



CONFERENCE ON RESEARCH
& CREATIVE INNOVATIONS
การประชุมวิชาการ
วิจัยและนวัตกรรมสร้างสรรค์



ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลนครยะลา

รัตนกรณ์ ภูเจนจบ^{1*}, จินดาพร สุกกิจ^{2*}

^{1,2}สาขาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

160 ถนนกาญจนวนิช ตำบลเขารูปช้าง อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา รหัสไปรษณีย์ 90000

Corresponding author: rattanakorn.po@skru.ac.th, 089-9775620

604408009.Parichact@skru.ac.th, 089-9775620

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร และความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลนครยะลา ประชากรและกลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลนครยะลา จำนวน 137 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ สถิติที่ใช้ คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบความสัมพันธ์วิเคราะห์ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า มีค่าเฉลี่ยในภาพรวม ($\bar{X} = 4.53$) อยู่ในระดับมากส่วนการทดสอบความสัมพันธ์คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้ง 3 ด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทั้ง 3 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ผลที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในพัฒนารูปแบบของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อจูงใจให้บุคลากรเกิดความรู้สึกถึงความผูกพันต่อองค์กรและนำไปสู่เป้าหมายที่องค์กรต้องการ

คำสำคัญ : การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คุณภาพชีวิต บุคลากร

Relationship Between Human Resource Development Affecting Life Quality of Personnel Work in Yala City Municipality

Rattanakorn Poojanjob^{1*}, Jindaporn Supakit^{2*}

^{1,2}Program in Human Resource Management, Faculty of Management Sciences,

160 ถนนกาญจนวนิช ตำบลเขารูปช้าง อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา รหัสไปรษณีย์ 90000

160 Kanjanavanich Road, Kaoroochang Sub-district, Muang District, Songkhla 90000

Corresponding author: rattanakorn.po@skru.ac.th, 089-9775620

604408009.Parichact@skru.ac.th, 089-9775620

Abstract

The purpose was to study of human resource development level, life quality of personnel work, and relationship between human resource development affecting life quality of personnel work in Yala municipality. The sample are 137 personnel working there. The research tool used questionnaires and statistics used frequency, percentage, mean, standard deviation and relationship test by correlation coefficient analysis of the significance level 0.01.

The result found that human resource development and life quality of personnel work was overall average ($\bar{x} = 4.53$) at a high level. The relationship test in life quality of personnel work overall and human resource development in 3 aspects found that in life quality of personnel work was positively correlated with human resource development with statistical significance at the 0.01 level. The results of this study can be used as a guideline for developing a model of human resource development and quality of work life. To motivate personnel to feel a commitment to the organization and lead to the goals that the organization wants.

Keyword: Human Resource Development, Life Quality, Personnel

1. บทนำ

ปัจจุบันการบริหารจัดการและการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ ต่อองค์กรต่าง ๆ ทั้งในภาครัฐและเอกชน เพราะว่าไม่ว่าองค์กรจะปรับเปลี่ยนไปในทิศทางใด ย่อมต้องเกี่ยวข้องกับตัวบุคคลากรที่ปฏิบัติงานทั้งสิ้น กล่าวได้ว่า ตัวชี้วัดถึงความสำเร็จขององค์กรนั้นอยู่ที่คุณภาพของคนในองค์กรนั้น ๆ กล่าวได้ว่าทรัพยากรมนุษย์หรือคนมีบทบาทสำคัญที่สุดในปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ และช่วยขับเคลื่อนให้องค์กรดำเนินไปตามทิศทางหรือเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ (สากล พรหมสถิตและคณะ , 2562) การบริหารทรัพยากรมนุษย์คือ กลยุทธ์หรือกระบวนการในการบริหารจัดการบุคลากรขององค์กรในมิติต่าง ๆ เช่น การสรรหาคัดเลือก การประเมินผลการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ แรงงานสัมพันธ์ เป็นต้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ถือได้ว่าเป็นกิจกรรมหนึ่งของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร ซึ่งเป็นกระบวนการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งระยะสั้นและระยะยาวเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรโดยมุ่งที่จะพัฒนาเริ่มจากการพัฒนาเป็นรายบุคคลเพื่อผลของการปฏิบัติงาน จากนั้นพัฒนาทีมงานเพื่อให้ประสิทธิภาพในการทำงานดีขึ้นแล้วนำไปสู่ผลผลิตที่ดี มีคุณภาพ เกิดนวัตกรรม และองค์กรมีความพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น (ลาศ เรียงแหลม, ชมสุภัค ครุฑทะ และดวงเดือน จันทรเจริญ, 2563) ซึ่งผู้บริหารของทุกองค์กรจะต้องให้ความสนใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหลายมิติ ไม่ว่าจะเป็นทางด้านสภาพแวดล้อม ความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย อารมณ์ จิตใจ ทัศนคติ และความรู้ที่ช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และการจ่ายค่าตอบแทน สวัสดิการให้เหมาะสมแก่บุคลากรเพื่อลดปัญหาการขาดงานการลาออก รวมถึงเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สิ่งเหล่านี้คือคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life) (นัทธกร ไชยธรรมา และลลิตา นิธิประศาสน์ สุนทรวินิจ, 2565)

