



การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน องค์กรบริหาร

ส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

A Study of Factors Affecting Quality of Working Life of Personnel in Subdistrict

Administrative Organizations in Prachuap Khiri Khan Province

สุวพิชญ์ เขจรบุตร

Suwapich Khajonboot

วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

Master of Public Administration in Urban and Rural

Community Development and Administration

Phetchaburi Rajabhat University

2555

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

ชื่อวิทยานิพนธ์ การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน องค์การบริหาร
ส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ผู้วิจัย นางสาวสุวิทย์ เขจรบุตร

สาขาวิชา การบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

คณะกรรมการสอบ

.....ประธานกรรมการ
(ดร.พิษณุ เกลิมวัฒน์)

.....ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรวิทย์ จินดาพล)

.....กรรมการ
(ดร.บุษราคัม สิงห์ชัย)

.....กรรมการ
(ดร.พิษณุ เกลิมวัฒน์)

.....กรรมการ
(ดร.บุษราคัม สิงห์ชัย)

.....กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
(รองศาสตราจารย์สุนันท์ นิลพงษ์)

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี อนุมัติให้นับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สาโรช เผือกบัวขาว)
บัณฑิตศึกษา
ศูนย์จัดการศึกษานอกสถานที่ตั้ง

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิวัต กลิ่นงาม)
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

ชื่อวิทยานิพนธ์ การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ **ผู้วิจัย** นางสาวสุวิทย์ เจริญบุตร **สาขาวิชา** การบริหารและพัฒนา
ประชาคมเมืองและชนบท พ.ศ. 2555 **อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก** ดร.พิษณุ เฉลิมวัฒน์ **อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม**
ดร.นุษราคม สิงห์ชัย

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยเชิงใจ ปัจจัยสุขอนามัย และคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ และ 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงใจ ปัจจัยสุขอนามัย และคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ กลุ่มตัวอย่างได้แก่ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 307 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กร รองลงมา คือด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ด้านการบูรณาการด้านสังคมหรือสังคมสัมพันธ์ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านภาวะอิสระจากงาน ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ และด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

2. ปัจจัยเชิงใจและปัจจัยสุขอนามัยมีความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกันกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากข้อค้นพบงานวิจัย ทำให้ทราบว่าปัจจัยเชิงใจและปัจจัยสุขอนามัยเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลควรมีนโยบายการบริหารงานขององค์กรที่ชัดเจนเป็นธรรม มีการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ เช่น เงินเดือน ค่าล่วงเวลา สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนในรูปแบบต่าง ๆ และควรจัดให้มีสภาพการทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นนั่นเอง

Thesis Title: A Study of Factors Affecting Quality of Working Life of Personnel in Subdistrict Administrative Organizations in Prachuap Khiri Khan Province **Researcher:** Ms. Suwapit Khejornbut **Major:** Urban and Rural Community Development and Administration **Year:** 2012 **Advisor:** Dr.Pitsanu Chalermwat **Co-advisor:** Dr.Butsarakham Singchai

Abstract

This research aimed to 1) study motivational factor, hygiene factor, and working life quality of personnel in subdistrict administrative organizations, and 2) examine the relationship between the two factors, motivational factor and hygiene factor, and working life quality of personnel in subdistrict administrative organizations in Prachuap Khiri Khan Province. The 307 research samples were personnel, including the officials and permanently and temporarily hired employees, in subdistrict administrative organizations in Prachuap Khiri Khan Province. The tool for collecting data was a questionnaire. The data were analyzed by using percentage, mean, standard deviation, and Pearson's Product Moment Correlation Coefficient.

The research results were:

1. Working life quality of personnel in subdistrict administrative organizations in Prachuap Khiri Khan Province was overall at a high level, which was not congruent with the set hypothesis. The pride in their organizations was the aspect of working life quality ranked at the highest level. The two aspects, working progress and security, and social integration or relation were at a high level, whereas the last 4 aspects, work independent condition, administrative characteristics, fair and sufficient compensation, and safe and healthy working condition were at a moderate level.
2. There was a positively relationship in the same direction at a high level with statistical significance at 0.01 level between the motivational factor and hygiene factor, and working life quality of personnel in subdistrict administrative organizations in Prachuap Khiri Khan Province.

From the research findings found that the motivational factor and hygiene factor the key elements that affect the quality of work life of personnel subdistrict administrative organizations should create promote work independent condition, and other types of benefits, provide fair and sufficient compensation, e.g. salary, welfare, and other types of benefits, and safe and healthy working condition, for better personnel's quality of life.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ เรื่อง การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ นี้สำเร็จได้ด้วยความอนุเคราะห์จาก ดร.พิษณุ เฉลิมวัฒน์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บุษราคัม สิงห์ชัย อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรวิทย์จินดาพล ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ สุนันท์ นิลพงษ์ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ในการให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะ และช่วยเหลืออำนวยความสะดวกให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการจัดทำวิทยานิพนธ์นี้ ตั้งแต่ต้นจนสำเร็จด้วยความเรียบร้อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ รวมถึงคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาให้

ขอขอบคุณ ดร.เสนห์ คำแพง วิศวกร 8 บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) นายวสันต์ เผ่าพันธุ์ นักบริหารงาน อบต. 8 ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังก้ง อำเภอบางคนที จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ นางสาวเอี่ยมพร กลุ่มภัย ท้องถิ่นอำเภอบางคนที จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญอนุเคราะห์ตรวจสอบแบบสอบถามและกรุณาสะดวกเวลาอันมีค่าให้คำปรึกษาแนะนำ ในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ทำให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ขอขอบคุณ นายกององค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ทุกคนที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล รวบรวมข้อมูล การตอบแบบสอบถาม ซึ่งเสียสละเวลาให้ความร่วมมือในการวิจัยในครั้งนี้

ท้ายที่สุดนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา และญาติพี่น้องทุกท่านที่คอยเป็นกำลังใจที่ดี ตลอดจนการสนับสนุนการศึกษาปริญญาโท จนประสบผลสำเร็จด้วยดีในวันนี้

สุวพิชญ์ เขจรบุตร

มีนาคม 2555

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	(3)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	(4)
กิตติกรรมประกาศ	(5)
สารบัญ	(6)
สารบัญตาราง	(8)
สารบัญภาพ	(11)
บทที่	
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	3
สมมติฐานการวิจัย	3
ขอบเขตของการวิจัย	3
คำนิยามศัพท์เฉพาะ	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย	7
ประโยชน์ของการวิจัย	8
2 เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน	9
แนวคิดทฤษฎีการจูงใจในการทำงาน	19
หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับระบบการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากร	
บุคคล	25
ข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์	26
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	32
สรุปเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	37
3 วิธีดำเนินการวิจัย	39
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	39
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	42
การสร้างและพัฒนาเครื่องมือในการวิจัย	44

การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	45
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	46
สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	47
4 ผลการวิจัย.....	48
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	48
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับปัจจัยเชิงจิตในการทำงานของพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์.....	50
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับปัจจัยสุขอนามัยในการทำงานของพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์.....	56
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์.....	62
ตอนที่ 5 การทดสอบสมมติฐาน.....	70
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	78
สรุปผลการวิจัย.....	79
การอภิปรายผล.....	82
ข้อเสนอแนะ.....	89
บรรณานุกรม.....	91
ภาคผนวก.....	94
ภาคผนวก ก หนังสือเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย.....	95
ภาคผนวก ข หนังสือขอความร่วมมือในการแจกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	99
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	101
ภาคผนวก ง ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	111
ประวัติผู้วิจัย.....	119

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1 วิเคราะห์ปัจจัยสุขอนามัย.....	21
2.2 องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์.....	32
3.1 จำนวนพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล.....	40
3.2 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง.....	41
4.1 จำนวนและร้อยละของคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	48
4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับปัจจัยจิตใจในการทำงาน พนักงานส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์.....	50
4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับปัจจัยจิตใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคลของพนักงานส่วนตำบล จังหวัด ประจวบคีรีขันธ์.....	51
4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับปัจจัยจิตใจในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์.....	52
4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับปัจจัยจิตใจในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์.....	53
4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับปัจจัยจิตใจในการทำงาน ด้านความ รับผิดชอบของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์.....	54
4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับปัจจัยจิตใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์.....	55
4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับปัจจัยสุขอนามัยในการทำงาน ของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์.....	56
4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับปัจจัยสุขอนามัยในการทำงาน ด้านเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์.....	57
4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับปัจจัยสุขอนามัยในการทำงาน ด้านนโยบายการบริหารงานของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์.....	58
4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับปัจจัยสุขอนามัยในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงานของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์.....	59

4.12	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับปัจจัยสุขอนามัยในการทำงาน ด้านสภาพการทำงานของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์.....	60
4.13	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับปัจจัยสุขอนามัยในการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชาของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์.....	61
4.14	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์.....	62
4.15	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอของพนักงานส่วนตำบล จังหวัด ประจวบคีรีขันธ์.....	63
4.16	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์.....	64
4.17	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการ พัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์.....	65
4.18	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์	66
4.19	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการบูรณาการด้านสังคมหรือสังคมสัมพันธ์ของพนักงานส่วนตำบล จังหวัด ประจวบคีรีขันธ์.....	67
4.20	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านลักษณะการบริหารงานของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์.....	68
4.21	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านภาวะอิสระจากงานของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์.....	69
4.22	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความภูมิใจในองค์กรของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์.....	70
4.23	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันของปัจจัยเชิงจิตกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์.....	72
4.24	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันของปัจจัยสุขอนามัยกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์	75

สารบัญภาพประกอบ

ภาพที่		หน้า
1	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	8

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สิ่งที่แสดงให้เห็นถึงคุณภาพชีวิตการทำงานที่น่าเป็นห่วง สะท้อนให้เห็นได้จากพฤติกรรมบางอย่างที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกที่ไม่สามารถจัดการกับงานได้ อาจจะมีบ่อยครั้งที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ายิ่งพยายามที่จะสะสางงานก็ไม่สามารถบรรลุเป้าหมายตามที่ได้ตั้งไว้ เนื่องจากมีงานอื่นแทรกเข้ามาอยู่ตลอดเวลา จึงเกิดอาการผัดวันประกันพรุ่ง หรือกลายเป็นดินพอกหางหมู บ่อยครั้งที่ต้องมีการนำงานกลับไปทำที่บ้านจนถึงเช้า หรืออยู่ทำงานเกินเวลาปกติ อาการเหล่านี้จะเกิดขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าผู้ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรที่กำลังปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงาน หรือวิธีทำงานอย่างต่อเนื่อง เช่น มีการปรับโครงสร้างองค์กร มีการปรับอัตรากำลังคน ลดงบประมาณในการบริหาร มีการปรับฐานเงินเดือน ซึ่งมีผลกระทบต่อภาระการเลื่อนขั้นหรือตำแหน่ง ประกอบกับลักษณะงานที่ทำให้มีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้ได้บังคับบัญชาหรือผู้บังคับบัญชา จากกิจกรรมต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากองค์การล้วนแล้วแต่เป็นสาเหตุที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแทบทั้งสิ้น

“คน” เป็น “ทุนมนุษย์” ซึ่งมีความสำคัญ เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ายิ่งขององค์กร เพื่อเป็นการดูแลรักษาคนผู้ซึ่งทำงานเพื่อให้อยู่กับองค์กรนานๆ องค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ จึงได้หันมาให้ความสนใจกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญ เพราะเชื่อว่าหากผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีแล้ว ผลการปฏิบัติงานย่อมมีประสิทธิภาพดีขึ้นตามไปด้วย ซึ่งมีใช่ว่าองค์กรจะหวังผลการปฏิบัติงานที่บรรลุเป้าหมายจากคนที่ปฏิบัติงานแต่เพียงอย่างเดียว แต่องค์กรจะต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรเหล่านั้นด้วย (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2547)

คุณภาพชีวิตการทำงานนี้ มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานด้านต่างๆ กับคุณภาพชีวิตการทำงาน เนื่องจากลักษณะงานที่มีความแตกต่างกันในแต่ละด้าน ได้แก่ ลักษณะงานที่มีความหลากหลายของงาน ความมีอิสระในการตัดสินใจ และโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ต้องเอื้ออำนวย ต่อการทำงาน และความพร้อมของอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้สำนักงาน ซึ่งในแต่ละหน่วยงานมีการจัดสรรให้กับผู้ปฏิบัติงานแตกต่างกันตามนโยบายของหน่วยงาน หรืองบประมาณที่ได้รับ ด้านความสัมพันธ์กับ

เพื่อนร่วมงาน อันประกอบด้วย การให้ความช่วยเหลือให้คำปรึกษาซึ่งกันและกัน ความสนิทสนมกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน และความสามัคคีกันในการทำงาน ซึ่งในการทำงานของบุคลากร ต้องอาศัยการทำงานเป็นทีม มีการร่วมแรงร่วมใจกันทำงาน ช่วยเหลือให้คำปรึกษาซึ่งกันและกันจึงจะสามารถทำงานนั้นประสบความสำเร็จได้ ด้านค่าจ้าง ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอในการดำรงชีวิตในยุคปัจจุบัน (มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2554)

องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหน่วยงานบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ที่ผู้ใช้อำนาจบริหารองค์การ คือนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และมีพนักงานประจำที่เป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่นเป็นพนักงานประจำวัน โดยมีปลัดและรองปลัด อบต. เป็นหัวหน้างานบริหาร ภายในองค์การยังประกอบด้วยพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างได้เท่าที่จำเป็นตามภาระหน้าที่ของ อบต. แต่ละแห่งเพื่อบริหารงานตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ที่รับผิดชอบอยู่ บุคลากรเหล่านี้ถือว่ามีความสำคัญและมีบทบาทในการพัฒนาประเทศชาติ ซึ่งทำหน้าที่ในหลายด้านตามยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่นและชุมชน ตามนโยบายของผู้บริหารในหน่วยงานและนโยบายของรัฐบาลในการพัฒนาประเทศ (สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล, 2546)

สภาพความเป็นจริงในยุคปัจจุบันมีปัญหาที่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล คือ 1) ปัญหาด้านค่าตอบแทนที่ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตในยุคปัจจุบัน เนื่องจากความเจริญทางด้านเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา 2) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในสายอาชีพไม่ชัดเจนเมื่อเปรียบเทียบกับวิชาชีพอื่นหรือองค์กรอื่น 3) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา การขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน 4) ปัญหาด้านการปฏิบัติงาน การขาดสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะส่งผลให้คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานลดลง

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล นำผลการวิจัยไปปรับใช้เป็นแนวทางในการบริหารองค์การ และแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานส่วนตำบล เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กร และพนักงานส่วนตำบลนั่นเอง

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขอนามัยกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

สมมติฐานการวิจัย

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์อยู่ในระดับปานกลาง
2. ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยสุขอนามัยมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) และปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factors) ตามแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) ของเฟรดเดอริก เฮอริชเบอร์ก (Frederick Herzberg, 1959 อ้างถึงใน บุญเชิด ชื่นฤดี, 2548 : 20-21) และองค์ประกอบของการบริหารจัดการในด้านต่างๆขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต ของฮุสและคummings (Huse and Cummings, 1985 อ้างถึงใน บุญเชิด ชื่นฤดี, 2548 : 20-21) มีลักษณะ 8 ด้าน คือ 1) ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and fair compensation) 2) สภาพการทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (Safe and Healthy environment) 3) การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human Capacities) 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคง (Growth and Security) 5) การบูรณาการด้านสังคมหรือสังคมสัมพันธ์ (Social Integration) 6) ลักษณะการบริหารงาน (Constitutionalism) 7) ภาวะอิสระจากงาน (Total Life Space) 8) ความภูมิใจในองค์กร (Organization pride or social relevance)

ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ในการศึกษาครั้งนี้คือ องค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำนวน

ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาที่ศึกษาตั้งแต่เดือนมกราคม 2554 ถึง ธันวาคม 2554 ในการรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และการสรุปผล

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำนวนทั้งสิ้น 1,303 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้ ได้จากตารางสำหรับพิจารณาขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยการคำนวณใช้สูตรของ Yamane (Taro Yamane, 1973 : 125 อ้างถึงใน ยุทธ ไกยวรรณ, 2550 : 64) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 307 คน

ขอบเขตด้านตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปรต้น ได้แก่ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานตามแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) ของเฟรดเดอริก เฮอริซเบิร์ก (Fredrick Herzberg) มาเป็นเครื่องช่วยในการชี้แนะคือ ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) และปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factors) มีรายละเอียดดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) เป็นองค์ประกอบหรือปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยตรง (Intrinsic aspects of the job) เป็นปัจจัยที่จูงใจบุคลากรในหน่วยงานให้เกิดความพอใจ ซึ่งได้แก่ 1) ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล 2) การได้รับการยอมรับนับถือ 3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4) ความรับผิดชอบ 5) ความก้าวหน้า
2. ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factors) เป็นองค์ประกอบที่ไม่ใช่เกี่ยวกับตัวงานโดยตรง แต่มีความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน (Extrinsic factors) เป็นปัจจัยที่ไม่ใช่สิ่งจูงใจแต่สามารถทำให้บุคลากรพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจที่ปฏิบัติงานได้ คือ 1) เงินเดือน 2) นโยบายการบริหารองค์การ 3) ความมั่นคงในงาน 4) สภาพการทำงาน 5) การปกครองบังคับบัญชา

ตัวแปรตาม ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงานของ ฮุสและคัมมิงส์ (Huse and Cumming, 1985 อ้างถึงใน บุญเชิด ชื่นฤดี, 2548 : 20-21) ซึ่งแบ่งออกเป็น 8 ประการ ได้แก่

1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and fair compensation)
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (Safe and Healthy environment)
3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human Capacities)
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคง (Growth and Security)

5. การบูรณาการด้านสังคมหรือสังคมสัมพันธ์ (Social Integration)
6. ลักษณะการบริหารงาน (Constitutionalism)
7. ภาวะอิสระจากงาน (Total Life Space)
8. ความภูมิใจในองค์กร (Organization pride or social relevance)

คำนิยามศัพท์เฉพาะ

ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ มีคำนิยามศัพท์เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ดังต่อไปนี้

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life) หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงานของแต่ละบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยมีเป้าหมายสำคัญเพื่อเพิ่มความพึงพอใจในงานที่ทำและความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน

องค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ซึ่งประกอบด้วย 8 อำเภอ คือ อำเภอหัวหิน อำเภอปราณบุรี อำเภอสามร้อยยอด อำเภอกุยบุรี อำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์ อำเภอบางสะพาน อำเภอบางสะพานน้อย และอำเภอทับสะแก

พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ซึ่งได้รับการจ้างโดยได้รับค่าจ้าง เงินเดือน จากงบประมาณหมวดเงินเดือนทุนทั่วไปหรืองบประมาณเงินรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล

ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) หรือ “รายได้และประโยชน์ตอบแทน” หมายถึง การได้รับผลตอบแทนที่เพียงพอ และสอดคล้องกับมาตรฐาน ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่นๆ ที่มีลักษณะที่คล้ายกัน

สภาพการทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (Safe and Healthy Environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานได้ส่งผลต่อสุขภาพ

การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (development of Human Capacities) หรือ “โอกาสพัฒนาศักยภาพ” หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำ โดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติได้แก่ งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลายงานที่มีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติงานมีความเป็นตัวของตัวเองในการปฏิบัติงานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญและงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน

ความก้าวหน้าและความมั่นคง (Growth and Security) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพ และตำแหน่งอย่างมั่นคง

การบูรณาการด้านสังคมหรือสังคมสัมพันธ์ (Social Integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ที่ทำงานที่มีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่น เอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับมีโอกาสนปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

ลักษณะการบริหารงาน (Constitutionalism) หมายถึง องค์การคำนึงถึงแนวคิดในเรื่องการปฏิบัติที่ยึดกฎหมายเป็นหลัก และจะต้องให้ความสำคัญแก่บุคคลอย่างเท่าเทียมกัน เช่น สิทธิที่จะระงับการให้ข้อมูลในเรื่องที่ไม่เกี่ยวกับงานที่ทำหรือเรื่องเกี่ยวกับครอบครัว นอกจากนี้ยังต้องให้ความเคารพต่อการเป็นมนุษย์ด้วยกันของเพื่อนร่วมงาน มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย ยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด

ภาวะอิสระจากงาน (Total life space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงของชีวิตระหว่างช่วงปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ

ความภูมิใจในองค์การ (Organization pride or social relevance) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์การที่มีชื่อเสียงและได้รับรู้ว่าองค์การของตนได้อำนวยประโยชน์และมีส่วนรับผิดชอบต่อสังคม เช่น การมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมือง การรณรงค์ด้านการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและอื่นๆ เป็นต้น

ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่จูงใจพนักงานให้ปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นมักเกี่ยวกับความพึงพอใจ เช่น ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า

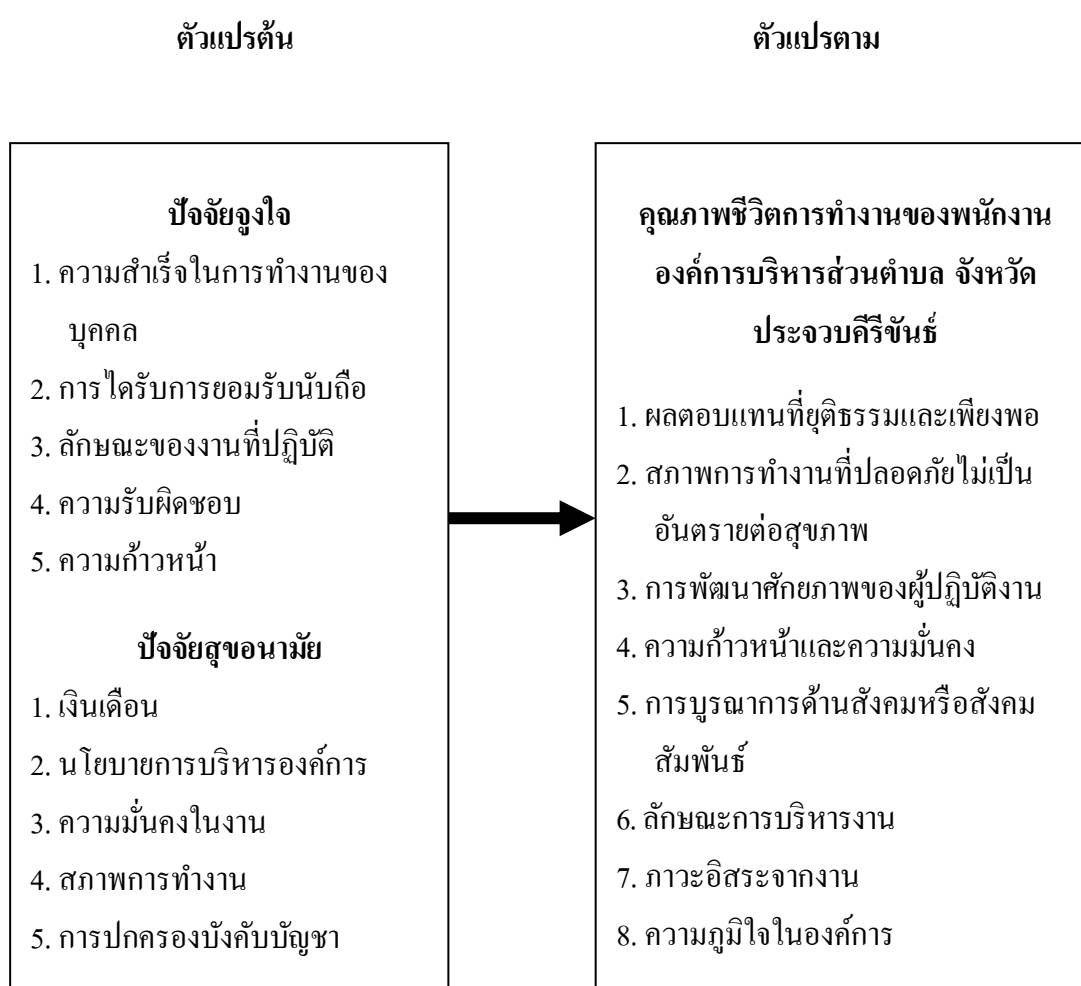
ปัจจัยสุขอนามัย หมายถึง ปัจจัยที่หากขาดหายไปจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความไม่พอใจในการทำงาน มักเกี่ยวกับสภาพการทำงาน เช่น เงินเดือน นโยบายการบริหารองค์การ ความมั่นคงในงาน สภาพการทำงาน การปกครองบังคับบัญชา

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรดเดอริก เฮอริซเบิร์ก (Fredrick Herzberg อ้างถึงใน บุญเชิด ชื่นฤดี, 2548 : 20-21) เป็นตัวแปรต้นซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขอนามัย และนำหลักการแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพ

ชีวิตในการทำงานของ ฮูสและคummings (Huse and Cummings, 1985 อ้างถึงใน บุญเชิด ชื่นฤดี, 2548 : 20-21) ซึ่งแบ่งออกเป็น 8 ประการ ได้แก่ 1) ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and fair compensation) 2) สภาพการทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (Safe and Healthy environment) 3) การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human Capacities) 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคง (Growth and Security) 5) การบูรณาการด้านสังคมหรือสังคมสัมพันธ์ (Social Integration) 6) ลักษณะการบริหารงาน (Constitutionalism) 7) ภาวะอิสระจากงาน (Total Life Space) 8) ความภูมิใจในองค์กร (Organization pride or social relevance) มากำหนดเป็นตัวแปรตาม ในกรอบแนวคิดการวิจัยในครั้งนี้

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย



ประโยชน์ของการวิจัย

ประโยชน์ในการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

1. ทำให้ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
2. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
3. เพื่อนำผลการวิจัยไปปรับปรุง พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผู้วิจัยได้ศึกษาทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องเพื่อการวิจัยครั้งนี้ ดังต่อไปนี้

1. หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
2. แนวคิดทฤษฎีการจูงใจในการทำงาน
3. หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับระบบการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล
4. ข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. สรุปเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

มีนักวิชาการมากมายที่ได้ให้ความหมายของคำว่า“คุณภาพชีวิตและคุณภาพชีวิตการทำงาน” ไว้ดังต่อไปนี้

สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ (อ้างถึงใน ณรงค์กร ศิริกุล, 2547 : 9) กล่าวถึง คุณภาพชีวิตไว้ว่า สำหรับคนบางคนหรือคนบางกลุ่มคำว่า “คุณภาพชีวิต” หมายถึง การที่มีสิ่งที่เป็นต่อการดำรงชีวิต แต่บางกลุ่มอาจหมายถึง ความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และอีกบางกลุ่มอาจหมายถึง การมีเวลาพักผ่อนหย่อนใจ บางกลุ่มอาจหมายถึง การให้โอกาสแก่บุคคลในการพัฒนาตนเอง หรือบางกลุ่มอาจหมายถึงการมีสิ่งแวดล้อมที่น่าอยู่

บุญเจือ วงศ์เกษม (อ้างถึงใน ณัฐเดช จันทรางศุ, 2547 : 9) ให้ความหมายคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง จิตหรือระดับที่คนแต่ละคนพอใจ ในหน้าที่การงาน เพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2551 : 109) คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) หรือ QWL หมายถึง การประเมินสถานะในลักษณะต่างๆ ของงาน ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับการสร้างสมดุลระหว่างงานและชีวิตของบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงานจะให้ความสำคัญกับผลของงานที่มีต่อบุคคลและประสิทธิภาพขององค์การ รวมทั้งความพอใจของบุคลากรกับการแก้ปัญหาและการตัดสินใจขององค์การ นอกจากนี้คุณภาพชีวิตการทำงานจะมีผลกระทบต่อบุคคลและองค์การทั้งในระดับมหภาคและ

จุลภาค โดยเฉพาะในปัจจุบันที่คุณภาพชีวิตการทำงานกลายเป็นประเด็นสำคัญทางสังคมและเทคโนโลยี (Sociotechnical) ที่ทั้งบุคคลและองค์การต่างก็เป็นส่วนหนึ่งของสังคมที่ต้องอยู่ร่วมและเกื้อกูลซึ่งกันและกัน

