. = 1.02) ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 13

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองสะเตงนอก จังหวัดยะลา ด้านการทำงาน ร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ
1. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	4.01	0.91	สูง
2. ท่านได้รับความช่วยเหลือเรื่องงานจากเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ	3.68	1.17	สูง
3. ท่านได้สร้างปฏิสัมพันธ์กับคนอื่นเสมอเมื่อมีโอกาส	3.57	1.02	ปานกลาง
4. ในที่ทำงานของท่านแต่ละฝ่ายมีส่วนร่วมและประสานงานกันอย่างดีในการปฏิบัติงาน	4.07	1.05	สูง
เฉลี่ยรวม	3.83	0.51	สูง

(6) ด้านการเคารพและปฏิบัติตามกฎระเบียบในที่ทำงาน

ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองสะเตงนอก จังหวัดยะลา ด้านการเคารพและปฏิบัติตามกฎระเบียบในที่ทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.42) เมื่อพิจารณาตามรายชื่อพบว่าข้อที่มีระดับคุณภาพชีวิตสูงสุด คือ กฎระเบียบ ข้อบังคับในที่ทำงานของท่านให้ความเสมอภาคแก่ทุกคนในการทำงาน ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.82) รองลงมาคือ ระเบียบ กฎเกณฑ์ของที่ทำงานมีการบังคับใช้ชัดเจน ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 1.02) ระเบียบ ข้อบังคับของหน่วยงานไม่จำกัดสิทธิในตัวตนที่ท่านเป็นข้าราชการ/พนักงาน โดยท่านสามารถใช้สิทธิที่ท่านพึงมีภายในการทำงานได้ ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.92) และข้อที่มีระดับคุณภาพชีวิตน้อยที่สุดคือ ท่านมีอิสระในการใช้ความรู้ความสามารถและความคิดในการทำงาน ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = 0.86) ดังแสดงในตารางที่ 14

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองสะเตงนอก จังหวัดยะลา ด้านธรรมเนียมใน
องค์กร

ด้านการเคารพและปฏิบัติตามกฎระเบียบในที่ ทำงาน	ค่า เฉลี่ย	S.D.	ระดับ
1. กฎระเบียบ ข้อบังคับในที่ทำงานของท่านให้ ความเสมอภาคแก่ทุกคนในการทำงาน	4.19	0.82	สูง
2. ท่านมีอิสระในการใช้ความรู้ความสามารถและ ความคิดในการทำงาน	3.66	0.86	ปานกลาง
3. ระเบียบ ข้อบังคับของหน่วยงานไม่จำกัดสิทธิ ในตำแหน่งที่ท่านเป็นข้าราชการ/พนักงาน โดย ท่านสามารถใช้สิทธิที่ท่านพึงมีภายในการทำงาน ได้	3.84	0.92	สูง
4. ระเบียบ กฎเกณฑ์ของที่ทำงานมีการบังคับใช้ ชัดเจน	3.86	1.02	สูง
เฉลี่ยรวม	3.89	0.42	สูง

(7) ด้านเวลาทำงานที่มีผลต่อการดำเนินชีวิตในครอบครัว

ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองสะเตง
นอก จังหวัดยะลา ด้านเวลาทำงานที่มีผลต่อการดำเนินชีวิตในครอบครัว โดยภาพรวมอยู่ใน
ระดับสูง ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.45) เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่าข้อที่มีระดับคุณภาพชีวิตสูงสุด คือ
ท่านแบ่งเวลาสำหรับการทำงานและเวลาสำหรับครอบครัวอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.94)
รองลงมาคือท่านพอใจกับช่วงเวลาทำงานและเวลาว่างในแต่ละวัน ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.93) และ
ข้อที่มีระดับคุณภาพชีวิตน้อยที่สุด คือ นอกจากเวลางาน ท่านมีเวลาทำงานอดิเรกที่ท่านชอบ
($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.93) ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 15

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองสะเตงนอก จังหวัดยะลา ด้านเวลาทำงานที่มี ผลต่อการดำเนินชีวิตในครอบครัว

ด้านเวลาทำงานที่มีผลต่อการดำเนินชีวิตใน ครอบครัว	ค่า เฉลี่ย	S.D.	ระดับ
1. ท่านแบ่งเวลาสำหรับการทำงานและเวลาสำหรับ ครอบครัวอย่างสม่ำเสมอ	3.96	0.94	สูง
2. นอกจากเวลางานท่านมีเวลาทำงานอดิเรกที่ท่าน ชอบ	3.93	0.93	สูง
3. ท่านพอใจกับช่วงเวลาทำงานและเวลาวางในแต่ละ วัน	3.95	0.93	สูง
เฉลี่ยรวม	3.94	0.45	สูง

(8) ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองสะเตงนอก จังหวัดยะลา ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.46) เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่าข้อที่มีระดับคุณภาพชีวิตสูงสุด คือ ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่หน่วยงานมีส่วนช่วยเหลือสังคมให้ดีขึ้น ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.74) รองลงมาคือหน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือ และสนับสนุน กิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.84) งานที่ท่านทำมีความเกี่ยวข้องกับและเอื้อประโยชน์ต่อสังคม ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.99) และข้อที่มีระดับคุณภาพชีวิตน้อยที่สุดคือ หน่วยงานของท่านสนับสนุนการอนุรักษ์ วัฒนธรรม ประเพณีไทย ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.93) ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 16

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองสะเตงนอก จังหวัดยะลา ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ
1.งานที่ท่านทำมีความเกี่ยวข้องและเอื้อประโยชน์ต่อสังคม	4.01	0.99	สูง
2. หน่วยงานของท่านสนับสนุนการอนุรักษ์ วัฒนธรรม ประเพณีไทย	3.90	0.93	สูง
3. หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือ และสนับสนุนกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	4.10	0.84	สูง
4.ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่หน่วยงานมีส่วนช่วยเหลือสังคมให้ดีขึ้น	4.23	0.74	สูง
เฉลี่ยรวม	4.06	0.46	สูง

ตอนที่ 3 ระดับความผูกพันในงานของบุคลากร

จากการศึกษาระดับความผูกพันในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลเมือง สะเตงนอก อ.เมือง จ.ยะลา โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.27) โดยเมื่อแบ่งเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเชื่อในคุณค่าของงาน มีระดับความผูกพันมากที่สุด ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.42) รองลงมา คือ ความรับผิดชอบต่องาน ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.51) ด้านการทุ่มเทและการเสียสละให้กับงาน ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.52) การมีส่วนร่วมในงาน ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.47) และเวลาที่ให้กับงาน ($\bar{X} = 3.71$, S.D. = 0.61) ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 17 ต่อไปนี้

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความผูกพันของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองสระเตยนอก จังหวัดยะลา โดยภาพรวม

ระดับความผูกพันโดยภาพรวม	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ
ด้านที่ 1 ความเชื่อในคุณค่าของงาน	4.13	0.42	สูง
ด้านที่ 2 ความรับผิดชอบต่องาน	4.06	0.51	สูง
ด้านที่ 3 การทุ่มเทและการเสียสละให้กับงาน	3.95	0.52	สูง
ด้านที่ 4 เวลาที่ให้กับงาน	3.71	0.61	สูง
ด้านที่ 5 การมีส่วนร่วมในงาน	3.75	0.47	สูง
เฉลี่ยรวม	3.92	0.27	สูง

