

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดยะลา

The Quality of working life of sub-district municipality employees in Yala

วาสนา ชำระ*, รุ่งรัตนา เจริญจิตต์**

Waatsana Chumra, Roongrattana Jaroenjit

Received: January 19, 2019 Revised: April 5, 201 Accepted: April 24, 2019

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดยะลา 2) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดยะลาตามลักษณะส่วนบุคคล ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานเทศบาลที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดยะลา จำนวน 13 แห่ง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานเทศบาลที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดยะลา โดยวิธีการใช้สูตรการคำนวณของยามาเน ที่ระดับความคลาดเคลื่อนที่ 0.05 ได้จำนวน 127 คน ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test และ ค่า f-test

ผลการศึกษาพบว่า 1) คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดยะลา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 5 ด้าน โดยพนักงานเทศบาลตำบลให้ความคิดเห็นในด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความภูมิใจในองค์กร ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านสภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ด้านภาวะอิสระจากงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านลักษณะการบริหารงาน และด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดยะลาที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการทำงาน, เทศบาลตำบล, พนักงาน

* นักศึกษาหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

** อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ABSTRACT

The objectives of this study were 1) to investigate the quality of working life of sub-district municipality employees in Yala, 2) to compare the quality of working life of the sub-district municipality employees in Yala based on personal characteristics. The population of this study was the municipal employees who worked in 13 sub-district municipality offices within Yala. The sample was the municipal employees who worked in sub-district municipality offices within Yala, using the Yamane formula at the error level of 0.05 that gained 127 samples, using simple random sampling, and using a questionnaire as a tool for collecting data. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test and f-test.

They were found that 1) the quality of working life of the sub-district municipality employees in Yala in overall was at a moderate level and when considering each aspect, 3 aspects were at high level, and 5 aspects were at moderate level. The sub-district municipality employees gave opinions on the employee potential development at most, followed by The pride in organization, Social relation, Safety working environment that was not harmful to health, Condition of independence from work, Progression, Management characteristics, and Fair and sufficient compensation, respectively. 2) The comparison of the differences between personal factor and opinions on quality of working life, it was found that the opinions on the quality of working life of the sub-district municipality employees in Yala with different gender, age, marital status, education level, position, period of employment, and the monthly income were not statistically significant difference at the .05 level.