เดวิส และจอห์น (Davis and John, 1989 อ้างถึงใน ณรงค์กร ศิริกุล, 2547 : 10) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานที่พึงพอใจและไม่พึงพอใจ ความต้องการเบื้องต้นคือการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้นพนักงานมากที่สุด เช่นเดียวกับการที่ต้องการให้มีสภาพแวดล้อมการทำงานเอื้อยงมนุษย์ โดยพยายามตอบสนองความต้องการของมนุษย์ที่เพิ่มมากกว่าความต้องการพื้นฐาน ต้องการมีการจ้างงานผู้ที่มีทักษะในการทำงาน กล่าวคือ แรงงานมนุษย์เป็นแรงงานที่ต้องได้รับการพัฒนาไม่ใช่เพียงใช้งานเท่านั้น นอกจากนี้ยังต้องให้แรงงานไม่อยู่ในสภาพแวดล้อมเลวร้ายเกินไป ไม่เครียดเกินไป ต้องไม่ทำให้ความเป็นมนุษย์ลดน้อยถอยลง ไม่มีการบังคับ หรือมีความเสี่ยง และสุดท้าย ควรได้มีเวลาหรือการพักผ่อนในบทบาทอื่นๆ ของชีวิต เช่น ความเป็นพลเมือง คู่สมรส พ่อแม่

เซอท์ส (Certs, 1989 อ้างถึงใน ณรงค์กร ศิริกุล, 2547 : 10) ได้ให้คำจำกัดความไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง โอกาสที่ผู้ปฏิบัติงานได้ตัดสินใจในงานที่ตนทำ ยังผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสได้ตัดสินใจมากเท่าไร ยิ่งทำให้คุณภาพชีวิตมีมากขึ้นเท่านั้น

เซอร์เมอร์ฮอร์น (Schermerhorn, 1991 อ้างถึงใน ญัฐพันธ์ เขจรนันท์, 2551 : 110) กล่าวถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานว่าเป็นกุญแจที่ทำให้ลูกจ้างมีความพึงพอใจในงานสูงและเป็นตัวชี้วัดที่สำคัญของประสิทธิภาพมนุษย์ ในองค์การ เป็นแนวคิดที่คำนึงถึงความเป็นมนุษย์ งาน และองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีจุดหมายว่าการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและความพึงพอใจในงานที่จะต้องดำเนินควบคู่กันไป การมีพันธะร่วมกันระหว่างพนักงานและองค์การหรือการแลกเปลี่ยนคุณค่ากันอย่างสมดุลนั้นจะทำให้ทั้งพนักงานและองค์การประสบความสำเร็จ

เลวิส (Lewis, 2001 อ้างถึงใน ญัฐพันธ์ เขจรนันท์, 2551 : 110) ได้รวบรวมและแบ่งคำจำกัดความของคำว่า คุณภาพชีวิตเป็น 5 กลุ่ม ดังนี้ 1) คุณภาพชีวิตที่จะใช้ชีวิตได้อย่างปกติ 2) คุณภาพชีวิต คือ ความสุขความพอใจ 3) คุณภาพชีวิต คือ ความสำเร็จและเป้าหมายส่วนบุคคล 4) คุณภาพชีวิต คือ สุขภาพและจิตใจที่ได้มาโดยธรรมชาติ 5) คุณภาพชีวิต คือ ความสามารถทางสังคม

คาซิโอ (Caiso, 2003 อ้างถึงใน ณรงค์กร ศิริกุล, 2547 : 11) ได้อธิบายว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน มีความหมาย 2 ประการ คือ

1. ความเท่าเทียมของคุณภาพชีวิตการทำงานกับเงื่อนไขความสำเร็จของการปฏิบัติ เช่น ความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน การบังคับบัญชาแบบประชาธิปไตย สิ่งที่เกี่ยวข้องกับพนักงาน สถานภาพการทำงานที่ปลอดภัย

2. ความเท่าเทียมกันของคุณภาพชีวิตการทำงานกับความต้องการของพนักงาน ซึ่งมีความปลอดภัยเกี่ยวกับความพึงพอใจ มีความก้าวหน้าและสามารถพัฒนาความสามารถ ซึ่งในด้านนี้จะสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยวัดระดับสูงสุดของความต้องการของมนุษย์

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labor Organization ILO อ้างถึงใน ประเสริฐ กลิ่นหอม, 2543 : 11) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า เป็นเรื่องปัญหาแรงงานและมาตรการแก้ไข ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญถึงความพึงพอใจของคนงานและการเพิ่มผลผลิตในหน่วยงาน หากจะว่าไปแล้วคุณภาพชีวิตในการทำงานจึงเป็นเรื่องสุขภาพกายสุขภาพใจในสถานที่ทำงาน และมีความสัมพันธ์กับการเพิ่มผลผลิตด้วย ซึ่งสาเหตุมาจากการมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานนี้ มีการแบ่งปันอย่างเป็นธรรมแล้ว ผู้ประกอบการจะมีผลกำไรเพื่อใช้ในการลงทุนต่อไปในขณะที่ลูกจ้างจะได้ใช้สินค้าคุณภาพดี ราคาถูก ผู้ถือหุ้นได้รับเงินปันผลสูงขึ้น และพนักงานได้ผลตอบแทนในรูปแบบของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น

ดีลาโมท (Delamotte อ้างถึงใน ภัทรา หิรัญรัตนพงศ์, 2542 : 9) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานยังมีความหมายกว้างและไม่ชัดเจน ซึ่งเขาได้รวบรวมความหมายไว้ในแง่มุมดังต่อไปนี้

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานในความหมายที่กว้าง หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์และบริการ ความก้าวหน้าในการทำงานและการมีมนุษย์สัมพันธ์ อันล้วนมีผลต่อความพึงพอใจสำหรับคนงาน

2. คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายอย่างแคบที่สุด คือผลดีของงานที่จะมีผลต่อคนงานซึ่งหมายถึง การปรับปรุงในองค์การและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนงานควรได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษสำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคลและรวมถึงความต้องการของคนงานในเรื่องความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานของเขาด้วย

3. คุณภาพชีวิตในการทำงานในแง่มุมที่มีความหมายเทียบเท่าได้กับการทำงานอย่างมนุษย์หรือการปรับปรุงสภาพการทำงาน การคุ้มครองแรงงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความเป็นประชาธิปไตยในสถานที่ทำงาน โดยเฉพาะประเทศญี่ปุ่น คุณภาพชีวิตในการทำงานจะมีความหมายครอบคลุมไปถึงกลุ่มของวิธีการหรือแนวปฏิบัติหรือเทคโนโลยีสำหรับส่งเสริมสิ่งแวดล้อมการทำงานเพื่อก่อให้เกิดความพึงพอใจมากขึ้นในการปรับปรุงผลลัพธ์ทั้งขององค์การและปัจเจกบุคคล

บรัช และแบลคเบอร์น (Bruce and Blackburn, 1992 อ้างถึงใน สุนทร นามโคตรศรี, 2553 : 8) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับองค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานมีดังต่อไปนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ

2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและไม่ทำลายสุขภาพ
3. การมีโอกาสนในการพัฒนาความสามารถ โดยทำงานที่มีความหมายและแสวงหาแนวทางใหม่ๆ ในการทำงาน
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงซึ่งหมายถึงโอกาสในการพัฒนาความรู้ ทักษะและความสามารถ รวมทั้งรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน
5. การบูรณาการทางสังคม หมายถึง การมีโอกาสดำเนินปฏิสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและผู้บริหาร
6. การที่พนักงานทำงานในสภาพการทำงานที่ปราศจากความวิตกกังวล และการมีโอกาสดำเนินงานอย่างเท่าเทียมกัน
7. การมีเวลาว่าง หมายถึง ความสามารถในการแบ่งเวลาให้กับเรื่องส่วนตัวและงานได้อย่างเหมาะสม

8. การยอมรับทางสังคม คือ มีความภูมิใจต่องานที่รับผิดชอบและต่อนายจ้าง

ฮูส และคัมมิง (Huse and Cummings, 1985 อ้างถึงใน บุญเชิด ชื่นฤดี, 2548 : 28) ได้ให้นิยามความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่าเป็นความสอดคล้องกันระหว่างความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิผลหรือความสำเร็จขององค์กรนั้นมาจากความผาสุกในงานของผู้ปฏิบัติงาน อันเป็นผลสืบเนื่องจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในงานนั้นๆ โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรอีกทั้งเพิ่มขวัญและกำลังใจหรือเป็นสิ่งจูงใจในการทำงานของบุคลากรอันเป็นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร

จากการศึกษาทบทวนวรรณกรรมดังกล่าว ผู้วิจัยสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานหมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรซึ่งได้รับมาจากประสบการณ์ในการทำงานของเขา ถ้าเขาได้รับประสบการณ์ในเชิงบวกจะทำให้เขามีความพึงพอใจมีความสุขในการทำงาน และมีสุขภาพจิตที่สมบูรณ์ ดังนั้น คุณภาพชีวิตในการทำงานนี้จึงเป็นการตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของบุคลากรซึ่งจะส่งผลกระทบต่อองค์กรในรูปแบบต่างๆ กล่าวคือ หากองค์กรใดสมาชิกมีคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำย่อมจะก่อให้เกิดปัญหาตามมามากมาย เช่น ความไม่พอใจในตัวเอง การถ่วงงาน การลดลงของผลผลิต มีพฤติกรรมองค์กรในทางลบ ตลอดจนการลาออกจากองค์กร ซึ่งก่อให้เกิดความสูญเสียต่อองค์กรในรูปแบบต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการสูญเสียเวลาที่จะต้องฝึกอบรมให้พนักงานมีความชำนาญขึ้น ในทางตรงข้ามหากองค์กรได้ดำเนินการให้บุคลากรได้มีคุณภาพในการทำงานในระดับที่เหมาะสมแล้ว ย่อมนำไปสู่ความพึงพอใจในงานอันส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรได้

องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน

เกี่ยวกับเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานได้มีผู้กล่าวถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้อย่างหลากหลาย ดังต่อไปนี้

วอลตัน (Richard E. Walton อ้างถึงใน เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ, 2540 : 120-121) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าประกอบด้วยคุณสมบัติ 8 ประการ ดังนี้

1. การให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม (Adequate and fair compensation) หมายถึง ค่าจ้างที่ได้รับเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคมทั่วไปหรือไม่ ค่าจ้างที่ได้รับความยุติธรรมหรือไม่ เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งของตนกับตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานที่คล้ายกัน
2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy working condition) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานควรอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่จะก่อให้เกิดสุขภาพที่ดีและควรจะได้กำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับการคงไว้ ซึ่งสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งจะรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับกลิ่น เสียง และการรบกวนทางสายตา
3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล (Competency Development) หมายถึง งานควรจะมีโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ประโยชน์และพัฒนาทักษะและความรู้ของผู้ปฏิบัติงานซึ่งจะส่งผลต่อการได้มีส่วนร่วม ความรู้สึกในคุณค่าของตนเองและความรู้สึกท้าทายซึ่งเกิดขึ้นจากการทำงานของตน
4. ความเจริญงอกงามและสวัสดิการ (Growth and Security) หมายถึง ควรจะให้ความสำคัญต่องานที่ได้รับมอบหมายของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะมีผลต่อการดำรงและขยายความสามารถของผู้ปฏิบัติงานเอง ความรู้สึกและทักษะใหม่ ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่องานในอนาคตได้ และการให้โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาทักษะความสามารถในแขนงตน
5. การบูรณาการด้านสังคม (Social Integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีความรู้สึกว่าตนประสบผลสำเร็จและเห็นว่าตนมีคุณค่าจะมีผลต่อบุคคลนั้นในด้านความเป็นอิสระจากอคติว่าความรู้สึกชุมชนหรือสังคมมีความสำคัญ การเปิดเผยตนเองกับบุคคลอื่น ความรู้สึกที่ไม่มี การแบ่งชั้นกันในองค์กร และความรู้สึกว่ามีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม
6. สิทธิ/รัฐธรรมนูญในองค์กร (Constitutionalism) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิอย่างไร และการปฏิบัติงานจะปกป้องสิทธิของตนได้อย่างไร คำตอบอาจแตกต่างกันเพราะอาจขึ้นอยู่กับลักษณะทางด้านวัฒนธรรมขององค์กรนั้นๆ ด้วยว่าให้ความเคารพต่อปัจเจกบุคคลมากน้อยเท่าใด ทนทานต่อความแตกต่างได้มากน้อยเพียงใด และยึดมั่นต่อการให้รางวัลที่ยุติธรรมมากน้อยเพียงใด
7. จังหวะชีวิตโดยรวม (Total life space) หมายถึง งานของบุคคลหนึ่งควรจะ มีความสมดุลกับบทบาทของบุคคลนั้น บทบาทที่เกี่ยวข้องกับการแบ่งเวลา ความต้องการทางด้านอาชีพ

การเดินทาง ซึ่งควรให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของบุคคลและเวลาว่างของครอบครัวตลอดทั้งความก้าวหน้าของบุคลากร การได้รับความดีความชอบ

8. การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (Social Relevance) หมายถึง กิจกรรมของหน่วยงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ไม่รับผิดชอบต่อสังคมจะก่อให้เกิดการลดคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพในกลุ่มผู้ที่ปฏิบัติงาน ตัวอย่างเช่น ความรู้สึกในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ว่าการของตนได้มีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่นๆ ที่เห็นได้เช่น สวัสดิการต่างๆ

ฮูสและคัมมิงส์ (Huse and Cummings, 1985 อ้างถึงใน บุญเชิด ชื่นฤดี, 2548 : 29) ได้วิเคราะห์ลักษณะคุณภาพชีวิตในการทำงานว่ามีลักษณะต่างๆ 8 ด้าน ดังนี้

1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and fair compensation) หรือ “รายได้และประโยชน์ตอบแทน” หมายถึง การได้รับผลตอบแทนที่เพียงพอ และสอดคล้องกับมาตรฐาน ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าจะมีความเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่นๆ ที่มีลักษณะที่คล้ายกัน

2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (Safe and Healthy environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานได้ส่งผลต่อสุขภาพ

3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of human capacities) หรือ “โอกาสพัฒนาศักยภาพ” หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำ โดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติได้แก่ งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลายงานที่มีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวของตัวเองในการปฏิบัติงานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญและงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคง (Growth and Security) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพ และตำแหน่งอย่างมั่นคง

5. การบูรณาการด้านสังคมหรือสังคมสัมพันธ์ (Social Integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ที่ทำงานที่มีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่น เอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

6. ลักษณะการบริหารงาน (Constitutionalism) หมายถึง องค์การคำนึงถึงแนวคิดในเรื่องการปฏิบัติที่ยึดกฎหมายเป็นหลัก และจะต้องให้ความสำคัญแก่บุคคลอย่างเท่าเทียมกัน เช่น สิทธิที่จะระงับการให้ข้อมูลในเรื่องที่ไม่เกี่ยวกับงานที่ทำหรือเรื่องที่เกี่ยวข้องกับครอบครัว นอกจากนี้ยังต้องให้ความเคารพต่อการเป็นมนุษย์ด้วยกันของเพื่อนร่วมงาน มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผยยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด

7. ภาวะอิสระจากงาน (Total life space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงของชีวิตระหว่างช่วงปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ

8. ความภูมิใจในองค์กร (Organization pride or social relevance) หมายถึงความรู้สึกของพนักงานที่มีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียงและได้รับรู้ว่างค์การของตนได้อำนวยประโยชน์และมีส่วนรับผิดชอบต่อสังคม เช่น การมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมือง การรณรงค์ด้านการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและอื่นๆ เป็นต้น

ดีลาโมท และทาเคซาวา (Delamott and Takezawa อ้างถึงใน ภัทรา หิรัญรัตนพงศ์, 2542 : 13) ได้แบ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานออกเป็น 5 มิติ คือ

1. เรื่องเกี่ยวกับสภาพการทำงานทั่วไป ซึ่งเป็นระดับพื้นฐานของกฎหมาย (Traditional goals) เช่น ชั่วโมงการทำงาน การพักผ่อน ลักษณะงานที่มีการคุ้มครองเป็นพิเศษ เช่นงานอันตรายสำหรับเด็กและสตรี มาตรการเหล่านี้ควรได้รับการปรับปรุงเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น

2. การได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมในการทำงาน (Fair treatment an work) ซึ่งมีความต้องการของพนักงานที่จะได้รับความยุติธรรมจากการทำงานในแง่การกระทำอย่างเป็นธรรมต่อบุคคล

3. การให้โอกาสคนงานเข้าไปมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในการทำงาน (Influence of excisions) หมายถึง การส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยการได้แสดงความคิดเห็นเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงานและปรับปรุงคุณภาพชีวิตที่ดีงาม

4. ส่งเสริมให้คนงานมีโอกาสในความก้าวหน้าในอาชีพการงานของตนโดยการให้คนงานได้ทำงานที่มีความท้าทาย (Challenge of work content) เช่น ให้คนงานได้มีอิสระที่จะคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการเลือกหรือกำหนดวิธีการทำงานเป็นของตนเอง

5. วงจรชีวิตการทำงาน (Work life) เป็นอีกมิติที่ให้ความสำคัญต่อการทำงานกับช่วงชีวิตคนงานให้มีการผสมกลมกลืนกัน การทำงานเป็นอีกเรื่องที่ต้องดำเนินไปตลอดชีวิตคน ซึ่งมีความสัมพันธ์กับครอบครัวและสังคมของคนงาน ด้วยเหตุนี้ทั้งสถานภาพทางสังคมและความก้าวหน้าในสายอาชีพกับวิถีชีวิตจึงต้องมีความสอดคล้องกัน

นิวสตรอม และเดวิท (Newstrom and David, 1997 : 293-294 อ้างถึงใน ภัทรา หิรัญรัตนพงศ์, 2542 : 13) ได้กล่าวถึงเกณฑ์ที่จะวัดคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ดังนี้ 1) มีการติดต่อสื่อสารที่ดี 2) มีระบบผลตอบแทนที่เป็นธรรม 3) งานมั่นคงและพึงพอใจในงาน 4) มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 5) มีหน้าที่รับผิดชอบในการทำงานมากขึ้น 6) มีการพัฒนาทักษะ 7) ลดความเครียดในการทำงาน 8) มีสัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน

คาสิโอ (Casio, 1998 อ้างถึงใน ภัทรา หิรัญรัตนพงศ์, 2542 : 14) กล่าวถึง ประเด็นสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคลในสถาบันการทำงานสหรัฐอเมริกา จะต้องประกอบไปด้วยปัจจัย 8 ประการ คือ 1) ความร่วมมือของลูกจ้าง 2) การพัฒนาอาชีพ 3) การแก้ไขปัญหา 4) การส่งเสริมสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน 5) ความมั่นคงของงาน 6) การส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยในการทำงาน 7) ค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน 8) ความภูมิใจในองค์การ

ดัชนีวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน

วอลตัน (Walton, 1975 อ้างถึงใน ญัฐพันธ์ เขจรนันท์, 2551 : 109) ได้กล่าวถึงเกณฑ์การประเมินคุณภาพชีวิตการทำงาน (Criteria for Quality of Work Life) ไว้ดังนี้

1. การจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation)
2. สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (Safe and Healthy Working Conditions)
3. โอกาสในการใช้และพัฒนาความสามารถของพนักงาน (Opportunity to Use and Develop Worker Capabilities)
4. ความมั่นคงและโอกาสในการเจริญเติบโต (Opportunity for Continue Growth and Security)
5. สภาพแวดล้อมทางสังคมภายในที่ทำงาน (Social Environment of Work Place)
6. การปกป้องสิทธิของพนักงาน (Protection of Workers' Rights)
7. สมดุลระหว่างงานและกิจกรรมอื่นที่อยู่ภายนอกงาน (Balance of Work and Non work life)

8. ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์การ (Organization Social Responsibility)

เลวิน (Lewin, 1981 : 47-51 อ้างถึงใน ญัฐพันธ์ เขจรนันท์, 2551 : 109) ได้เสนอองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน ไว้ 10 ประการ ดังนี้ 1) ค่าจ้างและผลประโยชน์ที่จะได้รับ 2) เงื่อนไขของการทำงาน 3) เสถียรภาพของการทำงาน 4) การควบคุมการทำงาน 5) การปกครองตนเอง 6) การยอมรับ 7) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 8) วิธีพิจารณาการเรียกร้อง 9) ความพร้อมของทรัพยากรที่มีอยู่ 10) ความอาวุโส

ประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน

แฮกแมนและซัทเทิล (Hackman and Suttle, 1977 อ้างถึงใน ญัฐพันธ์ เขจรนันท์, 2551 : 109) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานจะมีผลต่อการทำงานอย่างมากมาย ได้แก่

1. ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีกับตัวเอง

2. ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน (สร้างความพึงพอใจและมีส่วนร่วมในงาน)
3. ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร (เกิดความผูกพันต่อองค์กร)

นอกจากนี้ ยังช่วยส่งเสริมสุขภาพจิตช่วยให้เจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กร และยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก ลดอุบัติเหตุ และส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริการที่ดีทั้งคุณภาพและปริมาณ

กอร์ดอน (Gordson, 1991 อ้างถึงใน ฉันทพันธ์ เขจรนันท์, 2551 : 110) กล่าวว่าไว้ว่าการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นการส่งเสริมให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและตัดสินใจกับฝ่ายบริหาร และสร้างโอกาสในการทำงานมากขึ้น คุณภาพชีวิตในการทำงานเกี่ยวข้องกับ “งาน” จะมีผลโดยตรงต่อคน ทำให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์กร การเปลี่ยนแปลงปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานของงาน และระบบการทำงาน ระบบการให้รางวัลสอดคล้องกับกระบวนการในการทำงาน ผลผลิต รวมทั้งการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีหลายๆ หน่วยงานได้นำแนวทางส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานมาใช้ โดยในระยะแรกเน้นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ปรับปรุงการทำงาน และลดค่าใช้จ่ายหรืองบประมาณของหน่วยงาน โดยอาศัยวิธีการทำงานเป็นกลุ่ม คล้ายกับระบบกลุ่มคุณภาพ (Quality Circles) จะมีการประชุมกันในกลุ่มให้บุคลากรเสนอแนะข้อคิดเห็น ไปใช้ในการปรับปรุงการทำงาน การเพิ่มคุณค่าของงานที่ทำ ซึ่งจากการที่นำแนวทางส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานไปใช้ พบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น อัตราการขาดงาน และการลาออกลดลงตามไปด้วย

ดีสเลอร์ (Desslers, 1991 อ้างถึงใน นฤตล มีเพียร, 2541 : 16) กล่าวว่าไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานจะทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร เกิดวัฒนธรรมองค์กร (Culture) เกิดขวัญกำลังใจ (Morale) และเกิดผลดีในทางจิตวิทยาสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร (Psychological Environment)

ไอเซนเบอร์เกอร์ (Eisenberger, 1990 อ้างถึงใน นฤตล มีเพียร, 2541 : 16) กล่าวว่าว่าคุณภาพชีวิตด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน จะทำให้พนักงานเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรยิ่งขึ้น ตลอดจนความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น

สกูลเลอร์ (Schuler อ้างถึงใน นฤตล มีเพียร, 2541 : 16) กล่าวสรุปถึงประโยชน์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า

1. เพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน (Maximized employee satisfaction) เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากร (Increase employee morale)
2. ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น (Higher productivity) อย่างน้อยที่สุดก็เกิดอัตราการขาดงานที่ลดลง

3. ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น (Higher efficiency) จากการที่พนักงานมีส่วนร่วมและสนใจงานมากขึ้น
4. ลดความเครียด และอุบัติเหตุ และความเจ็บป่วย (Reduce stress accident and illness) จากการทำงานซึ่งจะส่งผลถึง
5. ลดค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล (Minimized medical costs) รวมถึงค่าประกันด้านสุขภาพ
6. การลดอัตราการเรียกร้องสิทธิการทำประกัน (Minimized insurance claims) ความยืดหยุ่นของกำลังคนมีมาก (Work force flexibility) และความสามารถในการสลับเปลี่ยนพนักงานมีมากขึ้น ซึ่งเป็นผลมาจากความรู้สึกในการเป็นเจ้าขององค์กร และการมีส่วนร่วมในการทำงานเพิ่มขึ้น
7. อัตราการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรดีขึ้น (Better selection ratios) เนื่องจากความน่าสนใจเพิ่มขึ้นขององค์กร จากความเชื่อถือเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีต่อองค์กร
8. ลดอัตราการขาดงานและการลาออกของบุคลากร (Reduce absenteeism and turnover) โดยเฉพาะบุคลากรที่ดี
9. ทำให้บุคลากรรู้สึกสนใจงานมากขึ้น (Increase job involvement) จากการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การให้สิทธิออกเสียง การรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร การเคารพสิทธิของบุคลากร

แฮกแมน และซัทเทิล (Hackman and Suttle, 1977 อ้างถึงใน นฤมล มีเพียร, 2541 : 16) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานจะมีผลต่อการทำงานอย่างมากมาย อันได้แก่ ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องของสุขภาพกาย สุขภาพจิต ช่วยให้เจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กร และยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก ลดอุบัติเหตุ และส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริหารที่ดีทั้งคุณภาพและปริมาณ

ดังนั้น จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life) ที่จะนำไปใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ลาตอบแทน ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์ตอบแทน ความก้าวหน้าในการทำงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์ สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่เป็นแรงจูงใจและความพึงพอใจสำหรับพนักงาน สิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงานของแต่ละบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร มีเป้าหมายสำคัญรวมกันอยู่ที่การลดความตึงเครียดทางจิตใจ เพื่อเพิ่มความพึงพอใจในงานที่ทำ ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในสถานที่ทำงาน

ความจำเป็นที่ต้องมีคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นคือ เมื่อแต่ละบุคคลได้ใช้ชีวิตการทำงานอยู่กับสิ่งที่ตนเองพอใจก็จะทำให้มีสภาพจิตใจ และอารมณ์ที่ดี ซึ่งส่งผลให้ทำงานดีตามไปด้วย ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่แต่ละองค์กรจะต้องศึกษาหรือแสวงหาหนทางให้เกิดความสอดคล้องต้องกันของความพึงพอใจระหว่างพนักงานและองค์กร เพื่อให้้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายสูงสุด

แนวคิดทฤษฎีการจูงใจ

การจูงใจ (Motivation) มีรากฐานมาจากคำว่า “Movere” แปลว่า “to move” ในภาษาละติน ซึ่งหมายถึงการเคลื่อน การหมุนหรือการผลักดันจากภายในให้มนุษย์ได้แสดงพฤติกรรมในทิศทางที่ตอบสนองต่อสิ่งที่เป็นจุดประสงค์หรือความต้องการของตน ซึ่งนักวิชาการได้ให้คำนิยามของการจูงใจในการทำงานไว้ดังนี้

พี ที ยัง (P.T. Young อ้างถึงใน ฌ็อง-พอล แซงต์-อองส์, 2551 : 78) ได้กล่าวไว้ว่า การจูงใจเป็นกระบวนการของการกระตุ้นเพื่อสนับสนุนความก้าวหน้าของงานที่กระทำ และกำหนดแบบแผนของกิจการที่กระทำ

มายล์ (N.R.F. Maire อ้างถึงใน ฌ็อง-พอล แซงต์-อองส์, 2551 : 79) ได้กล่าวไว้ว่า การจูงใจเป็นกระบวนการซึ่งกระตุ้นให้เกิดการแสดงออกของพฤติกรรมอันได้รับอิทธิพลจากจุดมุ่งหมาย

จากนิยามดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าการจูงใจ หมายถึงกระบวนการต่างๆที่ร่างกายและจิตใจถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าให้เกิดการแสดงออกของพฤติกรรม เพื่อที่จะบรรลุจุดมุ่งหมายของเป้าหมายที่ต้องการ ความต้องการของบุคคลจะเป็นแรงขับให้เขาแสดงพฤติกรรมเพื่อให้ได้สิ่งที่ต้องการหรือเป้าหมาย ถ้าบุคคลบรรลุเป้าหมายแล้วแรงขับก็จะลดลงและอาจเกิดความต้องการอื่นขึ้นอีกเป็นวงจร

นักจิตวิทยาหลายท่านได้พยายามศึกษาค้นคว้าทดลองและวิจัยในเรื่องการจูงใจที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผลงานสำคัญที่มีความสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการศึกษาเรื่องแรงจูงใจมากที่สุด คือทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ในแง่คิดต่างๆกัน จึงได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจพฤติกรรมของบุคคล ดังต่อไปนี้

ทฤษฎีการจูงใจสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Two-Factor Theory of Motivative)