ด้านที่ 1 ความเชื่อในคุณค่าของงาน

เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อ พบว่าความผูกพันในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลเมืองสระเตยนอก อ.เมือง จ.ยะลา ด้านความเชื่อในคุณค่าของงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.42) พบว่าข้อที่มีระดับความผูกพันสูงสุด คือ การทำงานทำให้ท่านเกิดความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.78) รองลงมาคือ ท่านคิดว่าลักษณะงานผู้ร่วมงาน เวลา และสถานที่ทำงานมีผลต่อภาพลักษณ์ของท่าน ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.82) และด้านที่มีระดับความผูกพันน้อยที่สุดคือ ท่านมีความรู้สึกที่งานเป็นสิ่งสำคัญเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.91) ตามลำดับ

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองสะเตงนอก จังหวัดยะลา ด้านความเชื่อในคุณค่าของงาน

ความผูกพันในการทำงานด้านความเชื่อในคุณค่าของงาน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ
1. ท่านมีความรู้สึกที่งานเป็นสิ่งสำคัญเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต	3.92	0.91	สูง
2. ท่านคิดว่าลักษณะงาน ผู้ร่วมงาน เวลา และสถานที่ทำงานมีผลต่อภาพลักษณ์ของท่าน	4.14	0.82	สูง
3. การทำงานทำให้ท่านเกิดความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า	4.33	0.78	สูง
เฉลี่ยรวม	4.13	0.42	สูง

ด้านที่ 2 ความตั้งใจที่จะทำงานนั้นต่อไป

เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อ พบว่าความผูกพันในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลเมืองสะเตงนอก อ.เมือง จ.ยะลา ด้านความตั้งใจที่จะทำงานนั้นต่อไป โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.51) พบว่าข้อที่มีระดับความผูกพันสูงสุด คือ ท่านมักจะนอนไม่หลับเพราะคิดถึงเรื่องงาน ที่จะทำให้ดีในวันต่อไป ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.94) รองลงมาคือ ท่านกล้าเผชิญหน้ากับความผิดพลาดในการทำงาน ไม่หลีกเลี่ยงงาน และพยายามปรับปรุงงานให้ดีกว่าเดิม ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.81) และข้อที่มีระดับความผูกพันน้อยที่สุดคือ ท่านมีความซื่อสัตย์ และรับผิดชอบต่องานที่ทำ ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.90) ตามลำดับ

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และความผูกพันในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลเมืองสะเตงนอก อ.เมือง จ.ยะลา ด้านความตั้งใจที่จะทำงานนั้นต่อไป

ความผูกพันในการทำงาน ด้านความตั้งใจที่จะทำงานนั้นต่อไป	ค่า เฉลี่ย	S.D.	ระดับ
1. ท่านมีความซื่อสัตย์ และรับผิดชอบต่องานที่ท่านทำ	3.92	0.90	สูง
2. ท่านกล้าเผชิญหน้ากับความผิดพลาดในการทำงาน ไม่หลีกเลี่ยงงาน และพยายามปรับปรุงงานให้ดีกว่าเดิม	4.10	0.81	สูง
3. ท่านมักจะนอนไม่หลับเพราะคิดถึงเรื่องงาน ที่จะทำให้ดีในวันต่อไป	4.16	0.94	สูง
เฉลี่ยรวม	4.06	0.51	สูง

ด้านที่ 3 การทุ่มเทและการเสียสละให้กับงาน

ความผูกพันในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลเมืองสะเตงนอก อ.เมือง จ.ยะลา ด้านการทุ่มเทและการเสียสละให้กับงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณาตามรายชื่อ พบว่าข้อที่มีระดับความผูกพันสูงสุด คือ ท่านเสียสละแรงกายแรงใจ อุทิศตนในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.88) รองลงมาคือ ท่านมีความผิดพลาดในการทำงานน้อย ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.83) และข้อที่มีระดับความผูกพันน้อยที่สุดคือ ท่านทุ่มเทให้กับงานและคิดว่าตนเองเหมาะสมกับงานมากที่สุด ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.97) ตามลำดับ

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และความผูกพันในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลเมืองสะเตงนอก อ.เมือง จ.ยะลา ด้านการทุ่มเทและการเสียสละให้กับงาน

ความผูกพันในการทำงาน ด้านการทุ่มเทและการเสียสละให้กับงาน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ
1. ท่านทุ่มเทให้กับงานและคิดว่าตนเองเหมาะสมกับงานมากที่สุด	3.83	0.97	สูง
2. ท่านมีความผิดพลาดในการทำงานน้อย	3.89	0.83	สูง
3. ท่านเสียสละแรงกายแรงใจ อุทิศตนในการทำงานเพื่อให้บริการผู้เป่าหมาย	4.13	0.88	สูง
เฉลี่ยรวม	3.95	0.52	สูง

ด้านที่ 4 เวลาที่ให้กับงาน

ความผูกพันในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลเมืองสะเตงนอก อ.เมือง จ.ยะลา ด้านเวลาที่ให้กับงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 0.61) เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่าข้อที่มีระดับความผูกพันสูงสุดคือ ท่านเริ่มงานก่อนเวลาและ ทำจนเลยเวลาเลิกงานโดยไม่สนใจว่าจะได้ค่าตอบแทนหรือไม่ ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.90) รองลงมาคือ ท่านขาดงาน ลางาน หรือเจ็บป่วย น้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = 0.91) และข้อที่มีระดับความผูกพันน้อยที่สุดคือ ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านนั้นคุ้มค่า คุ้มกับเวลาที่เสียไป ($\bar{X} = 3.42$, S.D. = 0.98) ตามลำดับ

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และความผูกพันในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลเมืองสะเตงนอก อ.เมือง จ.ยะลา ด้านเวลาที่ให้กับงาน

ความผูกพันในการทำงานด้านเวลาที่ให้กับงาน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ
1. ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านนั้นคุ้มค่า คุ้มกับเวลาที่เสียไป	3.42	0.98	ปานกลาง
2. ท่านเริ่มงานก่อนเวลาและ ทำจนเลยเวลาเลิกงานโดยไม่สนใจว่าจะได้ค่าตอบแทนหรือไม่	4.08	0.90	สูง
3. ท่านขาดงาน ลางาน หรือเจ็บป่วย น้อยที่สุด	3.63	0.91	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม	3.71	0.61	สูง

ด้านที่ 5 การมีส่วนร่วมในงาน

ความผูกพันในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลเมืองสะเตงนอก อ.เมือง จ.ยะลา ด้านการมีส่วนร่วมในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่าข้อที่มีระดับความผูกพันสูงสุดคือ ท่านมีความรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของงานในองค์กร ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.91) รองลงมาคือ ท่านมีความพึงพอใจที่ได้มีส่วนร่วมในความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 0.89) และข้อที่มีระดับความผูกพันน้อยที่สุดคือ ท่านมักเสนอแนวคิด วิธีการหรือการตัดสินใจ เพื่อนำไปปรับปรุงงานเสมอ ($\bar{X} = 3.55$, S.D. = 0.97)

ตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และความผูกพันในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลเมืองสะเตงนอก อ.เมือง จ.ยะลา ด้านการมีส่วนร่วมในงาน

ความผูกพันในการทำงานด้านการมีส่วนร่วมในงาน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ
1. . ท่านมีความพึงพอใจที่ได้มีส่วนร่วมในความสำเร็จของงาน	3.77	0.89	สูง
2. ท่านมักเสนอแนวคิด วิธีการหรือการตัดสินใจ เพื่อนำไปปรับปรุงงานเสมอ	3.55	0.97	ปานกลาง
3. ท่านมีความรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของงานในองค์กร	3.94	0.91	สูง
เฉลี่ยรวม	3.75	0.47	สูง

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในการทำงานของบุคลากร กรณีศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลเมืองสะเตงนอก อำเภอเมืองสะเตงนอก จังหวัดยะลา

