

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตู่

วีรพงศ์ แจ่มกระจ่าง

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

มิถุนายน 2558

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์ และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ได้พิจารณางานนิพนธ์
ของ วีรพงศ์ แจ่งกระจ่าง ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์

.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต)

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์

.....ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต)

.....กรรมการ
(อาจารย์ชิตพล ชัยมะดัน)

.....กรรมการ
(อาจารย์พรเทพ นามกร)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจอนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพา

..... คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชนีธ์ ธารเสนา)

วันที่ 6 เดือนมิถุนายน พ.ศ. 2558

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุง สำเร็จลงได้ด้วยความช่วยเหลือจากหลายท่านที่อนุเคราะห์ให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดี โดยเฉพาะท่านผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาจันทบุรี วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ในฐานะที่ปรึกษางานนิพนธ์ ที่ได้ให้คำแนะนำในการคัดเลือกเรื่องที่ศึกษาและการตรวจทาน ตลอดจนให้คำแนะนำในการแก้ไขชี้แนะแนวทางในการดำเนินงานวิจัย นายประเทือง ปวเรศวิทยาพาร รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุง และนายรังสรรค์ เรืองศิลป์ หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุง ในฐานะผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงของเครื่องมือ ส่งผลให้การศึกษาสำเร็จลุล่วงด้วยดี รวมทั้งเพื่อน ๆ รปม.16 ศูนย์การศึกษาจันทบุรี ที่คอยให้กำลังใจและช่วยเหลืออย่างดียิ่ง ผู้ศึกษารู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่าน และขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมาก ณ ที่นี้

การศึกษานี้จะสำเร็จลงไม่ได้ หากขาดความร่วมมือจากบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุง ที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร และได้ข้อมูลที่ครบถ้วนเพื่อเป็นข้อมูลในการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ทำให้ได้ผลการศึกษาที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุง ทั้งนี้ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณทุกท่านที่ได้เอ่ยนามและไม่ได้เอ่ยนามในที่นี้ ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการดำเนินงานวิจัยในครั้งนี้ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณไว้ ณ ที่นี้เป็นอย่างยิ่ง

วีรพงศ์ แจ่มกระจ่าง

56930166: สาขาวิชา: การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน; รป.ม. (การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน)

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน/ องค์การบริหารส่วนตำบล

วีรพงศ์ แจ่มกระจ่าง: คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล
แสนตุง (QUALITY OF WORKING LIFE AMONG PERSONNEL WORKING FOR
SAENTUNG SUB-DISTRICT ADMINISTRATIVE ORGANIZATION) อาจารย์ผู้ควบคุมงาน
นิพนธ์: พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต, ปร.ด. 55 หน้า, ปี พ.ศ. 2558.

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุง
มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล
แสนตุง และเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุง
จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพการสมรส ในทั้ง 4 มิติ ได้แก่ มิติการทำงาน
มิติส่วนบุคคล มิติสังคม และมิติเศรษฐกิจ กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุง
จำนวน 40 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่และร้อยละ
วิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โดยใช้ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ
ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของบุคลากรจำแนกตามข้อมูลทั่วไปโดยใช้ค่าตั้ง (Compare mean)

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 25-30 ปี
จบการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี สมรส (รวมทั้ง หม้าย/ หย่า) เป็นส่วนมาก ผลการวิเคราะห์ข้อมูล
คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุง ภาพรวม พบว่า คุณภาพชีวิต
การทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียดคุณภาพชีวิตการทำงานของ
บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุง ในด้านมิติการทำงาน มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดีมาก
ที่สุด เป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ด้านมิติสังคม มีคุณภาพชีวิต อยู่ในระดับดีมากที่สุด รองลงมาคือ
ด้านมิติส่วนบุคคล มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดีมากที่สุด และอันดับสุดท้ายด้านมิติเศรษฐกิจ
มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดีมาก ตามลำดับ

ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุง
พบว่า บุคลากรที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพสมรส ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงาน
แตกต่างกัน

56930166: MAJOR: PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT; M.P.A.
(PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT)

KEYWORDS: QUALITY OF WORKING LIFE/ SUB-DISTRICT ADMINISTRATIVE
ORGANIZATION

WEERAPONG JAMKRAJANG.: QUALITY OF WORKING LIFE AMONG
PERSONNEL WORKING FOR SAENTUNG SUB-DISTRICT ADMINISTRATIVE
ORGANIZATION. ADVISOR: PONGSATEAN LUENGALONGKOT, Ph.D., 55 P. 2015.

The research had objectives to study the quality of working life among personnel working for Saentung Sub-district Administrative Organization and to compare the four dimensions of quality of working life among personnel who were categorized by gender, age, education and marital status. The four dimensions consisted of working dimension, personal dimension, social dimension and economic dimension. The sample group consisted of 40 personnel working for Saentung Sub-district Administrative Organization. Descriptive statistics used for data analysis consisted of frequency, percentage, mean and standard deviation. Compare mean Command was used to compare the opinions on the quality of working life among personnel categorized by personal information.

The findings revealed that most of the respondents were male personnel aged 25-30 years old. Their education was lower than bachelor's degree. Most were married (including widower or divorced). From the analysis of the quality of working life among personnel working for Saentung Sub-district Administrative Organization, it was found that they had very high level of quality of work life. When each dimension of the quality of working life was considered, the working dimension was the highest and it ranked the first. This was followed by social dimension and personal dimension which were at the very high level. Finally, economic dimension was at the high level.

From the comparison of the quality of working life among personnel working for Saentung Sub-district Administrative Organization, it was found that personnel with different gender, age, education level and marital status had difference in the quality of working life.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความสำคัญและที่มาของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	2
สมมติฐานงานวิจัย	2
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	2
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	3
ขอบเขตการวิจัย.....	3
นิยามศัพท์เฉพาะ	4
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	6
ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน	6
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน	7
เปรียบเทียบทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน	11
ข้อมูลเบื้องต้นขององค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุง.....	13
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	16
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	22
ประชากร	22
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	22
การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	23
การเก็บรวบรวมข้อมูล	24
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	24
เกณฑ์การแปลผล.....	24

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	25
4 ผลการวิจัย	26
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	26
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การ บริหารส่วนตำบลแสนตุง	28
ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับของคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุง	34
5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	40
สรุปผลการวิจัย.....	40
อภิปรายผล.....	41
ข้อเสนอแนะ	44
บรรณานุกรม.....	45
ภาคผนวก	48
ประวัติย่อของผู้วิจัย	55

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2-1	เปรียบเทียบทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน 11
4-1	จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม 26
4-2	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุง ด้านมิติการทำงาน 28
4-3	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุง ด้านมิติส่วนบุคคล 29
4-4	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุง ด้านมิติสังคม 30
4-5	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุง ด้านมิติเศรษฐกิจ 32
4-6	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุง โดยภาพรวมรายด้าน 33
4-7	การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การ บริหารส่วนตำบลแสนตุง จำแนกตามเพศ 34
4-8	การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับของคุณภาพชีวิตการทำงานของ บุคลากรองค์การ บริหารส่วนตำบลแสนตุง จำแนกตามอายุ 35
4-9	การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของ บุคลากรองค์การ บริหารส่วนตำบลแสนตุง จำแนกตามการศึกษา 37
4-10	การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของ บุคลากรองค์การ บริหารส่วนตำบลแสนตุง จำแนกตามสถานภาพสมรส 38
4-11	สรุปผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของ บุคลากรองค์การบริหาร ส่วนตำบลแสนตุง จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล..... 39

สารบัญญภาพ

ภาพที่	หน้า
1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	3
2-1 โครงสร้างการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล.....	14

บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญและที่มาของปัญหา

ในสังคมปัจจุบัน คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ดีจะช่วยให้เราสามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ คุณภาพชีวิตในการทำงานจะสะท้อนด้วยความพึงพอใจที่มีต่องานของแต่ละบุคคล โดยจะแตกต่างกันไปตามต่อการทำงานของแต่ละบุคคล ซึ่งจะมีผลต่อการดำรงชีวิตของผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกมั่นคง มีผลงานที่มีคุณภาพ และเป็นที่ยอมรับอันจะนำไปสู่การดำเนินชีวิตอย่างมีความสุขให้บรรลุเป้าหมาย (สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย, 2552)

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากการแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานด้านต่าง ๆ กับคุณภาพชีวิตการทำงาน เนื่องจากลักษณะของงานแต่ละงานมีความแตกต่างกัน ได้แก่ ความหลากหลายของงาน ความมีอิสระในการตัดสินใจ โอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงานที่สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ต้องเอื้ออำนวยต่อการทำงาน และความพร้อมของอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้สำนักงาน ที่แต่ละหน่วยงานจัดสรรให้กับผู้ปฏิบัติงาน (พงศ์ หรดาล, 2547)

การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตของคนทุกคน เนื่องจากการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต และต้องปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมอื่น ๆ การทำงานเป็นสิ่งที่ให้ประสบการณ์ที่มีคุณค่าของชีวิตของคน เพราะเป็นโอกาสที่ทำให้เกิดการพบปะสังสรรค์ระหว่างผู้ใช้แรงงานกับบุคคลอื่น ๆ กับสถานที่ ดังนั้นการทำงานจึงเป็นการเปิดโอกาสในแสดงออกถึงสติปัญญา เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายสูงสุด (ลัดดาวัลย์ สกุลสุข, 2550)

องค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุง มีหน้าที่ในการในการพัฒนาในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม โดยจัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ คุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น ซึ่งในปัจจุบันหน่วยงานองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุง ยังประสบปัญหา บุคลากรไม่มีความสุขในการทำงาน องค์การบริหารส่วนตำบลจะบรรลุเป้าหมายได้นั้น บุคลากรจะต้องมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี

ดังนั้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องศึกษาเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร องค์กรบริหารส่วนตำบลแสนตุง รวมทั้งปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรของพนักงาน องค์กรบริหารส่วนตำบลให้เป็นที่น่าพึงพอใจให้มากขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร องค์กรบริหารส่วนตำบลแสนตุง
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร องค์กรบริหารส่วนตำบลแสนตุง จำแนกตามคุณลักษณะ เพศ, อายุ, สถานภาพสมรส, ระดับการศึกษา

สมมติฐานงานวิจัย

1. บุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบลแสนตุงที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน
2. บุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบลแสนตุงที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน
3. บุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบลแสนตุงที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตที่การทำงานแตกต่างกัน
4. บุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบลแสนตุงที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตที่การทำงานแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบลแสนตุง ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2550) ได้กำหนด คุณภาพชีวิตการทำงานว่าจะต้องประกอบด้วยปัจจัยและได้แบ่งออกเป็น 4 มิติ ได้แก่ มิติด้าน การทำงาน มิติด้านส่วนบุคคล มิติด้านสังคม มิติด้านเศรษฐกิจ แสดงเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยดังภาพที่ 1-1

2.2 มิติด้านส่วนบุคคล

2.3 มิติด้านสังคม

2.4 มิติด้านเศรษฐกิจ

ขอบเขตด้านพื้นที่

การศึกษาครั้งนี้มีประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล แสนตุ้ง จำนวน 40 คน (องค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุ้ง, 2557)

ขอบเขตด้านเวลา

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาในช่วงเดือน กันยายน พ.ศ. 2557 ถึง มีนาคม พ.ศ. 2558 รวมระยะเวลาประมาณ 6 เดือน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ประชากร หมายถึง บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว ขององค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุ้ง
2. เพศ หมายถึง เพศของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุ้ง ได้แก่ เพศชายและ เพศหญิง
3. อายุ หมายถึง อายุของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุ้ง
4. สถานภาพสมรส หมายถึง สถานภาพทางสังคมโดยแบ่งออกเป็น โสด สมรส หย่า/ ว่าง ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุ้ง
5. ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาขั้นสูงสุดของ บุคลากรองค์การบริหารส่วน ตำบลแสนตุ้ง โดยแบ่งออกเป็น ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี
6. ด้านมิติการทำงานทั้ง 4 ด้าน หมายถึง
 - 6.1 มิติแรก คือ มิติด้านการทำงาน หมายถึง ในทางกายภาพ คือ การที่สถานที่ทำงาน มีสภาพแวดล้อมที่ดี มีความปลอดภัย และอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ เหมาะสม ทางการบริหารงาน ผู้บริหารมีคุณภาพและคุณธรรม มีระบบการบริหารงานที่ดี กระจายภาระงาน เหมาะสม ทางการบริหารทรัพยากรบุคคล มีการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยระบบคุณธรรม มีระบบทางก้าวหน้า มีการบริหารผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ
 - 6.2 มิติที่สอง คือ มิติด้านส่วนตัว หมายถึง ข้าราชการมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีสุขภาพกายแข็งแรง สุขภาพจิตดี ไม่มีความเครียด มีการพัฒนาด้านจิตใจ
 - 6.3 มิติที่สาม คือ มิติด้านสังคม หมายถึง ข้าราชการมีความสัมพันธ์ที่ดีในทุกระดับ