เฮิร์ซเบิร์ก (Fredrick Herzberg อ้างถึงใน บุญเชิด ชื่นฤดี, 2548 : 20-21) เสนอทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) มาเป็นเครื่องช่วยในการชี้แนะ นั่นคือ ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) และปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factors)

ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) เป็นองค์ประกอบหรือปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยตรง (Intrinsic aspects of the job) เป็นปัจจัยที่จูงใจบุคลากรในหน่วยงานให้เกิดความพอใจ ซึ่งใด

1. ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (Achievement)
2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition)
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work itself)
4. ความรับผิดชอบ (Responsibility)
5. ความก้าวหน้า (Advancement)

ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factors) เป็นองค์ประกอบที่ไม่ใช่เกี่ยวกับตัวงานโดยตรง แต่มีความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน (Extrinsic factors) เป็นปัจจัยที่ไม่ใช่สิ่งจูงใจแต่สามารถทำให้บุคลากรพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจที่จะปฏิบัติงานใด ซึ่งมีอยู่ 9 ประการคือ

1. เงินเดือน (Salary)
2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of growth)
3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Relations with superiors, subordinates and peers)
4. ลักษณะของอาชีพ/ตำแหน่ง (Status)
5. นโยบายการบริหารองค์การ (Policy and administration)
6. สภาพการทำงาน (Working condition)
7. ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life)
8. ความมั่นคงในงาน (Job security)
9. การปกครองบังคับบัญชา (Supervision)

จากการศึกษาทฤษฎีการจูงใจสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Two-Factor Theory of Motivative) ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขอนามัย เป็นองค์ประกอบสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในองค์กรต่างๆ เพราะสามารถทำให้บุคคลพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ ซึ่งขึ้นอยู่กับองค์ประกอบในด้านต่างๆ เช่น ความก้าวหน้า การได้รับการยอมรับนับถือ เงินเดือน นโยบายการบริหาร สภาพการทำงาน และการปกครองบังคับบัญชา สิ่งเหล่านี้จะช่วยส่งผลถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในองค์กรนั่นเอง

โดยผู้วิจัยได้นำปัจจัยจูงใจ ไปทำการศึกษากับกลุ่มตัวอย่าง ทั้ง 5 ด้าน สำหรับปัจจัยสุขอนามัย มี 9 ด้าน ผู้วิจัยได้นำมาใช้ศึกษาเพียง 5 ด้าน คือ เงินเดือน นโยบายการบริหารองค์การ ความมั่นคงในงาน สภาพการทำงาน การปกครองบังคับบัญชา เนื่องจากมีความสอดคล้องกับสภาพพื้นที่และกลุ่มตัวอย่างมากกว่าด้านอื่นๆ โดยทำการวิเคราะห์ และศึกษาจากผลงานวิจัย พบว่า ผู้วิจัยที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยสุขอนามัยส่วนมากเลือกใช้ เฉพาะด้านที่มีความเกี่ยวข้องกับพื้นที่ และกลุ่มตัวอย่าง ดังตารางการวิเคราะห์ปัจจัยสุขอนามัย

ตารางที่ 2.1 การวิเคราะห์ปัจจัยสุขอนามัย

งานวิจัย	ผู้วิจัย	ปัจจัยสุขอนามัย
เรื่ององค์ประกอบที่มีผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ : ศึกษาเฉพาะนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี.	วรภรณ์ รัตนอาษาไ নয়	- ความเจริญก้าวหน้า - สภาพการทำงาน - ความสัมพันธ์ของหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน - ความมั่นคงในงาน - ผลตอบแทน
เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง : ศึกษากรณีกองตรวจคนเข้าเมือง 2 ท่าอากาศยานกรุงเทพ	จิตรลดา พัดเย็น	- การปกครองบังคับบัญชา - ความก้าวหน้า - นโยบายและการบริหารงาน - สภาพการทำงาน - ผลตอบแทน
เรื่องศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สาขาในอำเภอเมืองเชียงใหม่	พรทิพย์ สุธิตะ	- ความมั่นคงในงาน - ค่าตอบแทน - สภาพการทำงาน - ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา - นโยบายและการบริหารงาน
เรื่องระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์	ตรี โชค ศิริ	- การปกครองบังคับบัญชา - ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล - นโยบายและการบริหารงาน - สภาพแวดล้อมการทำงาน - ผลตอบแทน

ทฤษฎีลำดับขั้นแห่งความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Need Hierarchy)

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (อ้างถึงใน ศิริพงษ์ ลดาวัลย์ ณ อยุธยา, 2551 : 148-152)

มาสโลว์ (Abraham H. Maslow, 1954 อ้างถึงใน ศิริพงษ์ ลดาวัลย์ ณ อยุธยา, 2551 : 148-152) นักจิตวิทยาได้ศึกษาเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ในองค์กร และมีความเชื่อว่า มนุษย์มีความต้องการ พฤติกรรมของมนุษย์จะเป็นไปเพื่อตอบสนองความต้องการเหล่านั้น

มาสโลว์ ได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ไว้ดังนี้

1. มนุษย์ย่อมมีความต้องการอยู่เสมอ และไม่มีสิ้นสุด ในขณะที่ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นจะเกิดขึ้น กระบวนการนี้เริ่มตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตาย
2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจสำหรับพฤติกรรมนั้นอีกต่อไป ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการสนองตอบจึงจะเป็นสิ่งจูงใจพฤติกรรมของคนนั้น
3. ความต้องการของมนุษย์จะเรียงกันเป็นลำดับขั้นตามความสำคัญ เมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์จะให้ความสนใจกับความต้องการระดับสูงขึ้น

มาสโลว์ ได้แบ่งลำดับขั้นความต้องการไว้ดังนี้

1. ความต้องการทางกายภาพ (Physiological Needs) เป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ และเป็นสิ่งจำเป็นที่สุดสำหรับการดำรงชีวิต ร่างกายจะต้องได้รับการตอบสนองภายในช่วงระยะเวลาสม่ำเสมอ ถ้าร่างกายไม่ได้รับการตอบสนองแล้วชีวิตก็ดำรงอยู่ไม่ได้ ความต้องการเหล่านี้ ได้แก่ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม น้ำดื่ม อากาศ ยารักษาโรค ความต้องการพักผ่อน ฯลฯ ในขั้นแรกนี้หน่วยงานมักจะตอบสนองความต้องการของแต่ละคน โดยการจ่ายค่าจ้างเพื่อให้คนงานได้แสวงหาสิ่งจำเป็นขั้นมูลฐานของชีวิต เพื่อดำรงชีวิตของแต่ละคน
2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) เป็นความต้องการที่จะได้รับความคุ้มครองจากภัยอันตรายต่างๆ ที่จะมีต่อร่างกาย เช่น อุบัติเหตุ ตลอดจนความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ถ้าคนเราทำงานมีความหวาดหวั่นอยู่ตลอดเวลาแล้ว งานที่ทำไปย่อมไม่เป็นผลดีต่อหน่วยงาน หน่วยงานควรออกกฎหรือนโยบายให้เกิดความเป็นธรรมแก่ผู้ปฏิบัติงาน เช่น การปลดออกหรือไล่ออก ควรพิจารณาอย่างไร ระบบความชอปปอส่วนตัว การเลือกปฏิบัติ เป็นสิ่งที่กระทบกระเทือนต่อความปลอดภัยและมั่นคง
3. ความต้องการทางสังคม (Social Needs) เป็นความต้องการที่จะเข้าสู่สังคม ต้องการได้รับการยอมรับความเป็นมิตรภาพและความรักจากเพื่อนร่วมงาน เป็นความต้องการที่จะให้บุคคลหรือเพื่อนร่วมงานยอมรับในความสำเร็จของตน หน่วยงานควรส่งเสริมมิตรภาพและการร่วมมือกัน

สถานการณ์การทำงานมีการเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นเพื่อสร้างความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน

4. ความต้องการความยกย่องยอมรับนับถือ (Esteem Needs) เป็นความต้องการที่เกี่ยวข้องกับจิตใจ เชื้อมั่นตนเอง ความสำเร็จ ความรู้ความสามารถ การนับถือตนเอง ความเป็นอิสระและเสรีภาพ และรวมถึงความต้องการที่จะมีฐานะเด่น เป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั้งหลาย หน่วยงานควรจะกระตุ้นความสามารถพิเศษที่มีอยู่ในตัวผู้ปฏิบัติงาน โดยการวิจารณ์การทำงานและระลึกถึงผลงานที่สำเร็จเป็นอย่างดี ให้เกียรติและให้การส่งเสริมโดยใช้หลักคุณความดี (Merit) และมีการประเมิน ผลงานความก้าวหน้าในงาน

5. ความต้องการประสบความสำเร็จตามความนึกคิด (Safety Actualization Needs) ความต้องการขั้นสูงสุดนี้เป็นความต้องการพิเศษ ซึ่งคนธรรมดาส่วนมาก นึกอยากจะเป็นนี้ก็อยากจะได้แต่ไม่สามารถเสาะหาได้

จากการศึกษาทฤษฎีลำดับขั้นแห่งความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Need Hierarchy) ผู้วิจัยสรุปได้ว่า มนุษย์มีความต้องการเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง เมื่อความต้องการระดับหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้วก็จะแสวงหาความต้องการในระดับสูงขึ้น ไป ซึ่งความต้องการในด้านต่างๆจะเป็นแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในองค์กรและการดำรงชีวิตของมนุษย์ในองค์กร ซึ่งหน่วยงานควรมีการกระตุ้นและให้ความสำคัญในการเสริมสร้างความต้องการในด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานให้อยู่ในระดับที่เกิดความพึงพอใจในทั้งสองฝ่ายคือไม่ว่าจะเป็นผู้ปฏิบัติงานหรือผู้บริหารองค์กร

ทฤษฎีความต้องการของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer ERG Needs)

เคลตอน อันเดอร์เฟอร์ (Clayton Alderfer, 1972 อ้างถึงใน นลินี โสพิศ, 2552 : 17-18) ได้นำแนวคิดของ Maslow และ Herzberg ในเรื่องลำดับขั้นแห่งความต้องการและการจูงใจในสองปัจจัยไปศึกษาค้นคว้าเพื่อขยายผลให้กว้างขวางยิ่งขึ้น ซึ่ง Alderfer ได้ให้ความสำคัญต่อความต้องการของมนุษย์เป็นหลัก ผลจากการศึกษาค้นคว้า พบว่า ความต้องการของมนุษย์ จำแนกได้ 3 กลุ่ม คือ

1. ความต้องการเพื่อการดำรงชีวิต (Existence Needs) ได้แก่ความต้องการที่จะช่วยให้มนุษย์อยู่รอด โดยเฉพาะอย่างยิ่งความต้องการด้านร่างกาย เช่น อาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย ค่าจ้างในการทำงาน ความมั่นคง สวัสดิภาพ ความปลอดภัย

2. ความต้องการด้านความสัมพันธ์ (Relatedness Needs) ได้แก่ ความต้องการทางด้านสังคม การได้รับการยอมรับจากผู้อื่น การมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น การมีชื่อเสียง การได้รับการยอมรับจากสังคม

3. ความต้องการด้านการเจริญเติบโต (Growth Needs) ได้แก่ ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ ความภาคภูมิใจในตนเอง ตลอดจนการใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่

อันเดอร์เฟอร์ เชื่อว่าองค์ประกอบของความต้องการทั้ง 3 ประการ คือ Existence Relatedness Growth (ERG Needs) มีลักษณะเช่นเดียวกับทฤษฎีของ Maslow และ Herzberg ที่นำเสนอไว้ เพียงแต่การจัดกลุ่มขององค์ประกอบที่แตกต่างกัน นอกจากนั้น Alderfer ยังมีความเชื่อว่า ความต้องการทั้งสามประการมีความต่อเนื่องกัน มิได้แบ่งความต้องการออกเป็นลำดับขั้น และยังมีความเชื่อว่าไม่จำเป็นที่ความต้องการในระดับต้นจะต้องได้รับการตอบสนองก่อนจึงจะเกิดความต้องการในระดับสูง ความต้องการหลายๆ ระดับอาจจะเกิดขึ้นในตัวบุคคลในเวลาเดียวกันก็ได้

จากการศึกษาทฤษฎีความต้องการของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer ERG Needs) ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความต้องการของมนุษย์ ในด้านต่างๆ มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในองค์กร เป็นส่วนช่วยจูงใจให้มนุษย์เกิดแรงกระตุ้นในการทำงาน เช่น ค่าจ้าง ความมั่นคง สวัสดิภาพ ความปลอดภัย และความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้มีอิทธิพลต่อความต้องการของมนุษย์ ซึ่งช่วยส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในองค์กรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory)

วิกเตอร์ และคเนะ (Victor H. Vroom and other อ้างถึงใน ญัฐพันธ์ เขจรนันท์, 2551 : 90) ได้ศึกษากระบวนการที่บุคคลจะตัดสินใจแสดงพฤติกรรมเลือกทางใดทางหนึ่งเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ พฤติกรรมของบุคคลเป็นผลมาจากการตัดสินใจเลือกที่จะเลือกที่จะกระทำในสิ่งที่เขาเชื่อว่ามีคุณค่าและความสำคัญต่อตนเองมากน้อยเพียงใดในการวิเคราะห์พฤติกรรมของบุคคล จึงควรจะได้วิเคราะห์ในเชิงคุณค่าของรางวัลและความเป็นไปได้ในการรับรางวัลนั้น องค์ประกอบหลักของทฤษฎีความคาดหวัง จึงต้องประกอบด้วยรางวัล เช่น เงินเดือน การเลื่อนขั้น การเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งเป็นความต้องการของบุคคลกับความคาดหวังของบุคคลในการที่จะได้รับรางวัลนั้น จึงสรุปได้ว่า ผู้รับการกระตุ้นจะมีความคาดหวังในเป้าหมายและความสามารถของตน ตลอดจนให้ความสำคัญกับรางวัลที่เขาจะได้รับ

จากการศึกษา ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) ของ วิกเตอร์ และคเนะ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความคาดหวังของแต่ละบุคคลในการตอบสนองความต้องการของตนเองในการทำงานนั้น ต่างมุ่งหวังสิ่งตอบแทนด้านรางวัล เช่น เงินเดือน การเลื่อนขั้น การเลื่อนตำแหน่ง เป็นส่วนช่วยกระตุ้นให้บุคลากรในหน่วยงานทุ่มเทความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร เพราะได้รับรางวัลตามสิ่งที่ตนเองคาดหวังไว้ ซึ่งจะส่งผลเกี่ยวเนื่องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในองค์กรนั่นเอง

นอกจากนี้ยังมีนักวิจัยท่านอื่นได้ให้แนวคิดที่เกี่ยวกับการจูงใจในการทำงาน ดังนี้

แมคเกรเกอร์ (Douglas McGregor อ้างถึงใน ศิริพงษ์ ลดาวัลย์ ณ อยุธยา, 2551 : 166) ไดเสนอ x-y theory คือ สมมติฐานว่า คนมี 2 ชนิด คือ x คนซึ่งเฉยๆ เฉื่อยชา และ y คนขยัน กระตือรือร้น แลหาวิธีตอบสนองหรือจูงใจที่เหมาะสมกับประเภทของคน

แมคเคลอร์แลนด์ (David C. McClelland อ้างถึงใน นลินี โสพิศ, 2552 : 20) ไดเสนอทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ โดยมุ่งความปรารถนา (The Need to Achieve Theory) มี 3 ระดับ คือ

ความต้องการประสบความสำเร็จ (Achievement) หมายถึงบุคคลที่มุ่งมั่นในการทำงาน ซึ่งมักจะตั้งเป้าหมายในการทำงานไว้ค่อนข้างสูงโดยให้ความสำคัญต่อความสำเร็จของงานมากกว่า คำนึงถึงรางวัลหรือผลตอบแทน

ความต้องการอำนาจ (Power) หมายถึงความต้องการที่จะมีอำนาจเหนือผู้อื่น และพยายามใช้วิธีการสร้างอิทธิพลให้เกิดการยอมรับนับถือจากผู้อื่น

ความต้องการความผูกพัน (Affiliation) หมายถึงความต้องการที่จะได้รับการยอมรับจากผู้อื่น

จากการได้ศึกษา แนวคิดและทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ สรุปได้ว่าสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจของมนุษย์ มักจะได้แก่ ทรัพยากร (Resources) หรือ สิ่งเร้า (Stimuli) การวิเคราะห์ระบบความพึงพอใจ คือ การศึกษาว่าทรัพยากร หรือสิ่งเร้าแบบใด เป็นสิ่งที่ต้องการที่จะทำให้เกิดความพอใจ และความสุขแก่มนุษย์ ความพอใจ จะเกิดได้มากที่สุด เมื่อมีทรัพยากรทุกอย่างที่เป็นที่ต้องการครบถ้วน

นอกจากนี้ ยังมีปัจจัยอื่นที่มีส่วนทำให้เกิดความพึงพอใจได้เช่นกัน (นลินี โสพิศ, 2552 : 21) อาทิ

1. ชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม และเป็นไปได้ตามขอบัญญัติของกฎหมาย
2. ลักษณะของงานที่ทำ ได้แก่ การได้ทำงานที่ตรงกับความต้องการและความรู้ความสามารถของตน และไม่เกิดความเสี่ยงในขณะปฏิบัติงาน
3. การติดต่อสื่อสาร (Communication) ได้แก่ การสื่อสารเพื่ออำนวยความสะดวกในการดำเนินงานเป็นไปได้อย่างรวดเร็วทันต่อเวลาและความต้องการของบุคคลในองค์กร
4. สิ่งตอบแทนหรือผลประโยชน์ต่างๆ (Benefits) ได้แก่ การบริการ การรักษาพยาบาล โบนัส สวัสดิการต่างๆ

สรุปจากการศึกษาการไขทฤษฎีแรงจูงใจ (Motivation) ในการทำงานจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้อง

1. การมีระบบโครงสร้างเงินเดือนและค่าตอบแทนที่เหมาะสม และเน้น Pay for Performance และการอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขในองค์กร

2. การมีโอกาและความก้าวหน้าในงานและองค์กร
3. การมีส่วนร่วม
4. การทำงานทาทาย
5. การทำงานเป็นทีม
6. การให้รางวัลพิเศษ

ดังนั้น จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจในการทำงาน ที่ได้กล่าวมาผู้วิจัยสรุปได้ว่า ปัจจัยที่อยู่ในตัวมนุษย์และแรงจูงใจในการทำงานได้ปรากฏ เป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้นและเริ่มมีความสำคัญมากขึ้น ความจริงแล้ว มนุษย์มีความแตกต่างกันในทางพฤติกรรมและค่านิยม มนุษย์ในองค์กรมีความสามารถเฉพาะที่ไม่เหมือนกัน และสามารถทำให้องค์กรประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวได้เพราะพฤติกรรมแฝงทั้งในทางบวกและทางลบทางส่งผลโดยตรงกับองค์กรด้วยกัน ดังนั้น หากบุคลากรภายในองค์กรมีพฤติกรรม ค่านิยม ที่ดีต่อองค์กรและเพื่อนร่วมงานก็จะส่งผลให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมาย แต่องค์กรจะต้องมีวิธีการจูงใจให้บุคลากรแสดงความสามารถและตั้งใจทำงาน โดยแสดงให้เห็นถึงความเอาใจใส่ขององค์กรต่อคนในองค์กร เช่น การให้รางวัลพิเศษ ค่าตอบแทนที่เหมาะสม การเลื่อนขั้น การเลื่อนตำแหน่ง สภาพการทำงานที่ปลอดภัย เป็นต้น เพื่อส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรนั่นเอง

หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับระบบการพัฒนาศมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล

การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานในครั้งนี้ได้มีความเกี่ยวข้องกับระบบการพัฒนาศมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่เรียกกันว่า HR Scorecard (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2547) คือในหลักการประเมินนั้นได้รวมถึงเรื่อง คุณภาพชีวิตไว้ด้วย การศึกษาถึงคุณภาพชีวิตของบุคลากรในองค์กรจึงเป็นประเด็นที่สอดคล้องกับ หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับระบบการพัฒนาศมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นตัวชี้วัดหนึ่งของความสำเร็จขององค์กร ในส่วนของภาคเอกชนนั้นได้มีการใช้ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลมาเป็นเวลานาน ปัจจุบันภาครัฐจึงได้เล็งเห็นความสำคัญของทุนมนุษย์ และได้ออกนโยบายเพื่อให้ความสำคัญกับสุป็นข้าราชการ พนักงาน ข้าราชการและผู้ที่ทำงานเกี่ยวข้องกับสวนภาครัฐ ดังนั้น สำนักงานข้าราชการและพลเรือน หรือเรียกสั้นๆ ว่า ก.พ. ได้ออกพระราชบัญญัติในเรื่องการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลออกมาเพื่อให้สอดคล้องกับโลกที่กำลังเปลี่ยนไป และให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ หรือทุนมนุษย์ที่อยู่ในระบบราชการไว้ ดังนี้

องค์ประกอบของระบบการพัฒนสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. มาตรฐานความสำเร็จของระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Standard for Success)
2. ปัจจัยที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ (Critical Success Factors)
3. มาตรวัดและตัวชี้วัดความสำเร็จ (Measures and Indicators)
4. ผลการดำเนินงาน (Evidence, Application and Reports)

กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้าน การพัฒนสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์
2. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
3. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
4. คุณภาพชีวิต : ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน
5. ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน (Quality of Work Life)

1. ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน และระบบงาน
2. การจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมจากสวัสดิการ ตามกฎหมาย
3. ความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารกับข้าราชการผู้ปฏิบัติงาน และระหว่าง

ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง

สิ่งที่ส่วนราชการควรดำเนินการเพื่อคุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิต และการทำงาน

1. สภาพแวดล้อมการทำงานที่ทันสมัย
2. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารสำหรับการปฏิบัติงานการพัฒนา และการบริการประชาชน
3. การสำรวจความพึงพอใจของข้าราชการต่อสภาพแวดล้อมการทำงาน สวัสดิการ
4. การจัดให้มีการจัดสวัสดิการภายในเพิ่มเติมจากที่กฎหมายกำหนด
5. การสำรวจความพึงพอใจของข้าราชการต่อสวัสดิการ การเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดี
6. สร้างบรรยากาศและมีกิจกรรมที่ผ่อนคลายแก่ข้าราชการ
7. การสำรวจความพึงพอใจของข้าราชการต่อบรรยากาศการทำงาน

จากการศึกษาหลักการและแนวคิดเกี่ยวกับ ระบบการพัฒนสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ในปัจจุบันภาครัฐได้ให้ความสำคัญในการจัดสวัสดิการด้านต่างๆ ให้แก่พนักงาน ซึ่งมีส่วนช่วยเสริมสร้างความพึงพอใจในการทำงาน และช่วยเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรนั้นได้เป็นอย่างดี โดยการใช้ระบบการพัฒนสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์กร การสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรใน

หน่วยงาน เพื่อนำผลที่ได้ไปปรับปรุงมาตรฐานการปฏิบัติงาน การบริหารทรัพยากรบุคคลและเพื่อ
ยกระดับมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ให้มีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

ข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และแก้ไขเพิ่มเติม
(ฉบับที่ 5 พ.ศ. 2546) การบริหารงานของ อบต. มีสภาองค์การบริหารส่วนตำบล กำกับดูแลการทำงาน
ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งเป็นผู้ใช้อำนาจบริหารองค์การ และมีพนักงานประจำที่เป็น
ข้าราชการส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ทำงานประจำวัน โดยมีปลัด และรองปลัด อบต. เป็นหัวหน้างานบริหาร
ภายในองค์การมีการแบ่งออกเป็นหน่วยงานต่างๆ ได้เท่าที่จำเป็นตามภาระหน้าที่ของ อบต. แต่ละแห่ง
เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ที่รับผิดชอบอยู่ ตามโครงสร้างของ อบต. เช่น
สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
(สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล, 2546 : 83-84) อำนาจหน้าที่ของ อบต. มีดังนี้

1. มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจสังคมและวัฒนธรรม (มาตรา 66)
2. มีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลดังต่อไปนี้ (มาตรา 67)
 - (1) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
 - (2) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอย

และสิ่งปฏิกูล

- (3) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- (4) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (5) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- (6) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ
- (7) คุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (8) บำรุงรักษาศิลปะจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของ

ท้องถิ่น

(9) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือ
บุคลากรให้ตามความจำเป็น และสมควร

3. อบต.อาจจัดทำกิจการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลดังต่อไปนี้ (มาตรา 68)
 - (1) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคและการเกษตร
 - (2) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

- (3) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (4) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุมการกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (5) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
- (6) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (7) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (8) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณะสมบัติของแผ่นดิน
- (9) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
- (10) ให้มีตลาดท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (11) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (12) การท่องเที่ยว
- (13) การผังเมือง

4. การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบลต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน โดยใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล การจัดทำงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจสอบ การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ทั้งนี้ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับว่าด้วยการนั้นและหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด (มาตรา 69/1)

ประเภทขององค์การบริหารส่วนตำบล

ปัจจุบัน องค์การบริหารส่วนตำบลแบ่งเป็น 3 ขนาด คือ

1. องค์การบริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่
2. องค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง
3. องค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็ก

โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีสภาตำบลอยู่ในระดับสูงสุดเป็นผู้กำกับดูแลผู้บริหารให้เป็นไปตามนโยบายที่ผู้บริหารได้แถลงต่อสภา และนายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นผู้ใช้อำนาจการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล โดยทั่วไปมีการกำหนดโครงสร้างดังนี้

1. สำนักงานปลัด มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไป ราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองอื่น มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับงานธุรการ สารบรรณ การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดทำร่างข้อบัญญัติ การประชุมสภา การจัดทะเบียนสมาชิก องค์การบริหารส่วนตำบลคณะ

ผู้บริหาร การดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาลและแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม การให้คำปรึกษาหารือและความรับผิดชอบ การปกครองบังคับบัญชาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง การบริหารงานบุคคลของ องค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมด การดำเนินการเกี่ยวกับการอนุญาตต่าง ๆ รับเรื่องราวร้องทุกข์ต่าง ๆ การประชาสัมพันธ์ต่าง ๆ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยต่างๆ การตรวจสอบการปฏิบัติงานภายในองค์กร การดำเนินกฎหมายและคดีความต่าง ๆ งานด้านสวัสดิการสังคม เกี่ยวกับการสังคมสงเคราะห์ การส่งเสริมสวัสดิการเด็กและเยาวชน การส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมของศูนย์เยาวชน การพัฒนาชุมชน การพัฒนาการท่องเที่ยว กำหนดมาตรฐานกฎเกณฑ์ธุรกิจการท่องเที่ยว บริการท่องเที่ยว และจัดระเบียบธุรกิจการท่องเที่ยวตลอดจนตรวจสอบประเมินผลและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

2. กองคลัง มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการจัดทำบัญชี ทะเบียนรับ-จ่ายเงินทุกประเภท งานเกี่ยวกับการเงิน การเบิกจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน การนำส่งเงิน การฝากเงิน การตรวจเงิน องค์การบริหารส่วนตำบลรวบรวมสถิติเงินได้ประเภทต่าง ๆ การเบิกตัดปี การขยายเวลาเบิกจ่ายงบประมาณ การหักภาษีและนำส่งรายงานเงินคงเหลือประจำ การรับและจ่ายขาดเงินสะสมของ องค์การบริหารส่วนตำบลการยืมเงินทศรองราชการ การจัดหาผลประโยชน์จากสิ่งก่อสร้างและทรัพย์สิน การเร่งรัดใบสำคัญและเงินยืมค้างชำระ การจัดเก็บภาษี การประเมินภาษี การเร่งรัดจัดเก็บรายได้ การพัฒนารายได้ การออกใบอนุญาตและค่าธรรมเนียมต่าง ๆ การจัดซื้อจัดจ้าง รวบรวมข้อมูลสถิติและวิเคราะห์งบประมาณ ตรวจสอบรับรองความถูกต้องเกี่ยวกับการเบิกจ่าย การเบิกเงินงบประมาณ กำหนดรายจ่ายของหน่วยงานเพื่อให้เกิดการประหยัดและคล่องตัวในการปฏิบัติงาน รายงานการตรวจสอบงานของจังหวัดและสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

