



คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่
Quality of Working Life of Commune Administration
Organization Employee in Chiang Mai Province

พิศโสภา ทีฆาวงค์¹สิวลี รัตนปัญญา²**บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ จำนวนทั้งสิ้น 412 คน โดยใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตทั้งหมด 8 ด้าน ตามแนวคิดของวอลตัน (Walton, 1974) คือ 1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ 2) สิ่งแวดล้อมที่สะอาดและปลอดภัย 3) ความรู้ความสามารถในงาน 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5) การมีส่วนร่วมด้านสังคม 6) ความยุติธรรมในองค์กร 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และ 8) การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ผลพบว่า คุณภาพชีวิตในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ในการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ตำแหน่งงาน, ช่วงอายุ, สถานภาพสมรส, รายได้เฉลี่ยต่อเดือน, ประสบการณ์การทำงาน และ ขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบลที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.01$, $p < 0.01$, $p < 0.02$, $p < 0.01$, $p < 0.01$, และ $p < 0.01$, ตามลำดับ) และปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ ได้แก่ ลักษณะงาน การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน และการรับรู้ต่อระบบบริหารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p = 0.01$) และสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานได้ร้อยละ 51.1

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตการทำงาน, พนักงาน, องค์การบริหารส่วนตำบล

Abstract

The purpose of this research was to compare the quality of working life and the factors related to the quality of working life of Commune Administration Organizations employee in Chiang Mai Province. Four hundred and twelve subjects, who worked in Commune Administration Organizations, were participated. A survey using a questionnaire was conducted based on the eight points criteria of Walton's theoretical framework (Walton, 1974) including : 1) Adequate and fair compensation 2) Safe, healthful working condition 3) Opportunity to develop human capacities 4) Opportunity for career growth 5) Social integration in the work force 6) Constitutionalism 7) Work and Quality of life and 8) Social relevance. From the analysis it was found that the subjects perceived high level of quality of work life. Through the comparison analysis it was revealed that of job performance, age range, marital status, monthly income, work experience and size of the Administration Organization were significantly different of overall quality of work life among employees ($p < 0.01$, $p < 0.01$, $p < 0.02$, $p < 0.01$, $p < 0.01$, and $p < 0.01$, respectively).

¹นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

²อาจารย์ประจำ หลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

Moreover, three factors which are work characteristics, self efficacy in work, and management system perceived have significant influence on quality of work life ($p = 0.01$). It can be predicted 51.1% of quality of work life.

Keywords : Quality of Working Life, Employee, Commune Administration Organization

1. บทนำ

การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างมาก ยิ่ง คาดกันว่ามนุษย์ใช้เวลาถึงหนึ่งในสามของชีวิตเป็นอย่างน้อยอยู่ในสำนักงานหรือสถานที่ทำงาน การทำงานเป็นการเปิดโอกาสให้แสดงออกถึงทักษะ เชาว์ปัญญา ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อันจะนำไปสู่ความก้าวหน้าและมั่นคงในชีวิตของผู้ปฏิบัติงาน แต่ในทางกลับกันหากผู้ปฏิบัติงานต้องปฏิบัติงานในสถานการณ์ และสภาพแวดล้อมที่ต้องมีการปรับตัวและเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ย่อมส่งผลกระทบต่อทั้งทางร่างกายและจิตใจ ก่อให้เกิดปัญหาความไม่พึงพอใจในการทำงาน ประสิทธิภาพการทำงานลดลง และส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานได้ (ธีรภัทร ชติยะหล้า. 2555)

ปัจจุบันทั้งหน่วยงานภาครัฐและเอกชนต่างหันมาให้ความสนใจในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งเป็นแนวคิดในการทำงานที่คำนึงถึงเรื่องบุคคลที่ทำงานเป็นสำคัญ เพราะถือว่า “คน” เป็น “ทุนมนุษย์” มีความสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนงาน หากผู้ปฏิบัติงานมีความสุขในการทำงาน มีความก้าวหน้าในการทำงาน มีโอกาสพัฒนาศักยภาพของตนเอง รวมถึงการอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ตนเองพอใจ ก็ส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลดีต่อองค์กรนั้น

