

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเขาวงกต

ชนะจิต บุญดีระเจริญ

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

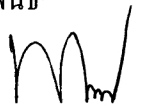
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

มิถุนายน 2558

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

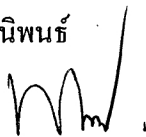
อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์ และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ได้พิจารณางานนิพนธ์
ของ ชนะจิต บุญดีระเจริญ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์



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

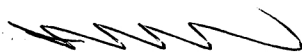
คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์



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

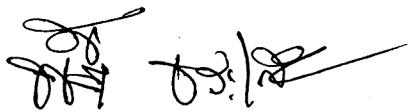


.....กรรมการ
(อาจารย์ชิตพล ชัยมะดัน)



.....กรรมการ
(อาจารย์พรเทพ นามกร)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจอนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพา



..... คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชนีธ์ ธาระเสนา)

วันที่ 6 เดือนมิถุนายน พ.ศ. 2558

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเขาวงกต สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจากหลายท่านที่อนุเคราะห์ให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดี โดยเฉพาะ ท่านผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาจันทบุรี วิทยาลัย การบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ในฐานะที่ปรึกษางานนิพนธ์ ที่ได้ให้คำแนะนำในการคัดเลือก เรื่องที่ศึกษาและการตรวจทาน ตลอดจนให้คำแนะนำในการแก้ไข ซึ่งแนะแนวทางในการดำเนินงานวิจัย นายสมเอก หอมเกษร รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเขาวงกต และนางสาวเจมจิรา บุญต่าย หัวหน้าส่วนการศึกษา ฯ ในฐานะผู้เชี่ยวชาญตรวจความเที่ยงของเครื่องมือ ส่งผลให้ การศึกษาสำเร็จลุล่วงด้วยดี รวมทั้งเพื่อน ๆ รปม.16 ศูนย์การศึกษาจันทบุรี ที่คอยให้กำลังใจและ ความช่วยเหลืออย่างดียิ่ง ผู้ศึกษารู้อีกซึ่งในความกรุณาของท่าน และขอกราบขอบพระคุณ เป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

การศึกษาครั้งนี้จะสำเร็จลงไม่ได้ หากขาดความร่วมมือจากบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนตำบลเขาวงกต ที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร และได้ข้อมูล ที่ครบถ้วนเพื่อเป็นข้อมูลในการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ทำให้ได้ผลการศึกษาที่เป็น ประโยชน์ต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาวงกต ทั้งนี้ผู้ศึกษา ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ได้เอ่ยนามและไม่ได้เอ่ยนามในที่นี้ ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการ ดำเนินงานวิจัยในครั้งนี้ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณไว้ ณ ที่นี้เป็นอย่างยิ่ง

ชนะจิต บุญดีระเจริญ

56930095: สาขาวิชา: การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน; รป.ม. (การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน)

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน/ องค์การบริหารส่วนตำบล

ชนะจิต บุญดีระเจริญ: คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล
เขาวงกต (QUALITY OF WORK LIFE OF PERSONNEL WORKING KHAOWONGKOT SUB-
DISTRICT ADMINISTRATIVE ORGANIZATION) อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์: พงษ์เสวีชัย
เหลืองอลงกต, ปร.ค. 59 หน้า. ปี พ.ศ. 2558.

การศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล
เขาวงกต มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล
เขาวงกต และเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเขา
วังกต จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพการปฏิบัติงาน ใน ทั้ง 4 มิติ ได้แก่ มิติ
การทำงาน มิติส่วนบุคคล มิติสังคม และมิติเศรษฐกิจ ประชากรที่ใช้ในการเก็บข้อมูลทั้งสิ้น 26 คน
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่และร้อยละ วิเคราะห์ข้อมูล
คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โดยใช้ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
จำแนกตามข้อมูลทั่วไปโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Compare mean)

ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 36-40 ปี มี
สถานภาพสมรส จบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีสถานภาพการปฏิบัติงานเป็นพนักงาน
ส่วนตำบล ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล
เขาวงกต ภาพรวม พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณา
ในรายละเอียดคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเขาวงกตในมิติส่วน
บุคคล มีคุณภาพชีวิตในในระดับมากที่สุด เป็นอันดับแรก รองลงมามิติเศรษฐกิจ มีคุณภาพชีวิต
ในระดับมากที่สุด มิติสังคม มีคุณภาพชีวิตในในระดับมากที่สุด และสุดท้ายมิติการทำงาน
มีคุณภาพชีวิตในในระดับมาก ตามลำดับ

ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล
เขาวงกต พบว่า บุคลากรที่มีเพศหญิงมีระดับคุณภาพชีวิตที่ดีกว่าบุคลากรที่มีเพศชาย บุคลากรที่มี
อายุ 25-30 ปี มีคุณภาพชีวิตที่ดีเป็นอันดับแรก บุคลากรที่มีสถานภาพสมรส มีคุณภาพชีวิตในระดับ
มากที่สุดเป็นอันดับแรก ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีคุณภาพชีวิตในระดับมากที่สุดเป็นอันดับแรก
และบุคลากรที่มีสถานภาพการปฏิบัติงานเป็นพนักงานจ้างทั่วไป มีคุณภาพชีวิตในระดับมากที่สุด
เป็นอันดับแรก

56930095: MAJOR: PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT; M.P.A.
(PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT)

KEYWORD: QUALITY OF WORK LIFE/ SUB-DISTRICT ADMINISTRATIVE
ORGANIZATION

CHANAJIT BOONTRERACHARONE: QUALITY OF WORK LIFE OF
PERSONNEL WORKING KHAOWONGKOT SUB-DISTRICT ADMINISTRATIVE
ORGANIZATION. ADVISOR: PONGSATEAN LUENGALONGKOT, Ph.D. 59 P. 2015.

The objectives of the research were to study and compare the quality of work life of personnel working for Khaowongkot Sub-district Administrative Organization. The personnel were categorized by gender, age, education level, and operational status. The quality of work life was analyzed in four dimensions consisting of working dimension, personal dimension, social dimension and economical dimension. The population consisted of 26 personnel. Descriptive statistics used for data analysis consisted of frequency, percentage, mean and standard deviation. The compare mean was the command used to compare the opinion on quality of work life of personnel categorized by personal data.

The findings revealed that most of the respondents were female personnel aged 36-40 years old and they were married. Most of the respondents' education level was lower than a bachelor's degree. For their operational status, they were employees of Khaowongkot Sub-district Administrative Organization. From the analysis of the quality of work life of the personnel of Khaowongkot Sub-district Administrative Organization, it was found that the overall quality of work life was at the high level. When the quality of work life was considered in detail, it was found that personal dimension of quality of work life was at the highest level and ranked the first. Next were economical dimension and social dimension which were at the high level. Finally, working dimension was also at the high level.

From the comparison of the quality of work life of the personnel working in Khaowongkot Sub-district Administrative Organization, it was found that female personnel had better quality of work life than male personnel. The quality of work life of the personnel whose age was 25-30 years ranked the first. The quality of work life of the personnel who were married was at the highest level and it ranked the first. The quality of work life of the personnel with a

bachelor's degree was at the highest level and it ranked the first. The quality of work life of the personnel who were general operational staff was at the highest level and it ranked the first.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	2
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	2
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	3
ขอบเขตการวิจัย.....	3
นิยามศัพท์เฉพาะ	4
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	5
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน	5
แนวคิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน.....	11
เปรียบเทียบทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน	12
ข้อมูลทั่วไป องค์การบริหารส่วนตำบลเขาวงกต	15
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	18
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	25
ประชากร	25
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	25
การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	26
การเก็บรวบรวมข้อมูล	26
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	27
เกณฑ์การแปลผล.....	27

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
4 ผลการวิจัย	29
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	30
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลเขาวงกต.....	32
ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนตำบลเขาวงกต จำแนกตามข้อมูลทั่วไป	37
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	46
สรุปผลการวิจัย.....	46
อภิปรายผล.....	47
ข้อเสนอแนะ	50
บรรณานุกรม	51
ภาคผนวก	54
ประวัติย่อของผู้วิจัย	59

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	เปรียบเทียบทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน 12
2	จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 30
3	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณภาพชีวิตการทำงานของ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเขาวงกต มิติการทำงาน 32
4	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณภาพชีวิตการทำงานของ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเขาวงกต มิติส่วนบุคคล 33
5	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณภาพชีวิตการทำงานของ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเขาวงกต มิติสังคม 34
6	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณภาพชีวิตการทำงานของ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเขาวงกต มิติเศรษฐกิจ 35
7	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนตำบลเขาวงกตโดยภาพรวมรายด้าน 36
8	การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล เขาวงกต จำแนกตามเพศ..... 37
9	การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล เขาวงกต จำแนกตามอายุ..... 38
10	การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล เขาวงกต จำแนกตามสถานภาพ 40
11	การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล เขาวงกต จำแนกตามระดับการศึกษา 42
12	การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล เขาวงกต จำแนกตามสถานภาพการปฏิบัติงาน 44

สารบัญญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	2
2 โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลเขาวงกต.....	16

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างยิ่งซึ่งถือว่าการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต ที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใด ๆ และในอนาคตอันใกล้มนุษย์จำเป็นต้องใช้เวลาของชีวิตเกี่ยวข้องกับการทำงานเพิ่มขึ้นไปอีก คุณภาพชีวิตของการทำงานจึงมีความสำคัญยิ่งใน การทำงาน เพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ ปัจจุบันคนเราทำงานเพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน ทำให้เกิดความสุข หากเกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน จะส่งผลดีให้ตัวบุคคลและองค์กร ถ้ามนุษย์มีคุณภาพชีวิตที่ดีก็จะเป็นแรงจูงใจในการแสดงพฤติกรรม การที่ผู้บริหารเข้าใจพฤติกรรม และความต้องการของมนุษย์ จะช่วยให้เกิดประโยชน์กับองค์กรการให้บริการประชาชน และ บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข (Maslow, 1954)

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาวงกต มีหน้าที่พัฒนาท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดจันทบุรี นโยบายของรัฐบาลแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น อาทิเช่น ส่งเสริม และพัฒนาด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม โดยจัดให้มีและบำรุงรักษาการคมนาคมทางน้ำ ทางบก รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ส่งเสริมการพัฒนาเด็ก สตรี เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และอื่น ๆ ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. 2542 ซึ่งปัจจุบันบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลเขาวงกต ยังขาดบุคลากรในการทำงานหลายตำแหน่ง ทำให้พนักงาน 1 คน ต้องทำงานมากกว่างานในหน้าที่ ทำให้พนักงานต้องศึกษางานเพิ่มเติมจากงานหลัก บางครั้งงานที่ได้รับมอบหมายก็ไม่ตรงกับความรู้หรือความถนัด จึงทำให้พนักงานบางส่วนขาดแรงจูงใจในการทำงาน

การปฏิบัติงานที่มีภาระงานมากขึ้นนี้ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน เนื่องจากปัจจุบันกระทรวง ทบวง กรม ได้มีการถ่ายโอนภารกิจให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากขึ้น แต่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบางแห่งมีข้อจำกัดเรื่องงบประมาณด้านบุคลากร ทำให้ไม่สามารถบรรจุแต่งตั้งพนักงานได้ครบทุกตำแหน่ง หากองค์การบริหาร ส่วนตำบลเขาวงกต สามารถดูแลคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานได้ดี พนักงานก็จะมี ความพึงพอใจ ส่งผลดีต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ซึ่งมีมากขึ้น ด้วยความเต็มใจ ทำให้งาน มีคุณภาพ แต่ถ้าบุคลากรไม่ได้รับ

ความพึงพอใจในการทำงาน อาจส่งผลต่อประสิทธิภาพของงานตามมา ไม่ว่าจะเป็นความใส่ใจในการทำงาน ความรวดเร็วในการให้บริการประชาชน

จากปัจจัยข้างต้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเขาวงกต รวมทั้งปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเขาวงกต ให้เป็นที่น่าพึงพอใจยิ่งขึ้น

