

คุณภาพชีวิตส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร
สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี *

The Quality of Life Affecting Work Happiness of Personnel
under the Surat Thani Provincial Administrative
Organization

ศิริพร เพ็งจันทร์, จุฑามณี แก่นทอง, ช่อผกา ฤทธิ์ทอง, ณัฐธินิชา พัฒนเดชากุล,
วชิระเดช ศิลป์เสน, และ สุภัสสรา ประแก้ว
Siriporn Pengjan, Chutamanee Keanthong, Chophaka Ritthong, ,Natthanicha
Pattanadachakul, Wachiradech Silsen, and Supassara Prakaew
คณะศิลปศาสตร์และวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี
Faculty of Liberal Arts and Management Sciences,
Prince of Songkhla University, Surat Thani Campus
Corresponding Author, E-mail: pookubsp11@gmail.com

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรอบจ.สุราษฎร์ธานี กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 190 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ทางสถิติเชิงพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานและไม่ได้ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน 2) ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับความสุข

* ได้รับความเห็นชอบ: 23 ธันวาคม 2567; แก้ไขบทความ: 10 มีนาคม 2568; ตีพิมพ์: 12 มีนาคม 2568



ในการทำงาน และไม่ได้ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน 3) ปัจจัยด้านความพร้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปานกลาง ($r = 0.53$) โดยปัจจัยด้านความพร้อมในการทำงาน ด้านร่างกาย และด้านจิตใจ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร 4) ปัจจัยด้านความพร้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.44$) โดยปัจจัยด้านความพร้อมในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านร่างกาย และด้านจิตใจ ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร 5) บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานมากที่สุดในด้านการยอมรับนับถือ โดยเฉพาะเพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญและเคารพความคิดเห็น 6) คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.74$) ได้แก่ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ ซึ่งมีผลไปในทิศทางเดียวกันกับคุณชีวิตในการทำงานของบุคลากร ดังนั้น องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานีควรมีนโยบายส่งเสริมความสัมพันธ์การทำงานร่วมกันของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรได้มีการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพในการทำงานในองค์การต่อไป คือ การให้โอกาสในการพัฒนาความรู้และความสามารถ เพื่อให้บุคลากรได้มีการพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างเต็มความสามารถหรือมีการจัดโครงการพัฒนาศักยภาพในความรู้ความสามารถของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการทำงาน; ความสุขในการทำงาน; บุคลากร

Abstract

The objectives of this research are as follows: 1) to study the level of quality of working life of personnel of the Surat Thani Provincial Administrative Organization; 2) to study the relationship between happiness and the quality of working life of personnel of the Surat Thani Provincial Administrative Organization. The sample group was 190 personnel of Surat Thani Provincial Administrative Organization. Data were collected using questionnaires. Data were analyzed by descriptive statistics.



The research results found that 1) personal factors were unrelated to the quality of work life and did not affect the quality of work life. 2) personal factors were unrelated to happiness at work and did not affect happiness at work. 3) Work readiness factors were moderately related to quality of work life of personnel ($r = 0.53$). Physical and mental work readiness factors affected the quality of the work life of personnel. 4) Work readiness factors were moderately related to happiness at work of personnel ($r = 0.44$). Physical and mental work readiness factors affected the happiness at work of personnel. 5) Surat Thani Provincial Administrative Organization personnel had the highest quality of work life in terms of respect, especially colleagues who valued and respected their opinions. 6) Quality of work life was moderately related to happiness at work of personnel ($r = 0.74$), including communication, love of work, success in work, and acceptance, which had the same effect as quality of work life of personnel. Therefore, Surat Thani Provincial Administrative Organization should have a policy to promote good working relationships among personnel so that personnel can work together happily and efficiently in the organization. This is to provide opportunities to develop knowledge and skills so that personnel can develop their potential to their full potential or to organize projects to continuously develop the potential and knowledge and skills of personnel.

Keywords: quality of working life; happiness at work; personnel

1. บทนำ

ปัจจุบันคุณภาพชีวิตมีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในองค์การเป็นสิ่งสำคัญเนื่องจากแสดงให้เห็นถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานบุคลากรในการทำงานด้านต่าง ๆ ที่แตกต่างกัน เมื่อบุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีจะส่งผลให้มีความสุขในการทำงานทำให้บุคลากรในองค์การมีการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องไปในทางเดียวกันกับ วิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย



การบริหาร แผนปฏิบัติการขององค์กรเพื่อให้ขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้และสิ่งที่สำคัญ (สุนทร นามโคตศรี, 2553)

คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นแนวคิดหนึ่งของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในศตวรรษที่ 21 องค์กรต่าง ๆ มีการแข่งขันความได้เปรียบและการเพิ่มผลผลิต จึงเป็นแรงผลักดันให้้องค์กรต้องการให้คนทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ คุณภาพชีวิตในการทำงานจึงเป็นอีกเกณฑ์หนึ่งที่คนทำงานให้ความสำคัญและจัดอยู่ในระดับต้น ๆ โดยคำนึงถึงถึงปัจจัยคุณภาพชีวิตหลาย ๆ ด้าน เมื่อบุคลากรได้รับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานย่อมก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดีที่ส่งผลต่อความผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์กรเกิดความเสียสละและทุ่มเททั้งร่างกายและแรงใจให้แก่การทำงาน อีกทั้งการได้แสดงความคิดเห็นตลอดจนการมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานจะทำให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรบุคลากรที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข มีความกระตือรือร้นก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ มาพัฒนางานในองค์กร ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งยังช่วยลดปัญหาอัตราการลาออกของบุคลากร (มัลลิกา เมฆรา, 2544) หากบุคลากรไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานย่อมก่อให้เกิดการทำงานที่ไม่มีประสิทธิภาพส่งผลกระทบต่อเป้าหมายและผลผลิตขององค์กร ดังนั้นการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานถือเป็นปัจจัยสำคัญทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จ