องค์การบริหารส่วนตำบล หรือ อบต. เป็นการปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง เป็นหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาดเล็กที่สุดภายในจังหวัด มีวัตถุประสงค์เพื่อกระจายอำนาจการปกครองให้ประชาชนในท้องถิ่นระดับตำบล ซึ่งเป็นเขตชนบทอันเป็นพื้นที่ส่วนใหญ่ของประเทศ มีหน้าที่หลัก คือจัดทำบริการสาธารณะตามที่กฎหมายกำหนด เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ ประกอบด้วย การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม การบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก รักษาความ

สะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ คุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น ฯลฯ (พระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537) แม้ว่าองค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่งจะมีสถานะทางกฎหมายเหมือนกันและมีอำนาจหน้าที่ในการจัดทำบริการสาธารณะอย่างเดียวกัน แต่กลับมีสถานะทางการคลังแตกต่างกัน เนื่องจากแหล่งรายได้หลักขององค์การบริหารส่วนตำบลส่วนใหญ่ มาจากรายได้ที่จัดเก็บเอง ซึ่งสภาพที่ตั้งและความเจริญทางเศรษฐกิจที่ต่างกันทำให้รายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลและขนาดขององค์กรมีความแตกต่างกันไป ด้วย สถานะทางการคลังหรือขนาดขององค์กรที่ต่างกันนี้เอง ที่ส่งผลให้จำนวนบุคลากร สภาพการทำงาน และปริมาณงานหรือภาระงานของพนักงานส่วนตำบลในแต่ละแห่งมีความแตกต่างกัน (สุเนตร นามโคตศรี. 2553) นอกจากนี้การบริหารราชการท้องถิ่นต้องมีการปรับเปลี่ยนให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงโดยเฉพาะผู้บริหารท้องถิ่นที่มาจากการเลือกตั้ง ซึ่งมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปี เข้ามารับหน้าที่ในการบริหาร ต่างก็มีวิสัยทัศน์และนโยบายทางการบริหารงานที่ต่างกันออกไป ทำให้พนักงานที่ปฏิบัติงานให้กับองค์กรต้องปรับตัวให้เข้ากับนโยบายของผู้บริหารอยู่เสมอ (เขมขณานิษฐ์ ประดับพงษ์. 2556) ปัจจัยเหล่านี้อาจเป็นสาเหตุให้คุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานลดลง ส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลง เช่นเดียวกัน

จากข้อมูลข้างต้นจะเห็นได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นสิ่งจำเป็นและมีความสำคัญต่อตัวผู้ปฏิบัติงาน

และองค์กรเป็นอย่างมาก อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงานที่ดีขึ้น ส่งผลให้องค์กรมีการพัฒนางานเพื่อประโยชน์สุขและความเรียบร้อยของประชาชนในชุมชนต่อไป ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อเป็นแนวทางที่จะนำไปสู่การพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิต ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติราชการและการสนับสนุนให้การปฏิบัติงานสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล และขนาดของหน่วยงาน
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่

3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ มีปัจจัยที่สามารถชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานหลายประการ ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ได้ใช้เกณฑ์การประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานของ วอลตัน (Walton) เป็นเกณฑ์ในการวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน เนื่องจากเกณฑ์ในการวัดคุณภาพชีวิตการทำงานดังกล่าว เน้นพิจารณาถึงลักษณะแนวทางการเป็นสภาพตัวบุคคลหรือสังคมขององค์กร ซึ่งมีเนื้อหาครอบคลุมในด้านต่างๆ ของคุณภาพชีวิตการทำงาน ทั้งด้านกาย จิต สังคม จิตวิญญาณ เศรษฐกิจ และการทำงาน ซึ่งล้วนเป็นองค์ประกอบที่ตอบสนองความต้องการพื้นฐานของคนทำงาน ประกอบด้วยทั้งหมด 8 ด้าน ดังนี้ 1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ 2) สิ่งแวดล้อมที่สะอาดและปลอดภัย 3) ความรู้ความสามารถในงาน 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5) การมีส่วนร่วมด้านสังคม 6) ความยุติธรรมในองค์กร 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และ 8) การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

4. ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้านี้ได้แก่พนักงานส่วนตำบลที่ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ ในช่วงระหว่างวันที่ 1 มกราคม-31 ธันวาคม 2559 จำนวนทั้งสิ้น 4,001 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 มีนาคม 2559 ที่มา : สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่. 2559)

กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการคำนวณกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane.1973) ในการคำนวณหาขนาดของตัวอย่าง กำหนดขนาดของตัวอย่างโดยใช้ความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และมีระดับความคลาดเคลื่อนที่ร้อยละ 5 ได้จำนวนตัวอย่างทั้งหมด 364 คน และเพื่อป้องกันการตอบกลับไม่เต็มจำนวน ผู้วิจัยจึงได้เพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างอีกร้อยละ 10 รวมเป็น 412 คน โดยทำการเก็บข้อมูลจากพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ 89 แห่ง

เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามคุณลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานส่วนตำบล เป็นคำถามแบบปลายปิด จำนวน 8 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์ทำงาน (อายุงาน) ตำแหน่งงาน และขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบริบทของงาน ได้แก่ ลักษณะงานและความเกี่ยวข้องผูกพันกับงานที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรม ลักษณะคำถามเป็นแบบปลายปิด จำนวน 18 ข้อ แบ่งเป็นลักษณะงานจำนวน 10 ข้อ และความเกี่ยวข้องผูกพันกับงาน จำนวน 8 ข้อ มีคำตอบให้เลือกตอบเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) กำหนดให้แต่ละข้อมีคะแนน 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามด้านการรับรู้ความสามารถในงาน โดยอาศัยทฤษฎีการรับรู้ความสามารถตนเอง (Self-efficacy) ที่พัฒนามาจากแนวคิดของแบนดูรา



ร่วมกับแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรม โดยแบบสอบถามจะประกอบไปด้วย การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน และการรับรู้ต่อระบบบริหาร จำนวน 14 ข้อ แบ่งเป็นการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน เป็นข้อคำถามทางบวก จำนวน 5 ข้อ เป็นข้อคำถามทางลบจำนวน 4 ข้อ และแบบสอบถามการรับรู้ต่อระบบบริหาร จำนวน 5 ข้อ มีคำตอบให้เลือกตอบเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating scale) กำหนดให้แต่ละข้อมีคะแนน 5 ระดับ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบล ตามทฤษฎีของวอลตัน (Walton) ร่วมกับแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรม ทั้งหมด 8 ด้าน จำนวน 31 ข้อ ประกอบด้วย คำตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ จำนวน 3 ข้อ สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย จำนวน 4 ข้อ ความรู้ความสามารถในงาน จำนวน 3 ข้อ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน จำนวน 5 ข้อ การมีส่วนร่วมของสังคม จำนวน 4 ข้อ ความยุติธรรมในองค์กร จำนวน 5 ข้อ ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน จำนวน 3 ข้อ และความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม จำนวน 4 ข้อ ลักษณะคำถามเป็นแบบปลายปิด มีคำตอบให้เลือกตอบเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) กำหนดให้แต่ละข้อมีคะแนน 5 ระดับ

วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ ทั้งหมด 5 อำเภอ 5 แห่ง จำนวนทั้งสิ้น 412 คน โดยใช้แบบสอบถามด้วยตนเอง (Self – administered question) ซึ่งผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบแล้ว จัดส่งให้กลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์ หลังจากนั้นจะมีการติดตามแบบสอบถามทางโทรศัพท์ เพื่อให้ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาทั้งหมดจำนวน 412 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการประมวลผลข้อมูลหลังจากทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับ ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) เพื่ออธิบายคุณลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงานและความเกี่ยวข้องผูกพันกับงาน การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานและการรับรู้ต่อระบบบริหาร และคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ดังนี้

2.1 วิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูล 2 กลุ่ม ที่ข้อมูลมีอิสระต่อกัน แต่เนื่องจากข้อมูลมีการแจกแจงข้อมูลแบบโค้งไม่ปกติจึงใช้การวิเคราะห์สถิติ Mann-Whitney U test ได้แก่ เพศ และตำแหน่งงาน

2.2 วิเคราะห์กลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน แต่เนื่องจากข้อมูลมีการแจกแจงข้อมูลแบบโค้งไม่ปกติ จึงใช้การวิเคราะห์ Kruskal-Wallis test ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์ทำงาน และขนาดองค์กรบริหารส่วนตำบล

2.3 วิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณเชิงเส้นด้วยวิธี Stepwise Multiple Regression เพื่อวิเคราะห์หาปัจจัย และพยากรณ์ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่