มีความผูกพันกับองค์กร มีการสื่อสารภายในองค์กรที่ดี มีกิจกรรมร่วมกันทั้งด้านนันทนาการ
กิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์ และการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างส่วนราชการ

6.4 มิติที่ดี คือ มิติด้านเศรษฐกิจ หมายถึงข้าราชการได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการ
ที่เหมาะสม มีความเป็นอยู่ที่ดี

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุง” ได้ศึกษาค้นคว้าทฤษฎีเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน
2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
3. เปรียบเทียบทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
4. ข้อมูลเบื้องต้นขององค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุง
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

Huse and Cummings (1985) ได้ให้ความหมาย ของคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง เป็นความสอดคล้องกันระหว่างความปรารถนาหรือความพึงพอใจในงานของบุคคลกับ ประสิทธิภาพขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ ประสิทธิภาพขององค์กรอันเนื่องมาจากความผาสุกในงานของผู้ปฏิบัติงานเป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานนั้น ๆ และอธิบายอีกว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน จะส่งผลต่อองค์กร 3 ประการ คือ ประการแรก ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร ประการที่สอง ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานตลอดจนเป็นแรงจูงใจแก่พวกเขาในการทำงาน ประการสุดท้าย คุณภาพชีวิตในการทำงานจะช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย

สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (2555) ได้ให้นิยามว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความพึงพอใจในงาน/ อาชีพในเรื่องเกี่ยวกับความมั่นคง ความก้าวหน้า ของงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ตลอดจนความพึงพอใจในรายได้ สภาพแวดล้อมในการทำงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ (2552) ได้ให้นิยามว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน คือ การดำรงอยู่ด้วยการมีสุขภาวะที่สมบูรณ์และมีความมั่นคง ของผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กร ซึ่งครอบคลุมถึงสุขภาวะทั้ง 4 ด้าน ได้แก่

1. สุขภาวะทางกาย (Physical well being) หมายถึง ภาวะการรับรู้และดำรงรักษา สุขภาพร่างกายให้มีความแข็งแรง ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ และสามารถดำรงชีวิตได้อย่างปกติ

โดยมีการปฏิบัติกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างและรักษาสุขภาพร่างกายให้สมบูรณ์

2. สุขภาวะทางอารมณ์ (Emotional well being) หมายถึง ภาวะการรับรู้ของสภาพทางอารมณ์ ความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น และสามารถบริหารจัดการอารมณ์ของตนเองและผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมและสร้างสรรค์

3. สุขภาวะทางสังคม (Social well being) หมายถึง ภาวะการรับรู้เรื่องการมีสัมพันธภาพของตนกับผู้อื่นทั้งในกลุ่มผู้ร่วมงานและต่อสาธารณชน

4. สุขภาวะทางจิตวิญญาณ (Spiritual well being) หมายถึง ภาวะการรับรู้ของความรู้สึกสุขสม มีความพึงพอใจในการดำรงชีวิตอย่างมีเป้าหมาย เข้าใจธรรมชาติและความเป็นจริงของชีวิต รวมทั้งมีสิ่งยึดเหนี่ยวที่มีความหมายสูงสุดในชีวิต

นงนภาทิพย์ นาคำ (2551) ได้ให้ความหมาย คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว และลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

สรุปความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้ว่า ความรู้สึกของบุคคลที่มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยมีปัจจัยหลายด้านที่สนับสนุนการทำงาน และสนับสนุนคุณภาพชีวิตในการทำงานไปพร้อมกัน โดยมีทั้งสิ่งที่จับต้องได้ เช่น เงินเดือนหรือค่าตอบแทน สวัสดิการต่าง ๆ ทั้งแบบเป็นตัวแทน และไม่เป็นตัวแทน และสิ่งที่จับต้องไม่ได้ เช่น การมีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หรือมีความก้าวหน้าในอาชีพการงานของตนเอง การที่ได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

Walton (1973) ได้เสนอทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงาน ว่าสามารถแบ่งออกเป็น 8 ประการ คือ

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and fair compensation) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่นๆ อย่างเพียงพอกับการดำรงชีวิตมาตรฐานและสังคมที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และต้องเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับค่าตอบแทนที่ได้รับจากงานของตนกับงานอื่นที่มีลักษณะคล้าย ๆ กัน
2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and healthy working conditions) หมายถึง สิ่งแวดล้อมการทำงานที่ดีทั้งสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสิ่งแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสมและปลอดภัย ไม่เกิดอันตรายต่อสุขภาพ และเอื้อต่อการส่งเสริม

สุขภาพแก่บุคลากร ซึ่งปัจจัยสำคัญเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงานที่จะบ่งชี้ถึงคุณภาพชีวิตการทำงานนั้น จะพิจารณาในเรื่อง ชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม เวลาทำงานได้ตามมาตรฐานและสภาพแวดล้อมการทำงานทางกายภาพมีความปลอดภัยและมีภาวะเสี่ยงน้อยที่สุด

3. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง (Opportunity to use and develop of human capacities) งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริง และรวมถึงการมีโอกาสดำเนินงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมายรวมถึงการให้ความสำคัญเกี่ยวกับการศึกษา การอบรมพัฒนาการทำงานและอาชีพของบุคคล เป็นสิ่งบ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างหนึ่ง ซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถทำหน้าที่โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ มีความเชื่อมั่นในตนเอง และเมื่อมีปัญหาที่จะใช้การแก้ไขตอบสนองในรูปแบบการดำเนินชีวิตที่เหมาะสมพึงกระทำ เป็นผลทำให้บุคคลประสบความสำเร็จในชีวิต

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน (Opportunity for continued growth and security) งานที่บุคคลได้รับมอบหมายและการมีโอกาสในการพัฒนาตนเองให้ได้รับความรู้ และทักษะใหม่ ๆ สำหรับงานที่ยุ่ยาก หรือมีโอกาสนในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นในหน่วยงาน

5. การทำงานร่วมกันและสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Social integration) ซึ่งหมายความว่างานช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่าสามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จได้ มีการยอมรับละร่วมมือกันทำงานด้วยดี ซึ่งเป็นการเกี่ยวข้องกับสังคม องค์กร ธรรมชาติความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรมีผลต่อบรรยากาศในการทำงาน

6. ลักษณะงานตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (Constitutionalism) ซึ่งหมายถึง วิถีชีวิตและวัฒนธรรมในองค์กรจะส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคล มีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพในการพูด มีความเสมอภาค และมีการปกครองด้วยกฎหมาย พนักงานมีสิทธิในการปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมายและแสดงในสิทธิซึ่งกันและกัน หรือการกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกันบุคคลต้องได้รับการเคารพในสิทธิส่วนตัวเป็นองค์ประกอบหนึ่งของการบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงาน

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยส่วนรวม (Work and the total life space) เป็นเรื่องของเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกองค์กรอย่างสมดุล นั่นคือต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป

ด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม เพื่อหลีกเลี่ยงการที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (The social relevance of work life) กิจกรรมการดำเนินงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับฝึชชอบต่อสังคม ซึ่งก่อให้เกิดการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพของผู้ปฏิบัติงาน และยอมรับว่าองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้นรับฝึชชอบต่อสังคมในด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ว่ องค์การของตนได้มีส่วนรับฝึชชอบต่อสังคมเกี่ยวกับผลผลิต การกำจัดของเสีย การรักษาสภาพแวดล้อม เทคนิคทางการตลาด การมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่น ๆ

แนวคิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2550) ให้นิยามคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of work life) หมายถึง การมีชีวิตที่ดี มีความสุข มีความพึงพอใจสถานะของตนเอง โดยกำหนดออกเป็น 4 มิติ ดังนี้

1. มิติการทำงาน หมายถึง สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีความปลอดภัย มีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ เหมาะสม การบริหารงาน โดยผู้บริหารต้องมีคุณภาพ คุณธรรม มีระบบการบริหารงานที่ดี กระจายภาระงานเหมาะสม ทำงานแบบยืดหยุ่น มีข้อบังคับ ค่านิยม และวัฒนธรรมขององค์กรที่เอื้อต่อการทำงาน การบริหารทรัพยากรบุคคล มีระบบคุณธรรม มีระบบความก้าวหน้าที่ชัดเจน มีการบริหารผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ข้าราชการได้ปฏิบัติงานตรงตามความรู้ความสามารถ ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ได้รับการยอมรับ มีคุณค่า และมีศักดิ์ศรี

2. มิติส่วนบุคคล หมายถึง การที่ข้าราชการมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีสุขภาพที่แข็งแรง สุขภาพจิตที่ดี ไม่มีความเครียด มีการพัฒนาด้านจิตใจ

3. มิติสังคม หมายถึง การที่ข้าราชการมีความสัมพันธ์ที่ดีในทุกกระดับ มีความผูกพันกับองค์กร มีการสื่อสารในองค์กรที่ดี มีกิจกรรมร่วมกัน ทั้งด้านนันทนาการ กิจกรรมเพื่อสังคม เพื่อสาธารณะประโยชน์ และการสร้างสัมพันธ์ระหว่างส่วนราชการ

4. มิติเศรษฐกิจ หมายถึง การที่ข้าราชการได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม ความเป็นอยู่ที่ดีพอสมควรแก่ฐานะารูป รู้จักการบริหารการเงินของตนเอง

สรุปความหมายของแนวคิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการพลเรือน ตามที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ได้ให้มิติด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการพลเรือนไว้ 4 มิตินั้นคือ มิติการทำงาน มิติส่วนบุคคล มิติสังคม มิติเศรษฐกิจ สรุปได้ว่า มีความหลากหลายครอบคลุมทุกด้านในชีวิตประจำวันของมนุษย์และข้าราชการทุกประเภท ทำให้คิดได้ว่าการพัฒนา

คุณภาพชีวิตของข้าราชการที่คืนั้น จะส่งผลถึงมิติทุกด้าน และเมื่อมีปัจจัยที่สนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตจากองค์กรภาครัฐซึ่งเป็นหน่วยงานที่ข้าราชการต้องปฏิบัติงานสนับสนุน ข้าราชการจะได้รับความสนใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

แนวคิดองค์กรแห่งความสุข (Happy workplace)

สุวรรณิ จันทร์ดำเนินพงศ์ (2551) ความสุขถือเป็นปรารถนาของมนุษย์ทุกคน ความสุขเมื่อไปทำบุญไปไหว้พระก็บนบานให้ได้พบกับความสุข ความเจริญรุ่งเรือง ขอให้มีความมีทอง มีโชค ลาภ เพราะคิดว่าสิ่งเหล่านั้นจะนำมาซึ่งความเป็นสุข การเป็นมนุษย์เงินเดือนหรือคนทำงานก็หวังให้มีความสุขในที่ทำงาน มีเจ้านายใจดี เพื่อนร่วมงานดี ไม่แพงข้างหลัง ที่สำคัญขอค่าเหนื่อยเยอะ ๆ ยิ่งชอบ มีสวัสดิภาพพอประมาณ

ชาญวิทย์ วสันต์นารัตน์ (2551) แต่ปัจจุบันด้วยสภาพการดำเนินชีวิตที่แข่งขันตลอดเวลาสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้มนุษย์ทุกวันนี้ขาดหลักยึดในการดำเนินชีวิตที่ถูกต้อง จะเห็นได้จากคนส่วนใหญ่ยังคงเชื่อว่าเงินซื้อได้ทุกอย่าง โลกวัตถุนิยมที่เน้นแต่วัตถุ ทำให้คนทำงานทุกวันนี้ทำงานหนักมากขึ้น ขาดการดูแลสุขภาพตนเอง ขาดการเอื้ออาทรต่อกันและสังคมรอบข้าง ขาดการใช้ชีวิตที่พอเพียง มีภาระหนี้สินเพิ่มขึ้น ขาดการนำหลักศาสนาหลักธรรมมาใช้ในการดำเนินชีวิต ขาดการแสวงหาความรู้ ความก้าวหน้าแก่ตนเอง ซึ่งนำไปสู่ปัญหาครอบครัวและปัญหาสังคม สิ่งเหล่านี้ เกิดจากการขาดคุณภาพชีวิตที่ดี หรือการขาดความสุขในการดำเนินชีวิตที่เหมาะสมกับตนเอง ไม่สามารถจัดสมดุลงานและชีวิตให้ลงตัวได้ เพราะอาจขึ้นอยู่กับหลายตัวประกอบ โดยได้กล่าวถึงเครื่องมือการสร้างความสุขในชีวิตของคนทำงานที่สามารถทำงานคือชีวิต ชีวิตคืองาน บ้านศาลสุข ทำงานให้สนุกเป็นสุขเมื่อทำงาน ภายใต้แนวคิด Happy workplace คือ ความสุขทั้งแปด หรือ Happy 8 นำไปสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืนซึ่งประกอบด้วย

