บทความ

หัวข้อ	คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร. รังสรรค์ ประเสริฐศรี
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	อาจารย์ ดร. อรพิน ปิยะสกุลเกียรติ
ชื่อนักศึกษา	นางสาวทิพวรรณ วิเศษสังข์
หลักสูตร	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2565

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ ในครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ดำเนินการแจกแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรคือบุคลากรฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ จำนวนทั้งสิ้น 22 คน ในการวิจัยครั้งนี้ใช้สถิติเชิงพรรณนา หาค่าสถิติพื้นฐานได้แก่ ความถี่ และร้อยละ เพื่ออธิบายข้อมูลพื้นฐานลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างและหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 31-40 ปี สถานภาพการสมรสแล้ว ระดับการศึกษาปริญญาตรี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001- 20,000 บาท และ มีอายุการทำงาน 6-10 ปี

2. ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.33, S.D. = .221) ทั้ง 4 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยตามลำดับดังนี้ 1. ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.56, S.D. = .259) 2. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.32, S.D. = .243) 3. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.28, S.D. = .118) และ 4. ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.18, S.D. = .326) ตามลำดับ

Title	Quality of Work Life of Personnel of Promotion Department and Develop Personnel in Organization Provincial Administration SiSaKet
Advisor	Assoc. Prof. Rangson Prasertsri, Ph.D.
Co-advisor	Orapin Piyasakulkiat, Ph.D.
Name	Thipawan Wisessung
Degree	Master of Public Administration
Academic year	2022

Abstract

The purpose of this research was to study the Quality of Work Life of Personnel of Promotion Department and Develop Personnel in Organization Provincial distributed questionnaires. To collect data from the population is the personnel department. Promote and develop personnel Sisaket Provincial Administrative Organization total number of people: 22 people Descriptive statistics were used frequency, percentage, mean and Standard Deviation.

The research results can be summarized as follows. 1. Personal factors from the research results, most of them were female, aged 31-40 years, marital status, Bachelor's degree, average monthly income 15,001- 20,000 baht and have a working life of 6-10 years. 2. Level of quality of work life of Personnel Promotion and Development Department Sisaket Provincial Administrative Organization overall was at the highest level ($\overline{X}$ = 4.33, S.D. = .221). All 4 aspects are arranged in descending order as follows: 1. The development of knowledge and ability to work the opinions was at the highest level ($\overline{X}$ = 4.56, S.D. = .259). 2. Progress and job security the opinions was at the highest level ($\overline{X}$ = 4.32, S.D. = .243). 3. Hygienic and safe environment had the opinions at the highest level ($\overline{X}$ = 4.28, S.D. = .118) and 4. Appropriate and fair compensation was at high level ($\overline{X}$ = 4.18, S.D. = .326), respectively.

.

ความสำคัญของเรื่องที่วิจัย

การบริหารองค์การนับตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน หนึ่งในองค์ประกอบสำคัญแห่งความสำเร็จนั่นคือ “คน” ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่สุด การคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ที่มีศักดิ์ศรี ความรู้สึกนึกคิด ความพึงพอใจ ความเป็นส่วนตัว มีความต้องการทางสังคม ต้องการการยอมรับและมีส่วนร่วมในการดำเนินงานที่จะทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายอย่างมีคุณภาพ ดังนั้นหากองค์การสามารถหาคนดีมีความรู้ มีความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานและสามารถดึงดูดผู้มีความรู้ มีความสามารถให้อยู่ปฏิบัติงานกับองค์การหรือหน่วยงานให้นานที่สุดเท่าที่จะนานได้ จะทำให้การบริหารงานในองค์การนั้นเจริญก้าวหน้า และสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การต่างๆ จึงมีแนวความคิดที่จะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ

คุณภาพชีวิตการทำงานยังรวมถึงความสุขใจและความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร บุคคลที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ย่อมมีความผูกพันเสียสละ และทุ่มเททั้งแรงกายแรงใจให้แก่การทำงาน อีกทั้งการได้แสดงความคิดเห็น ตลอดจนการมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน จะทำให้บุคคลนั้น ๆ มีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ส่วนมาตรฐานในการกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life Indicator) ตามแนวคิดของ ของ Huse and Cummings (1985 อ้างถึงใน ศิริพร ลือวิภาสกุล, 2553) จะพิจารณาจากการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง มีความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมีการทำงานร่วมกันและสัมพันธภาพที่ดี มีสิทธิส่วนบุคคล มีการดำเนินชีวิตที่เหมาะสม โดยมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ตลอดจนกิจกรรมการทำงานเป็นไปในลักษณะที่มีประโยชน์ต่อตนเองและสังคมคุณภาพชีวิตการทำงานจึงมีความสัมพันธ์และส่งผลกระทบโดยตรงต่อการปฏิบัติงาน หากพนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น ย่อมส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กรโดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานการณ์ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมภายนอกในด้านภาวะเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้ภาครัฐต้องปรับปรุงระบบราชการให้ก้าวหน้าทันสมัยทันต่อการเปลี่ยนแปลงของกระแสโลก หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนต้องทบทวนบทบาท แผนงานและวิธีการบริหารงานเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างต่อเนื่อง สามารถเผชิญกับปัญหา ภาวะคุกคามและการแข่งขันที่สูงได้ การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวยังส่งผลโดยตรงต่อบุคลากรที่ปฏิบัติงานภายใต้นโยบายและการบริหารที่เปลี่ยนแปลงได้ องค์การทุกแห่งจึงพยายามเป็นอย่างยิ่งในการคัดสรรบุคลากรที่มีศักยภาพและดึงศักยภาพของบุคลากรเหล่านั้นให้ออกมาอย่างเต็มประสิทธิภาพและรักษาไว้ให้นานที่สุด

