



คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่
อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์

QUALITY OF WORK LIFE OF THE AUTHORITIES HUAI RAI SUBDISTRICT
ADMINSTRATIVE ORGANIZATION, LOMSAK DISTRICT,
PHETCHABUN PROVINCE

นารีรัตน์ คำภา^{1*} และราเชนทร์ นพณัฐวงศ์²

Nareerat Khampa^{1*} and Rachen Noppanatwongsakorn²

¹ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

¹ Graduate student in Master of Public Administration Graduate School, Southeast Asia University

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์, หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

² Assistant professor, Master of Public Administration Graduate School, Southeast Asia University

* Corresponding author, E-mail: ning865sa@gmail.com, Rachenn@sau.ac.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของ เจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ อำเภอเมืองหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ และ 2) เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ จังหวัดเพชรบูรณ์ จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน และสถานภาพประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาคือ เจ้าหน้าที่ทั้งหมดที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ จังหวัดเพชรบูรณ์ ประกอบไปด้วย ข้าราชการจำนวน 18 คน พนักงาน จำนวน 33 คน รวม 51 คน ที่ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) t-test ค่าสถิติ F-test (One-way ANOVA) และค่าสถิติ LDS (Least Significant Difference) โดยใช้ โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

ผลการศึกษา พบว่า 1) คุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ มีค่าเฉลี่ยในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตที่อยู่ในระดับมากอันดับแรก คือ การบูรณาการทางสังคม และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว รองลงมา คือ ด้านประชาธิปไตยในองค์การเป็นอัตรายต่อสุขภาพ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความภูมิใจในองค์การ ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ และด้านความก้าวหน้าโดยเรียงตามลำดับ 2) การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยเจ้าหน้าที่ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา



ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน และสถานภาพ ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน ส่วนเจ้าหน้าที่ที่ระดับการศึกษาต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิต, เจ้าหน้าที่, องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่

Abstract

The purpose of this research were: 1) To quality education the quality of work life of The Authorities Huai Rai Sub district Administrative Organization, Lomsak District, Phetchabun Province. and 2) to study the quality of work life of the Authorities Huai Rai Subdistrict Administrative Organization, Lomsak District, Phetchabun Province by personal factors, gender, Age, Education, Work experience, position, salary and status. the Population and the Sample of All staff who work In The Authorities Huai Rai Subdistrict Administrative Organization, Lomsak District, Phetchabun Province. There are 18 government officials, 33 employees, 51 people. Have come to the specific. Question about Quality of Work Life of The Authorities Huai Rai Subdistrict Administrative Organization, Lomsak District, Phetchabun Province. It is estimated scale. The obtained data were analyzed by using SPSS to find percentage, mean, Standard Deviation, t-test, F-test and Least Significant Difference (LSD)

The study indicated that 1) The average score of the quality of work life of the of Huai Rai Subdistrict Administrative Organization, Lomsak District, Phetchabun Province. was high in all aspects. 2) Comparison of quality of working life of Huai Rai Subdistrict Administrative Organization Classified by personal factors. By gender, age, education Work experience, job position, salary and status are different, quality of life in work is not different. Education officials differ in their quality of life. Difference was statistically significant at .05 level.

Keywords: Quality of Work, Authorities, Huai Rai Subdistrict Administrative Organization

บทนำ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) รัฐบาลมีนโยบายในการสร้างความมั่นคงและเข้มแข็งให้กับระบบเศรษฐกิจของประเทศ รวมทั้งเร่งสร้างสังคมที่มีคุณภาพ โดยการจัดอุปสรรคต่าง ๆ ที่มีต่อการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและการลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม ตลอดจนการวางแผนการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ในระยะยาว ครอบคลุมถึงการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถ ในการแข่งขัน การสร้างความมั่นคง มั่งคั่งทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ เป็นสิ่งสำคัญที่ประเทศจะต้องมีทิศทางและเป้าหมายการพัฒนาระยะยาวที่ชัดเจน โดยทุกภาคส่วนในสังคมต้องร่วมมือกันอย่างเข้มแข็ง เพื่อผลักดันให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับการปฏิรูปประเทศที่มุ่งสู่ความ “มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน” ในอนาคต (สำนักงานคณะกรรมการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560 หน้า63)