3. กองช่าง มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการควบคุมการออกแบบและก่อสร้างงานโยธา การวางโครงการสำรวจวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อใช้ในการออกแบบ วางผังเมืองหลัก ออกแบบสถาปัตยกรรม ครุภัณฑ์ และออกแบบงานด้านวิศวกรรมต่าง ๆ ตลอดจนควบคุมการก่อสร้างและซ่อมแซมบำรุงรักษา การเขียนแบบรูปราชการก่อสร้าง การประมาณราคา การก่อสร้าง พิจารณาข้อขัดแย้งต่าง ๆ ในด้านงานออกแบบ ตรวจสอบก่อสร้างต่าง ๆ ของเอกชนที่ขอรับอนุญาตปลูกสร้าง ตรวจสอบแบบก่อสร้างด้านช่างโยธาและอาคาร ตรวจสอบงานโยธาเช่น สะพาน ถนน ท่อระบายน้ำ ทางเท้า คลอง อาคาร และสิ่งก่อสร้างอื่น ๆ สวนสาธารณะ สำรวจข้อมูลการจราจร สำรวจและทดลองวัสดุ ตรวจสอบซ่อมแซมไฟฟ้า สวนสาธารณะ จัดทำทะเบียนสิ่งก่อสร้างที่อยู่ในความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล การให้คำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับการจัดทำโครงการ และการออกแบบก่อสร้างแก่องค์การบริหารส่วนตำบล และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง งานควบคุมอาคาร การดูแลควบคุมรักษาซ่อมแซมวัสดุครุภัณฑ์และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

4. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการควบคุมโรค การสุขาภิบาลอื่น ๆ ตามแผนการสาธารณสุข และข้อบัญญัติตำบล การวางแผนการสาธารณสุข การประมวลและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติที่เกี่ยวข้องกับสาธารณสุข งานเฝ้าระวังโรค การเผยแพร่ฝึกอบรม การให้สุขศึกษา การจัดทำงบประมาณตามแผนงานสาธารณสุข งานด้านสิ่งแวดล้อม การให้บริการสาธารณสุขหลายด้านได้แก่ การรักษาพยาบาล การส่งเสริมสุขภาพ การควบคุมโรค การตรวจควบคุมการฆ่าสัตว์และจำหน่ายเนื้อสัตว์ การสุขาภิบาลและอื่น ๆ การวางแผนนิเทศ ติดตาม และประเมินผลงานสาธารณสุข และบริการทรัพยากรด้านต่าง ๆ การจัดให้มีและสนับสนุนการกำหนดนโยบายสาธารณสุข การกำหนดและพัฒนามาตรฐานและกลวิธีการดำเนินงานสาธารณสุข และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

5. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานวางแผนการศึกษาของมาตรฐานสถานศึกษา การจัดบริการส่งเสริมการศึกษา การใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา การเสนอแนะเกี่ยวกับการศึกษา ส่งเสริมการวิจัย การวางโครงการ สำรวจ เก็บรวบรวมข้อมูล สถิติการศึกษา เพื่อนำไปประกอบการพิจารณากำหนดนโยบาย แผนงาน และแนวทางการปฏิบัติในการจัดการศึกษา การส่งเสริมพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์มาตรฐานที่รัฐกำหนด ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาเพื่อคนพิการ ผู้ด้อยโอกาส โดยรับผิดชอบการวางแผนการศึกษา การรวบรวมการศึกษาสถิติข้อมูลการศึกษา การพัฒนางานด้านวิชาการ การส่งเสริมการกีฬา การส่งเสริมทำนุบำรุงรักษาศาสนา การอนุรักษ์ขนบธรรมเนียมประเพณีจารีตประเพณี ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น การพัฒนากิจกรรมเด็ก เยาวชนและนันทนาการ การจัดให้มีและสนับสนุนกิจกรรมศูนย์เยาวชน การฝึกอบรม และส่งเสริมอาชีพ การส่งเสริมห้องสมุดประชาชน พิพิธภัณฑ์ การเผยแพร่การศึกษาและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

6. กองส่งเสริมการเกษตร มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการปฏิบัติทางการเกษตรและทางสัตวแพทย์ ลักษณะงานที่ปฏิบัติทางการศึกษา ค้นคว้า ทดลอง และวิเคราะห์วิจัยทางการเกษตร เช่น การเพาะปลูก การปรับปรุงพันธุ์ การขยายพันธุ์ การคัดพันธุ์ ด้านทานโรค และศัตรูพืช การวิเคราะห์ดิน การจัดการและรักษามาตรฐานพันธุ์พืช การศึกษาวิเคราะห์เพื่อควบคุมพันธุ์พืช วัช木有พิษและปื้ยเคมี การให้คำปรึกษาแนะนำ ปรึกษาในด้านการเลี้ยงและรักษาสัตว์ การเพาะเลี้ยงเชื้อ การดำเนินการพัฒนา การแปรรูปผลิตภัณฑ์ การเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์ด้านการเกษตรต่าง ๆ กำหนดนโยบายวางแผนงานการดำเนินงานวิชาการเกษตรตามแผน ควบคุมติดตามและประเมินผลด้านการเกษตร สอนและอบรมด้านวิชาการเกษตร จัดประชุม การเผยแพร่กิจการการเกษตร แนะนำวิชาการเกษตร และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

ตารางที่ 2.2 องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

อำเภอ	รายชื่อ อบต.	ขนาด อบต.
1. หัวหิน	1. หนองพลับ	กลาง
	2. ทับใต้	ใหญ่
	3. ห้วยสัตว์ใหญ่	กลาง
	4. หินเหล็กไฟ	กลาง
	5. ปีนคร	เล็ก
2. ปราณบุรี	1. ปากน้ำปราณ	ใหญ่
	2. หนองตาแต้ม	ใหญ่
	3. เขาน้อย	กลาง
	4. ปราณบุรี	กลาง
	5. วังกะพง	ใหญ่
	6. เขาจ้าว	กลาง
3. สามร้อยยอด	1. ไร่เก่า	กลาง
	2. คีลาอย	กลาง
	3. สามร้อยยอด	กลาง
	4. ไร่ใหม่	กลาง
	5. ศาลาลัย	กลาง
4. กุยบุรี	1. กุยบุรี	กลาง
	2. กุยเหนือ	กลาง
	3. เขาแดง	กลาง
	4. ดอนยายหนู	กลาง
	5. สามกระทาย	กลาง
	6. หาดขาม	กลาง
5. เมืองประจวบคีรีขันธ์	1. เกาะหลัก	ใหญ่
	2. คลองวาฬ	กลาง
	3. ป่อนอก	กลาง
	4. ห้วยทราย	กลาง
	5. อ่าวน้อย	ใหญ่

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

อำเภอ	รายชื่อ อบต.	ขนาด อบต.
6. ทับสะแก	1. นาหูกวาง	กลาง
	2. ห้วยยาง	กลาง
	3. อ่างทอง	กลาง
	4. เขาล้าน	กลาง
	5. ทับสะแก	กลาง
	6. แสงอรุณ	กลาง
7. บางสะพาน	1. ชัยเกษม	กลาง
	2. แม่รำพึง	กลาง
	3. กำเนิดนพคุณ	กลาง
	4. ทองมงคล	กลาง
	5. ชงชัย	กลาง
	6. พงศ์ประศาสน์	กลาง
	7. ร่อนทอง	กลาง
8. บางสะพานน้อย	1. ทราญทอง	กลาง
	2. ช้างแรก	กลาง
	3. ไชยราช	กลาง
	4. บางสะพาน	กลาง
	5. ปากแพรก	กลาง

(สำนักงานมาตรฐานบริหารงานบุคคลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์, 2554)

การจำแนกรายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่นและเงินค่าจ้าง เงินเดือนและเงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน

- (1) เงินเดือน
 - (2) เงินประจำตำแหน่งของผู้บริหาร
 - (3) เงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน
 - (4) เงินค่าจ้างประจำ
 - (5) เงินค่าจ้างชั่วคราว
- ประโยชน์ตอบแทนอื่น

- (1) เงินสวัสดิการสำหรับเบี้ยกันดาร/พื้นที่เสี่ยงภัย/พื้นที่พิเศษ
- (2) เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการช่วยเหลือบุตร
- (3) เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตร
- (4) เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล
- (5) เงินตอบแทนผู้ปฏิบัติงานด้านความเจ็บป่วยนอกเวลาราชการ และในวันหยุดราชการ
- (6) เงินเพิ่มพิเศษสำหรับบุคลากรทางด้านการแพทย์และสาธารณสุข สำหรับแพทย์
ทันตแพทย์และเภสัชกรที่ปฏิบัติเวชปฏิบัติส่วนตัว
- (7) เงินค่าเช่าบ้าน
- (8) เงินค่าทำขวัญ ซึ่งได้รับอันตรายหรือเจ็บป่วยเพราะการปฏิบัติงานในหน้าที่
- (9) เงินเกี่ยวกับศพซึ่งถึงแก่ความตายในระหว่างเดินทางไปราชการ
- (10) เงินบำเหน็จลูกจ้างประจำ
- (11) เงินช่วยเหลือค่าครองชีพผู้รับบำนาญ
- (12) เงินสมทบกองทุนประกันสังคม
- (13) เงินทดแทนข้าราชการวิสามัญ
- (14) เงินสำรองสำหรับเงินเดือน และค่าจ้างที่กำหนดใหม่
- (15) เงินสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญ
- (16) บำเหน็จความชอบค่าทดแทน และการช่วยเหลือเจ้าหน้าที่และประชาชนผู้ปฏิบัติ
หน้าที่ราชการหรือช่วยราชการเนื่องในการป้องกันอัคคีภัยและรักษาความสงบเรียบร้อยของประเทศ

จากการศึกษาข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนอื่นของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล มีความสำคัญในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน เพราะเป็นพื้นฐานสำคัญในการดำรงชีวิตของมนุษย์และเป็นสิ่งที่ช่วยเสริมให้มนุษย์มีแรงกระตุ้นในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ไม่ว่าจะเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้าน เงินสวัสดิการช่วยเหลือบุตร เงินสมทบกองทุนประกันสังคม บำเหน็จบำนาญ โบนัส รวมถึงทุนการศึกษาสำหรับพนักงานและลูกจ้าง ล้วนเป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากรทุ่มเทการทำงานเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปัญญา สัตยกาญจน์ (2550) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาล กรณีศึกษา : เทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาล กรณีเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในรายดานอยู่ในระดับปานกลาง คือบทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพ ที่สมดุลและการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ความมั่นคง รองลงมา คือ ความก้าวหน้าในงาน คุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ประชาธิปไตยในหน่วยงาน คาทอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ส่วนประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคมอยู่ในระดับมาก จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา พบว่ามีความแตกต่างกัน ส่วนด้านอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

ลัดดาวัลย์ สกุลสุข (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ ทหาอากาศยานกรุงเทพ บริษัททหาอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) โดยมีกลุ่มตัวอย่าง 303 คน ผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณา รายดาน พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ดานสภาพการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขลักษณะและสุขภาพของพนักงาน ดานความมั่นคง และความก้าวหน้าในงาน ดานการปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นภายในองค์กร และดานลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม อยู่ในระดับสูง ยกเวนดานการได้รับคาทอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ดานโอกาสพัฒนาจิตความสามารถของตนเอง ดานสิทธิส่วนบุคคล และดานการดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับปานกลาง และผลการเปรียบเทียบ ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงาน พบว่า อายุและอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ส่วนเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และระดับตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิต ที่ไม่แตกต่างกัน

เสาวนีย์ คำคุณ (2550) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สุลการ สำนักงานสุลการ ท่าเรือกรุงเทพ กรมสุลการ มีประเด็นที่น่าสนใจเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่สุลการ มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องจากเจ้าหน้าที่สุลการ ต้องทำงานที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบสูง เมื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สุลการ ระหว่างระดับปฏิบัติการและระดับบริหารทั้งในภาพรวมและด้านผลคอบแทน ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ ดานความมั่นคง และความก้าวหน้าในงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และด้านธรรมเนียมในองค์กร ไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องจากเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่มีรายได้

สอดคล้องกับระบบเศรษฐกิจในปัจจุบัน ส่วนด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านบทบาทการทำงานที่มีความสมดุลและด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้เพราะเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการและระดับบริหารมีภาระความรับผิดชอบที่แตกต่างกัน

สุคนธ์ศักดิ์ สิงโตเกษม (2550) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานท้องถิ่น ในจังหวัดสมุทรสงคราม พบว่า ในภาพรวมของข้าราชการสำนักงานท้องถิ่น ในจังหวัดสมุทรสงคราม มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน อยู่ในระดับสูง ในด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด่านโอกาสในการพัฒนาตนเองและใช้ความสามารถของตนเอง ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า และระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง ในด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ และด้านเวลาการทำงานกับชีวิตส่วนตัว

แสงดาว อ่อนนิ่ม (2550) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นที่ปฏิบัติงานในส่วนกลางในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาความต้องการในแต่ละด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือความต้องการทางสังคม สภาพการทำงาน การบูรณาการทางสังคม หรือ การทำงานร่วมกัน ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ประชาธิปไตยในองค์กร และค่าตอบแทน สำหรับการเปรียบเทียบระดับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เพศ ภูมิลำเนา อายุ ประสบการณ์การทำงาน ระดับเงินเดือน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานทางสถิติที่ระดับ 0.05

กิตติ เพลินจิตต์ (2551) ได้ทำการศึกษา เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในส่วนกลางของสำนักเศรษฐกิจการเกษตร (กระทรวงเกษตรและสหกรณ์) ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในส่วนกลางของสำนักเศรษฐกิจการเกษตรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว บูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพตามลำดับ สำหรับการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในส่วนกลางของสำนักเศรษฐกิจการเกษตร จำแนก

ตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในส่วนกลางของสำนักเศรษฐกิจการเกษตร ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในส่วนกลางของสำนักเศรษฐกิจการเกษตร ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน ผลการเปรียบเทียบ พบว่า ผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าอนุปริญญาและอนุปริญญา มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน สูงกว่าระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และพบว่า ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในส่วนกลางของสำนักเศรษฐกิจการเกษตร ที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ผลการเปรียบเทียบ พบว่า ผู้ที่มีระดับตำแหน่งงานที่ 3 – 4 มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าระดับตำแหน่งงานที่ 5 – 6

ประเชิญ คำมี (2551) ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า พนักงานเทศบาลเมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้านสามารถเรียงลำดับคุณภาพชีวิตการทำงานจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปถึงต่ำสุด ได้ดังนี้ คือ คาตอบแทนที่เหมาะสมเพียงพอ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสมดุลระหว่างวิถีชีวิตกับงาน การพัฒนาความรู้ความสามารถ การบริหารที่เป็นธรรมเสมอภาค ความมั่นคงในการทำงาน และความก้าวหน้าในการทำงานตามลำดับ ทั้งนี้คุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 7 ด้าน ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้อยู่ในระดับสูงทุกด้าน เมื่อพิจารณารายละเอียดคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานเทศบาล ได้แก่ เพศ อายุ อยุราราชการ การศึกษา สถานภาพสมรส เงินได้รายเดือน ระดับตำแหน่ง และลักษณะงาน พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ทุกลักษณะส่วนบุคคล แต่ทั้งนี้คุณภาพชีวิตการทำงาน มีความแตกต่างกันในรายด้านบางลักษณะส่วนบุคคล

ภานุพงษ์ พิศรูป (2551) ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผลสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ การคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน สิทธิส่วนบุคคลโอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน การได้รับคาตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ตามลำดับ สำหรับการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้เท่านั้นที่ส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมแตกต่างกัน โดยผู้มีรายได้ระหว่าง 10,000-15,000 บาท จะมีคุณภาพชีวิตต่ำกว่ากลุ่มรายได้อื่นๆ ส่วนข้าราชการที่มีเพศอายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง สถานภาพสมรส และประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่มีความแตกต่างกันในรายละเอียดบางด้าน

อิสราภรณ์ รัตนคช (2551) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและใช้ความสามารถของตนเอง ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน และด้านลักษณะการบริหาร อยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน ส่วนด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม อยู่ในระดับมาก ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

จิกร ผลิตินทร์ (2552) ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ไซโก้ พรซิชั่น ประเทศไทย จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท ไซโก้พรซิชั่น ประเทศไทย จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการทางด้านสังคม ด้านลัทธิธรรมนุญนิยม ด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม อยู่ในระดับปานกลาง มีเพียงด้านสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่นๆ ที่อยู่ในระดับสูง

เอกสารและงานวิจัยต่างประเทศ

แฮกแมน และซัตเติลส์ (Hackman and Suttle, 1977 อ้างถึงใน ศิริพงษ์ อดาวัลย์ ณ อยุธยา, 2551 : 152) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นสิ่งสนองความผาสุก และความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานทุกๆ คนในองค์กรไม่ว่าจะเป็นระดับคนงาน หัวหน้างาน ผู้บริหาร โรงเรียน หรือแม้แต่เจ้าของบริษัทหรือหน่วยงาน การมีคุณภาพชีวิตใน การทำงานที่ดี นอกจากมีส่วนทำให้บุคลากรพึงพอใจแล้ว ยังอาจส่งผลต่อความเจริญรุ่งเรืองเรื่องด้านอื่นๆ เช่น สภาพแวดล้อม เศรษฐกิจ หรือผลผลิต

ต่างๆ และที่สำคัญคุณภาพชีวิตในการทำงาน จะนำไปสู่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรได้ นอกจากนี้ยังช่วยให้อัตราการขาดงาน การลาออก และอุบัติเหตุลดน้อยลง ขณะที่ประสิทธิผลขององค์กรในแง่ขวัญและกำลังใจ ความพึงพอใจในงาน ตลอดจนคุณภาพและปริมาณของผลผลิตเพิ่มสูงขึ้น

เฮอรับิแนค และอลัทโท (Herbiniak and Alutto, 1992 อ้างถึงใน นลินี โสพิศ, 2552 : 17-18) พบว่า องค์กรยังมีสิ่งจูงใจสูง ซึ่งสิ่งจูงใจ ได้แก่ เงินเดือน สวัสดิการ ผลประโยชน์ตอบแทนในรูปแบบต่างๆ รวมถึง ความก้าวหน้า ในการทำงานที่สามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานของพนักงานได้ พนักงานมีแนวโน้มที่จะผูกพันกับองค์กรมากขึ้น

เคลล์ (Kells, 1996 อ้างถึงใน นลินี โสพิศ, 2552 : 17-18) ศึกษาเรื่องการรับรู้ถึงคุณภาพชีวิตการทำงานในวิทยาลัยเทคโนโลยีและศิลปะประยุกต์ 2 แห่ง ณ เมืองออนตาริโอ ประเทศแคนาดา สืบเนื่องจากว่า มีสัญญาณแบ่งออกให้เห็นถึงการตกต่ำของคุณภาพชีวิตการทำงานของคณาจารย์ในวิทยาลัยดังกล่าว มาเป็นเวลานานพอสมควร และกำลังใจในการทำงานของคณาจารย์ก็อยู่ในระดับต่ำด้วย ผู้วิจัยได้ทำการสำรวจคุณภาพชีวิตของคณาจารย์ฝ่ายวิชาการและผู้บริหารของวิทยาลัย และได้นำผลการวิจัยมาเปรียบเทียบเพื่อดูความสัมพันธ์ที่มีผลกระทบต่อวิทยาลัย ทั้งนี้โดยเจาะตัวแปรด้านครอบครัวและด้านส่วนตัว ซึ่งเป็นตัวแปรสำคัญที่กำหนดค่าที่ของคณาจารย์ที่มีต่องาน ผลการสำรวจบ่งชี้ว่าผลตอบแทนที่คณาจารย์ ประสงค์จะได้รับนั้นส่วนมากเป็นผลตอบแทน ด้านภายในเป็นส่วนใหญ่มากกว่าสิ่งตอบแทนภายนอก และยังพบว่า สภาพการทำงานของพวกเขาสัมพันธ์กันกับระดับขั้นทางการบริหารในองค์กร ความรู้สึกของคณาจารย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความรู้สึกของฝ่ายบริหาร การศึกษาครั้งนี้ยังบ่งบอกอีกว่าผลของตัวแปรด้านครอบครัว ด้านข้อมูลส่วนตัวนั้น มีผลน้อยมากและไม่สม่ำเสมอด้วยต่อค่าที่และความประพฤติดของคณาจารย์

สรุปเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ได้กล่าวมาทั้งหมดนี้ จะเห็นได้ว่าการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นสิ่งที่จำเป็นและมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากคุณภาพชีวิตการทำงานในลักษณะของความพึงพอใจในการทำงานนั้น จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานและยังเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความต้องการทำงาน ซึ่งนำไปสู่ประสิทธิภาพและเกิดการเพิ่มผลผลิตของหน่วยงานหรือองค์กรในที่สุด เรียกได้ว่า บรรลุเป้าหมายของทั้งบุคคลในฐานะสมาชิกขององค์กรและตัวองค์กรเอง นอกจากนี้ยังส่งผลต่อเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศอีกด้วย

ในการวิจัยเรื่อง ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบอร์ก (Fredrick Herzberg อ้างถึงใน บุญเชิด ชื่นฤดี, 2548 : 20-21) มากำหนดเป็นตัวแปรต้น ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยสุขอนามัย และนำหลักการแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตในการทำงานของ ฮุสและคummings (Huse and Cummings, 1985 อ้างถึงใน บุญเชิด ชื่นฤดี, 2548 : 20-21) มากำหนดเป็นตัวแปรตาม รายละเอียด ดังนี้

ตัวแปรต้น ตามแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบอร์ก (Fredrick Herzberg) ประกอบด้วย ตัวแปร 2 กลุ่ม คือ

ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่จูงใจพนักงานให้ปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น มักเกี่ยวกับความพึงพอใจ เช่น ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า

ปัจจัยสุขอนามัย หมายถึง ปัจจัยที่หากขาดหายไปจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความไม่พอใจในการทำงาน มักเกี่ยวกับ สภาพการทำงาน เช่น เงินเดือน นโยบายการบริหารองค์การ ความมั่นคงในงาน สภาพการทำงาน การปกครองบังคับบัญชา

ตัวแปรตาม

ฮุส และคummings (Huse and Cummings) ได้วิเคราะห์องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life) หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงานของแต่ละบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยมีเป้าหมายสำคัญเพื่อเพิ่มความพึงพอใจในงานที่ทำและความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน โดยมีองค์ประกอบ 8 ด้าน คือ

- ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and fair compensation)
- สภาพการทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (Safe and healthy environment)
- การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of human capacities)
- ความก้าวหน้าและความมั่นคง (Growth and security)
- การบูรณาการด้านสังคมหรือสังคมสัมพันธ์ (Social integration)
- ลักษณะการบริหารงาน (Constitutionalism)
- ภาวะอิสระจากงาน (Total life space)
- ความภูมิใจในองค์การ (Organization pride or social relevance)

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในองค์การ ต้องใช้วิธีการจูงใจ กระตุ้นให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน โดยนำแนวคิดทฤษฎีของเฮร์ซเบอร์ก

(Fredrick Herzberg) ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขอนามัย นำหลักการแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตในการทำงานของ ฮุสและคัมมิงส์ (Huse and Cummings) รวมถึงแนวคิดของนักทฤษฎีอื่นๆ มาใช้กำหนดเป็นกรอบแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล การบริหารงานขององค์กร เช่น การให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ความก้าวหน้าและความมั่นคงของตำแหน่ง สภาพการทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ การได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน เงินเดือน สวัสดิการ ผลประโยชน์ตอบแทนในรูปแบบต่างๆ โอกาสและการพัฒนาความสามารถของบุคลากร สิ่งเหล่านี้จะช่วยส่งเสริมให้พนักงานในองค์กรเกิดความทุ่มเทในการทำงาน เกิดความภาคภูมิใจในหน่วยงานของตนเอง เมื่อพนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน และหน่วยงานแล้ว แสดงให้เห็นว่าหน่วยงานนั้นๆ ได้มีการพัฒนาเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานให้ดีขึ้นนั่นเอง

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เป็นการวิจัยเชิงสถิติ (Statistic Research) ตามวัตถุประสงค์ในการศึกษา ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนขบวนการทางวิชาการอย่างมีระบบและระเบียบ โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้ คือ

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผู้วิจัยได้กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างไว้ดังนี้

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 45 แห่ง จาก 8 อำเภอ โดยเลือกจากพนักงาน จำนวน 1,303 คน เพื่อใช้เป็นประชากรที่ใช้ในการศึกษา เป็นกลุ่มตัวอย่าง ณ ช่วงเวลา เดือนมกราคม – ธันวาคม 2554

ตารางที่ 3.1 จำนวนพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบล	จำนวนพนักงาน (คน)
1. อำเภอหัวหิน	169
2. อำเภอปราณบุรี	226
3. อำเภอสามร้อยยอด	97
4. อำเภอกุยบุรี	152
5. อำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์	199
6. อำเภอทับสะแก	123
7. อำเภอบางสะพาน	216
8. อำเภอบางสะพานน้อย	121
รวม	1,303

(สำนักงานมาตรฐานบุคลากรท้องถิ่น จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ณ เดือนมกราคม 2554)

กลุ่มตัวอย่างและการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง

จากจำนวนพนักงานทั้งหมด 1,303 คน โดยใช้สูตรการคำนวณ ของ Yamane ณ ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และมีระดับความคลาดเคลื่อนได้ร้อยละ 5 โดยมีขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) ของประชากร โดยใช้สูตรการคำนวณของ Yamane (Yamane, 1973 อ้างถึงใน ยุทธ ไกยวรรณ, 2550 : 45) ในการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

e คือ ความคลาดเคลื่อนของการเลือกตัวอย่าง 5%

N คือ ขนาดของประชากร 1,303 คน

n คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

$$\text{แทนค่า } n = \frac{1,303}{1 + 1,303 \times (0.05)^2}$$

$$= \frac{1,303}{1 + 3.2575}$$

$$= 306.08$$

ดังนั้น เพื่อให้เกิดความสะดวกแก่การคำนวณและตัวอย่างที่ได้สามารถเป็นตัวแทนของกลุ่มได้อย่างสมบูรณ์ กลุ่มตัวอย่าง (n) ควรจะมีจำนวนเท่ากับ 307 ตัวอย่าง

ขั้นตอนที่ 2 วิธีการสุ่มตัวอย่าง

การสุ่มตัวอย่างจากประชากรที่เป็นพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ทำการสุ่มตัวอย่างแบบใช้ความน่าจะเป็นทางสถิติ (Probability random sampling) ซึ่งกลุ่มตัวอย่างจะได้รับการเลือกเท่ากันและเป็นอิสระจากกัน โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ด้วยวิธีการจับฉลาก จะได้กลุ่มตัวอย่างดังนี้

ตารางที่ 3.2 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

องค์การบริหารส่วนตำบล	จำนวนพนักงาน (คน)	กลุ่มตัวอย่าง(คน)	ร้อยละ
1. อำเภอหัวหิน	169	40	13.03
2. อำเภอปราณบุรี	226	53	17.26
3. อำเภอสามร้อยยอด	97	23	7.49
4. อำเภอกุยบุรี	152	36	11.73
5. อำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์	199	47	15.31
6. อำเภอทับสะแก	123	29	9.45
7. อำเภอบางสะพาน	216	51	16.61
8. อำเภอบางสะพานน้อย	121	28	9.12
รวม	1,303	307	100.00

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ชนิดของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยการศึกษาจากแนวคิดทฤษฎีต่างๆ และเอกสารที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย ลักษณะของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 5 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสำรวจรายการ (Check – list) ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน

ตอนที่ 2 และ 3 เป็นแบบสอบถามในลักษณะปลายปิด (Close-ended question) เกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน แนวคิดทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) ของเฟรดเดอริก เฮิร์ซเบอร์ก ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย ดังนี้

ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) เป็นองค์ประกอบหรือปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยตรง (Intrinsic aspects of the job) ประกอบด้วย 5 ด้าน รวมเป็น 25 ข้อคำถาม ได้แก่

1. ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล
2. การได้รับการยอมรับนับถือ
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
4. ความรับผิดชอบ
5. ความก้าวหน้า

โดยยึดเกณฑ์แบบวัดผลสัมฤทธิ์ระดับปัจจัย ของลิเคิร์ต (อ้างถึงใน ยุทธ ไกยวรรณ,

2550 : 46)

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

ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factors) เป็นองค์ประกอบที่ไม่ใช่เกี่ยวกับตัวงานโดยตรง แต่มีความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน (extrinsic factors) ประกอบด้วย 5 ด้าน แบ่งเป็นข้อคำถามด้านละ 5 ข้อคำถาม รวมเป็น 25 ข้อคำถาม ได้แก่

