

คุณภาพชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ของบุคลากรฝ่ายช่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดเพชรบุรี
และจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

Quality of life by the philosophy of sufficiency economy and
quality of life in the work of technical personnel Local
government in the province

of Phetchaburi and Prachuap Khiri Khan Province

บุญโชติ เกตุแก้ว^{1*}

^{1*} สำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบุรี ถนนราชนาธิปไตย ตำบลคลองกระแซง อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี 76000
โทร. 0-8925-9556-2 , 0-3242-7037 E-mail : search.09@hotmail.co.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรฝ่ายช่าง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดเพชรบุรีและจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ และ 2) เพื่อหาความสัมพันธ์ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรฝ่ายช่าง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดเพชรบุรีและจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 188 คน ได้มาจากกลุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบความสัมพันธ์ค่าสัมประสิทธิ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณภาพชีวิตตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรฝ่ายช่าง โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน
2. ความสัมพันธ์ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรฝ่ายช่าง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดเพชรบุรีและจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง

ข้อเสนอแนะ คือ คุณภาพชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการทำงานของบุคลากรฝ่ายช่าง โดยมีข้อเสนอแนะดังนี้ ควรลดการใช้จ่ายเงินกู้ยืมในระบบในเรื่องค่าใช้จ่ายส่วนตัวที่ไม่จำเป็น ควรมีการวางแผนเรื่องรายรับและรายจ่ายภายในครอบครัว ควรมีการจัดทำบัญชีรายรับและรายจ่าย มีการศึกษาค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับอาชีพเสริม โดยเข้าร่วมกิจกรรมของสังคมอย่างสม่ำเสมอ เพื่อกระชับความสัมพันธ์อันดีต่อกันในการทำงานเป็นประจำ จึงจะเกิดประโยชน์สูงสุดทั้งต่อบุคลากรองค์กร และสังคมต่อไป

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง, คุณภาพชีวิตในการทำงาน

Abstract

The purposes of the research were 1) to study the quality of life of employees using the self-sufficiency economic philosophy at the local government offices in Phetchaburi Province and Prachuap Khiri Khan Province and 2) to find the relationship between the self-sufficiency economic philosophy and the quality of life of these employees. The research participants were 188 employees, including government officials, permanent employees and contract employees. The participants were selected using random sampling technique. The research tool was a questionnaire. The data were analyzed by means of percentage, mean, standard deviation and the correlation coefficient of Pearson.

The findings are as follows:

1. The quality of life of employees using the self-sufficiency economic philosophy was at moderate level in all aspects.
2. The relationship between the self-sufficiency economic philosophy and quality of life of employees was statistically significant at 0.01 with a positive correlation at moderate level.

The research suggests that in order to live according to the self-sufficiency economic philosophy, employees should reduce unnecessary expenses (which lead to illegal loans), record income and expenses, find additional jobs, participate in public activities regularly, and strengthen their working relationships. These will lead not only to personal benefits but also benefit the organization and society.

Keywords: Quality of life by the philosophy of sufficiency economy , quality of life in the work

1. บทนำ

คุณภาพชีวิตที่ดีตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง จากหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ทรงมีพระราชดำรัสชี้แนะแนวทางการดำเนินชีวิตแก่พสกนิกรชาวไทยมาตลอดนานกว่า 25 ปี เพื่อนำไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมและกว้างขวาง โดยได้มีการน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ขับเคลื่อนกลไกการทำงานขององค์กรอย่างทั่วถึง ในปัจจุบันองค์กรส่วนใหญ่เริ่มเปิดรับแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงไปปรับใช้ในหลาย ๆ องค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชนเพิ่มมากขึ้น โดยนำไปพัฒนาการมีชีวิตที่มีความสมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจมีความสุข มีความเพียรพร้อมและมีความสามารถที่จะดำรงสถานภาพด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและค่านิยมของสังคม โดยยึดถือหลักของการพึ่งพาตนเอง พร้อมกับความสามารถในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้ารวมถึงปัญหาที่ซับซ้อนได้ โดยไม่ทำตนเองให้เป็นภาระและก่อให้เกิดปัญหาแก่สังคม เป็นชีวิตที่รู้จักการเรียนรู้ที่จะมีการปรับเปลี่ยนวิถีชีวิตใหม่ให้มีความยืดหยุ่นต่อการพึ่งพาตนเองตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง นอกจากนี้ในแต่ละหน่วยงานยังจำเป็นต้องให้ความสำคัญในส่วน