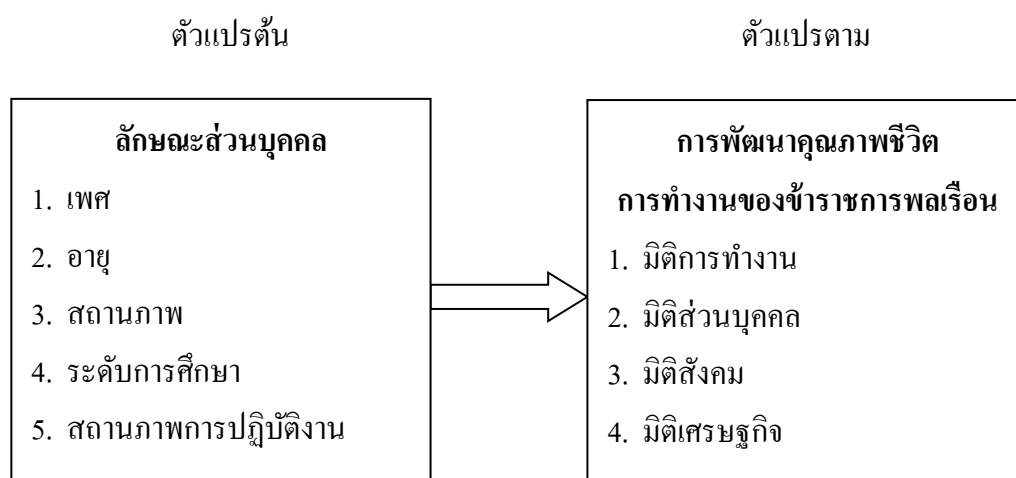
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเขาวงกต
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล

เขาวงกต จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพการปฏิบัติงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเขาวงกต ผู้วิจัยได้อาศัยแนวคิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนตามแนวคิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน 4 มิติ ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2550) ซึ่งได้แบ่งออกเป็น 4 มิติ ได้แก่ มิติการทำงาน มิติส่วนบุคคล มิติสังคม มิติเศรษฐกิจ แสดงเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล
เขาวงกต
2. ทราบผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหาร
ส่วนตำบลเขาวงกต
3. สามารถนำผลการวิเคราะห์ไปใช้เป็นข้อมูล เพื่อนำไปปรับปรุงพัฒนาลักษณะงาน
สภาพแวดล้อมและบรรยากาศ ในการทำงานของสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเขาวงกต ไปจนถึง
ส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดียิ่งขึ้น

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษานี้ มุ่งศึกษาคุณภาพชีวิตบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล
เขาวงกต เนื้อหาที่เกี่ยวข้องจึงประกอบด้วย แนวคิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของ
ข้าราชการพลเรือน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2550) แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพ
ชีวิตการทำงาน

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ เพศ อายุ สถานภาพ
ระดับการศึกษา สถานภาพการปฏิบัติงาน
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ แนวคิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน
ประกอบด้วย 4 มิติ ได้แก่

- 2.1 มิติการทำงาน
- 2.2 มิติส่วนบุคคล
- 2.3 มิติสังคม
- 2.4 มิติเศรษฐกิจ

ขอบเขตด้านพื้นที่

การศึกษานี้มีประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล
เขาวงกต จำนวน 26 คน (องค์การบริหารส่วนตำบลเขาวงกต, 2557)

ขอบเขตด้านเวลา

การศึกษานี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการทำการศึกษาในช่วงเดือน พฤศจิกายน พ.ศ. 2557 ถึง
เมษายน พ.ศ. 2558 รวมระยะเวลาประมาณ 6 เดือน

นียมศัพท์เฉพาะ

1. บุคลากร หมายถึง พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างชั่วคราว และพนักงานจ้างเหมา สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเขาวงกต
2. เพศ หมายถึง เพศของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเขาวงกต ได้แก่ เพศชาย และเพศหญิง
3. อายุ หมายถึง อายุของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเขาวงกต
4. สถานภาพ หมายถึง สถานภาพทางสังคมโดยแบ่งออกเป็น โสด สมรส หย่า/ หม้าย
5. ระดับการศึกษา หมายถึง การศึกษาสูงสุดของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเขาวงกต โดยแบ่งออกเป็น ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี
6. สถานภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง สถานภาพการรับราชการ โดยแบ่งออกเป็น พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างชั่วคราว และ พนักงานจ้างเหมา สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเขาวงกต
7. คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร หมายถึง สภาพการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเขาวงกต ตามแนวคิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน แบ่งออกเป็น 4 มิติ คือ
 - 7.1 มิติการทำงาน หมายถึง มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีความปลอดภัยมีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ เหมาะสม ผู้บริหารมีคุณธรรม มีระบบการปฏิบัติงานที่ดีกระจายภาระงานเหมาะสม ทำงานแบบยืดหยุ่น มีข้อบังคับ และวัฒนธรรมขององค์กรที่เอื้อต่อการทำงาน การบริหารทรัพยากรบุคคล มีระบบคุณธรรม มีระบบความก้าวหน้าที่ชัดเจน พนักงานได้ปฏิบัติงานตรงตามความรู้ความสามารถ ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
 - 7.2 มิติส่วนบุคคล หมายถึง บุคลากรมีชีวิตส่วนตัวกับการทำงานที่สมดุล มีสุขภาพแข็งแรง สุขภาพจิตดี ไม่มีความเครียด มีการพัฒนาด้านจิตใจ
 - 7.3 มิติสังคม หมายถึง บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีในทุกระดับ มีความผูกพันกับองค์กร มีการสื่อสารในองค์กรที่ดี มีกิจกรรมร่วมกัน ทั้งด้านนันทนาการ กิจกรรมเพื่อสังคมเพื่อสาธารณะประโยชน์ และการสร้างสัมพันธ์ระหว่างส่วนราชการ
 - 7.4 มิติเศรษฐกิจ หมายถึง บุคลากรได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม มีความเป็นอยู่ที่ดีพอสมควร รู้จักการออม

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเขาวงกต โดยผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
2. แนวคิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน
3. เปรียบเทียบทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
4. ข้อมูลทั่วไป องค์การบริหารส่วนตำบลเขาวงกต
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

Walton (1973) อธิบายว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายกว้างกว่าความพึงพอใจที่จะได้รับการตอบสนองในด้านต่าง 8 องค์ประกอบ คือ

1. การรับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and fair compensation) โดยมีการพิจารณาเรื่องความเพียงพอ จากค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงานนั้นเพียงพอต่อการดำรงชีวิต ตามมาตรฐานและสังคม ส่วนความยุติธรรมประเมินจากความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนกับลักษณะงาน โดยพิจารณาจากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงานของตนกับงานอื่นที่มีลักษณะคล้าย ๆ กัน
2. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและการส่งเสริมคุณภาพ (Safe and healthy/ Wirjulg/ Cibdutuibis) คือ ผู้ปฏิบัติงานควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ป้องกันอุบัติเหตุและไม่เกิดผลเสียต่อสุขภาพ ซึ่งเป็นการควบคุมสภาพทางกายภาพ
3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Opportunity for continued growth and security) โดยพิจารณาจากการทำงานที่มีการพัฒนา หมายถึง ได้รับผิดชอบหรือการมอบหมายมากขึ้น มีแนวทางก้าวหน้า หรือมีความคาดหวังที่จะได้รับการเตรียมความรู้ ทักษะเพื่องานในหน้าที่ที่สูงขึ้น
4. โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง (Immediate opportunity to use

and develop human capacities) หมายถึง ความสามารถควบคุมงานด้วยตนเอง การใช้ทักษะที่ซับซ้อน เป็นการพิจารณาความมากน้อยของงานที่ใช้ความรู้ความชำนาญมากขึ้นกว่าทักษะเดิม ขยายขีดความสามารถในการทำงาน พัฒนาความรู้ใหม่เกี่ยวกับกระบวนการทำงานและแนวทางต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน

5. การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น(Social integration in the work organization) เป็นการทำงานร่วมกันทำให้ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่า สามารถปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ มีการยอมรับ และร่วมมือกันทำงานด้วยดี ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรหรือที่มีผลต่อบรรยากาศในการทำงาน

6. สิทธิส่วนบุคคล (Constitutionalism in the work organization) หมายถึง การบริหารจัดการที่ให้เจ้าหน้าที่มีสิทธิการปฏิบัติงานตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย การกำหนดแนวทางการทำงานร่วมกัน การเคารพสิทธิส่วนตัว พิจารณาได้จากความมีอิสระในการพูด

7. จังหวะชีวิต (Work and the total life space) คือ การที่บุคคลจัดเวลาในการทำงานของตนให้เหมาะสม มีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของตนเอง ครอบครัว และกิจกรรมอื่น ๆ

8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (The social relevance of work life) คือ กิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้มีผลชอต่อสังคม ก่อให้เกิดการเพิ่มพูนคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพของผู้ปฏิบัติ

สรุปได้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานประกอบด้วยปัจจัย 8 ด้าน คือ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม สภาพการทำงานที่ถูกต้องสุขลักษณะ การใช้เวลาพัฒนาศักยภาพ ความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง การบูรณาการทางสังคมภายในองค์กร สิทธิและหน้าที่ของคนในองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิตและชีวิตการทำงานกับสังคม

แนวคิด Nagayama (1993 อ้างถึงใน พระมหาวุฒิชัย เหล่าเลิศ, 2550) แห่งมหาวิทยาลัย Tokai ประเทศญี่ปุ่น ซึ่งสนใจในเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสายราชการ (White collar workers) โดยได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบเรื่องดังกล่าวกับประเทศต่าง ๆ และได้สรุปมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานจะต้องประกอบด้วยเรื่องดังต่อไปนี้

1. ค่าตอบแทนที่พอเพียงและเป็นธรรม
 - 1.1 เงินเดือนที่พอเพียง
 - 1.2 ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขอนามัย
 - 2.1 จำนวนชั่วโมงการทำงานที่สมเหตุสมผล
 - 2.2 สภาพสถานการณ์ที่ทำงานที่เหมาะสม

- 2.3 ห้องทำงานถูกสุขลักษณะ
3. โอกาสเบื้องต้นในการใช้งานและพัฒนาความรู้ความสามารถในความเป็นคน
 - 3.1 มีอิสระในการทำงาน
 - 3.2 มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานในหลาย ๆ ด้าน
 - 3.3 ดูแลและทำงานทั้งกระบวนการ
4. โอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน
 - 4.1 มีการพัฒนาตนเอง
 - 4.2 มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่
 - 4.3 มีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพการงาน
5. การยอมรับในสังคมในหน่วยงาน
 - 5.1 ได้รับการปฏิบัติปราศจากอคติใด ๆ
 - 5.2 ได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาคถ้วนหน้า
 - 5.3 ได้รับการปฏิบัติต่อกันอย่างเปิดเผย
6. การกำหนดระเบียบข้อบังคับของหน่วยงาน
 - 6.1 เคารพในเรื่องส่วนบุคคล
 - 6.2 เคารพสิทธิในการแสดงความคิดเห็น
 - 6.3 เคารพในความเสมอภาค
7. การได้รับการปรึกษาหารือในเรื่องการบริหารเกี่ยวกับแรงงาน
8. การกำหนดความสัมพันธ์อันเหมาะสมระหว่างหน้าที่การงานกับการดำเนินชีวิตของ
คนงาน

9. บทบาททางสังคมที่สัมพันธ์กับชีวิตการทำงาน

สรุปได้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ประกอบด้วยปัจจัย 9 ประการ คือ ค่าตอบแทนที่พอเพียงและเป็นธรรม สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขอนามัย โอกาสเบื้องต้นในการใช้งานและพัฒนาความรู้ความสามารถในความเป็นคน โอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน การยอมรับในสังคมในหน่วยงาน การกำหนดระเบียบข้อบังคับของหน่วยงาน การได้รับการปรึกษาหารือในเรื่องการบริหารเกี่ยวกับแรงงาน การกำหนดความสัมพันธ์อันเหมาะสมระหว่างหน้าที่การงานกับการดำเนินชีวิตของคนงาน และบทบาททางสังคมที่สัมพันธ์กับชีวิตการทำงาน

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ (2551) แต่ปัจจุบันด้วยสภาพการดำเนินชีวิตที่แข่งขันตลอดเวลาสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้มนุษย์ทุกวันนี้ขาดหลักยึดในการดำเนินชีวิต