ขณะเดียวกัน การบริหารงานในทุกองค์การ มีปัจจัยพื้นฐานสำคัญหลัก 4 ปัจจัย (4M) ได้แก่ “คน” (Man) เงิน (Money) วัสดุ (Material) และการจัดการ (Management) โดย “คน” เป็นปัจจัยสำคัญที่สุด เพราะคนมีบทบาทหน้าที่ในการบริหารจัดการ (สมพงษ์ เกษมสิน, 2546, หน้า 1) และคนเป็นทรัพยากรสำคัญที่ทำให้องค์การสามารถดำเนินกิจกรรมให้เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ (บุญเลิศ ไพรินทร์, 2533, หน้า 3) แต่หากคนมีพื้นฐานชีวิตการทำงานในองค์การดี หรือมี “คุณภาพชีวิตการทำงาน” (Quality of Work Life) ที่ดีแล้ว นอกจากจะเกิดผลดีต่อคนที่ทำงานในองค์การนั้นแล้ว ยังส่งผลดีต่อคุณภาพงานและเป็นการพัฒนาองค์การด้วย ดังนั้นองค์การ จำเป็นต้องให้ความสำคัญต่อคนในองค์การควบคู่กับการพัฒนาองค์การด้วย เนื่องจากการพัฒนาองค์การที่ประสบความสำเร็จและเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป คือ การให้ค่านิยมและให้ความสำคัญกับ “คน” และส่งเสริมให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์การ เน้นความร่วมมือร่วมใจ และสร้างวัฒนธรรมองค์การ คือ การปฏิบัติต่อคนในองค์การด้วยความเคารพและเห็นความสำคัญของคน (Respect for people) และต้องเชื่อว่าทุกคนมีคุณค่า การสนับสนุนให้คนพัฒนาตนเองอย่างมีคุณภาพและเจริญก้าวหน้า และ Desslers (1991, p. 4) กล่าวถึงประโยชน์ที่จะเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์การที่ดี (Organizational Culture) ถ้าคนมีขวัญกำลังใจ (Morale) จะเป็นผลดีทางจิตวิทยาสภาพแวดล้อมของงานในองค์การ (Psychological Environment) อาจกล่าวได้ว่า “คุณภาพชีวิตการทำงาน” เป็นสิ่งที่ช่วยส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Huse & Cumming, 1985, p.12)

เมื่อพิจารณาถึงองค์การภาครัฐ ที่ส่วนใหญ่เน้นการบริการสาธารณะเป็นหลักที่เห็นได้ชัดและมีกระจายอยู่ทั่วประเทศคือ องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์การภาครัฐ มีพันธกิจหลักคือ การให้บริการสาธารณะที่มีคุณภาพแก่ประชาชนในท้องถิ่น โดยมีเป้าหมายหลักคือ ประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดีเจริญก้าวหน้าในทุกด้าน ในขณะที่องค์การบริหารส่วนตำบลตั้งขึ้นและมีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 รวมถึงกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ พระราชกฤษฎีกา ประกาศ คำสั่ง เป็นต้น ซึ่งการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในการให้บริการสาธารณะ ต้องอาศัยปัจจัยพื้นฐานสำคัญคือ “คน” ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ อำเภอลำสนัก จังหวัดเพชรบูรณ์ เพื่อให้ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ และหน่วยงานปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นๆ ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