สำนักสุขภาวะองค์กร (2554) ได้ให้ความหมายขององค์กรแห่งความสุข คือ กระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมาย และยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กรเพื่อให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงนำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน โดยความสุข 8 ประการในที่ทำงาน ประกอบด้วย 1) Happy Body การมีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ 2) Happy Heart การมีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน 3) Happy Society การมีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่ตนทำงาน และพหุภาคี มีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี 4) Happy Relax การรู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิต 5) Happy Brain มีการศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองตลอดเวลาจากแหล่งต่างๆ 6) Happy Soul (ทางสงบ) การมีความศรัทธาในศาสนา และมีศีลธรรมดำเนินชีวิต 7) Happy Money การมีเงิน รู้จักเก็บรู้จักใช้ ไม่เป็นหนี้ ปลูกฝังนิสัยอดออม ประหยัด รู้จักใช้ วิถีเงิน ไม่ใช่สุรุ่ยสุร่าย ใช้จ่ายแต่เท่าที่จำเป็น และ 8) Happy Family การมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง ปลูกฝังนิสัยรักครอบครัว เพื่อนำไปเป็นหลักการใช้ชีวิตให้รู้จักความรัก ความเชื่อมั่น และความศรัทธาในความดีงาม ดังนั้น Happy Workplace เป็น



กระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมายและให้ยุทธศาสตร์สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะนำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน โดยใช้ความสุขพื้นฐานแปดประการ (Happy 8) เป็นแนวทางในการบริหารจัดการชีวิตให้มีความสุขอย่างยั่งยืน โดยความสุขที่แท้จริงบนพื้นฐาน ความสุขแปดประการที่สมดุลกับชีวิตและสุขภาพดี โดยมีปัจจัยชีวิตความสุขในการทำงาน 5 ปัจจัย (รวมศิริ เมนะโพธิ, 2550) ประกอบด้วย 1) ผู้นำ (Leadership) ได้แก่ ระดับผู้บริหารหรือหัวหน้างานในระดับองค์กรที่มีลักษณะสำคัญในส่งเสริมหรือสร้างให้พนักงานภายใต้การปกครองเกิดการทำงานอย่างมีความสุข 2) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Friendship) หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ (Interaction) ในที่ทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกันความผูกพันที่แน่นแฟ้นภายในกลุ่มซึ่งเมื่อกลุ่มให้การยอมรับซึ่งกันและกัน 3) ความรักในงาน (Job Inspiration) หมายถึง กิจกรรมหนึ่งที่บุคคลต้องปฏิบัติเพื่อให้ภารกิจที่ตนได้รับมอบหมายนั้นๆ บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ได้วางเอาไว้ 4) ค่านิยมร่วมขององค์กร คือ พฤติกรรมของคนในองค์กรที่ยึดถือเป็นพฤติกรรมร่วมและมีการปฏิบัติกันอย่างเนื่องจนเกิดเป็นวัฒนธรรมขององค์กร และ 5) คุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ 3 ด้าน คือ สภาพการทำงาน (Work Environment) การมีส่วนร่วมของพนักงาน (Employee Participation) และการคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ในการทำงาน (Humanization of Work) ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรและพนักงานในการที่จะหาจุดที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจร่วมกันเพื่อให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานอย่างสูงที่สุด

องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) สุราษฎร์ธานี องค์การสำคัญองค์การหนึ่งขับเคลื่อนบริหารจังหวัดสุราษฎร์ธานี เพื่อให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น แต่ก่อนที่จะไปพัฒนาให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี องค์การต้องพัฒนาภายในองค์การก่อน ซึ่งปัญหาที่พบส่วนใหญ่ภายในองค์การ คือ การขาดแคลนบุคลากรในการทำงานและมีการดูแลบุคลากรที่ไม่ทั่วถึงเนื่องจาก อบจ.สุราษฎร์ธานี มีหน่วยงานในสังกัดจำนวนมากส่งผลให้สภาพการทำงานของบุคลากรต้องอยู่ในสถานะที่กดดันอาจมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากร (องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี, 2560) ดังนั้นหากคุณภาพชีวิตในการทำงานขององค์การไม่สามารถสร้างความพึงพอใจให้กับบุคลากรได้แล้วนั้นจะทำให้เกิดความเบื่อหน่ายไม่มีความพึงพอใจในการทำงานและไม่ต้องการที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน (เชียวชาญ อาศุวัฒนกุล, 2530) อาการของความเบื่อหน่าย ความไม่พึงพอใจในการทำงานนี้เป็นอันตรายต่อบุคลากรเองและองค์การโดยรวม เพราะทำให้บุคลากรขาดงานบ่อยขึ้น สุขภาพจิตตกต่ำ ลาออกจากงาน



มากขึ้นมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ดังนั้นหากบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีจะส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