ที่ถูกต้อง จะเห็นได้จากคนส่วนใหญ่ยังคงเชื่อว่าเงินซื้อได้ทุกอย่าง โลกวัตถุนิยมที่เน้นแต่วัตถุทำให้คนทำงานทุกวันนี้ทำงานหนักมากขึ้น ขาดการดูแลสุขภาพตนเอง ขาดการเอื้ออาทรต่อคนและสังคมรอบข้าง ขาดการใช้ชีวิตที่พอเพียง มีภาระหนี้สินเพิ่มขึ้น ขาดการนำหลักศาสนาหลักธรรมมาใช้ในการดำเนินชีวิต ขาดการแสวงหาความรู้ ความก้าวหน้าแก่ตนเอง ซึ่งนำไปสู่ปัญหาครอบครัวและปัญหาสังคม สิ่งเหล่านี้เกิดจากการขาดคุณภาพชีวิตที่ดี หรือการขาดความสุขในการดำเนินชีวิตที่เหมาะสมกับตนเอง ไม่สามารถตัดสมดุลงานและชีวิตให้ลงตัวได้ เพราะอาจขึ้นอยู่กับหลายตัวประกอบ โดยได้กล่าวถึงเครื่องมือการสร้างความสุขในชีวิตของคนทำงานที่สามารถทำให้งานคือ ชีวิต ชีวิตคืองาน บันดาลสุข 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) มีเงินรู้จักเก็บรู้จักใช้ไม่เป็นหนี้
8. Happy family (ครอบครัวดี) มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง

สิ่งเหล่านี้จะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยเริ่มได้จากตัวเราเพื่อสังคมที่ดีต่อไป

ในอนาคต ดังคำขวัญที่ว่า คนทำงานมีความสุข ที่ทำงานน่าอยู่ ชุมชนสมานฉันท์

สรุปความหมายของแนวคิดองค์กรแห่งความสุข (Happy workplace) ได้ว่า ถึงแม้ปัจจุบันสภาพแวดล้อมการทำงาน หรือปัจจัยสนับสนุนคุณภาพชีวิตของมีมากขึ้น แต่มนุษย์ไม่ได้ลดความต้องการด้านคุณภาพชีวิตลงเลย กลับต้องการเพิ่มมากขึ้นอยู่เรื่อย ๆ การที่จะทำให้ชีวิตมีความสุขได้นั้น คุณภาพชีวิตจึงต้องได้รับการพัฒนาจากจิตใต้สำนึกของตนเองก่อน เพื่อให้มีความเข้าใจในดำรงชีวิตปัจจุบันให้มากที่สุด

แนวคิดของ Huse and Comings (1985) ได้วิเคราะห์ลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยแบ่งออกได้เป็นลักษณะต่าง ๆ 8 ด้าน ดังนี้

1. รายได้และประโยชน์ตอบแทน (Adequate and fair compensation) การได้รับรายได้

และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐาน ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่าจะมีความเหมาะสมและเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น ๆ

2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and healthy environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพและเสี่ยงต่ออันตราย

3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of human capacities) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำ โดยพิจารณาจากลักษณะของงาน ได้แก่ การใช้ทักษะและความสามารถ งานที่มีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and security) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งที่มั่นคง

5. สังคมและความสัมพันธ์ (Social integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทรปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับและมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น

6. ธรรมนูญในองค์กร (Constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงานมีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม ผู้ปฏิบัติงานได้รับการเคารพในสิทธิ์และความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา บรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาคและยุติธรรม

7. ภาวะอิสระจากงาน (Total life space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงชีวิตระหว่างปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ

8. ความภูมิใจในองค์กร (Organization pride) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียงและรับรู้ว่าจะองค์กรอำนวยประโยชน์และรับผิดชอบ

สรุปได้ว่าแนวคิดลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงาน ของ Huse and Commings (1985) แบ่งออกได้เป็นลักษณะต่าง ๆ 8 ด้าน ได้แก่ รายได้และประโยชน์ตอบแทน สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน สังคมและความสัมพันธ์ ธรรมนูญในองค์กร ภาวะอิสระจากงาน และความภูมิใจในองค์กร

Ferrans and Powers (1992) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพ ชีวิตการทำงาน ทั้ง 4 ด้าน คือ

1. ด้านสุขภาพและหน้าที่ (Health and functioning)

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร หมายถึง สถานภาพของร่างกายและ ความสามารถ ในหน้าที่ที่จะดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ กิจกรรมประจำวัน และการแสดงออกทางบทบาท สังคม ประกอบด้วย สุขภาพของตนเอง การดูแลสุขภาพ ความเจ็บปวด ความเมื่อยล้า ความสามารถในการ ดูแลตนเอง การควบคุมตนเองในการดำเนินชีวิต การใช้ชีวิตอย่างคุ้มค่า การมีเพศสัมพันธ์ ความ รับผิดชอบต่อครอบครัว การบำเพ็ญประโยชน์กิจกรรมในยามว่าง ความเครียด การทำงานเพื่อ ความสนุกสนาน และการสร้างความสุขในวัยสูงอายุ การมีอายุยืน

2. ด้านสังคมและเศรษฐกิจ (Social economic)

คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสังคมและเศรษฐกิจ หมายถึง เป็นสถานภาพทางสังคม และ เศรษฐกิจของบุคคล เพราะบุคคลต้องอยู่ร่วมกันในสังคม ต้องการเพื่อนช่วยแนะแนวทาง แก้ปัญหา ซึ่งกันและกัน ต้องการกำลังใจ การได้รับการเชื่อถือไว้วางใจ ต้องการบ้านอยู่อาศัย เป็นหลักแหล่ง มุ่งงานทำและมีเงินใช้ในการดำรงชีวิต ประกอบด้วย เพื่อน การได้รับการยอมรับจาก บุคคลอื่น ๆ สภาพแวดล้อมที่พักอาศัยอยู่ การมีงานทำ การไม่มีงานทำ การได้รับการศึกษา และความต้องการ ทางการเงิน

3. ด้านจิตใจและวิญญาณ (Psychological/ Spiritual)

คุณภาพชีวิตการทำงานด้านจิตใจและวิญญาณ หมายถึง เป็นสภาพของการรับรู้การ ตอบสนองทางอารมณ์ หรือทางวิญญาณ ต่อสิ่งเร้าที่มากกระทบในชีวิต ประกอบด้วยการใช้ชีวิต แบบสมถะ ความศรัทธาในศาสนา ความสำเร็จตามเป้าหมายของชีวิต ความสุขทั่วไป ความพอใจ ในชีวิต ลักษณะของตนเอง และรูปร่างหน้าตาของตน

4. ด้านครอบครัว (Family)

คุณภาพชีวิตการทำงานด้านครอบครัว หมายถึง เป็นสภาพของสัมพันธภาพภายใน ครอบครัวของบุคคล ประกอบด้วย ภาวะสุขภาพของสมาชิกในครอบครัว บุตร ความสุขใน ครอบครัว ความสัมพันธ์กับผู้สมรส และการสนับสนุนทางอารมณ์ของครอบครัว ความสัมพันธ์ กับผู้สมรส และการสนับสนุนทางอารมณ์ของครอบครัว

สรุปได้ว่า คุณภาพเกี่ยวกับการทำงานของ Ferrans and Powers (1992) แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านสุขภาพและหน้าที่ ด้านสังคมและเศรษฐกิจ ด้านจิตใจและวิญญาณ และด้าน ครอบครัว

แนวคิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ยังออกกฎระเบียบเกี่ยวกับบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่ครบทุกด้าน ซึ่งหากเรื่องใดที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล และกรมส่งเสริมยังไม่ออกกฎระเบียบ อนุญาตให้ใช้กฎระเบียบเกี่ยวกับข้าราชการพลเรือน โดยอนุโลม สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2550) ให้นิยามคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of work life) หมายถึง การมีชีวิตที่ดี มีความสุข มีความพึงพอใจสถานะของตนเอง โดยกำหนดออกเป็น 4 มิติ ดังนี้

มิติการทำงาน หมายถึง มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีความปลอดภัย มีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ เหมาะสม ผู้บริหารมีคุณธรรม มีระบบการบริหารงานที่ดี กระจายภาระงานเหมาะสม ทำงานแบบยืดหยุ่น มีข้อบังคับ และวัฒนธรรมขององค์กรที่เอื้อต่อการทำงาน การบริหารทรัพยากรบุคคล มีระบบคุณธรรม มีระบบความก้าวหน้าที่ชัดเจน พนักงานได้ปฏิบัติงานตรงตามความรู้ความสามารถ ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

มิติส่วนบุคคล หมายถึง บุคลากรมีชีวิตส่วนตัวกับการทำงานที่สมดุล มีสุขภาพแข็งแรง สุขภาพจิตใจ ไม่มีความเครียด มีการพัฒนาด้านจิตใจ

มิติสังคม หมายถึง บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีในทุกระดับ มีความผูกพันกับองค์กรมีการสื่อสารในองค์กรที่ดี มีกิจกรรมร่วมกัน ทั้งด้านนันทนาการ กิจกรรมเพื่อสังคม เพื่อสาธารณะประโยชน์ และการสร้างสัมพันธ์ระหว่างส่วนราชการ

มิติเศรษฐกิจ หมายถึง บุคลากรได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม มีความเป็นอยู่ที่ดีพอสมควร รู้จักการออม

สรุปความหมายของแนวคิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการพลเรือน คือการทำงานภายในองค์กรอย่างมีความสุข มีความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติรวมถึงสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมซึ่งก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน ในขณะที่เดียวกันก็มีความผูกพันกับองค์กร บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีในทุกระดับ มีสภาพจิตใจดี ร่างกายแข็งแรง ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม

ผู้วิจัยได้ศึกษา ค้นคว้าจากหนังสือ บทความ ความเห็นของนักวิชาการ และนักวิจัยต่าง ๆ ที่ได้ให้ คำนิยามและความหมายของคำว่า “คุณภาพชีวิตการทำงาน” ซึ่งมีอยู่อย่างหลากหลายโดยมีผู้ให้คำนิยาม และคำจำกัดความของคุณภาพชีวิตการทำงาน ไว้ในความหมายที่แตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับแนวคิดในเรื่องการทำงานของปัจเจกบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร วัตถุประสงค์เพื่อสร้างความ พึงพอใจหรือผลสัมฤทธิ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนี้

เปรียบเทียบทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ตารางที่ 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
Nagayama (1993 อ้างถึงใน พระมหาภูติชัย เหล่าเลิศ, 2550)	คุณภาพชีวิตการทำงาน 9 ประการ 1. ค่าตอบแทนที่พอเพียงและเป็นธรรม 2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขอนามัย 3. โอกาสเบื้องต้นในการใช้งานและพัฒนาความรู้ ความสามารถในการเป็นคน 4. โอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และมีความมั่นคง ในหน้าที่การงาน 5. การยอมรับในสังคมในหน่วยงาน 6. การกำหนดระเบียบข้อบังคับของหน่วยงาน 7. การได้รับการปรึกษาหารือในเรื่องการบริหารเกี่ยวกับ แรงงาน 8. การกำหนดความสัมพันธ์อันเหมาะสมระหว่างหน้าที่การ งานกับการดำเนินชีวิตของคนงาน 9. บทบาททางสังคมที่สัมพันธ์กับชีวิตการทำงาน

ตารางที่ 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)
Huse and Commings (1985)	แนวคิดลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงาน <ol style="list-style-type: none"> 1. รายได้และประโยชน์ตอบแทน 2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน 4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5. สังคมและความสัมพันธ์ 6. ธรรมเนียมในองค์กร 7. ภาวะอิสระจากงาน 8. ความภูมิใจในองค์กร

ตารางที่ 1 (ต่อ)

นักวิชาการ	ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
Ferrans and Powers (1992)	แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน 1. ด้านสุขภาพและหน้าที่ 2. ด้านสังคมและเศรษฐกิจ 3. ด้านจิตใจและวิญญาณ 4. ด้านครอบครัว

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดรูปแบบของแบบสอบถามเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเขาวงกต โดยเลือกใช้แนวคิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน 4 มิติ ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน 2550 มาใช้เป็นตัวแปรตาม ซึ่งประกอบไปด้วย 4 มิติ ได้แก่ มิติการทำงาน มิติส่วนบุคคล มิติสังคม มิติเศรษฐกิจ ดังนี้

มิติการทำงาน มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีความปลอดภัย มีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ เหมาะสม ผู้บริหารมีคุณธรรม มีระบบการบริหารงานที่ดี กระจายภาระงานเหมาะสม ทำงานแบบยืดหยุ่น มีข้อบังคับ และวัฒนธรรมขององค์กรที่เอื้อต่อ การทำงาน การบริหารทรัพยากรบุคคล มีระบบคุณธรรม มีระบบความก้าวหน้าที่ชัดเจน พนักงานได้ปฏิบัติงานตรงตามความรู้ความสามารถ ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

มิติส่วนบุคคล บุคลากรมีชีวิตส่วนตัวกับการทำงานที่สมดุล มีสุขภาพแข็งแรง สุขภาพจิตดี ไม่มีความเครียด มีการพัฒนาด้านจิตใจ