การวิเคราะห์ขั้นตอนนี้ ใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน เพื่อหาสหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวพหุกรณีหรือปัจจัยทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (X_1) ปัจจัยด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (X_2) ปัจจัยด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ (X_3) ปัจจัยด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (X_4) ปัจจัยด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (X_5) ปัจจัยด้านการเคารพและปฏิบัติตามกฎระเบียบในที่

ทำงาน (X_0) ปัจจัยด้านเวลาทำงานที่มีผลต่อการดำเนินชีวิตในครอบครัว (X_7) ปัจจัยด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (X_8) ทั้งนี้ ผลการวิเคราะห์พบว่าตัวแปรพยากรณ์หรือตัวแปรต้นทั้ง 8 ด้านมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อย่างไรก็ดี เป็นความสัมพันธ์ในระดับที่ต่ำ หรือไม่สัมพันธ์กันสูง ทำให้ไม่เกิดปัญหาภาวะร่วมของตัวแปร (Multicollinearity) โดยสามารถใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเพื่อหาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในการทำงานได้ ดังแสดงในตารางที่ 23

ตารางที่ 23 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ปัจจัย

ตัวพยากรณ์	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X_6	X_7	X_8
X_1	1							
X_2	.344**	1						
X_3	.758**	.283**	1					
X_4	.758**	.214**	.801**	1				
X_5	.413**	.358**	.412**	.501**	1			
X_6	.653**	.327**	.703**	.741**	.616**	1		
X_7	.642**	.249**	.637**	.637**	.502**	.705**	1	
X_8	.423**	.279**	.494**	.578**	.616**	.672**	.565**	1

เมื่อทำการวิเคราะห์ตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 8 ตัวด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่ามีตัวพยากรณ์เพียง 1 ตัว ได้แก่ ปัจจัยด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ที่มีผลต่อความผูกพันในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลเมืองสะเตงนอก อำเภอเมือง จังหวัดยะลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังรายละเอียดในตาราง 24 และตารางที่ 25

ตารางที่ 24 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของตัวพยากรณ์ทั้ง 8 ตัวต่อความผูกพันในการทำงาน

ตัวแปร	B	S.E.	Beta	t	Sig
(Constant)	4.096	.632		6.479	.000
X ₁	-.051	.045	-.112	-1.139	.257
X ₂	-.002	.057	-.003	-.034	.973
X ₃	-.123	.053	-.232	-2.332	.022*
X ₄	.049	.049	.109	.993	.323
X ₅	-.039	.053	-.073	-.735	.464
X ₆	-.019	.071	-.029	-.266	.791
X ₇	.068	.060	.114	1.119	.266
X ₈	.062	.061	.106	1.013	.314

R = .379 R² = .144 Adj R² = .071

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 25 การถดถอยพหุคูณของตัวพยากรณ์ทั้ง 8 ตัวต่อความผูกพันในการทำงาน

Model	SS	df	MS	F	Sig.
Regression	1.080	8	.135	1.969	.05*
Residual	6.443	94	.069		
Total	7.523	102			

จากตารางที่ 24 และตารางที่ 25 ตัวพยากรณ์ที่มีผลความผูกพันในการทำงานที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ได้แก่ ปัจจัยด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ (X₃) มีผลต่อความผูกพันในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลเมืองสะเตงนอก อำเภอเมือง จังหวัดยะลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถเขียนเป็นสมการแสดงความสัมพันธ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 4.096 - 0.123X_3$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z = 4.096 - 0.232X_3$$

จากสมการสามารถอธิบายได้ว่า เมื่อค่าปัจจัยด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เปลี่ยนไป 1 หน่วย ความผูกพันในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาล เมืองสะเตงนอก อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ลดลงเท่ากับ 0.123 หน่วย ตามลำดับ

อย่างไรก็ดี ไม่พบว่าปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ปัจจัยด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ปัจจัยด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ปัจจัยด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ปัจจัยด้านการเคารพและปฏิบัติตามกฎระเบียบในที่ทำงาน ปัจจัยด้านเวลาทำงานที่มีผลต่อการดำเนินชีวิตในครอบครัว และปัจจัยด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีผลต่อความผูกพันในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลเมืองสะเตงนอก อำเภอเมือง จังหวัดยะลาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.3 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลเมืองสะเตงนอก อำเภอเมือง จังหวัดยะลา อยู่ในระดับปานกลาง

จากการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลเมืองสะเตงนอก อำเภอเมือง จังหวัดยะลา อยู่ในระดับสูงซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2 ความผูกพันในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลเมืองสะเตงนอก อำเภอเมือง จังหวัดยะลา อยู่ในระดับปานกลาง

จากการศึกษาพบว่าความผูกพันในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลเมืองสะเตงนอก อำเภอเมือง จังหวัดยะลา อยู่ในระดับสูงซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านการเคารพและปฏิบัติตามกฎระเบียบในที่ทำงาน ด้านเวลาทำงานที่มีผลต่อการดำเนินชีวิตในครอบครัว และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีผลต่อความผูกพันของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลเมืองสะเตงนอก อำเภอเมือง จังหวัดยะลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลเมืองสะเตงนอก อำเภอเมือง จังหวัดยะลา พบว่า มีเพียงปัจจัยด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ เพียงปัจจัยเดียวที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานฯ ส่วนปัจจัยอื่นๆ ได้แก่ ปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ปัจจัยด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ปัจจัยด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ปัจจัยด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ปัจจัยด้านการเคารพและปฏิบัติตามกฎระเบียบในที่ทำงาน ปัจจัยด้านเวลาทำงานที่มีผลต่อการดำเนินชีวิตในครอบครัว และปัจจัยด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ไม่ส่งผลต่อความผูกพันในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลเมืองสะเตงนอก อำเภอเมือง จังหวัดยะลาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จึงสรุปได้ว่า สมมติฐานข้อที่ 3 ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ระดับความผูกพันในการทำงาน และเพื่อศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลเมืองสะเตงนอก อำเภอเมือง จังหวัดยะลา

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรของเทศบาลเมืองสะเตงนอก อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ประกอบด้วย พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป รวม 138 คน และกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 103 คน ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) เพื่อกำหนดสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่าง จากนั้นจึงใช้การสุ่มแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) เพื่อเก็บข้อมูลตามสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือวิจัยได้แก่แบบสอบถาม ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามแบบสำรวจรายการ (Checklist) ใช้สำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเทศบาลเมืองสะเตงนอก อำเภอเมืองจังหวัดยะลา และตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) เกี่ยวกับความผูกพันในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเทศบาลเมืองสะเตงนอก อำเภอเมืองจังหวัดยะลา

ทั้งนี้ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS Version 16.0 สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยคุณภาพชีวิตที่มีผลต่อความผูกพันในการทำงาน ซึ่งในบทนี้จะกล่าวถึงสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

สำหรับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่นำมาศึกษาในครั้งนี้ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดเป็น พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเทศบาลเมืองสะเตงนอก อำเภอเมืองจังหวัดยะลา จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยส่วนใหญ่อายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 67.0 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี เป็นส่วนใหญ่ จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 49.5 ด้านสถานภาพ พบว่าส่วนใหญ่สมรสแล้ว จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 63.1 นอกจากนี้ ยังพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเป็นพนักงานทั่วไปมากกว่าข้าราชการ จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 35.0 ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในส่วนสำนักงานคลัง ปฏิบัติงานมาแล้วเป็นระยะเวลา 1-5 ปี และส่วนใหญ่มีอัตราเงินเดือนอยู่ระหว่าง 10,000-15,000 บาท

สำหรับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของ พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเทศบาลเมืองสะเตงนอก อำเภอเมืองจังหวัดยะลา โดยภาพรวม มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.16) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูงทั้งหมด 7 ด้าน เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านเวลาทำงานที่มีผลต่อการดำเนินชีวิตในครอบครัว ด้านการเคารพและปฏิบัติตามกฎระเบียบในที่ทำงาน ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และระดับน้อยที่สุดคือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ส่วนระดับความผูกพันในการทำงานของ พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเทศบาลเมืองสะเตงนอก อำเภอเมืองจังหวัดยะลา โดยภาพรวมความผูกพันในการทำงานอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.27) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าความผูกพันในการทำงานอยู่ในระดับสูงทั้ง 5 ด้าน โดยด้านที่มีความผูกพันมากที่สุด คือ ด้านความเชื่อในคุณค่าของงาน มี รองลงมา คือ ความรับผิดชอบต่องาน ด้านการทุ่มเทและการเสียสละให้กับงาน การมีส่วนร่วมในงาน และเวลาที่ให้กับงานตามลำดับ

เมื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเทศบาลเมืองสะเตงนอก อำเภอเมือง จังหวัดยะลา พบว่า มีเพียงปัจจัยด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ เพียงปัจจัยเดียวที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานฯ ส่วนปัจจัยอื่นๆ ได้แก่ ปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ปัจจัยด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ปัจจัยด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ปัจจัยด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ปัจจัยด้านการเคารพและปฏิบัติตามกฎระเบียบในที่ทำงาน ปัจจัยด้าน

เวลาทำงานที่มีผลต่อการดำเนินชีวิตในครอบครัว และปัจจัยด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ไม่ส่งผลต่อความผูกพันในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลเมืองสะเตงนอก อำเภอเมือง จังหวัดยะลาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.2 อภิปรายผล

ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลการศึกษา โดยเรียงตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังต่อไปนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลเมืองสะเตงนอก อำเภอเมือง จังหวัดยะลา

จากผลการศึกษาในระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองสะเตงนอก จังหวัดยะลา แบ่งออกเป็น 8 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านเวลาทำงานที่มีผลต่อการดำเนินชีวิตในครอบครัว ด้านการเคารพและปฏิบัติตามกฎระเบียบในที่ทำงาน ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีเพียงด้านเดียวคือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับการศึกษาของ ปรมาพร สิงหสุวิช (2552) ที่ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานตามความคิดเห็นของพนักงานเมืองพัทยา พบว่าพนักงานเมืองพัทยามีคุณภาพชีวิตการทำงานเฉลี่ยทุกด้านอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงทุกข้อเช่นกัน คือ ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม ด้านธรรมาภิบาลในองค์กร ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลเมืองสะเตงนอก อำเภอเมือง จังหวัดยะลา

จากผลการศึกษาในระดับความผูกพันในการทำงานของ พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเทศบาลเมืองสะเตงนอก อำเภอเมืองจังหวัดยะลา โดยภาพรวมความผูกพันในการทำงานอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าความผูกพันในการทำงานอยู่ในระดับสูง ทั้ง 5 ด้าน โดยด้านที่มีความผูกพันมากที่สุด คือ ด้านความเชื่อในคุณค่าของงาน มี รองลงมา คือ ความรับผิดชอบ ต่องาน ด้านการทุ่มเทและการเสียสละให้กับงาน การมีส่วนร่วมในงาน และเวลาที่ให้กับงาน

ตามลำดับ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากมาจากการปฏิบัติงานของพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้มีความเสี่ยงค่อนข้างมาก การที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานยังคงทำงานอยู่ได้คือ ความเชื่อในคุณค่าของงานว่างานของตนมีคุณค่า และจะต้องมีความรับผิดชอบต่องาน อีกทั้งยังรวมถึงความรู้สึกว่าตนเองทุ่มเทและเสียสละให้แก่งานด้วย ทั้งนี้ สอดคล้องกับชูลท์และชูลท์ (Schultz and Schultz, 1998: 267) ได้เสนอว่าความผูกพันในงานจะขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ ได้แก่ 1. คุณลักษณะส่วนบุคคล ที่มีความสำคัญต่อความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของงาน ได้แก่ อายุ ความต้องการความก้าวหน้าในงาน และความเชื่อในการทำงานอย่างมีจริยธรรม 2. คุณลักษณะของงาน ความต้องการความเจริญก้าวหน้าเป็นสิ่งที่สำคัญมากต่อความเป็นส่วนหนึ่งของงาน ซึ่งจะนำไปตามคุณลักษณะของงานด้านต่างๆ ได้แก่ การได้รับแรงกระตุ้น ความมีอิสระ ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน การให้ข้อมูลย้อนกลับจากการทำงาน และการมีส่วนร่วมในการทำงาน และ 3. ปัจจัยทางสังคม คือ การให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การที่พนักงานสนับสนุนเป้าหมายขององค์กร ความรู้สึกประสบความสำเร็จ สิ่งเหล่านี้มีผลต่อความผูกพันในงาน

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลเมืองสะเตงนอก อำเภอเมือง จังหวัดยะลา

เมื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลเมืองสะเตงนอก อำเภอเมือง จังหวัดยะลา พบว่า มีเพียงปัจจัยด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ เพียงปัจจัยเดียวที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานฯ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรเป็นผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้ ซึ่งเป็นกลุ่มจังหวัดที่มีความเสี่ยงต่อชีวิตและทรัพย์สิน รวมถึงเป็นพื้นที่ที่ท้าทายความสามารถ เนื่องจากเป็นพื้นที่ใจกลางความขัดแย้ง ดังนั้น การปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงเป็นความท้าทาย ซึ่งบุคลากรเชื่อว่า หากได้รับโอกาสในการพัฒนาความสามารถในระดับสูง จะทำให้เต็มเต็มขีดความสามารถของตนเอง ดังนั้น บุคลากรจึงเห็นว่าหน่วยงานควรเพิ่มความสำเร็จเกี่ยวกับการมอบหมายงาน และเปิดช่องให้บุคลากรสามารถเพิ่มศักยภาพของตนเองเพิ่มมากขึ้น เช่น การส่งไปศึกษาในหลักสูตรการเรียนรู้ต่างๆ การได้รับทุนการศึกษาเพื่อศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เป็นต้น สอดคล้องกับ ชาญชัย อาจินสมมาจาร (2550) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพตนเองว่า การยกระดับความสามารถของตนเองเป็นการเปลี่ยนแปลงตนเองจากศักยภาพเดิมที่มีอยู่ไปสู่ศักยภาพระดับที่สูงกว่า โดยเงื่อนไขที่ทำให้บุคคลเปลี่ยนแปลงตนเองคือ 1) บุคคลต้องสามารถปลดปล่อยศักยภาพระดับใหม่ออกมา 2) มีสิ่งท้าทายภายนอกที่เหมาะสม 3) คนที่มีการพัฒนาตนเองควรรับรู้ถึงสิ่งที่ท้าทายของ

ตัวคนทั้งหมด (Total Self) 4) เป็นการริเริ่มด้วยตัวเอง แรงจูงใจเบื้องต้นเกิดขึ้นผ่านผลสัมฤทธิ์ของตัวเอง และการทำให้บรรลุความสำเร็จด้วยตนเอง รางวัลและการลงโทษจากภายนอกเป็นเรื่องที่รองลงมา 5) การเรียนรู้ การหยั่งเชิงอย่างสร้างสรรค์ 6) ต้องเต็มใจที่จะเสี่ยง 7) ต้องมีความตั้งใจที่เข้มแข็งเพียงพอที่จะผ่านขึ้นไปสู่ศักยภาพใหม่ และ 8) ต้องการคำแนะนำ และการสนับสนุนของนักพัฒนาตนเองที่มีวุฒิภาวะมากกว่า