การทำงานของบุคลากร อบจ.สุราษฎร์ธานี เน้นคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร เพื่อส่งเสริมให้มีการทำงานที่มีประสิทธิภาพ (Walton, 1973) ได้เสนอแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้าน 1) ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ 2) ด้านสิ่งแวดล้อม ความปลอดภัย และสุขภาพ 3) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน 4) ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของตนเอง 5) ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น 6) ด้านการปกป้องในสิทธิส่วนบุคคล 7) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และ 8) ด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าหรือประโยชน์ต่อสังคม ทำให้องค์การประสบความสำเร็จ รวมไปถึงจากปัจจัยชี้ความสุขในการทำงานของ สสส. ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร อบจ.สุราษฎร์ธานี ดังนั้นจึงมีความจำเป็นต้องศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรของ อบจ.สุราษฎร์ธานี เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาระดับคุณภาพชีวิต การทำงานของบุคลากรให้มีการทำงานที่ดียิ่งขึ้น การศึกษาคุณภาพชีวิตของบุคลากรในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญที่จะนำไปสู่การพัฒนาการวางแผนปรับปรุงของ อบจ.สุราษฎร์ธานีให้มีบุคลากรที่มีคุณภาพที่ดีให้กับองค์กรต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 2.1 เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานบุคลากรอบจ.สุราษฎร์ธานี
- 2.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขกับคุณภาพชีวิตในการทำงานบุคลากร

3. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative) เน้นการเก็บรวบรวมข้อมูลรูปแบบที่สามารถวัดผลได้อย่างชัดเจน โดยใช้แหล่งข้อมูลเพิ่มเติมสนับสนุนวิเคราะห์และตีความผลที่ได้

3.1 ประชากร คือ บุคลากรอบจ.สุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานทั่วไป จำนวน 320 คน (องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี, 2560)

3.2 กลุ่มตัวอย่าง จากการสุ่มอย่างง่าย ใช้สูตรของยามาเน Taro Yamane (ศิริวรรณ เสรีรัตน์, ปริญ ลักษิตานนท์, ศุภร เสรีรัตน์, และ งามอาจ ปทะวานิช, 2546) จำแนกกลุ่มตัวอย่างได้ 190 คน



3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยต่าง ๆ เพื่อนำมาสร้างเครื่องมือแบบสอบถาม ซึ่งประกอบ การสำรวจความคิดเห็น และรูปแบบของแบบสอบถาม ได้แบ่งออกเป็น 4 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านความพร้อมในการทำงาน โดยใช้มาตราการประเมินตัววัดของลิเคิร์ต (Likert's Rating Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยข้อคำถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 8 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน 2) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 3) ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้และความสามารถ 4) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ 5) ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น 6) ด้านการยอมรับนับถือ 7) ด้านความสมดุลในการใช้ชีวิต 8) ด้านการรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งเป็นการวิเคราะห์จากแนวคิดองค์ประกอบที่สำคัญเกี่ยวกับการประเมินคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 8 ประการ โดยWalton (1973) โดยใช้มาตราการประเมินตัววัดของลิเคิร์ต แบ่งออกเป็น 5 ระดับ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน โดยข้อคำถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 4 ด้าน ประกอบไปด้วย 1) ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น 2) ด้านความรักในงาน 3) ด้านความสำเร็จในงาน 4) ด้านการเป็นที่ยอมรับ ซึ่งเป็นการวิเคราะห์จากแนวคิดความสุขในการทำงานของ Manion (อ้างถึงในประทุมทิพย์ เกตุแก้ว, 2551) มาตราการประเมินตัววัดของลิเคิร์ต โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ

ตอนที่ 5 ปัญหา และข้อเสนอแนะ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานของบุคลากร เป็นคำถามแบบปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เสนอแนะข้อคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน จำนวน 1 ข้อ

3.3 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย โดยทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) 1) นำเสนอแบบสอบถาม (Questionnaire) ให้แก่อาจารย์ผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้ครบทุกมุมมองของประเด็นในการศึกษาวิจัย เมื่อได้รับการพิจารณาจากอาจารย์ผู้เชี่ยวชาญแล้ว ผู้วิจัยจะนำค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างข้อคำถามกับประเด็นที่ต้องการทราบ โดยผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ และให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแบบสอบถามเพื่อความถูกต้อง 2) นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตาม



คำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ และนำผลการปรับปรุงแก้ไขพิจารณานำไปใช้ได้จริงหรือไม่ หลังจากนั้นให้นำแบบสอบถามไปทดสอบค่า IOC 3.การทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) การนำแบบทดสอบเดิมไปวัดผลในลักษณะของการนำไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีความใกล้เคียงกัน จำนวน 30 คน จากนั้นนำมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ 0.97 ถือว่าแบบสอบถามสามารถนำไปเก็บข้อมูลได้

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ทางสถิติ ดำเนินการตามขั้นตอน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) คือ ค่าความถี่ (Frequency) และ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ปัญหาและข้อเสนอแนะ ซึ่งเป็นส่วนที่ให้ผู้บุคลากรในอบจ. สุราษฎร์ธานีได้แสดงความคิดเห็น และผู้วิจัยนำมาประเมินและสรุปผล

4. สรุปผลการวิจัย

4.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

บุคลากรของอบจ.สุราษฎร์ธานี พบว่า เพศหญิงมีคุณภาพชีวิตและความสุขการทำงานมากกว่าเพศชาย โดยส่วนใหญ่บุคลากรที่มีอายุ 46 -50 ปี ระดับการศึกษาที่ปริญญาตรี มีรายได้ต่อเดือนที่ 20,001 – 25,000 บาท ตำแหน่งงานข้าราชการ ประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี มีคุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานมากที่สุด