องค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่ มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาจังหวัด ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ตามที่บัญญัติไว้ในกฎหมายปัจจุบัน เพื่อรองรับการดำเนินงานและตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างตามภารกิจ และลูกจ้างทั่วไป มีหน้าที่ทั้งด้านภารกิจหลัก ภารกิจรอง หน้าที่ดำเนินการตามนโยบายต่างๆ ของรัฐบาลเพื่อบริการประชาชนได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว รวมทั้งหน้าที่ประชาสัมพันธ์และเตรียมความพร้อมเพื่อดำเนินการตามนโยบายที่ได้รับมอบหมาย จึงจำเป็นต้องพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการให้บริการทันต่อเหตุการณ์และ

สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและบรรลุวัตถุประสงค์ภายใต้ระเบียบ กฎหมายที่มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

ในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษที่ต้องให้บริการประชาชนจำนวนมากด้วยความถูกต้อง รวดเร็วและเป็นธรรม บางครั้งก็อาจทำให้เกิดความกดดันและมีความเครียดในการทำงานและอาจส่งผลให้บุคลากรเกิดความเบื่อหน่ายและท้อแท้ไม่อยากทำงานอีกต่อไป ดังเช่นในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562-2564 มีข้อมูลของบุคลากรฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรขอโอนย้ายและลาออกหลายอัตราแม้จะดำเนินการสรรหาบุคลากรโดยการจัดทำประกาศรับโอนบุคลากรจากหน่วยงานอื่น แต่ก็ยังไม่มีผู้มาดำรงตำแหน่งสายงานที่ว่างตามที่สรรหา ส่งผลให้ตำแหน่งว่างไม่มีผู้รับผิดชอบงานในหน้าที่โดยตรงและต้องมีการมอบหมายงานให้บุคคลที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบอื่นมาปฏิบัติหน้าที่แทน ส่งผลกระทบต่องานทำให้งานนั้น ไม่มีความต่อเนื่องและเกิดความล่าช้า เนื่องจากบุคคลที่ได้รับมอบหมายมีภาระงานประจำตามตำแหน่งที่ต้องรับผิดชอบอยู่แล้วและงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติแทนอาจไม่ตรงกับสายงานที่ปฏิบัติอยู่ ทำให้ขาดความรู้ ประสบการณ์และส่งผลต่อกระทบต่อองค์กร การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน จึงถือเป็นเรื่องจำเป็นและมีความสำคัญหากบุคลากรได้รับการเอาใจใส่ดูแลและมีการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีบุคลากรย่อมมีทัศนคติที่ดีต่อองค์การและความรู้สึกที่ดีต่องานเต็มใจปฏิบัติงานและมีความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลดีในการลดอัตราการขาดงาน การโอนย้ายและการลาออก ทำให้การปฏิบัติงานเกิดความต่อเนื่องมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลในการให้บริการประชาชนเป็นไปตามวัตถุประสงค์และบรรลุเป้าหมายขององค์การ

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ” เพื่อทราบถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษว่าคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับใด และนำข้อมูลที่ได้เสนอต่อหน่วยงานใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย เพื่อสนับสนุนส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของของบุคลากรฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ ให้ดีขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถปฏิบัติร่วมกันได้อย่างมีความสุข เพื่อจะได้นำผลจากการศึกษามาใช้เป็นแนวทางปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรของของบุคลากรฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ
2. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรของของบุคลากรฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตการวิจัย ไว้ดังนี้

ขอบเขตของเนื้อหา

การศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ” 4 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม 2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย 3. ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และ4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ บุคลากรฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ จำนวน 22 คน (องค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ, [ออนไลน์], 2565)

ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาศึกษาช่วงระหว่างเดือน มิถุนายน 2565-กุมภาพันธ์ 2566

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ

2. ทราบถึงปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรของของบุคลากรฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ

3. เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายสนับสนุนส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ ให้ดีขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประสิทธิผลกับหน่วยงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์เฉพาะไว้ดังนี้

บุคลากรฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร หมายถึง บุคลากรที่ทำงานฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ

หน่วยงาน หมายถึง องค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ

คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สภาพการทำงานที่สามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากร และมีความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานและชีวิตมีคุณค่าจากการทำงาน โดยได้รับการยอมรับจากสังคม มีความผูกพันกับงาน มีแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถวัดได้จากการรับรู้ของบุคลากรที่ทำงานฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน 4 ด้านตามกรอบแนวความคิดของ Huse & Cummings (1985 อ้างถึงใน ศิริพร ลือวิภาสกุล, 2553)

1. ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม หมายถึง ผลประโยชน์ตอบแทนจากการทำงานที่เพียงพอต่อสภาพการดำเนินชีวิตในปัจจุบันและมีความยุติธรรม

2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย หมายถึง ความปลอดภัยในการทำงาน มีสุขภาพการและสุขภาพจิตดี มีความคล่องตัวในการทำงานและมีบรรยากาศในการทำงานที่ดี

3. ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน หมายถึง การให้โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ และนำความรู้ออกมาใช้ในการทำงานให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานให้มากที่สุดตามกำลังความสามารถของแต่ละบุคคล อีกทั้งเป็นงานที่สำคัญและมีความหมายสำหรับตนด้วย

4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง การส่งเสริมให้มีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพการทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลให้พัฒนาความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานมีผลต่อการเลื่อนตำแหน่งและมีระยะเวลาในการทำงานได้ตามความต้องการของแต่ละบุคคล

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตของนักกีฬายูยิตสูทีมชาติไทย” ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต
2. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิต
3. ประวัติความเป็นมาของกีฬายูยิตสู
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต

ในการศึกษาเรื่อง "คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ" ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1.แนวคิดที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิต

2.ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิต

3.ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580)

4.แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570)

5.ความเป็นมาและโครงสร้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ

6.งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

7.กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิต

ความหมายของคุณภาพชีวิต

ภณิตา กบรัตน์ (2556) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การทำงานเป็นการทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้นและเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ทำให้พนักงานในองค์การเกิดความผูกพันต่อองค์การอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน

เอกชยกร มามุ่งปณิธาน (2557) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง รู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันออกไปตามวิธีของการรับรู้และค่านิยมของแต่ละบุคคลในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานองค์การในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล การบูรณาการทางสังคมประชาธิปไตยในองค์การความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวและลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิต

ทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการ (Hierarchy of Needs Theory)

Maslow (1954 อ้างถึงใน พิทยา บวรวัฒนา, 2550) หลักของทฤษฎีนี้ มีว่าความต้องการของมนุษย์สามารถจัดเป็นลำดับชั้นได้ 5 ขั้น ตามลำดับความสำคัญมาก่อนมา หลังได้ดังนี้ 1. ความต้องการทางกายภาพ (Physiological Needs) ได้แก่อาหาร น้ำดื่ม ความต้องการ ที่อยู่อาศัย ความต้องการทางเพศ และความต้องการอื่น ๆ ของร่างกาย 2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) ได้แก่ ความต้องการความมั่นคงและ การป้องกันภัยอันตรายจากสิ่งรอบตัวและจากการทำร้ายจิตใจ 3. ความต้องการที่จะผูกพันในสังคม (Social Needs) ได้แก่ ความรักความรู้สึกเป็นส่วน หนึ่งของสังคม การได้รับการยอมรับและมิตรภาพ 4. ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นและได้รับการยกย่องจากสังคม (Esteem Needs) ได้แก่ การเคารพนับถือตัวเอง การเป็นตัวของตัวเองและการประสบความสำเร็จ การมีฐานะในวงสังคม การได้รับการยอมรับจากคนอื่นและการได้รับความสนใจจากคนอื่น 5. ความต้องการที่จะประจักษ์ตน (Self-Actualization Needs) ได้แก่ แรงผลักดันที่ทำให้ คนสามารถเป็นในสิ่งที่ตนเป็นได้ดีที่สุดซึ่งรวมถึงการเจริญเติบโต การได้ใช้ศักยภาพของตน อย่างเต็มที่และความสมปรารถนา Maslow อธิบายไว้ว่า ในขณะที่ความต้องการขั้นหนึ่งได้รับการตอบสนองพอสมควรแล้ว ความต้องการที่สูงขึ้นถัดไปจะทำหน้าที่เป็นแรงผลักดันที่จูงใจให้มนุษย์ทำงาน

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580)

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) แผนการพัฒนาประเทศที่จะกำหนดกรอบและแนวทางการพัฒนาให้หน่วยงานของรัฐทุกภาคส่วนต้องทำตาม เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ "ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง" หรือตามคติพจน์ "มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน" โดยมีระยะเวลาบังคับนานถึง 20 ปี ตั้งแต่ปี 2561-2580 ตามร่างยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570)