Keyword: quality of working life, sub-district municipality, employees

บทนำ

การทำงานมีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตคนเรา ในขณะที่ตื่นอยู่ คนได้ใช้เวลาส่วนใหญ่อยู่ในสถานที่ทำงาน เพราะการทำงานเป็นหน้าที่พื้นฐานต่อชีวิตของคนในสังคม ซึ่งถือเป็นวิถีชีวิตหรือเป็นสิ่งที่คนต้องปฏิบัติเพื่อการยังชีพ เพราะเป็นแหล่งที่มาของรายได้ในรูปแบบของเงินตรา หรือผลตอบแทนทางเศรษฐกิจในรูปแบบต่าง ๆ อันนำมาซึ่งอาหาร สินค้า หรือบริการอื่น ๆ ที่เป็นปัจจัยสำคัญในการเลี้ยงชีพ และเมื่อคนมีมาตรฐานในการครองชีพตามสมควรในสังคม อีกทั้งยังเป็นการกำหนดสถานภาพ ตำแหน่งและบทบาททางสังคมของคนอันจะเป็นการเชื่อมโยงคนเข้ากับองค์การและสังคม ส่วนที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งก็คือการทำงานทำให้ได้ประสบการณ์ที่มีคุณค่าต่อชีวิตคน เพราะการทำงานเป็นแหล่งที่มาของการพบปะสังสรรค์กับ คนอื่น ๆ จนเกิดเรื่องราวความคิดที่หลากหลายและเปิดโอกาสให้เขาได้แสดงออกซึ่งความคิดสร้างสรรค์อันจะนำมาซึ่งความภาคภูมิใจและความพึงพอใจในชีวิต (ปิยะนุช เลิศศรีนภาพร, 2557, หน้า 1-2) และเมื่อแต่ละบุคคลได้ใช้ชีวิตการทำงานอยู่กับสิ่งที่ตนเองพอใจก็จะทำให้มีสภาพจิตใจ และอารมณ์ที่ดี ซึ่งส่งผลให้การทำงานดีตามไปด้วย ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่แต่ละองค์การจะต้องศึกษาหรือแสวงหาหนทางให้เกิดความสอดคล้องต้องกันของความพึงพอใจระหว่างพนักงานและองค์การเพื่อให้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายสูงสุด ดังนั้น คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมีความสำคัญอย่างยิ่งเนื่องจากการแสดงให้เห็นถึง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานด้านต่าง ๆ กับคุณภาพชีวิตการทำงานเนื่องจากลักษณะของงานแต่ละงานมีความแตกต่างกัน ได้แก่ ความหลากหลายของงาน ความมีอิสระในการตัดสินใจ โอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงานที่สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ต้องเอื้ออำนวยต่อการทำงานและความพร้อมของอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในสำนักงานที่แต่ละหน่วยงานจัดสรรให้ผู้ปฏิบัติงานแตกต่างกันตามนโยบายของหน่วยงานหรืองบประมาณที่ได้รับ (อนันต์ แม่กอง, 2558, หน้า 1)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (quality of working life) เป็นแนวคิดหนึ่งของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในศตวรรษที่ 21 องค์การต่าง ๆ มีการแข่งขันความได้เปรียบและการเพิ่มผลผลิต จึงเป็นแรงผลักดันให้องค์การต้องการให้คนทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ คุณภาพชีวิตการทำงานจึงเป็นอีกเกณฑ์หนึ่งที่คนทำงานให้ความสำคัญและจัดอยู่ในระดับต้น ๆ บุคคลที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีย่อมมีความผูกพัน เสียสละ และทุ่มเท ทั้งร่างกายและแรงใจให้แก่ การทำงาน อีกทั้งการได้แสดงความคิดเห็นตลอดจนการมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานจะทำให้บุคคลเกิดความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ บุคลากรที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี สามารถทำงานได้อย่างมีความสุข มีความกระตือรือร้น ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ มาพัฒนางานในองค์การ ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (รัตนา ฉะโน, 2557, หน้า 2)

เทศบาล เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งที่อยู่ใกล้ชิดประชาชน สามารถรู้ปัญหาหรือความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างกว้างขวาง และตอบสนองประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างทั่วถึงและรวดเร็ว หรืออาจกล่าวได้ว่า เทศบาล เป็นการปกครองท้องถิ่นตามหลักการปกครองตนเอง รวมถึงเป็นกลไกสำคัญในการนำบริการสาธารณะของรัฐไปบริการประชาชนในพื้นที่ซึ่งนับวันจะมีภารกิจเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ ฉะนั้นการบริหารงานอันเป็นหน้าที่ของเทศบาลให้บรรลุเป้าหมายได้นั้น เทศบาลควรให้ความสำคัญต่อทรัพยากรบุคคล ซึ่งบุคลากรต้องมีความรู้ความสามารถและต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะก่อให้เกิดความมั่นคงในอาชีพที่มีหลักประกันที่แน่นอนในการดำเนินชีวิต อีกทั้งยังทำให้พนักงานเทศบาลมีขวัญและกำลังใจในการทำงานที่ดี ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูง ความสามารถในการบริหารโดยเฉพาะคนซึ่งเป็นบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การ จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์การบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารเทศบาลที่จะต้องมีการบริหารจัดการอย่างไรให้พนักงานมีความตั้งใจ เต็มใจและมีความสุขกับการปฏิบัติงานส่วนหนึ่ง ที่สำคัญ คือ จะต้องมีการสร้างระบบให้พนักงานเทศบาลไปสู่การเปลี่ยนแปลงชีวิตในการทำงานที่ดี ซึ่งก็คือ การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีนั่นเอง (ปาริชาติ จันทรลา, 2556, หน้า 1)

ด้วยเหตุนี้ ผู้ศึกษาจึงมีแนวคิดที่จะศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดยะลา ซึ่งเป็นแนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน และนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่เหมาะสม ว่ามีปัจจัยอะไรบ้างที่จะสามารถเสริมสร้างระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น ให้พนักงานรู้สึกมีความสุขกับการทำงาน มีผลทำให้พนักงานและองค์กรเอื้อประโยชน์ต่อกัน ซึ่งหากพนักงานในองค์กรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีแล้วก็จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานและเกิดประสิทธิผลโดยรวมขององค์กร และสามารถนำผลที่ได้รับจากการศึกษาในครั้งนี้ เสนอแนะฝ่ายบริหารระดับสูงในองค์กร เป็นแนวทางในการวางแผนปรับปรุงนโยบายการบริหารจัดการในด้านต่าง ๆ ที่อยู่ในทางลบให้ดีขึ้นและเหมาะสมกับพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มความสุขในการทำงานและพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้งานสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร ให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรให้มีความยึดมั่นและพอใจที่จะร่วมงานกับองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดยะลา
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดยะลาตามลักษณะส่วนบุคคล