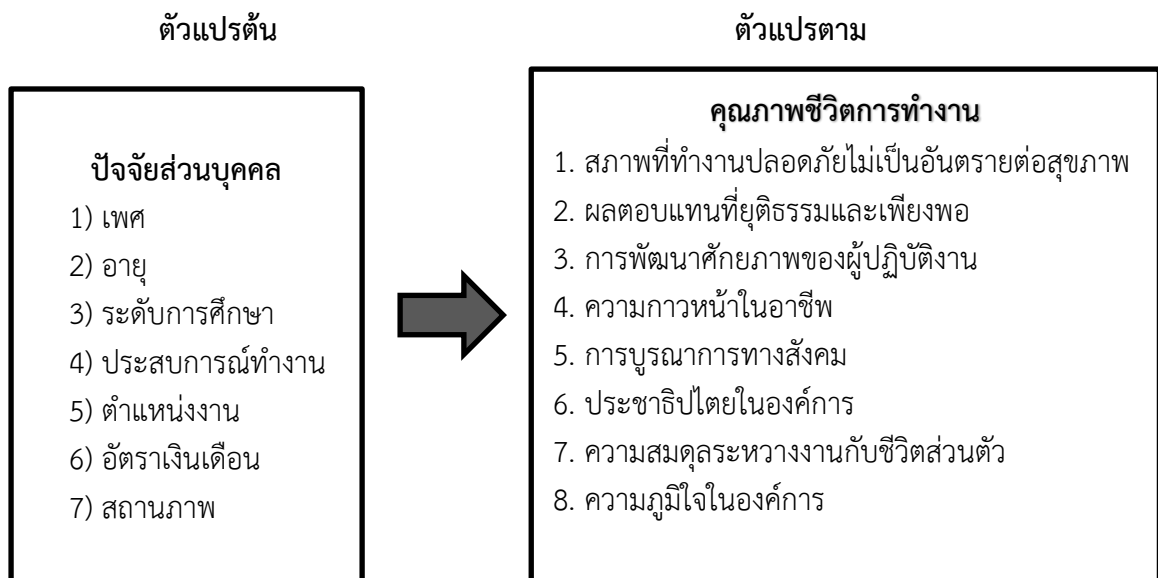
1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ อำเภอลำสนัก จังหวัดเพชรบูรณ์
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ จังหวัดเพชรบูรณ์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐานในการวิจัย

1. เพศต่างกัน ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ จังหวัดเพชรบูรณ์ แตกต่างกัน

2. อายุต่างกัน ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ จังหวัดเพชรบูรณ์ แตกต่างกัน
3. ระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ จังหวัดเพชรบูรณ์ แตกต่างกัน
4. ประสบการณ์ทำงานต่างกัน ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ จังหวัดเพชรบูรณ์ แตกต่างกัน
5. ตำแหน่งงานต่างกัน ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ จังหวัดเพชรบูรณ์ แตกต่างกัน
6. อัตราเงินเดือนต่างกัน ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ จังหวัดเพชรบูรณ์ แตกต่างกัน
7. สถานภาพสมรสต่างกัน ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ จังหวัดเพชรบูรณ์ แตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ที่มา: Huse and Cummings (1985, pp. 199-200)

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ เจ้าหน้าที่ทั้งหมดที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ จังหวัดเพชรบูรณ์ ประกอบด้วย ข้าราชการจำนวน 18 คน พนักงานจำนวน 33 คน รวม 51 คน



2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaires) ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาทฤษฎี แนวคิดของ Huse and Cummings (1985: 199-200) ที่กำหนดคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 8 ด้าน โดยข้อคำถามครอบคลุมถึงวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา โดยแบ่งแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นคำถามปลายปิด (Closed end) คำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Checklist) คำถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่งงาน สถานภาพสมรส และ อัตราเงินเดือน รวมทั้งสิ้น 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นคำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการและพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์จำนวน 8 ด้าน มีข้อคำถามทั้งสิ้น 40 โดยคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบ Likert's Scale โดยแบ่งระดับความจริงเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ ออกเป็น 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามแบบปลายเปิด (Open Ended) เกี่ยวกับความคิดเห็นปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์

3. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยนำแบบสอบถามวัดระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ ที่ได้รับกลับคืนมา จำนวน 51 ฉบับมาวิเคราะห์ประมวลผลโดยเครื่องคอมพิวเตอร์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

3.1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยแจกแจงความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage) ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน และสถานภาพ

3.2 วิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ใช้วิธีประมวลผลทางสถิติเชิงพรรณนา โดยนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ ซึ่งประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยได้นำแบบสอบถามตอนที่ 2 มาตรวจให้คะแนนการตอบเกี่ยวกับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

3.3 นำคะแนนที่ได้ไปหาค่าเฉลี่ยพร้อมกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด 2546: หน้า166)

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง เห็นด้วยระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง เห็นด้วยระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง เห็นด้วยระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง เห็นด้วยระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง เห็นด้วยระดับน้อยที่สุด

3.4 วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของประชากรกลุ่มตัวอย่างที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ ที่มีเพศและ

ตำแหน่งงานแตกต่างกัน ใช้การทดสอบด้วย t-test ส่วนอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสพการณ์ทำงาน และอัตราเงินเดือน ใช้การทดสอบด้วย F-test (One-way ANOVA)

3.5 เมื่อทดสอบสมมติฐานมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้ทำการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ LDS (Least Significant Difference)

3.6 ความคิดเห็นปัญหาอุปสรรคข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการ ทำงานของ เจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ ใช้การวิเคราะห์เนื้อหาโดยการสรุปประเด็น นำมาแจกแจงความถี่ในแต่ละประเด็น แล้วนำเสนอด้วยการพรรณนาความ

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้นำหลักสถิติมาประกอบการ วิเคราะห์แบบสอบถามดังนี้

4.1 สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1) การหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการศึกษาโดยวิธีการ IOC (Index of Item Objective Congruence)

2) การหาค่าความเชื่อมั่นหรือความเชื่อถือของแบบสอบถามโดยรวมและรายด้าน โดยหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha-coefficient) ตามวิธีการของคอนบาค (Cronbach)

4.2 สถิติพื้นฐาน

ค่าร้อยละ (Percentage: %) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.3 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อหาความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ย คุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หากพบความแตกต่าง ผู้วิจัยทำการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ ด้วยวิธี LDS (Least Significant Difference)

6. สรุปผลการวิจัย

6.1 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์โดยรวม และรายด้านทั้ง 8 ด้าน

ตารางที่ 1 คุณภาพชีวิตการทำงานของของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์โดยรวมและรายด้าน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านสภาพที่ทำงานปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ	3.94	0.586	มาก
2. ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	3.85	0.758	มาก
3. ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	3.93	0.624	มาก
4. ด้านความก้าวหน้า	3.83	0.668	มาก
5. การบูรณาการทางสังคม	4.00	0.662	มาก
6. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	3.99	0.639	มาก



คุณภาพชีวิตในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
7. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	4.00	0.598	มาก
8. ด้านความภูมิใจในองค์กร	3.90	0.536	มาก
รวม	3.93	0.634	มาก

จากตาราง 1 พบว่า คุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ อำเภอลำดัก จังหวัดเพชรบูรณ์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.93 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.634 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า คุณภาพชีวิตที่อยู่ในระดับมากอันดับแรก คือ การบูรณาการทางสังคม และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว รองลงมา คือ ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านสภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความภูมิใจในองค์กร ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอและด้านความก้าวหน้า ตามลำดับ

6.2 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ อำเภอลำดัก จังหวัดเพชรบูรณ์ ที่ใช้ในการศึกษาวิจัยสามารถสรุปได้ ดังนี้