มิติสังคม บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีในทุกระดับ มีความผูกพันที่ดีกับองค์กร มีการสื่อสารในองค์กรที่ดี มีกิจกรรมร่วมกัน ทั้งด้านนันทนาการ กิจกรรมเพื่อสังคม เพื่อสาธารณะประโยชน์ และการสร้างสัมพันธ์ระหว่างส่วนราชการ

มิติเศรษฐกิจ บุคลากรได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม มีความเป็นอยู่ที่ดี พอสมควร รู้จักการออม

สรุปแนวคิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน 4 มิติ ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน 2550 มีความเกี่ยวข้องในบริบทของข้าราชการพลเรือน ซึ่งอนุโลมให้ใช้กับพนักงานส่วนท้องถิ่น ทำให้ทราบถึงคุณภาพชีวิตของบุคลากร และสามารถ

กำหนดรูปแบบในการสอบถามประชากรกลุ่มตัวอย่างได้อย่างครบถ้วน และได้ผลการศึกษาที่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของผู้วิจัย

ข้อมูลทั่วไป องค์การบริหารส่วนตำบลเขาวงกต

ประวัติและความเป็นมา

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาวงกต เป็นหน่วยงานราชการสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย มีภารกิจเกี่ยวกับการพัฒนาตำบลเขาวงกต อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี ในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537

อำนาจหน้าที่

1. จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
2. รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัด

มูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

3. ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
4. ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
5. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
6. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
7. คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
8. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
9. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้

ตามความจำเป็นและสมควร

วิสัยทัศน์

“องค์กรที่มุ่งพัฒนาประชาชน ให้สามารถดำรงชีพได้อย่างยั่งยืน”

พันธกิจ

1. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้มีศักยภาพรองรับการเจริญเติบโตของสถานะเศรษฐกิจ
2. พัฒนาสังคมให้มีความเข้มแข็ง มุ่งเน้นให้ประชาชนพึ่งพาตนเองได้
3. พัฒนาคุณภาพชีวิตของเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ยากไร้ ให้ดีขึ้น

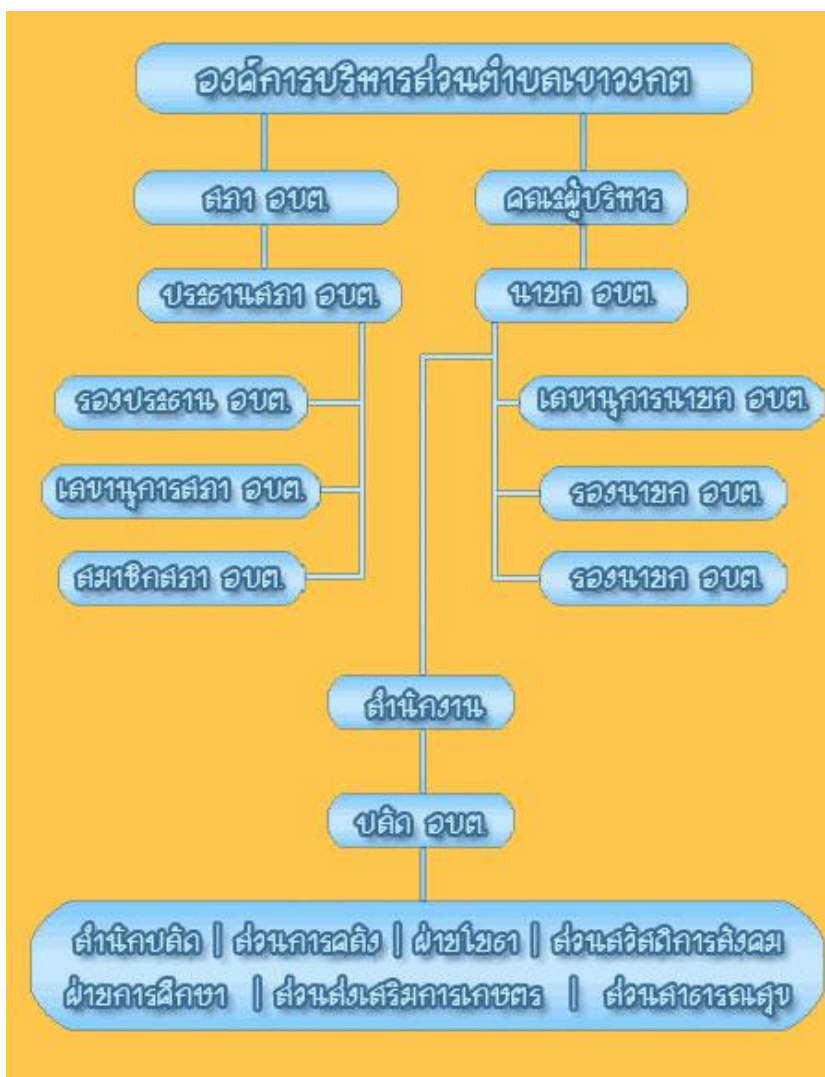
ยิ่งขึ้น

4. ส่งเสริมการเกษตรตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง อนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและ

สิ่งแวดล้อม

5. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น
- ประเด็นยุทธศาสตร์**
1. ยุทธศาสตร์ด้าน โครงสร้างพื้นฐาน
 2. ยุทธศาสตร์ด้านพัฒนาสังคมให้เข้มแข็ง
 3. ยุทธศาสตร์ด้านคุณภาพชีวิต
 4. ยุทธศาสตร์ด้านการเกษตร การท่องเที่ยว และสิ่งแวดล้อม
 5. ยุทธศาสตร์ด้านการเมือง การปกครอง และการบริหารจัดการองค์กร

โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลเขาวงกต



ภาพที่ 2 โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลเขาวงกต

พนักงานส่วนตำบล

จำนวนพนักงานส่วนตำบล ทั้งหมด	12	คน
สำนักงานปลัด	7	คน
กองคลัง	2	คน
ส่วนโยธา	1	คน
ส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	2	คน
ระดับการศึกษาของบุคลากร		
ปวส.	2	คน
ปริญญาตรี	4	คน
ปริญญาโท	5	คน

พนักงานจ้าง

จำนวนพนักงานจ้าง ทั้งหมด	14	คน
สำนักงานปลัด	7	คน
กองคลัง	3	คน
ส่วนโยธา	3	คน
ส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	1	คน
ระดับการศึกษาของบุคลากร		
ป. 4	3	คน
ปวช.	1	คน
ปวส.	7	คน
อนุปริญญา	1	คน
ปริญญาตรี	2	คน

ที่ตั้ง

ที่ทำการรองค์การบริหารส่วนตำบลเขาวงกต ตั้งอยู่หมู่ที่ 2 (บ้านหนองขวาง) โดยอยู่ห่างจากอำเภอไปทางทิศใต้ ประมาณ 20 กิโลเมตร ห่างจากจังหวัดจันทบุรี ประมาณ 60 กิโลเมตร มีอาณาเขตติดต่อกับพื้นที่ใกล้เคียง ดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับตำบลสามพี่น้องและตำบลพวา อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี

ทิศตะวันออก ติดต่อกับตำบลวังใหม่ อำเภอนายายอาม จังหวัดจันทบุรี

ทิศใต้ ติดต่อกับตำบลนายายอาม อำเภอนายายอาม จังหวัดจันทบุรี

ทิศตะวันตก ติดต่อกับ อำเภอแกลง และอำเภอเขาชะเมา จังหวัดระยอง

เนื้อที่

ตำบลเขาวงกต มีเนื้อที่ประมาณ 64.24 ตารางกิโลเมตร (40,150 ไร่)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุริยา หนูช่วย (2548) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการเรือนจำกลางชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการเรือนจำกลางชลบุรี มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานสูงสุดคือ ด้านความสำเร็จของงาน รองลงมาคือ ด้านระเบียบและข้อบังคับในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานของข้าราชการมีระเบียบและข้อบังคับรองรับ และด้านการได้รับความยอมรับนับถืองานที่ข้าราชการทำอยู่ในขณะนี้ เป็นอาชีพที่มีเกียรติและได้รับการยอมรับในสังคม

ชาญชัย วิทวารากรณ์ (2548) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ วิทยาลัยศึกษา บริษัท กรีนทิม จำกัด พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท กรีนทิม จำกัด เป็นเพศชาย มากกว่าเพศหญิง อยู่ในช่วงอายุระหว่าง 26-45 ปี มากที่สุด อายุการปฏิบัติงานระหว่าง 1-5 ปี พนักงานส่วนใหญ่สมรสแล้ว และอยู่ร่วมกับคู่สมรส ในการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 8 ด้าน คือ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง จากการทดสอบสมมติฐาน เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างในค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มที่มี เพศ อายุ อายุการทำงาน ระดับการศึกษา และสถานภาพสมรสแตกต่างกัน พบว่า ไม่มีความแตกต่างในค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานระดับปฏิบัติการทั้งที่มีเพศ อายุ อายุการทำงาน ระดับการศึกษา และสถานภาพสมรสแตกต่างกันระดับ .05 จากผลการศึกษาอาจกล่าวได้ว่าคุณภาพชีวิตของพนักงานระดับปฏิบัติการมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง อย่างไรก็ตามบริษัทต้องพัฒนาและปรับปรุงบุคลากรให้มีความสามารถพัฒนาตนเองให้แข่งขันกับบริษัทอื่น ๆ

สรินยา จรุงพัฒนานนท์ (2548) เรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ: ศึกษากรณีข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 2 ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรลักษณะด้านบุคคล ลักษณะด้านองค์การ เกี่ยวกับการรับรู้ต่อระบบบริหารกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 2 โดยการศึกษาใช้วิธีวิจัยเชิงเอกสารและการวิจัยเชิงสำรวจ มีกลุ่มประชากรข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 2 จำนวน 197 นาย ศึกษากลุ่มตัวอย่าง จำนวน 133 นาย ผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งคุณภาพชีวิตในการ

ทำงานด้านที่มีคะแนนสูง ได้แก่ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานที่มีคะแนน เมื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรลักษณะด้านบุคคล ได้แก่ ชั้นยศ อายุ ราชการและเหตุผลในการเลือกประกอบอาชีพมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่วนชั้นยศ พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่วนการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านลักษณะองค์การเกี่ยวกับการรับรู้ต่อระบบบริหารองค์การ ได้แก่ ภาวะผู้นำ การจูงใจ การสื่อสาร การตัดสินใจ การตั้งเป้าหมาย

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 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัยที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง 2) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมจำแนกตามกลุ่มงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านการบูรณาการด้านสังคม ด้านระเบียบบังคับในการปฏิบัติงาน และด้านการปฏิบัติงานในสังคมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนด้านอื่น ๆ แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จักรวาล แสงแข (2549) เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการสังกัดสำนักงานอัยการเขต 2 เพศหญิงมากกว่าเพศชาย สถานภาพสมรสและวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีเป็นผู้มีภาระรับผิดชอบต่อครอบครัว มีระดับในตำแหน่ง 3-4 และส่วนมากเป็นผู้ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ในส่วนของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการ โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณาองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์ประกอบที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่องค์ประกอบที่ไม่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดีมาก และดีปานกลาง การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของราชการธุรการ พบว่า ข้าราชการที่มีสถานภาพต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน โดยข้าราชการที่มีสถานภาพแบบหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับดีกว่าข้าราชการธุรการที่มีสถานภาพแบบโสด ข้าราชการที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีระดับคุณภาพ

ชีวิต การทำงานที่แตกต่างกัน โดยข้าราชการที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดีกว่าข้าราชการที่มียุติการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช./ อนุปริญญา/ ปวส. และปริญญาตรี สำหรับข้าราชการที่มีเพศ อายุ ความรับผิดชอบต่อครอบครัว อายุราชการ ระดับและตำแหน่งต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

ยุพิน ขจรโมทย์ (2550) การศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก และระดับปานกลาง ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามเพศ สถานภาพสมรส ภูมิลำเนา และประเภทโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ความผูกพันต่อโรงเรียนของครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามเพศ สถานภาพสมรส ภูมิลำเนา และประเภทโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

นิวัฒน์ กิตติวารัตน์ (2550) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ศึกษากรณี สำนักงานใหญ่ ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับหน่วยงานส่วนอื่น ด้านธรรมาภิบาลในองค์กร ด้านการทำงานร่วมกัน และด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานนั้น มีความคิดเห็นอยู่ในระดับต่ำ