ได้ผ่านความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรี (ครม.) ตามที่สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) เสนอเมื่อวันที่ 3 พ.ค. 2565 และ ครม.มอบหมายให้ สศช.นำเสนอร่างแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 เสนอต่อ “รัฐสภา” เพื่อทราบก่อนมีการประกาศใช้

สำหรับร่างแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 ถือเป็นแผนระดับที่ 2 ซึ่งเป็นกลไกที่สำคัญในการแปลงยุทธศาสตร์ชาติไปสู่การปฏิบัติและกำหนดทิศทางการพัฒนาที่ประเทศควรมุ่งเน้นในระยะ 5 ปีถัดไปคือปี 2566-2570

ความเป็นมาและโครงสร้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ

องค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นหน่วยการปกครองท้องถิ่นที่จัดตั้งขึ้น ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. 2498 มีฐานะเป็นนิติบุคคลและครอบคลุมพื้นที่ทั้งจังหวัด กว่าจะมาเป็นองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่มีโครงสร้างการบริหารงานในรูปแบบปัจจุบัน องค์การบริหารส่วนจังหวัด ได้มีการวิวัฒนาการมาตามลำดับ โดยเกิดจากการจัดตั้งสภาจังหวัด ขึ้นเป็นครั้งแรก ตามความในพระราชบัญญัติจัดระเบียบเทศบาล พ.ศ. 2476 ซึ่งมีฐานะเป็นองค์กรที่ทำหน้าที่ให้คำปรึกษาหารือแนะนำแก่กรมการจังหวัด โดยยังมิได้มีฐานะเป็นนิติบุคคลที่แยกต่างหากจากราชการบริหารส่วนภูมิภาค ต่อมาได้มีการตราพระราชบัญญัติสภาจังหวัด พ.ศ. 2481 ขึ้น โดยมีความประสงค์ที่จะแยกกฎหมายที่เกี่ยวกับสภาจังหวัดไว้โดยเฉพาะ แต่สภาจังหวัดยังทำหน้าที่เป็นสภาที่ปรึกษาของกรมการจังหวัดเช่นเดิม จนกระทั่ง ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2495 ซึ่งกำหนดให้ผู้ว่าราชการจังหวัด เป็นหัวหน้าปกครองบังคับบัญชาข้าราชการ และรับผิดชอบบริหารราชการในจังหวัดของกระทรวง ทบวง กรมต่างๆ ทำให้อำนาจของกรมการจังหวัดเป็นอำนาจของผู้ว่าราชการจังหวัดดังนั้น ผลแห่งพระราชบัญญัติฉบับนี้ ทำให้สภาจังหวัดมีฐานะเป็นสภาที่ปรึกษาของผู้ว่าราชการจังหวัดด้วย ต่อมาได้เกิดแนวความคิดที่จะปรับปรุงบทบาทของสภาจังหวัด ให้มีประสิทธิภาพและให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองตนเองยิ่งขึ้น “องค์การบริหารส่วนจังหวัด” จึงเกิดขึ้น ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. 2498 ซึ่งกำหนดให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด มีฐานะเป็นนิติบุคคลแยกจากจังหวัด ซึ่งเป็นราชการบริหารส่วนภูมิภาค และประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 218 ลงวันที่ 29 กันยายน 2515 ซึ่งเป็นกฎหมายแม่บทว่าด้วยการจัดระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด มีฐานะเป็นหน่วยการปกครองท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง

องค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ

สำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษเดิมนั้น ตั้งอยู่ภายในอำเภอเมืองศรีสะเกษ บริเวณพื้นที่ใกล้เคียงกับที่ตั้งกับอาคารศาลากลางจังหวัดศรีสะเกษ ต่อมา องค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ ก็ได้ก่อสร้างสำนักงานอาคารหลังใหม่ 3 ชั้น ปัจจุบันสำนักงานองค์การบริการส่วนจังหวัดศรีสะเกษ ตั้งอยู่เลขที่ 350 หมู่ที่ 3 ตำบลหนองไผ่ ถนนเลี่ยงเมือง อำเภอเมืองศรีสะเกษ จังหวัดศรีสะเกษ โทรศัพท์ 0 4581 4676 โทรสาร 0 4581 4677

โดยแบ่งส่วนราชการออกเป็น สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด สำนักงาน

เลขานุการองค์การบริหารส่วนจังหวัด สำนักคลัง สำนักช่าง กองสาธารณสุข กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองการเจ้าหน้าที่ หน่วยตรวจสอบภายใน และมีโรงเรียนในสังกัด จำนวน 39 โรงเรียน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