- 1) เพศ เจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ อำเภอลำดัก จังหวัดเพชรบูรณ์ส่วนมากเป็นเพศหญิง จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 51.0
- 2) อายุ เจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ อำเภอลำดัก จังหวัดเพชรบูรณ์ส่วนมากมีอายุ 30 - 40 ปี จำนวน 20 คน ร้อยละ 39.2
- 3) ระดับการศึกษา เจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ อำเภอลำดัก จังหวัดเพชรบูรณ์ ส่วนมากระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 33 คน ร้อยละ 64.7
- 4) ประสบการณ์ทำงาน เจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ อำเภอลำดัก จังหวัดเพชรบูรณ์ ส่วนมากประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 18 คน ร้อยละ 35.3
- 5) ตำแหน่งงาน เจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ อำเภอลำดัก จังหวัดเพชรบูรณ์ส่วนมากมีตำแหน่งงานตำแหน่งผู้ปฏิบัติ จำนวน 44 คน ร้อยละ 86.3
- 6) อัตราเงินเดือน เจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ อำเภอลำดัก จังหวัดเพชรบูรณ์ ส่วนมากอัตราเงินเดือนมากกว่า 19,001 บาท จำนวน 18 คน ร้อยละ 35.3
- 7) สถานภาพ เจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ อำเภอลำดัก จังหวัดเพชรบูรณ์ส่วนมากสถานภาพสมรส จำนวน 28 คน ร้อยละ 54.9

6.3 การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ อำเภอลำดัก จังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่า

คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ อำเภอลำดัก จังหวัดเพชรบูรณ์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.93 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.634 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า คุณภาพชีวิตที่อยู่ในระดับมากอันดับแรก คือ การบูรณาการทางสังคม และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว รองลงมา คือ ด้านประชาธิปไตยในองค์กรด้านสภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตราย



ต่อสุขภาพ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความภูมิใจในองค์กร ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ และด้านความก้าวหน้าโดยเรียงตามลำดับดังนี้

1) คุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ อำเภอลำสนัก จังหวัดเพชรบูรณ์ ในด้านสภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ในภาพรวมมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.94 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.586

2) คุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ อำเภอลำสนัก จังหวัดเพชรบูรณ์ในด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ในภาพรวมมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.758

3) คุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ อำเภอลำสนัก จังหวัดเพชรบูรณ์ ในด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานในภาพรวมมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.624

4) คุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ อำเภอลำสนัก จังหวัดเพชรบูรณ์ ในด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ในภาพรวมมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.83 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.668

5) คุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ อำเภอลำสนัก จังหวัดเพชรบูรณ์ ในด้านการบูรณาการทางสังคมในภาพรวมมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.00 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.662

6) คุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ อำเภอลำสนัก จังหวัดเพชรบูรณ์ ในด้านประชาธิปไตยในองค์กร ในภาพรวมมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ย 3.99 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.639

7) คุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ อำเภอลำสนัก จังหวัดเพชรบูรณ์ ในด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ในภาพรวมมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.00 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.598

8) คุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ อำเภอลำสนัก จังหวัดเพชรบูรณ์ ในด้านความภูมิใจในองค์กร ในภาพรวมมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.536

6.4 การวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ อำเภอลำสนัก จังหวัดเพชรบูรณ์ ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน และสถานภาพ ต่างกัน



ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วน ตำบลห้วยไร่ อำเภอลำลูกเกด จังหวัดเพชรบูรณ์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ

คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ และพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล	เพศชาย		เพศหญิง		t	p
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านสภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ	3.85	.433	3.98	.346	-1.177	.245
2. ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	3.73	.680	3.97	.521	-1.425	.160
3. ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	3.83	.528	4.02	.368	-1.494	.149
4. ด้านความก้าวหน้า	3.70	.627	3.96	.442	-1.689	.095
5. การบูรณาการทางสังคม	3.94	.553	4.05	.440	-.844	.403
6. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	3.92	.557	4.05	.440	-.954	.345
7. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	3.84	.451	4.15	.410	-2.538	.014*
8. ด้านความภูมิใจในองค์กร	3.90	.473	3.89	.336	.102	.919
คุณภาพชีวิตในภาพรวม	3.83	.465	4.01	.331	-1.514	.137