ในองค์กรในปัจจุบันหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนให้ความสนใจในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน เนื่องจากเป็นแนวคิดที่คำนึงถึงผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ภายในองค์กร หากบุคลากรมีความสุข มีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเอง มีความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเองก็จะนำไปสู่ความรัก ความผูกพัน เกิดเป็นผลงานที่มีคุณภาพ และจะส่งผลให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรต่อไป คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคลโดยพิจารณาคุณลักษณะแนวทางความเป็นบุคคลและสังคม การที่องค์กรประสบความสำเร็จสามารถวัดได้จากเกณฑ์ชีวิตทางด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนี้ มีค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีโอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ งานที่ทำมีความมั่นคงและความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน มีการยึดสิทธิส่วนบุคคลส่วนบุคคล และลักษณะงานมีการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม หากองค์กรใดที่ให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคลากรเป็นสิ่งสำคัญที่นำไปสู่การส่งเสริมให้บุคคลมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Walton, R. E., 1975)

เทศบาลนครยะลา มีแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้กับบุคลากร ทุกสายงานด้วยการฝึกอบรมความรู้ในหลักสูตรตามสายงานเพื่อเป็นการมุ่งเน้นในการพัฒนาตามมาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ ความทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งงานแต่ละประเภท ผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลนครยะลา เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการวางแผนการพัฒนาทรัพยากรให้มีความเหมาะสมกับความต้องการของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ภายในเทศบาลนครยะลา และเพื่อเป็นข้อมูลจากการวิจัยไปปรับใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรให้ดียิ่งขึ้นไป

1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลนครยะลา
2. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลนครยะลา
3. ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลนครยะลา

2. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

Nadler (1980) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมที่เน้นปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีกว่าเดิมและส่งเสริมโอกาสความก้าวหน้าให้กับบุคลากร เป็นการกระบวนกรหรือกิจกรรมที่ทำให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ ได้รับประสบการณ์ และนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ในการปรับปรุงทักษะ ความสามารถในการทำงานให้ดีขึ้น ซึ่งมีกิจกรรม 3 ด้าน คือ 1. การฝึกอบรม 2. การศึกษาต่อ และ 3. การพัฒนาตนเอง

Jerry W.Gilley, Steven A. Eggland and Ann Maycunich Gilley (2002) ได้กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการกำหนดรูปแบบและกระบวนกรของกิจกรรมต่าง ๆ เป็นระบบ เพื่อช่วยในการเพิ่มศักยภาพและความสามารถของบุคลากรด้านความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคลากรให้เป็นไปตามที่องค์กรพึงประสงค์ ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะเน้นการพัฒนาใน 3 ด้าน ดังนี้ 1. การพัฒนารายบุคคล (Individual Development –ID.) 2. การพัฒนาสายอาชีพ (Career Development –CD.) 3. การพัฒนาองค์กร (Organization Development –OD.) และเน้นระบบการบริหาร อีก 1 ด้าน คือ ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management –PM.)