ของคุณภาพชีวิตในการทำงานด้วยเช่นกัน ซึ่งจัดเป็นส่วนสำคัญที่ช่วยผลักดันให้เกิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานควบคู่กันไป กล่าวคือ ลักษณะงานที่ข้าราชการทำงาน คนหนึ่ง ๆ ปฏิบัติอยู่ในองค์กรใดองค์กรหนึ่ง มีความพึงพอใจกับสภาพการทำงานนั้นมากน้อยเพียงใดมีอิสระต่อการตัดสินใจหรือไม่ ค่าตอบแทนในการทำงาน รวมไปถึงความพึงพอใจกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานมีมากน้อยแค่ไหน ซึ่งหากข้าราชการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีแล้วก็จะก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้บริการประชาชนได้อย่างเต็มประสิทธิภาพมีความภาคภูมิใจในองค์กร ซึ่งเป็นการช่วยผลักดันให้พฤติกรรมการให้บริการประชาชนของกลุ่มข้าราชการดำเนินไปได้ด้วยดี มีประสิทธิภาพ เกิดความคุ้มค่าในการรับบริการ (สุเมธ ตันติเวชกุล, 2549, น 5)

จากความเปลี่ยนแปลงไปของสภาพเศรษฐกิจ การเมือง และสังคมรวมถึงการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในปัจจุบันล้วนส่งผลให้ข้าราชการจากทุกหน่วยงานล้วนแล้วแต่ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวนี้แทบทั้งสิ้น ข้าราชการบางกลุ่มประสบกับปัญหาการขาดความมั่นคงทางเศรษฐกิจ การเงิน ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ขาดความเชื่อมั่นในองค์กร ซึ่งส่งผลกระทบต่อการทำงาน และเป็นผลสืบเนื่องต่อไปทำให้ข้าราชการเหล่านั้นมีคุณภาพชีวิตที่ไม่ดีในการทำงาน ขาดความใส่ใจ สนใจในงาน ผลของงานที่เกิดขึ้นขาดประสิทธิภาพต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นองค์กรสำคัญขององค์กรหนึ่งให้เห็นความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานในองค์กรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง องค์กรทุกองค์กรจะประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้นั้นต้องใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะเป็นคน เงิน วัสดุอุปกรณ์ อาคารสถานที่ และเทคโนโลยี นับได้ว่ามีบทบาทสำคัญ แต่อย่างไรก็ตามคนหรือทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอันดับแรกที่น่าความสำเร็จมาสู่องค์กร ดังนั้นการเอาใจใส่ต่อทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กรจึงเป็นเรื่องที่ผู้บริหารขององค์กรต้องให้ความสำคัญ อีกทั้งยังต้องสามารถเข้าถึงความต้องการของบุคลากรทุกระดับ และผสมผสานความต้องการนั้นให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ในขณะเดียวกันก็สามารถทำให้บุคลากรภายในองค์กรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความกระตือรือร้นมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดแก่องค์กร

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) มีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานในปัจจุบัน เพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ เป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า ในปัจจุบันคนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงาน ต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐานเมื่อคนต้องทำงานในที่ทำงานเป็นส่วนใหญ่ จึงควรมีสภาวะที่เหมาะสม ทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคงทั้งสุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางจิตวิญญาณ และสุขภาวะทางสังคม (กองสวัสดิการแรงงาน, 2547, หน้า 18) คุณภาพชีวิตการทำงานทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน และทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องสุขภาพจิต ช่วยให้เจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กร และยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก ลดอุบัติเหตุ และส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริการที่ดีทั้งคุณภาพและปริมาณ (ทิพวรรณ ศิริคุณ, 2542, หน้า 18) ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อองค์กร 3 ประการ คือ ประการแรก ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร ประการที่สอง ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนเป็นแรงจูงใจให้แก่พวกเขาในการทำงาน และประการสุดท้าย