นงนภาทิพย์ นาคำ (2551) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุน ศึกษากรณี คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่า พนักงานสายสนับสนุนส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 31-40 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 1-5 ปี รายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 10,001-15,000 บาท รายได้นอกเหนือจากเงินเดือนส่วนใหญ่ไม่มี ผลการศึกษาโดยรวมและมีมติทั้ง 8 ด้าน พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาแต่ละด้าน สามารถเรียงลำดับความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ด้านการสร้างประโยชน์ต่อสังคม ด้านการบูรณาการ

ทางสังคม (การทำงานร่วมกัน) ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ด้านสภาพแวดล้อมดี มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านการรักษาสิทธิส่วนบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง และด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ตามลำดับ และผลการทดสอบสมมติฐาน คุณภาพชีวิต จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์การทำงาน รายได้ และรายได้พิเศษ ทดสอบแล้วพบว่า ปัจจัยที่มีความแตกต่างกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุน คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย คือปัจจัยระดับการศึกษามีความแตกต่างกันระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นไปตามสมมติฐาน ส่วนอีกปัจจัยอื่นไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

ธัญญารัตน์ เข้มวงษ์ (2552) การศึกษาเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครู โรงเรียนเมืองพัทยา 8 จังหวัดชลบุรี พบว่า (1) คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครู โรงเรียนเมืองพัทยา 8 จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ คือ ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน ด้านการปฏิบัติงานในสังคม ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัยและด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม (2) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครูตรงเรียนเมืองพัทยา 8 จังหวัดชลบุรี โดย จำแนกตามเพศ สถานภาพการสมรส และประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สุนทร นามโคตรศรี (2553) การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอคำชะโนด จังหวัดนครราชสีมา พบว่า คุณภาพชีวิตของบุคลากร พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอคำชะโนด จังหวัดในภาพรวมมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า ระดับความเป็นจริงอยู่ในระดับดีมาก มีเพียงด้านเดียว คือ ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม ส่วนที่เหลืออยู่ในระดับปานกลาง รองลงมา คือ การพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน บทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุล ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน ค่าตอบแทนที่เพียงพอ และเป็นธรรม คุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน และด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานเป็นอันดับสุดท้าย ผลการทดสอบสมมติฐาน 1) บุคลากรมีเพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ใน ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง 2) บุคลากร อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับเงินเดือน ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิต การทำงาน ไม่แตกต่าง

3) บุคลากรมีระดับการศึกษา ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้าน ประชาธิปไตยในหน่วยงาน ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบ ความแตกต่าง

4) บุคลากรที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ในการทำงาน ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน และด้านบทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพ ที่มีความสมดุล ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

อริญชัย อินทรนัญ (2553) การคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานราชการ สังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน และ 2) เปรียบเทียบ คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานราชการ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส สาขาการศึกษา ที่จบ ระยะเวลาการทำงานและรายได้ กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา คือ พนักงานราชการ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 9 จังหวัด จำนวน 235 คน ผลการวิจัย พบว่า 1) พนักงานราชการมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ พบว่าพนักงานราชการมีคุณภาพชีวิตการทำงานใน ด้านองค์ประกอบที่เป็นเงื่อนไขการทำงาน และองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับสภาพการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานอยู่ในระดับมาก และ 2) เปรียบเทียบ คุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่าพนักงานราชการที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการทำงาน สาขาการศึกษาที่จบและรายได้ที่ต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน เมื่อ พิจารณาตามรายองค์ประกอบ พบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนี้ 1) พนักงานราชการหญิงจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์ประกอบที่เป็นเงื่อนไขการทำงานสูงกว่าพนักงานราชการชาย 2) พนักงานราชการชายมีคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานสูงกว่าพนักงานราชการหญิง 3) พนักงานราชการที่จบในสาขาอื่นที่ไม่ใช่ศึกษาศาสตร์/ ครุศาสตร์มีคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์ประกอบเกี่ยวกับ ลักษณะงานและสภาพของการทำงานสูงกว่าพนักงานราชการที่จบสาขาศึกษาศาสตร์/ ครุศาสตร์ ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้ ได้นำไปสู่การสนทนากลุ่มย่อย พบว่าเหตุผลที่สนับสนุนให้พนักงาน ราชการที่จบการศึกษาสาขาอื่น ๆ ที่ไม่ใช่ศึกษาศาสตร์/ ครุศาสตร์ มีคุณภาพชีวิตสูงกว่าพนักงาน

ราชการที่จบสาขาศึกษาศาสตร์/ ครุศาสตร์ คือ ลักษณะงานที่ส่งเสริมโอกาสในการเรียนรู้ มีความหลากหลายและท้าทาย เพราะเป็นสิ่งที่ไม่เคยทราบและศึกษามาในขณะที่เรียนและสภาพการทำงานที่มีความยืดหยุ่นและมีความมีอิสระ ไม่คาดหมายว่างานการศึกษาจะเป็นเช่นนี้ 4) พนักงานราชการที่มีรายได้ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านองค์ประกอบที่เป็นเงื่อนไขการทำงานต่างกัน โดยพนักงานราชการที่มีรายได้ 12,501-15,000 บาท มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านองค์ประกอบที่เป็นเงื่อนไขการทำงานสูงที่สุด

สุนทรិพร อ่ำพลพร (2554) การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และเพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกเป็น 2 เขตพื้นที่การศึกษา ขนาดของโรงเรียนแบ่งเป็น 3 ขนาด คือ โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่ และประสิทธิภาพการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครู จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 371 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 8 ด้าน คือ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและมั่นคงในงานบูรณาการทางสังคม ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และการปฏิบัติงานในสังคม ทุกด้านอยู่ในระดับสูง 2) เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามเขตพื้นที่การศึกษา ขนาดของโรงเรียน และประสิทธิภาพการทำงาน ดังนี้ 2.1) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามเขตพื้นที่การศึกษา ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 โดยข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 2.2) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามขนาดของโรงเรียนทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย แตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญ 2.3) คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามประสิทธิภาพการทำงาน ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน แตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญ

จารุวรรณ สังข์เอียด (2557) การศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดตราด มีวัตถุประสงค์เพื่อ

ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดตราด และเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดตราด จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพการปฏิบัติงาน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โดยเก็บข้อมูลจากบุคลากรรวมทั้งสิ้นจำนวน 90 คน วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 31 ปีขึ้นไป-40 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี และมีสถานภาพเป็นลูกจ้างชั่วคราว ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดตราด ภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับดีมากที่สุด โดยด้านชีวิตการทำงานกับสังคมมีคุณภาพชีวิตการทำงานดีมากที่สุดเป็นอันดับแรก รองลงมาด้านการใช้และพัฒนาศักยภาพ ด้านการบูรณาการทางสังคม ภายในองค์กร ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ด้านสิทธิและหน้าที่ของคนในองค์กร ด้านสภาพการทำงาน ที่ถูกสุขลักษณะ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิต และด้านความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง ตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล พบว่าเพศ อายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

จากผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่มีผู้วิจัยหลายท่านได้ศึกษาไว้ สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือนและรายได้พิเศษนอกเหนือจากเงินเดือน และปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมดี มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและ ความมั่นคงในการทำงาน การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน สิทธิของพนักงานและ ธรรมเนียมนิยมองค์กร ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ความเกี่ยวข้องและประโยชน์ต่อสังคม

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเขาวงกตอำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเขาวงกต จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และสถานภาพการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้วิจัยขอเสนอวิธีการดำเนินการศึกษาตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. เกณฑ์การแปลผล
7. ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเขาวงกต จำนวน 26 คน แบ่งเป็น พนักงานส่วนตำบล จำนวน 12 คน และพนักงานจ้าง จำนวน 14 คน (องค์การบริหารส่วนตำบลเขาวงกต, 2557)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา สถานภาพการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเขาวงกต 4 มิติ ได้แก่ ด้านการทำงาน ด้านส่วนบุคคล ด้านสังคม และด้านเศรษฐกิจ โดยให้แสดงคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยมีรายละเอียดคำถามทั้งสิ้น 16 ข้อ เกณฑ์การให้คะแนนตามมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ (Rating scale)

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษารุ่นนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านต่าง ๆ โดยกำหนดรายละเอียดคำถามในแบบสอบถาม โดยเปรียบเทียบกับแนวคิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน 4 มิติ คือ มิติการทำงาน มิติส่วนบุคคล มิติสังคม มิติเศรษฐกิจ

2. จัดทำแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ แบบ Rating scale โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็น เกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

3 หมายถึง เห็นด้วยมาก

4 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

3. นำแบบสอบถามฉบับร่าง เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา และการใช้ภาษา

4. นำแบบสอบถามฉบับร่างที่แก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ เสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อพิจารณาความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม โดยให้ตรงตามเนื้อหา การใช้ถ้อยคำสำนวน ความชัดเจนในข้อคำถาม และครอบคลุมเรื่องที่ศึกษา โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ประกอบด้วย

4.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสถียร เหลืองอลงกต ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษา จันทบุรี วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

4.2 นายสมเอก หอมเกษร รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเขาวงกต

4.3 นางสาวเจมจิรา บุญต่าย หัวหน้าส่วนการศึกษาฯ

5. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามที่คุณเชี่ยวชาญเสนอแนะและนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดสอบ (Try out) กับกลุ่มประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียง หรือเหมือนกับกลุ่มตัวอย่างแต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้วิธีการสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.88 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นสูงใช้เก็บข้อมูลจริงได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษารุ่นนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจศูนย์จันทบุรีเพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล ถึงองค์การบริหารส่วนตำบลเขาวงกต และชี้แจงวัตถุประสงค์ในการทำวิจัยด้วยตนเอง
2. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลจากบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเขาวงกต ซึ่งเป็นประชากรเป้าหมายที่จะศึกษา โดยส่งแบบสอบถามให้พนักงานทุกคนด้วยตนเอง
3. จำนวนแบบสอบถาม 26 ชุด สามารถเก็บคืนและตรวจสอบถามถูกต้องได้ทั้งหมด 26 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถามแล้วนำมาลงรหัสข้อมูล และนำมาวิเคราะห์ ประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบ
2. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และสถานภาพการปฏิบัติงาน สถิติที่ใช้ คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่และร้อยละ
3. วิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเขาวงกต สถิติที่ใช้ คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
4. เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเขาวงกต จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Compare mean) ในการรวบรวมผล

เกณฑ์การแปลผล

นำผลคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย เลขคณิต โดยมีเกณฑ์ในการแปลผล ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{สูตรการหาค่าอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ค่าสูงสุด} - \text{ค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้นที่ต้องการ}} \\
 &= \frac{4 - 1}{4} \\
 &= 0.75
 \end{aligned}$$

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 มีคุณภาพชีวิตการทำงานดีน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00-1.75 เห็นด้วยน้อยที่สุด	หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานดีน้อยที่สุด

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเขาวงกต มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเขาวงกต และเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเขาวงกต จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพการปฏิบัติงาน ในเรื่องเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ทั้ง 4 มิติ ได้แก่ มิติการทำงาน มิติส่วนบุคคล มิติสังคม และมิติเศรษฐกิจ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเขาวงกต จำนวน 26 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเขาวงกต วิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และสถานภาพการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่และร้อยละ วิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเขาวงกต โดยใช้ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเขาวงกต จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลโดยใช้คำสั่ง (Compare mean) ในการรวบรวมผลซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ ออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเขาวงกต

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเขาวงกต จำแนกตามข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 2 จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	10	38.46
หญิง	16	61.54
รวม	26	100.00
อายุ		
อายุ 25-30 ปี	4	15.38
อายุ 31-35 ปี	7	26.92
อายุ 36-40 ปี	9	34.62
อายุ 41-45 ปี	3	11.54
อายุ 46-50 ปี	1	3.85
อายุ 51-60 ปี	2	7.69
รวม	26	100.00
สถานภาพ		
โสด	8	30.77
สมรส	15	57.69
หย่าร้าง	3	11.54
รวม	26	100.00
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	11	42.30
ปริญญาตรี	9	34.62
ปริญญาโท	6	23.08
รวม	26	100.00

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
สถานภาพการปฏิบัติงาน		
พนักงานส่วนตำบล	12	46.15
พนักงานจ้างตามภารกิจ	11	42.31
พนักงานจ้างทั่วไป	3	11.54
รวม	26	100.00