1. Happy body (สุขภาพดี) มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ
2. Happy heart (น้ำใจงาม) มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน
3. Happy society (สังคมดี) มีความรักสามัคคี เอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่ตนทำงานและพักอาศัย มีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี
4. Happy relax (ผ่อนคลาย) รู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต
5. Happy brain (หาความรู้) การศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา จากแหล่งต่าง ๆ นำไปสู่การเป็นมืออาชีพและความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน
6. Happy soul (ทางสงบ) มีความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต
7. Happy money (ปลอดภัย) มีเงินรู้จักเก็บรู้จักใช้ ไม่เป็นหนี้

8. Happy family (ครอบครัวดี) มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง

สิ่งเหล่านี้จะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยเริ่มได้จากตัวเราเพื่อสังคมที่ดีต่อไปในอนาคต ดังคำขวัญที่ว่า คนทำงานมีความสุข ที่ทำงานน่าอยู่ ชุมชนสมานฉันท์

สรุปความหมายของแนวคิดองค์กรแห่งความสุข (Happy workplace) ได้ว่า ถึงแม้ปัจจุบันสภาพแวดล้อมการทำงานหรือปัจจัยสนับสนุนคุณภาพชีวิตของมีมากขึ้น แต่มนุษย์ไม่ได้ลดความต้องการด้านคุณภาพชีวิตลงเลย กลับต้องการเพิ่มมากขึ้นอยู่เรื่อย ๆ การที่จะทำให้ชีวิตมีความสุขได้นั้น คุณภาพชีวิตจึงต้องได้รับการพัฒนาจากจิตใต้สำนึกของตนเองก่อน เพื่อให้มีความเข้าใจการดำรงชีวิตปัจจุบันในให้มากที่สุด

เปรียบเทียบทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

จากการศึกษาทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของ Walton (1973) แนวคิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2550) และแนวคิดองค์กรแห่งความสุข (Happy workplace) ชาญวิทย์ วสันต์ธรรณ์ (2551) ผู้วิจัยได้ทำการสรุปเพื่อเปรียบเทียบแนวคิดและทฤษฎีของนักวิชาการแต่ละท่าน ตามตารางที่ 2-1

ตารางที่ 2-1 เปรียบเทียบทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

นักวิชาการ	ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
Walton (1973)	ทฤษฎีคุณภาพชีวิต 8 ประการ 1. ค่าตอบแทน 2. สภาพการทำงาน 3. การใช้และพัฒนาศักยภาพและความเป็นมนุษย์ 4. ความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องและมั่นคง 5. การบูรณาการทางสังคมภายในองค์กรที่ทำงาน 6. สิทธิและหน้าที่ของคนภายในองค์กร 7. ความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิต 8. ชีวิตการทำงานกับสังคม

ตารางที่ 2-1 (ต่อ)

นักวิชาการ	ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2550)	แนวคิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน 4 มิติ <ol style="list-style-type: none"> 1. มิติการทำงาน 2. มิติส่วนบุคคล 3. มิติสังคม 4. มิติเศรษฐกิจ
ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ (2551)	แนวคิดองค์กรแห่งความสุข Happy workplace 8 ด้าน <ol style="list-style-type: none"> 1. Happy body (สุขภาพดี) 2. Happy heart (น้ำใจงาม) 3. Happy society (สังคมดี) 4. Happy relax (ผ่อนคลาย) 5. Happy brain (หาความรู้) 6. Happy soul (ทางสงบ) 7. Happy money (ปลอดภัย) 8. Happy family (ครอบครัวดี)

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดรูปแบบของแบบสอบถามเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุง ตามแนวคิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน 4 มิติ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2550) มาใช้เป็นตัวแปรตาม ซึ่งประกอบไปด้วย 4 มิติ ได้แก่ มิติการทำงาน มิติส่วนบุคคล มิติสังคม มิติเศรษฐกิจ ดังนี้

มิติการทำงาน มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีความปลอดภัย มีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ เหมาะสม ผู้บริหารมีคุณธรรม มีระบบการบริหารที่ดี กระจายภาระงานที่เหมาะสม ทำงานแบบยืดหยุ่น มีข้อบังคับ และวัฒนธรรมขององค์กรที่เอื้อต่อ การทำงาน การบริหารทรัพยากรบุคคล มีระบบคุณธรรม มีระบบความก้าวหน้าที่ชัดเจน พนักงาน ได้ปฏิบัติงานตรงตามความสามารถ ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

มิติส่วนบุคคล บุคลากรมีชีวิตส่วนตัวกับการทำงานที่สมดุล มีสุขภาพแข็งแรง สุขภาพจิตดี ไม่มีความเครียด มีการพัฒนาด้านจิตใจ

มิติสังคม บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีในทุกระดับ มีความผูกพันที่ดีกับองค์กร มีการสื่อสารในองค์กรที่ดี มีกิจกรรมร่วมกัน ทั้งด้านนันทนาการ กิจกรรมเพื่อสังคม เพื่อสาธารณประโยชน์ และการสร้างสัมพันธ์ระหว่างส่วนราชการ

มิติเศรษฐกิจ บุคลากรได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม มีความเป็นอยู่ที่ดีพอสมควร รู้จักการออม

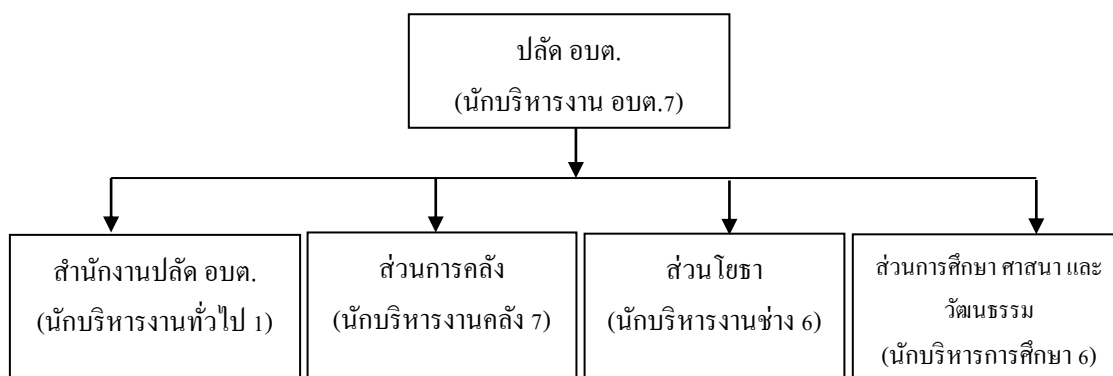
สรุปแนวความคิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของราชการพลเรือน 4 มิติ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2550) มีความเกี่ยวข้องในบริบทของข้าราชการพลเรือนซึ่งอนุโลมให้ใช้กับพนักงานส่วนท้องถิ่น ทำให้ทราบถึงคุณภาพชีวิตของบุคลากร และสามารถกำหนดรูปแบบในการสอบถามประชากรกลุ่มตัวอย่างได้อย่างครบถ้วน และได้ผลการศึกษาที่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของผู้วิจัย

ข้อมูลเบื้องต้นขององค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุง

องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) คือ หน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น มีฐานะเป็นนิติบุคคลและราชการส่วนท้องถิ่น จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 2 มีนาคม พ.ศ. 2538 และมีฉบับแก้ไขเพิ่มเติมในเวลาต่อมา องค์การบริหารส่วนตำบลนี้เป็นผลผลิตหนึ่งของกระแสของสังคมที่ต้องการจะปฏิรูปการเมือง ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลจึงเป็นมิติหนึ่งของความพยายามในการปฏิรูปการเมือง โดยการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบล มีความสำคัญต่อท้องถิ่นเป็นอย่างมาก เพราะเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาดเล็กที่สุด แต่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด โดยเฉพาะประชาชนในพื้นที่ชนบท องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เปิดโอกาสให้ประชาชนในชุมชนระดับตำบล หมู่บ้านได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองตนเองตามระบอบประชาธิปไตย

องค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง ประกอบไปด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป มีข้าราชการและพนักงานส่วนตำบลรวมทั้งสิ้น 40 คน และได้กำหนดโครงสร้างการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ออกเป็น 4 ส่วนสำคัญ ๆ และมีบุคลากรตำแหน่งต่าง ๆ ดังแสดงในภาพ



1. งานบริหารทั่วไป
2. งานนโยบายและแผน
3. งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
4. งานส่งเสริมการเกษตร
5. งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน
6. งานกฎหมายและคดี
7. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

1. งานการเงินและบัญชี
2. งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
3. งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

1. งานก่อสร้าง
2. งานออกแบบและควบคุมอาคาร
3. งานประสานสาธารณูปโภค
4. งานผังเมือง

1. งานบริหารการศึกษา
2. งานส่งเสริมการศึกษาฯ
3. งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ภาพที่ 2-1 โครงสร้างการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

โครงสร้างการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

1. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นผู้บังคับบัญชาของส่วนของข้าราชการพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล
 2. สำนักงานปลัด อบต. มีบุคลากรดังต่อไปนี้
 - 2.1 หัวหน้าสำนักปลัด
 - 2.2 บุคลากร
 - 2.3 เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน
 - 2.4 นักพัฒนาชุมชน
 - 2.5 นิติกร
 - 2.6 เจ้าพนักงานธุรการ
 - 2.7 เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน
 - 2.8 เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล
 - 2.9 เจ้าหน้าที่ธุรการ
 - 2.10 ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน
 - 2.11 ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ

2.12 นักการภารโรง (พนักงานจ้างทั่วไป)

2.13 คนงานทั่วไป (พนักงานจ้างทั่วไป)

2.14 พนักงานขับรถ

อำนาจหน้าที่ เกี่ยวกับด้านบริหารทั่วไป ด้านนโยบายและแผน ด้านกฎหมายและคดี และ
ด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

3. ส่วนการคลัง มีบุคลากรดังต่อไปนี้

3.1 นักบริหารงานคลัง

3.2 นักวิชาการเงินและบัญชี

3.3 เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี

3.4 เจ้าพนักงานพัสดุ

3.5 เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้

3.6 เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้

3.7 ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้

3.8 ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี

3.9 ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ

อำนาจหน้าที่ เกี่ยวกับการเงิน บัญชี พัฒนาและจัดเก็บรายได้ และทะเบียนทรัพย์สินและ
พัสดุ

4. ส่วนโยธา มีบุคลากรดังต่อไปนี้

4.1 นักบริหารงานช่าง

4.2 นายช่างโยธา

4.3 ช่างโยธา

4.4 ผู้ช่วยช่างโยธา

4.5 ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า

4.6 ชูรการโยธา

อำนาจหน้าที่ เกี่ยวกับการก่อสร้าง ออกแบบและควบคุมอาคาร และด้านสาธารณูปโภค

5. ส่วนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีบุคลากรดังต่อไปนี้

5.1 นักบริหารงานการศึกษา

5.2 นักวิชาการศึกษา

5.3 ครูผู้ดูแลเด็กอนุบาลและปฐมวัย

5.4 ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กอนุบาลและปฐมวัย

อำนาจหน้าที่ เกี่ยวกับการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สมพล ประดับผล (2548) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตของข้าราชการทหารชั้นประทวน หลังการปฏิรูประบบราชการ ศึกษากรณีกำลังของกองพันทหารช่างที่ 2 รักษาพระองค์ พบว่า กำลังพลส่วนใหญ่ของกองทหารช่างที่ 2 รักษาพระองค์ มีการรับรู้ต่อการมีคุณภาพชีวิตหลังการปฏิรูประบบราชการ ทั้งในด้านชีวิตส่วนตัว และในด้านปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถเรียงลำดับการมีคุณภาพชีวิตจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการปรับโครงสร้างส่วนราชการ ด้านการปรับปรุงโดยการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีเข้ามาช่วย ด้านการกำหนดขนาดกำลังคนภาครัฐ ด้านการปรับปรุงบทบาทของหน่วยงานราชการ และด้านประสิทธิภาพบุคลากรภาครัฐ โดยมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการทหารชั้นประทวน ทั้งนี้ ช่องทางการรับรู้ได้รับจากหลายด้าน ได้แก่ คุณภาพชีวิตในด้านความก้าวหน้าในชีวิตการรับราชการ ความมั่นคงในการทำงาน การได้รับความยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน รายได้และผลตอบแทนที่ได้รับและในด้านสวัสดิการต่าง ๆ ตามลำดับ