ปัจจัยความพร้อมการทำงานบุคลากรของอบจ.สุราษฎร์ธานี จำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านร่างกายและด้านจิตใจ อยู่ในระดับมาก ด้านร่างกาย ประเด็นเรื่องสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงเพียงพอที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ย 4.32 (S.D. = 0.63) มากที่สุด และด้านจิตใจ บุคลากรในความสำคัญการเตรียมความพร้อมเรื่องการจัดการความเครียดจากการทำงานค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 (S.D. = 0.84) มากที่สุด

4.2 คุณภาพชีวิตการทำงานบุคลากรของ อบจ. สุราษฎร์ธานี

พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน 1) ด้านค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจกับสวัสดิการที่ได้รับ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 (S.D. = 0.94) 2) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยการปฏิบัติงานในสถานที่และสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 (S.D. = 0.80) 3) ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้และความสามารถ



มีความสนใจต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ องค์การมีการจัดอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ให้แก่ข้าราชการ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 (S.D. = 0.87) 4) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ มีความพึงพอใจกับโอกาสในการได้รับตำแหน่งงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 (S.D. = 0.80) 5) ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีความสามารถสื่อสารและทำความเข้าใจกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างดี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 (S.D. = 0.70) 6) ด้านการยอมรับนับถือ ให้ความสำคัญต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญและเคารพความคิดเห็นของท่าน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 (S.D. = 0.83) 7) ด้านความสมดุลในการใช้ชีวิต มีความสามารถแบ่งเวลาในการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างสมดุล ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 (S.D. = 0.68) 8) ด้านการรับผิดชอบต่อสังคม มีความพอใจการได้มีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อสังคม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 (S.D. = 0.73=9)

สรุปได้คุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.85 (S.D. = 0.38) เมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตต่อความสุขในการทำงาน สามารถสรุปดังตาราง ได้ดังนี้

ตารางที่ 1 : ระดับคุณภาพชีวิตต่อความสุขในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
ด้านค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน	3.67	0.94	มาก
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.77	0.80	มาก
ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้และความสามารถ	3.79	0.87	มาก
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.77	0.80	มาก
ด้านการทำงานร่วมกันและสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	3.83	0.70	มาก
ด้านการยอมรับนับถือ	4.00	0.77	มาก
ด้านความสมดุลในการใช้ชีวิต	3.78	0.68	มาก
ด้านการรับผิดชอบต่อสังคม	3.94	0.79	มาก

สรุปได้ดังนี้ บุคลากรของ อบจ.สุราษฎร์ธานี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานมากที่สุด คือ ด้านการยอมรับนับถือ โดยเฉพาะเพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญและเคารพความคิดเห็น และด้านการรับผิดชอบต่อสังคม คือ การมีส่วนร่วมการทำงานเพื่อสังคม



4.3 ความสุขในการทำงานบุคลากรของ อบจ. สุราษฎร์ธานี

การวิเคราะห์ข้อมูลความสุขในการทำงานของบุคลากรโดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน

1) ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 (S.D.=0.82) 2) ด้านความรักในงาน มีระดับความสุขการทำงาน ในเรื่องความพึงพอใจและรักในหน้าที่ของตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 (S.D. = 0.80) 3) ด้านความสำเร็จในงานให้ความสนใจต่อระดับความสุขในการทำงานโดยมุ่งมั่นให้ประสบความสำเร็จในงานส่งผลต่อความสุขการทำงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 (S.D. = 0.79) 4) ด้านการเป็นที่ยอมรับ มีระดับความสุขการทำงาน ความรู้สึกได้ว่าตนเองได้รับการยอมรับในการทำงาน ค่าเฉลี่ย 3.90 (S.D. = 0.85)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทั้งนี้บุคลากรของ อบจ.สุราษฎร์ธานี ด้านความสุขการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 (S.D. = 0.38) แยกเป็นประเด็น มีด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ด้านความสำเร็จในงาน คือ การมุ่งมั่นให้ประสบความสำเร็จในงานจะส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 (S.D. = 0.79) มากที่สุด เมื่อพิจารณาต่อความสุขในการทำงาน สามารถสรุป

ตารางที่ 2 : ระดับของความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	ความหมาย
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	3.93	0.82	มาก
ด้านความรักในงาน	3.95	0.80	มาก
ด้านความสำเร็จในงาน	3.97	0.79	มาก
ด้านการเป็นที่ยอมรับ	3.90	0.85	มาก

สรุปได้ว่า บุคลากรของอบจ.สุราษฎร์ธานี มีระดับความสุขในการทำงานมากที่สุดจากทุกด้าน โดยสามารถเรียงลำดับ ดังนี้ คือ **ด้านความสำเร็จในงาน โดยเฉพาะการประสบความสำเร็จในงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรด้วยมากที่สุด** ด้านความรักในงานลำดับถัดมา ลำดับถัดไป คือ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และลำดับสุดท้าย ด้านการเป็นที่ยอมรับ



4.4 ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรใน อบจ. สุราษฎร์ธานี

จากการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรใน อบจ.สุราษฎร์ธานีกับการมีความสุขในการทำงาน พบว่า

ตารางที่ 3 : ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ อบจ.สุราษฎร์ธานี

	คุณภาพชีวิตในการทำงาน		
	สัมประสิทธิ์กับสัมพันธ์	(r) p-value	การแปลผล
ปัจจัยส่วนบุคคล	0.22	<0.001	ต่ำ
ปัจจัยความพร้อมการทำงาน	0.53	<0.001	ปานกลาง