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ พนักงานเทศบาลที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดยะลา จำนวน 13 แห่ง รวมจำนวน 184 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ พนักงานเทศบาลที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดยะลา จำนวน 127 คน
2. ขอบเขตด้านเนื้อหา ในการศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดยะลา ตัวแปรตามแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานตามแนวคิดของ ฮิวส์ และคัมมิงส์ ประกอบด้วยปัจจัย 8 ด้าน ได้แก่ ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สภาพที่ทำงานที่ปลอดภัย การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ความก้าวหน้า สังคมสัมพันธ์ ลักษณะการบริหารงาน ภาวะอิสระจากงาน ความภูมิใจในองค์กร ตัวแปรอิสระ คือ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน
3. ขอบเขตด้านพื้นที่การศึกษา สถานที่เก็บข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ สำนักงานเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดยะลา
4. ขอบเขตด้านระยะเวลาที่ทำการศึกษา การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดยะลา ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาตั้งแต่เดือน มีนาคม พ.ศ. 2560 ถึงเดือน เมษายน พ.ศ. 2560

สมมติฐานของการวิจัย

พนักงานเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดยะลาที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน แตกต่างกันไป มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

1. ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

แฮคแมน และซัทท์ (Hackman & Suttle อ้างถึงใน ทศนีย์ ขาดิไทย, 2559, หน้า 11) ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่ตอบสนองความพึงพอใจและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานทุก ๆ คนในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นระดับคนงาน หัวหน้างาน ผู้บริหารงาน หรือแม้แต่เจ้าของบริษัท การมีคุณภาพชีวิตที่ดีนอกจากจะมีส่วนทำให้บุคลากรพึงพอใจแล้ว ยังส่งผลต่อสภาพสังคม สิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ ผลผลิตต่าง ๆ และที่สำคัญคุณภาพชีวิตการทำงานจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันในองค์กร ช่วยให้อัตราการขาดงาน การลาออก และอุบัติเหตุลดน้อยลง สอดคล้องกับ รุ่งโรจน์ อรรณานิธิ (2554, หน้า 118 - 119) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน เกิดจากความพอใจของพนักงานที่รู้สึกว่ามีคามมั่นคงในการทำงาน ได้แก่ ความมั่นคงในการมีสวัสดิการที่ดีและเหมาะสม ซึ่งไม่ใช่เพียงสวัสดิการสำหรับตนเองเท่านั้น ยังรวมถึงสวัสดิการที่องค์กรจัดให้กับครอบครัวพนักงานด้วย

2. องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ฮิวส์ และคัมมิงส์ (Huse & Cumming อ้างถึงใน รัตนารณ บุษมี, 2558, หน้า 13 - 14) ได้วิเคราะห์และแบ่งองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 8 ด้าน ดังนี้

1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ หรือ รายได้และประโยชน์ตอบแทน หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอ และสอดคล้องกับมาตรฐาน ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีความเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น ๆ
2. สภาพที่ทำงานที่ปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย
3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน หรือ โอกาสพัฒนาศักยภาพ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำ โดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลาย งานที่มีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติงานมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ และงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน
4. ความก้าวหน้า หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง
5. สังคมสัมพันธ์ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทรปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับและมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น
6. ลักษณะการบริหารงาน หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม พนักงานได้รับการเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังข้อคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาค และความยุติธรรม
7. ภาวะอิสระจากงาน หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงของชีวิตระหว่างงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ
8. ความภูมิใจในองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง และได้รับรู้ว่าการอำนวยความสะดวกและรับผิดชอบต่อสังคม

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

รัตนารณ บุษมี (2558) ได้ศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี และเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา

ประสบการณ์ทำงาน และรายได้ต่อเดือน ผลการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลนาดี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับดี โดยด้านที่มีระดับคุณภาพมากที่สุด คือ ด้านความภูมิใจในองค์กร รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้า ด้านสภาพที่ทำงานปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ด้านภาวะอิสระในการปฏิบัติงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน และผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงานมีความเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยทางด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรสและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 สอดคล้องกับ รัตนา ฉะโน (2557) ที่ได้ศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกองสวัสดิการสังคม เทศบาลนครสกลนคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร กองสวัสดิการสังคม เทศบาลนครสกลนคร และเพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกองสวัสดิการสังคม เทศบาลนครสกลนคร ตามคุณลักษณะส่วนบุคคล ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กองสวัสดิการสังคม เทศบาลนครสกลนครโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ และด้านการทำงานร่วมกัน อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับน้อย ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กองสวัสดิการสังคม เทศบาลนครสกลนคร จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลทั้งโดยรวมและรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน จำแนกตามเพศโดยรวม พบว่า แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในทำนองเดียวกับ นางชนก ผิวเกลี้ยง (2556) ที่ได้ศึกษา ปัจจัยส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานประกันสังคม มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานประกันสังคม เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานประกันสังคมในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานเรียงตามลำดับ คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย ด้านโอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม เป็นอันดับสุดท้าย และผลการทดสอบความสัมพันธ์ พบว่า ปัจจัยด้านระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านกายภาพ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยอื่น ได้แก่ ปัจจัยด้านเพศ อายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้ ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (quantitative) โดยมีรูปแบบการวิจัยแบบสำรวจ (survey research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีการดำเนินการดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานเทศบาลที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดยะลา จำนวน 13 แห่ง จำนวน 184 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานเทศบาลที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดยะลา โดยวิธีการใช้สูตรการคำนวณของยามานะ ที่ระดับความคลาดเคลื่อนที่ 0.05 ได้จำนวน 127 คน ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

2.1 แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน มี 8 ด้าน ประกอบด้วย ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านภาวะอิสระจากงาน ด้านความภูมิใจในองค์กร

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงข้อเสนอแนะ

2.2 การสร้างและทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนออาจารย์ที่ปรึกษา ตรวจสอบพิจารณาความถูกต้องด้านเชิงเนื้อหา ภาษาและสำนวน

2) นำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิ ทำการตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาของแบบสอบถาม เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่น แล้วนำมาปรับปรุง โดยผู้วิจัยได้ให้ผู้ทรงคุณวุฒิทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา จำนวน 3 ท่าน ได้ค่า IOC = 0.94

3) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะเช่นเดียวกับประชากร และไม่ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น ได้ค่าความเชื่อมั่น = 0.905

4) นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบแล้วไปเก็บรวบรวมกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยทำการแจกแบบสอบถามโดยทำการชี้แจงรายละเอียดของแบบสอบถามให้ฟังและใช้เวลาในการตอบแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 127 ฉบับ แล้วเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้จากการตอบแล้วทั้งหมดเพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้สถิติเชิงพรรณนา เพื่อหาค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติอ้างอิงเพื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนของตัวแปรหลายตัว ได้แก่ การทดสอบค่า t-test และ ค่า f-test

ผลการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดยะลา จำนวน 127 คน พบว่า ส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง มากกว่าเพศชาย ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 36 – 45 ปี มีสถานภาพสมรส จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีประเภทตำแหน่งงานระดับทั่วไป มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 ปีขึ้นไป และมีรายได้ต่อเดือน 20,001 – 25,000 บาท มากที่สุด

2. ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดยะลา พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.48$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 5 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการพัฒนา

ศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.71$) ด้านความภูมิใจในองค์กร ($\bar{X} = 3.65$) ด้านสังคมสัมพันธ์ ($\bar{X} = 3.51$) ด้านสภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ($\bar{X} = 3.47$) ด้านภาวะอิสระจากงาน ($\bar{X} = 3.44$) ด้านความก้าวหน้า ($\bar{X} = 3.43$) ด้านลักษณะการบริหารงาน ($\bar{X} = 3.41$) และด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ($\bar{X} = 3.26$)