นพวรรณ วีรโอฟารสิทธิ์ (2548) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการและลูกจ้างประจำองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการและลูกจ้างประจำองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง โดยรวมและรายด้าน 8 ด้าน มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับปานกลาง โดยเรียงจากลำดับมากที่สุดไปน้อย ดังนี้ 1) ด้านความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตกับการทำงาน 2) ด้านการปฏิบัติงานในสังคม 3) ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม 4) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5) ด้านสิ่งแวดล้อมถูกสุขลักษณะและปลอดภัย 6) ด้านความสามารถพัฒนาของบุคคล 7) ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ 8) ด้านระเบียบกฎเกณฑ์และความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน และเมื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานตาม เพศ อายุ อายุงาน วุฒิการศึกษาและรายได้ โดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า เพศ อายุ เงินเดือนและรายได้พิเศษไม่แตกต่างกัน ส่วนตามอายุงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย และด้านการปฏิบัติงานในสังคม แตกต่างกัน ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน และตามวุฒิการศึกษาด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม ด้านความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตกับการทำงานและด้านการปฏิบัติงานในสังคม แตกต่างกัน ส่วนในด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

นวรรตน์ ณ วันจันทร์ (2548) ได้ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดลำพูน โดยใช้แบบสอบถามปลายปิด (Closed-ended questionnaire) ที่สร้างจากแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่แบ่งออก ของ Walton ซึ่งมีอยู่ 8 ด้าน (Walton, 1973)

มาใช้เป็นเครื่องมือในการวัด

อารี สังข์ศิลป์ชัย (2548) งานวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม และเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมตัวแปร เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานในหน้าที่ อัตราเงินเดือน และขนาดของโรงเรียนที่สังกัด ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม ปีการศึกษา 2547 จำนวน 3,178 คน กลุ่มตัวอย่างเป็นครูผู้สอนที่ได้จากการสุ่มแบบชั้นปฐมภูมิ อย่างมีสัดส่วนตามขนาดของโรงเรียน จำนวน 364 คน ผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมสูงมากเกือบทุกด้าน มีเพียงด้านเดียว คือ การได้รับค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่เพียงพอและเป็นธรรมที่อยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของครู โดยจำแนกตามอัตราเงินเดือน พบว่า ครูที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โดยจำแนกตามขนาดโรงเรียนที่สังกัดอยู่ พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โดยจำแนกตามโรงเรียนที่สังกัดอยู่ พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน ยกเว้น ด้านความเกี่ยวเนื่องของชีวิตการทำงานกับสังคม เมื่อวิเคราะห์แบบจำแนกเป็นรายคู่ โรงเรียนที่สังกัดอยู่พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน ยกเว้นด้านความเกี่ยวเนื่องของชีวิตการทำงานแตกต่างกัน จากการทดสอบลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์งานในหน้าที่ อัตราเงินเดือน และขนาดโรงเรียนที่สังกัด ของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมกับคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า ลักษณะส่วนบุคคลที่ต่างกันของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

ชนิษฐา ไตรย์ปักษ์ (2548) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความผูกพันต่อองค์กร การมีส่วนร่วมในงานของบุคลากร กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ และปัจจัยที่สามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร จำนวน 403 คน ได้จากการสุ่มตัวอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามประกอบด้วยแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล แบบสอบถามความผูกพันต่อ

องค์การ แบบสอบถามการมีส่วนร่วมในงานของบุคลากร และแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา และหาค่าความเที่ยงของเครื่องมือ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบราคได้ค่าเท่ากับ .87, .92 และ .89 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติการแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

กาญจนา คำผล (2549) การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามกลุ่มงาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำนวน 70 คน ผลการวิจัย พบว่า 1). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยคุณภาพชีวิตการทำงานสูงสุดอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านการบูรณาการด้านสังคม และด้านการปฏิบัติงานในสังคม ตามลำดับ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง 2) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมจำแนกตามกลุ่มงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านการบูรณาการด้านสังคม ด้านระเบียบบังคับในการปฏิบัติงาน และด้านการปฏิบัติงานในสังคมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนด้านอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ยุพิน ขจรโมทย์ (2550) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูผู้ช่วย ตรีศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 โดยรวมอยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับดีมาก และระดับปานกลาง ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 โดยรวมและรายได้อยู่ในระดับดีมาก คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตาม เพศ สถานภาพสมรส ภูมิลำเนา และประเภทโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ความผูกพันต่อโรงเรียนของครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานการศึกษาระยอง เขต 2 โดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อโรงเรียน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

นงนภาทิพย์ นาคำ (2551) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุน ศึกษาระดับ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่า พนักงานสายสนับสนุนส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 31-40 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 1-5 ปี รายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 10,001-15,000 บาท รายได้ที้นอกเหนือจากเงินเดือนส่วนใหญ่ไม่มี ผลการศึกษาโดยรวมและมีมติทั้ง 8 ด้าน พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาแต่ละด้าน สามารถเรียงลำดับความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ด้านการสร้างประโยชน์ต่อสังคม ด้านการบูรณาการทางสังคม (การทำงานร่วมกัน) ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ด้านสภาพแวดล้อมดีมีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านการรักษาสิทธิส่วนบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง และด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมตามลำดับ และผลการทดสอบสมมติฐาน คุณภาพชีวิต จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์การทำงาน รายได้ และรายได้พิเศษ ทดสอบแล้ว พบว่า ปัจจัยที่มีความแตกต่างกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุน คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย คือปัจจัยระดับการศึกษามีความแตกต่างกันระดับคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นไปตามสมมติฐาน ส่วนอีกปัจจัยอื่นไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

ธัญญารัตน์ แยมวงษ์ (2552) การศึกษาเรื่องการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครู โรงเรียนเมืองพัทยา 8 จังหวัดชลบุรี พบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครูโรงเรียนเมืองพัทยา 8 จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ คือ ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน ด้านการปฏิบัติงานในสังคม ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยและด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม 2) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครูโรงเรียนเมืองพัทยา 8 จังหวัดชลบุรี โดย จำแนกตามเพศ สถานภาพการสมรส และประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สุนทร นามโคตรศรี (2553) การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา พบว่า คุณภาพชีวิตของบุคลากรพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดในภาพรวมมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า ระดับความเป็นจริงอยู่ในระดับดีมาก

มีเพียงด้านเดียว คือ ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม ส่วนที่เหลืออยู่ในระดับปานกลาง รองลงมา คือ การพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน บทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพ ที่มีความสมดุล ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน ค่าตอบแทน ที่เพียงพอ และเป็นธรรม คุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน และด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานเป็นอันดับสุดท้าย ผลการทดสอบสมมติฐาน 1) บุคลากรมีเพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ใน ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง 2) บุคลากร อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับเงินเดือน ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิต การทำงาน ไม่แตกต่าง 3) บุคลากรมีระดับการศึกษา ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวม พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากร มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้าน ประชาธิปไตย ในหน่วยงาน ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง 4) บุคลากรที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน และ ด้านบทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุล ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

จากรูธรรม สังข์เอียด (2557) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กรณีศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดตราด พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับดีมากที่สุด โดยด้านชีวิตการทำงานกับสังคม มีคุณภาพชีวิตการทำงานดีมากที่สุดเป็นอันดับแรก รองลงมาด้านการใช้และพัฒนาศักยภาพ ด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กร ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ด้านสิทธิและหน้าที่ของคนในองค์กร ด้านสภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิต และด้านความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง ตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล พบว่า เพศ ระดับการศึกษา และสถานภาพการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

จากผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่มีผู้วิจัยหลายท่านได้ศึกษาไว้ สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือนและรายได้พิเศษนอกเหนือจากเงินเดือน และปัจจัยด้าน

คุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมดีมี
ความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและความ
มั่นคงในการทำงาน การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน สิทธิของพนักงานและ
ธรรมเนียมในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ความเกี่ยวข้องและประโยชน์ต่อสังคม

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณมีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุง เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุง จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และสถานภาพการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้วิจัยขอเสนอวิธีการดำเนินการศึกษาตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. ประชากร
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. เสนอผลการแปลผล
7. ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุง ประกอบด้วย ข้าราชการ 30 คน พนักงานจ้างทั่วไปและตามภารกิจ 10 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 40 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ทำการสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในรูปแบบแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยทำการค้นคว้าจากเอกสารตำรางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข ให้สอดคล้องกับเรื่องการวิจัยในครั้งนี้ เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 คุณลักษณะบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา

ตอนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุง แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนการประมาณค่า (Rating scale) มี 4 ระดับ รวมทั้งสิ้น 16 ข้อ

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษารุ่นนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านต่าง ๆ ซึ่งกำหนดรายละเอียดคำถามในแบบสอบถาม โดยเปรียบเทียบกับแนวคิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน 4 มิติ คือ มิติการทำงาน มิติส่วนบุคคล มิติสังคม มิติเศรษฐกิจ
2. จัดทำแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ แบบ Rating scale โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็น โดยใช้เกณฑ์การแปล ดังนี้
 - 1 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงาน น้อยที่สุด
 - 2 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงาน น้อย
 - 3 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงาน ค่อนข้างมาก
 - 4 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงาน มากที่สุด
3. นำแบบสอบถามฉบับร่าง เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา และการใช้ภาษา
4. นำแบบสอบถามฉบับร่างที่แก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ เสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อพิจารณาความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม โดยให้ตรงตามเนื้อหา การใช้ถ้อยคำสำนวน ความชัดเจนในข้อคำถาม และครอบคลุมเรื่องที่ศึกษา โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ประกอบด้วย
 - 4.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาจันทบุรี วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
 - 4.2 นายประเทือง ปวเรศวิทยาพาร ตำแหน่ง รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุ้ง
 - 4.3 นายรังสรรค์ เรืองศิลป์ ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุ้ง
5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้ว ไปทดสอบ (Try out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างหรือใกล้เคียงกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยการหาค่าความเที่ยงหรือค่าความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม (Reliability) แบบ Cronbach's alpha ได้ค่าความเที่ยงหรือเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.84 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นสูงใช้เก็บข้อมูลจริงได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจศูนย์จันทบุรีเพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล ถึง นายกองค้การบริหารส่วนตำบลแสนตู่ และชี้แจงวัตถุประสงค์ในการทำการวิจัยด้วยตนเอง

2. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลจากบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตู่ ซึ่งเป็นประชากรกลุ่มเป้าหมายที่จะศึกษาทั้งหมด

3. จำนวนแบบสอบถาม 40 ชุด สามารถเก็บคืนและตรวจสอบถามถูกต้อง ได้ทั้งหมด 40 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถาม แล้วนำมาลงรหัสข้อมูล และนำมาวิเคราะห์ ประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ในการวิเคราะห์ข้อมูล และนำเสนอในรูปตารางประกอบ

2. วิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และสถานภาพการรับราชการ สถิติที่ใช้ คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่และร้อยละ

3. วิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตู่ สถิติที่ใช้ คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและเปรียบเทียบความแตกต่างด้วย Compare mean

4. เปรียบเทียบคุณภาพชีวิต โดยเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยประชากร

เกณฑ์การแปลผล

เกณฑ์ในการแปลค่าเฉลี่ยแบ่งระดับออกเป็น 4 ระดับโดยการหาอันตรภาคชั้นดังนี้

สูตรอันตรภาคชั้น = $\frac{\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุดจำนวนชั้น}}{\text{จำนวนชั้น}}$

$$= \frac{(4-1)}{4}$$

$$= 0.75$$

ในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย มีดังนี้
ค่าเฉลี่ย 3.26-4.00 เห็นด้วยมากที่สุด หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานดีมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 2.51-3.25 เห็นด้วยมาก หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานดีมาก
ค่าเฉลี่ย 1.76-2.50 เห็นด้วยน้อย หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00-1.75 เห็นด้วยน้อยที่สุด หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานน้อยที่สุด

ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการเก็บข้อมูลในช่วงระหว่างเดือน กันยายน ถึงพฤศจิกายน พ.ศ.
2557 รวมระยะเวลาในการเก็บข้อมูลประมาณ 3 เดือน

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาวินิจฉัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตู่ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานบุคลากรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตู่ และเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตู่ จำแนกตามคุณลักษณะ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส โดยเก็บข้อมูลจาก บุคลากรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตู่ จำนวน 40 คน ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ เป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพสมรส

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตู่

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตู่ จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล เพศ อายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพสมรส

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4-1 จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (40 คน)	ร้อยละ (100.00)
1. เพศ		
ชาย	21	52.50
หญิง	19	47.50
รวม	40	100.00

ตารางที่ 4-1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (40 คน)	ร้อยละ (100.00)
2. อายุ		
อายุต่ำกว่า 25 ปี	6	15.00
อายุ 25-30 ปี	16	40.00
อายุ 31-35 ปี	8	20.00
อายุ 36-40 ปี	5	12.50
อายุ 41-45 ปี	4	10.00
อายุ 46 ปี ขึ้นไป	1	2.50
รวม	40	100.00
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	22	55.00
ปริญญาตรี	17	42.50
ปริญญาโท	1	2.50
รวม	40	100.00
4. สถานภาพสมรส		
โสด	16	40.00
สมรส (รวมทั้ง หม้าย/ หย่า)	24	60.00
รวม	40	100.00

จากตารางที่ 4-1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 52.50 และ เพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 47.50 ซึ่งมีอายุ 25-30 ปี คิมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 40.00 รองลงมา คืออายุ 21-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.00 อายุต่ำกว่า 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 15.00 อายุ 36-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 12.50 อายุ 41-45 ปี คิดเป็นร้อยละ 10.00 และอายุ 46 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 2.50 ตามลำดับ โดยส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 55.00 รองลงมา คือ ปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 42.50 และปริญญาตรีโท คิดเป็นร้อยละ 2.50 ตามลำดับ มีสถานภาพสมรส สมรส คิมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 60.00 และ โสด คิดเป็นร้อยละ 40.00 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตู่

ตารางที่ 4-2 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตู่ ด้านมิติการทำงาน

มิติการทำงาน	ระดับคุณภาพชีวิต				μ	σ	แปล ความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ในหน่วยงานเอื้ออำนวย ต่อการ ทำงาน เช่น ไม่มีกลิ่นเหม็น เสียง รบกวน อากาศถ่ายเทได้สะดวก	11 (27.50)	28 (70.00)	1 (2.50)	0 (0.00)	3.25	.49	มาก	3
2. อุปกรณ์ เครื่องมือ ที่ใช้ ในการปฏิบัติงานมีคุณภาพ มีความทันสมัย และเพียงพอ ต่อบุคลากรทุกคน	10 (25.00)	21 (52.50)	1 (2.50)	0 (0.00)	3.03	.70	มาก	4
3. ผู้บังคับบัญชามีการ มอบหมายงานอย่างเหมาะสม เป็นธรรมและทั่วถึง	23 (57.50)	16 (40.00)	1 (2.50)	0 (0.00)	3.55	.55	มากที่สุด	1
4. ท่านได้รับการสนับสนุนให้ เข้าร่วมการอบรม สัมมนา และ ศึกษาดูงาน	22 (55.00)	17 (42.50)	1 (2.50)	0 (0.00)	3.53	.55	มากที่สุด	2
ภาพรวม					3.34	.57	มากที่สุด	-

จากตารางที่ 4-2 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตู่ ด้านมิติการทำงาน พบว่า บุคลากรมีคุณภาพชีวิต โดยภาพรวมอยู่ระดับดีมากที่สุด ($\mu = 3.34$, $\sigma = 0.57$) เมื่อพิจารณารายละเอียด สรุปได้ดังนี้

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุง ในเรื่อง ผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายงานอย่างเหมาะสมเป็นธรรมและทั่วถึง อยู่ในระดับดีมากที่สุด ($\mu = 3.55$, $\sigma = 0.55$) เป็นอันดับแรก อันดับรองลงมาผู้บังคับบัญชาและท่านได้รับการสนับสนุนให้ เข้าร่วมการอบรม สัมมนา และศึกษาดูงาน อยู่ในระดับดีมากที่สุด ($\mu = 3.53$, $\sigma = 0.55$) อันดับต่อมา สภาพแวดล้อมทางกายภาพในหน่วยงานเอื้ออำนวย ต่อการทำงาน เช่น ไม่มีกลิ่นเหม็น เสียงรบกวน อากาศถ่ายเทได้สะดวก อยู่ในระดับดีมาก ($\mu = 3.25$, $\sigma = 0.49$) และอันดับสุดท้าย อุปกรณ์ เครื่องมือ ที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีคุณภาพ มีความทันสมัย และเพียงพอต่อบุคลากรทุกคน อยู่ใน ระดับดีมาก ($\mu = 3.03$, $\sigma = 0.70$)

ตารางที่ 4-3 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุง ด้านมิติส่วนบุคคล

มิติส่วนบุคคล	ระดับคุณภาพชีวิต				μ	σ	แปล ความ	อัน ดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านสามารถแบ่งเวลาในการ ทำงาน เวลาส่วนตัว เวลาสังคม และครอบครัวได้อย่างเหมาะสม	4 (10.00)	29 (72.50)	7 (17.50)	0 (0.00)	2.93	.53	มาก	4
2. ท่านมีเวลาออกกำลังกายเพื่อ สุขภาพ อย่างเหมาะสม เป็น ประจำ	11 (27.50)	17 (42.50)	12 (30.00)	0 (0.00)	2.98	.77	มาก	3
3. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับ ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	23 (57.50)	17 (42.50)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.58	.50	มากที่สุด	1
4. ท่านเป็นที่ยอมรับของ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และครอบครัว	24 (60.00)	15 (37.50)	1 (2.50)	0 (0.00)	3.58	.55	มากที่สุด	2
ภาพรวม					3.26	.58	มากที่สุด	-

จากตารางที่ 4-3 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุง ด้านมิติส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรมีคุณภาพชีวิตโดยภาพรวมอยู่ระดับมากที่สุด ($\mu=3.26, \sigma=0.58$) เมื่อพิจารณารายละเอียด สรุปได้ดังนี้

บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุง มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานอยู่ระดับมากที่สุด ($\mu=3.58, \sigma=0.50$) เป็นอันดับแรก อันดับรองลงมาเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และครอบครัว อยู่ระดับมากที่สุด ($\mu=3.58, \sigma=0.55$) อันดับต่อมา มีเวลาออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ อย่างเหมาะสม เป็นประจำ อยู่ระดับมาก ($\mu=2.98, \sigma=0.77$) และอันดับสุดท้าย สามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว เวลาสังคม และครอบครัวได้อย่างเหมาะสม อยู่ระดับมาก ($\mu=2.93, \sigma=0.53$)

ตารางที่ 4-4 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุง ด้านมิติสังคม

มิติสังคม	ระดับคุณภาพชีวิต				μ	σ	แปล ความ	อัน ดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. ท่านมีความภาคภูมิใจที่เป็นบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุง	18 (45.00)	19 (47.50)	3 (7.50)	0 (0.00)	3.38	.63	มากที่สุด	2
2. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือ และให้คำแนะนำในกรณีเกิดปัญหา	25 (62.50)	14 (35.00)	1 (2.50)	0 (0.00)	3.60	.55	มากที่สุด	1
3. องค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุง มีช่องทางในการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคลากรที่มีความหลากหลาย เช่น โทรศัพท์, สื่อสังคมออนไลน์ (FACEBOOK, LINE)	8 (20.00)	32 (80.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.20	.41	มาก	3

ตารางที่ 4-4 (ต่อ)

มิติสังคม	ระดับคุณภาพชีวิต				μ	σ	แปล ความ	อัน ดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด				
4. องค์การบริหารส่วนตำบล แสนตู่ มีการจัดกิจกรรม ต่าง ๆ ร่วมกัน เช่น KM DAY, งานสงกรานต์	7 (17.50)	30 (75.00)	3 (7.50)	0 (0.00)	3.10	.50	มาก	4
	ภาพรวม				3.32	.52	มาก ที่สุด	-

จากตารางที่ 4-4 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตู่ ด้านมิติสังคม พบว่า บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ระดับมากที่สุด ($\mu = 3.32$, $\sigma = 0.52$) เมื่อพิจารณารายละเอียด สรุปได้ดังนี้

บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตู่ ในเรื่องผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือ และให้คำแนะนำในกรณีเกิดปัญหา อยู่ในระดับดีมากที่สุด ($\mu = 3.60$, $\sigma = 0.55$) เป็นอันดับแรก อันดับรองลงมาท่านมีความภาคภูมิใจที่เป็นบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแสนตู่ อยู่ระดับมากที่สุด ($\mu = 3.38$, $\sigma = 0.63$) อันดับต่อมา องค์การบริหารส่วนตำบลแสนตู่ มีช่องทางในการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคลากรที่มีความหลากหลาย เช่น โทรศัพท์, สื่อสังคมออนไลน์ (FACEBOOK, LINE) อยู่ระดับมาก ($\mu = 3.20$, $\sigma = 0.41$) และอันดับสุดท้าย องค์การบริหารส่วนตำบลแสนตู่ มีการจัดกิจกรรม ต่าง ๆ ร่วมกัน เช่น KM DAY, งานสงกรานต์ อยู่ระดับมาก ($\mu = 3.10$, $\sigma = 0.50$)

ตารางที่ 4-5 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุง ด้านมิติเศรษฐกิจ

มิติเศรษฐกิจ	ระดับคุณภาพชีวิต				μ	σ	แปล ความ	อัน ดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. สวัสดิการที่ราชการจัดให้ มีความเหมาะสมและเพียงพอ ต่อความต้องการ เช่น ค่ารักษาพยาบาล, ค่าเล่าเรียนบุตร	5 (12.50)	25 (62.50)	10 (25.00)	0 (0.00)	2.88	.61	มาก	4
2. สวัสดิการจัดให้ตามระเบียบ สำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการ จัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ พ.ศ. 2547 มีความเหมาะสม และเพียงพอต่อความต้องการ เช่น ทัศนศึกษา, ร้านค้า สวัสดิการ, ค่ายถุ์อื่น	14 (35.00)	23 (57.50)	3 (7.50)	0 (0.00)	3.28	.60	มาก ที่สุด	1
3. รายได้ของท่านเพียงพอต่อ ค่าครองชีพ และสามารถเก็บ ออมไว้ใช้จ่ายเมื่อจำเป็น	8 (20.00)	23 (57.50)	9 (22.50)	0 (0.00)	2.98	.66	มาก	3
4. ท่านคิดว่าท่านมีคุณภาพชีวิต (ชีวิตความเป็นอยู่) เหมาะสม ต่อฐานานุกรมอยู่ในระดับใด	10 (25.00)	26 (65.00)	4 (10.00)	0 (0.00)	3.15	.58	มาก	2
ภาพรวม					3.07	.61	มาก	-

จากตารางที่ 4-5 จำนวนร้อยละ จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุง ด้านมิติเศรษฐกิจ พบว่าบุคลากรมีคุณภาพชีวิต โดยภาพรวมอยู่ระดับมาก ($\mu = 3.07$, $\sigma = 0.61$) เมื่อพิจารณารายละเอียดสรุปได้ดังนี้

บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุง ในเรื่องสวัสดิการจัดให้ ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ พ.ศ. 2547 มีความเหมาะสม และเพียงพอต่อความต้องการ เช่น ทัศนศึกษา, ร้านค้าสวัสดิการ, ค่ายถุกรณ์ อยู่ในระดับดีมากที่สุด ($\mu = 3.28, \sigma = 0.60$) เป็นอันดับแรก อันดับรองลงมาท่านมีคุณภาพชีวิต (ชีวิตความเป็นอยู่) เหมาะสมต่อฐานานุกรมอยู่ในระดับใด อยู่ระดับมาก ($\mu = 3.16, \sigma = 0.71$) อันดับต่อมา รายได้ของท่านเพียงพอต่อค่าครองชีพ และสามารถเก็บออมไว้ใช้จ่ายเมื่อจำเป็น อยู่ระดับมาก ($\mu = 2.98, \sigma = 0.66$) และอันดับสุดท้าย สวัสดิการที่ราชการจัดให้ มีความเหมาะสมและเพียงพอต่อความต้องการ เช่น ค่ารักษาพยาบาล, ค่าเล่าเรียนบุตร อยู่ระดับมาก ($\mu = 2.88, \sigma = 0.61$)

ตารางที่ 4-6 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุง โดยภาพรวมรายด้าน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	μ	σ	แปลความ	อันดับ
1. ด้านมิติการทำงาน	3.34	.57	มากที่สุด	1
2. ด้านมิติส่วนบุคคล	3.26	.58	มากที่สุด	3
3. ด้านมิติสังคม	3.32	.41	มากที่สุด	2
4. ด้านมิติเศรษฐกิจ	3.07	.61	มาก	4
ภาพรวมรายด้าน	3.24	.54	มาก	-