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ อบจ.สุราษฎร์ธานี โดยปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กันกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยส่วนบุคคล และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความพร้อมในการทำงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรอบจ.สุราษฎร์ธานี พบว่า ปัจจัยด้านความพร้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรอบจ.สุราษฎร์ธานี อยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.53$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทั้ง 2 ด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางทั้งหมดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4 : ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความสุขในการทำงานของอบจ.สุราษฎร์ธานี

	ความสุขในการทำงาน		การแปลผล
	สัมประสิทธิ์กับ		
	สัมพันธ์(r)	p-value	
ปัจจัยส่วนบุคคล	0.17	<0.001	ต่ำ
ปัจจัยด้านความพร้อมการทำงาน	0.44	<0.001	ปานกลาง



ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความสุขในการทำงานของ อบจ.สุราษฎร์ธานี พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กันกับความสุขในการทำงาน ซึ่งเห็นได้ว่า ความสุขในการทำงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยส่วนบุคคล แต่ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความพร้อมในการทำงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากร อบจ.สุราษฎร์ธานี พบว่า ปัจจัยด้านความพร้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากร อบจ.สุราษฎร์ธานีอยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.44$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทั้ง 2 ด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางทั้งหมดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 5 : ค่าความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความสุขในการทำงาน		
	สัมพันธ์กับ	การแปลผล	
	สัมพันธ์(r)	p-value	
ด้านค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน	0.37	0.18	ปานกลาง
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.47	0.35	ปานกลาง
ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้และความสามารถ	0.46	0.46	ปานกลาง
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	0.40	0.88	ปานกลาง
ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	0.48	0.01	ปานกลาง
ด้านการยอมรับนับถือ	0.51	0.32	ปานกลาง
ด้านความสมดุลในการใช้ชีวิต	0.43	0.33	ปานกลาง
ด้านการรับผิดชอบต่อสังคม	0.66	<0.001	ปานกลาง
รวม	0.74	<0.001	ปานกลาง

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากร อบจ.สุราษฎร์ธานี พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ความสุขในการทำงานของบุคลากรอบจ.สุราษฎร์ธานี อยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.74$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทั้ง 8 ด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางทั้งหมดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ความสัมพันธ์มากที่สุด คือ ด้านการรับผิดชอบต่อสังคม มากที่สุด



5. อภิปรายผลการวิจัย

5.1 คุณภาพชีวิตในการทำงานบุคลากรของ อบจ.สุราษฎร์ธานี พบประเด็นที่สำคัญคือ ปัจจัยด้านความพร้อมในการทำงาน ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านความพร้อมในการทำงานไม่ว่าจะเป็นด้านร่างกาย และด้านจิตใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งกล่าวได้ว่า ปัจจัยด้านความพร้อมในการทำงานมีความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน **สอดคล้องกับการศึกษาของ** พนมมานถ สมิตานนท์ (2551) เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์คุณภาพชีวิตการทำงาน กับผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงาน ที่ได้รับการตอบสนองตามความต้องการทั้งทางด้าน ร่างกาย จิตใจ และสังคม โดยกระบวนการที่องค์กรการจัดให้ เพื่อให้เกิดผลดีที่สอดคล้องตามจุดหมายของบุคคลและงาน เพราะหากพยาบาลวิชาชีพมีความฉลาดทางอารมณ์สามารถดำเนินชีวิตอย่างเป็นสุข ย่อมไม่เกิดความเหนื่อยหน่ายในงาน พร้อมทุ่มเทความพยายามศักยภาพที่มีในการปฏิบัติงานเกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีได้

ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ และความสามารถ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสมดุลในการใช้ชีวิต ด้านการรับผิดชอบต่อสังคม โดยรวมอยู่ในระดับมาก **สอดคล้องกับงานวิจัย** วรรณภา ศรีมุกดา (2563) พบว่า 1) คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก และ 4) คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครได้ร้อยละ 50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และความสุขในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครได้ร้อยละ 58 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เพราะเมื่อพนักงานมีความสุขในการทำงานก็จะทำงานอย่างมีความสุขมีเป้าหมายและเป็นเหตุให้เกิดการรักองค์กรที่เพิ่มมากขึ้น

ด้านความสุขในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงาน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน การเป็นที่ยอมรับ โดยรวมระดับมาก **สอดคล้องกับงานวิจัย** วันชัยพร เล่าฮะ และ ชินโสณ วิสิฐนิธิกิจ (2562) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร



มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ ผลวิจัยพบว่า ภาพรวมปัจจัยความสุขการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญมีระดับความสัมพันธ์สูงทิศทางเดียวกัน และยังสอดคล้องกับสอดคล้องกับแนวคิดของ Steer (1991) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์การมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่นๆ มีการแสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การและเต็มใจอุทิศตนเพื่อเข้าร่วมในกิจกรรมขององค์การ ดังนั้นความพึงพอใจในงานของพนักงานและความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ในเชิงบวก ถ้าพนักงานมีความพึงพอใจในงานสูงก็มีความผูกพันต่อองค์การสูงขึ้นด้วย