จากการวิจัยครั้งนี้ จึงสรุปการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประกอบด้วยตัวแปร 3 ตัว ดังนี้ คือ 1. การฝึกอบรม 2. การศึกษา และ 3. การพัฒนา

2.2 แนวคิดทฤษฎีคุณภาพชีวิตการทำงาน

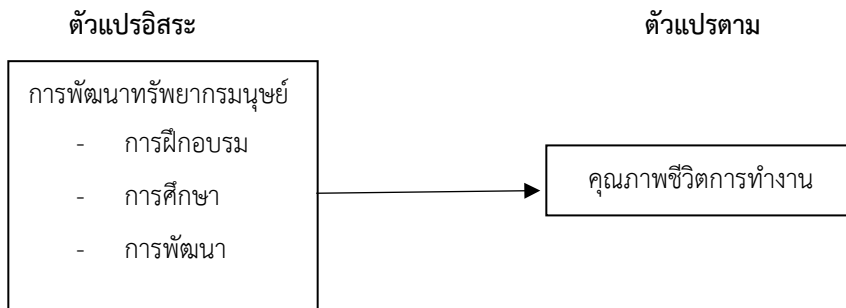
Huse & Cumming (1995 อ้างถึงใน สัณหวัช วิชิตนันทการ, วันทนา อมตารียกุลและ ประพร ทิพย์ คุณากรพิทักษ์, 2562) คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นลักษณะการทำงานที่ทำให้บุคคลนั้นเกิดความรู้สึก เป็นสุขจากสภาพที่ตนเองได้รับขณะปฏิบัติงาน การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานจึงถือเป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาองค์การเพราะส่งผลกระทบโดยตรงต่อตัวบุคคลที่ปฏิบัติงานอยู่ภายในองค์การ การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น จะทำให้บุคลากรมีความสมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและเพิ่มผลผลิตให้กับองค์การ ทั้งยังช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานตลอดจนเป็นแรงจูงใจแก่พนักงานในการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงานจะช่วยปรับปรุงศักยภาพและเพิ่มความผูกพันต่อองค์การของผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย ซึ่งมี 8 ด้าน คือ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สภาพแวดล้อมที่ดีและมีความปลอดภัย การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน สังคมสัมพันธ์ ลักษณะการบริหารงาน ความอิสระจากงานและความภูมิใจในองค์การ

Cascio (2003) คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความเหมาะสมกันของคุณภาพชีวิตการทำงานกับความสำเร็จจากการปฏิบัติงาน เช่น มีโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความปลอดภัย บรรยากาศการปฏิบัติงานที่ดี และความเท่าเทียมกันของความต้องการของพนักงานกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจนำไปสู่ความตั้งใจในการปฏิบัติงาน และส่งผลให้งานขององค์กรมีประสิทธิภาพ

Walton, R. E., (1974) ได้กำหนดเกณฑ์ของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 8 ด้าน ดังนี้ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน ด้านลักษณะการบริหาร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านความภูมิใจในองค์การที่มีคุณค่าทางสังคม

จากการวิจัยครั้งนี้ จึงสรุปคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วยตัวแปร 8 ด้าน ดังนี้ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ และถูกสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกันภายในองค์กร ด้านลักษณะการบริหาร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านความภูมิใจในองค์การที่มีคุณค่าทางสังคม

2.3 กรอบแนวคิด



3. วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลนครยะลา

3.1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรและตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลนครยะลา จำนวน 137 คน