คุณภาพชีวิตการทำงานจะช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานด้วย ฮิวส์และคัมมิงส์ (Huse & Cummings, 1985, pp. 198-199) ปัจจุบันองค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชนต่างตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยเชื่อว่าคุณภาพของผลผลิตหรือบริการขึ้นอยู่กับคุณภาพของบุคลากร และการที่บุคลากรในองค์กรจะมีความพร้อมที่จะดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพนั้นต้องมีความพร้อมทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งจะส่งผลให้มีการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ดังนั้นคุณภาพชีวิตในการทำงานจึงเป็นเงื่อนไขสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนางานในองค์กรต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐบาล รัฐวิสาหกิจ หรือภาคเอกชน เป้าหมายสูงสุดของการพัฒนา คือการที่ทำให้คนในสังคมมีชีวิตที่ดี มีความเป็นอยู่ที่ดี นั่นคือคนในสังคมมีคุณภาพชีวิตที่ดีนั่นเอง ดังนั้นองค์กรจะบรรลุเป้าหมายหรือไม่ย่อมขึ้นอยู่กับบุคลากรในองค์กรหรือหน่วยงานนั้น การที่บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ย่อมเป็นการสร้างบรรยากาศที่จะทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น อันเป็นการขจัดปัญหาต่าง ๆ ที่จะตามมา และยังเป็น การเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย ในการทำงานจะพบปัญหาต่าง ๆ เป็นต้นว่า ขาดความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ขาดความมั่นคงในหน้าที่การงาน ขาดเวลาส่วนตัว ไม่ได้รับความยุติธรรม ไม่ได้รับการพัฒนาและเรียนรู้ งานหนักเกินไป และขาดความเชื่อมั่นในตัวผู้บังคับบัญชา (สุภารัตน์ น้ำใจดี, 2548, หน้า 118 - 119) ปัญหาเหล่านี้ถ้าไม่ได้รับการพิจารณาแก้ไขจะบั่นทอนสภาพจิตใจและมีผลกระทบถึงระบบการทำงาน เนื่องจากปัญหาดังกล่าวจะทำให้คุณภาพในการปฏิบัติงานลดลง ดังนั้นการจะสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานให้ดีขึ้นจะต้องสร้างความพึงพอใจในการทำงานของตนเองก่อนแล้วจึงสามารถสร้างคุณค่าในชีวิตให้กับคนอื่นหรือสังคมต่อไป เมื่องานในหน้าที่ดำเนินไปอย่างมีคุณค่าโดยผู้ปฏิบัติพอใจที่จะปฏิบัติงานให้ได้ผลดี คุณภาพก็ย่อมเกิดขึ้นและเมื่อชีวิต การทำงานมีคุณค่า ชีวิตส่วนตัวหรือครอบครัวย่อมมีคุณค่าด้วย

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งที่มีฐานะเป็นนิติบุคคล มีอิสระในการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชน มีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบาย การปกครอง การบริหาร การบริหารงานบุคคล การเงินการคลัง และงบประมาณตามกฎหมาย จำเป็นต้องใช้บุคลากรที่มีความรู้ มีความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน แม้ว่าปัจจุบันจะมีอำนาจหน้าที่เพิ่มมากขึ้นแต่ก็ยังคงมีทรัพยากรจำกัด ทั้งทรัพยากรบุคคล งบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์ คุณภาพชีวิตในการทำงานจึงมีความสำคัญที่จะส่งผลให้การปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถดำเนินงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ หรือบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งเน้นศึกษาคุณภาพชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรฝ่ายช่าง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดเพชรบุรีและจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ทำการศึกษาความรู้สึกรู้สึกของบุคลากรฝ่ายช่างในปัจจุบัน และคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรฝ่ายช่าง ว่าเป็นอย่างไร มีปัจจัยสำคัญอะไรบ้างที่มีความสัมพันธ์ต่อบุคลากรฝ่ายช่าง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดเพชรบุรีและจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาหน่วยงานและพัฒนาบุคลากรให้มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรฝ่ายช่าง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดเพชรบุรีและจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

2.2 เพื่อหาความสัมพันธ์ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรฝ่ายช่าง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดเพชรบุรีและจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

3. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรฝ่ายช่าง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดเพชรบุรีและจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจมีวัตถุประสงค์การวิจัย เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรฝ่ายช่าง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดเพชรบุรีและจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ และเพื่อหาความสัมพันธ์ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรฝ่ายช่าง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดเพชรบุรีและจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีวิธีการดำเนินการตามลำดับดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยในครั้งนี้ได้แก่ บุคลากรฝ่ายช่างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเพชรบุรี และจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 353 คน กลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาร์ยามาเน่ (Taro Yamane, 1970 อ้างถึงใน ยุทธ ไกรวรรณ, 2550, หน้า 157.) จำนวน 188 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่าง แบบง่าย (Simple Random Sampling)

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามจังหวัดและประเภทของ อปท.

จังหวัด	ประเภทของ อปท.	จำนวน (แห่ง)	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
เพชรบุรี	อบจ.	1	10	5
	เทศบาล	13	53	28
	อบต.	71	117	63
รวม		85	180	96
ประจวบคีรีขันธ์	อบจ.	1	15	8
	เทศบาล	15	59	31
	อบต.	45	99	53
รวม		61	173	92
รวมทั้งสิ้น		146	353	188

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามแบ่งออก 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของบุคลากร โดยจำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน และอายุงาน ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงใน 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความพอประมาณ ด้านความมีเหตุผล ด้านความมีภูมิคุ้มกัน ด้านความรู้ และด้านคุณธรรม

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรฝ่ายช่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน และด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล

โดยในตอนที่ 2 และ 3 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ กำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้คำตอบเดียว โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ (ชูศรีวงศ์รัตน์, 2553, หน้า 104-105.)

ระดับ 5	หมายถึง	มีคุณภาพชีวิตระดับมากที่สุด
ระดับ 4	หมายถึง	มีคุณภาพชีวิตระดับมาก
ระดับ 3	หมายถึง	มีคุณภาพชีวิตระดับปานกลาง
ระดับ 2	หมายถึง	มีคุณภาพชีวิตระดับน้อย
ระดับ 1	หมายถึง	มีคุณภาพชีวิตระดับน้อยที่สุด

3.3 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือในการศึกษา

ในการสร้างเครื่องมือเพื่อการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยจะดำเนินการตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

(1) ศึกษาเอกสาร ทฤษฎีหลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรฝ่ายช่าง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดเพชรบุรีและจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ แล้วนำมาประมวล เพื่อกำหนดขอบเขตการวิจัย และการสร้างเครื่องมือเพื่อให้ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์

(2) กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษา

(3) สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรฝ่ายช่าง ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบความถูกต้อง และให้คำแนะนำเพิ่มเติมปรับปรุงแก้ไขให้ตรงกับเนื้อหาตลอดจนภาษาที่ใช้ในแบบสอบถาม

(4) นำแบบสอบถามที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาตรวจสอบความถูกต้อง สมบูรณ์แล้ว ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน พิจารณาเพื่อหาความเที่ยงตรงในด้านเนื้อหาภาษาที่ใช้ โดยการหาค่า IOC รายข้อ

(5) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับบุคลากรฝ่ายช่าง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดเพชรบุรีและจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จังหวัดละ 15 คน รวมเป็น 30 คน จากนั้นนำไปหาความเชื่อมั่น ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา 0.918

(6) นำแบบสอบถามที่หาค่าความเชื่อมั่นเรียบร้อยแล้ว จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบอีกครั้งก่อน แล้วจึงจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

(1) ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยขอให้บุคลากรตอบแบบสอบถามในเดือน พฤศจิกายน 2555

(2) นำแบบสอบถามที่ได้กลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้ว คัดเลือกฉบับที่สมบูรณ์เพื่อจัดกระทำกับข้อมูลโดยได้รับแบบสอบถามคืนมาทั้งหมด 188 ฉบับ

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

(1) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคล โดยการหาค่าร้อยละ จำแนกอายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน และอายุงาน