5. สรุปผลการวิจัย

งานวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล และขนาดของหน่วยงาน

คุณลักษณะส่วนบุคคล

ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรบริหารส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย

(1.58:1) ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 30 – 40 ปี จบการศึกษา ระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่ามากที่สุด ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส ดำรงตำแหน่งข้าราชการมากที่สุด มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ในระหว่าง 10,000–15,000 บาท มากที่สุด ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานที่องค์การบริหารส่วนตำบลระหว่าง 1–5 ปี รองลงมาคือ มีประสบการณ์ทำงานระหว่าง 10–15 ปี และทำงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 56 รองลงมาทำงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง คิดเป็นร้อยละ 35 และทำงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็ก คิดเป็นร้อยละ 9 ตามลำดับ

บริบทของงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบริบทของงาน ซึ่งประกอบด้วย ลักษณะงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.90 \pm S.D. = 53$ คะแนน) หากพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าพนักงานส่วนตำบลมีระดับความเห็นด้วยต่อลักษณะงานสูงที่สุดในข้อลักษณะงานที่ทำมีความสำคัญ และมีประโยชน์มากต่อหน่วยงาน ในระดับสูงมาก ($\bar{X} = 4.30 \pm S.D. = 0.67$ คะแนน) รองลงมา คือ งานที่ทำมีความสำคัญ และมีประโยชน์มากต่อคุณภาพชีวิตของประชาชน ในระดับสูงมาก ($\bar{X} = 4.25 \pm S.D. = 0.75$ คะแนน) ส่วนข้อที่พนักงานส่วนตำบลมีระดับความเห็นด้วยต่อลักษณะงานต่ำที่สุด คือ พนักงานมีโอกาสทำงานด้วยตนเองอย่างอิสระ โดยไม่ขึ้นกับบุคคลอื่นหรืองานของผู้อื่น ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.56 \pm S.D. = 0.98$ คะแนน)

ด้านการรับรู้ในงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่

ด้านการรับรู้ พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.28 \pm S.D. = 0.45$ คะแนน) หากพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าพนักงานส่วนตำบลมีระดับความเห็นด้วยต่อความเกี่ยวข้องผูกพันกับงานสูงที่สุดในข้อ ท่านเต็มใจและยินดีที่จะปฏิบัติตามนโยบายขององค์กรอย่างเคร่งครัด ในระดับสูงมาก ($\bar{X} = 4.40 \pm S.D. = 0.63$ คะแนน) รองลงมาคือ ท่านภูมิใจและจะบอกคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กรนี้ ใน

ระดับสูงมาก ($\bar{X} = 4.34 \pm S.D. = 0.63$ คะแนน) ส่วนข้อที่พนักงานส่วนตำบลมีระดับความเห็นด้วยต่อความเกี่ยวข้องผูกพันกับงานน้อยที่สุด คือ ท่านเต็มใจและยอมเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อความสำเร็จขององค์กร ($\bar{X} = 4.20 \pm S.D. = 0.63$ คะแนน)

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่

ในภาพรวมพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.87 \pm S.D. = 0.51$ คะแนน) โดยพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานอันดับที่ 1 คือ ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม อยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X} = 4.22 \pm S.D. = 0.58$ คะแนน) รองลงมาคือ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการมีส่วนร่วมของสังคม อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.02 \pm S.D. = 0.55$ คะแนน) ส่วนด้านที่พนักงานส่วนตำบลมีระดับความคิดเห็นด้วยต่อคุณภาพชีวิตการทำงานน้อยที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.44 \pm S.D. = 0.89$ คะแนน)

การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลและขนาดของหน่วยงาน พบว่าตำแหน่งงาน, ช่วงอายุ, สถานภาพสมรส, รายได้เฉลี่ยต่อเดือน, ประสบการณ์การทำงาน และ ขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบลที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.01$, $p < 0.01$, $p < 0.02$, $p < 0.01$, $p < 0.01$, และ $p < 0.01$, ตามลำดับ) ส่วนพนักงานส่วนตำบลที่มีเพศ และระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ลักษณะงาน การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน และการรับรู้ต่อระบบบริหาร สามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p = 0.01$) และสามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ได้ร้อยละ 51.1