3.2. เครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีทั้งหมด 3 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผู้วิจัยใช้แนวคิดของ Nadler (1980) เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) กำหนดตามวิธี (Likert Scale) แบ่งระดับการวัดเป็น 5 ระดับ และส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานใช้แนวคิดของ Walton (1973) เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) กำหนดตามวิธี (Likert Scale) แบ่งระดับการวัดเป็น 5 ระดับ ผ่านการตรวจสอบความถูกต้องของโครงสร้าง/เนื้อหา (Construct/Content) และปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามให้สอดคล้องกับจุดประสงค์ของการวิจัย เพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ได้ การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาจำนวน 3 ท่านเพื่อพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และในกรณีแบบสอบถามได้นำไปทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha โดยใช้เกณฑ์สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-coefficient) ตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป (Jump, N., 1978) ซึ่งแบบสอบถามที่ผู้วิจัยนำมาหาค่าความเชื่อมั่น มีค่าแอลฟาของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 จึงถือว่าผ่านเกณฑ์

3.3. การวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา ใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการวิเคราะห์ข้อมูลและใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ ใน

การทดสอบความสัมพันธ์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลนครยะลา

4. ผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไปของประชากร จากการวิเคราะห์ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลนครยะลา พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 61.3 มีช่วงอายุ 36 - 45 ปี คิดเป็นร้อยละ 48.2 จบการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 70.1 หน่วยงานที่สังกัดคือ สำนักงานการคลัง คิดเป็นร้อยละ 21.9 มีอายุงาน มากกว่า 15 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 50.4

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลนครยะลา

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	$\bar{X}$	SD	ระดับ
ด้านการฝึกอบรม	4.61	0.49	มากที่สุด
ด้านการพัฒนา	4.53	0.49	มาก
ด้านการศึกษา	4.45	0.71	มาก
รวม	4.53	0.65	มาก

ตารางที่ 1 พบว่า ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมเท่ากับ ($\bar{X} = 4.53$) อยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ($\bar{X} = 4.61$) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือด้านการพัฒนา ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ($\bar{X} = 4.53$) อยู่ในระดับมาก และด้านการศึกษา มีค่าเฉลี่ยคือ ($\bar{X} = 4.45$) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลนครยะลา

คุณภาพชีวิตการทำงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	4.50	0.56	มาก
ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ และถูกสุขภาพ	4.51	0.65	มาก
ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง	4.56	0.55	มากที่สุด
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง	4.52	0.65	มาก
ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกันภายในองค์กร	4.57	0.53	มากที่สุด

คุณภาพชีวิตการทำงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
ด้านลักษณะการบริหาร	4.52	0.53	มาก
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	4.53	0.53	มาก
ด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม	4.53	0.53	มาก
รวม	4.53	0.56	มาก

ตารางที่ 2 พบว่า ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลนครยะลา มีค่าเฉลี่ยในภาพรวม ($\bar{X} = 4.53$) อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกันภายในองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ($\bar{X} = 4.57$) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเองและด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยคือ ($\bar{X} = 4.56$) อยู่ในระดับมากที่สุด และด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม มีค่าเฉลี่ยคือ ($\bar{X} = 4.53$) อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงและด้านลักษณะการบริหาร มีค่าเฉลี่ยคือ ($\bar{X} = 4.52$) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ และถูกสุขภาพ มีค่าเฉลี่ยคือ ($\bar{X} = 4.51$) อยู่ในระดับมาก และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีค่าเฉลี่ยคือ ($\bar{X} = 4.50$) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 3 แสดงผลการวิจัยข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลนครยะลา

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	คุณภาพชีวิตการทำงาน		
	r	Sig	แปลผล
ด้านการฝึกอบรม	.819**	.000	มีความสัมพันธ์เชิงบวก
ด้านการพัฒนา	.814**	.000	มีความสัมพันธ์เชิงบวก
ด้านการศึกษา	.801**	.000	มีความสัมพันธ์เชิงบวก

** p < 0.01; * p < 0.05

จากตารางที่ 3 ผลการทดสอบความสัมพันธ์คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้ง 3 ด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไม่ว่าจะเป็น ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนา และด้านการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

5. สรุปและอภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลนครยะลา อธิบายผลตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลนครยะลา มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเกิดจากการที่เทศบาลนครยะลาได้ให้ความสำคัญและมีนโยบายทางด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นรูปธรรม เนื่องจากเทศบาลได้เล็งเห็นว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะเป็นการช่วยเพิ่มพูนให้ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และพฤติกรรมของบุคลากรให้เป็นไปตามที่องค์การคาดหวัง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของสากล พรหมสถิต, สถาพร วิชัยรัมย์ และธนากร เพชรสินจร (2562) ได้อธิบายว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นศาสตร์และวิชาชีพที่เกิดจากการบูรณาการความคิดอย่างเป็นองค์รวมอย่างตั้งใจ และอย่างก้าวหน้า เพื่อเป็นการสร้างการเรียนรู้และพัฒนาความรู้ในงาน ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานที่เหมาะสมให้กับสมาชิกขององค์กร โดยการใช้กลยุทธ์และวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้บุคคล กลุ่ม และองค์กรเกิดการเรียนรู้ และเพื่อดึงเอาพลังศักยภาพของบุคลากรออกมาใช้ประโยชน์ให้ได้เต็มที่สูงสุดในช่วงเวลาที่เหมาะสม อันจะนำไปสู่ประสิทธิผลที่ต้องการในระดับต่าง ๆ นำไปสู่เป้าหมายสูงสุด ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างให้พนักงานเป็นผู้มีความรู้ และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการทำงาน เช่นเดียวกับเอกสิทธิ์ สนามทอง (2562) ได้อธิบายว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จึงเป็นกระบวนการดำเนินงานที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีศักยภาพทั้งความรู้ ทักษะ ความเข้าใจ ทศนคติและมีพฤติกรรมการทำงานเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ ซึ่งเป็นการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ เช่นเดียวกับงานวิจัยของทฤษฎี ศรีสมาน, รัฐบุรุษ คุ่มทรัพย์ และพิเชษฐ์ ภูเฉลิมตระกูล (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของธนาคารยูโอบี พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญศรี จันทรอินทร และเพชร บุดสีทา (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่องกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร และงานวิจัยของสุดารัช ชัยศรี และภาวิน ชินะโชติ (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานผู้ให้บริการทางการแพทย์และการพยาบาลของโรงพยาบาลเอกชนขนาดใหญ่ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานผู้ให้บริการทางการแพทย์และการพยาบาลของโรงพยาบาลเอกชนขนาดใหญ่ในกรุงเทพมหานครเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลนครยะลา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ถึงแม้ว่าเทศบาลนครยะลาจะอยู่ในพื้นที่ ๆ มีความเสี่ยงจากสถานการณ์ความรุนแรงในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ แต่เทศบาลนครยะลามีวิสัยทัศน์ที่จะทำให้เมืองยะลา เป็นเมืองแห่งพหุวัฒนธรรมสร้างสรรค์ นวัตกรรม สู่คุณภาพชีวิตที่ดี และมีนโยบายการบริหารงานที่เน้นถึงความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนในเขตเทศบาลนครยะลาเป็นภารกิจหลักที่ต้องได้รับการดูแลแก้ไข แต่ในขณะเดียวกัน การพัฒนาคุณภาพชีวิต การสร้างบรรยากาศที่ดี และการพัฒนาบ้านเมืองให้เจริญก้าวหน้า โดยมีการพัฒนาทรัพยากร