2.1 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบ สวัสดิการต่าง ๆ ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของหน่วยงานท่านมีความยุติธรรม ท่านได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับข้าราชการอื่น ๆ และท่านได้รับเงินเดือนที่เพียงพอสำหรับการใช้จ่ายในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน

2.2 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ สถานที่ทำงานของท่านสะอาด สะดวก ถูกสุขลักษณะ สถานที่ทำงานของท่านมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน ท่านพอใจกับสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน สถานที่ทำงานของท่านมีเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยที่เหมาะสม และบริเวณพื้นที่ทำงานของท่านมีการพัฒนาและปรับปรุงอยู่เสมอ

2.3 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านได้ใช้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่อย่างเต็มที่ งานที่ท่านทำอยู่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญต่อองค์กร ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านเสนอผลงาน หรือความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ท่านได้รับโอกาสในการฝึกอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ และท่านได้รับโอกาสในการศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นเพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถ และเพื่อนำมาปรับวุฒิการศึกษา

2.4 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้า พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 4 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ตำแหน่งที่ท่านรับผิดชอบอยู่ตรงกับความรู้ ความสามารถ การเลื่อนตำแหน่งตามสายงานของท่านเป็นไปอย่างเหมาะสม เป็นธรรม ท่านมั่นใจว่าหน่วยงานของท่านสามารถสร้างความก้าวหน้าและมั่นคงในชีวิตการทำงานของท่าน ท่านได้รับโอกาสในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น และท่านเห็นโอกาสความก้าวหน้าในการทำงานกับองค์กรอย่างชัดเจน

2.5 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านได้รับความช่วยเหลือ แนะนำความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี ท่านสามารถปรึกษาปัญหาเรื่องงาน และเรื่องส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงานได้ การทำงานของท่านได้รับความช่วยเหลือ แนะนำจากผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นกันเอง และปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน และหน่วยงานของท่านจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรฝ่ายอื่น ๆ ในองค์กร

2.6 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะการบริหารงาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดย

เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของท่าน ผู้บังคับบัญชาให้อำนาจแก่ท่านอย่างเต็มที่ในการตัดสินใจในงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของท่าน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบหรือการปฏิบัติอื่น ๆ อย่างยุติธรรมทัดเทียมกับผู้อื่น ผู้บังคับบัญชาของท่านแสดงความห่วงใยและใส่ใจในสวัสดิภาพของท่าน และ ผู้บังคับบัญชาของท่านเห็นถึงคุณค่าการทุ่มเททำงานของท่าน

2.7 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านภาวะอิสระจากงาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านมักมีส่วนร่วมในงานกีฬาหรือกิจกรรมต่าง ๆ ของสำนักงานเทศบาล ท่านสามารถจัดเวลาทำงานและภาระหน้าที่ในครอบครัวอย่างเหมาะสม โดยไม่กระทบต่อเวลางาน ท่านมีเวลาสำหรับการพักผ่อนและดูแลสุขภาพอย่างเหมาะสม ภายหลังจากการทำงาน ท่านมีช่วงเวลาทำกิจกรรมหรือสังสรรค์กับเพื่อน ๆ เป็นประจำ และเมื่อเลิกงานองค์การของท่านมีกิจกรรมให้คลายเครียดจากการทำงาน

2.8 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กร พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็น รายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านเป็นส่วนหนึ่งที่ทำงานประสบความสำเร็จ ท่านมีความภูมิใจที่ทำงานในองค์กรนี้ องค์กรของท่านรับผิดชอบต่อสังคม ท่านภาคภูมิใจเสมอเมื่อบอกผู้อื่นว่าเป็นพนักงานขององค์กรนี้และท่านมีความผูกพันกับองค์กรนี้และไม่คิดที่จะโอน ย้าย หรือ ลาออก

3. ผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลกับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยใช้สถิติ t-test ทดสอบ พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดยะลาที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และจากการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดยะลาที่มีอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

4. พนักงานเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดยะลา ส่วนใหญ่มีข้อเสนอแนะในเรื่องอยากให้มีสวัสดิการแก่พนักงานส่วนท้องถิ่นให้มากกว่านี้ เนื่องจากอยู่ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งมีความเสี่ยงมาก เช่น ควรให้มีการเพิ่มค่าเสี่ยงภัยให้เท่ากับรัฐวิสาหกิจ รองลงมา คือ เรื่องการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนไม่ควรใช้ความสนิทกับผู้บังคับบัญชา และผู้บริหารมาพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนทุกปี โดยไม่มีผลงาน เพราะจะทำให้คนที่ตั้งใจทำงาน และยึดมั่นในความถูกต้องหมดกำลังใจในการปฏิบัติงาน และเรื่องอยากให้ผู้บริหารดูแล เอาใจใส่ คอยเป็นหูเป็นตา เรื่องความปลอดภัยของพนักงานเนื่องจากเหตุการณ์ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ไม่ค่อยดี ตามลำดับ

อภิปรายผล

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดยะลา ผลการศึกษาพบว่า พนักงานเทศบาลตำบลมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 5 ด้าน โดยพนักงานเทศบาลตำบลให้ความคิดเห็นในด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความภูมิใจในองค์กร ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านสภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ด้านภาวะอิสระจากงาน ด้าน

ความก้าวหน้า ด้านลักษณะการบริหารงาน และด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนันต์ แม่กอง (2558) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอมาบ จังหวัดปัตตานี พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอมาบ จังหวัดปัตตานี ในภาพรวมทั้ง 8 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ งานวิจัยของ ศิริศักดิ์ กิติเรืองแสง (2558) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานปานกลางเหมือนกันทั้ง 5 หมวด และค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานรวมมีคุณภาพชีวิตการทำงานปานกลาง สอดคล้องกับ งานวิจัยของ ภูมิพัฒน ภาษิต (2558) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพช่างทองในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพช่างทองในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษฎา เขียวธง (2557) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลบ้านแป้น อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลบ้านแป้น ทั้ง 9 ด้าน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับ งานวิจัยของ รัตนา ฉะโน (2557) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกองสวัสดิการสังคม เทศบาลนครสกลนคร พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กองสวัสดิการสังคม เทศบาลนครสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง คล้ายกับ งานวิจัยของ นางนก ผิวเกลี้ยง (2556) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานประกันสังคม พบว่า ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานประกันสังคมในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม เป็นอันดับสุดท้าย นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ หทัยพันธุ์ พูลสวัสดิ์ (2555) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาลแหลมฉบัง 1 จังหวัดชลบุรี พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาลแหลมฉบัง 1 จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับ งานวิจัยของ ศักดา พรประสงค์ (2555) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมสิ่งทอในจังหวัดราชบุรี พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมสิ่งทอในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง แตกต่างกับงานวิจัยของ ปาริชาติ จันทร์ลา (2556) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอแกลง จังหวัดมหาสารคาม พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอแกลง จังหวัดมหาสารคาม มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง แตกต่างกับ งานวิจัยของ นางลักษณ์ ฤทธิ์คำ (2555) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียน นวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และยังคงแตกต่างกับ งานวิจัยของ จิรวัดน์ ตั้งศรีสุข (2557) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย (มหาชน) จำกัด ในเขตเชียงราย พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล กับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดยะลาที่มีเพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนารณ์ บุญมี (2558) ที่ได้ศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี พบว่า ผล

การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยทางด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรสและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนา ฉะโน (2557) ที่ได้ศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกองสวัสดิการสังคม เทศบาลนครสกลนคร พบว่า ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล ทั้งโดยรวมและรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน จำแนกตามเพศ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาริชาติ จันทร์ลา (2556) ได้ศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอแกลง จังหวัดมหาสารคาม พบว่า พนักงานเทศบาลที่มีต้นสังกัดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 พนักงานเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอแกลง จังหวัดมหาสารคาม ที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

1.1 ผู้บริหาร ควรกำหนดแนวทางในการปรับเงินเดือน ปรับสวัสดิการต่างๆ ให้มีความเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน แต่เนื่องจากเทศบาลตำบลเป็นหน่วยงานราชการการปรับเงินเดือนหรือสวัสดิการอาจจะทำได้ยาก ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการจัดสรรงบประมาณส่วนหนึ่งเพื่อนำมาเป็นเงินสำรองในการให้เป็นเงินพิเศษประจำปีหรือเงินสวัสดิการสำหรับพนักงาน