จากตารางที่ 2 จำนวนร้อยละจำแนกตามข้อมูลทั่วไป พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 61.54 และเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 38.46 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 36-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.62 รองลงมามีอายุ 31-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.92 มีอายุ 25-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 15.38 มีอายุ 41-45 ปี คิดเป็นร้อยละ 11.54 มีอายุ 51-60 ปี คิดเป็นร้อยละ 7.69 และสุดท้ายมีอายุ 46-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 3.85 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 57.69 รองลงมามีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 30.77 และสุดท้ายมีสถานภาพหย่าร้าง คิดเป็นร้อยละ 11.54 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จบระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 42.30 รองลงมาจบระดับการศึกษاپริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 34.62 และสุดท้ายจบระดับการศึกษاپริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 23.08 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพการปฏิบัติงานเป็นพนักงานส่วนตำบล คิดเป็นร้อยละ 46.15 รองลงมามีสถานภาพการปฏิบัติงานเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ คิดเป็นร้อยละ 42.31 และสุดท้ายมีสถานภาพการปฏิบัติงานเป็นพนักงานจ้างทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 11.54

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเขาวงกต

ตารางที่ 3 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเขาวงกต มิติการทำงาน

มิติการทำงาน	ระดับคุณภาพชีวิต				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ผู้บริหารมีหลักเกณฑ์การพิจารณาผลงานของท่านอย่างเป็นธรรม	12 (46.16)	10 (38.46)	4 (15.38)	-	3.31	0.74	มากที่สุด	2
2. บรรยากาศในการทำงาน มีสภาพแวดล้อมที่ดี	7 (26.92)	15 (57.69)	3 (11.54)	1 (3.85)	3.08	0.74	มาก	3
3. มีวัฒนธรรมองค์กรที่ดีเคารพในกฎระเบียบ	5 (19.23)	13 (50.00)	8 (30.77)	-	2.88	0.71	มาก	4
4. ท่านได้รับโอกาสในการเพิ่มพูนความรู้	11 (42.30)	13 (50.00)	1 (3.85)	1 (3.85)	3.31	0.70	มากที่สุด	1
ภาพรวม					3.14	0.51	มาก	

จากตารางที่ 3 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเขาวงกต มิติการทำงาน พบว่าบุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.14, \sigma = 0.51$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเขาวงกตในเรื่องท่านได้รับโอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ มีคุณภาพชีวิตในระดับมาก ($\mu = 3.31, \sigma = 0.70$) เป็นอันดับแรก รองลงมาเรื่องผู้บริหารมีหลักเกณฑ์การพิจารณาผลงานของท่านอย่างเป็นธรรม มีคุณภาพชีวิตในระดับมาก ($\mu = 3.31, \sigma = 0.74$) เรื่องบรรยากาศในการทำงาน มีสภาพแวดล้อมที่ดี มีคุณภาพชีวิตใน

ระดับมาก ($\mu = 3.08, \sigma = 0.74$) และสุดท้ายเรื่องมีวัฒนธรรมองค์กรที่ดีเคารพในกฎระเบียบ
มีคุณภาพชีวิตในในระดับมาก ($\mu = 2.88, \sigma = 0.71$)

ตารางที่ 4 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณภาพชีวิตการทำงานของ
บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเขาวงกต มิติส่วนบุคคล

มิติส่วนบุคคล	ระดับคุณภาพชีวิต				μ	σ	แปล ความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. ท่านมีสุขภาพ ร่างกายแข็งแรง	13 (50.00)	11 (42.31)	2 (7.69)	-	3.42	0.64	มาก ที่สุด	3
2. ท่านมีสุขภาพจิตใจ แจ่มใสเวลามาทำงาน	16 (61.53)	9 (34.62)	1 (3.85)	-	3.58	0.58	มาก ที่สุด	1
3. ท่านไม่เคยเอาปัญหา ที่บ้าน มาปะปนกับการ ทำงาน	14 (53.84)	9 (34.62)	3 (11.54)	-	3.42	0.70	มาก ที่สุด	4
4. ท่านพอใจช่วงเวลา การทำงาน และ ช่วงเวลาอิสระจากการ ทำงานในแต่ละวัน	15 (57.69)	10 (38.46)	1 (3.85)	-	3.54	0.58	มาก ที่สุด	2
	ภาพรวม				3.49	0.47	มาก ที่สุด	

จากตารางที่ 4 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณภาพชีวิต
การทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเขาวงกต มิติการทำงาน มิติส่วนบุคคล พบว่า
บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.49, \sigma = 0.47$) เมื่อ
พิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเขาวงกตในเรื่องท่าน
มีสุขภาพจิตใจแจ่มใสเวลามาทำงาน มีคุณภาพชีวิตในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.58, \sigma = 0.58$)
เป็นอันดับแรก รองลงมาเรื่องท่านพอใจช่วงเวลาการทำงาน และช่วงเวลาอิสระจากการทำงานใน

แต่ละวัน มีคุณภาพชีวิตในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.54, \sigma = 0.58$) เรื่องท่านมีสุขภาพร่างกายแข็งแรง มีคุณภาพชีวิตในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.42, \sigma = 0.64$) และสุดท้ายเรื่องท่านไม่เคยเอาปัญหาที่บ้าน มาปะปนกับการทำงาน มีคุณภาพชีวิตในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.42, \sigma = 0.70$)

ตารางที่ 5 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณภาพชีวิตการทำงานของ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเขาวงกต มิติสังคม

มิติสังคม	ระดับคุณภาพชีวิต				μ	σ	แปล ความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. ท่านสามารถขอ ความร่วมมือในการ ปฏิบัติงานได้จากเพื่อน ร่วมงานของคุณ	11 (42.31)	11 (42.31)	3 (11.53)	1 (3.85)	3.23	0.82	มาก	3
2. ท่านและผู้ร่วมงาน มีความรักใคร่ปรองดอง กันดี	10 (38.46)	10 (38.46)	5 (19.23)	1 (3.85)	3.12	0.86	มาก	4
3. ท่านพอใจกับ ลักษณะการบริหารงาน ของผู้บริหาร	14 (53.85)	10 (38.46)	2 (7.69)	-	3.46	0.65	มากที่สุด	2
4. ผู้บริหารให้อิสระใน การแสดงความคิดเห็น	18 (69.23)	6 (23.08)	2 (7.69)	-	3.62	0.64	มากที่สุด	1
	ภาพรวม				3.35	0.51	มากที่สุด	

จากตารางที่ 5 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเขาวงกต มิติการทำงาน มิติสังคม พบว่า บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.35, \sigma = 0.51$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเขาวงกตในเรื่องผู้บริหารให้อิสระในการแสดงความคิดเห็น มีคุณภาพชีวิตในในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.62, \sigma = 0.64$) เป็นอันดับแรก รองลงมาเรื่องท่านพอใจกับลักษณะการบริหารงานของผู้บริหาร มีคุณภาพชีวิตในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.46, \sigma = 0.65$) เรื่องท่านสามารถขอความร่วมมือในการปฏิบัติงานได้จากเพื่อนร่วมงานของคุณ มีคุณภาพชีวิตในระดับมาก ($\mu = 3.23, \sigma = 0.82$) และสุดท้ายเรื่องท่านและผู้ร่วมงาน มีความรักใคร่ปรองดองกันดี มีคุณภาพชีวิตในในระดับมาก ($\mu = 3.12, \sigma = 0.86$)

ตารางที่ 6 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเขาวงกต มิติเศรษฐกิจ

มิติเศรษฐกิจ	ระดับคุณภาพชีวิต				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านพึงพอใจกับคำตอบแทนที่ได้รับ	16 (61.54)	8 (30.77)	2 (7.69)	-	3.54	0.65	มากที่สุด	2
2. ท่านพอใจกับสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับ	17 (65.39)	7 (26.92)	2 (7.69)	-	3.58	0.64	มากที่สุด	1
3. คำตอบแทนที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพ	16 (61.54)	7 (26.92)	2 (7.69)	1 (3.85)	3.46	0.81	มากที่สุด	3
4. คำตอบแทนที่ได้จากการทำงาน อบต.เขาวงกตสามารถนำไปผ่อนชำระหนี้สินโดยไม่ต้องทำอาชีพเสริม	12 (46.15)	8 (30.78)	4 (15.38)	2 (7.69)	3.15	0.97	มาก	4
	ภาพรวม				3.43	0.70	มากที่สุด	

จากตารางที่ 6 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเขาวงกต มิติการทำงาน มิติเศรษฐกิจ พบว่า บุคลากร

มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.43, \sigma = 0.70$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเขาวงกตในเรื่องท่านพอใจกับสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับ คิดเห็น มีคุณภาพชีวิตในในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.58, \sigma = 0.64$) เป็นอันดับแรก รองลงมาเรื่องท่านพึงพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับ มีคุณภาพชีวิตในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.54, \sigma = 0.65$) เรื่องค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพ คิดเห็น มีคุณภาพชีวิตในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.46, \sigma = 0.81$) และสุดท้ายเรื่องค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงาน อดบ.เขาวงกตสามารถนำไปผ่อนชำระหนี้สินโดยไม่ต้องทำอาชีพเสริม คิดเห็น มีคุณภาพชีวิตในระดับมาก ($\mu = 3.15, \sigma = 0.97$)

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเขาวงกตโดยภาพรวมรายด้าน

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร	μ	σ	แปลความ	อันดับ
1. มิติการทำงาน	3.14	0.51	มาก	4
2. มิติส่วนบุคคล	3.49	0.47	มากที่สุด	1
3. มิติสังคม	3.35	0.51	มากที่สุด	3
4. มิติเศรษฐกิจ	3.43	0.70	มากที่สุด	2
ภาพรวม	3.35	0.43	มากที่สุด	

จากตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเขาวงกต โดยภาพรวม พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.35, \sigma = 0.43$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเขาวงกตในมิติส่วนบุคคล มีคุณภาพชีวิตในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.49, \sigma = 0.47$) เป็นอันดับแรก รองลงมามิติเศรษฐกิจ มีคุณภาพชีวิตในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.43, \sigma = 0.70$) มิติสังคม มีคุณภาพชีวิตในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.35, \sigma = 0.51$) และสุดท้ายมิติการทำงาน มีคุณภาพชีวิตในระดับมาก ($\mu = 3.14, \sigma = 0.51$)

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเขาวงกต จำแนกตามข้อมูลทั่วไป

ตารางที่ 8 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเขาวงกต จำแนกตามเพศ

คุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากร	ชาย			หญิง			ภาพรวม		
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล
1. มิตินการทำงาน	2.90	0.57	มาก	3.30	0.42	มากที่สุด	3.14	0.51	มาก
2. มิตีสวนบุคคล	3.53	0.49	มากที่สุด	3.47	0.46	มากที่สุด	3.49	0.47	มากที่สุด
3. มิตีสังคม	3.25	0.50	มาก	3.42	0.52	มากที่สุด	3.36	0.51	มากที่สุด
4. มิตีเศรษฐกิจ	2.93	0.83	มาก	3.75	0.34	มากที่สุด	3.43	0.70	มากที่สุด
ภาพรวม	3.15	0.54	มาก	3.48	0.29	มากที่สุด	3.36	0.43	มากที่สุด

จากตารางที่ 8 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเขาวงกต จำแนกตามเพศ พบว่า ภาพรวมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร มีคุณภาพชีวิตในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.36, \sigma = 0.43$) โดยบุคลากรที่มีเพศหญิงมีระดับคุณภาพชีวิตที่ดีกว่าบุคลากรที่มีเพศชาย

ตารางที่ 9 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเขาวงกต จำแนกตามอายุ

คุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากร	อายุ 25-30 ปี			อายุ 31-35 ปี			อายุ 36-40 ปี			อายุ 41-45 ปี			อายุ 46-50 ปี			อายุ 51-60 ปี			ภาพรวม		
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล
1. มิติการทำงาน	3.30	0.68	มากที่สุด	3.14	0.67	มาก	3.14	0.42	มาก	3.33	0.38	มากที่สุด	2.75	0.00	มาก	3.38	0.53	มากที่สุด	3.14	0.51	มาก
2. มิติส่วนบุคคล	3.44	0.43	มากที่สุด	3.39	0.45	มากที่สุด	3.64	0.47	มากที่สุด	3.58	0.72	มากที่สุด	3.00	0.00	มากที่สุด	3.38	0.53	มากที่สุด	3.49	0.47	มากที่สุด
3. มิติสังคม	3.69	0.38	มากที่สุด	3.21	0.59	มากที่สุด	3.33	0.56	มากที่สุด	3.42	0.52	มากที่สุด	3.00	0.00	มากที่สุด	3.38	0.53	มากที่สุด	3.36	0.51	มากที่สุด
4. มิติเศรษฐกิจ	3.19	1.07	มากที่สุด	3.46	0.83	มากที่สุด	3.75	0.35	มากที่สุด	3.42	0.52	มากที่สุด	2.25	0.00	มากที่สุด	3.00	0.35	มากที่สุด	3.43	0.70	มากที่สุด
ภาพรวม	3.33	0.56	มากที่สุด	3.30	0.54	มากที่สุด	3.47	0.32	มากที่สุด	3.44	0.44	มากที่สุด	2.75	0.00	มากที่สุด	3.28	0.49	มากที่สุด	3.36	0.43	มากที่สุด