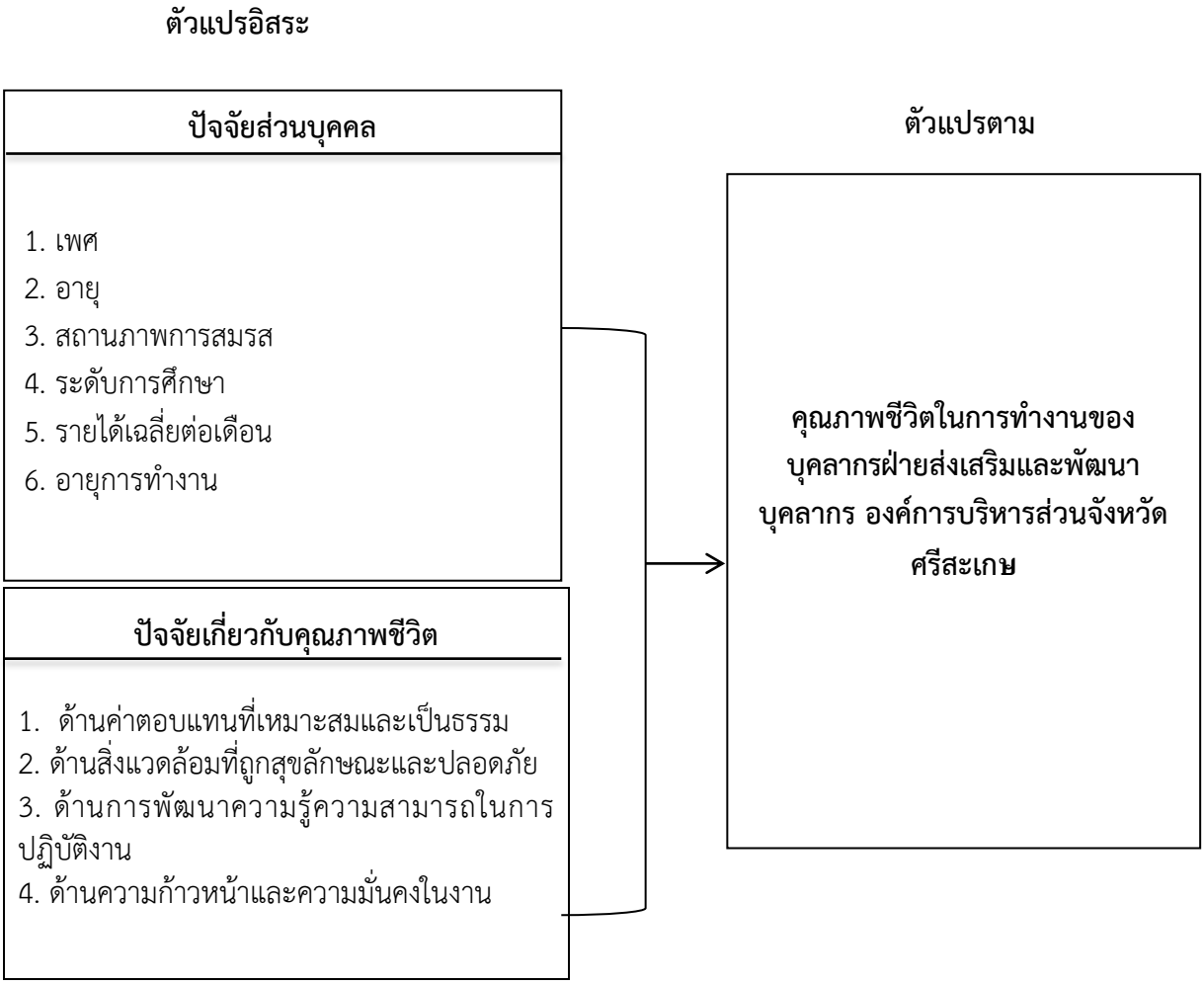
จิรภัทร คุ่มเคี่ยม (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง "คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจด่านตรวจคนเข้าเมืองขาเข้าฝั่งตะวันตก ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ" ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นรายด้านโดยเรียงจากมากไปน้อยตามลำดับ ดังนี้ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับดี รองลงมาคือ ด้านการทำงานร่วมกันและความผูกพันกับบุคคลอื่น ด้านจังหวะชีวิตหรือความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยส่วนรวมด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

วนิดา หุปะกา (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง "คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลราชาเทวะ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ" ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลราชาเทวะ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ภาพรวมคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.52, S.D. = 0.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 3.87, S.D. = 0.69) รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ($\bar{X}$ = 3.64, S.D. = 0

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ มีกรอบแนวคิดที่มุ่งศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ โดยกำหนดตัวแปรในการวิจัย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1.ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม 2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย 3. ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และ 4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ตามกรอบแนวความคิดของ Huse and Cummings (1985 อ้างถึงใน ศิริพร ลือวิภาสกุล, 2553)