5.2 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร อบจ.สุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร อบจ.สุราษฎร์ธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$, S.D.=0.38) กล่าวได้ว่า บุคลากรใน อบจ.สุราษฎร์ธานีมีความพึงพอใจกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน **สอดคล้องกับงานวิจัย** เพ็ญทิพ พุ่มเฟื่อง (2563) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา อยู่ในระดับมาก ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา อยู่ในระดับมาก และปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานและภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญอย่างหนึ่งที่จะช่วยให้พนักงานในองค์กรมีความรู้สึกอยากจะทำางานด้วยความเต็มใจและเต็มกำลัง ซึ่งเกิดมาจากการที่พนักงานมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ดี ถ้าองค์กรมีพนักงานที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ดี พวกเขาก็จะวิธีการหรือแนวทางการปฏิบัติในวิถีทางที่จะนำไปสู่ผลงานที่ดียิ่งขึ้น

5.3 ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร อบจ.สุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง คือ คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ซึ่งการมีคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากรก็ย่อมส่งผลต่อความสุขในการทำงาน **สอดคล้องกับงานวิจัย** นัทกร ไชยธรรัตน์ และ ลลิตา นิพิฐประศาสน์ สุนทรวีภาต (2565) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมการค้าต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์ พบว่า คุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมการค้าต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์ อยู่ในระดับมาก โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน โดย



คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์และด้านการรักและผูกพันในงาน อยู่ในระดับสูง และมีความสัมพันธ์กับ ด้านความสำเร็จในงานและด้านการเป็นที่ยอมรับอยู่ในระดับปานกลาง เพราะการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญและมีความสัมพันธ์กับการบริหารทรัพยากรขององค์กร เป็นปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร เสริมสร้างขวัญกำลังใจ และสภาพแวดล้อมทางจิตวิทยาในการทำงานของบุคลากรให้เป็นไปในทางบวก

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผลวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ไม่ว่าจะเป็น เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการทำงาน ไม่ได้ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน **สอดคล้องกับงานวิจัย** กาญจนสุดา เพ็งภู (2562) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข พบว่า 1) บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพการสมรส ประเภท ตำแหน่งงาน และอายุราชการ แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) ปัจจัย การทำงานด้านความรับผิดชอบในงาน การสื่อสารภายในองค์กร และความผูกพันต่อองค์กร เพราะการสื่อสารภายในองค์กรที่ดีนั้น ทำให้กระบวนการทำงานมีความราบรื่น ปราศจากปัญหา เพราะการติดต่อประสานงานระหว่างบุคลากรในองค์กรมีรูปแบบและขั้นตอนที่ชัดเจน ส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติงานได้ง่าย เป็นระเบียบเพราะมีขั้นตอนที่ชัดเจน และบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรมาอย่างยาวนาน หรือมีความจงรักภักดีต่อองค์กรสูง มีการปฏิบัติงานด้วยความรักความผูกพัน และมีความสุขในการทำงาน ย่อมส่งผลทำให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานสูงขึ้นด้วย

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความสุขในการทำงาน ผลวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ซึ่งกล่าวได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ไม่ว่าจะเป็น เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการทำงาน ไม่ได้ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน **ซึ่งแตกต่างกับผลการวิจัยของ** ธนวรรณ ตั้งเจริญกิจสกุล (2556) เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปานครหลวง สายงานบริการ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากร



การประปานครหลวงสายงานบริการโดยปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปานครหลวงสายงานบริการแตกต่างกัน ปัจจัยด้านความพร้อมในการทำงาน และปัจจัยด้านการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสัมพันธภาพ ด้านสภาพแวดล้อม ด้านการพักระหว่างการทำงาน และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปานครหลวงสายงานบริการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้เพราะบริบทของพื้นที่และสถานภาพขององค์กรสังกัดมีผลต่อความแตกต่างดังกล่าว

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความพร้อมในการทำงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผลวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านความพร้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรอบจ.สุราษฎร์ธานีอยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.53$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทั้ง 2 ด้าน ซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางทั้งหมดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวได้ว่า ปัจจัยด้านความพร้อมในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็น ด้านร่างกาย และด้านจิตใจ ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร **สอดคล้องกับงานวิจัย** อติเทพ มโนการ (2556) การศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสาร พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล เฉพาะรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในการทำงาน 1 ด้านที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสารอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 คือ สภาพการทำงาน ปัจจัยภายในมีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิต พบว่ามีตัวแปรอิสระของปัจจัยภายในทั้ง 2 ด้านที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสาร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 คือ ด้านสุขภาพและด้านจิตใจ ปัจจัยภายนอกมีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตพบว่ามีตัวแปรอิสระของปัจจัยภายนอก 2 ด้านที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสารอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 คือ ด้านครอบครัว และด้านเศรษฐกิจ ทั้งนี้เพราะที่มีความสัมพันธ์กันโดยเฉพาะด้านเศรษฐกิจ คือ รายได้ต่อเดือนมีผลโดยตรงต่อความเป็นอยู่ของบุคลากร การมีรายได้ที่เพียงพอกับการดูแลครอบครัวและค่าใช้จ่ายในเรื่องส่วนตัวการมีหนี้สินทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงมีรายได้เหลือเพียงพอสำหรับการออม