1. เงินเดือน
2. นโยบายการบริหารงาน
3. ความมั่นคงในงาน
4. สภาพการทำงาน
5. การปกครองบังคับบัญชา

โดยยึดเกณฑ์แบบวัดผลสัมฤทธิ์ระดับปัจจัย ของลิเคิร์ต (อ้างถึงใน ยุทธ ไกยวรรณ, 2550 : 46)

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

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถาม ปัจจัยลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตในการทำงานของ ฮูส และคummings (Huse and Cummings) ซึ่งประกอบด้วย 8 ด้าน แบ่งเป็นข้อคำถามด้านละ 4 ข้อคำถาม รวมเป็น 32 ข้อคำถาม ได้แก่ 1) ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and fair compensation) 2) สภาพการทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (Safe and Healthy environment) 3) การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human Capacities) 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคง (Growth and Security) 5) การบูรณาการด้านสังคมหรือสังคมสัมพันธ์ (Social Integration) 6) ลักษณะการบริหารงาน (Constitutionalism) 7) ภาวะอิสระจากงาน (Total Life Space) 8) ความภูมิใจในองค์กร (Organization pride or social relevance) โดยยึดเกณฑ์แบบวัดผลสัมฤทธิ์ระดับคุณภาพชีวิต ของลิเคิร์ต (อ้างถึงใน ยุทธ ไกยวรรณ, 2550 : 46)

ระดับความคิดเห็น/ระดับคุณภาพชีวิต	ระดับคะแนน
มากที่สุด	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1

ตอนที่ 5 เป็นแบบสอบถามในลักษณะปลายเปิด (Open - ended question) ที่เกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะอื่นๆ เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถแสดงความคิดเห็น ปัญหา และข้อเสนอแนะอย่างเป็นอิสระ

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรกลุ่มตัวอย่าง โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาข้อมูลจากแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับ หนังสือสั่งการ ข้อปฏิบัติของทางราชการที่เกี่ยวข้อง และจากอินเทอร์เน็ต เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างประเด็นและตัวแปรตามในแบบสอบถาม
2. วิเคราะห์ตัวแปรย่อยของตัวแปรตามออกเป็นตัวแปรชี้วัด (Indicators) ต่างๆ
3. นำตัวแปรชี้วัดไปสร้างเป็นแบบสอบถามตามขอบเขตของเนื้อหา ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยและตามรายละเอียดของนิยามศัพท์เฉพาะตัวแปร
4. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนออาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์
5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหาว่าคำถามแต่ละข้อตรงกับเป้าหมายของสิ่งที่ต้องการวัด รวมทั้งความเหมาะสมในสำนวนภาษา คำวนหาคำดัชนี ความสอดคล้อง (IOC : Index of Item Objective) ซึ่งทุกข้อคำถามมีค่า IOC เท่ากับ 1.00 จากนั้นนำความคิดเห็นและข้อเสนอแนะไปปรับปรุงแก้ไข โดยมีรายชื่อผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้
 - 5.1 ดร.เสนห์ คำแพง วิศวกร 8 บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน)
 - 5.2 นายวสันต์ เผ่าพันธุ์ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังก้ง อำเภอบางบาล จังหวัดพระจวบคีรีขันธ์

5.3 นางสาวเอี่ยมพร คุ่มภัย ท้องถิ่นอำเภอปราณบุรี อำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย โดยผู้วิจัยได้เลือกจากกลุ่มประชากรที่เป็นพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดเพชรบุรี ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 30 ราย

7. นำแบบสอบถามดังกล่าวที่ได้รับกลับคืนไปหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค Cronbach's Alpha Coefficient (Cronbach, 1970 อ้างถึงใน นลินี โลพิศ, 2552 : 40) ซึ่งได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับคือ 0.879 ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นของแต่ละปัจจัยดังนี้

ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในภาพรวมเท่ากับ 0.933

ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factors) ได้แก่ เงินเดือน นโยบายการบริหารงาน ความมั่นคงในงาน สภาพการทำงาน การปกครองบังคับบัญชา ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในภาพรวมเท่ากับ 0.603

ปัจจัยลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตในการทำงานของ ฮุสและคummings (Huse and Cummings) ซึ่งแบ่งออกเป็น 8 ประการ ได้แก่ ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สภาพการทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคง การบูรณาการด้านสังคมหรือสังคมสัมพันธ์ ลักษณะการบริหารงาน ภาวะอิสระจากงาน ความภูมิใจในองค์กร ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในภาพรวมเท่ากับ 0.634

8. นำผลการทดสอบแบบสอบถามที่ได้มาพิจารณา เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความครอบคลุมของเนื้อหา แก้ไขเพิ่มเติมส่วนที่บกพร่อง และจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้ ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยได้ทำการแจกแบบสอบถามและจัดรับคืนด้วยตนเอง ในระหว่างวันที่ 25 พฤษภาคม 2554 ถึงวันที่ 30 กันยายน 2554 ได้รับแบบสอบถามคืนทั้งหมด 307 ชุด คิดเป็น ร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้คืนมาทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์จากแบบสอบถามในแต่ละตอนทุกข้อ ทั้งนี้เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์

2. ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ ตามลักษณะของข้อมูล ดังนี้

2.1 การศึกษาปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) และปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factors) วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เป็นแบบจำแนกความหมาย 5 ระดับ (Semantic Differential) เป็นรายชื่อและรายด้าน ได้กำหนดความหมายของระดับการประเมินค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตใช้ตามเกณฑ์ ของเบสต์และคานน์ (Best & Kahn, 1989 อ้างถึงใน ยุทธ ไกยวรรณ, 2550 : 48)

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.2 การศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน วิเคราะห์โดยการคำนวณหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ได้กำหนดความหมายของระดับการประเมินค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตใช้ตามเกณฑ์ ของเบสต์และคานน์ (Best & Kahn, 1989 อ้างถึงใน ยุทธ ไกยวรรณ, 2550 : 48)

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง ระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง ระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง ระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง ระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง ระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.3 ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขอนามัยกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีรายละเอียดดังต่อไปนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2550 : 314)

ค่าสัมประสิทธิ์มีค่าระหว่าง $-1 \leq r \leq 1$ ซึ่งค่า r มีความหมายดังนี้

ค่า r เป็นลบ แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม

ค่า r เป็นบวก แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

ค่า r มีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

และมีความสัมพันธ์กันมาก

ค่า r มีค่าเข้าใกล้ -1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้ามและมีความสัมพันธ์กันมาก

ค่า $r=0$ แสดงว่า X และ Y ไม่มีความสัมพันธ์กัน

ค่า r เข้าใกล้ 0 แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์กันน้อยมาก

แปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยใช้เกณฑ์ ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เข้าใกล้ 1 (0.70 – 0.90) แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง (ถ้าสูงกว่า 0.90 ถือว่าอยู่ในระดับสูงมาก)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เข้าใกล้ 0.50 (0.30 – 0.70) แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เข้าใกล้ 0.00 (0.30 และต่ำกว่า) แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น 0.00 แสดงว่าไม่มีความสัมพันธ์กัน

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ได้แก่การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) วิเคราะห์โดยการนับความถี่ และหาค่าร้อยละ

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) ได้แก่ การวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรด้วยวิธี Pearson's Product Moment Correlation Coefficient โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจและปัจจัยสุขอนามัยกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผู้วิจัยจึงได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับปัจจัยจิตใจในการทำงานของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับปัจจัยสุขอนามัยในการทำงานของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ตอนที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตอนที่ 6 ปัญหาและข้อเสนอแนะอื่นๆ

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
- ชาย	137	44.63
- หญิง	170	55.37
2. ระดับการศึกษา		
- ต่ำกว่าปริญญาตรี	95	30.94
- ปริญญาตรี	178	57.98
- ปริญญาโทขึ้นไป	34	11.08

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
3. สถานภาพ		
- โสด	149	48.53
- สมรส	146	47.56
- หม้าย/ร้าง	12	3.91
- อื่นๆ	-	-
4. ตำแหน่งงาน		
- พนักงานส่วนตำบล	203	66.12
- ลูกจ้างประจำ	23	7.50
- พนักงานจ้าง	81	26.38
5. เงินเดือน		
- 5,000 - 9,000 บาท	134	43.65
- 9,001 - 15,000 บาท	129	42.02
- 15,001 - 20,000 บาท	27	8.79
- 20,000 บาทขึ้นไป	17	5.54
รวม	307	100.00

จากตารางที่ 4.1 ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือน พบว่า เพศ ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยมีเพศหญิง จำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 55.37 และเพศชาย จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 44.63 ระดับการศึกษา ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 57.98 รองลงมาได้แก่ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 30.94 และการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 11.08 สถานภาพ พบว่า สถานภาพสมรสและสถานภาพโสดมีจำนวนใกล้เคียงกันคือ สถานภาพโสดจำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 48.53 สถานภาพสมรส จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 47.56 และหม้าย/ร้าง จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.91 ตำแหน่งงาน ผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่ปฏิบัติงานตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล จำนวน 203 คน คิดเป็นร้อยละ 66.12 ปฏิบัติงานตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 26.38 ปฏิบัติงานตำแหน่งลูกจ้างประจำ จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 7.50 เงินเดือน ส่วนใหญ่มีเงินเดือน

5,000 – 9,000 บาท จำนวน 134 คิดเป็นร้อยละ 43.65 เงินเดือน 9,001 – 15,000 บาท จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 42.02 เงินเดือน 15,001-20,000 จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 8.79 และ 20,000 บาทขึ้นไป จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 5.54

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับปัจจัยงูใจในการทำงานของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยงูใจในการทำงาน ของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ปัจจัยงูใจในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1. ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล	3.90	0.78	มาก	1
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.59	0.77	มาก	3
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.76	0.73	มาก	2
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.57	0.75	มาก	4
5. ด้านความก้าวหน้า	3.44	0.85	ปานกลาง	5
รวม	3.65	0.78	มาก	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ระดับปัจจัยงูใจในการทำงาน ของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวมมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = 0.78) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.78) เป็นอันดับแรก ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.73) เป็นอันดับ 2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.59$, S.D. = 0.77) เป็นอันดับ 3 ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.57$, S.D. = 0.75) เป็นอันดับ 4 และด้านความก้าวหน้ามีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.44$, S.D. = 0.85) เป็นอันดับสุดท้าย

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยเชิงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จ
ในการทำงานของบุคคลของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1. การยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างกันนำไปสู่ความสำเร็จของงาน	3.76	0.71	มาก	4
2. การจัดลำดับความสำคัญของงานเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ	4.01	0.66	มาก	2
3. ความสำเร็จของงานมาจากความร่วมมือกันของทีมงาน	4.00	0.78	มาก	3
4. การมีทีมงานที่เข้มแข็งสามารถสร้างความสำเร็จของงานได้	4.07	0.93	มาก	1
5. ผู้บังคับบัญชารู้จักใช้คนให้เหมาะสมกับงาน	3.65	0.80	มาก	5
รวม	3.90	0.78	มาก	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ระดับปัจจัยเชิงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคลของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวมมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.78) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การมีทีมงานที่เข้มแข็งสามารถสร้างความสำเร็จของงานได้ ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.93) เป็นอันดับแรก การจัดลำดับความสำคัญของงานเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.66) เป็นอันดับ 2 ความสำเร็จของงานมาจากความร่วมมือกันของทีมงาน ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.78) เป็นอันดับ 3 การยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างกันนำไปสู่ความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.71) เป็นอันดับ 4 และผู้บังคับบัญชารู้จักใช้คนให้เหมาะสมกับงาน ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = 0.80) เป็นอันดับสุดท้าย

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยเชิงจิตวิทยาในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1. ผู้บังคับบัญชาเชื่อถือและไว้วางใจมอบหมายให้ทำงานที่สำคัญ	3.79	0.70	มาก	1
2. เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการทำงานร่วมกัน	3.67	0.72	มาก	2
3. เพื่อนร่วมงานให้เกียรติ ยกย่องและนับถือท่านทั้งต่อหน้าและลับหลัง	3.53	0.81	มาก	3
4. ท่านเป็นส่วนหนึ่งในการให้ข้อเสนอแนะเพื่อแก้ปัญหาในการทำงาน	3.51	0.76	มาก	4
5. ท่านได้รับมอบหมายให้เป็นหัวหน้างานที่สำคัญ	3.43	0.88	ปานกลาง	5
รวม	3.59	0.77	มาก	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ระดับปัจจัยเชิงจิตวิทยาในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวมมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$, S.D. = 0.77) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาเชื่อถือและไว้วางใจมอบหมายให้ทำงานที่สำคัญ ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = 0.70) เป็นอันดับแรก เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการทำงานร่วมกัน ($\bar{X} = 3.67$, S.D. = 0.72) เป็นอันดับ 2 เพื่อนร่วมงานให้เกียรติ ยกย่องและนับถือท่านทั้งต่อหน้าและลับหลัง ($\bar{X} = 3.53$, S.D. = 0.81) เป็นอันดับ 3 ท่านเป็นส่วนหนึ่งในการให้ข้อเสนอแนะเพื่อแก้ปัญหาในการทำงาน ($\bar{X} = 3.51$, S.D. = 0.76) เป็นอันดับ 4 การปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ท่านได้รับมอบหมายให้เป็นหัวหน้างานที่สำคัญ ($\bar{X} = 3.43$, S.D. = 0.88) เป็นอันดับสุดท้าย

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยเชิงจิตในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1. งานที่ได้รับมอบหมายมีความยากง่ายแตกต่างกัน	3.62	0.74	มาก	4
2. งานมีขั้นตอนและกระบวนการที่สามารถปฏิบัติได้ชัดเจน	3.71	0.70	มาก	3
3. งานที่ท่านปฏิบัติสามารถยืดหยุ่นได้เพื่อความคล่องตัว	3.58	0.73	มาก	5
4. ท่านต้องใช้ความรู้ด้านเทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน	3.90	0.74	มาก	2
5. งานที่ทำสอดคล้องกับตำแหน่ง	3.99	0.75	มาก	1
รวม	3.76	0.73	มาก	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ระดับปัจจัยเชิงจิตในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวมมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.73) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ได้แก่ งานที่ทำสอดคล้องกับตำแหน่ง ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.75) เป็นอันดับแรก ท่านต้องใช้ความรู้ด้านเทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.74) เป็นอันดับ 2 งานมีขั้นตอนและกระบวนการที่สามารถปฏิบัติได้ชัดเจน ($\bar{X} = 3.71$, S.D. = 0.70) เป็นอันดับ 3 งานที่ได้รับมอบหมายมีความยากง่ายแตกต่างกัน ($\bar{X} = 3.62$, S.D. = 0.74) เป็นอันดับ 4 และงานที่ท่านปฏิบัติสามารถยืดหยุ่นได้เพื่อความคล่องตัว ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = 0.73) เป็นอันดับสุดท้าย

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยเชิงใจในการทำงาน ด้านความ
 รับผิดชอบของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ด้านความรับผิดชอบ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1. ท่านได้รับมอบหมายงานที่สำคัญๆจาก ผู้บังคับบัญชาเสมอ	3.61	0.73	มาก	3
2. ท่านได้รับอำนาจหน้าที่เพียงพอกับความ รับผิดชอบในงานที่ท่านทำอยู่	3.63	0.71	มาก	2
3. งานที่ท่านรับผิดชอบสามารถทำเสร็จตามเวลา ที่กำหนด	3.77	0.66	มาก	1
4. ท่านมีความเป็นอิสระในงานสามารถ ตัดสินใจและแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้อง	3.58	0.75	มาก	4
5. ท่านรับผิดชอบมากแต่ไม่มีผลต่อการพิจารณา ความดีความชอบจากผู้บังคับบัญชา	3.26	0.88	ปานกลาง	5
รวม	3.57	0.75	มาก	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ระดับปัจจัยเชิงใจในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบของพนักงาน
 ส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวมมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก
 ($\bar{X} = 3.57$, S.D. = 0.75) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
 ได้แก่ งานที่ท่านรับผิดชอบสามารถทำเสร็จตามเวลาที่กำหนด ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 0.66) เป็นอันดับแรก
 ท่านได้รับอำนาจหน้าที่เพียงพอกับความรับผิดชอบในงานที่ท่านทำอยู่ ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = 0.71)
 เป็นอันดับ 2 ท่านได้รับมอบหมายงานที่สำคัญๆจากผู้บังคับบัญชาเสมอ ($\bar{X} = 3.61$, S.D. = 0.73)
 เป็นอันดับ 3 ท่านมีความเป็นอิสระในงานสามารถตัดสินใจและแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้อง ($\bar{X} = 3.58$,
 S.D. = 0.75) เป็นอันดับ 4 และการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ท่านรับผิดชอบมากแต่ไม่มีผลต่อ
 การพิจารณาความดีความชอบจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.26$, S.D. = 0.88) เป็นอันดับสุดท้าย

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยเชิงจิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ด้านความก้าวหน้า	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1. ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้น	3.48	0.77	ปานกลาง	2
2. ท่านได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ในการปฏิบัติงานสม่ำเสมอ	3.38	0.90	ปานกลาง	4
3. ท่านได้รับตำแหน่งที่สำคัญและมีความก้าวหน้าในอาชีพ	3.46	0.84	ปานกลาง	3
4. ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้เลื่อนตำแหน่งและเงินเดือนสูงขึ้น	3.28	0.92	ปานกลาง	5
5. ท่านได้ตำแหน่งสูงเพราะความสามารถของท่าน	3.62	0.84	มาก	1
รวม	3.44	0.85	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ระดับปัจจัยเชิงจิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวมมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.44$, S.D. = 0.85) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ท่านได้ตำแหน่งสูงเพราะความสามารถของท่าน ($\bar{X} = 3.62$, S.D. = 0.84) เป็นอันดับแรก ข้อที่มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้น ($\bar{X} = 3.48$, S.D. = 0.77) เป็นอันดับ 2 ท่านได้รับตำแหน่งที่สำคัญและมีความก้าวหน้า ในอาชีพ ($\bar{X} = 3.46$, S.D. = 0.84) เป็นอันดับ 3 ท่านได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ในการปฏิบัติงานสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.38$, S.D. = 0.90) เป็นอันดับ 4 และท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้เลื่อนตำแหน่งและเงินเดือนสูงขึ้น ($\bar{X} = 3.28$, S.D. = 0.92) เป็นอันดับสุดท้าย

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับปัจจัยสุขอนามัยในการทำงานของพนักงาน ส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยสุขอนามัยในการทำงาน
ของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ปัจจัยสุขอนามัยในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1. ด้านเงินเดือน	3.24	0.85	ปานกลาง	5
2. ด้านนโยบายการบริหารงาน	3.45	0.77	ปานกลาง	3
3. ด้านความมั่นคงในงาน	3.92	0.79	มาก	1
4. ด้านสภาพการทำงาน	3.32	0.86	ปานกลาง	4
5. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.49	0.87	ปานกลาง	2
รวม	3.48	0.83	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ระดับปัจจัยสุขอนามัยในการทำงานของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวมมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.48$, S.D. = 0.83) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความมั่นคงในงาน ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.79) มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นอันดับแรกในระดับมาก ส่วนด้านอื่นอยู่ในระดับปานกลาง คือ การปกครองบังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.49$, S.D. = 0.87) เป็นอันดับ 2 ด้านนโยบายการบริหารงาน ($\bar{X} = 3.45$, S.D. = 0.77) เป็นอันดับ 3 ด้านสภาพการทำงาน ($\bar{X} = 3.57$, S.D. = 0.75) เป็นอันดับ 4 และด้านเงินเดือน ($\bar{X} = 3.24$, S.D. = 0.85) เป็นอันดับสุดท้าย

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยสุขอนามัยในการทำงาน ด้านเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ด้านเงินเดือน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1. การเลื่อนขึ้นเงินเดือนเป็นไปด้วยความยุติธรรมและเหมาะสม	3.38	0.80	ปานกลาง	3
2. เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	3.46	0.73	ปานกลาง	1
3. ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนอย่างต่อเนื่องทุกปี	3.43	0.78	ปานกลาง	2
4. เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านปฏิบัติ	3.33	0.81	ปานกลาง	4
5. ท่านได้รับค่าตอบแทนล่วงเวลาในการทำงานเสมอ	2.61	1.15	ปานกลาง	5
รวม	3.24	0.85	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ระดับปัจจัยสุขอนามัยในการทำงาน ด้านเงินเดือน ของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวมมีผลคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.24$, S.D. = 0.85) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน ($\bar{X} = 3.46$, S.D. = 0.73) เป็นอันดับแรก ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนอย่างต่อเนื่องทุกปี ($\bar{X} = 3.43$, S.D. = 0.78) เป็นอันดับที่ 2 การเลื่อนขึ้นเงินเดือนเป็นไปด้วยความยุติธรรมและเหมาะสม ($\bar{X} = 3.38$, S.D. = 0.80) เป็นอันดับที่ 3 เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.33$, S.D. = 0.81) เป็นอันดับที่ 4 และท่านได้รับค่าตอบแทนล่วงเวลาในการทำงานเสมอ ($\bar{X} = 2.61$, S.D. = 1.15) เป็นอันดับสุดท้าย

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยสุขอนามัยในการทำงาน ด้านนโยบายการบริหารงานของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ด้านนโยบายการบริหารงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1. มีการกำหนดหลักการนโยบายในการบริหารงานอย่างชัดเจน	3.50	0.73	มาก	3
2. ผู้บริหารในแต่ละระดับมีการปฏิบัติตามนโยบายอย่างเคร่งครัด	3.44	0.71	ปานกลาง	4
3. ท่านและผู้ร่วมงานมีการปฏิบัติงานตามนโยบายอย่างเคร่งครัด	3.51	0.74	มาก	2
4. นโยบายในการบริหารงานเหมาะสมกับการปฏิบัติงานในปัจจุบัน	3.54	0.75	มาก	1
5. ท่านมีโอกาสเสนอแนะนโยบายใหม่ๆ เพื่อให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	3.24	0.92	ปานกลาง	5
รวม	3.45	0.77	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ระดับปัจจัยสุขอนามัยในการทำงาน ด้านนโยบายการบริหารงานของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวมมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.45$, S.D. = 0.77) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ได้แก่ นโยบายในการบริหารงานเหมาะสมกับการปฏิบัติงานในปัจจุบัน ($\bar{X} = 3.54$, S.D. = 0.75) เป็นอันดับแรก ท่านและผู้ร่วมงานมีการปฏิบัติงานตามนโยบายอย่างเคร่งครัด ($\bar{X} = 3.51$, S.D. = 0.74) เป็นอันดับที่ 2 มีการกำหนดหลักการนโยบายในการบริหารงานอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.50$, S.D. = 0.73) และมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ผู้บริหารในแต่ละระดับมีการปฏิบัติตามนโยบายอย่างเคร่งครัด ($\bar{X} = 3.44$, S.D. = 0.71) และท่านมีโอกาสเสนอแนะนโยบายใหม่ๆ เพื่อให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.24$, S.D. = 0.92)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยสุขอนามัยในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงานของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ด้านความมั่นคงในงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1. ความมั่นคงของหน่วยงาน	4.33	0.70	มาก	1
2. ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.83	0.81	มาก	3
3. งานของท่านมีสวัสดิการที่ดีและมั่นคง	3.75	0.86	มาก	5
4. ท่านรู้สึกพอใจในตำแหน่งที่ปฏิบัติงานอยู่	3.79	0.81	มาก	4
5. ท่านมั่นใจว่าการปฏิบัติงานดีจะทำให้ท่านได้ทำงานตลอดไป	3.88	0.76	มาก	2
รวม	3.92	0.79	มาก	

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ระดับปัจจัยสุขอนามัยในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงานของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวมมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.79) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.70) เป็นอันดับแรก ท่านมั่นใจว่าการปฏิบัติงานดีจะทำให้ท่านได้ทำงานตลอดไป ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.76) เป็นอันดับ 2 ความมั่นคงของหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.81) เป็นอันดับ 3 ท่านรู้สึกพอใจในตำแหน่งที่ปฏิบัติงานอยู่ ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = 0.81) เป็นอันดับ 4 และงานของท่านมีสวัสดิการที่ดีและมั่นคง ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.86) เป็นอันดับสุดท้าย

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยสุขอนามัยในการทำงาน ด้านสภาพ
การทำงานของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ด้านสภาพการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1. อาคารสถานที่ ห้องทำงานมีความเหมาะสมใน การปฏิบัติงาน	3.46	0.81	ปานกลาง	3
2. มีวัสดุ อุปกรณ์และเครื่องอำนวยความสะดวก ในการปฏิบัติงาน	3.51	0.76	มาก	2
3. มีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาสนับสนุนใน การปฏิบัติ	3.60	0.72	มาก	1
4. มีสถานที่พักผ่อนและห้องนันทนาการอย่าง เหมาะสม	2.95	1.01	ปานกลาง	5
5. มีการส่งเสริมการเล่นกีฬาและมีสนามกีฬาอย่าง เหมาะสม	3.10	0.99	ปานกลาง	4
รวม	3.32	0.86	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ระดับปัจจัยสุขอนามัยในการทำงาน ด้านสภาพการทำงานของ
พนักงานส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวมมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับ
ปานกลาง ($\bar{X} = 3.32$, S.D. = 0.86) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับการปฏิบัติอยู่ใน
ระดับมาก ได้แก่ มีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาสนับสนุนในการปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = 0.72)
เป็นอันดับแรก มีวัสดุ อุปกรณ์และเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.51$, S.D. = 0.76)
เป็นอันดับ 2 มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ อาคารสถานที่ห้องทำงานมีความเหมาะสม
ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.36$, S.D. = 0.81) เป็นอันดับ 3 มีการส่งเสริมการเล่นกีฬาและมีสนามกีฬา
อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.10$, S.D. = 0.99) เป็นอันดับ 4 และมีสถานที่พักผ่อนและห้องนันทนาการ
อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 2.95$, S.D. = 1.01) เป็นอันดับสุดท้าย

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยสุขอนามัยในการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชาของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ด้านการปกครองบังคับบัญชา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1. ท่านได้รับการปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นกันเองและยุติธรรม	3.57	0.88	มาก	1
2. ผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำปรึกษาและแก้ไข ปัญหาในการทำงานของท่านได้	3.45	0.90	ปานกลาง	5
3. ผู้บังคับบัญชามีการสั่งงานและมอบหมายงาน อย่างชัดเจน	3.50	0.78	มาก	2
4. ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นบุคคลที่ไว้วางใจ ได้และทำให้เกิดศรัทธาในการทำงาน	3.46	0.88	ปานกลาง	4
5. ผู้บังคับบัญชาของท่านปกครองด้วยความ เมตตา	3.48	0.93	ปานกลาง	3
รวม	3.49	0.87	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ระดับปัจจัยสุขอนามัยในการทำงาน ด้านสภาพการทำงานของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวมมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.49$, S.D. = 0.87) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ท่านได้รับการปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นกันเองและยุติธรรม ($\bar{X} = 3.57$, S.D. = 0.88) เป็นอันดับแรก ผู้บังคับบัญชามีการสั่งงานและมอบหมายงานอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.50$, S.D. = 0.78) เป็นอันดับที่ 2 มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางได้แก่ ผู้บังคับบัญชาของท่านปกครองด้วยความเมตตา ($\bar{X} = 3.48$, S.D. = 0.93) เป็นอันดับ 3 ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นบุคคลที่ไว้วางใจได้และทำให้เกิดศรัทธาในการทำงาน ($\bar{X} = 3.46$, S.D. = 0.88) เป็นอันดับ 4 และผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาในการทำงานของท่านได้ ($\bar{X} = 3.45$, S.D. = 0.90) เป็นอันดับสุดท้าย

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงาน
ส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1. ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	3.40	0.76	ปานกลาง	7
2. ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็น อันตรายต่อสุขภาพ	3.16	0.90	ปานกลาง	8
3. ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	3.54	0.84	มาก	4
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง	3.62	0.77	มาก	2
5. ด้านการบูรณาการด้านสังคมหรือสังคม สัมพันธ์	3.56	0.81	มาก	3
6. ด้านลักษณะการบริหารงาน	3.42	0.80	ปานกลาง	6
7. ด้านภาวะอิสระจากงาน	3.48	0.81	ปานกลาง	5
8. ด้านความภูมิใจในองค์กร	3.99	0.69	มาก	1
โดยรวม	3.52	0.80	มาก	