สำหรับปัจจัยอื่นๆ ได้แก่ ปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ปัจจัยด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ปัจจัยด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ปัจจัยด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ปัจจัยด้านการเคารพและปฏิบัติตามกฎระเบียบในที่ทำงาน ปัจจัยด้านเวลาทำงานที่มีผลต่อการดำเนินชีวิตในครอบครัว และปัจจัยด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ไม่ส่งผลต่อความผูกพันในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลเมืองสะเตงนอก อำเภอเมือง จังหวัดยะลาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ซึ่งส่วนใหญ่เป็นพนักงานจ้างและพนักงานตามภารกิจ รวมกันร้อยละ 61.2 กำหนดขึ้นโดยกรอบแผนอัตรากำลังของบุคลากร ซึ่งกลุ่มตัวอย่างดังกล่าวเป็นผู้ปฏิบัติงานไม่มีความก้าวหน้าทางตำแหน่ง กล่าวคือไม่มีการเลื่อนระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะพนักงานจ้างทั่วไปไม่มีการปรับอัตราเงินเดือนอีกด้วย ประกอบกับบริบทความคุ้นชินกับเหตุการณ์ความไม่สงบในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้จึงไม่ได้ให้ความสำคัญต่อความปลอดภัยในการทำงาน และหากพิจารณาถึงการทำงานภายในเทศบาลเมืองสะเตงนอก ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ซึ่งแบ่งเป็นโครงสร้างในการทำงาน เช่น ภารกิจของแต่ละส่วนราชการ จึงทำให้แต่ละส่วนราชการต่างทำงานตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง และปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัดตามกฎหมายกำหนด นอกจากนี้ จากการให้ข้อมูลโดยวิธีการสัมภาษณ์เพิ่มเติมพบว่ากลุ่มตัวอย่างดังกล่าวส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ จึงมีเวลาให้กับครอบครัวซึ่งบางคนมีการประกอบอาชีพเสริมนอกเหนือจากการปฏิบัติงานประจำ ณ เทศบาลเมืองสะเตงนอก ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ด้วยเหตุเหล่านี้จึงน่าจะส่งผลทำให้ปัจจัยต่างๆข้างต้นไม่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากร

5.3 ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. จากผลการวิจัยด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ เพื่อให้โอกาสก้าวหน้าและเติบโตในงานนั้น ทางองค์กรจึงควรส่งเสริมและให้ความสำคัญในเรื่องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการทำงานของพนักงาน มากกว่านี้เนื่องจากงานที่รับผิดชอบทำให้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้และทักษะ

ใหม่ๆ และพนักงานส่วนใหญ่มีความเชื่อมั่นในตนเองที่จะนำความรู้ความสามารถ มาใช้ในการทำงานอย่างเต็มที่แต่ยังขาดการสนับสนุน จากทางองค์กรที่เพียงพอ

2. จากผลการวิจัย พบว่าปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม เป็นปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่ำที่สุดในตัวแปรอิสระ ดังนั้นควรมีเกณฑ์ในเรื่องของค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมต่อพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลเมืองสะเตงนอก อำเภอเมือง จังหวัดยะลา เพื่อให้สอดคล้องกับภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย การที่พนักงานได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม นอกจากนี้ ยังหมายรวมถึง ค่าตอบแทนหรือรายได้ที่พนักงานได้รับจากองค์กร มีความเหมาะสมกับภาระหน้าที่งานที่รับผิดชอบและเพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายต่างๆ ในภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆที่องค์กรจัดให้

3. จากผลการวิจัยพบว่าในตัวแปรตาม ด้านเวลาที่ให้กับงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเทศบาลเมืองสะเตงนอก ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา เป็นด้านที่บุคลากรให้ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเมื่อเทียบกับด้านอื่นๆ โดยพบว่าชีวิตของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่วนใหญ่ต้องใช้เวลาอยู่กับงานอย่างน้อยวันละ 7-8 ชั่วโมง หรือหนึ่งในสามของเวลา 24 ชั่วโมงซึ่งถ้าหักเวลานอนพักผ่อนออก ก็จะเห็นว่าการทำงานเป็นครึ่งหนึ่งของเวลาในแต่ละวัน ดังนั้นเวลาที่ให้กับงาน ควรเสริมสร้างความสุขในการทำงานจึงเป็นสิ่งจำเป็นเพราะนอกจากจะทำให้ชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีเวลาให้กับงานแล้ว ยังก่อเกิดให้ให้ผลงานออกมาดีมีประสิทธิภาพเป็นที่น่าพอใจ ส่งผลให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานเกิดความภาคภูมิใจในตนเองและทำให้หน่วยงานเจริญก้าวหน้าไปด้วยเช่นกัน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่นๆ ที่สามารถส่งผลกระทบต่อความผูกพันในการทำงาน อาทิ การควบคุมการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความภูมิใจในองค์กร การบริหารจัดการของหน่วยงาน ลักษณะสิ่งแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อองค์กร เป็นต้น

2.2 ในการวิจัยครั้งต่อไปควรขยายผลการศึกษาไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดับอื่นๆ เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ศึกษาเฉพาะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลเมืองสะเตงนอก อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ผลการวิจัยจึงสะท้อนความคิดเห็นเฉพาะบุคลากรผู้ปฏิบัติงานใน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลเมืองสะเตงนอก อำเภอเมือง จังหวัดยะลา เท่านั้น จึงควรขยายขอบเขตการศึกษาให้กว้างขึ้น

รายการอ้างอิง

- กนกวรรณ ชูชีพ. (2551). **คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในจังหวัดชายแดนภาคใต้**. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- กาญจนา บุญเพิ่มวิทยา พรทิพย์ พลอยวิสัย และสมพร ประดิษฐ์สร. (2552). **คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง** รัฐ ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- แก้ววิบูลย์ แสงพลสิทธิ์. (2550). **ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว** วิทยานิพนธ์หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ขวัญตา พระธาตุ. (2554). **คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอัยการ กรณีศึกษา สำนักงานอัยการพื้นที่จังหวัดสงขลา**. วิทยานิพนธ์บริการธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- ขวัญฤทัย เดชอุดม. (2553). **คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนของคณะทรัพยากรธรรมชาติ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์**. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- จรรยา อภิภัทรชัย. (2550). **ความพึงพอใจในงานและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา สำนักงานใหญ่**. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.
- ชัยรัตน์ สุรศักดิ์นิธิกุล. (2544). **องค์ประกอบทางการบริหารที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของทีมงาน พนักงานธนาคารออมสินภาค 7**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2550). **ภาวะผู้นำในองค์กร**. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2551). **พฤติกรรมมององค์กร**. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ณัฐปภัสนีย์ พัฒนโพธิ์. (2553). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ**. วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ดาลัด จันทรเสนา. (2550). **ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดลำพูน**. การค้นคว้าแบบอิสระ พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- ธนวิทย์ บุตรอุดม. (2550). **ปัจจัยความสำเร็จในการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น** กรณีศึกษาเทศบาลในจังหวัดลำปาง. วิทยานิพนธ์สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.
- นันทภัทร อักษรดิษฐ์. (2550). **การสนับสนุนขององค์การคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ : ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงานอุตสาหกรรมผลิตยางรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมสุรนารี** วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- นิติพล ภูตะโชติ. (2556). **พฤติกรรมองค์กร**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เนตรวิมล ชาติวิราช. (2556). **ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์**. กรุงเทพมหานคร : บริษัทเซ็นทรัลเอ็กซ์ จำกัด.
- ปรมาพร สิงสุวิช. (2551). **คุณภาพชีวิตในการทำงานตามความคิดเห็นของพนักงาน เทศบาลเมืองพัตยา**. วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, คณะการจัดการและการท่องเที่ยว, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปกรณ์ ลิ้มโยธิน. (2555). **ตัวแบบสมการโครงสร้างขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจจะลาออกจากงานของพนักงานงานโรงแรมในประเทศไทย**. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ปรีดี อิทธิพงศ์. (2552). **ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร** กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมเหล็กแห่งหนึ่ง. งานวิจัยส่วนบุคคล ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปวีณา กรุงพล. (2552). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัด**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- พัชรนันท์ กาเลี้ยง. (2557). **คุณภาพชีวิตการทำงาน และความสุข**. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.
- รัตนภรณ์ สมบูรณ์. (2556). **คุณภาพชีวิตการทำงาน ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์) มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วิทยา แสนสุวรรณ. (2553). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท กสท โทรคมนาคมจำกัด (มหาชน) เขตเหนือ**. ปัญหาพิเศษบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยแม่โจ้.