(2) วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 2 คุณภาพชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ใน 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความพอประมาณ ด้านความมีเหตุผล ด้านความมีภูมิคุ้มกัน ด้านความรู้ และด้านคุณธรรม และตอนที่ 3 คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรฝ่ายช่าง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงาน ที่คำนึงถึงความปลอดภัย ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน และด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยให้คะแนนระดับปัจจัยการให้บริการเป็น 5 ระดับ ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2553, หน้า 75) ผู้วิจัยได้ให้คะแนนตามค่าเฉลี่ยเพื่อกำหนดในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

ค่าเฉลี่ย	4.51 - 5.00	หมายถึง	มีคุณภาพชีวิตระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.51 - 4.50	หมายถึง	มีคุณภาพชีวิตระดับมาก
ค่าเฉลี่ย	2.51 - 3.50	หมายถึง	มีคุณภาพชีวิตระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.51 - 2.50	หมายถึง	มีคุณภาพชีวิตระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00 - 1.50	หมายถึง	มีคุณภาพชีวิตระดับน้อยที่สุด

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

(1) ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้ในการวิเคราะห์สถานภาพส่วนบุคคลของบุคลากร ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

(2) การวิเคราะห์เพื่อหาความสัมพันธ์ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรฝ่ายช่าง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดเพชรบุรีและจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

4. ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรฝ่ายช่าง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดเพชรบุรีและจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 25 – 40 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 60.10 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 54.80 มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,000 - 20,000 บาท มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 51.10 มีตำแหน่งงานข้าราชการ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 46.80 และมีอายุงาน ระหว่าง 6 – 10 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 43.10

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ใน 5 ด้านโดยรวมพบว่า บุคลากรมีคุณภาพชีวิตตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด คือ ด้านคุณธรรม รองลงมาคือ ด้านความมีเหตุผล ด้านความรู้ ด้านความพอประมาณและด้านความมีภูมิคุ้มกัน ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรฝ่ายช่าง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 4 ด้าน โดยรวมพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด คือ ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรฝ่ายช่าง โดยรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรฝ่ายช่าง โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวกทุกด้าน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.25 – 0.49

5. สรุปและอภิปรายผล

ผลการวิจัยคุณภาพชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรฝ่ายช่าง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดเพชรบุรีและจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

5.1 คุณภาพชีวิตตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง พบว่า บุคลากรมีคุณภาพชีวิตตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องจากบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ปฏิบัติตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปฏล มาลากุล ณ อยุธยา (2550 : 78-79) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย กรณีศึกษาเฉพาะพนักงาน ด้านโรงงานมักกะสัน ผลการศึกษาพบว่าการปฏิบัติต่อคุณภาพชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงในภาพรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ผลปรากฏว่า

(1) ด้านความพอประมาณ พบว่า บุคลากรมีคุณภาพชีวิตตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องจากบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซื้อสินค้าที่มีความจำเป็นใช้บริการซื้อสินค้าเงินสด เลือกใช้สินค้าที่ใช้ในชีวิตประจำวันที่มีราคาเหมาะสม ใช้เสื้อผ้าที่มีราคาเหมาะสม รับประทานอาหารที่บ้านเป็นประจำ รายได้ที่ได้รับพอดีกับรายจ่ายซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2550 : 13-16) ได้กล่าวไว้ว่า ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงนับเป็นแนวทางปฏิบัติเพื่อให้ชีวิตดำเนินไปในทางสายกลางที่เหมาะสมสอดคล้องกับวิถีความเป็นอยู่อันเรียบง่ายของคนไทยให้มีความสำคัญ ความพอประมาณ หมายถึง ความพอดีต่อความจำเป็นและเหมาะสมกับฐานะของตนเอง สังคม สิ่งแวดล้อม รวมทั้งวัฒนธรรมในแต่ละท้องถิ่น ไม่มากเกินไป ไม่น้อยเกินไป และต้องไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่นซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอัจฉริยะ สิริวิวัฒน์ (2550 : 71-73) ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิต ตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง และคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการประปานครหลวง ผลการศึกษาพบว่า พนักงานการประปานครหลวงมีระดับคุณภาพชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงด้านความพอประมาณ มีคุณภาพชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงของพนักงานการประปานครหลวง มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงซึ่งจะเห็นได้ว่า การนำหลักเศรษฐกิจพอเพียงไปปฏิบัติในแต่ละด้านมีความสำคัญอาจแยกส่วนในการปฏิบัติได้