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานส่วนตำบล จังหวัด
ประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.52$, S.D. = 0.80) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน
พบว่า ด้านที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความภูมิใจในองค์กร
($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.69) เป็นอันดับแรก และด้านที่มีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับรองลงมาคือ ด้าน
ความก้าวหน้าและความมั่นคง ($\bar{X} = 3.62$, S.D. = 0.77) และด้านการบูรณาการด้านสังคมหรือสังคม
สัมพันธ์ ($\bar{X} = 3.56$, S.D. = 0.81) เป็นอันดับที่ 3 ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.54$,
S.D. = 0.84) เป็นอันดับที่ 4 ส่วนด้านอื่นอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านภาวะอิสระจากงาน ($\bar{X} = 3.48$,
S.D. = 0.81) ด้านลักษณะการบริหารงาน ($\bar{X} = 3.42$, S.D. = 0.80) ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรม
และเพียงพอ ($\bar{X} = 3.40$, S.D. = 0.76) ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ
($\bar{X} = 3.16$, S.D. = 0.90) เป็นลำดับสุดท้าย

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้าน
ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิต	อันดับที่
1. ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน				
เพียงพอต่อการดำรงชีวิต	3.71	0.79	มาก	1
2. ค่าตอบแทนที่ได้รับได้จากการพิจารณา				
คุณภาพของงาน	3.23	0.72	ปานกลาง	3
3. ปริมาณงานที่ท่านปฏิบัติมีความเหมาะสม				
กับค่าตอบแทนที่ได้รับ	3.33	0.71	ปานกลาง	2
4. มีสวัสดิการให้อย่างเพียงพอ	3.33	0.81	ปานกลาง	2
โดยรวม	3.40	0.76	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.15 พบว่าระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.40$, S.D. = 0.76) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุดได้แก่ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานเพียงพอต่อการดำรงชีวิต ($\bar{X} = 3.71$, S.D. = 0.79) เป็นอันดับแรก และข้อที่มีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ปริมาณงานที่ท่านปฏิบัติมีความเหมาะสมกับค่าตอบแทนที่ได้รับ ($\bar{X} = 3.33$, S.D. = 0.71) และมีสวัสดิการให้อย่างเพียงพอ ($\bar{X} = 3.33$, S.D. = 0.81) เป็นอันดับที่ 2 และค่าตอบแทนที่ได้รับได้จากการพิจารณาคุณภาพของงาน ($\bar{X} = 3.23$, S.D. = 0.72) เป็นอันดับสุดท้าย

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็น อันตรายต่อสุขภาพ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิต	อันดับที่
1. มีกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพที่ดีในการ ทำงาน	3.14	0.93	ปานกลาง	3
2. มีระบบป้องกันการเกิดอุบัติเหตุจากการ ทำงาน	3.00	0.96	ปานกลาง	4
3. สภาพแวดล้อมและสถานที่ในการทำงาน เหมาะสม	3.28	0.80	ปานกลาง	1
4. ห้องทำงานของท่านมีสภาพที่เสริมสร้าง ความรู้สึกให้อยากทำงาน	3.21	0.91	ปานกลาง	2
โดยรวม	3.16	0.90	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.16 พบว่าระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.16$, S.D. = 0.90) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางคือ สภาพแวดล้อมและสถานที่ในการทำงานเหมาะสม ($\bar{X} = 3.28$, S.D. = 0.80) เป็นอันดับแรก ห้องทำงานของท่านมีสภาพที่เสริมสร้างความรู้สึกให้อยากทำงาน ($\bar{X} = 3.21$, S.D. = 0.91) เป็นอันดับที่ 2 มีกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพที่ดีในการทำงาน ($\bar{X} = 3.14$, S.D. = 0.93) เป็นอันดับ 3 มีระบบป้องกันการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน ($\bar{X} = 3.00$, S.D. = 0.96) เป็นอันดับสุดท้าย

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิต	อันดับที่
1. มีการศึกษาอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร	3.35	0.93	ปานกลาง	4
2. องค์กรให้ทุนในการศึกษาต่อในระดับสูง เพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงาน	3.87	0.84	มาก	1
3. องค์กรจัดให้มีกิจกรรมเสริมความรู้ ความเข้าใจด้านวิชาการ ด้านอำนวยการ เพื่อพัฒนาระบบงาน	3.42	0.84	ปานกลาง	3
4. ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถ	3.51	0.76	มาก	2
โดยรวม	3.54	0.84	มาก	

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.54$, S.D. = 0.84) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก คือ องค์กรให้ทุนในการศึกษาต่อในระดับสูง เพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงาน ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 0.84) เป็นอันดับแรก ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 3.51$, S.D. = 0.76) เป็นอันดับ 2 ข้อที่มีระดับคุณภาพชีวิตในระดับปานกลาง คือ องค์กรจัดให้มีกิจกรรมเสริมความรู้ ความเข้าใจด้านวิชาการ ด้านอำนวยการ เพื่อพัฒนาระบบงาน ($\bar{X} = 3.42$, S.D. = 0.84) เป็นอันดับที่ 3 และมีการศึกษาอบรมในหลักสูตรต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ($\bar{X} = 3.35$, S.D. = 0.93) เป็นอันดับสุดท้าย

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิต	อันดับที่
1. ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติมีความมั่นคงก้าวหน้าในอาชีพ	3.86	0.76	มาก	1
2. ท่านได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน/ตำแหน่งอย่างเหมาะสม	3.45	0.79	ปานกลาง	4
3. การมอบหมายงานให้มีความรับผิดชอบมากขึ้น เพื่อเตรียมพร้อมไปสู่งานในหน้าที่สูงขึ้น	3.62	0.77	มาก	2
4. องค์กรมีแนวปฏิบัติในการพิจารณาความก้าวหน้าของงานอย่างชัดเจน	3.53	0.77	มาก	3
โดยรวม	3.62	0.77	มาก	

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62$, S.D. = 0.77) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมากคือ ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติมีความมั่นคงก้าวหน้าในอาชีพ ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.76) เป็นอันดับแรก การมอบหมายงานให้มีความรับผิดชอบมากขึ้น เพื่อเตรียมพร้อมไปสู่งานในหน้าที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 3.62$, S.D. = 0.77) เป็นอันดับ 2 องค์กรมีแนวปฏิบัติในการพิจารณาความก้าวหน้าของงานอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.53$, S.D. = 0.77) เป็นอันดับ 3 และข้อที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางคือ ท่านได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน/ตำแหน่งอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.45$, S.D. = 0.79) เป็นอันดับสุดท้าย

ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ด้านการ
บูรณาการด้านสังคมหรือสังคมสัมพันธ์ของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ด้านการบูรณาการด้านสังคมหรือสังคม สัมพันธ์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิต	อันดับที่
1. พนักงานมีการทำงานเป็นทีมและแสดง ความคิดเห็นในการทำงานร่วมกัน	3.54	0.80	มาก	2
2. ผู้ปฏิบัติงานมีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันในเรื่องต่างๆ	3.63	0.83	มาก	1
3. ผู้ปฏิบัติงานมีการแบ่งหน้าที่กันทำงาน	3.52	0.80	มาก	3
4. ระบบของงานมีการติดต่อสื่อสารกันอย่าง ชัดเจนเปิดเผย	3.54	0.82	มาก	2
โดยรวม	3.56	0.81	มาก	

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามการบูรณาการด้านสังคมหรือสังคมสัมพันธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.56$, S.D. = 0.81) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้อที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานมีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันในเรื่องต่างๆ ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = 0.83) เป็นอันดับแรก ระบบของงานมีการติดต่อสื่อสารกันอย่างชัดเจนเปิดเผย ($\bar{X} = 3.54$, S.D. = 0.82) เป็นอันดับ 2 พนักงานมีการทำงานเป็นทีมและแสดงความคิดเห็นในการทำงานร่วมกัน ($\bar{X} = 3.54$, S.D. = 0.80) เป็นอันดับ 2 เช่นกัน และผู้ปฏิบัติงานมีการแบ่งหน้าที่กันทำงาน ($\bar{X} = 3.52$, S.D. = 0.80) เป็นอันดับสุดท้าย

ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ด้าน
ลักษณะการบริหารงานของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ด้านลักษณะการบริหารงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิต	อันดับที่
1. ได้รับมอบหมายงานอย่างเป็นธรรม	3.42	0.76	ปานกลาง	2
2. การพิจารณาผลการปฏิบัติงานมีความยุติธรรม	3.40	0.79	ปานกลาง	3
3. ความเป็นอิสระในด้านความคิด การพูด การแสดงความคิดเห็นและการปฏิบัติงาน	3.44	0.82	ปานกลาง	1
4. ความเสมอภาคเท่าเทียมกัน ในเรื่อง การปฏิบัติตามกฎระเบียบ การลงโทษ เป็นต้น	3.40	0.85	ปานกลาง	3
โดยรวม	3.42	0.80	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามด้านลักษณะการบริหารงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.42$, S.D. = 0.80) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้อที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ความเป็นอิสระในด้านความคิด การพูด การแสดงความคิดเห็นและการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.44$, S.D. = 0.82) เป็นอันดับแรก ได้รับมอบหมายงานอย่างเป็นธรรม ($\bar{X} = 3.42$, S.D. = 0.76) เป็นอันดับ 2 ความเสมอภาคเท่าเทียมกัน ในเรื่อง การปฏิบัติตามกฎระเบียบ การลงโทษ ($\bar{X} = 3.40$, S.D. = 0.85) เป็นอันดับสุดท้าย และการพิจารณาผลการปฏิบัติงานมีความยุติธรรม ($\bar{X} = 3.40$, S.D. = 0.79) เป็นอันดับสุดท้ายเช่นกัน

ตารางที่ 4.21 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ด้านภาวะอิสระจากงานของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ด้านภาวะอิสระจากงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิต	อันดับที่
1. มีการจัดตารางและกำหนดเวลาการทำงาน ที่ชัดเจน	3.46	0.82	ปานกลาง	2
2. มีวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่เหมาะสม	3.74	0.76	มาก	1
3. จัดให้มีกิจกรรมเสริมเพื่อผ่อนคลายด้าน ร่างกายและจิตใจ	3.27	0.88	ปานกลาง	4
4. เวลาทำงานกับการพักผ่อนมีความสมดุลกัน	3.43	0.77	ปานกลาง	3
โดยรวม	3.48	0.81	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามด้านภาวะอิสระจากงานโดยภาพรวมมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.48$, S.D. = 0.81) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ได้แก่ มีวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่เหมาะสม ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = 0.76) เป็นอันดับแรก และข้อที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ มีการจัดตารางและกำหนดเวลาการทำงานที่ชัดเจน ($\bar{X} = 3.46$, S.D. = 0.82) เป็นอันดับ 2 เวลาทำงานกับการพักผ่อนมีความสมดุลกัน ($\bar{X} = 3.43$, S.D. = 0.77) เป็นอันดับ 3 และจัดให้มีกิจกรรมเสริมเพื่อผ่อนคลายด้านร่างกายและจิตใจ ($\bar{X} = 3.27$, S.D. = 0.88) เป็นอันดับสุดท้าย

ตารางที่ 4.22 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ด้านความภูมิใจในองค์กรของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ด้านความภูมิใจในองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิต	อันดับที่
1. มีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคม	4.00	0.72	มาก	3
2. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในสังคม	3.80	0.73	มาก	4
3. ความภาคภูมิใจในงานที่มีต่อสังคม	4.05	0.64	มาก	2
4. ทุกคนยินดีที่ทำงานเพื่อสังคม	4.10	0.67	มาก	1
โดยรวม	3.99	0.69	มาก	

จากตารางที่ 4.22 พบว่าระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามด้านความภูมิใจในองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.69) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้อมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ทุกคนยินดีที่ทำงานเพื่อสังคม ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.67) เป็นอันดับแรก ความภาคภูมิใจในงานที่มีต่อสังคม ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.64) เป็นอันดับ 2 มีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคม ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.72) เป็นอันดับ 3 และลักษณะงานที่ปฏิบัติมีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในสังคม ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.73) เป็นอันดับสุดท้าย

ตอนที่ 5 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อยู่ในระดับปานกลาง จากผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยเชิงใจ และปัจจัยสุขอนามัยมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01 ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยเชิงใจ และปัจจัยสุขอนามัยมีความสัมพันธ์กับ

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ในการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงใจ และปัจจัยสุขอนามัย มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เพื่อความสะดวกในการอธิบายผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์แทนค่าต่างๆ ดังนี้

ปัจจัยเชิงใจ

A ₁	หมายถึง	ปัจจัยเชิงใจด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล
A ₂	หมายถึง	ปัจจัยเชิงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
A ₃	หมายถึง	ปัจจัยเชิงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
A ₄	หมายถึง	ปัจจัยเชิงใจด้านความรับผิดชอบ
A ₅	หมายถึง	ปัจจัยเชิงใจด้านความก้าวหน้า

ปัจจัยสุขอนามัย

B ₁	หมายถึง	ปัจจัยสุขอนามัยด้านเงินเดือน
B ₂	หมายถึง	ปัจจัยสุขอนามัยด้านนโยบายการบริหารงาน
B ₃	หมายถึง	ปัจจัยสุขอนามัยด้านความมั่นคงในงาน
B ₄	หมายถึง	ปัจจัยสุขอนามัยด้านสภาพการทำงาน
B ₅	หมายถึง	ปัจจัยสุขอนามัยด้านการปกครองบังคับบัญชา

คุณภาพชีวิตการทำงาน

X ₁	หมายถึง	คุณภาพชีวิตการทำงานด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ
X ₂	หมายถึง	คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ
X ₃	หมายถึง	คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน
X ₄	หมายถึง	คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง
X ₅	หมายถึง	คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการด้านสังคมหรือสังคม

สัมพันธ์

X ₆	หมายถึง	คุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะการบริหารงาน
X ₇	หมายถึง	คุณภาพชีวิตการทำงานด้านภาวะอิสระจากงาน
X ₈	หมายถึง	คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กร

ตารางที่ 4.23 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ของปัจจัยเชิงจิตกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ปัจจัยเชิงจิต	คุณภาพชีวิตการทำงาน								รวม
	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	X ₈	
A ₁	0.356**	0.421**	0.448**	0.429**	0.438**	0.453**	0.418**	0.357**	0.524**
A ₂	0.473**	0.530**	0.585**	0.550**	0.494**	0.534**	0.538**	0.460**	0.657**
A ₃	0.534**	0.535**	0.576**	0.595**	0.498**	0.565**	0.593**	0.441**	0.684**
A ₄	0.502**	0.534**	0.576**	0.557**	0.419**	0.493**	0.495**	0.473**	0.635**
A ₅	0.589**	0.621**	0.643**	0.698**	0.488**	0.560**	0.651**	0.476**	0.742**
รวม	0.599**	0.645**	0.690**	0.692**	0.569**	0.634**	0.659**	0.537**	0.790**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.23 พบว่า ปัจจัยเชิงจิตโดยรวมมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ($r = 0.790$) เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์ทางบวกในทิศทางเดียวกันในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ได้แก่ ปัจจัยเชิงจิตด้านความก้าวหน้า ($r = 0.742$) รองลงมา คือ ปัจจัยเชิงจิตที่มีความสัมพันธ์ทางบวกในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($r = 0.684$) ปัจจัยเชิงจิตด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($r = 0.657$) เป็นอันดับ 3 ปัจจัยเชิงจิตด้านความรับผิดชอบ ($r = 0.635$) เป็นอันดับ 4 และปัจจัยเชิงจิตด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ($r = 0.524$) เป็นอันดับสุดท้าย

จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยเชิงจิต กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สามารถจำแนกเป็นรายด้านได้ดังนี้

1. ปัจจัยเชิงจิตด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคลมีความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกันกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวม 8 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.524$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 อันดับแรก คือ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะการบริหารงาน ($r = 0.453$) รองลงมา คือ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ($r = 0.448$)

คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการด้านสังคมหรือสังคมสัมพันธ์ ($r = 0.438$) คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ($r = 0.429$) คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ($r = 0.421$) คุณภาพชีวิตการทำงานด้านภาวะอิสระจากงาน ($r = 0.418$) คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กร ($r = 0.357$) คุณภาพชีวิตการทำงานด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ($r = 0.356$) ตามลำดับ

2. ปัจจัยเชิงจิตด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกันกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวม 8 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.657$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 อันดับแรก คือ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ($r = 0.585$) รองลงมา คือ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ($r = 0.550$) คุณภาพชีวิตการทำงานด้านภาวะอิสระจากงาน ($r = 0.538$) คุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะการบริหารงาน ($r = 0.534$) คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ($r = 0.530$) คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการด้านสังคมหรือสังคมสัมพันธ์ ($r = 0.494$) คุณภาพชีวิตการทำงานด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ($r = 0.473$) และคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กร ($r = 0.460$) ตามลำดับ

3. ปัจจัยเชิงจิตด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกันกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวม 8 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.684$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 อันดับแรก คือ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ($r = 0.595$) รองลงมา คือ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านภาวะอิสระจากงาน ($r = 0.593$) คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ($r = 0.576$) คุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะการบริหารงาน ($r = 0.565$) คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ($r = 0.535$) คุณภาพชีวิตการทำงานด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ($r = 0.534$) คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการด้านสังคมหรือสังคมสัมพันธ์ ($r = 0.498$) และคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กร ($r = 0.441$) ตามลำดับ

4. ปัจจัยเชิงจิตด้านความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกันกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวม 8 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.635$) เมื่อพิจารณาเป็น

รายด้านพบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 อันดับแรก คือ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ($r=0.576$) รองลงมา คือ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ($r=0.557$) คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ($r=0.534$) คุณภาพชีวิตการทำงานด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ($r=0.502$) คุณภาพชีวิตการทำงานด้านภาวะอิสระจากงาน ($r=0.495$) คุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะการบริหารงาน ($r=0.493$) คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กร ($r=0.473$) และ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการด้านสังคมหรือสังคมสัมพันธ์ ($r=0.419$) ตามลำดับ

5. ปัจจัยเชิงจิตด้านความก้าวหน้ามีความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกันกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวม 8 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r=0.742$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 อันดับแรก คือ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ($r=0.698$) รองลงมา คือ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านภาวะอิสระจากงาน ($r=0.651$) คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ($r=0.643$) คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ($r=0.621$) คุณภาพชีวิตการทำงานด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ($r=0.589$) คุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะการบริหารงาน ($r=0.560$) คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการด้านสังคมหรือสังคมสัมพันธ์ ($r=0.488$) และคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กร ($r=0.476$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.24 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ของปัจจัยสุขอนามัย กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ปัจจัย สุขอนามัย	คุณภาพชีวิตการทำงาน								รวม
	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	X ₈	
B ₁	0.704**	0.563**	0.520**	0.641**	0.489**	0.568**	0.619**	0.347**	0.701**
B ₂	0.613**	0.680**	0.620**	0.658**	0.584**	0.636**	0.662**	0.463**	0.778**
B ₃	0.530**	0.439**	0.552**	0.692**	0.388**	0.472**	0.514**	0.507**	0.635**
B ₄	0.577**	0.751**	0.580**	0.546**	0.496**	0.561**	0.650**	0.389**	0.720**
B ₅	0.517**	0.685**	0.598**	0.600**	0.551**	0.653**	0.620**	0.396**	0.737**
รวม	0.714**	0.764**	0.699**	0.760**	0.613**	0.707**	0.747**	0.508**	0.870**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.24 พบว่า ปัจจัยสุขอนามัย โดยรวมมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ($r = 0.870$) เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์ทางบวกในทิศทางเดียวกันในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ได้แก่ ปัจจัยสุขอนามัยด้านนโยบายการบริหารงาน ($r = 0.778$) รองลงมา คือ ปัจจัยสุขอนามัยด้านการปกครองบังคับบัญชา ($r = 0.737$) เป็นอันดับ 2 ปัจจัยสุขอนามัยด้านสภาพการทำงาน ($r = 0.720$) เป็นอันดับ 3 ปัจจัยสุขอนามัยด้านเงินเดือน ($r = 0.701$) เป็นอันดับ 4 และปัจจัยสุขอนามัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 คือ ปัจจัยสุขอนามัยด้านความมั่นคงในงาน ($r = 0.635$) เป็นอันดับสุดท้าย

จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยสุขอนามัย กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สามารถจำแนกเป็นรายด้านได้ดังนี้

1. ปัจจัยสุขอนามัยด้านเงินเดือนมีความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกันกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวม 8 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.701$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกันในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 อันดับแรก คือ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ($r = 0.704$) รองลงมา คือด้านที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 อันดับแรก คือ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ($r = 0.641$)

คุณภาพชีวิตการทำงานด้านภาวะอิสระจากงาน ($r = 0.619$) คุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะการบริหารงาน ($r = 0.568$) คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ($r = 0.563$) คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ($r = 0.520$) คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการด้านสังคมหรือสังคมสัมพันธ์ ($r = 0.489$) คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กร ($r = 0.347$) ตามลำดับ

2. ปัจจัยสุขอนามัยด้านนโยบายการบริหารงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกันกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวม 8 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.778$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 อันดับแรก คือ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ($r = 0.680$) รองลงมาคือ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านภาวะอิสระจากงาน ($r = 0.662$) การทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ($r = 0.658$) คุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะการบริหารงาน ($r = 0.636$) คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ($r = 0.620$) คุณภาพชีวิตการทำงานด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ($r = 0.613$) คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการด้านสังคมสัมพันธ์ ($r = 0.584$) และคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กร ($r = 0.463$) ตามลำดับ

3. ปัจจัยสุขอนามัยด้านความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกันกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวม 8 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.635$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 อันดับแรก คือ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ($r = 0.692$) รองลงมา คือ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ($r = 0.552$) คุณภาพชีวิตการทำงานด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ($r = 0.530$) คุณภาพชีวิตการทำงานด้านภาวะอิสระจากงาน ($r = 0.514$) คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กร ($r = 0.507$) คุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะการบริหารงาน ($r = 0.472$) คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ($r = 0.439$) คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการด้านสังคมหรือสังคมสัมพันธ์ ($r = 0.388$) ตามลำดับ

4. ปัจจัยสุขอนามัยด้านสภาพการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกันกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวม 8 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.720$) เมื่อพิจารณาเป็น

รายด้านพบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกันในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คือ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ($r=0.751$) รองลงมา ด้านที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 อันดับแรก คือ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านภาวะอิสระจากงาน ($r = 0.650$) คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ($r=0.580$) คุณภาพชีวิตการทำงานด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ($r = 0.577$) คุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะการบริหารงาน ($r = 0.561$) คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ($r = 0.546$) คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการด้านสังคมหรือสังคมสัมพันธ์ ($r = 0.496$) และคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กร ($r=0.389$) ตามลำดับ

5. ปัจจัยสุขอนามัยด้านการปกครองบังคับบัญชาที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกันกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวม 8 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.737$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 อันดับแรก คือ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ($r=0.685$) รองลงมา คือ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะการบริหารงาน ($r = 0.653$) คุณภาพชีวิตการทำงานด้านภาวะอิสระจากงาน ($r = 0.620$) คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ($r = 0.600$) คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ($r=0.598$) คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการด้านสังคมหรือสังคมสัมพันธ์ ($r = 0.551$) คุณภาพชีวิตการทำงานด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ($r = 0.517$) และคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กร ($r = 0.396$) ตามลำดับ

ตอนที่ 6 ปัญหาและข้อเสนอแนะอื่นๆ

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สำหรับข้อมูลที่ได้จากคำถามปลายเปิด (Open Ended) จากผู้ตอบแบบสอบถาม 307 คน มีผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิด จำนวน 36 ชุด คิดเป็นร้อยละ 11.73 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์เนื้อหา ปรากฏว่า

6.1 ด้านการบูรณาการด้านสังคมหรือสังคมสัมพันธ์ เมื่อพิจารณาจากปัญหาและข้อเสนอแนะ สรุปได้ว่า ปัญหาในการทำงานของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ไม่มีความสามัคคีในการทำงานร่วมกัน ขาดการประสานงานทำให้การทำงานล่าช้า ไม่มีการมอบหมาย

หน้าที่หรือแบ่งงานให้รับผิดชอบในการปฏิบัติงานตามตำแหน่งของแต่ละบุคคล การทำงานที่จะทำให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นได้ พนักงานควรจะมีการทำงานเป็นทีม มีความสามัคคี ช่วยเหลือเกื้อกูลกันในเรื่องต่างๆ

6.2 ด้านการปกครองบังคับบัญชา จากข้อคิดเห็นในด้านการปกครองบังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชามีการปฏิบัติหน้าที่ที่ยังไม่ดีพอ ไม่รับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารขาดความน่าไว้วางใจทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาขาดศรัทธาในการทำงาน ไม่อยากทำงานหรือทำงานได้ไม่เต็มความสามารถ มีการแทรกแซงอำนาจจากฝ่ายการเมือง มีการใช้ระบบอุปถัมภ์ในการบริหาร ควรมีการหมุนเวียนสับเปลี่ยนตำแหน่งในสายงานผู้บริหาร เพื่อการบริหารงานและความก้าวหน้าขององค์กร

6.3 ด้านสภาพการทำงาน จากข้อคิดเห็นในด้านสภาพการทำงาน วัสดุ อุปกรณ์และเครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงานยังมีไม่เพียงพอเท่าที่ควร ควรจัดสถานที่ทำงานให้เป็นสัดส่วน มีความเป็นส่วนตัวในการทำงาน มีการปรับปรุงภูมิทัศน์ห้องทำงานให้มีความสวยงาม บรรยากาศเหมาะสมในการทำงาน รวมไปถึงอุปกรณ์ต่างๆในการทำงาน เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ ยานพาหนะในการปฏิบัติงานในพื้นที่

6.4 ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ จากข้อคิดเห็นในด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ได้รับเงินเดือนน้อยและสวัสดิการต่างๆมีน้อย ควรปรับฐานเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ให้เหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน เพิ่มสวัสดิการด้านต่างๆ เช่น โบนัส และผลประโยชน์ตอบแทนด้านอื่นๆอย่างเพียงพอกับสถานะการดำรงชีวิตในยุคปัจจุบัน และมีความเป็นธรรมในการพิจารณาค่าตอบแทน การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งต่างๆ โดยพิจารณาจากคุณภาพการทำงาน

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยงูใจและปัจจัยสุขอนามัยกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เพื่อนำผลการวิจัยทั้งสองส่วนมาประกอบพิจารณา ดำเนินการปรับปรุง พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

โดยได้นำแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบอร์ก (Fredrick Herzberg อ้างถึงใน บุญเชิด ชื่นฤดี, 2548 : 20-21) ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยงูใจ และปัจจัยสุขอนามัย และนำหลักการแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตในการทำงานของ ฮุสและคัมมิงส์ (Huse and Cummings, 1985 อ้างถึงใน บุญเชิด ชื่นฤดี, 2548 : 20-21) ซึ่งประกอบด้วย องค์ประกอบ 8 ด้าน คือ ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สภาพการทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคง การบูรณาการด้านสังคมหรือสังคมสัมพันธ์ ลักษณะการบริหารงาน ภาวะอิสระจากงาน และความภูมิใจในองค์กร มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำนวนทั้งสิ้น 307 คน คิดเป็นร้อยละ 100 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 5 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 เป็นแบบสำรวจรายการ (Check – list) ตอนที่ 2 ตอนที่ 3 และตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามในลักษณะปลายปิด (Close-ended question) มีจำนวน 82 ข้อ ตอนที่ 5 เป็นแบบสอบถามในลักษณะปลายเปิด (Open - ended question) ที่เกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะอื่นๆ เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถแสดงข้อคิดเห็น ปัญหา และข้อเสนอแนะอย่างเป็นอิสระ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยการนับความถี่ และหาค่าร้อยละ และการวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรด้วยวิธี Pearson's Product Moment Correlation Coefficient โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 55.37 สถานภาพสมรสและสถานภาพโสดมีจำนวนใกล้เคียงกัน คือ สถานภาพโสด จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 48.53 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 57.98 มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานส่วนตำบล จำนวน 203 คน คิดเป็นร้อยละ 66.12 และมีรายได้ต่อเดือน 5,000 - 9,000 บาท จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 43.65

2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงจิต ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ทั้ง 5 ด้าน พบว่าโดยภาพรวมมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาผลการวิจัยรายด้าน พบว่า มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก คือ ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ตามลำดับ ส่วนด้านความก้าวหน้า มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยสุขอนามัย ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ทั้ง 5 ด้าน พบว่าโดยภาพรวมมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาผลการวิจัยรายด้าน พบว่า ด้านความมั่นคงในงาน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านเงินเดือน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ทั้ง 8 ด้าน พบว่า โดยภาพรวมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาผลการวิจัยรายด้าน มีรายละเอียด ดังนี้

ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอของพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวมมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.40, S.D. = 0.76$) ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับในการทำงานเพียงพอต่อการดำรงชีวิต และมีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวมมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.16, S.D. = 0.90$) หน่วยงานมีการจัดสภาพแวดล้อมและระบบป้องกันอุบัติเหตุในการทำงาน มีการส่งเสริมกิจกรรมในการทำงาน สร้างความรู้สึกให้อยากทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง

ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล จังหวัด ประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวมมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.54$, S.D. = 0.84) โดยหน่วยงานมีการจัดกิจกรรมเสริมความรู้ด้านวิชาการ การอบรมในหลักสูตรต่างๆ และการให้ทุน ในการศึกษาต่อในระดับสูงเพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงานของพนักงาน อยู่ในระดับมาก

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวมมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62$, S.D. = 0.77) การได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ความมั่นคงก้าวหน้าในอาชีพ มีตำแหน่งงานอย่างเหมาะสม โดยองค์การ มีแนวทางในการพิจารณาความก้าวหน้าของงานอย่างชัดเจน อยู่ในระดับมาก

ด้านการบูรณาการด้านสังคมหรือสังคมสัมพันธ์ ของพนักงานส่วนตำบล จังหวัด ประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวมมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.56$, S.D. = 0.81) พนักงานมีการทำงานเป็นทีมและแสดงความคิดเห็นในการทำงานร่วมกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลกันในเรื่อง ต่างๆ มีการแบ่งหน้าที่ทำงานกันอย่างชัดเจนและมีการติดต่อสื่อสารกันอย่างเปิดเผย อยู่ในระดับมาก

ด้านลักษณะการบริหารงาน ของพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดย ภาพรวมมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.42$, S.D. = 0.80) มีการ มอบหมายงานและพิจารณาผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม พนักงานมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น และมีความเสมอภาคเท่าเทียมกันในเรื่องกฎระเบียบ การลงโทษ เป็นต้น อยู่ในระดับปานกลาง

ด้านภาวะอิสระจากงาน ของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดย ภาพรวมมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.48$, S.D. = 0.81) องค์การมี การจัดกิจกรรมเสริมเพื่อผ่อนคลายทั้งด้านร่างกายและจิตใจ เวลาทำงานกับการพักผ่อนมีความสมดุลกัน และมีวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่เหมาะสม อยู่ในระดับปานกลาง

ด้านความภูมิใจในองค์การ ของพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดย ภาพรวมมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.69) พนักงานมีส่วนร่วม ในการพัฒนาสังคม พัฒนาคุณภาพชีวิตคนในสังคม ทุกคนยินดีทำงานเพื่อสังคมและมีความภาคภูมิใจ ในงานที่มีต่อสังคม อยู่ในระดับสูง

5. สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

5.1 สมมติฐานข้อที่ 1 คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ที่ตั้งไว้

5.2 สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยจิตใจ และปัจจัยสุขอนามัย มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยจำแนกตามปัจจัย ดังนี้

ปัจจัยจิตใจ พบว่าโดยรวมมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์ทางบวกในทิศทางเดียวกันในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ได้แก่ ปัจจัยจิตใจด้านความก้าวหน้า รองลงมาคือ ปัจจัยจิตใจที่มีความสัมพันธ์ทางบวกในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยจิตใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ เป็นอันดับ 3 ปัจจัยจิตใจด้านความรับผิดชอบ เป็นอันดับ 4 และปัจจัยจิตใจด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล เป็นอันดับสุดท้าย

ปัจจัยสุขอนามัย พบว่าโดยรวมมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์ทางบวกในทิศทางเดียวกันในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ได้แก่ ปัจจัยสุขอนามัยด้านนโยบายการบริหารงาน รองลงมาคือ ปัจจัยสุขอนามัยด้านการปกครองบังคับบัญชา เป็นอันดับ 2 ปัจจัยสุขอนามัยด้านสภาพการทำงาน เป็นอันดับ 3 ปัจจัยสุขอนามัยด้านเงินเดือน เป็นอันดับ 4 และปัจจัยสุขอนามัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 คือ ปัจจัยสุขอนามัยด้านความมั่นคงในงาน เป็นอันดับสุดท้าย

6. ปัญหาและข้อเสนอแนะอื่นๆ

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สำหรับข้อมูลที่ได้จากคำถามปลายเปิด (Open Ended) ดังนี้

6.1 ด้านการบูรณาการด้านสังคมหรือสังคมสัมพันธ์ คือ ไม่มีความสามัคคีในการทำงานร่วมกัน ขาดการประสานงานทำให้การทำงานล่าช้า ไม่มีการมอบหมายหน้าที่หรือแบ่งงานให้รับผิดชอบในการปฏิบัติงานตามตำแหน่งของแต่ละบุคคล

6.2 ด้านการปกครองบังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชามีการปฏิบัติหน้าที่ที่ยังไม่ดีพอ ไม่รับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารขาดความน่าไว้วางใจทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาขาดศรัทธาในการทำงาน ไม่อยากทำงานหรือทำงานได้ไม่เต็มความสามารถ มีการแทรกแซงอำนาจจากฝ่ายการเมือง มีการใช้ระบบอุปถัมภ์ในการบริหาร

6.3 ด้านสภาพการทำงาน วัสดุ อุปกรณ์และเครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงาน ยังมีไม่เพียงพอเท่าที่ควร

6.4 ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ได้รับเงินเดือนน้อยและสวัสดิการต่างๆ มีน้อย

การอภิปรายผล

ในการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผู้วิจัยมีข้อค้นพบในการวิจัย มีประเด็นตามวัตถุประสงค์ที่นำมาอภิปรายผลได้ดังนี้ คือ

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กร รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ด้านการบูรณาการด้านสังคมหรือสังคมสัมพันธ์ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านภาวะอิสระจากงาน ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ และด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ อยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สัตติคุณ สุขสุข (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานกรุงเทพ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) โดยมีกลุ่มตัวอย่าง 303 คน ผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ด้านสภาพการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขลักษณะและสุขภาพของพนักงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นภายในองค์กร และด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม อยู่ในระดับสูง ยกเว้นด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ด้านสิทธิส่วนบุคคล และด้านการดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับปานกลาง

1.1 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความภูมิใจในองค์กรของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวมมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ได้แก่ พนักงานมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคม พัฒนาคุณภาพชีวิตคนในสังคม ทุกคนยินดีทำงานเพื่อสังคมและมีความภาคภูมิใจในงานที่มีต่อสังคม สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุคนธ์ศักดิ์ สิงโตเกษม (2550) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานท้องถิ่น ในจังหวัดสมุทรสงคราม พบว่า ระดับคุณภาพ

ชีวิตการทำงานของพนักงานในด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับสูง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัญญา สัตยกาญจน์ (2550) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลกรณีศึกษา : เทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาล กรณีเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี ใน ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคมอยู่ในระดับมาก

1.2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวมมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ความมั่นคงก้าวหน้าในอาชีพ มีตำแหน่งงานอย่างเหมาะสม โดยองค์การมีแนวทางในการพิจารณาความก้าวหน้าของงานอย่างชัดเจน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลัดดาวัลย์ สกุลสุข (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของ พนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานกรุงเทพ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับสูง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุคนธ์ศักดิ์ สิงโตเกษม (2550) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานท้องถิ่น ในจังหวัดสมุทรสงคราม พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ในด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า อยู่ในระดับสูง

1.3 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการบูรณาการด้านสังคมหรือสังคมสัมพันธ์ ของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวมมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ได้แก่ พนักงานมีการทำงานเป็นทีมและแสดงความคิดเห็นในการทำงานร่วมกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลกันในเรื่องต่างๆ มีการแบ่งหน้าที่ทำงานกันอย่างชัดเจนและมีการติดต่อสื่อสารกันอย่างเปิดเผย สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประเชษฐ คำมี (2551) ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า พนักงานเทศบาลเมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับสูง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลัดดาวัลย์ สกุลสุข (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานกรุงเทพ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ด้านการปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นภายในองค์กร อยู่ในระดับสูง

1.4 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวมมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ได้แก่ หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมเสริมความรู้ด้านวิชาการ การอบรมในหลักสูตรต่างๆ และการให้ทุนในการศึกษาต่อในระดับสูงเพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงานของพนักงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ

สุคนธ์ศักดิ์ สิงโตเกษม (2550) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานท้องถิ่น ในจังหวัดสมุทรสงคราม พบว่า ในภาพรวมของข้าราชการสำนักงานท้องถิ่น ในจังหวัดสมุทรสงคราม มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน อยู่ในระดับสูง ในด้านโอกาสในการพัฒนาตนเองและใช้ความสามารถของตนเอง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประเชิญ คำมี (2551) ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า พนักงานเทศบาลเมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ อยู่ในระดับสูง

1.5 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านภาวะอิสระจากงานของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวมมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ องค์การมีการจัดกิจกรรมเสริมเพื่อผ่อนคลายทั้งด้านร่างกายและจิตใจ เวลาทำงานกับการพักผ่อน มีความสมดุลกัน และมีวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่เหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัญญา สัตยกาญจน์ (2550) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาล กรณีศึกษา : เทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาล กรณีเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี ด้านบทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่สมดุล อยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติ เพลินจิตต์ (2551) ได้ทำการศึกษา เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ ที่ปฏิบัติงานในส่วนกลางของสำนักเศรษฐกิจการเกษตร (กระทรวงเกษตรและสหกรณ์) ผลการวิจัยพบว่า ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับปานกลาง

1.6 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านลักษณะการบริหารงาน ของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวมมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ มีการมอบหมายงานและพิจารณาผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม พนักงานมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและมีความเสมอภาคเท่าเทียมกันในเรื่องกฎระเบียบ การลงโทษ เป็นต้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ แสงดาว อ่อนน้อม (2550) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง ด้านประชาธิปไตยในองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติ เพลินจิตต์ (2551) ได้ทำการศึกษา เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ ที่ปฏิบัติงานในส่วนกลางของสำนักเศรษฐกิจการเกษตร (กระทรวงเกษตรและสหกรณ์) ผลการวิจัยพบว่า ด้านประชาธิปไตยในองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง

1.7 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ของพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวมมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับในการทำงานเพียงพอต่อการดำรงชีวิต และมีความเหมาะสม

สอดคล้องกับงานวิจัยของ แสงดาว อ่อนน้อม (2550) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง ผลการวิจัยพบว่า ด้านค่าตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัญญา สัตยกาญจน์ (2550) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของ พนักงานเทศบาล กรณีศึกษา : เทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาล กรณีเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี ในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม อยู่ในระดับปานกลาง

1.8 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวมมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ หน่วยงานมีการจัดสภาพแวดล้อมและระบบป้องกันอุบัติเหตุในการทำงาน มีการส่งเสริมกิจกรรมในการทำงาน สร้างความรู้สึกรักให้อยากทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาณุพงษ์ พิศรูป (2551) ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติ เพลินจิตต์ (2551) ได้ทำการศึกษา เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ ที่ปฏิบัติงานในส่วนกลางของสำนักเศรษฐกิจการเกษตร (กระทรวงเกษตรและสหกรณ์) ผลการวิจัยพบว่า ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ อยู่ในระดับปานกลาง

2. ปัจจัยจิตใจและปัจจัยสุขอนามัย มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 อยู่ในระดับสูง โดยจำแนกตามปัจจัย ดังนี้

2.1 ปัจจัยจิตใจ พบว่าโดยรวม มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์ทางบวกในทิศทางเดียวกันในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ได้แก่ ปัจจัยจิตใจด้านความก้าวหน้า รองลงมา คือ ปัจจัยจิตใจที่มีความสัมพันธ์ทางบวกในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยจิตใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ปัจจัยจิตใจด้านความรับผิดชอบ และปัจจัยจิตใจด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ตามลำดับ

2.2 ปัจจัยสุขอนามัย พบว่าโดยรวม มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์ทางบวกในทิศทางเดียวกันในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ได้แก่ ปัจจัยสุขอนามัยด้านนโยบายการบริหารงาน รองลงมา คือ ปัจจัย

สุขอนามัยด้านการปกครองบังคับบัญชา ปัจจัยสุขอนามัยด้านสภาพการทำงาน ปัจจัยสุขอนามัยด้านเงินเดือน ตามลำดับ และปัจจัยสุขอนามัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 คือ ปัจจัยสุขอนามัยด้านความมั่นคงในงาน เป็นอันดับสุดท้าย

จากผลการวิจัยพบว่ามีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อิศราภรณ์ รัตนช (2551) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและใช้ความสามารถของตนเอง ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน และด้านลักษณะการบริหาร อยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน ส่วนด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม อยู่ในระดับมาก ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

จากผลการวิจัยทำให้ทราบได้ว่า ทฤษฎีการจูงใจสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก Two-Factor Theory of Motivative (Fredrick Herzberg อ้างถึงใน บุญเชิด ชื่นฤดี, 2548 : 20-21) เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล เพราะสามารถทำให้บุคคลพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ ซึ่งขึ้นอยู่กับองค์ประกอบด้านต่างๆ ในองค์กร เช่น การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง สภาพการทำงานที่ปลอดภัย องค์กรใดมีการบริหารงานที่สามารถจูงใจบุคคลให้มีพฤติกรรมและค่านิยมในการทำงาน ปัจจัยที่อยู่ในตัวมนุษย์แรงจูงใจในการทำงานจะปรากฏเป็นรูปธรรม ซึ่งจะแสดงถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคลในองค์กรนั่นเอง ซึ่งสอดคล้องกับ แนวคิดของ ฮุส และคัมมิงส์ (Huse and Cummings, 1985 อ้างถึงใน บุญเชิด ชื่นฤดี, 2548 : 20-21) ได้ให้นิยามของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่าเป็นความสอดคล้องกันระหว่างความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิผลหรือความสำเร็จขององค์กรนั้นมาจากความผาสุก ในงานของผู้ปฏิบัติงาน อันเป็นผลสืบเนื่องจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในงานนั้นๆ โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรอีกทั้งเพิ่มขวัญและกำลังใจหรือเป็นสิ่งจูงใจในการทำงานของบุคลากรอันเป็นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร

และมีความสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Abraham H. Maslow, 1954 อ้างถึงใน ศิริพงษ์ ลดาวัลย์ ณ อยุธยา, 2551 : 148-152) แรงจูงใจมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ในองค์กร และมีความเชื่อว่า มนุษย์มีความต้องการ พฤติกรรมของมนุษย์จะเป็นไปเพื่อตอบสนองความต้องการเหล่านั้น เช่น ความต้องการทางกายภาพ ความต้องการความมั่นคง ความต้องการทางสังคม ความต้องการได้รับความยกย่องยอมรับนับถือ ซึ่งความต้องการในด้านต่างๆ จะเป็นแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในองค์กรและการดำรงชีวิตของมนุษย์ในองค์กร

ทฤษฎีความต้องการของอัลเดอร์เฟอร์ Alderfer ERG Needs (Clayton Alderfer 1972 อ้างถึงใน นลินี โสพิศ, 2552 : 17-18) ความต้องการของมนุษย์ ในด้านต่างๆ มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในองค์กร เป็นส่วนช่วยจูงใจให้มนุษย์เกิดแรงกระตุ้นในการทำงาน เช่น ค่าจ้าง ความมั่นคง สวัสดิภาพความปลอดภัย และความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้มีอิทธิพลต่อความต้องการของมนุษย์ ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานในองค์กรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น เช่นเดียวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานในองค์กรบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) ของ Victor H. Vroom (อ้างถึงใน ญัฏฐพันธ์ เจริญนันท์, 2551 : 90) ความคาดหวังของแต่ละบุคคลในการตอบสนองความต้องการของตนเองในการทำงานนั้นเป็นผลมาจากการตัดสินใจเลือกที่จะกระทำในสิ่งที่เขาเชื่อว่าจะได้ผลตอบแทนสูงสุด เช่น เงินเดือน การเลื่อนขั้น การเลื่อนตำแหน่ง เป็นส่วนช่วยกระตุ้นให้บุคลากรในหน่วยงานทุ่มเทความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร เพราะได้รับรางวัลตามสิ่งที่ตนเองคาดหวังในเป้าหมายตลอดจนความสำคัญกับรางวัลที่เขาจะได้รับ ซึ่งจะส่งผลเกี่ยวเนื่องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานในองค์กรนั่นเอง

นอกจากมีความสอดคล้องกับ แนวคิดทฤษฎีการจูงใจที่ได้กล่าวมาแล้ว จากการสรุปข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ยังมีความสอดคล้องกับระบบการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่เรียกกันว่า HR Scorecard (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2547) ได้ให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ หรือทุนมนุษย์ที่อยู่ในระบบราชการไว้มากขึ้น คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน (Quality of Work Life) คือ ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน และระบบงาน การจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมจากสวัสดิการ ตามกฎหมาย ความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารกับข้าราชการผู้ปฏิบัติงาน และระหว่างข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง และประกาศคณะกรรมการการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง การจำแนก

รายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, 2553)

สรุปผลการวิจัยเรื่อง ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ต้องใช้แนวคิดทฤษฎีของเฮอริชเบอร์ก (Fredrick Herzberg) ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขอนามัย และแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตในการทำงานของ ฮุสและคัมมิงส์ (Huse and Cummings) รวมถึงแนวคิดของนักทฤษฎีอื่นๆ มาใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล และการบริหารงานขององค์กร เช่น การให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ การส่งเสริมด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงของตำแหน่งของพนักงานในองค์การ การจัดให้มีสภาพการทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ การได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน เงินเดือน สวัสดิการ และผลประโยชน์ตอบแทนในรูปแบบต่างๆ โอกาสและการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะช่วยส่งเสริมให้พนักงานในองค์การเกิดความทุ่มเทในการทำงาน เกิดความภาคภูมิใจในหน่วยงานของตนเอง เมื่อพนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานและหน่วยงานแล้ว จะแสดงให้เห็นว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในหน่วยงานนั้นๆ ได้มีการพัฒนาเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานให้ดีขึ้นนั่นเอง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ควรมีการปรับปรุงด้านการบริหารงานคือ ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล ควรกำหนดนโยบายที่มีมาตรฐานและนำไปปฏิบัติให้เป็นไปตามแบบแผนที่กำหนดไว้ สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรในการปฏิบัติงาน โดยมอบหมายงานที่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถและเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในองค์การ บุคลากรจะได้มีความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์การ ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีต่อองค์การ เพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์การต่อไป

2. องค์การบริหารส่วนตำบล ควรมีการปรับค่าตอบแทน เงินเดือน ค่าล่วงเวลาหรือการให้โบนัสประจำปีหรือผลประโยชน์ตอบแทนอื่น เนื่องจากบุคลากรเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญขององค์การ ผู้บังคับบัญชาควรสนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้รับการเลื่อนตำแหน่งและเงินเดือนที่สูงขึ้น เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงาน

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. องค์การบริหารส่วนตำบล ควรมีการพัฒนาสถานที่และพื้นที่ในการทำงานพร้อมทั้งสร้างเสริมบรรยากาศในการทำงาน ให้สอดคล้องกับปริมาณบุคลากรในองค์การ การตรวจสอบภาพประจำปี รวมไปถึงอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ที่มีคุณภาพและไม่เป็นอันตรายต่อการทำงาน รวมทั้งการเตรียมความพร้อมและมีมาตรการความปลอดภัยในการทำงาน โดยคำนึงถึงความปลอดภัยของบุคลากรในองค์การเป็นอันดับแรก
2. องค์การบริหารส่วนตำบลในแต่ละแห่ง ควรมีการคลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบอย่างเหมาะสม และให้ความสำคัญต่อการพักผ่อนที่เพียงพอ การดูแลสุขภาพของตนเอง การจัดให้มีการทัศนศึกษาดูงานเพื่อเปิดโอกาสรับวิสัยทัศน์ใหม่ๆ หรือการจัดกิจกรรมสัมพันธ์

ข้อเสนอแนะที่ควรทำในงานวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยอื่นๆ ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษาที่หลากหลายไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อไป
2. ในการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ครั้งต่อไป ควรเจาะลึกกลุ่มตัวอย่าง เช่น กลุ่มข้าราชการ หรือกลุ่มพนักงานจ้าง โดยจำแนกเป็นเรื่องของแต่ละกลุ่มๆ ไป หรืออาจเจาะลึกเฉพาะองค์การบริหารส่วนตำบลใดตำบลหนึ่ง เพราะสถานภาพในองค์การจะมีความแตกต่างกัน
3. การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล อาจเปลี่ยนกลุ่มเป้าหมายไปเป็นจังหวัดอื่นๆ เพื่อให้้องค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดนั้นๆ ได้นำผลที่ได้จากการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล

บรรณานุกรม

- กิตติ เพลินจิตต์. (2551). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ ที่ปฏิบัติงานในส่วนกลางของ
สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร (กระทรวงเกษตรและสหกรณ์). ภาคนิพนธ์
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สวนสุนันทา.
- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2553). ประมวลหลักการปฏิบัติราชการสำหรับการบริหารงาน
บุคคลส่วนท้องถิ่น. กรุงเทพฯ : สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น.
- จิตรลดา พัดเย็น. (2543). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง : ศึกษา
กรณีกองตรวจคนเข้าเมือง 2 ท่าอากาศยานกรุงเทพ. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตร
มหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- จิกรร ผลอินทร์. (2552). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัทไอทีพรีเมียม ประเทศไทย
จำกัด. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2550). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : เทพเนรมิต
การพิมพ์.
- ณรงค์กร ศิริกุล. (2547). คุณภาพชีวิตนายทหารชั้นประทวนและลูกจ้างประจำสังกัดส่วนวิชาการ
ทหาร โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตร
มหาบัณฑิต สาขานโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2551). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ณัฐเดช จันทรางศุ. (2547). คุณภาพชีวิตการทำงานและกำลังพล กองดุริยางค์ทหารบก. ปัญหา
พิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารงานทั่วไป มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ตรีโชค ศิริ. (2553). ระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรม
โยธา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- ทศพร ศิริสัมพันธ์. (2549). ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหารราชการแนวใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 2.
กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.
- เทพพนม เมืองแมน และสรวง สุวรรณ. (2540). พฤติกรรมองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ :
ไทยวัฒนาพานิช.
- นฤดล มีเพียร. (2541). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัท

การบินไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

นลินี โสพิศ. (2552). **คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานศาลทรัพย์สินทางปัญญาและการค้าระหว่างประเทศ**. ภาคนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

บุญเชิด ชื่นฤดี. (2548). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา บริษัท ทูร คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

ประเชิญ คำมี. (2551). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี**. ภาคนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

ปัญญา สัตยกาญจน์. (2550). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาล กรณีศึกษา : เทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี**. รายงานการศึกษาอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ภานุพงษ์ พิศรูป. (2551). **คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผลสังกัดกรุงเทพมหานคร**. ภาคนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. (2554). **การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในจังหวัดสุราษฎร์ธานี**. ค้นเมื่อ มกราคม 28, 2554 จาก <http://learners.in.th /file/lhudlok/viajisomboon>.

บุษกร ไกยวรรณ. (2550). **พื้นฐานการวิจัย**. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

ลัดดาวัลย์ สกฤตสุข. (2550). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานกรุงเทพ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)**. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

วราภรณ์ รัตนอาษาไวย. (2543). **องค์ประกอบที่มีผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ : ศึกษาเฉพาะนิคมอุตสาหกรรม**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ศิริพงษ์ ลดาวัลย์ ณ อยุธยา. (2551). **แนวความคิดและทฤษฎีรัฐประศาสนศาสตร์**. พิมพ์ครั้งที่ 2. เชียงใหม่ : ธนุขพรินติ้ง.

- สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล. (2546). พ.ร.บ. สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ 5). สืบค้นเมื่อ 28, 2554 จาก <http://www.kodmhai.com/m4/m4-19/New1/N4.html>.
- สุคนธ์ศักดิ์ สิงโตเกษม. (2550). **คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานท้องถิ่นในจังหวัดสมุทรสงคราม**. รายงานการศึกษาอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุพินชา พรหมสกุลวัฒนา. (2552). **ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่ อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี**. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- สุนทร นามโคตรศรี. (2553). **คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา**. วิทยานิพนธ์วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิศวกรรมโยธา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- แสงดาว อ่อนนิ่ม. (2550). **คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง**. ภาคนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- เสาวนีย์ คำคูณ. (2550). **คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สุกลางกร สำนักงานสุกลางกรท่าเรือกรุงเทพ กรมสุกลางกร**. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2547). **การประเมินระบบบริหารทรัพยากรบุคคล**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สำนักบริหารกลาง สำนักงานก.พ.
- สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารบุคคลส่วนท้องถิ่น. (2552). **เอกสารรายงานประจำปี 2551**. กรุงเทพฯ : บพิธการพิมพ์.
- สำนักงานมาตรฐานบุคลากรท้องถิ่น จังหวัดประจวบคีรีขันธ์. (2554). ค้นเมื่อ มกราคม 29, 2554 จาก <http://www.glocalprachuap.org>.
- อิสราภรณ์ รัตนคช. (2551). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี**. รายงานการวิจัย สาขาการศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.

- Casio, W. F. (1998). **Managing Human Resource : Productivity Quality of Work Life, Profit.** New York : The McGraw-Hill.
- Casio, W. F. (2003). **Managing Human Resource : Productivity Quality of Work Life, Profit.** Boston : McGraw Hill.
- Certs, S.C. (1989). **Principle of modern management.** Boston Allyn & Bacon.
- Desslers, G. (1991). **personnel/human resources management.** New Jersey Prentice Hall.
- Devis. K. and John, N. (1989). **Human behavior at work : organization.** behavior Singapore McGraw - Hill.
- Eisenberger, R. and Others, (1990). **Perceived Organizational Support and Employer Diligence, Commitment, and Innovation.** Journal of Applied Psychology. 75(1) : 51-59.
- Gordon, J. (1991). **Adiagnostic approach to organizational behavior.** Massachusetts Allyn and Bacon.
- Hackman, R. J. and Suttle, L. J. (1977). **Improving life at work behavioral science approaches to Organizational change.** California Goodyear publishing.
- Herbiniak, L. And Alutto, J. (1992). “ **Personal and Role-Related Factors in the Development Of Organizational Commitment**” Administrative Science Quarterly : 17 (December 1972) : 555-572.
- Huse, E. F. and Cummings, T. G. (1985). **Organization Development and Change.** Minnesota : West Publishing.
- Kells, P.S. (1996). A Study of Perception of Quality of Work Life of Teacher in Private Catholic High Schools . **Dissertation Abstracts International.** (7) : 55.
- Lewin, D. (1981). Collective Bargaining and The Quality of Work Life. **Organizational Dynamics.** 11, 2 (Autumn) : 37-53.
- Lewis, D. et al. (2001). **Extrinsic and Intrinsic Determinants of Quality of Work Life.**
Retrieved February 26, 2005 from <http://www.ingentaconnect.com/content/mcb/211>
; jsessionid = 8hn25ldwr8l4. alexandra
- Newstrom, J. W. and Davis., K. (1997). **Organizational Behavior : Human Behavior at Work.** 10th ed. New York : The McGraw - Hill
- Schermerhorn, R. (1991). **Managing organization behavior.** Toronto John Wiley & Sons.

Walton, R.E. (1973). **Quality of Working Life : What Is It?**. Stone Management

Review. 15(September 1973) : 12-16.