6. อภิปรายผล

จากผลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้ศึกษาอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล และขนาดของหน่วยงาน พบว่า ตำแหน่งงาน, ช่วงอายุ, สถานภาพสมรส, รายได้เฉลี่ยต่อเดือน, ประสบการณ์การทำงาน และขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบลที่แตกต่างกันนั้น ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในส่วนของตำแหน่งงานมีผลต่อความรับผิดชอบตามบทบาทหน้าที่ นอกจากนี้ ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อสิทธิประโยชน์ด้านต่าง ๆ ที่แตกต่างกัน เช่น ข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ สามารถได้รับค่ารักษาพยาบาล ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับด้านการศึกษาของบุตร ค่าเช่าบ้าน บำเหน็จ บำนาญ ระยะเวลาของการลาที่มากกว่า พนักงานจ้าง ปัจจัยเหล่านี้ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับการศึกษาของอนันต์ แม่กอง (2558) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอมายอ จังหวัดปัตตานี พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งข้าราชการ มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งลูกจ้างประจำและตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ อีกปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ ได้แก่ ช่วงอายุที่มีความเกี่ยวข้องกับระยะเวลาและประสบการณ์ในการทำงาน ส่งผลต่อความคิด การตัดสินใจ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้มีทักษะในการแก้ไขปัญหาที่มากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์น้อย และ ยังส่งผลให้ความเครียดด้านการทำงานมีน้อยกว่า มีความมั่นคงในด้านการงาน ไม่ย้ายงานหรือเปลี่ยนสถานที่ทำงานบ่อย สอดคล้องกับการศึกษาของ รัตนาภรณ์ บุญมี (2558) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี พบว่า การเปรียบเทียบประสบการณ์ทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี ที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีความเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และการศึกษาของ อนันต์ แม่กอง (2558) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอมายอ จังหวัดปัตตานี ผลการวิจัยพบว่า

บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 51 – 60 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานมากกว่า บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี อายุระหว่าง 31 – 40 ปี และอายุระหว่าง 20 – 31 ปี บุคลากรที่มีอายุงานมากกว่า 5 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่า บุคลากรที่มีอายุน้อยกว่า 3 ปี และบุคลากรที่มีอายุงาน 3 – 5 ปี นอกจากนี้สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันยังส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันอีกด้วย โดยพนักงานส่วนตำบลที่มีสถานภาพสมรสอาจมีความเครียดน้อยกว่าสถานภาพโสด เนื่องจากมีคนในครอบครัวที่พร้อมรับฟังความทุกข์ สุขและช่วยกันแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่ผ่านเข้ามาในชีวิต จึงทำให้มีสุขภาพจิตที่ดีกว่าและมองโลกในแง่บวก ส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีกว่าพนักงานส่วนตำบลที่มีสถานภาพโสด สอดคล้องกับการศึกษาของ ณปภัชน์ ตะสิงห์ (2552) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดสระบุรี พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลที่มีสถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่งคือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่มากกว่า ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่มากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ อนันต์ แม่กอง (2558) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอมายอ จังหวัดปัตตานี ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีเงินเดือนมากกว่า 20,000 บาท มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่า บุคลากรที่มีเงินเดือนน้อยกว่า 10,001 บาท บุคลากรที่มีเงินเดือน 10,001 – 15,000 บาท และ บุคลากรที่มีเงินเดือน 15,001 – 20,000 บาท นอกจากนี้ ปัจจัยที่เกี่ยวกับองค์กร อันได้แก่ ขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบลที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขนาดใหญ่ มีจำนวนพนักงานที่มากกว่า มีผู้รับผิดชอบในงานเฉพาะด้านครบทุกสายงาน และปฏิบัติงานตรงตามตำแหน่งงานหรือขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบเฉพาะตำแหน่ง ส่งผลให้พนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีกว่า พนักงานส่วนตำบลที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง และขนาดเล็ก สอดคล้องกับการศึกษาของวิฑูรย์ เส้งเข้า (2550) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี พบว่าข้าราชการที่มีระดับชั้นของ องค์การบริหารส่วนตำบลที่แตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ในส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งประกอบด้วย ลักษณะงาน การรับรู้ต่อความสามารถของตนเองในการทำงาน และการรับรู้ต่อระบบบริหาร สามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ได้ร้อยละ 51.1 เนื่องจากลักษณะงานเปรียบเสมือนแรงจูงใจในการทำงาน หากผลการปฏิบัติงานสำเร็จ หรือเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ จะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพยายามในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น เพื่อเพิ่มผลตอบแทนให้กับตนเองจากคุณภาพการปฏิบัติงานที่ดี เช่นเดียวกับการรับรู้ หากผู้ปฏิบัติงานมีความเชื่อมั่นในตนเอง จะส่งผลต่อการตัดสินใจและการแสดงออกซึ่งความสามารถในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับการศึกษาของนิภาพร นิกรศิริ และ ดาวิชา ศรีธัญรัตน์ (2558) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความรักและพลังขับเคลื่อนองค์กรของบุคลากรผู้มีศักยภาพสูง กรณีศึกษา : องค์การภาคเอกชนในประเทศไทยที่ใช้ระบบการบริหารจัดการบุคลากรผู้มีศักยภาพสูง พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านการใช้ศักยภาพในการทำงาน และด้านประชาธิปไตยในองค์กร สามารถใช้อธิบายความผันแปรของความรักและพลังขับเคลื่อนขององค์กรได้ร้อยละ 61.30 และยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ นฤมล สีนสุพรรณ และคณะ (2561 : 49) พบว่า จากการศึกษาดูงานที่ศูนย์ค้าคุณศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพผู้พิการ บ้านทรัพย์สมบูรณ์ คนพิการกับตึกสงฆ์อาพาธ และห้องพิเศษโรงพยาบาลอุบลรัตน์ และศูนย์การเรียนรู้บ้านคำปลาหลายนั้นช่วยให้เห็นภาพรวมของการพัฒนารูปแบบการดูแลสุขภาพโดยใช้ชุมชนเป็นฐานเพื่อการพึ่งพาตนเองอย่างพอเพียงและยั่งยืนโดยกลยุทธ์ที่สำคัญ คือ (1) ด้านภาวะผู้นำ จะต้องมองเห็นภาพรวมทั้งหมด และสามารถเชื่อมโยงปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องมาดำเนินการร่วมกันได้ (2) ด้านมนุษยสัมพันธ์ ความรัก ความสามัคคี ความจริงใจต่อกันเป็น