จากตารางที่ 4-6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุง โดยภาพรวม พบว่า บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก ($\mu = 3.24, \sigma = 0.54$) เมื่อพิจารณารายละเอียด สรุปได้ดังนี้

บุคลากรมีคุณภาพชีวิต ด้านมิติการทำงาน มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดีมากที่สุด ($\mu = 3.34, \sigma = 0.57$) เป็นอันดับแรก อันดับรองลงมา คือ ด้านมิติสังคม มีคุณภาพชีวิต อยู่ในระดับดีมากที่สุด ($\mu = 3.32, \sigma = 0.41$) อันดับด้านมิติส่วนบุคคล มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดีมากที่สุด ($\mu = 3.26, \sigma = 0.58$) ด้านมิติเศรษฐกิจ มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดีมาก ($\mu = 3.07, \sigma = 0.61$) เป็นอันดับสุดท้าย

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุง

ตารางที่ 4-7 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุง จำแนกตามเพศ

คุณภาพชีวิตการทำงานของ บุคลากรองค์การบริหารส่วน ตำบลแสนตุง	ชาย		ระดับ	หญิง		ระดับ	ภาพรวม		ระดับ
	μ	σ	คุณภาพ ชีวิต	μ	σ	คุณภาพ ชีวิต	μ	σ	คุณภาพ ชีวิต
1. ด้านมิติการทำงาน	3.38	.42	มากที่สุด	3.29	.41	มากที่สุด	3.34	.41	มากที่สุด
2. ด้านมิติส่วนบุคคล	3.39	.31	มากที่สุด	3.12	.39	มากที่สุด	3.26	.38	มากที่สุด
3. ด้านมิติสังคม	3.40	.33	มากที่สุด	3.22	.31	มากที่สุด	3.32	.33	มากที่สุด
4. ด้านมิติเศรษฐกิจ	3.15	.44	มากที่สุด	2.97	.48	มากที่สุด	3.07	.46	มากที่สุด
ภาพรวม	3.33	0.31	มากที่สุด	3.15	0.33	มากที่สุด	3.25	0.33	มากที่สุด

จากตารางที่ 4-7 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุงจำแนกตามเพศ พบว่า ภาพรวมเพศของบุคลากรอยู่ในระดับดีมาก ($\mu = 3.25$, $\sigma = 0.33$) เพศชายมีคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับดีมากที่สุด ($\mu = 3.33$, $\sigma = 0.31$) โดยเพศชายมีคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านมิติสังคม ($\mu = 3.40$, $\sigma = 0.33$) เป็นอันดับแรก ด้านมิติส่วนบุคคล ($\mu = 3.39$, $\sigma = 0.31$) เป็นอันดับสอง ด้านมิติการทำงาน ($\mu = 3.38$, $\sigma = 0.42$) เป็นอันดับสาม และอันดับสุดท้ายคือด้านมิติเศรษฐกิจ ($\mu = 3.15$, $\sigma = 0.44$) ส่วนเพศหญิงมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดีมาก ($\mu = 3.15$, $\sigma = 0.33$) โดยเพศหญิงมีคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านการทำงาน ($\mu = 3.29$, $\sigma = 0.41$) เป็นอันดับแรก ด้านมิติสังคม ($\mu = 3.22$, $\sigma = 0.31$) เป็นอันดับที่สอง ด้านมิติส่วนบุคคล ($\mu = 3.12$, $\sigma = 0.39$) เป็นอันดับที่สาม และอันดับสุดท้ายคือด้านมิติเศรษฐกิจ ($\mu = 2.97$, $\sigma = 0.48$) เมื่อพิจารณาในเชิง ของระดับ พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-8 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับของคุณภาพชีวิตการทำงานของ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตู่ จำแนกตามอายุ

คุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากร องค์การบริหารส่วน ตำบลแสนตู่	อายุต่ำกว่า 25 ปี		อายุ 25-30 ปี		อายุ 31-35 ปี		อายุ 36-40 ปี		อายุ 41-45 ปี		อายุ 45 ปี ขึ้นไป		ภาพรวม		ระดับ คุณภาพ						
	ระดับ		ระดับ		ระดับ		ระดับ		ระดับ		ระดับ		ระดับ								
	μ	σ	ชีวิต	μ	σ	ชีวิต	μ	σ	ชีวิต	μ	σ	ชีวิต	μ	σ		ชีวิต					
1. ด้านมิติการทำงาน	3.29	.46	มากที่สุด	3.31	.42	มากที่สุด	3.70	.33	มากที่สุด	3.70	.33	มากที่สุด	3.19	.38	มากที่สุด	2.75	.00	มากที่สุด	3.34	.41	มากที่สุด
2. ด้านมิติส่วนบุคคล	3.17	.61	มากที่สุด	3.20	.37	มากที่สุด	3.40	.22	มากที่สุด	3.40	.22	มากที่สุด	3.38	.32	มากที่สุด	3.00	.00	มากที่สุด	3.26	.38	มากที่สุด
3. ด้านมิติสังคม	3.13	.26	มากที่สุด	3.31	.40	มากที่สุด	3.55	.11	มากที่สุด	3.55	.11	มากที่สุด	3.38	.14	มากที่สุด	3.50	.00	มากที่สุด	3.32	.33	มากที่สุด
4. ด้านมิติเศรษฐกิจ	2.96	.29	มากที่สุด	3.11	.42	มากที่สุด	3.40	.58	มากที่สุด	3.40	.58	มากที่สุด	2.94	.69	มากที่สุด	2.50	.00	น้อย	3.07	.46	มากที่สุด
ภาพรวม	3.14	.34	มากที่สุด	3.23	.33	มากที่สุด	3.51	.28	มากที่สุด	3.51	.28	มากที่สุด	3.22	.38	มากที่สุด	2.94	.00	มากที่สุด	3.25	.33	มากที่สุด

จากตารางที่ 4-8 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรรองการบริหารส่วนตำบลแสนตุงจำแนกตามเพศ พบว่า ภาพรวมอายุ บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในระดับดีมาก ($\mu = 3.25, \sigma = 0.33$) โดยอายุ 36 -40 ปี มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดีมากที่สุด ($\mu = 3.51, \sigma = 0.28$) มีด้านมิติการทำงาน ($\mu = 3.70, \sigma = 0.33$) เป็นอันดับแรก ด้านมิติสังคม ($\mu = 3.55, \sigma = 0.11$) เป็นอันดับที่สอง ด้านมิติส่วนบุคคล ($\mu = 3.40, \sigma = 0.22$) เป็นอันดับที่สาม และด้านมิติเศรษฐกิจ ($\mu = 3.40, \sigma = 0.58$) เป็นอันดับสุดท้าย รองลงมาอายุ 31-35 ปี มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดีมาก ($\mu = 3.24, \sigma = 0.32$) โดยมีด้านมิติส่วนบุคคล ($\mu = 3.34, \sigma = 0.33$) เป็นอันดับแรก ด้านมิติการทำงาน ($\mu = 3.34, \sigma = 0.38$) เป็นอันดับที่สอง ด้านมิติสังคม ($\mu = 3.28, \sigma = 0.34$) เป็นอันดับที่สาม และด้านมิติเศรษฐกิจ ($\mu = 3.00, \sigma = 0.46$) เป็นอันดับสุดท้าย อายุ 25-30 ปี มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดีมาก ($\mu = 3.23, \sigma = 0.33$) โดยมีด้านมิติสังคม ($\mu = 3.31, \sigma = 0.40$) เป็นอันดับแรก ด้านมิติการทำงาน ($\mu = 3.29, \sigma = 0.46$) เป็นอันดับที่สอง ด้านมิติส่วนบุคคล ($\mu = 3.20, \sigma = 0.37$) เป็นอันดับที่สาม และด้านมิติเศรษฐกิจ ($\mu = 3.11, \sigma = 0.42$) เป็นอันดับสุดท้าย อายุ 41-45 ปี มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดีมาก ($\mu = 3.22, \sigma = 0.38$) โดยมีด้านมิติสังคม ($\mu = 3.38, \sigma = 0.14$) เป็นอันดับแรก ด้านมิติส่วนบุคคล ($\mu = 3.38, \sigma = 0.32$) เป็นอันดับที่สอง ด้านมิติการทำงาน ($\mu = 3.19, \sigma = 0.38$) เป็นอันดับที่สาม และด้านมิติเศรษฐกิจ ($\mu = 2.94, \sigma = 0.69$) เป็นอันดับสุดท้าย อายุต่ำกว่า 25 ปี มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดีมาก ($\mu = 3.14, \sigma = 0.34$) โดยมีด้านมิติการทำงาน ($\mu = 3.29, \sigma = 0.46$) เป็นอันดับแรก ด้านมิติส่วนบุคคล ($\mu = 3.17, \sigma = 0.61$) เป็นอันดับที่สอง ด้านมิติสังคม ($\mu = 3.13, \sigma = 0.26$) เป็นอันดับที่สาม และด้านมิติเศรษฐกิจ ($\mu = 2.96, \sigma = 0.29$) เป็นอันดับสุดท้าย และอายุ 45 ปี ขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดีมาก ($\mu = 2.94, \sigma = 0.00$) เป็นอันดับสุดท้าย โดยมีด้านมิติสังคม ($\mu = 3.50, \sigma = 0.00$) เป็นอันดับแรก ด้านมิติส่วนบุคคล ($\mu = 3.00, \sigma = 0.00$) เป็นอันดับที่สอง ด้านมิติการทำงาน ($\mu = 2.75, \sigma = 0.00$) เป็นอันดับที่สาม และด้านมิติเศรษฐกิจ ($\mu = 2.50, \sigma = 0.00$) เป็นอันดับสุดท้าย โดยเมื่อพิจารณาในเชิงของระดับมาก พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-9 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของ บุคลากรรองการ
บริหารส่วนตำบลแสนตู่ จำแนกตามการศึกษา

คุณภาพชีวิตการทำงานของ บุคลากรรองการ บริหารส่วน ตำบลแสนตู่	ต่ำกว่า		ปริญญตรี		ปริญญโท		ภาพรวม		ระดับ คุณภาพ			
	ปริญญตรี		ระดับ		ระดับ		ระดับ					
	μ	σ	ชีวิต	μ	σ	ชีวิต	μ	σ		ชีวิต		
1. ด้านมิติการทำงาน	3.32	.44	มากที่สุด	3.38	.40	มากที่สุด	3.00	0	มาก	3.34	.41	มากที่สุด
2. ด้านมิติส่วนบุคคล	3.20	.39	มากที่สุด	3.34	.36	มากที่สุด	3.25	0	มาก	3.26	.38	มากที่สุด
3. ด้านมิติสังคม	3.26	.40	มากที่สุด	3.40	.22	มากที่สุด	3.25	.00	มาก	3.32	.33	มากที่สุด
4. ด้านมิติเศรษฐกิจ	3.09	.55	มากที่สุด	3.07	.33	มากที่สุด	2.50	.00	น้อย	3.07	.46	มากที่สุด
ภาพรวม	3.22	.38	มากที่สุด	3.30	.26	มากที่สุด	3.00	.00	มาก	3.25	.33	มากที่สุด

จากตารางที่ 4-9 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของ บุคลากรรองการบริหารส่วนตำบลแสนตู่ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ภาพรวมระดับ การศึกษาของบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในระดับดีมาก ($\mu = 3.25, \sigma = 0.33$) โดยระดับการศึกษา ปริญญาตรี มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดีมากที่สุด ($\mu = 3.30, \sigma = 0.26$) เป็นอันดับแรก โดยมีด้าน มิติสังคม ($\mu = 3.40, \sigma = 0.22$) เป็นอันดับแรก ด้านมิติการทำงาน ($\mu = 3.38, \sigma = 0.44$) เป็นอันดับที่ สอง ด้านมิติส่วนบุคคล ($\mu = 3.34, \sigma = 0.36$) เป็นอันดับที่สาม และด้านมิติเศรษฐกิจ ($\mu = 3.07, \sigma = 0.33$) เป็นอันดับสุดท้าย รองลงมา ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดี มาก ($\mu = 3.22, \sigma = 0.38$) โดยมีด้านมิติการทำงาน ($\mu = 3.32, \sigma = 0.44$) เป็นอันดับแรก ด้านมิติ สังคม ($\mu = 3.26, \sigma = 0.40$) เป็นอันดับที่สอง ด้านมิติส่วนบุคคล ($\mu = 3.20, \sigma = 0.39$) เป็นอันดับที่ สาม และด้านมิติเศรษฐกิจ ($\mu = 3.09, \sigma = 0.55$) เป็นอันดับสุดท้าย และระดับการศึกษาปริญญาโท มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดีมาก ($\mu = 3.00, \sigma = 0.00$) เป็นอันดับสุดท้าย โดยมีด้านมิติสังคมและ ด้านมิติส่วนบุคคล ($\mu = 3.25, \sigma = 0.00$) เป็นอันดับแรกเท่ากัน ด้านมิติการทำงาน ($\mu = 3.00, \sigma = 0.00$) เป็นอันดับที่สอง และด้านมิติเศรษฐกิจ ($\mu = 2.50, \sigma = 0.00$) เป็นอันดับสุดท้าย โดยเมื่อ