จากตารางที่ 9 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเขาวงกต จำแนกตามอายุ พบว่า โดยภาพรวมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร มีคุณภาพชีวิตในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.36, \sigma = 0.43$) โดยบุคลากรที่มีอายุ 25-30 ปี มีคุณภาพชีวิตที่ดีมากที่สุดเป็นอันดับแรก รองลงมาบุคลากรที่มีอายุ 41-45 ปี บุคลากรที่มีอายุ 51-60 ปี บุคลากรที่มีอายุ 36-40 ปี ดีกว่าบุคลากรที่มีอายุ 31-35 ปี และสุดท้ายบุคลากรที่มีอายุ 46-50 ปี ตามลำดับ

ตารางที่ 10 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเขาวงกต จำแนกตามสถานภาพ

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร	โสด			สมรส			หย่าร้าง			ภาพรวม		
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล
1. มิติการทำงาน	2.97	0.69	มาก	3.25	0.38	มาก	3.08	0.63	มาก	3.14	0.51	มาก
2. มิติส่วนบุคคล	3.19	0.46	มาก	3.62	0.45	มากที่สุด	3.67	0.14	มากที่สุด	3.49	0.47	มากที่สุด
3. มิติสังคม	3.41	0.46	มากที่สุด	3.35	0.57	มากที่สุด	3.25	0.43	มาก	3.36	0.51	มากที่สุด
4. มิติเศรษฐกิจ	3.22	0.99	มาก	3.62	0.54	มากที่สุด	3.08	0.14	มาก	3.43	0.70	มากที่สุด
ภาพรวม	3.20	0.56	มาก	3.46	0.36	มากที่สุด	3.27	0.32	มากที่สุด	3.36	0.43	มากที่สุด

จากตารางที่ 10 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรรองกรรมการบริหาร ส่วนตำบลเขาวงกต จำแนกตามสถานภาพ พบว่า โดยภาพรวมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร มีคุณภาพชีวิตในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.36, \sigma = 0.43$) โดยบุคลากรที่มีสถานภาพสมรส มีคุณภาพชีวิตในระดับมากที่สุด เป็นอันดับแรก รองลงมา มีสถานภาพหย่าร้าง และสุดท้าย มีสถานภาพโสด ตามลำดับ

ตารางที่ 11 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเขาวงกต จำแนกตามระดับการศึกษา

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร	ต่ำกว่าปริญญาตรี			ปริญญาตรี			ปริญญาโท			ภาพรวม		
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล
1. มิติการทำงาน	3.09	0.64	มาก	3.17	0.54	มาก	3.21	0.10	มาก	3.14	0.51	มาก
2. มิติส่วนบุคคล	3.45	0.49	มากที่สุด	3.39	0.44	มากที่สุด	3.71	0.49	มากที่สุด	3.49	0.47	มากที่สุด
3. มิติสังคม	3.34	0.58	มากที่สุด	3.53	0.38	มากที่สุด	3.13	0.52	มาก	3.36	0.51	มากที่สุด
4. มิติเศรษฐกิจ	3.23	0.92	มาก	3.58	0.52	มากที่สุด	3.58	0.41	มากที่สุด	3.43	0.70	มากที่สุด
ภาพรวม	3.28	0.56	มากที่สุด	3.42	0.38	มากที่สุด	3.41	0.24	มากที่สุด	3.36	0.43	มากที่สุด

จากตารางที่ 11 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเขาวงกต จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.36, \sigma = 0.43$) โดยบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีคุณภาพชีวิตในระดับมากที่สุดเป็นอันดับแรก รองลงมา มีระดับการศึกษาปริญญาโท และสุดท้าย มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ตามลำดับ

ตารางที่ 12 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเขาวงกต จำแนกตามสถานภาพการปฏิบัติงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร	พนักงานส่วนตำบล			พนักงานจ้างตามภารกิจ			พนักงานจ้างทั่วไป			ภาพรวม		
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล
1. มิติการทำงาน	3.15	0.23	มาก	3.02	0.71	มาก	3.58	0.29	มากที่สุด	3.14	0.51	มาก
2. มิติส่วนบุคคล	3.44	0.49	มากที่สุด	3.43	0.46	มากที่สุด	3.92	0.14	มากที่สุด	3.49	0.47	มากที่สุด
3. มิติสังคม	3.17	0.44	มาก	3.52	0.52	มากที่สุด	3.50	0.66	มากที่สุด	3.36	0.51	มากที่สุด
4. มิติเศรษฐกิจ	3.52	0.43	มากที่สุด	3.25	0.95	มาก	3.75	0.43	มากที่สุด	3.43	0.70	มากที่สุด
ภาพรวม	3.32	0.23	มากที่สุด	3.31	0.60	มากที่สุด	3.69	0.23	มากที่สุด	3.36	0.43	มากที่สุด

จากตารางที่ 12 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเขาวงกต จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.36, \sigma = 0.43$) โดยบุคลากรที่มีสถานภาพการปฏิบัติงานเป็นพนักงานจ้างทั่วไป มีคุณภาพชีวิตในระดับมากที่สุด เป็นอันดับแรก รองลงมา มีสถานภาพการปฏิบัติงานเป็นพนักงานส่วนตำบล และสุดท้ายมีสถานภาพการปฏิบัติงานเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ ตามลำดับ

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเขาวงกต มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเขาวงกต และเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเขาวงกต จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพการปฏิบัติงาน ในเรื่องเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ทั้ง 4 มิติ ได้แก่ มิติการทำงาน มิติส่วนบุคคล มิติสังคม และมิติเศรษฐกิจ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเขาวงกต ประชากรที่ใช้ในการเก็บข้อมูลทั้งสิ้น 26 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่และร้อยละ วิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเขาวงกต โดยใช้ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเขาวงกต จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Compare mean) ผู้วิจัยนำเสนอผลการศึกษาดังต่อไปนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 36-40 ปี ผู้ตอบแบบสอบถาม มีสถานภาพสมรส จบระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีสถานภาพการปฏิบัติงานเป็นพนักงานส่วนตำบล

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเขาวงกต

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเขาวงกต โดยภาพรวมพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเขาวงกตในมิติส่วนบุคคล มีคุณภาพชีวิตในในระดับมากที่สุด เป็นอันดับแรก รองลงมามิติเศรษฐกิจ มีคุณภาพชีวิตในในระดับมากที่สุด มิติสังคม มีคุณภาพชีวิตในในระดับมากที่สุด และสุดท้ายมิติการทำงาน มีคุณภาพชีวิตในในระดับมาก ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเขาวงกต จำแนกตามข้อมูลทั่วไป

1. จำแนกตามเพศ พบว่า บุคลากรที่มีเพศหญิงมีระดับคุณภาพชีวิตที่ดีกว่าบุคลากรที่มีเพศชาย
2. จำแนกตามอายุ พบว่า บุคลากรที่มีอายุ 25-30 ปี มีคุณภาพชีวิตที่ดีมากที่สุดเป็นอันดับแรก รองลงมาบุคลากรที่มีอายุ 41-45 ปี บุคลากรที่มีอายุ 51-60 ปี บุคลากรที่มีอายุ 36-40 ปี ดีกว่าบุคลากรที่มีอายุ 31-35 ปี และสุดท้ายบุคลากรที่มีอายุ 46-50 ปี ตามลำดับ
3. จำแนกตามสถานภาพ พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพสมรส มีคุณภาพชีวิตในระดับมากที่สุด เป็นอันดับแรก รองลงมาไม่มีสถานภาพหย่าร้าง และสุดท้ายมีสถานภาพโสด ตามลำดับ
4. จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีคุณภาพชีวิตในระดับมากที่สุดเป็นอันดับแรก รองลงมาไม่มีระดับการศึกษาปริญญาโท และสุดท้ายมีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ตามลำดับ
5. จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพการปฏิบัติงานเป็นพนักงานจ้างทั่วไป มีคุณภาพชีวิตในระดับมากที่สุด เป็นอันดับแรก รองลงมาไม่มีสถานภาพการปฏิบัติงานเป็นพนักงานส่วนตำบล และสุดท้ายมีสถานภาพการปฏิบัติงานเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ ตามลำดับ

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเขาวงกต ผู้วิจัยขออภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเขาวงกต พบว่าโดยภาพรวมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเขาวงกต อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของจักรวาล แสงแข (2549) ที่ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการสังกัด สำนักงานอัยการเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก แต่ขัดแย้งกับงานวิจัยของชาญชัย วิทยาวรากรณ์ (2548) ที่ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับ ปฏิบัติการกรณีศึกษา บริษัท กรีนทิม จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ในการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตของพนักงาน

ครั้งนี้ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และขัดแย้งกับงานวิจัยของสรินยา จรุงพัฒนานนท์ (2548) ที่ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ: ศึกษากรณี ข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 2 ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งในแต่ละด้านผู้วิจัยสามารถอภิปรายได้ดังนี้

1.1 มติการทำงานบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับมาก ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าอาจเนื่องมาจากผู้บริหารมีหลักเกณฑ์การพิจารณาผลงานอย่างเป็นธรรม บรรยากาศในการทำงาน มีสภาพแวดล้อมที่ดี หน่วยงานมีวัฒนธรรมองค์กรที่ดี เคารพในกฎระเบียบ และบุคลากรได้รับโอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ จึงทำให้การวัดระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรอยู่ในระดับมาก

1.2 มติส่วนบุคคลบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับมากที่สุด ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า อาจเนื่องมาจากบุคลากรมีสุขภาพร่างกายแข็งแรง มีสุขภาพจิตใจแจ่มใสเวลาทำงาน ไม่เคยเอาปัญหาที่บ้าน มาปะปนกับการทำงาน และบุคลากรพอใจช่วงเวลาการทำงาน และช่วงเวลาอิสระจากการทำงานในแต่ละวัน จึงทำให้การวัดระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรอยู่ในระดับมากที่สุด

1.3 มติสังคมบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับมากที่สุด ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า อาจเนื่องมาจากบุคลากรสามารถขอความร่วมมือในการปฏิบัติงานได้จากเพื่อนร่วมงานของคุณ ผู้ร่วมงาน มีความรักใคร่ปรองดองกันดี บุคลากรพอใจกับลักษณะการบริหารงานของผู้บริหาร และผู้บริหารให้อิสระในการแสดงความคิดเห็น จึงทำให้การวัดระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรอยู่ในระดับมากที่สุด

1.4 มติเศรษฐกิจบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับมากที่สุด ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า อาจเนื่องมาจากบุคลากรพึงพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับ พอใจกับสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับ ค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพ และค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงาน อดออม ขวางกต สามารถนำไปผ่อนชำระหนี้สินโดยไม่ต้องทำอาชีพเสริมจึงทำให้การวัดระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรอยู่ในระดับมากที่สุด

2. ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเขาวงกต จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และสถานภาพการปฏิบัติงาน

2.1 จำแนกตามเพศ พบว่า เพศหญิงมีระดับคุณภาพชีวิตที่ดีกว่าบุคลากรที่มีเพศชาย ซึ่งในความคิดเห็นของผู้ทำวิจัยอาจกล่าวได้ว่า การที่เพศหญิงมีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่าเพศชายหญิง อาจจะมีภาระหน้าที่ในเรื่องการทำงานไม่มากเท่ากับเพศชาย เพราะบางครั้งเพศชายจะต้องมีการ

ออกปฏิบัติการกิจหน้าที่นอกสำนักงาน มากกว่าเพศหญิง อาจจะสูญเสียเวลาส่วนตัวไปมากกว่า จึงทำให้ผลการวิจัยพบว่าเพศหญิงมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีกว่าเพศชาย