สิ่งสำคัญ (3) ด้านทักษะการจัดการ รู้เป้าหมาย การรวมกลุ่มร่วมคิดร่วมทำเรียนรู้ไปด้วยกัน เป็นสิ่งจำเป็น

7. ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1) การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านบุคลากร ผู้บริหาร ควรมีการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยการเพิ่มค่าตอบแทนในการทำงาน ให้เพียงพอต่อการดำรงชีวิต ควรกำหนดบทบาท และหน้าที่ความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ให้มีความชัดเจนและเหมาะสม หากจำเป็นต้องมีการมอบหมายภารกิจด้านอื่นนอกเหนือจากภาระหน้าที่ความรับผิดชอบเฉพาะตำแหน่ง ควรคำนึงถึงปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพและจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนความสมดุลระหว่างชีวิตครอบครัวกับการทำงานด้วย อีกทั้งควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็น รับฟังปัญหา และร่วมกันปรับปรุงแก้ไขปัญหาตามข้อเสนอแนะของผู้ปฏิบัติงาน

2) ด้านหน่วยงาน ควรมีมาตรการสำหรับป้องกันอุบัติเหตุหรือวินาศภัยต่างๆ เช่น ถังดับเพลิงหากเกิดอัคคีภัย หรือการทำประกันวินาศภัยแก่พนักงาน หากเกิดความเสียหายแก่พนักงานเนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ ควรจัดหาอุปกรณ์ เครื่องใช้ต่างๆ ที่มีคุณภาพและไม่เป็นอันตรายต่อการทำงานแก่พนักงานผู้ปฏิบัติงาน จัดสถานที่ สภาพแวดล้อมแก่ผู้ปฏิบัติงานให้มีความเหมาะสม เช่น แสงสว่าง และอุณหภูมิให้มีความเหมาะสม สามารถปฏิบัติงานได้อย่างสะดวกสบาย มีสถานที่ ที่ทันสมัยสำหรับจัดกิจกรรม เช่น คอมพิวเตอร์สำนักงาน ห้องประชุม โสตทัศนูปกรณ์ต่างๆ เพื่อรองรับการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพในการให้บริการประชาชน