ภาพประกอบที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ จำนวนทั้งสิ้น 22 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ จำนวนทั้งสิ้น 22 คน (องค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ, [ออนไลน์], 2565)

แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาค้นคว้ารวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) คือ ข้อมูลที่ได้ทำการรวบรวม โดยการออกแบบสอบถามบุคลากรฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ เพื่อให้ได้ข้อมูลมาประมวลผลและวิเคราะห์หาคำตอบของการวิจัย

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) คือ ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าจากหนังสือ ตำรา เอกสารต่างๆ รวมถึงการค้นคว้าข้อมูลทางอินเตอร์เน็ตที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาเพื่อเป็นข้อมูลอ้างอิงประกอบการศึกษาให้มีความน่าเชื่อถือและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการดำเนินการครั้งนี้ได้ใช้แบบสอบถามและลักษณะเป็นตัวเลขมาตราส่วนประมาณค่า (Numerical Rating Scale) เป็นการวัดเพื่อแสดงระดับ มี 5 ระดับซึ่งผู้ศึกษาได้สร้างขึ้นจากการศึกษา บทความ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างเป็นข้อคำถามโดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ ได้แก่ 1. เพศ 2. อายุ 3. สถานภาพการสมรส 4. ระดับการศึกษา 5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และ 6.อายุการทำงาน

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ ตามแนวคิดของ Huse & Cummings (1985) จำแนกได้ 4 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม 2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย 3. ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และ 4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โดยผู้ศึกษาได้ไปขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อนำมาแก้ไขให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการศึกษาครั้งนี้แบบสอบถามมีลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคอร์ท (Likert) แบ่งเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยแต่ละระดับมีความหมาย ดังนี้

ระดับคะแนน 5 หมายถึง มากที่สุด
ระดับคะแนน 4 หมายถึง มาก
ระดับคะแนน 3 หมายถึง ปานกลาง
ระดับคะแนน 2 หมายถึง น้อย
ระดับคะแนน 1 หมายถึง น้อยที่สุด

วิธีดำเนินการรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูล โดยการออกไปแจกแบบสอบถามด้วยตนเองภายในองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ โดยขอความร่วมมือจากบุคลากรฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ ในการประสานงานการแจกและขอรับคืนแบบสอบถาม ซึ่งมีข้อดีคือสามารถอธิบายและเก็บแบบสอบถามคืนได้อย่างรวดเร็วตลอดจนแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับแบบสอบถามได้

หลังจากที่ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลแล้ว ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้ว

นำมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติค่าความถี่ และค่าร้อยละ

ส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ 4 ด้าน แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับน้อย และคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

วิธีจัดกระทำกับข้อมูล

1. นำแบบสอบถามที่ได้ผ่านการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์เรียบร้อยแล้วมาลงรหัสในกระดาษบันทึกรหัส (Coding Sheet)

2. ผู้วิจัยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของค่าคะแนน ดังนี้

นำคะแนนดังกล่าวไปใช้อธิบายระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด เพื่อจำแนกให้เป็นกลุ่มที่แตกต่างกัน โดยใช้คะแนนเฉลี่ยที่ได้จากข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา ซึ่งจากหลักเกณฑ์ดังกล่าว สามารถนำมาแปลความหมายของระดับคะแนนได้ ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	**ระดับคะแนน**
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1.00 - 1.80
เห็นด้วยน้อย	1.81 - 2.60
เห็นด้วยปานกลาง	2.61 - 3.40
เห็นด้วยมาก	3.41 - 4.20
เห็นด้วยมากที่สุด	4.21 - 5.00

3. นำข้อมูลที่บันทึกลงในกระดาษบันทึกรหัส มาบันทึกลง เพื่อเตรียมประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์

4. ประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมเครื่องคอมพิวเตอร์

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคล

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ ดังนี้ 1. เพศ 2. อายุ 3. สถานภาพการสมรส 4. ระดับการศึกษา 5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และ 6.อายุการทำงาน

ปัจจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต 4 ด้าน ประกอบด้วย 1.ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม 2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย 3. ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และ 4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

ตัวแปรตาม ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) หาค่าสถิติพื้นฐานได้แก่ วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) วิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.)