(2) ด้านความมีเหตุผล พบว่า บุคลากรมีคุณภาพชีวิตตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องจากบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยอมรับผลที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจ มีการพิจารณาอย่างรอบคอบก่อนที่จะตัดสินใจใช้จ่ายพิจารณาปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างมีเหตุผลก่อนการตัดสินใจทุกครั้ง เลือกที่มีเหตุผลและประหยัดซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2550 : 13-16) ได้กล่าวไว้ว่า ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงนับเป็นแนวทางปฏิบัติเพื่อให้ชีวิตดำเนินไปในทางสายกลางที่เหมาะสมสอดคล้องกับวิถีความเป็นอยู่อันเรียบง่ายของคนไทยให้มีความสำคัญ ความมีเหตุผล หมายถึง การตัดสินใจดำเนินการเรื่องต่าง ๆ อย่างมีเหตุผลตามหลักวิชาการ หลักกฎหมาย หลักศีลธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมที่พึงมาคิดถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องอย่างถ้วนถี่ โดยคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการกระทำนั้น ๆ อย่างรอบคอบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเพียงฤทัย ทิสนุ่น (2550:107) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการกรมศุลกากร ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการกรมศุลกากรมีระดับการปฏิบัติต่อคุณภาพชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความมีเหตุผลมีผลอยู่ในระดับมาก

(3) ด้านความมีภูมิคุ้มกัน พบว่า บุคลากรมีคุณภาพชีวิตตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ทั้งนี้อาจเนื่องจากบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในครอบครัว ลด ละ เลิก เหล้า บุหรี่ และอบายมุข มีการดูแลสุขภาพเป็นประจำทุกปี ออกกำลังกายเป็นประจำ เพื่อการมีสุขภาพแข็งแรง มีงานพิเศษสร้างรายได้เสริมที่นอกเหนือจากรายได้ประจำ มีเงินออมเพื่อใช้จ่ายยามจำเป็น ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2550 : 13-16) ได้กล่าวไว้ว่า ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงนับเป็นแนวทางปฏิบัติเพื่อให้ชีวิตดำเนินไปในทางสายกลางที่เหมาะสมสอดคล้องกับวิถีความเป็นอยู่อันเรียบง่ายของคนไทยให้มีความสำคัญภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี หมายถึง การเตรียมตัว

ให้พร้อมรับผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงในด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมเพื่อให้สามารถปรับตัวและรับมือได้อย่างทันที่

(4) ด้านความรู้ พบว่า บุคลากรมีคุณภาพชีวิตตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องจากบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการรับรู้ถึงการเปลี่ยนแปลงของสังคม มีความรู้ในการปฏิบัติตนเพื่อเป็นพลเมืองที่ดี นำความรู้มาปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น ศึกษาหาความรู้เพื่อนำมาพัฒนาอาชีพอยู่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเพ็ญฤทัย ทิศนุ่น (2550 : 107) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการกรมศุลกากร ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการกรมศุลกากรมีระดับการปฏิบัติต่อคุณภาพชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาทางด้านพบว่าด้านความรู้ในระดับมากมีการเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเศรษฐกิจพอเพียง ส่งเสริมให้มีการเพิ่มรางวัล และแรงจูงใจและใส่ใจเรื่องความปลอดภัย

(5) ด้านคุณธรรม พบว่า บุคลากรมีคุณภาพชีวิตตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจากบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขยันหมั่นเพียรในการทำงาน ส่งเสริมการรู้จักสามัคคีร่วมพลังกันเพื่อทำกิจกรรมในครอบครัวและในสังคมการกระทำอันคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก มีจิตใจเอื้ออาทรและช่วยเหลือเกื้อกูลกันในสังคมเมื่อมีข้อขัดแย้ง เลือกใช้สันติวิธี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจารุณี เพชรเมือง (2550 : 98) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท ทีเคเค โลจิสติกส์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า พนักงาน บริษัท ทีเคเค โลจิสติกส์ จำกัด มีคุณภาพชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงด้านคุณธรรมมีการปฏิบัติในระดับมาก