พิจารณาในเชิงของระดับมาก พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-10 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตู่ จำแนกตามสถานภาพสมรส

คุณภาพชีวิตการทำงานของ บุคลากรองค์การบริหารส่วน ตำบลแสนตู่	โสด		ระดับ คุณภาพ ชีวิต	สมรส (รวมทั้ง หม้าย/ หย่า)		ระดับ คุณภาพ ชีวิต	ภาพรวม		ระดับ คุณภาพ ชีวิต
	μ	σ		μ	σ		μ	σ	
1. ด้านมิติการทำงาน	3.41	.39	มาก ที่สุด	3.29	.43	มาก ที่สุด	3.34	.41	มาก ที่สุด
2. ด้านมิติส่วนบุคคล	3.34	.43	มาก ที่สุด	3.21	.38	มาก	3.26	.38	มาก
3. ด้านมิติสังคม	3.36	.41	มาก ที่สุด	3.29	.35	มาก ที่สุด	3.32	.33	มาก ที่สุด
4. ด้านมิติเศรษฐกิจ	3.19	.28	มาก	2.99	.54	มาก	3.07	.46	มาก
ภาพรวม	3.32	.24	มากที่สุด	3.20	.38	มาก	3.25	.33	มาก

จากตารางที่ 4-10 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตู่จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า สถานภาพสมรสของ บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในระดับดีมาก ($\mu = 3.25$, $\sigma = 0.33$) โดยสถานภาพโสด มีคุณภาพชีวิตอยู่ใน ระดับดีมากที่สุด ($\mu = 3.32$, $\sigma = 0.24$) เป็นอันดับแรก โดยมีด้านมิติการทำงาน ($\mu = 3.41$, $\sigma = 0.39$) เป็นอันดับแรก ด้านมิติสังคม ($\mu = 3.36$, $\sigma = 0.41$) เป็นอันดับที่สอง ด้านมิติส่วนบุคคล ($\mu = 3.34$, $\sigma = 0.43$) เป็นอันดับที่สาม และด้านมิติเศรษฐกิจ ($\mu = 3.19$, $\sigma = 0.28$) เป็นอันดับ สดท้าย และสมรสแล้ว มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดีมาก ($\mu = 3.20$, $\sigma = 0.38$) เป็นอันดับสุดท้าย โดยมีด้านมิติสังคม ($\mu = 3.29$, $\sigma = 0.35$) เป็นอันดับแรก ด้านมิติการทำงาน ($\mu = 3.29$, $\sigma = 0.43$) เป็นอันดับที่สอง ด้านมิติส่วนบุคคล ($\mu = 3.21$, $\sigma = 0.38$) เป็นอันดับที่สาม และด้านมิติเศรษฐกิจ

($\mu = 2.990$, $\sigma = 0.54$) เป็นอันดับสุดท้าย โดยเมื่อพิจารณาในเชิงของระดับมาก พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-11 สรุปผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุง จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล	คุณภาพชีวิตในการทำงาน
บุคลากรที่มีเพศต่างกัน	แตกต่างกัน
บุคลากรที่มีอายุต่างกัน	แตกต่างกัน
บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน	แตกต่างกัน
บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน	แตกต่างกัน

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตู่ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานบุคลากรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตู่ และเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตู่ จำแนกตามคุณลักษณะ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส โดยเก็บข้อมูลจาก บุคลากรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตู่ จำนวน 40 คน ผู้วิจัยนำเสนอ ผลการศึกษาตามลำดับดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตู่ โดยทั่วไปกลุ่มประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 25-30 ปี ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีสถานภาพสมรส

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาพรวมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตู่

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตู่ โดยภาพรวมพบว่า บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณารายละเอียด สรุปได้ดังนี้

บุคลากรมีคุณภาพชีวิต ด้านมิติการทำงาน มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดีมากที่สุด เป็นอันดับแรก อันดับรองลงมา คือ ด้านมิติสังคม มีคุณภาพชีวิต อยู่ในระดับดีมากที่สุด อันดับด้านมิติส่วนบุคคล มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดีมากที่สุด ด้านมิติเศรษฐกิจ มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดีมาก เป็นอันดับสุดท้าย ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

1. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตู่ที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน
2. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตู่ที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน
3. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตู่ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน
4. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตู่ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตู่ ผู้วิจัยขออภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตู่ ผลการวิจัยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม พบว่า บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณารายละเอียด สรุปได้ดังนี้

บุคลากรมีคุณภาพชีวิต ด้านมิติการทำงาน มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดีมากที่สุด เป็นอันดับแรก อันดับรองลงมา คือ ด้านมิติสังคม มีคุณภาพชีวิต อยู่ในระดับดีมากที่สุด อันดับด้านมิติส่วนบุคคล มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดีมากที่สุด ด้านมิติเศรษฐกิจ มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดีมาก เป็นอันดับสุดท้าย

1.1 ด้านมิติการทำงาน อยู่ในระดับดีมากที่สุดอาจกล่าวได้ว่าการที่ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานของท่าน ยอมรับยกย่องชมเชยในผลการปฏิบัติงานของท่าน ความคิดเห็นผู้วิจัย บุคลากรได้รับการสนับสนุนให้เข้าร่วมการอบรม สัมมนา และศึกษาดูงาน จึงสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่และงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานสามารถแก้ไข ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้จึงมีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับดีมากที่สุดในด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรคือ การที่บุคลากรสามารถทำงาน ได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ผลงานสำเร็จเขาจึงเกิดความรู้สึกพอใจ

และปลื้มใจในผลของงาน ซึ่งเป็นตัวส่งเสริมให้บุคลากร เกิดความรู้สึกถึงคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานในระดับดีมากที่สุด

1.2 ด้านมิติส่วนบุคคลอยู่ในระดับดีมากที่สุด อาจกล่าวได้ว่าการแสดงความคิดเห็นของท่านเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และครอบครัวเชื่อถือในความรู้อ ความสามารถของท่าน และมอบหมายงานที่สำคัญให้ท่านทำเสมอ ความคิดเห็นผู้วิจัยบุคลากรได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วม เพราะมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานยกย่องชมเชย ในการปฏิบัติหน้าที่อยู่เสมอจึงมีคุณภาพชีวิตในระดับดีมากมากที่สุด

1.3 ด้านมิติสังคมอยู่ในระดับดีมากที่สุดอาจกล่าวได้ว่างานที่ท่านทำมีผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือ และให้คำแนะนำในกรณีเกิดปัญหา ความคิดเห็นผู้วิจัยบุคลากร ท่านมีความภาคภูมิใจที่เป็นบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแสนสูง รวมถึง ความรู้ความสามารถ มีโอกาสในการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่ ส่งเสริมให้มีความคิดสร้างสรรค์ และทำทลายความสามารถ จึงมีคุณภาพชีวิตในระดับดีมากที่สุด

1.4 ด้านมิติเศรษฐกิจอยู่ในระดับดีมากอาจกล่าวได้ว่าท่านมีสวัสดิการจัดให้ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ พ.ศ.2547 มีความเหมาะสม และเพียงพอต่อความต้องการ เช่น ทักษะศึกษา, ฐานค่าสวัสดิการ, ค่าอุดหนุนความคิดเห็นผู้วิจัยบุคลากรมีคุณภาพชีวิต (ชีวิตความเป็นอยู่) เหมาะสมต่อฐานานุรูปจึงได้ปฏิบัติงานในปริมาณงานที่เหมาะสมและปฏิบัติหน้าที่ตามกฎระเบียบข้อบังคับของทางราชการอย่างเคร่งครัดจึงมีคุณภาพชีวิตในระดับดีมาก

2. ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแสนสูง โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพสมรส พบว่า

2.1 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีเพศชาย อยู่ในระดับดีมากที่สุดเป็นอันดับแรก และเมื่อพิจารณาในเชิงระดับพบว่าบุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของนางนภาพิพย์ นาคำ (2551) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุน ศึกษากรณี คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่าเพศของพนักงานสายสนับสนุนแตกต่างกัน แต่ขัดแย้งกับงานวิจัยของนพวรรณ วีร โอฟารสิทธิ์ (2548) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ และลูกจ้างประจำองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง พบว่าเพศของลูกจ้างประจำไม่แตกต่าง ซึ่งในความคิดเห็นของผู้วิจัยอาจกล่าวได้ว่าเพศของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแสนสูงที่แตกต่างกัน มีความเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน รวมถึงความละเอียดรอบคอบแตกต่างกัน จึงทำให้ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรที่มีเพศชายมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีกว่าเพศหญิง

2.2 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีอายุ 36-40 ปี มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดีมากที่สุด เป็นอันดับแรก และเมื่อพิจารณาในเชิงระดับพบว่าบุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของนางนภาพิพย์ นาคำ (2551) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุน ศึกษากรณี คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่าอายุของพนักงานสายสนับสนุนแตกต่างกัน แต่ขัดแย้งกับงานวิจัยของอารี สังข์ศิลป์ชัย (2548) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม พบว่าอายุของครูผู้สอนไม่แตกต่าง ซึ่งในความคิดเห็นของผู้วิจัยอาจกล่าวได้ว่าอายุของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุง ที่แตกต่างกัน เนื่องจากอายุที่แตกต่างกัน มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จึงอาจทำให้แง่คิด และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน มากกว่า ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรที่มีอายุ 36-40ปี มีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่าช่วงอายุอื่น ๆ

2.3 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีการศึกษาตั้งแต่ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดีมากที่สุด เป็นอันดับแรก และเมื่อพิจารณาในเชิงระดับพบว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของนางนภาพิพย์ นาคำ (2551) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุน ศึกษากรณี คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่าระดับการศึกษาของพนักงานสายสนับสนุนแตกต่างกัน แต่ขัดแย้งกับงานวิจัยของนพวรรณ วีร โอปารสิทธิ์ (2548) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ และลูกจ้างประจำองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง พบว่าวุฒิการศึกษาของลูกจ้างประจำไม่แตกต่างกัน ซึ่งในความคิดเห็นของผู้วิจัยอาจกล่าวได้ว่าการศึกษาของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุง ที่แตกต่างกันของบุคลากร และความรับผิดชอบของแต่ละงาน จึงทำให้ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาอื่น ๆ

2.4 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า สถานภาพโสด มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดีมากที่สุด เป็นอันดับแรก และเมื่อพิจารณาในเชิงระดับพบว่าบุคลากรที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของยุพิน ขจร โมทย์ (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อ โรงเรียนของครูผู้ช่วยกรณีศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่าสถานภาพสมรสของครูผู้ช่วยแตกต่างกัน ซึ่งในความคิดเห็นของผู้วิจัยอาจกล่าวได้ว่าสถานภาพของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุง ที่มีหน้าที่และความรับผิดชอบแตกต่างกัน จึงทำให้ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรที่มีสถานภาพโสดมีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่าบุคลากรที่มีสถานภาพสมรสแล้ว

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยพบว่าพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุงพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุง อยุ่ในระดับดีมากที่สุดและระดับมากแต่พิจารณาการดำเนินงานและบริหารให้มีประสิทธิภาพและได้นำผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. จากการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุง ด้านมิติเศรษฐกิจเป็นอันดับสุดท้ายผู้บริหารควรมีนโยบาย สวัสดิการที่ราชการจัดให้มีความเหมาะสมและเพียงพอต่อความต้องการ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร

2. จากการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุง ด้านมิติการทำงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำ ผู้บริหารควรกำหนดนโยบาย ให้มีอุปกรณ์ เครื่องมือ ที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีคุณภาพ มีความทันสมัยเพียงพอต่อบุคลากรทุกคน และปรับสภาพแวดล้อมทางกายภาพในหน่วยงานเอื้ออำนวย ต่อการทำงาน เช่น ไม่มีกลิ่นเหม็น เสี่ยงรบกวน อากาศถ่ายเทได้สะดวก

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

องค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุง ควรมีการเพิ่มสวัสดิการ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

ควรทำการศึกษาวิจัย เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุง ในเชิงคุณภาพ

บรรณานุกรม

- กาญจนา คำผล. (2549). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ขนิษฐา ไตรย์ปักษ์. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความผูกพันต่อองค์การการมีส่วนร่วมในงานของบุคลากร กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการและปัจจัยที่สามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ*. โรงพยาบาลสังกัดสำนัก การแพทย์ กรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จารุวรรณ สังข์เอียด. (2557). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดตราด*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์. (2551). *คู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง HAPPINOMETER*. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ธัญญารัตน์ แยมวงษ์. (2552). *การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครูโรงเรียนเมืองพิทยา 8 จังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นงนภาทิพย์ นาคำ. (2551). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุน คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นพวรรณ วีโรพารสิทธิ์. (2548). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการและลูกจ้างประจำองค์การบริหารส่วน จังหวัดระยอง*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นวรรตน์ ณ วันจันทร์ (2548). *คุณภาพชีวิตการทำงานข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดลำพูน*. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พงศ์ ทรดาล. (2547). *จิตวิทยาอุตสาหกรรม*. กรุงเทพฯ: คณะอุตสาหกรรมศึกษา วิทยาลัยครูพระนคร.