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 31-40 ปี สถานภาพการสมรสแล้ว ระดับการศึกษาปริญญาตรี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

15,001- 20,000 บาท และ มีอายุการทำงาน 6-10 ปี

2. ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.33, S.D. = .221) ทั้ง 4 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยตามลำดับดังนี้ 1. ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.56, S.D. = .259) 2. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.32, S.D. = .243) 3. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.28, S.D. = .118) และ 4. ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.18, S.D. = .326) ตามลำดับ

1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ควรจะเพิ่มค่าตอบแทนให้มากกว่าที่เป็นอยู่จะทำให้นักกีฬามีค่าใช้จ่ายที่เพียงพอในการดำรงชีวิต

2. การพัฒนาความสามารถ ควรมีการส่งเสริมโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของนักกีฬาจะช่วยส่งเสริมให้นักกีฬามีความรู้ความสามารถมากขึ้นในการพัฒนานักกีฬา

3. ความก้าวหน้า ควรมีรางวัลให้บุคลากรเกิดขวัญและกำลังใจ อยากปฏิบัติงานด้านผู้ฝึกสอนนักกีฬาทีมชาติไทย

4. สภาพแวดล้อมในสโมสร ควรคำนึงถึงความปลอดภัย และอุปกรณ์ในการฝึกสอนควรมีความปลอดภัยต่อนักกีฬา

5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมสโมสร ควรแบ่งให้มีเวลาทำกิจกรรมที่หลากหลายร่วมกันในสโมสรหลังจากการฝึกซ้อมและแข่งขัน

อภิปรายผล

การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

จากการศึกษาพบว่าระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยตามลำดับดังนี้ 1. ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด 2. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด 3. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด 4. ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

สอดคล้องกับงานวิจัยดังนี้

จิรภัทร คุ่มเคี่ยม (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจด่านตรวจคนเข้าเมืองขาเข้าฝั่งตะวันตก ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ” ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นรายด้านโดยเรียงจากมากไปน้อยตามลำดับ ดังนี้ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับดี รองลงมาคือด้านการทำงานร่วมกันและความผูกพันกับบุคคลอื่น ด้านจังหวะชีวิตหรือความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยส่วนรวมด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ

วธู สวนานนท์ (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันของพนักงานต่อองค์การรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง” ผลการวิจัยพบว่าพนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .43 และเมื่อพิจารณารายได้พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานจำนวน 5 ด้าน อยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน ส่วนอีก 3 ด้าน ได้แก่ ด้านสังคม

สัมพันธ์ ด้านภาวะสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน และด้านความภูมิใจองค์การอยู่ในระดับสูง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ควรพิจารณาปรับอัตราเงินเดือนให้เทียบเท่ากับบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรงานยุติธรรมอื่น อีกทั้งควรบริหารจัดการเงินตอบแทนต่าง ๆ เช่น เงินประจำตำแหน่ง ค่าครองชีพ ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทางไปราชการ สวัสดิการ ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานให้ทั่วถึงและเพียงพอที่จะดำรงชีวิตอยู่ได้ตามค่าครองชีพในปัจจุบัน และเบิกจ่ายให้ในเวลาที่เหมาะสม ควรจัดให้สวัสดิการต่าง ๆ ที่จำเป็นตามสิทธิให้ครบถ้วนหรือสวัสดิการเพิ่มเติม

2. ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ควรมีการขอและหางบประมาณและบริหารจัดการให้แต่ละองค์กร โดยพิจารณาจากปริมาณงานและบุคลากร ไม่ควรให้ผู้ปฏิบัติงานต้องนำทรัพย์สินส่วนตัวมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ อีกทั้งควรจัดการพื้นที่สภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่อำนวยความสะดวกแก่ผู้ปฏิบัติงานและผู้มาติดต่อ

3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรทางด้านการศึกษา อบรม ที่สามารถช่วยหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นอีกทั้งปรับตำแหน่งหน้าที่ให้ตัวผู้ปฏิบัติงานเอง ได้ใช้ความรู้ที่ได้รับจากการศึกษา อบรมอย่างเต็มที่ ตรงกับศักยภาพที่มีอยู่มากที่สุด

4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ผู้บังคับบัญชาควรมีการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ตามผลการปฏิบัติงาน ความสามารถเชิงสมรรถนะตามความรู้ความสามารถ และมีคุณธรรม ลดการพิจารณาตามความสัมพันธ์แบบอุปถัมภ์ อีกทั้งมอบหมายงานที่ได้ใช้ความรู้ ความสามารถและความรับผิดชอบที่สูงขึ้น เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้แสดงศักยภาพ เกิดความภาคภูมิใจในผลการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาในครั้งนี้ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ เพื่อให้เกิดผลดียิ่งขึ้น จึงขอเสนอแนะให้มีการวิจัยในครั้งต่อไปเพิ่มเติมดังนี้

1. ในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำการวิจัยแบบสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อให้ได้ข้อมูลเพิ่มเติมว่าบุคลากรประสบปัญหาหรืออุปสรรคใดๆ ที่ทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับต่ำ เพื่อให้ทางองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษได้แก้ไข และเสนอนโยบายให้สอดคล้องและตรงตามความต้องการ