- วิไล จิระพรพาณิชย์. (2545). **ค่านิยมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานชาวไทย และชาวอเมริกันในประเทศไทย กรณีศึกษา : บริษัทในธุรกิจปิโตรเลียมและปิโตรเคมี.** วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร มหาวิทาลัยธรรมศาสตร์.
- เศรษฐศาสตร์ ไชยแสง. (2553). Richard E. Walton (1994) **คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์** รายงานการวิจัย วิทยาลัยราชพฤกษ์.
- สมเกียรติ อินท่า. (2554). **ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน บรรยากาศองค์กร และความผูกพันต่อองค์กร ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร.** ของบุคลากรในบริษัทเมืองโบราณ จำกัด. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- สุขชัย วงษ์จันทร์. (2549). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายฆราวาสในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.** วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- สุคนธ์ศักดิ์ สิงโตเกษม. (2550). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสำนักงานท้องถิ่นในจังหวัดสมุทรสงคราม.** การศึกษาอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุนทร นามโคตรศรี. (2553). **คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา** โครงการนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- สุปรียา เตชะอสนันท์. (2551). **คุณภาพชีวิตในการทำงานกับ ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ ตำรวจกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 5.** การค้นคว้าแบบอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุภาพร ธิยาพันธ์. (2550). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน เชาว์อารมณ์และความพึงพอใจในการทำงาน กรณีศึกษา : พนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนประกอบรถยนต์แห่งหนึ่ง.** งานวิจัยส่วนบุคคล ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุภาพร พงษ์ไพโรจน์. (2550). **ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานกะในบริษัทโทรคมนาคมแห่งหนึ่ง.** วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต จิตวิทยาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- แสง ไชยสุวรรณ. (2551). **คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการคณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.** การศึกษาค้นคว้าอิสระ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- อรุณี สมโนมหาอุดม. (2542). **คุณภาพชีวิตการทำงาน ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์) มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อัจฉรา ช่วณุกุล. (2554). **คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา กรณีศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 3**. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- อัจฉรา ถาวรจิตต์. (2556). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองบ้านพรุ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา**. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- อุทัย เลาหวิเชียร. (2530). **พฤติกรรมศาสตร์กับการบริหารทรัพยากรมนุษย์**. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

ภาคผนวก 1
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองสระเตงนอก จังหวัดยะลา

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โดยผู้วิจัยมีจุดมุ่งหมายที่จะศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลเมืองสระเตงนอก อำเภอเมือง จังหวัดยะลา และเพื่อศึกษาระดับความผูกพันในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลเมืองสระเตงนอก อำเภอเมือง จังหวัดยะลา

เพื่อนำข้อค้นพบจากการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองสระเตงนอก จังหวัดยะลา ให้ดีขึ้น

2. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงาน

ตอนที่ 3 ความผูกพันในการทำงาน

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริงด้วยตัวท่านเอง คำตอบของท่านไม่มีถูกหรือผิด ข้อมูลของท่านจะถือเป็นความลับและจะไม่กระทบต่อการปฏิบัติงานของท่าน ซึ่งผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้รับจากท่านมาสรุปผลและนำเสนอในภาพรวม ทั้งนี้เพื่อนำผลการวิจัยในครั้งนี้ไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนาองค์กรของท่านต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายนาทิม เจาะสามะ)

นักศึกษาปริญญาโท คณะวิทยาการจัดการ

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ตอนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองสะเตงนอก อำเภอเมือง จังหวัดยะลา
คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแล้วใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านที่ 1 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม					
1. ท่านได้รับค่าตอบแทนเพียงพอ ต่อรายจ่ายประจำวัน					
2. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมเมื่อเทียบกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ					
3. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความยุติธรรมเมื่อเทียบกับตำแหน่งงานอื่นที่หน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน					
ด้านที่ 2 สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ					
1. บริเวณที่ทำงานสะอาด ถูกสุขลักษณะ เอื้อต่อการปฏิบัติงาน					
2. สถานที่ทำงานมีแสงสว่าง และอากาศถ่ายเทสะดวก					
3. มีอุปกรณ์ป้องกันเหตุฉุกเฉินที่พร้อมใช้งานอย่างเพียงพอ					
4. ที่ทำงานมีการส่งเสริมสุขภาพ โดยการออกกำลังกายสม่ำเสมอ					
ด้านที่ 3 โอกาสในการพัฒนาความสามารถ					
1. ท่านมีโอกาสนำความรู้ความสามารถของท่านมาทำงานอย่างเต็มที่					
2. ท่านได้รับงานที่ท้าทายความสามารถและมีโอกาสได้ฝึกทักษะใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน					
3. ท่านได้รับโอกาสฝึกอบรมและศึกษาต่อ					
4. ท่านได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากหน่วยงานในการเสนอผลงานเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
ด้านที่ 4 ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน					
1. หน่วยงานของท่านมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาความก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่ง					
2. หน่วยงานของท่านมีความมั่นคงในการทำงาน และมีโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าในการทำงาน					

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
3. หน่วยงานของท่านทำให้ท่านรู้สึกมีความมั่นคงในการทำงาน					
ด้านที่ 5 การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น					
1. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน					
2. ท่านได้รับความช่วยเหลือเรื่องงานจากเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ					
3. ท่านได้สร้างปฏิสัมพันธ์กับคนอื่นเสมอเมื่อมีโอกาส					
4. ในที่ทำงานของท่านแต่ละฝ่ายมีส่วนร่วมและประสานงานกันอย่างดีในการปฏิบัติงาน					
ด้านที่ 6 ด้านการเคารพและปฏิบัติตามกฎระเบียบในที่ทำงาน					
1. กฎระเบียบ ข้อบังคับในที่ทำงานของท่านให้ความเสมอภาคแก่ทุกคนในการทำงาน					
2. ท่านมีอิสระในการใช้ความรู้ความสามารถและความคิดในการทำงาน					
3. ระเบียบ ข้อบังคับของหน่วยงานไม่จำกัดสิทธิในตัวของท่าน					
4. ระเบียบ กฎเกณฑ์ของที่ทำงานมีการบังคับใช้ชัดเจน					
ด้านที่ 7 ด้านเวลาทำงานที่มีผลต่อการดำเนินชีวิตในครอบครัว					
1. ท่านแบ่งเวลาสำหรับการทำงานและเวลาสำหรับครอบครัวอย่างสม่ำเสมอ					
2. นอกจากเวลางานท่านมีเวลาทำงานอดิเรกที่ท่านชอบ					
3. ท่านพอใจกับช่วงเวลาทำงานและเวลาว่างในแต่ละวัน					
ด้านที่ 8 ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม					
1. งานของท่านมีความเกี่ยวข้องและเอื้อประโยชน์ต่อสังคม					
2. หน่วยงานของท่านมีส่วนในการทำประโยชน์ให้กับสังคม					
3. ท่านมีส่วนร่วมในกิจกรรมการช่วยเหลือสังคมต่างๆ ที่หน่วยงานจัดทำขึ้น					