- ยุพิน ขจรโมทย์. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อ โรงเรียนของครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะแก้ว เขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษา* มหาวิทยาลัย, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ลัดดาวัลย์ สกุดสุข. (2550). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยาน* กรุงเทพมหานคร บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์. (2552). *การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน*. กรุงเทพฯ: สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์.
- สมพล ประดับผล. (2548). *คุณภาพชีวิตของข้าราชการทหารชั้นประทวนหลังการปฏิรูประบบราชการ ศึกษากรณีกำลังของกองพันทหารช่างที่ 2 รักษาพระองค์. ปัญหาพิเศษ* รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2550). *โครงการศึกษาเพื่อพัฒนากรอบแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. (2552). *ถอดบทเรียนและสังเคราะห์องค์ความรู้การสร้างเครือข่ายการทำงาน การจัดการความรู้*. ตราด: สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย.
- สำนักวิจัยสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. (2555). *คุณภาพชีวิตของคนไทย ปี 2555*. กรุงเทพฯ: สำนักวิจัยสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุเนตร นามโคตศรี. (2553). *การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา, คณะวิศวกรรมศาสตร์, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี*.
- สุวรรณณี จันทร์ดำเนินพงศ์. (2551). *องค์กรแห่งความสุข (Happy workplace)*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิกองทุนไทย.
- องค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุง. (2557). *งานทะเบียนบุคคลากร*. ตราด: องค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุง.

อารี สัจจศิลป์ชัย. (2548). *คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษานครปฐม*. วิทยานิพนธ์การบริหารการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

Huse, E. F., & Cummings, T. G. (1985). *Organization development and change* (3rd ed.).
Minnesota: West.

Walton, E. R. (1973). Quality of working life: What is it. *Sloan Management Review*, 15(9),
12-16.

ภาคผนวก

แบบสอบถามเรื่อง

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตู่

คำชี้แจง : แบบสอบถามชุดนี้เป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัยระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน มหาวิทยาลัยบูรพา การตอบแบบสอบถาม ไม่มีผลกระทบต่อการทำงานของท่านขอขอบคุณที่ได้กรุณาตอบแบบสอบถามนี้

คำแนะนำในการตอบ

1. แบบสอบถามชุดนี้มีทั้งหมด 3 ส่วน
 - ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล
 - ส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงาน
 - ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
2. การตอบแบบสอบถามในแต่ละส่วน โปรดใส่เครื่องหมาย / ลงในช่องว่างที่กำหนดให้ที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด หรือเติมข้อความลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน
3. โปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความเป็นจริง เพื่อสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานและให้เกิดประโยชน์อย่างแท้จริง

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล

1. เพศ

() ชาย () หญิง
2. อายุ

() อายุต่ำกว่า 25 ปี () อายุ 25-30 ปี

() อายุ 31-35 ปี () อายุ 36 -40 ปี

() อายุ 41-45 ปี () อายุ 45 ปี ขึ้นไป
3. ระดับการศึกษา

() ต่ำกว่าปริญญาตรี () ปริญญาตรี

() ปริญญาโท
4. สถานภาพสมรส

() โสด () สมรส (รวมทั้ง หม้าย/หย่าร้าง)

ส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงาน

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ให้ท่านพิจารณาและประเมินผลความคิดเห็นของท่านกับข้อความข้างล่าง กรุณาทำเครื่องหมาย / ลงในช่องว่างทางด้านขวามือ ตรงกับความจริงของท่านมากที่สุด

มากที่สุด ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานเท่ากับ 4

มาก ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานเท่ากับ 3

น้อย ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานเท่ากับ 2

น้อยที่สุด ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานเท่ากับ 1

ข้อ	คำถาม คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น			
		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
มิติการทำงาน					
1.	สภาพแวดล้อมทางกายภาพในหน่วยงาน เอื้ออำนวย ต่อการทำงาน เช่น ไม่มีกลิ่นเหม็น เสียงรบกวน อากาศถ่ายเทได้สะดวก				
2.	อุปกรณ์ เครื่องมือ ที่ใช้ในการปฏิบัติงานมี คุณภาพ มีความทันสมัย และเพียงพอต่อ บุคลากรทุกคน				
3.	ผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายงานอย่าง เหมาะสมเป็นธรรมและทั่วถึง				
4.	ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้าร่วมการอบรม สัมมนา และศึกษาดูงาน				
มิติส่วนบุคคล					
5.	ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลา ส่วนตัว เวลาสังคม และครอบครัวได้อย่าง เหมาะสม				
6.	ท่านมีเวลาออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ อย่าง เหมาะสม เป็นประจำ				
7.	ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา และ เพื่อนร่วมงาน				

ข้อ	คำถาม คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น			
		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
8.	ท่านเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และครอบครัว				
มิติสังคม					
9.	ท่านมีความภาคภูมิใจที่เป็นบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุง				
10.	ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือ และให้คำแนะนำในกรณีเกิดปัญหา				
11.	องค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุง มีช่องทางในการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคลากรที่มีความหลากหลาย เช่น โทรศัพท์, สื่อสังคมออนไลน์ (FACEBOOK, LINE)				
12.	องค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุง มีการจัดกิจกรรม ต่าง ๆ ร่วมกัน เช่น KM DAY, งานสงกรานต์				
มิติเศรษฐกิจ					
13.	สวัสดิการที่ราชการจัดให้ มีความเหมาะสม และเพียงพอต่อความต้องการ เช่น ค่ารักษาพยาบาล, ค่าเล่าเรียนบุตร				
14.	สวัสดิการจัดให้มีความเหมาะสม และเพียงพอต่อความต้องการ เช่น ทัศนศึกษา, ร้านค้าสวัสดิการ, ค่ายถุครื้อน				
15.	รายได้ของท่านเพียงพอต่อค่าครองชีพ และสามารถเก็บออมไว้ใช้จ่ายเมื่อจำเป็น				
16.	ท่านคิดว่าท่านมีคุณภาพชีวิต (ชีวิตความเป็นอยู่) เหมาะสมต่อฐานานุกรปอยู่ในระดับใด				

ขอขอบพระคุณในความร่วมมือของทุก ๆ ท่าน

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	75.0
	Excluded ^a	10	25.0
	Total	40	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
0.84	0.84	16.00

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
สภาพแวดล้อมทางกายภาพในหน่วยงานเอื้ออำนวยต่อการทำงาน เช่น ไม่มีกลิ่นเหม็นเสียงรบกวนอากาศถ่ายเทได้สะดวก	3.1667	.46113	30
อุปกรณ์เครื่องมือ ที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีคุณภาพ มีความทันสมัย และเพียงพอต่อบุคลากรทุกคน	2.8333	.64772	30
ผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายงานอย่างเหมาะสมเป็นธรรมและทั่วถึง	3.5333	.57135	30
ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้าร่วมการอบรม สัมมนา และศึกษาดูงาน	3.5000	.57235	30
ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงานเวลาส่วนตัวเวลาสังคมและครอบครัวได้อย่างเหมาะสม	2.8667	.57135	30
ท่านมีเวลาออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ อย่างเหมาะสม เป็นประจำ	2.8667	.77608	30
ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	3.6667	.47946	30
ท่านเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน และครอบครัว	3.6333	.49013	30
ท่านมีความภาคภูมิใจที่เป็นบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแสนตู่ จังหวัดตราด	3.4667	.62881	30

ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือ และให้คำแนะนำในกรณีเกิดปัญหา	3.6667	.47946	30
องค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุง จังหวัดตราด มีช่องทางในการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคลากรที่มีความหลากหลาย เช่น โทรศัพท์ ,สื่อสังคมออนไลน์ (FACEBOOK,LINE)	3.1667	.37905	30
องค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุง จังหวัดตราด มีการจัดกิจกรรมต่างๆร่วมกันเช่น KM DAY,งานสงกรานต์	3.0333	.41384	30
สวัสดิการที่ราชการจัดให้ มีความเหมาะสมและเพียงพอต่อความต้องการ เช่น ค่ารักษาพยาบาล,ค่าเล่าเรียนบุตร	2.7667	.50401	30
สวัสดิการที่กรมชลประทานจัดให้ ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ พ.ศ.2547 มีความเหมาะสม และเพียงพอต่อความต้องการ เช่น ที่พักศึกษา,ร้านค้าสวัสดิการ,ค่ายฤดูร้อน	3.2000	.61026	30
รายได้ของท่านเพียงพอต่อค่าครองชีพ และสามารถเก็บออมไว้ใช้จ่ายเมื่อจำเป็น	2.8667	.62881	30
ท่านคิดว่าท่านมีคุณภาพชีวิต (ชีวิตความเป็นอยู่) เหมาะสมต่อฐานานุกรปอยู่ในระดับใด	3.0667	.52083	30

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3.206	2.767	3.667	.900	1.325	.107	16
Item Variances	.307	.144	.602	.459	4.192	.013	16
Inter-Item Covariances	.078	-.092	.425	.517	-4.625	.007	16
Inter-Item Correlations	.245	-.362	.846	1.208	-2.339	.066	16

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
สภาพแวดล้อมทางกายภาพในหน่วยงานเอื้ออำนวยต่อการทำงานเช่น ไม่มีกลิ่นเหม็นเสียงรบกวนอากาศถ่ายเทได้สะดวก	48.1333	22.120	.307	.843
อุปกรณ์เครื่องมือ ที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีคุณภาพ มีความทันสมัย และเพียงพอต่อบุคลากรทุกคน	48.4667	20.464	.475	.836
ผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายงานอย่างเหมาะสมเป็นธรรมและทั่วถึง	47.7667	19.771	.702	.823
ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้าร่วมการอบรม สัมมนา และศึกษาดูงาน	47.8000	19.959	.661	.825
ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงานเวลาส่วนตัวเวลาสังคมและครอบครัวได้อย่างเหมาะสม	48.4333	20.806	.486	.835
ท่านมีเวลาออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ อย่างเหมาะสมเป็นประจำ	48.4333	18.944	.610	.827
ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	47.6333	20.999	.555	.832
ท่านเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน และครอบครัว	47.6667	21.816	.351	.842
ท่านมีความภาคภูมิใจที่เป็นบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุ้ง จังหวัดตราด	47.8333	20.557	.476	.836
ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือ และให้คำแนะนำในกรณีเกิดปัญหา	47.6333	22.171	.280	.845
องค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุ้ง จังหวัดตราด มีช่องทางในการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคลากรที่มีความหลากหลาย เช่น โทรศัพท์, สื่อสังคมออนไลน์ (FACEBOOK,LINE)	48.1333	23.154	.101	.850
องค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุ้ง จังหวัดตราด มีการจัดกิจกรรม ต่างๆร่วมกันเช่น KM DAY,งานสงกรานต์	48.2667	21.720	.460	.837

สวัสดิการที่ราชการจัดให้ มีความเหมาะสมและเพียงพอต่อความต้องการ เช่น ค่ารักษาพยาบาล,ค่าเล่าเรียนบุตร	48.5333	21.844	.333	.843
สวัสดิการที่กรมชลประทานจัดให้ ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ พ.ศ.2547 มีความเหมาะสม และเพียงพอต่อความต้องการ เช่น ทักษศึกษา,ร้านค้าสวัสดิการ,ค่ายฤดูร้อน	48.1000	20.714	.464	.836
รายได้ของท่านเพียงพอต่อค่าครองชีพ และสามารถเก็บออมไว้ใช้จ่ายเมื่อจำเป็น	48.4333	20.185	.546	.831
ท่านคิดว่าท่านมีคุณภาพชีวิต (ชีวิตความเป็นอยู่) เหมาะสมต่อฐานานุกรปอยู่ในระดับใด	48.2333	21.013	.499	.834

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
51.3000	23.666	4.86472	16