1.2 ผู้บริหาร ควรพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนจากผลการปฏิบัติงานจริง โดยพิจารณาจากความประพฤติ ความสามารถและความขยันหมั่นเพียรในการทำงาน การขึ้นเงินเดือนค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรแต่ละตำแหน่ง การดำเนินการให้การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนโดยความยุติธรรมและหมุนเวียนตามความเหมาะสม

1.3 ผู้บริหาร ควรเปิดโอกาสในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น การจัดให้มีการสอบแข่งขันเพื่อปรับเปลี่ยนสายงานอย่างเป็นธรรม และเหมาะสมโดยพิจารณาจากความรู้ความสามารถที่พนักงานแต่ละคนมี จะทำให้พนักงานรู้สึกมีความก้าวหน้าและมั่นคงในงานที่ทำ การจัดให้มีการสอบแข่งขันเพื่อชิงทุนการศึกษาของเทศบาล การส่งเสริมให้งานที่ทำเป็นอาชีพหลักเลี้ยงครอบครัวได้

1.4 ผู้บริหารควรมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเหมาะสมเท่าเทียมกัน ควรให้ความสำคัญกับพนักงานโดยให้มีการตัดสินใจในการทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ ตลอดจนรับฟังความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพและเป็นประโยชน์อย่างสูงสุดกับองค์กร รวมถึงควรเอาใจใส่เกี่ยวกับชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานด้วย

1.5 ผู้บังคับบัญชาควรมอบหมายปริมาณงานให้พนักงานตามหน้าที่และความเหมาะสม ไม่มากเกินไป ต้องคำนึงถึงสุขภาพของพนักงานด้วย ควรจัดเวลาการทำงานให้เหมาะสมในแต่ละวัน ให้พนักงานได้มีเวลาพักผ่อนตามความเหมาะสม มีเวลาส่วนตัวกับครอบครัวแยกเวลางานกับเวลาส่วนตัว และควรจัดให้มีกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรของแต่ละหน่วยงานในองค์กร

2. ข้อเสนอแนะในการทำการศึกษากครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษากับตัวแปรอื่นๆ ที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานเพิ่มเติม เช่น ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน ความสุขในการทำงาน และปัญหาในการทำงาน

2.2 ควรขยายขอบเขตของการศึกษาไปยังพนักงานเทศบาลเมือง และพนักงานเทศบาลนครในเขตพื้นที่จังหวัดยะลาด้วย เพื่อนำมาวิเคราะห์เปรียบเทียบ นำมาวางแผน ปรับปรุง พัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.3 ควรศึกษาและเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลกับหน่วยงานราชการประเภทอื่น

2.4 ควรศึกษาผลของคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลในเรื่องใดบ้าง เช่น ประสิทธิภาพ และ ประสิทธิภาพในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร

เอกสารอ้างอิง

- กฤษฎา เขียวธง. (2557). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลบ้านแป้น อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน**. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.
- จิรวัดน์ ตั้งศรีสุข. (2557). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย (มหาชน) จำกัด ในเขตเชียงราย**. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง.
- ทัศนีย์ ชาติไทย. (2559). **คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์**. รายงานการวิจัย, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.
- นางชนก ผิวเกลี้ยง. (2556). **ปัจจัยส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานประกันสังคม**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นางลัดดา ฤทธิ์คำ. (2555). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี**. สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.
- ปาริชาติ จันทร์ลา. (2556). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอแกลง จังหวัดมหาสารคาม**. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ปิยะนุช เลิศศรีนิภาพร. (2557). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภูมิพัฒน์ ภาษิต. (2558). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพช่างทองในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา**. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- รัตนา ฉะโน. (2557). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกองสวัสดิการสังคม เทศบาลนครสกลนคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- รัตนภรณ์ บุญมี. (2558). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รุ่งโรจน์ อรรถานันท์. (2554). **การสร้างความผูกพันของพนักงานในองค์กร**. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด บ้านหนังสือโกสินทร์.
- ศักดา พรประสงศ์. (2555). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมสิ่งทอในจังหวัดราชบุรี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณลาดกระบัง.
- ศิริศักดิ์ กิติเรืองแสง. (2558). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่**. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- หทัยพันธุ์ พูลสวัสดิ์. (2555). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานครู โรงเรียนเทศบาลแหลมฉบัง 1 จังหวัดชลบุรี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อนันต์ แม่กอง. (2558). **คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอมายอ จังหวัดปัตตานี**. สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