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p < .05$)

จากตาราง 2 การทดสอบสมมุติฐานด้วย T-test พบว่า ในภาพรวมเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วน ตำบลห้วยไร่ อำเภอลำลูกเกด จังหวัดเพชรบูรณ์ที่มีเพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน (T-test = -1.514, sig=0.056)

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล ห้วยไร่ อำเภอลำลูกเกด จังหวัดเพชรบูรณ์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ

ปัจจัยส่วนบุคคล	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
อายุ	ระหว่างกลุ่ม	.104	2	.052	.306	.738
	ภายในกลุ่ม	8.20	48	.171		
	รวม	8.30	50			
		6				

จากตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ อำเภอลำลูกเกด จังหวัดเพชรบูรณ์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุพบว่า เจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ ที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล ห้วยไร่ อำเภอลำสนัก จังหวัดเพชรบูรณ์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา

ปัจจัยส่วนบุคคล	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
ระดับการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	2.66 9	2	1.334		
					11.34 5	.000*
	ภายในกลุ่ม	5.63 9	48	.117		
	รวม	8.30 6	50			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ อำเภอลำสนัก จังหวัดเพชรบูรณ์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธี LSD

ตารางที่ 5 การเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล ห้วยไร่ อำเภอลำสนัก จังหวัดเพชรบูรณ์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านประสบการณ์ทำงาน

ปัจจัยส่วนบุคคล	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
ประสบการณ์ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.348	2	.174		
					1.050	.358
	ภายในกลุ่ม	7.95 8	48	.166		
	รวม	8.30 6	50			

จากตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ อำเภอลำสนัก จังหวัดเพชรบูรณ์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์ทำงานพบว่า เจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 6 การเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล ห้วยไร่ อำเภอลำลูกเกด จังหวัดเพชรบูรณ์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านตำแหน่งงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนตำบล	ตำแหน่ง ผู้บริหาร		ตำแหน่งผู้ ปฏิบัติ		t	p
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านสภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็น อัตราต่อสุขภาพ	4.00	.200	3.90	.415	1.019	.323*
2. ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	4.00	.447	3.83	.633	.692	.492
3. ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	4.06	.276	3.91	.481	.789	.343
4. ด้านความก้าวหน้า	3.97	.315	3.81	.579	.700	.487
5. การบูรณาการทางสังคม	4.26	.251	3.95	.516	1.515	.136
6. ด้านประชาธิปไตยในองค์การ	4.26	.538	3.95	.487	1.553	.127
7. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต ส่วนตัว	4.23	.269	3.96	.468	1.478	.146
8. ด้านความภูมิใจในองค์การ	4.09	.501	3.87	.386	1.331	.189
คุณภาพชีวิตในภาพรวม	4.11	.241	3.89	.422	1.274	.209

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p < .05$)

จากตาราง 6 การทดสอบสมมุติฐานด้วย T-test พบว่า ในภาพรวมเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอลำลูกเกด จังหวัดเพชรบูรณ์ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน (T-test = 1.671, sig=0.096)

ตารางที่ 7 การเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วน ตำบลห้วยไร่ อำเภอลำลูกเกด จังหวัดเพชรบูรณ์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอัตราเงินเดือน

ปัจจัยส่วนบุคคล	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
อัตราเงินเดือน	ระหว่างกลุ่ม	1.23	4	.309	2.009	.109
		5				
	ภายในกลุ่ม	7.07	46	.154		
		8.30	50			

จากตาราง 7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ อำเภอลำลูกเกด จังหวัดเพชรบูรณ์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอัตราเงินเดือน พบว่า เจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ ที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 8 การเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ อำเภอลำสนัก จังหวัดเพชรบูรณ์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานภาพ

ปัจจัยส่วนบุคคล	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
สถานภาพสมรส	ระหว่างกลุ่ม	.527	2	.263		
					1.625	.208
	ภายในกลุ่ม	7.78	48	.162		
	รวม	8.30	50			
		0				
		6				