2. เพื่อเป็นการขยายขอบเขตการทำวิจัยให้กว้างขึ้น ควรขยายกลุ่มประชากรที่ศึกษาให้ครอบคลุมข้าราชการ บุคลากรทุกแผนก เพื่อให้ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตทำงานว่ามีความเหมือนหรือแตกต่างกันอย่างไร และเพื่อหาวิธีการปรับปรุงแก้ไขให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีมีมาตรฐานสูงต่อไป

บรรณานุกรม

หนังสือ

พิทยา บวรวัฒนา. (2550).**รัฐประศาสนศาสตร์:ทฤษฎีและแนวคิดการศึกษา(ค.ศ.1887-ค.ศ.1970).** กรุงเทพฯ:โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

รายงานวิจัย

อดิศัย โทวิชา และธีรดา ภิญโญ. (2554). **การวิเคราะห์องค์ประกอบความต้องการที่พึงประสงค์ของวิทยาศาสตรบัณฑิต.** รายงานวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

บทนิพนธ์

จักรพันธ์ ชูสุวรรณ์. (2560). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและความสุขในการทำงานของพนักงานรายวันโรงงานอุตสหกรรมอาหารทะเลแช่แข็งแห่งหนึ่งในจังหวัดสงขลา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาอาชีวเวชศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

จิรภัทร คุ่มเคี่ยม. (2561). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจด่านตรวจคนเข้าเมืองขาเข้าฝั่งตะวันตก ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ.** การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.

ทวีศักดิ์ ยูนุช. (2558). **คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สังกัด สถานีดับเพลิงลาดกระบัง.** การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.

พิศโสภา ทีฆาวงค์. (2560). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่.** วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

รัตนาภรณ์ บุญมี. (2558). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี.** สารนิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการเมืองการปกครอง คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

วธู สวนานนท์. (2560). **ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันของพนักงานองค์การรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง.** วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

วนิดา หุปะกา. (2562). **คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลราชาเทวะ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ.** การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.

วาริณี โพธิราช. (2558). **คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.** วิทยานิพนธ์ปริญญาสังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม ภาควิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

วรวรรณ บุญล้อม. (2551). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของราชการครู วิทยาลัยเทคนิคในเขตพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้.** การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สุรพล อับดุลเลาะห์. (2557). **คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานคร สังกัดสถานีดับเพลิงทุ่งครุ กองปฏิบัติการดับเพลิง 4 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกรุงเทพมหานคร.** การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.

ภณิตา กบรัตน์. (2556).**คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน:ศึกษาเฉพาะกรณีกองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจสันติบาล 1**.วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกริก.

ศิริพร ลือวิภาสกุล. (2553). **คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจไทย.** วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการจัดการบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยคริสเตียน.

เอกชยกร มามุ่งปณิธาน. (2557). **การพัฒนาดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจชั้นประทวนในสำนักงานกองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 5**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปะศาสตรมหาบัณฑิต (อาชญวิทยาและงานยุติธรรม) มหาวิทยาลัยมหิดล.

อดุลย์ สารธิยากูล. (2558). **คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสถานีดับเพลิงคลองเตย กองปฏิบัติการดับเพลิง 2 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกรุงเทพมหานคร.** การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.

หนังสือภาษาอังกฤษ

Casio, W. F. (1989). **Managing Human Resources.** New York: McGraw-Hill.

Delamotte, Y. and Takezawa, S. (1984). **Quality of Work Life International Perspective.** Geneva: International Labour Office.

Hackman, Richard J. and Suttle, Lloyd J. (1977). **Improving Life at Work: Behavioral Science Approach to Organization Change**. Santa Monica, Calif: Goodyear Publishing.

Herzberg, Frederick, et al. (1959). **The Motivation of Work.** New York : Wiley & Sons, Inc.

Huse, E. F.and Cummings, T. G. (1985). **Organization Development and Change**. Minnesota: West Publishing.

Schuler, R. S., Beutell, N.J. and Youngblood, S.A. (1989). **Effective Personal Management** (3rd ed.). Minnesota: Minnesota West Publisthing.

Walton, Richard E. (1973). “Quality of Working Life: What Is It?”. **Stone Management Review**, 15: 12-16.

Weber, Max. (1919). **The Theory of Social and Economic Organization**. (4th ed). New York: The Free Press.

แหล่งข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์

องค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ. [ออนไลน์]. (2565). **ความเป็นมาและโครงสร้าง.** เข้าถึงได้จาก: https://www.pao-sisaket.go.th เมื่อวันที่ 20 เดือนตุลาคม พ.ศ. 2565.

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570) . [ออนไลน์]. (2565). เข้าถึงได้จาก: https://www.nesdc.go.th เมื่อวันที่ 20 เดือนตุลาคม พ.ศ. 2565.

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี. [ออนไลน์]. (2565). เข้าถึงได้จาก: https://www. sto.go.th เมื่อวันที่ 20 เดือนตุลาคม พ.ศ. 2565.