5.2 คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรฝ่ายช่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ผลปรากฏว่า

(1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่า บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรฝ่ายช่าง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ทั้งนี้อาจเนื่องจากบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับเงินเดือนที่ได้รับจากหน่วยงานอยู่ในมาตรฐานเดียวกัน ตรงตามระดับการศึกษา ปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ สวัสดิการที่ได้รับจากหน่วยงานอยู่ในมาตรฐานเดียวกันกับหน่วยงานภาครัฐอื่น และได้รับค่าตอบแทน เช่น โบนัส ค่าล่วงเวลา นอกเหนือจาก เงินเดือน ค่าจ้าง ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีฮิวส์และคัมมิงส์ (Huse and Cummings, 1991 อ้างถึงใน ณัฐชัย นิ่มนวล, 2552 : 28) ได้วิเคราะห์ลักษณะคุณภาพชีวิตในการทำงาน กล่าวคือ ผลตอบแทนที่ยุติธรรมเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) หรือ “รายได้และผลตอบแทน” หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐาน ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าจะมีความเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเทียบกับรายได้จากงานอื่น ๆ

(2) ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย พบว่า บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรฝ่ายช่าง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ทั้งนี้อาจเนื่องจากสถานที่ทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและป้องกันอุบัติเหตุ มีการจัดวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ให้อยู่ในสภาพที่ปลอดภัยต่อการทำงาน มีความสะอาด ร่มรื่น และมีอากาศถ่ายเทสะดวก มีการสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการตรวจสุขภาพ

อย่างน้อยปีละครั้ง ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีฮิวส์และคัมมิงส์ (Huse and Cummings, 1991 อ้างถึงใน ญัฐชัย นิ่มนวล, 2552 : 28) ได้วิเคราะห์ลักษณะคุณภาพชีวิตในการทำงาน กล่าวว่า สภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (Safe And healthy Environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย

(3) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน พบว่า บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรฝ่ายช่าง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ทั้งนี้อาจเนื่องจากบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับมอบหมายงานให้ทำตามความรู้ความสามารถและความถนัด มีโอกาสก้าวหน้าในงานที่รับผิดชอบ การปฏิบัติอย่างเหมาะสมกรณีเจ็บป่วยหรือทุพพลภาพอันเนื่องมาจากการปฏิบัติงาน กรณีมีการเลิกจ้างหรือเกษียณอายุการทำงานสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีคุณภาพตามฐานะ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีฮิวส์และคัมมิงส์ (Huse and Cummings, 1991 อ้างถึงใน ญัฐชัย นิ่มนวล, 2552 : 28) ได้วิเคราะห์ลักษณะคุณภาพชีวิตในการทำงาน กล่าวว่า สังคมสัมพันธ์ (Social Integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทรปราศจากการแบ่งแยกกลุ่ม แบ่งแยกหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับและมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

(4) ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล พบว่า บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรฝ่ายช่าง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ทั้งนี้อาจเนื่องจากบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นงานที่รับผิดชอบอยู่ช่วยให้มีโอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ สถานที่ทำงานของท่านเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยน ความรู้ระหว่างกันของพนักงาน ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนในกรณีศึกษาหรือฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ งานที่ท่านเป็นงานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีฮิวส์และคัมมิงส์ (Huse and Cummings, 1991 อ้างถึงใน ญัฐชัย นิ่มนวล, 2552, หน้า 28.) ได้วิเคราะห์ลักษณะคุณภาพชีวิตในการทำงาน กล่าวว่า

5.3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรฝ่ายช่าง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดเพชรบุรี และจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.48 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ได้ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องจากบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีคุณภาพชีวิตตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงด้านความรู้และด้านความมีภูมิคุ้มกันกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรฝ่ายช่างโดยรวมในทางบวกมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และคุณภาพชีวิตตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงด้านความพอประมาณ ด้านคุณธรรม และด้านความมีเหตุผลกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรฝ่ายช่างโดยรวมในทางบวกมีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุนทรีย์ สมพงษ์ (2550 : 102-104) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงและคุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างกรมการขนส่งทางบก ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงกับคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. ข้อเสนอแนะ