จากตาราง 8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ อำเภอลำสนัก จังหวัดเพชรบูรณ์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรสพบว่าเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ ที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

สรุปผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ อำเภอลำสนัก จังหวัดเพชรบูรณ์ ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า

1. เจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ อำเภอลำสนัก จังหวัดเพชรบูรณ์ที่มีเพศ ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน
2. เจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ อำเภอลำสนัก จังหวัดเพชรบูรณ์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ พบว่า กลุ่มอายุต่างๆ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน
3. เจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ อำเภอลำสนัก จังหวัดเพชรบูรณ์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มระดับการศึกษาต่างๆ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายคู่ พบว่า มีจำนวน 2 กลุ่ม ได้แก่กลุ่มที่มีการศึกษาปริญญาตรีมีคุณภาพชีวิตในการทำงานมากกว่ากลุ่มที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และกลุ่มที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีคุณภาพชีวิตในการทำงานมากกว่ากลุ่มที่มีการศึกษาปริญญาตรี
4. เจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ อำเภอลำสนัก จังหวัดเพชรบูรณ์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์ทำงาน พบว่า กลุ่มที่มีประสบการณ์ทำงานต่างๆ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน
5. เจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ อำเภอลำสนัก จังหวัดเพชรบูรณ์ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน
6. เจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ อำเภอลำสนัก จังหวัดเพชรบูรณ์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอัตราเงินเดือน พบว่า กลุ่มที่มีอัตราเงินเดือนต่างๆ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน
7. เจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ อำเภอลำสนัก จังหวัดเพชรบูรณ์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรส พบว่า กลุ่มสถานภาพสมรสต่างๆ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ อำเภอลำสนัก จังหวัดเพชรบูรณ์ สามารถอภิปรายผล ได้ดังต่อไปนี้

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ อำเภอลำสนัก จังหวัดเพชรบูรณ์ ในภาพรวม พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ อำเภอลำสนัก จังหวัดเพชรบูรณ์ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ อำเภอลำสนัก จังหวัดเพชรบูรณ์ มีการสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เช่น การเปิดโอกาสให้เข้ารับการอบรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบุคคลแต่ละคน เพื่อนำมาพัฒนาศักยภาพในการ ทำงานให้ดีขึ้น และมีการให้ไปศึกษาดูงานตามความเหมาะสมตลอดจนการสนับสนุนงบประมาณ ในการศึกษาต่อแก่บุคคลอย่างสม่ำเสมอทำให้เจ้าหน้าที่เกิดความพึงพอใจ และมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สุนทรินทร์ อ่ำพลพร (2554) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 8 ด้าน คือ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย การพัฒนา ความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน บุคลากรทางสังคม ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและการปฏิบัติงานในสังคม ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับสูง

2. ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ อำเภอลำสนัก จังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีเพศ อายุ ตำแหน่งงาน สถานภาพสมรส ประสบการณ์ทำงานต่างๆ และอัตราเงินเดือนต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากเจ้าหน้าที่จะได้รับการดูแลและจัดสวัสดิการต่างๆ จากองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ โดยเสมอภาคกันไม่ว่าจะเป็นเพศชายหรือหญิง ประสบการณ์ทำงาน และอายุที่ต่างกันก็เหมือนกัน รวมทั้งกลุ่มสถานภาพสมรส ที่ต่างกันด้วยต่างก็ได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนต่างๆ ตามระเบียบและหลักเกณฑ์เดียวกันและกลุ่มที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีคุณภาพชีวิตในการทำงานมากกว่ากลุ่มที่มีการศึกษาปริญญาตรีซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของพิศมัย ไกรดงพลอง (2553) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา พบว่า บุคลากรโดยรวมและจำแนกตามเพศ ระดับการปฏิบัติงาน อายุ ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ส่วนใหญ่เห็นว่ามีคุณภาพชีวิตในการ ทำงาน โดยรวมและเป็นรายด้าน 5 ด้าน อยู่ในระดับมากและเห็นว่ามีคุณภาพชีวิตในการทำงานอีก 3 ด้าน อยู่ในระดับปานกลางโดยบุคลากรที่มีเพศและอายุต่างกัน เห็นว่ามีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน บุคลากรที่มีระดับการปฏิบัติงาน ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ต่างกันเห็นว่ามีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมและเป็นรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการศึกษาในครั้งนี้