มนุษย์ การพัฒนาเศรษฐกิจ การพัฒนาด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม นอกจากจะดูแลความเป็นอยู่ของประชาชนในพื้นที่แล้วยังส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีเพื่อ จูงใจให้คนมีความสุข ความผูกพันและความจงรักภักดีต่อการ เพื่อให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และนโยบายของเทศบาลต่อไป ซึ่งผลการศึกษาพบว่ามีความสอดคล้องกับ Hackman and Suttle (1977 อ้างถึงใน ศจี อินทฤทธิ์และสรุณณิ อุเสณียง, 2565) ได้อธิบายถึงคุณภาพชีวิตการทำงาน ว่าเป็นสิ่งที่สนองความผาสุกและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี สามารถสร้างความพึงพอใจให้กับบุคลากรแล้วจะส่งผลต่อความเจริญรุ่งเรืองด้านอื่น ๆ ด้วยไม่ว่าจะเป็นคุณภาพ ปริมาณของผลผลิต สังคม เศรษฐกิจและสิ่งที่สำคัญคือจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อการและช่วยลดอัตราการขาดงาน การลาออกให้น้อยลง เสริมประสิทธิผลในแง่การสร้างขวัญกำลังใจ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นพพล แก้วคำไสย์ (2562) ศึกษาวิจัยเรื่องศึกษาระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร คณะบริหารศาสตรมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ผลการศึกษาพบว่าระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร คณะบริหารศาสตรมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับงานวิจัยของพนมพร วงษ์เหมือน และเนตรพัฒนา ยาวีราข(2563) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของเกวลี ตระกูลสุขทรัพย์และพรศักดิ์ สุจริตรักษ์ (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง บรรยากาส่องค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ผลการวิจัยด้านความสัมพันธ์คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้ง 3 ด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไม่ว่าจะเป็น ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนา และด้านการศึกษา ทั้งนี้เนื่องมาจากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมที่เน้นการส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความรู้ ทักษะ ความสามารถ ทักษะ และพฤติกรรมช่วยให้การปฏิบัติงานของบุคลากรดีขึ้นและหากองค์กรได้มีการส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีก็จะทำให้องค์การประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ อีกทั้งยังช่วยให้บุคลากรปฏิบัติงานกับองค์กรด้วยความสุข และยังลดอัตราการลาออกของพนักงานได้อีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับ Carrell et.al, (1992) ได้อธิบายว่าคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นกระบวนการตอบสนองความต้องการของพนักงานเป็นผลสืบเนื่องมาจากการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาจากความสบายใจ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี มีความปลอดภัย เอื้อต่อความสมบูรณ์ทั้งทางด้านร่างกาย และจิตใจ นำไปสู่กระบวนการคิดสร้างสรรค์ให้เกิดขึ้น ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน และยังสอดคล้องกับ Cascio (2003 อ้างถึงใน เอกรัฐ อิศโร, ภมร ชันระหัดต์ และธนิศร ยืนยง, 2565) ได้อธิบายว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นความเท่าเทียมกันของคุณภาพชีวิตการทำงานกับ

ความสำเร็จของการทำงาน เช่น ความก้าวหน้าในอาชีพ ความเป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา สถานที่ทำงานที่ปลอดภัยสำหรับพนักงาน และความเท่าเทียมกันของคุณภาพชีวิตการทำงานกับความต้องการของพนักงานที่ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจ เช่น ความปลอดภัย ความก้าวหน้า โอกาสในการพัฒนาความสามารถ และยังสามารถคล้องกับงานวิจัยของเกวลี ตระกูลสุขทรัพย์ และพรศักดิ์ สุจริตรักษ์ (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่องบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบึงขาคีร์ขันธ์ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เพราะสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบึงขาคีร์ขันธ์ครูได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานต่าง ๆ และมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นครูได้ดำรงไว้หรือเพิ่มความสามารถในการปฏิบัติงานของตนเองมีความก้าวหน้าในตำแหน่งและได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวในการปฏิบัติงาน สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้มีความก้าวหน้าในสถานศึกษาหรือในสายงานของตน

6. ข้อเสนอแนะ

6.1 ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารควรจะมีการวางแผน และดำเนินการจัดกิจกรรมการที่เน้นการส่งเสริมให้บุคลากรในทุกระดับที่ปฏิบัติงานอยู่ภายในองค์กรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี
2. องค์กรควรวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่ช่วยให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถของแต่ละตำแหน่งเพื่อช่วยให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความมั่นใจ และควรเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
3. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีภายในองค์กร เพราะจะเป็นการช่วยส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานอยู่ภายในองค์กร มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดียิ่งขึ้น สามารถปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพและประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้

6.2 ข้อเสนอแนะงานวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของบุคลากร
2. ควรศึกษาเรื่องความเครียดจากสถานการณ์ในพื้นที่ที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในเทศบาลนครยะลา

7. เอกสารอ้างอิง

เกวลี ตระกูลสุขทรัพย์และพรศักดิ์ สุจริตรักษ์. (2565). บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบึงขาคีร์ขันธ์. *วารสารสิรินธรปริทรรศน์*. 23(2) 2565. 85-95.