2.2 จำแนกตามอายุ พบว่า บุคลากรที่มีอายุ 25-30 ปี มีคุณภาพชีวิตที่ดีมากที่สุดเป็นอันดับแรก ซึ่งในความคิดเห็นของผู้ทำวิจัยอาจกล่าวได้ว่าเพราะบุคลากรที่อยู่ในช่วงอายุ 25-30 ปี เป็นช่วงวัยทำงาน ส่วนใหญ่ยังไม่มีภาระหน้าที่ทางครอบครัว ยังไม่ค่อยมีปัญหาด้านสุขภาพ ที่มากระทบกับการทำงาน เป็นวัยที่ยังแสวงหาประสบการณ์ใหม่ ๆ และพร้อมจะเรียนรู้ จึงอาจทำให้มีแรงจูงใจ และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน มากกว่า จึงทำให้ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรที่มีอายุ 25-30 ปี มีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่าช่วงอายุอื่น ๆ

2.3 จำแนกตามสถานภาพ พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพสมรส มีคุณภาพชีวิตในระดับมากที่สุด ซึ่งในความคิดเห็นของผู้ทำวิจัยอาจกล่าวได้ว่าเพราะบุคลากรที่มีสถานภาพสมรสนั้นยังมีเวลาเพียงพอสำหรับการทำงาน และเวลาสำหรับครอบครัว บุคลากรมีความรู้สึกถึงชีวิตการทำงานกับชีวิตครอบครัวสามารถที่จะดำเนินไปควบคู่กันได้โดยไม่มีปัญหา หรือผลกระทบใด ๆ และในการมาปฏิบัติหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลเขาวงกตในทุกมิติ ก็ทำให้มีคุณภาพชีวิตในระดับดีถึงดีมากในทุกมิติ จึงทำให้ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรที่มีสถานภาพสมรสมีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่าบุคลากรที่มีสถานภาพอื่น ๆ

2.4 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีคุณภาพชีวิตในระดับมากที่สุดเป็นอันดับแรก ซึ่งในความคิดเห็นของผู้ทำวิจัยอาจกล่าวได้ว่าเพราะบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ได้รับค่าตอบแทนขั้นต่ำตามกฎหมายแรงงานที่กำหนดไว้ค่อนข้างสูง ซึ่งเพียงพอต่อการดำรงชีพและยังสามารถนำไปผ่อนชำระหนี้สินโดยไม่ต้องทำอาชีพเสริม อีกทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลเขาวงกตมีสวัสดิการต่างๆ ที่ดี และค่าตอบแทนของผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพ จึงทำให้ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาอื่น ๆ

2.5 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพการปฏิบัติงานเป็นพนักงานจ้างทั่วไป มีคุณภาพชีวิตในระดับมากที่สุด เป็นอันดับแรก ซึ่งในความคิดเห็นของผู้ทำวิจัยอาจกล่าวได้ว่าเพราะบุคลากรที่มีสถานภาพการปฏิบัติงานเป็นพนักงานจ้างทั่วไปนั้นพอใจช่วงเวลาการทำงาน และช่วงเวลาอิสระจากการทำงานในแต่ละวัน เนื่องจากมีภารกิจและความรับผิดชอบน้อยกว่าพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างตามภารกิจ จึงทำให้ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรที่มีสถานภาพการปฏิบัติงานเป็นพนักงานจ้างทั่วไปมีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่าบุคลากรที่มีสถานภาพการปฏิบัติงานอื่น ๆ

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเขาวงกต ได้ดำเนินการตามขั้นตอนการศึกษาวิเคราะห์ผลการศึกษาพบว่า มิติการทำงาน และมิติสังคม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำกว่าด้านอื่น ๆ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาวงกต จึงควรทำการปรับนโยบายในด้านดังกล่าวเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีมากยิ่งขึ้น ซึ่งในส่วนของผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะบางประเด็น ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ควรกำหนดนโยบายที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตในมิติการทำงาน โดยส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการเพิ่มพูนความรู้เพื่อเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงาน
2. ควรกำหนดนโยบายที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตในมิติสังคม ให้บุคลากรมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น

ข้อเสนอเชิงปฏิบัติการ

1. ควรจัดให้มีอบรม สัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ใหม่ ๆ เทคนิคการทำงานใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน ให้บุคลากรมีความรู้ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานมากขึ้น
2. ควรจัดให้มีกิจกรรมเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลเขาวงกต เพื่อให้เกิดความร่วมมือที่ดีในการปฏิบัติงานร่วมกัน

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. ควรศึกษาวิจัยในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเขาวงกต ในเชิงคุณภาพ
2. ควรศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพื้นที่อื่นในอำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี เพื่อให้ได้ผลการศึกษามาพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน of บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี เพื่อคุณภาพในการทำงานของบุคลากรที่ดีขึ้นไป

บรรณานุกรม

- กาญจนา คำผล. (2549). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จักรวาล แสงแข. (2549). *คุณภาพในการทำงานของข้าราชการธุรการ สังกัด สำนักงานอัยการเขต 2*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จารุวรรณ สังข์เอียง. (2557). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดตราด*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชาญชัย วิทยาวารกรณ์. (2548). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาบริษัท กรีนทิม จำกัด*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ (2551). Happy 8 คัมภีร์ความสุขยุคใหม่. *วารสารการบริหารคน*, 29(1). 18-21.
- ธัญญารัตน์ แย้มวงษ์. (2552). *การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครู โรงเรียนเมืองพัทธยา 8 จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นงนภาทิพย์ นาคำ. (2551). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุน คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิวัฒน์ กิตตินารัตน์. (2550). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ศึกษากรณีสำนักงานใหญ่ ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พระมหาอุทิศ เหล่าเลิศ. (2550). *คุณภาพชีวิตการทำงานและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีต่อการปฏิบัติงานของครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน จังหวัดนครปฐม*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนาศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- ยุพิน ขจรโมทย์. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อ โรงเรียนของครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษา ศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริการการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- สรินยา จรุงพัฒนานนท์. (2548). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการ อำนาจการ ตำรวจภูธรภาค 2. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา นโยบายสาธารณะ, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2550). *โครงการศึกษาเพื่อพัฒนารอบแนวทางการ พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน. กรุงเทพฯ: สำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.*
- สุนทรินทร์ อ่ำพลพร. (2554). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.*
- สุนทร นามโคตศรี. (2553). *การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนตำบลในเขตอำเภอคำชะโนด จังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์วิศวกรรมศาสตร มหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา, คณะวิศวกรรมศาสตร์, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี สุรนารี.*
- สุริยา หนูช่วย. (2548). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการเรือนจำกลางชลบุรี. ปัญหาพิเศษ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- องค์การบริหารส่วนตำบลเขาวงกต. (2557). *งานทะเบียนบุคคลากร. จันทบุรี: องค์การบริหารส่วน ตำบลเขาวงกต.*
- อริญชัย อินทรนัญ. (2553). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานราชการ สังกัดสำนักงานส่งเสริม การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด ในเขตภาคตะวันออกเฉียง.* วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- Ferrans, C., & Power, M. (1992). Psychometric assessment of the quality of life index. *Research in Nursing and Health*, 15 (May 1992), 29-38.
- Huse, E. F., & Commings, T. G. (1985). *Organization development and change* (3rd ed.). Minnesota: West Publishing.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality*. New York: Harper & Brothers.

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

ภาคผนวก

แบบสอบถาม

เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเขาวงกต

แบบสอบถามชุดนี้เป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัยระดับปริญญาโท สาขารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา การตอบแบบสอบถามไม่มีผลกระทบต่อการทำงานของท่าน
ขอขอบคุณที่ได้กรุณาตอบแบบสอบถามนี้

คำแนะนำในการตอบ

1.แบบสอบถามชุดนี้มีทั้งหมด 3 ส่วน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงาน

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หรือเติมข้อความลงในช่องว่างตามความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

ชาย หญิง

2. อายุ

อายุ 25-30 ปี อายุ 31-35 ปี อายุ 36-40 ปี
 41-45 ปี อายุ 46-50 ปี อายุ 51-60 ปี

3. สถานภาพ

โสด สมรส หย่าร้าง

4. ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี ปริญญาโท

5. สถานภาพการปฏิบัติงาน

พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป

ส่วนที่ 2 โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อต่อไปนี้ว่าท่านเห็นด้วยหรือไม่ ในระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างหลังข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน (กรุณาตอบทุกข้อ)

คุณภาพชีวิตการทำงานมิติต่าง ๆ	ระดับความคิดเห็น			
	เห็นด้วยมากที่สุด 4	เห็นด้วยมาก 3	เห็นด้วยน้อย 2	เห็นด้วยน้อยที่สุด 1
มิติการทำงาน				
1. ผู้บริหารมีหลักเกณฑ์การพิจารณาผลงานของท่านอย่างเป็นธรรม				
2. บรรยากาศในการทำงาน มีสภาพแวดล้อมที่ดี				
3. มีวัฒนธรรมองค์กรที่ดี เคารพในกฎระเบียบ				
4. ท่านได้รับโอกาสในการเพิ่มพูนความรู้				
มิติส่วนบุคคล				
1. ท่านมีสุขภาพร่างกายแข็งแรง				
2. ท่านมีสุขภาพจิตใจแจ่มใสเวลามาทำงาน				
3. ท่านไม่เคยเอาปัญหาที่บ้าน มาปะปนกับการทำงาน				
4. ท่านพอใจช่วงเวลาการทำงาน และช่วงเวลาอิสระ จากการทำงานในแต่ละวัน				
มิติสังคม				
1. ท่านสามารถขอความร่วมมือในการปฏิบัติงานได้จากเพื่อนร่วมงานของคุณ				
2. ท่านและผู้ร่วมงาน มีความรักใคร่ปรองดองกันดี				
3. ท่านพอใจกับลักษณะการบริหารงานของผู้บริหาร				
4. ผู้บริหารให้อิสระในการแสดงความคิดเห็น				
มิติด้านเศรษฐกิจ				
1. ท่านพึงพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับ				
2. ท่านพอใจกับสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับ				
3. ค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพ				
4. ค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงาน อบต.เขาวงกต สามารถนำไปผ่อนชำระหนี้สินโดยไม่ต้องทำอาชีพเสริม				

Reliability**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.879	.883	16

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
มติการทำงาน/ ผู้บริหารมีหลักเกณฑ์การพิจารณาผลงานของท่านอย่างเป็นธรรม	3.3077	.73589	26
มติการทำงาน/ บรรยากาศในการทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ดี	3.0769	.74421	26
มติการทำงาน/ มีวัฒนธรรมองค์กรที่ดีเคารพในกฎระเบียบ	2.8846	.71144	26
มติการทำงาน/ ท่านได้รับโอกาสในการเพิ่มพูนความรู้	3.3077	.73589	26
มติส่วนบุคคล/ ท่านมีสุขภาพร่างกายแข็งแรง	3.4231	.64331	26
มติส่วนบุคคล/ ท่านมีความสุขจิตใจแจ่มใสเวลามาทำงาน	3.5769	.57779	26
มติส่วนบุคคล/ ท่านไม่เคยเอาปัญหาที่บ้านมาปะปนกับการทำงาน	3.4231	.70274	26
มติส่วนบุคคล/ ท่านพอใจช่วงเวลาการทำงานและช่วงเวลาอิสระจากการทำงานในแต่ละวัน	3.5385	.58177	26

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
มิติสังคม/ ท่านสามารถขอความร่วมมือในการปฏิบัติงานได้จากเพื่อนร่วมงานของคุณ	3.2308	.81524	26
มิติสังคม/ ท่านและผู้ร่วมงานมีความรักใคร่ปรองดองกันดี	3.1154	.86380	26
มิติสังคม/ ท่านพอใจกับลักษณะการบริหารงานของผู้บริหาร	3.4615	.64689	26
มิติสังคม/ ผู้บริหารให้อิสระในการแสดงความคิดเห็น	3.6154	.63730	26
มิตিদ้านเศรษฐกิจ/ ท่านพึงพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับ	3.5385	.64689	26
มิตিদ้านเศรษฐกิจ/ ท่านพอใจกับสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับ	3.5769	.64331	26
มิตিদ้านเศรษฐกิจ/ ค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพ	3.4615	.81146	26
มิติด้านเศรษฐกิจ/ ค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงาน อบต.เขาวงกต สามารถนำไปผ่อนชำระหนี้สิน โดยไม่ต้องทำอาชีพเสริม	3.1538	.96715	26

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
53.6923	47.662	6.90373	16