1. จากการศึกษ พบว่า เจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ อำเภอลำสนัก จังหวัดเพชรบูรณ์ ที่มีระดับการศึกษาต่างๆ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งแสดงให้เห็นความสำคัญ



ของการศึกษาที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังนั้น ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ จึงควรสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในทุกๆ ตำแหน่งโดยมีการส่งเสริมให้ไปอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะต่างๆ ให้มากยิ่งขึ้น

2. องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ ควรส่งเสริมให้พนักงานภายในองค์กรเกิดความรักความสามัคคีเน้นให้บุคลากรให้ความสำคัญในการบริการประชาชนและสร้างความสามัคคีในหมู่คณะและเพื่อนร่วมงาน เน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วม

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์
2. ศึกษาประเมินประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ ที่มีขนาดใกล้เคียงกันเพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน
3. ควรมีการศึกษาทัศนคติของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ ต่อผู้บริหารและหัวหน้างานโดยศึกษาจากปัจจัยที่เกี่ยวข้องทางด้านมนุษย์สัมพันธ์ การติดต่อสื่อสารการสอนงานการปกครองหรือลักษณะภาวะผู้นำ

เอกสารอ้างอิง

- [1] กิติศักดิ์ พลอยพานิชเจริญ. (2546). ระบบควบคุมคุณภาพที่หน้างานคิวซีเซอร์เคิล. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ ส.เอเซียเพรส.
- [2] จินตนา สายทองคำ. (2539). การศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาต่อและไม่ศึกษาต่อของนักเรียนวิทยาลัยนาฏศิลป์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- [3] ทิพวิมล ภู่อหลง. (2551). คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการและหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลของรัฐ. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- [4] เทพนม เมืองแมน และสวีน สุวรรณ. (2529). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- [5] บุญเลิศ ไพรินทร์. (2533). พฤติกรรมการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: สวัสดิการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน
- [6] พิศมัย ไกรดงพลอง. (2553). คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารตำบลในเขตพื้นที่อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- [7] สมพงษ์ เกษมสิน. (2546). การบริหาร (พิมพ์ครั้งที่8). กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- [8] สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (2560 - 2564). วันที่สืบค้น 1 สิงหาคม 2560, เข้าถึงได้จาก http://www.Nesdb.go.th/ewt_news.php?nid=6420
- [9] สุนทรินทร์ อำพลพร. (2554). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร มหาบัณฑิต สาขาหลักสูตรและการสอน. คณะครุศาสตรบัณฑิต วิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
- [10] องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่. (2560). แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล 5 ปี.

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่

- [11] Best, J.W. (1977). Research in Education. Englewood Cliff, NJ : Prentie – Hall.
- [12] Delamotte and Takezawa. (1984). Quality of Working Life : Development on the United States. International Laour Review, 116(1), pp.53-56.
- [13] Dessler, G. (1991). Human Resource Management (8th ed). New Jersey: Prentice-Hall.
- [14] Huse, E.F., and Cummings, T.G. (1985). Organizational Development and Change. St.Paul, Minn : West.
- [15] Levine, A. (1978). Handbook on Undergraduate Curriculum. San Francisco: Josey-Bass.
- [16] Louis, A.A. (1959). Evaluation and Training. New York. Mc Graw Hill.
- [17] Willam, Bergauist H. (1981). Designing Undergraduate Education. New York: Jossey Bess.