Yamane, T. (1973). **Statistic : an introductory analysis**. Publication, New York : Harper and Row.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย



ที่ ศธ ๐๕๕๕.๔๕/ว.๐๘๓

ศูนย์จัดการศึกษานอกสถานที่ตั้ง
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
อ.เมือง จ.เพชรบุรี ๗๖๐๐๐

๘ เมษายน ๒๕๕๔

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.เสนห์ คำแพง วิศวกร 8 บริษัท ทีโอ ที จำกัด (มหาชน)

ด้วยศูนย์จัดการศึกษานอกสถานที่ตั้ง มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ได้เปิดสอนหลักสูตร รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบทมาตั้งแต่ ปีการศึกษา ๒๕๔๘ ปัจจุบันมีนักศึกษาอยู่ในระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เพื่อให้ได้วิทยานิพนธ์ที่มีคุณภาพและมีคุณค่าทาง วิชาการ ศูนย์จัดการศึกษานอกสถานที่ตั้งเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้และประสบการณ์ในทางวิชาการเป็นอย่างสูง จึง ใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยของนักศึกษา ซึ่งมีหัวข้อเรื่องและรายละเอียดดังนี้ คือ

ชื่อนักศึกษา	ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์	อาจารย์ที่ปรึกษา
นางสาวสุวิทย์ เจริญบุตร รหัสประจำตัว ๕๑๘๗๒๖๓๘	ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์	อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ดร. พิษณุ เฉลิมวัฒน์ กรรมการที่ปรึกษาร่วม ดร.บุษราคัม สิงห์ชัย

ทั้งนี้ นักศึกษาได้ส่งต้นฉบับโครงร่างวิทยานิพนธ์มาเพื่ออ่านและพิจารณาประกอบด้วยแล้ว จึงเรียนมา เพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สาโรช เพ็ญบัวขาว)

ผู้ช่วยอธิการบดีปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

บัณฑิตศึกษา ศูนย์จัดการศึกษาฯ

โทรสาร. 032-493290



ที่ ศธ ๐๕๕๕.๔๕/ว.๐๘๓

ศูนย์จัดการศึกษานอกสถานที่ตั้ง
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
อ.เมือง จ.เพชรบุรี ๗๖๐๐๐

๘ เมษายน ๒๕๕๔

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นายวสันต์ เผ่าพันธุ์ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังกัฟง องค์การบริหารส่วนตำบลวังกัฟง อำเภอ
ปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ด้วยศูนย์จัดการศึกษานอกสถานที่ตั้ง มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ได้เปิดสอนหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบทมาตั้งแต่ ปีการศึกษา
๒๕๔๕ ปัจจุบันมีนักศึกษาอยู่ในระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เพื่อให้ได้วิทยานิพนธ์ที่มีคุณภาพและมีคุณค่าทาง
วิชาการ ศูนย์จัดการศึกษานอกสถานที่ตั้งเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้และประสบการณ์ในทางวิชาการเป็นอย่างสูง จึง
ใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยของนักศึกษา ซึ่งมีหัวข้อเรื่องและรายละเอียดดังนี้ คือ

ชื่อนักศึกษา	ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์	อาจารย์ที่ปรึกษา
นางสาวสุวิทย์ เจริญบุตร รหัสประจำตัว ๕๑๕๗๒๖๓๕	ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์	อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ดร. พิษณุ เกลิมวัฒน์ กรรมการที่ปรึกษาร่วม ดร.บุษราคัม สิงห์ชัย

ทั้งนี้ นักศึกษาได้ส่งต้นฉบับโครงร่างวิทยานิพนธ์มาเพื่ออ่านและพิจารณาประกอบด้วยแล้ว จึงเรียนมา
เพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สาโรช เพ็ญบัวขาว)

ผู้ช่วยอธิการบดีปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

บัณฑิตศึกษา ศูนย์จัดการศึกษาฯ

โทรสาร. 032-493290



ที่ ศธ ๐๕๕๕.๔๕/ว.๐๘๓

ศูนย์จัดการศึกษานอกสถานที่ตั้ง
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
อ.เมือง จ.เพชรบุรี ๗๖๐๐๐

๘ เมษายน ๒๕๕๔

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นางสาวเอี่ยมพร กุ่มภัย ท้องถิ่นอำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ด้วยศูนย์จัดการศึกษานอกสถานที่ตั้ง มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ได้เปิดสอนหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบทมาตั้งแต่ ปีการศึกษา ๒๕๔๘ ปัจจุบันมีนักศึกษาอยู่ในระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เพื่อให้ได้วิทยานิพนธ์ที่มีคุณภาพและมีคุณค่าทางวิชาการ ศูนย์จัดการศึกษานอกสถานที่ตั้งเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้และประสบการณ์ในทางวิชาการเป็นอย่างสูง จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยของนักศึกษา ซึ่งมีหัวข้อเรื่องและรายละเอียดดังนี้ คือ

ชื่อนักศึกษา	ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์	อาจารย์ที่ปรึกษา
นางสาวสุวิทย์ เจริญบุตร รหัสประจำตัว ๕๑๘๗๒๖๒๘	ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์	อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ดร.พิษณุ เฉลิมวัฒน์ กรรมการที่ปรึกษาร่วม ดร.บุษราคัม สิงห์ชัย

ทั้งนี้ นักศึกษาได้ส่งต้นฉบับโครงร่างวิทยานิพนธ์มาเพื่ออ่านและพิจารณาประกอบไปด้วยแล้ว จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สาโรช เพ็ญบัวขาว)

ผู้ช่วยอธิการบดีปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

บัณฑิตศึกษา ศูนย์จัดการศึกษาฯ

โทรสาร. 0 32-493290

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความร่วมมือในการแจกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย



ที่ ศธ ๐๕๕๕.๔๕/ว.๑๑๘

ศูนย์จัดการศึกษานอกสถานที่ตั้ง
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
อ.เมือง จ.เพชรบุรี ๗๖๐๐๐

๑๕ พฤษภาคม ๒๕๕๔

เรื่อง ขอความร่วมมือในการแจกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน นายก อบต.จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๘ ชุด

เนื่องด้วย นางสาวสุวิทย์ เจริญบุตร รหัสประจำตัว ๕๑๕๗๒๖๓๕ เป็นนักศึกษา
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ได้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ
พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จึงขออนุญาตส่งแบบสอบถาม เพื่อเก็บ
ข้อมูลในการวิจัย โดยขอความอนุเคราะห์หน่วยงานที่เกี่ยวข้องตอบแบบสอบถามดังกล่าวเพื่อ
ประโยชน์ในการศึกษา โดยผู้วิจัยจะเป็นผู้มาเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สาโรช เพ็ญบัวขาว)

ผู้ช่วยอธิการบดี ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

บัณฑิตศึกษา ศูนย์จัดการศึกษาฯ

โทรสาร. 032-493290

ภาคผนวก ก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล
จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

เรียน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน

แบบสอบถามเรื่อง ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาวิชา วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลและศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงใจและปัจจัยสุขอนามัยกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ทั้งนี้ ผู้วิจัยขอความกรุณาตอบแบบสอบถามนี้ตามความเป็นจริง โดยใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หรือเติมคำลงในช่องว่าง ซึ่งข้อมูลที่ได้จะปกปิดเป็นความลับ แต่จะนำมาวิเคราะห์เชิงวิชาการ เพื่อนำผลการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลต่อไป

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

☐ 1. ชาย

☐ 2. หญิง

2. การศึกษาสูงสุด

☐ 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐ 2. ปริญญาตรี

☐ 3. ปริญญาโทขึ้นไป

3. สถานภาพ

☐ 1. โสด

☐ 2. สมรส

☐ 3. หม้าย/ร้าง

☐ 4. อื่นๆ (ระบุ).....

4. ตำแหน่งงาน

☐ 1. พนักงานส่วนตำบล

☐ 2. ลูกจ้างประจำ

☐ 3. พนักงานจ้าง

5. เงินเดือน

☐ 1. 5,000 – 9,000 บาท

☐ 2. 9,001 – 15,000 บาท

☐ 3. 15,001 – 20,000 บาท

☐ 4. 20,000 บาทขึ้นไป

ตอนที่ 2 ปัจจัยจูงใจในการทำงาน

ท่านมีความคิดเห็นในการทำงานในด้านต่าง ๆ ดังข้อความต่อไปนี้มาก-น้อยเพียงใด

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล					
1. การยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างกันนำไปสู่ความสำเร็จของงาน					
2. การจัดลำดับความสำคัญของงานเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ					
3. ความสำเร็จของงานมาจากความร่วมมือกันของทีมงาน					
4. การมีทีมงานที่เข้มแข็งสามารถสร้างความสำเร็จของงานได้					
5. ผู้บังคับบัญชารู้จักใช้คนให้เหมาะสมกับงาน					
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ					
1. ผู้บังคับบัญชาเชื่อถือและไว้วางใจมอบหมายให้ทำงานที่สำคัญ					
2. เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการทำงานร่วมกัน					
3. เพื่อนร่วมงานให้เกียรติ ยกย่องและนับถือท่านทั้งต่อหน้าและลับหลัง					
4. ท่านเป็นส่วนหนึ่งในการให้ข้อเสนอแนะเพื่อแก้ปัญหาในการทำงาน					
5. ท่านได้รับมอบหมายให้เป็นหัวหน้างานที่สำคัญ					
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ					
1. งานที่ได้รับมอบหมายมีความยากง่ายแตกต่างกัน					
2. งานมีขั้นตอนและกระบวนการที่สามารถปฏิบัติได้ชัดเจน					
3. งานที่ท่านปฏิบัติสามารถยืดหยุ่นได้เพื่อความคล่องตัว					

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
4. ท่านต้องใช้ความรู้ด้านเทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน					
5. งานที่ทำสอดคล้องกับตำแหน่ง					
ด้านความรับผิดชอบ					
1. ท่านได้รับมอบหมายงานที่สำคัญจากผู้บังคับบัญชาเสมอ					
2. ท่านได้รับอำนาจหน้าที่เพียงพอกับความรับผิดชอบในงานที่ท่านทำอยู่					
3. งานที่ท่านรับผิดชอบสามารถทำเสร็จตามเวลาที่กำหนด					
4. ท่านมีความเป็นอิสระในงานสามารถตัดสินใจและแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้อง					
5. ท่านรับผิดชอบมากแต่ไม่มีผลต่อการพิจารณาความดีความชอบจากผู้บังคับบัญชา					
ด้านความก้าวหน้า					
1. ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้น					
2. ท่านได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ในการปฏิบัติงานสม่ำเสมอ					
3. ท่านได้รับตำแหน่งที่สำคัญและมีความก้าวหน้าในอาชีพ					
4. ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้เลื่อนตำแหน่งและเงินเดือนสูงขึ้น					
5. ท่านได้ตำแหน่งสูงเพราะความสามารถของท่าน					

ตอนที่ 3 ปัจจัยสุขอนามัยในการทำงาน

ปัจจัยดังต่อไปนี้ ช่วยมุ่งใจในการทำงานของท่านมาก-น้อยเพียงใด

ปัจจัยสุขอนามัยในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านเงินเดือน					
1. การเลื่อนขึ้นเงินเดือนเป็นไปด้วยความยุติธรรมและเหมาะสม					
2. เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน					
3. ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนอย่างต่อเนื่องทุกปี					
4. เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านปฏิบัติ					
5. ท่านได้รับค่าตอบแทนล่วงเวลาในการทำงานเสมอ					
ด้านนโยบายการบริหารงาน					
1. มีการกำหนดหลักการบริหารงานอย่างชัดเจน					
2. ผู้บริหารในแต่ละระดับมีการปฏิบัติตามนโยบายอย่างเคร่งครัด					
3. ท่านและผู้ร่วมงานมีการปฏิบัติงานตามนโยบายอย่างเคร่งครัด					
4. นโยบายในการบริหารงานเหมาะสมกับการปฏิบัติงานในปัจจุบัน					
5. ท่านมีโอกาสเสนอแนะนโยบายใหม่ๆ เพื่อให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน					

ปัจจัยสุขอนามัยในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านความมั่นคงในงาน					
1. ความมั่นคงของหน่วยงาน					
2. ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน					
3. งานของท่านมีสวัสดิการที่ดีและมั่นคง					
4. ท่านรู้สึกพอใจในตำแหน่งที่ปฏิบัติงานอยู่					
5. ท่านมั่นใจว่าการปฏิบัติงานดีจะทำให้ท่านได้ทำงานตลอดไป					
ด้านสภาพการทำงาน					
1. อาคารสถานที่ ห้องทำงานมีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน					
2. มีวัสดุ อุปกรณ์และเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน					
3. มีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาสนับสนุนในการปฏิบัติ					
4. มีสถานที่พักผ่อนและห้องนันทนาการอย่างเหมาะสม					
5. มีการส่งเสริมการเล่นกีฬาและมีสนามกีฬาอย่างเหมาะสม					
ด้านการปกครองบังคับบัญชา					
1. ท่านได้รับการปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นกันเองและยุติธรรม					
2. ผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาในการทำงานของท่านได้					
3. ผู้บังคับบัญชามีการสั่งงานและมอบหมายงานอย่างชัดเจน					
4. ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นบุคคลที่ไว้วางใจได้และทำให้เกิดศรัทธาในการทำงาน					
5. ผู้บังคับบัญชาของท่านปกครองด้วยความเมตตา					

ตอนที่ 4 คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ดังข้อความ ต่อไปนี้มาก-น้อยเพียงใด

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับคุณภาพชีวิต				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ					
1. ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานเพียงพอต่อการดำรงชีวิต					
2. ค่าตอบแทนที่ได้รับได้จากการพิจารณาคุณภาพของงาน					
3. ปริมาณงานที่ท่านปฏิบัติมีความเหมาะสมกับค่าตอบแทนที่ได้รับ					
4. มีสวัสดิการให้อย่างเพียงพอ					
ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ					
1. มีกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพที่ดีในการทำงาน					
2. มีระบบป้องกันการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน					
3. สภาพแวดล้อมและสถานที่ในการทำงานเหมาะสม					
4. ห้องทำงานของท่านมีสภาพที่เสริมสร้างความรู้สึกรักให้อยากทำงาน					
ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน					
1. มีการศึกษาอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์การ					
2. องค์การให้ทุนในการศึกษาต่อในระดับสูง เพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงาน					
3. องค์การจัดให้มีกิจกรรมเสริมความรู้ ความเข้าใจด้านวิชาการ ด้านอำนวยการ เพื่อพัฒนาระบบงาน					
4. ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถ					

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับคุณภาพชีวิต				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง					
1. ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติมีความมั่นคงก้าวหน้าในอาชีพ					
2. ท่านได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน/ตำแหน่งอย่างเหมาะสม					
3. การมอบหมายงานให้มีความรับผิดชอบมากขึ้น เพื่อเตรียมพร้อมไปสู่งานในหน้าที่สูงขึ้น					
4. องค์กรมีแนวปฏิบัติในการพิจารณา ความก้าวหน้าของงานอย่างชัดเจน					
ด้านการบูรณาการด้านสังคมหรือสังคมสัมพันธ์					
1. พนักงานมีการทำงานเป็นทีมและแสดงความคิดเห็นในการทำงานร่วมกัน					
2. ผู้ปฏิบัติงานมีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันในเรื่องต่างๆ					
3. ผู้ปฏิบัติงานมีการแบ่งหน้าที่กันทำงาน					
4. ระบบของงานมีการติดต่อสื่อสารกันอย่างชัดเจน เปิดเผย					
ด้านลักษณะการบริหารงาน					
1. ได้รับมอบหมายงานอย่างเป็นธรรม					
2. การพิจารณาผลการปฏิบัติงานมีความยุติธรรม					
3. ความเป็นอิสระในด้านความคิด การพูด การแสดงความคิดเห็นและการปฏิบัติงาน					
4. ความเสมอภาคเท่าเทียมกัน ในเรื่องการปฏิบัติตามกฎระเบียบ การลงโทษ เป็นต้น					
ด้านภาวะอิสระจากงาน					
1. มีการจัดตารางและการกำหนดเวลาการทำงานที่ชัดเจน					
2. มีวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่เหมาะสม					
3. จัดให้มีกิจกรรมเสริมเพื่อผ่อนคลายด้านร่างกายและจิตใจ					
4. เวลาทำงานกับการพักผ่อนมีความสมดุลกัน					

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับคุณภาพชีวิต				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านความภูมิใจในองค์กร					
1. มีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคม					
2. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในสังคม					
3. ความภาคภูมิใจในงานที่มีต่อสังคม					
4. ทุกคนยินดีที่ทำงานเพื่อสังคม					

ตอนที่ 5 ปัญหาและข้อเสนอแนะอื่นๆ

1. ในการทำงานท่านประสบกับปัญหาหรืออุปสรรคอะไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

2. ท่านมีข้อเสนอแนะในการทำงานให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีได้อย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

****ขอขอบพระคุณทุกท่านที่อนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม****

นางสาวสุวิทย์ เจริญบุตร

ผู้วิจัย

ภาคผนวก ง

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
a1.	232.7000	652.0103	.3079	.8778
a2.	232.8000	643.8897	.5993	.8761
a3.	232.6667	650.9195	.3462	.8775
a4.	232.7667	652.1161	.3484	.8777
a5.	232.3667	650.4471	.4540	.8773
a6.	232.5667	642.6678	.6513	.8758
a7.	232.4000	644.8690	.5778	.8762
a8.	232.2000	645.9586	.5037	.8765
a9.	232.4333	639.0816	.6907	.8751
a10.	232.4333	645.2885	.4923	.8765
a11.	232.4000	655.5586	.2236	.8784
a12.	232.4667	648.6713	.4672	.8770
a13.	232.3667	654.7230	.3336	.8780
a14.	233.0000	653.7241	.2320	.8782
a15.	232.9667	647.0678	.4824	.8767
a16.	232.6667	634.9885	.7014	.8745
a17.	232.6333	644.1023	.5300	.8762
a18.	232.7667	648.7368	.4809	.8770
a19.	232.6333	640.4471	.5945	.8755
a20.	232.1333	646.7402	.5408	.8766
a21.	232.2000	646.1655	.4967	.8766
a22.	232.1000	636.3690	.6810	.8747
a23.	232.2000	638.0276	.6503	.8751

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
a24.	231.9667	631.9644	.7396	.8739
a25.	232.3000	638.8379	.5715	.8754
b1.	232.3333	646.4368	.5017	.8766
b2.	232.4000	647.4897	.6609	.8766
b3.	231.3667	555.1368	.2904	.9094
b4.	232.3000	648.9069	.5982	.8769
b5.	231.5667	657.5644	.0813	.8793
b6.	232.3000	649.8724	.3583	.8774
b7.	232.2667	658.2023	.1602	.8787
b8.	232.4000	654.4552	.3227	.8780
b9.	232.3667	652.1713	.3802	.8776
b10.	232.4667	651.9126	.4016	.8776
b11.	233.3667	654.7230	.2067	.8784
b12.	232.7333	642.8230	.5224	.8761
b13.	232.5333	640.2575	.5717	.8756
b14.	232.5667	641.5644	.5292	.8759
b15.	232.5667	635.4954	.6549	.8747
b16.	232.3667	656.7920	.1833	.8786
b17.	232.4667	650.3954	.3228	.8776
b18.	232.4000	651.0759	.2675	.8779
b19.	231.6000	649.2828	.3374	.8774
b20.	231.9000	646.9897	.4615	.8768
b21.	232.2000	641.5448	.5486	.8758
b22.	232.0667	636.0644	.6716	.8747
b23.	232.1000	639.8862	.6277	.8754
b24.	231.9333	659.7195	.0321	.8796
b25.	231.8667	657.4989	.0914	.8792
c1.	232.3000	650.1483	.5371	.8771

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
c2.	232.3667	648.2402	.6711	.8767
c3.	232.4000	646.7310	.6979	.8764
c4.	232.1667	633.0402	.7685	.8740
c5.	231.8667	654.8782	.1963	.8784
c6.	231.5667	647.8402	.3550	.8772
c7.	231.1667	563.4540	.2608	.9100
c8.	231.9667	650.7920	.4721	.8773
c9.	232.1333	642.1885	.4402	.8763
c10.	232.6000	632.4552	.6242	.8744
c11.	232.2000	646.3034	.5527	.8765
c12.	232.3000	647.2517	.4947	.8767
c13.	233.0000	646.9655	.4122	.8769
c14.	232.2667	644.5471	.6247	.8761
c15.	232.3000	634.7690	.7265	.8744
c16.	232.2667	644.6161	.6220	.8761
c17.	232.2667	656.5471	.3635	.8783
c18.	232.2667	655.7195	.2933	.8782
c19.	232.2667	654.9609	.2682	.8782
c20.	232.1000	656.6448	.2196	.8785
c21.	232.1000	659.0586	.1395	.8788
c22.	232.0667	659.8575	.0766	.8791
c23.	232.1333	659.4299	.1415	.8789
c24.	232.1000	658.7828	.1572	.8788
c25.	232.1000	656.9207	.1699	.8786
c26.	232.4333	653.1506	.2707	.8780
c27.	232.1000	654.2310	.2796	.8781
c28.	232.0667	654.4782	.3003	.8781
c29.	232.8667	659.9816	.0376	.8794

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
c30.	232.6667	651.8851	.3549	.8776
c31.	233.0667	654.3402	.3889	.8779
c32.	233.1667	654.2816	.2718	.8781

ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0 N of Items = 82

Alpha = .8790

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

ค่าความเชื่อมั่นปัจจัยจูงใจในการทำงาน

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0 N of Items = 25

Alpha = .9332

ค่าความเชื่อมั่นปัจจัยสุขอนามัยในการทำงาน

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0 N of Items = 25

Alpha = .6028

ค่าความเชื่อมั่นคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0 N of Items = 32

Alpha = .6343

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน

- a1. การยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างนำไปสู่ความสำเร็จของงาน
- a2. การจัดลำดับความสำคัญของงานเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ
- a3. ความสำเร็จของงานมาจากความร่วมมือกันของทีมงาน
- a4. การมีทีมงานที่เข้มแข็งสามารถสร้างความสำเร็จของงานได้
- a5. ผู้บังคับบัญชารู้จักใช้คนให้เหมาะสมกับงาน

- a6. ผู้บังคับบัญชาเชื่อถือและไว้วางใจมอบหมายให้ทำงานที่สำคัญ
- a7. เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการทำงานร่วมกัน
- a8. เพื่อนร่วมงานให้เกียรติ ยกย่องและนับถือท่านทั้งต่อหน้าและลับหลัง
- a9. เป็นส่วนหนึ่งในการให้ข้อเสนอแนะเพื่อแก้ปัญหาในการทำงาน
- a10. ท่านได้รับมอบหมายให้เป็นหัวหน้างานที่สำคัญ
- a11. งานที่ได้รับมอบหมายมีความยากง่ายต่างกัน
- a12. งานมีขั้นตอนและกระบวนการที่สามารถปฏิบัติได้ชัดเจน
- a13. งานที่ท่านปฏิบัติสามารถยืดหยุ่นได้เพื่อความคล่องตัว
- a14. ท่านต้องใช้ความรู้ด้านเทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน
- a15. งานที่ทำสอดคล้องกับตำแหน่ง
- a16. ท่านที่ได้รับมอบหมายงานที่สำคัญๆ จากผู้บัญชาเสมอ
- a17. ท่านได้รับอำนาจที่เพียงพอกับความรับผิดชอบในงานที่ทำอยู่
- a18. งานที่ท่านรับผิดชอบสามารถทำสำเร็จตามเวลาที่กำหนด
- a19. ท่านมีความเป็นอิสระในงานสามารถตัดสินใจและแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้อง
- a20. ท่านรับผิดชอบมากแต่ไม่มีผลต่อการพิจารณาความดีความชอบจากผู้บังคับบัญชา
- a21. ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาทุกระดับ
- a22. ท่านได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ในการปฏิบัติงานสม่ำเสมอ
- a23. ท่านได้รับตำแหน่งที่สำคัญและมีความก้าวหน้าในอาชีพ
- a24. ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้เลื่อนตำแหน่งและเงินเดือนสูงขึ้น
- a25. ท่านได้ตำแหน่งสูงเพราะความสามารถของท่าน

ปัจจัยสุขอนามัยในการทำงาน

- b1. การเลื่อนขึ้นเงินเดือนเป็นไปด้วยความยุติธรรมและเหมาะสม
- b2. เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน
- b3. ท่านได้รับพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนอย่างต่อเนื่องทุกปี
- b4. เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านปฏิบัติ
- b5. ท่านได้รับค่าตอบแทนล่วงเวลาในการทำงานเสมอ
- b6. มีการกำหนดนโยบายในการทำงานอย่างชัดเจน
- b7. ผู้บริหารในแต่ละระดับมีการปฏิบัติตามนโยบายอย่างเคร่งครัด
- b8. ท่านและผู้ร่วมงานมีการปฏิบัติตามนโยบายอย่างเคร่งครัด
- b9. นโยบายในการบริหารงานเหมาะสมกับการปฏิบัติงานในปัจจุบัน

- b10. ท่านมีโอกาสเสนอแนะนโยบายใหม่ๆ เพื่อให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
- b11. ความมั่นคงของหน่วยงาน
- b12. ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน
- b13. งานของท่านมีสวัสดิการที่ดีและมั่นคง
- b14. ท่านรู้สึกพอใจในตำแหน่งที่ปฏิบัติงานอยู่
- b15. ท่านมั่นใจว่าการปฏิบัติงานจะทำให้ท่านได้ทำงานต่อไป
- b16. อาคารสถานที่ ห้องทำงานมีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน
- b17. มีวัสดุ อุปกรณ์และเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน
- b18. มีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาสนับสนุนในการปฏิบัติงาน
- b19. มีสถานที่พักผ่อนและห้องนันทนาการอย่างเหมาะสม
- b20. มีการส่งเสริมการเล่นกีฬาและมีสนามกีฬาอย่างเหมาะสม
- b21. ท่านได้รับการปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นกันเองและยุติธรรม
- b22. ผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาในการทำงานของท่านได้
- b23. ผู้บังคับบัญชามีการสั่งงานและมอบหมายงานอย่างชัดเจน
- b24. ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นบุคคลที่ไว้วางใจได้และทำให้เกิดศรัทธาในการทำงาน
- b25. ผู้บังคับบัญชาของท่านปกครองด้วยความเมตตา

คุณภาพชีวิตในการทำงาน

- c1. ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานเพียงพอต่อการดำรงชีวิต
- c2. ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการพิจารณาคุณภาพของงาน
- c3. ปริมาณงานที่ท่านปฏิบัติมีความเหมาะสมกับค่าตอบแทนที่ได้รับ
- c4. มีสวัสดิการเพียงพอ
- c5. มีกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพที่ดีในการทำงาน
- c6. มีระบบป้องกันการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน
- c7. สภาพแวดล้อมและสถานที่ในการทำงานเหมาะสม
- c8. ห้องทำงานของท่านมีสภาพที่เสริมสร้างความรู้สึกรักให้อยากทำงาน
- c9. มีการศึกษาอบรมในหลักสูตรต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร
- c10. องค์กรให้ทุนในการศึกษาต่อในระดับสูง เพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงาน
- c11. องค์กรจัดให้มีกิจกรรมเสริมความรู้ ความเข้าใจด้านวิชาการ ด้านอำนาจการ เพื่อพัฒนาระบบงาน
- c12. ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถ

- c13. ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติมีความมั่นคงก้าวหน้าในอาชีพ
- c14. ท่านได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน/ตำแหน่งอย่างเหมาะสม
- c15. การมอบหมายงานให้มีความรับผิดชอบมากขึ้น เพื่อเตรียมพร้อมไปสู่งานในหน้าที่สูงขึ้น
- c16. องค์กรมีแนวปฏิบัติในการพิจารณา ความก้าวหน้าของงานอย่างชัดเจน
- c17. พนักงานมีการทำงานเป็นทีมและแสดงความคิดเห็นในการทำงานร่วมกัน
- c18. ผู้ปฏิบัติงานมีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันในเรื่องต่างๆ
- c19. ผู้ปฏิบัติงานมีการแบ่งหน้าที่กันทำงาน
- c20. ระบบของงานมีการติดต่อสื่อสารกันอย่างชัดเจน เปิดเผย
- c21. ได้รับมอบหมายงานอย่างเป็นธรรม
- c22. การพิจารณาผลการปฏิบัติงานมีความยุติธรรม
- c23. ความเป็นอิสระในด้านความคิด การพูด การแสดงความคิดเห็นและการปฏิบัติงาน
- c24. ความเสมอภาคเท่าเทียมกัน ในเรื่องการปฏิบัติตามกฎระเบียบ การลงโทษ เป็นต้น
- c25. มีการจัดตารางและกำหนดเวลาการทำงานที่ชัดเจน
- c26. มีวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่เหมาะสม
- c27. จัดให้มีกิจกรรมเสริมเพื่อผ่อนคลายด้านร่างกายและจิตใจ
- c28. เวลาทำงานกับการพักผ่อนมีความสมดุลกัน
- c29. มีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคม
- c30. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในสังคม
- c31. ความภูมิใจในงานที่มีต่อสังคม
- c32. ทุกคนยินดีทำงานเพื่อสังคม