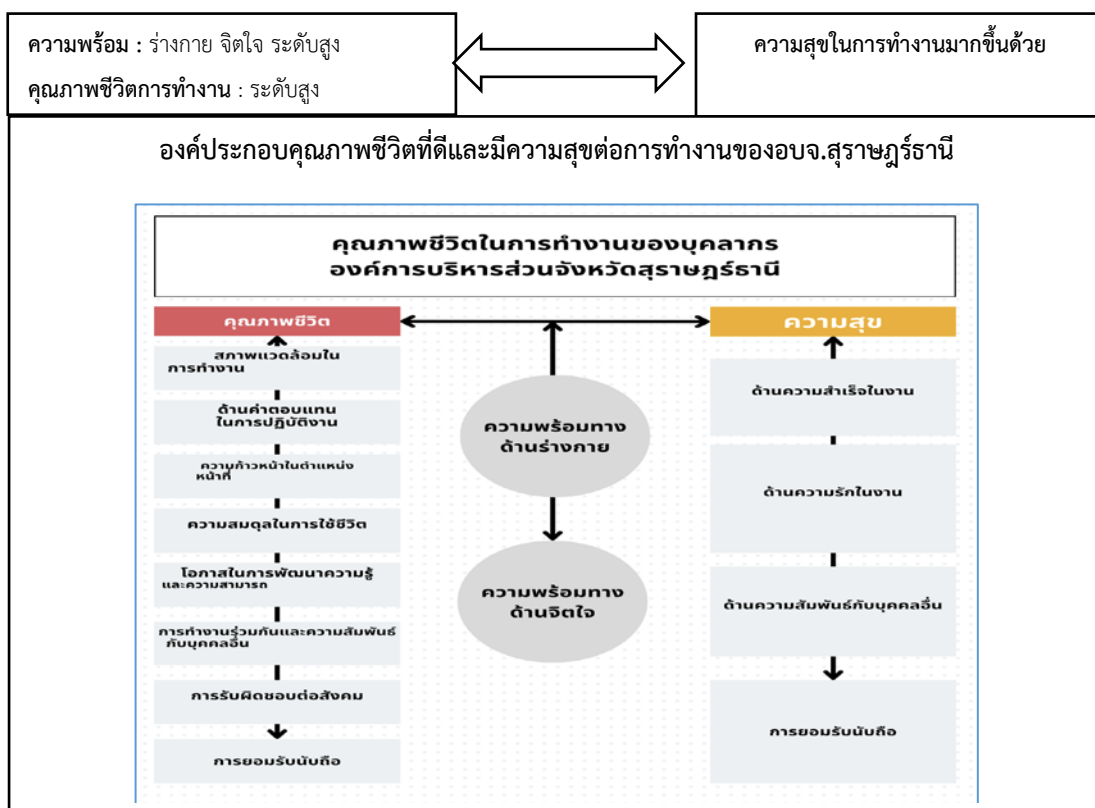
ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความพร้อมในการทำงานกับความสุขในการทำงาน
ผลวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านความพร้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรอบจ.สุราษฎร์ธานีอยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.44$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวได้ว่า ปัจจัยด้านความพร้อมในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็น ด้านร่างกาย และด้านจิตใจ ซึ่งส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร **สอดคล้องกับงานวิจัย** ธนวรรณ ตั้งเจริญกิจสกุล (2556) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปานครหลวงสายงานบริการ โดยศึกษาถึงความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความพร้อมในการทำงาน และปัจจัยด้านการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน กับความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปานครหลวงสายงานบริการ ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปานครหลวงสายงานบริการโดยปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปานครหลวงสายงานบริการแตกต่างกัน ปัจจัยด้านความพร้อมในการทำงาน และปัจจัยด้านการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสัมพันธภาพ ด้านสภาพแวดล้อม ด้านการพักระหว่างการทำงาน และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปานครหลวงสายงานบริการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นถึงองค์กรมีความพร้อมต่อการสร้างความสุขให้กับพนักงานย่อมส่งผลต่อความสุขของบุคลากร

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตกับความสุขในการทำงาน ผลวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากร อบจ.สุราษฎร์ธานี อยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.74$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวได้ว่า คุณภาพชีวิตส่งผลต่อความสุขการงานของบุคลากร ได้แก่ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ ซึ่งมีผลไปในทางทิศเดียวกันกับคุณชีวิตในการทำงานของบุคลากร **สอดคล้องกับงานวิจัย** อุดมศรี พูลสวัสดิ์ และ ปิยะวิทย์ ทิพรส (2564) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ สังกัดหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา (นทพ.) กองบัญชาการกองทัพไทย พบว่า ข้าราชการสังกัดหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา (นทพ.) กองบัญชาการ กองทัพไทย มีความสุขในการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีระดับความสุขด้าน Happy Heart (น้ำใจงาม) มากที่สุด คุณภาพชีวิตการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีคุณภาพชีวิตด้านความเกี่ยวข้องเป็นประโยชน์ต่อสังคมมากที่สุด และความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยบัญชาการ



ทหาร พัฒนา (นทพ.) กองบัญชาการกองทัพไทย เพราะความสุขพื้นฐานแปดประการ (Happy 8) เป็นแนวทางการบริหารจัดการชีวิตให้มีความสุขอย่างยั่งยืน โดยมีความสุขที่แท้จริงบนพื้นฐานความสุขแปดประการที่สมดุลกับชีวิตและสุขภาพดี โดยมีปัจจัยชีวิตความสุขในการทำงานของบุคลากร

6. องค์ความรู้จากการวิจัย



ภาพที่ 1. องค์ประกอบคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุขต่อการทำงานของ อบจ.สุราษฎร์ธานี