3) ข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัย พบว่า หากมีการถ่ายโอนภารกิจมายังท้องถิ่น ควรถ่ายโอนเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบสำหรับภารกิจดังกล่าวด้วย นอกจากนี้ ควรมีการจัดอบรมขั้นตอน วิธีการปฏิบัติงานแก่เจ้าหน้าที่ท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ควรมีระเบียบ วิธี ขั้นตอนการปฏิบัติงาน และการเบิกจ่ายงบประมาณสำหรับดำเนินการต่างๆ ที่ชัดเจน ต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใน



เขตพื้นที่ภูมิภาคต่าง ๆ ของประเทศไทย เพื่อพัฒนาระดับ
คุณภาพชีวิตการทำงานให้มีความเท่าเทียมกัน

2) ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับ
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และแนวทางการพัฒนาคุณภาพ
ชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบล

8. เอกสารอ้างอิง

1. เขมชญาณิชรุ้ ประดับพงษ์ และประจักษ์ บัวผัน.
(2556). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทร
ธมย์ จังหวัดศรีสะเกษ**. วารสารมนุษยศาสตร์และ
สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. 32(6),
109.
2. ณปภัช ตะสิงห์. (2552). **คุณภาพชีวิตการ
ทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัด
สระบุรี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต :
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
3. อีราภัทร ชัดิยะหล้า. (2555). **คุณภาพชีวิตการ
ทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรขององค์การ
บริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเมือง ลำพูน**.
การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต:
มหาวิทยาลัยธนบุรี-เชียงใหม่.
4. นฤมล สีนสุพรรณ และคณะ. (2561). **แนวทางการ
ดูแลสุขภาพ โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน เพื่อการ
พึ่งพาตนเองอย่างยั่งยืน อำเภออุบลรัตน์
จังหวัดขอนแก่น**. วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย
ปีที่ 8 ฉบับที่ 1 (มกราคม-มิถุนายน), 49.
5. นิภาพร นิกรศิริ และ ดาวิชา ศรีธัญรัตน์.
(2558). **ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มี
ผลต่อความรักและพลังขับเคลื่อนองค์กรของ
บุคลากรผู้มีความรู้สูง กรณีศึกษา : องค์การ
ภาคเอกชนในประเทศไทยที่ใช้ระบบการบริหาร
จัดการบุคลากรผู้มีความรู้สูง**. HROD
Journal. 7(2), 1-17.
6. พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหาร
ส่วนตำบล พ.ศ. 2537. (2537). **ราชกิจจานุ
เบกษา**, 111 (ตอนที่ 53 ก), 6-7.
7. รัตนาภรณ์ บุญมี. (2558). **คุณภาพชีวิตในการ
ทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี**.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัย
บูรพา.
8. วิฑูรย์ เส็งเฮ้า (2550). **คุณภาพชีวิตการทำงาน
ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล
อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี**. ปัญหาพิเศษ
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต :
มหาวิทยาลัยบูรพา.
9. สุเนตร นามโคตศรี. (2553). **คุณภาพ ชีวิตการ
ทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล
ในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา**.
การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีสุรนารี.
10. สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด
เชียงใหม่. (2559, กุมภาพันธ์). **มติคณะกรรมการ
พนักงานส่วนตำบล จังหวัดเชียงใหม่ ครั้งที่
2/2559**, เชียงใหม่.
11. อนันต์ แม่กอง. (2558). **คุณภาพชีวิตการ
ทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล
ในเขตพื้นที่อำเภอมาฮอย จังหวัดปัตตานี**.
สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต:
มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
12. Bandura, A. (1978). **Reflection on self-
efficacy**. In. S. Rachman (ed), *Advances
in Behavior Research and Therapy*. 1 :
237-269. Oxford : Pergamon Press.
13. Bandura, A. (1997). **Social Learning Theory**.
Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice
Hall.
14. Taro Yamane. (1973). **Statistics: an
introduction analysis**. 3rd ed. New York:
Harper & Row
15. Walton, R.E. (1974). **Improving Quality
of work life**. Harvard Business Review,
149, pp.10-35