- นพพล แก้วคำไสย์. (2562). ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี. *วารสารบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี*. 8(16) 2562. 100-117.
- นัทกร ไชยธรัตน์และลลิตา นิพัฐประศาสน์ สุนทรวิภาต. (2565). คุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมการค้าต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์. *วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*. 8(3). 44-55.
- เพ็ญศรี จันทรอินทร และเพชร บุดสีทา. (2564). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร. *สัปดาห์ : วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ (สทมส.)*. 27(1). 139-153.
- พนมพร วงษ์เหมือน และเนตร์พัฒนา ยาวีราข. (2563). ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี. *วารสารสังคมศาสตร์วิจัย*. 12(2). 77-95.
- ลาศ เรียงแหลม, ชมสุภัค ครุฑกะ และดวงเดือน จันทรเจริญ. (2563). รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงยุทธศาสตร์ของกองทัพเรือ. *วารสารดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์*. 10(3). 706-720.
- ศจี อินทฤทธิ์และสรัญณี อุเสินยาง. (2565). นวัตกรรมจัดการเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน. *Journal of Administrative and Management Innovation*. 10(2). 132-141.
- สากล พรหมสกลิต, สถาพร วิชัยรัมย์ และธนากร เพชรสินจร. (2562). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. *วารสารสหวิทยาการจัดการ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์*. 3(1). 51-64.
- สุดารัช ชัยศรี และภาวิน ชินะโชติ. (2563). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานผู้ให้บริการทางการแพทย์และการพยาบาลของโรงพยาบาลเอกชนขนาดใหญ่ในเขตกรุงเทพมหานคร. *Journal of Administrative and Management Innovation*. 8(2). 33-46.
- สันหวัช วิชิตนันทการ, วันทนา อมตาริยกุลและประพรทิพย์ คุณากรพิทักษ์. (2562). ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4. *วารสารบัณฑิตวิจัย*. 10(1). 106-188.
- หฤษฎ์ ศรีสมาน,รัฐบุรุษ คุ่มทรัพย์ และพิเชษฐ์ ภูเฉลิมตระกูล. (2564). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของธนาคารยูโอบี. *วารสารวิชาการ วิจัย และนวัตกรรม มสธ. (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)*. 1(2). 61-71.
- เอกรัฐ อีสโร, ภูมิร ชันชะหัด และธนิศ ยืนยง. (2565). คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอเมืองพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. *วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา (สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)*. 16(2). 253-268.
- เอกสิทธิ์ สนามทอง. (2562). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ : แนวทางพัฒนาสู่ความสำเร็จขององค์กร. *วารสารเกษมบัณฑิต*. 20(1). 64-77.

- Buyens, D., Wouters, K. & Dewettinck, K. (2001). *Future Challenges for Human Resource Development Professionals in European Learning-oriented Organizations*. Journal of European Industrial Training, 25(9), pp. 442-453.
- Carrell, N.A., Fitzgerald, L.A., Steiner, B., Erickson, H.P., & Phillips, D.R. (1985). *Structure of human platelet glycoproteins IIb and IIIa as determined by electron microscopy*. J. Biol. Chem. 260, 1743-1749.
- Casio, W. F. (2003). *Managing Human Resource: Productivity Quality of Work Life, Profit*. Boston: McGrawHill.
- Gilley, Jerry W., Eggland, Steven A. and Ann Gilley, Maycunich. (2002). *Principles of Human Resource Development*. (2nd ed.). Reading, MA.:Perseus.
- Nadler. (1980). *Corporate human resource development*. New York : America Society for Training and Development
- Walton. R. E. (1974). Improving the Quality of Work Life. *Harvard Business review*. 4(7): 12 – 14.