6.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการของปกครองส่วนท้องถิ่น อาทิ ความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยที่มีผลต่อความสัมพันธ์ ประสิทธิภาพในการทำงาน และขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

6.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบล เพื่อจะได้ทราบถึงปัจจัยต่าง ๆ เช่นความรู้สึที่ดีต่องาน การได้รับมอบหมายให้มีหน้าที่รับผิดชอบสูงขึ้น บรรยากาศการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงาน เป็นต้น

6.3 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงและคุณภาพชีวิตในการทำงานของแต่ละหน่วยงาน เพื่อจะได้ทราบถึงระดับในการปฏิบัติตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงและระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรฝ่ายช่าง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดเพชรบุรีและจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

7. เอกสารอ้างอิง

- กวี หวังนิเวศน์กุล. (2547). **การบริหารงานวิศวกรรมก่อสร้าง**. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- กองสวัสดิการแรงงาน. (2547 มีนาคม-เมษายน). **คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of work life)**. **อนุสารแรงงาน**. 11 (4) : 17-22.
- กัญจนพร อ่วมสำอางค์. (2547). **การศึกษาคุณภาพชีวิตของนักเรียนระดับมัธยมศึกษา สังกัดกองการศึกษาสงเคราะห์ กรมสามัญศึกษา เขตภาคกลาง**. ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2551). **การวิเคราะห์สถิติ : สถิติสำหรับการบริหารและวิจัย**. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพฯ: ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- โกวิท พวงงาม. (2550). **การปกครองท้องถิ่นไทย**. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- _____. (2553). **การปกครองท้องถิ่นไทย**. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท จำกัด.
- จันทิปปา วิเศษไวยาร. (2552). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสตรีในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรปราการ**. ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- จารุณี เพชรเมือง. (2550). **คุณภาพชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท ทีเคเค โลจิสติกส์จำกัด**. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.
- จำเนียร จวงตระกูล. (2552). **การสร้างค่านิยมองค์กร เอกสารประกอบการสัมมนากรมสรรพากร**. ณ ห้องพิมานเมฆแกรนด์บอลรูม โรงแรมเดอะแกรนด์อูทยาบางกอก ถนนรัชดาภิเษก กรุงเทพฯ.
- ชนกเนตร วิไชโย. (2551). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงแรมในจังหวัดเลย**. ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

- ชาญชัย จันทน์แจ่ม. (2542). **คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ : ศึกษากรณีข้าราชการและลูกจ้างกองรักษาความปลอดภัย กรมข้าวทหารอากาศ**. สารนิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกริก.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2553). **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย**. พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- โชติไกร ไชยวิจารณ์. (2546). **วิศวกรรมศาสตร์**. กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- ฐิตีมา แจ่มแจ่ม. (2550). **คุณภาพชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงและคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสำนักอำนวยการประจำศาลแพ่ง**. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.
- ฐิตีวัฒน์ ยะชัยมา. (2550). **คุณภาพชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงและคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง สวทล กรุงเทพมหานคร**. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.
- ณัฐชัย นิ่มนวล. (2552). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราว ในหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาค เขตอำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์**. วิทยานิพนธ์หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการภาครัฐแนวใหม่ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ทิพวรรณ ศิริคุณ. (2542). **คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีบริษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน**. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ธนพร พุเกียรติสุทธิ. (2541). **คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานชาวไทยมุสลิม : ศึกษาจากโรงงานอุตสาหกรรมไม้ยางพาราในเขตเทศบาลนครยะลา จังหวัดยะลา**. ภาคนิพนธ์ คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ธนศวร์ เจริญเมือง. (2554). **หลักการกระจายอำนาจปกครอง**. แหล่งที่มา http://local-government01.blogspot.com/2011/09/blog-post_8082.html เข้าดูเมื่อวันที่ 20 มีนาคม 2555.
- นครินทร์ เมฆไตรรัตน์ และคณะ. (2546). **ทิศทางการปกครองท้องถิ่นของไทยและต่างประเทศเปรียบเทียบ**. กรุงเทพฯ: วิญญูชน.
- นำชัย โชติประยูร. (2541). **คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สืบสวนในสถานีตำรวจนครบาล**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.