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
4. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่หน่วยงานมีส่วนช่วยเหลือสังคมให้ดีขึ้น					

ตอนที่ 3 ความผูกพันในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองสะเตงนอก อำเภอเมือง จังหวัดยะลา
คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแล้วใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ความผูกพันในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านที่ 1 ความเชื่อในคุณค่าของงาน					
1. ท่านมีความรู้สึกที่งานเป็นสิ่งสำคัญเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต					
2. ท่านคิดว่าลักษณะงาน ผู้ร่วมงาน เวลา และสถานที่ทำงานมีผลต่อภาพลักษณ์ของท่าน					
3. การทำงานทำให้ท่านเกิดความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า					
ด้านที่ 2 ความรับผิดชอบต่องาน					
1. ท่านมีความซื่อสัตย์ และรับผิดชอบต่องานที่ทำ					
2. ท่านกล้าเผชิญหน้ากับความผิดพลาดในการทำงาน ไม่หลีกเลี่ยงงาน และพยายามปรับปรุงงานให้ดีกว่าเดิม					
3. ท่านมักจะนอนไม่หลับเพราะคิดถึงเรื่องงาน ที่จะทำให้ดีในวันต่อไป					
ด้านที่ 3 การทุ่มเทและการเสียสละให้กับงาน					
1. ท่านทุ่มเทให้กับงานและคิดว่าตนเองเหมาะสมกับงานมากที่สุด					
2. ท่านมีความผิดพลาดในการทำงานน้อย					
3. ท่านเสียสละแรงกายแรงใจ อุทิศตนในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย					
ด้านที่ 4 เวลาที่ให้กับงาน					
1. ท่านรู้สึกที่งานที่ท่านนั้นคุ้มค่า คำนึงกับเวลาที่เสียไป					
2. ท่านเริ่มงานก่อนเวลาและทำงานเลยเวลาเลิกงานโดยไม่สนใจว่าจะได้ค่าตอบแทนหรือไม่					
3. ท่านขาดงาน ลางาน หรือเจ็บป่วย น้อยที่สุด					

ความผูกพันในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านที่ 5 การมีส่วนร่วมในงาน					
1. ท่านมีความพึงพอใจที่ได้มีส่วนร่วมในความสำเร็จของงาน					
2. ท่านมักเสนอแนวคิด วิธีการหรือการตัดสินใจเพื่อนำไปปรับปรุงงานเสมอ					
3. ท่านมีความรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของงานในองค์กร					

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานในเทศบาลเมืองสะเตงนอก อำเภอเมืองจังหวัดยะลา

.....

.....

.....

.....

.ขอบคุณสำหรับการตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก 2
ผลการทดสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญ
ตอนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองสะเตงนอก อำเภอเมือง จังหวัดยะลา

คุณภาพชีวิตการทำงานของ บุคลากร	ผู้เชี่ยวชาญ			รวม คะแนน	ค่า IOC	ผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
ด้านที่ 1.ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม						
1. ค่าตอบแทนเพียงพอ ต่อ รายจ่ายประจำวัน	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
2. ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสม เมื่อเทียบกับปริมาณงานที่ รับผิดชอบ	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
3. ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความ ยุติธรรมเมื่อเทียบกับตำแหน่งงาน อื่นที่หน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
ด้านที่ 2 สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ						
1. บริเวณที่ทำงานสะอาด และถูก สุขลักษณะ	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
2. สถานที่ทำงานมีอากาศถ่ายเท สะดวก เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
3. มีอุปกรณ์ป้องกันเหตุฉุกเฉินที่ พร้อมใช้งานอย่างเพียงพอ	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
4. ที่ทำงานมีการส่งเสริมสุขภาพ โดยการออกกำลังกายสม่ำเสมอ	1	1	0	2	0.67	สอดคล้อง
ด้านที่ 3 โอกาสในการพัฒนาความสามารถ						
1. ท่านมีโอกาสนำความรู้ ความสามารถของท่านมาทำงาน อย่างเต็มที่	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
2. ท่านได้รับงานที่ท้าทาย ความสามารถ	1	1	1	3	1	สอดคล้อง

3. ท่านได้รับโอกาสในการฝึกอบรมและศึกษาทักษะใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
4. ท่านได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากหน่วยงานในการเสนอผลงานเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	1	1	-1	1	0.33	ปรับปรุง
ด้านที่ 4 ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน						
1. หน่วยงานของท่านมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาความก้าวหน้าเพื่อการเลื่อนตำแหน่ง	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
2. หน่วยงานเปิดโอกาสให้ท่านมีความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน	1	1	0	2	0.67	สอดคล้อง
3. หน่วยงานของท่านทำให้ท่านรู้สึกมีความมั่นคงในการทำงาน	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
ด้านที่ 5 การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น						
1. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
2. ท่านได้รับความช่วยเหลือเรื่องงานจากเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
3. ท่านได้สร้างปฏิสัมพันธ์กับคนอื่นเสมอเมื่อมีโอกา	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
4. ในที่ทำงานแต่ละฝ่ายมีส่วนร่วมและประสานงานกันเป็นอย่างดีในการปฏิบัติงาน	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
ด้านที่ 6 ด้านการเคารพและปฏิบัติตามกฎระเบียบในที่ทำงาน						
1. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความสำคัญแก่ทุกคนในการทำงาน	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
2. ท่านมีอิสระในการใช้ความรู้ความสามารถและความคิดในการ	1	1	1	3	1	สอดคล้อง

ทำงาน						
3. ระเบียบ ข้อบังคับของ หน่วยงานไม่จำกัดสิทธิในตัวของ ท่าน	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
ด้านที่ 7 ด้านเวลาทำงานที่มีผลต่อการดำเนินชีวิตในครอบครัว						
1. ท่านแบ่งเวลาสำหรับการ ทำงานและเวลาสำหรับครอบครัว อย่างสม่ำเสมอ	1	1	0	2	0.67	สอดคล้อง
2. นอกจากเวลางานท่านมีเวลา ทำงานอดิเรกที่ท่านชอบ	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
3. ท่านพอใจกับช่วงเวลาทำงาน และเวลาว่างในแต่ละวัน	1	1	0	2	0.67	สอดคล้อง
ด้านที่ 8 ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม						
1. ท่านภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่ง ของหน่วยงานแห่งนี้	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
2. หน่วยงานของท่านมีส่วนใน การทำประโยชน์ให้กับสังคม	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
3. ท่านมีส่วนร่วมในกิจกรรมการ ช่วยเหลือทางสังคม	1	1	1	3	1	สอดคล้อง

ตอนที่ 3 ความผูกพันในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองสะเตงนอก อำเภอเมือง จังหวัดยะลา

ความผูกพันในการทำงานของ บุคลากร	ผู้เชี่ยวชาญ			รวม คะแนน	ค่า IOC	ผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
ด้านที่ 1 ความเชื่อในคุณค่าของงาน						
1. ท่านมีความรู้สึกว่างานเป็นสิ่ง สำคัญเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
2. ท่านคิดว่าลักษณะงาน และ สถานที่ทำงานมีผลต่อภาพลักษณ์ ของท่าน	1	1	0	2	0.67	สอดคล้อง