จากผลของการวิจัย พบว่าปัจจัยทางความพร้อมทางด้านร่างกายและจิตใจ โดยเฉพาะความเข้มแข็งของร่างกายและการปรับตัวได้ของการทำงานมีผลต่อความสุขของการทำงานในองค์กร รวมไปถึงคุณภาพชีวิตของบุคลากร 1) ด้านค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน



2) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 3) ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้และความสามารถ
4) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ 5) ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น
6) ด้านการยอมรับนับถือ 7) ด้านความสมดุลในการใช้ชีวิต และ 8) ด้านการรับผิดชอบต่อสังคม
มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรทางด้าน 1) ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น
2) ด้านความรักในงาน 3) ด้านความสำเร็จในงาน 4) ด้านการเป็นที่ยอมรับ ดังนั้นการสร้าง
จงรักภักดีต่อองค์กรต้องให้ความสำคัญต่อ 1) ด้านค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน
2) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 3) ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้และความสามารถ
4) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ 5) ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น
6) ด้านการยอมรับนับถือ 7) ด้านความสมดุลในการใช้ชีวิต 8) ด้านการรับผิดชอบต่อสังคม
9) ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น 10) ด้านความรักในงาน 11) ด้านความสำเร็จในงาน
12) ด้านการเป็นที่ยอมรับ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพประสิทธิผลขององค์กรได้

7. ข้อเสนอแนะ

7.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

7.1.1 อบจ.สุราษฎร์ธานีควรมีนโยบายส่งเสริมด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน
ร่วมกันของบุคลากรเพื่อให้บุคลากรได้มีการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพใน
การทำงานในองค์กรต่อไป

7.1.2 อบจ.สุราษฎร์ธานีควรมีนโยบายส่งเสริมบุคลากรทางด้านโอกาสในการพัฒนา
ความรู้และความสามารถ เพื่อให้บุคลากรได้มีการพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างเต็ม
ความสามารถ

7.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

การทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตให้แก่บุคลากรช่วยส่งเสริม
ให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานที่มากขึ้นเพื่อมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และควรมีการจัดโครงการ
พัฒนาศักยภาพในความรู้ความสามารถของบุคลากร

7.3 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบเชิงสำรวจโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย
ซึ่งทั้งนี้การวิจัยครั้งต่อไปผู้วิจัยต้องการจะศึกษาโดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพที่สามารถสังเกต
พูดคุย และการสัมภาษณ์ เพื่อจะได้ข้อมูลที่มากและได้ข้อมูลเชิงลึกมากกว่านี้



เอกสารอ้างอิง

- กาญจนาสุตา เพ็งภู. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์*, 5(1), 167-177.
- เขียวชาญ อาศุวัฒนกุล. (2530). มิติใหม่ของการบริหารงานบุคคลในภาครัฐบาล. กรุงเทพฯ: โอเอสพริ้นติ้งเฮ้าส์
- ธนวรรณ ตั้งเจริญกิจสกุล. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร การประสานครหลวงสายงานบริการ (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยรังสิต, ปทุมธานี.
- นัทกร ไชยธรรมา, และ ลลิตา นิพัทธ์ประศาสน์ สุนทรวิภาต. (2565). คุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมการค้าต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์. *วารสารวิจัย มหาวิทยาลัยเวสเทิร์นมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 8(3), 44-45.
- ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงาน ความสามารถ เหนียวแน่นอุปสรรค กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำงานพยาบาลผ่าตัด : กรณีศึกษาโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง (การศึกษาอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- พนมมาถ สมิตานนท์. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์คุณภาพชีวิตการทำงาน กับผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน เขต กรุงเทพมหานคร (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- เพ็ญทิพ พุ่มเพ็ญ. (2563). คุณภาพชีวิตในการทำงานและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยทักษิณ, สงขลา.
- มัลลิกา เมฆรา. (2544). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย สังกัดสำนักงานเขต 21 จังหวัดเชียงใหม่ (ค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- รวมศิริ เมนะโพธิ. (2550). เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข กรณีศึกษา นักศึกษาภาคพิเศษ ระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.



- วรรณภา ศรีมุกดา. (2563). อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาลัษุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- วันชพร เล่าชะ, และ ชินโสณ วิสิฐนิจิกิจา. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี, 8(2), 229-239.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์, ปริญ ลักขิตานนท์, ศุภร เสรีรัตน์, และ งามอาจ ปทะวานิช. (2546). การบริหารการตลาดยุคใหม่. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- สำนักสุขภาวะองค์กร. (2554). คู่มือความสุข 8 ประการในที่ทำงาน HAPPY WORK PLACE. กรุงเทพฯ : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.
- สุนทร นามโคตศรี. (2553). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอคำชะโนด จังหวัดนครราชสีมา (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี, นครราชสีมา.
- องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี. (2560). แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบของ องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี (ปี 2560-2563). สืบค้นจาก https://www.suratpao.go.th/files/com_strategy/2021-01_7a20c1534c88829.pdf.
- อติเทพ มโนการ. (2556). การศึกษาสภาพแวดล้อมการทำงานส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสาร (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยรังสิต, ปทุมธานี.
- อุดมศรี พูลสวัสดิ์, และ ปิยะวิทย์ ทิพรส. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ สังกัดหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา (นทพ.) กองบัญชาการกองทัพไทย (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, กรุงเทพฯ.
- Walton, R. E. (1973). Quality of Work Life: What Is It?. *Sloan Management Review*, 15, 11-21.
- Steer, M. R. (1991). *Introduction to Organization Behavior*. New York, NY: Harper Collin Publishers.