3. การทำงานทำให้ท่านเกิดความรู้สึกว่าคุณค่า	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
ด้านที่ 2 ความรับผิดชอบต่องาน						
1. ท่านมีความซื่อสัตย์ และรับผิดชอบต่องานที่ทำ	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
2. ท่านกล้าเผชิญหน้ากับความผิดพลาดในการทำงาน และไม่หลีกเลี่ยงงาน	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
3. ท่านมีความพยายามที่จะแก้ไขปรับปรุงงานให้ดีกว่าเดิม	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
ด้านที่ 3 การทุ่มเทและการเสียสละให้กับงาน						
1. ท่านทุ่มเทให้กับงานและคิดว่าตนเองเหมาะสมกับงานมากที่สุด	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
2. ท่านมีความผิดพลาดในการทำงานน้อย	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
3. ท่านเสียสละแรงกายแรงใจ อุทิศตนในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
ด้านที่ 4 เวลาที่ให้กับงาน						
1. ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านนั้นคุ้มค่าคุ้มกับเวลาที่เสียไป	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
2. ท่านเริ่มงานก่อนเวลาและทำจนเลยเวลาเลิกงานโดยไม่สนใจว่าจะได้ค่าตอบแทนหรือไม่	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
3. ท่านขาดงานหรือลางาน น้อยที่สุด	1	1	-1	1	0.33	ปรับปรุง
ด้านที่ 5 การมีส่วนร่วมในงาน						
1. ท่านมีความรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของงานในองค์กร	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
2. ท่านมีความพึงพอใจที่ได้มีส่วนร่วมในความสำเร็จของงาน	1	1	1	3	1	สอดคล้อง

3. ท่านมักเสนอแนวคิด วิธีการ หรือการตัดสินใจ เพื่อนำไป ปรับปรุงงานเสมอ	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
--	---	---	---	---	---	----------

ภาคผนวก 3
ผลการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถาม

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.955	.960	44

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ค่าตอบแทนเพียงพอต่อรายจ่ายประจำวัน	200.30	157.183	.589	.954
ค่าตอบแทนเหมาะสมเมื่อเทียบปริมาณงานที่รับผิดชอบ	200.00	158.966	.683	.953
ค่าตอบแทนที่ได้มีความยุติธรรมเมื่อเทียบตำแหน่งอื่นที่คล้ายกัน	199.90	160.024	.617	.954
บริเวณที่ทำงานสะอาดและถูกสุขลักษณะ	199.77	164.116	.490	.954
สถานที่ทำงานมีอากาศถ่ายเทสะดวกเอื้อต่อการปฏิบัติงาน	199.83	162.420	.603	.954
มีอุปกรณ์ป้องกันเหตุฉุกเฉินที่พร้อมใช้งาน	200.00	160.276	.598	.954
หน่วยงานมีการส่งเสริมสุขภาพ โดยการ	200.57	166.254	.187	.957

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ออกกำลังกายสม่ำเสมอ				
ท่านมีโอกาสนำความรู้ความสามารถของท่านมาทำงานอย่างเต็มที่	199.73	163.444	.569	.954
ท่านได้รับงานที่ทำทายความสามารถ	199.90	163.403	.507	.954
ท่านได้รับโอกาสในการฝึกอบรมและศึกษาทักษะใหม่ๆในการปฏิบัติงาน	199.93	160.133	.607	.954
ท่านได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากหน่วยงานในการเสนอผลงานเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	199.93	162.547	.571	.954
หน่วยงานมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาความก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่ง	199.63	162.171	.816	.953
หน่วยงานเปิดโอกาสให้ท่านมีความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน	199.67	161.402	.695	.953
หน่วยงานของท่านทำให้ท่านรู้สึกมีความมั่นคงในการทำงาน	199.70	161.941	.736	.953
ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	199.60	165.007	.570	.954
ท่านได้รับความช่วยเหลือเรื่องงานจากเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ	199.70	163.528	.589	.954
ท่านได้สร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับคนอื่นเสมอเมื่อมีโอกาส	199.60	164.386	.641	.954
ในที่ทำงานของท่านแต่ละฝ่ายมีส่วนร่วมและประสานงานกันอย่างดีในการปฏิบัติงาน	199.73	162.271	.576	.954
ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความเสมอภาคแก่ทุกคนในการทำงาน	199.63	162.171	.816	.953
ท่านมีอิสระในการใช้ความรู้ความสามารถและความคิดในการทำงาน	199.63	162.033	.677	.953
ระเบียบ ข้อบังคับของหน่วยงานไม่จำกัดสิทธิในตัวของท่าน	199.67	161.540	.820	.953
ท่านแบ่งเวลาสำหรับการทำงานและเวลาสำหรับครอบครัวในสัดส่วนที่	200.00	165.724	.281	.956

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
เหมาะสม				
นอกเหนือเวลาทำงานท่านมีเวลาทำงาน อดิเรกที่ท่านชอบ	200.13	168.051	.130	.956
ท่านพอใจกับช่วงเวลาทำงานและเวลา ว่างหลักเล็กลงในแต่ละวัน	200.07	166.064	.302	.955
ท่านภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของ หน่วยงานแห่งนี้	199.67	161.540	.820	.953
หน่วยงานของท่านมีส่วนในการทำ ประโยชน์ให้กับสังคม	199.67	161.540	.820	.953
ท่านมีส่วนร่วมในกิจกรรมการ ช่วยเหลือสังคม	199.67	161.540	.820	.953
ท่านมีความรู้สึกว่างานเป็นสิ่งสำคัญเป็น ส่วนหนึ่งของชีวิต	200.00	159.862	.625	.953
ท่านคิดว่าลักษณะงานและสถานที่ ทำงานมีผลทำให้ท่านมีภาพลักษณ์ที่ดี ขึ้น	199.87	161.568	.661	.953
การทำงานทำให้ท่านเกิดความรู้สึกว่า ตนเองมีคุณค่า	199.83	165.799	.329	.955
ท่านมีความซื่อสัตย์และรับผิดชอบงาน ที่ท่านทำ	199.57	165.220	.622	.954
ท่านกล้าเผชิญหน้ากับความผิดพลาดใน การทำงานไม่หลีกเลี่ยงงาน	199.67	161.195	.621	.953
ท่านมีความพยายามที่จะแก้ไขปรับปรุง งานให้ดีกว่าเดิม	199.60	164.869	.586	.954
ท่านทุ่มเทให้กับงานและคิดว่าตนเอง เหมาะสมกับงานมากที่สุด	199.80	162.924	.499	.954
ท่านมีความผิดพลาดในการทำงานน้อย	199.97	159.895	.570	.954
สละแรงกายแรงใจ อุทิศตนในการ ทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย	199.73	165.926	.350	.955
ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านนั้นคุ้มค่า ค่ำกับ เวลาที่เสียไป	199.80	162.924	.575	.954

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ท่านเริ่มงานก่อนเวลาและทำงานจนเลยเวลาเลิกงานโดยไม่สนใจว่าจะได้ค่าตอบแทนหรือไม่	199.83	163.247	.535	.954
ท่านขาดงานหรือลางาน น้อยที่สุด	199.70	167.459	.229	.955
ท่านมีความรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของงานในองค์กร	199.73	160.685	.816	.953
ท่านมีความพึงพอใจที่ได้มีส่วนร่วมในความสำเร็จของงาน	199.70	163.666	.576	.954
ท่านมักเสนอแนวคิด วิธีการหรือการตัดสินใจ เพื่อนำไปปรับปรุงงานเสมอ	199.77	161.564	.710	.953

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ สกุล นายนาถีม เจาะสามะ

รหัสประจำตัวนักศึกษา 5810521519

วุฒิการศึกษา

วุฒิ	ชื่อสถาบัน	ปีที่สำเร็จการศึกษา
รัฐศาสตรบัณฑิต	มหาวิทยาลัยมหาดไทย	2556

ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน

พลขับพิเศษ/ ผู้อำนวยการศูนย์สันติวิธี กอ.รมน. ภาค 4