

การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ
พนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบลในเขต
อำเภอเทพารักษ์ และอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา

นายสมศรี เก่งขุนทด

โครงการนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต
การบริหารงานก่อสร้างและสาขานโยบาย
สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
ปีการศึกษา 2554

การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ
พนักงาน องค์กรบริหารส่วนตำบลในเขต
อำเภอเทพารักษ์ และอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี อนุมัติให้นำโครงการฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารธุรกิจ

คณะกรรมการสอบโครงการ

(ศ. ดร.สุขสันต์ หอพิบูลสุข)

ประธานกรรมการ

(ผศ. ดร.พรศิริ จงกล)

กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษาโครงการ)

(อ. ดร.ฉัตรเพชร ชศพล)

กรรมการ

(รศ. ร.อ. ดร.กนต์ธร ชำนิประศาสน์)

คณบดีสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์

สมศรี เกงขุนทด : การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพนักงาน
องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเทพารักษ์และอำเภอด่านขุนทด จังหวัด
นครราชสีมา (COMPARISON OF WORKING LIFE QUALITY OF TEPARAK AND
DANKHUNTHOT SUBDISTRICT ADMINISTRATION ORGANIZATIONS, NAKHON
RATCHASIMA) อาจารย์ที่ปรึกษา : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พรศิริ จงกล

การวิจัยเรื่อง “การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน
ตำบล ในเขตอำเภอเทพารักษ์และอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา” มีวัตถุประสงค์ เพื่อ
ศึกษาและเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล เป็นการศึกษา
เชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเทพารักษ์และอำเภอ
ด่านขุนทด จำนวน 420 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลได้แก่แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ใน
การวิเคราะห์ใช้ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ใน
เขตอำเภอด่านขุนทด ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเทพารักษ์ อยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน ยกเว้นการพัฒนา
ความสามารถ, ความมั่นคงในงาน และการประสบความสำเร็จในการทำงานในอาชีพ และประโยชน์
ทางสังคมและความรับผิดชอบอยู่ในระดับสูง

สาขาวิชา วิศวกรรมโยธา

ปีการศึกษา 2554

ลายมือชื่อนักศึกษา_____

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา_____

SOMSRI KHANGKHUNTHOT : COMPARISON OF WORKING LIFE QUALITY OF TEPARAK AND DANKHUNTHOT SUBDISTRICT ADMINISTRATION ORGANIZATIONS, NAKHON RATCHASIMA.
ADVISOR : ASST. PROF. PORNSIRI JONGKOL, Ph.D.

The objectives of this study were: 1.) to study and compare quality of working life of personnel of Teparak and Dankhunthot Subdistrict Administrations Organization and 2.) to propose guidelines of working life quality improvement. The samples were 420 personnels of Teparak and Dankhunthot Subdistrict Administration Organizations. Tool used in this study was a questionnaire. In this study, eight categories of working life quality were social benefits and responsibility, health and safety at work, operators capabilities development, democracy at workplace, social value and teamwork, job security and success in career, roles of balance between work and health, and a fair pay. Statistics used were frequency, percentage, average and standard deviation.

The results showed that overall quality of working life of Dankhunthot Subdistrict Administration Organizations was at moderate level. However, that of Teparak Subdistrict Administration Organizations was at moderate level, with operators capabilities development, job security and success in career, and social benefits and responsibility at high level.

School of Civil Engineering
Academic Year 2011

Student's Signature _____

Advisor's Signature _____

กิตติกรรมประกาศ

ในการศึกษาครั้งนี้ ข้าพเจ้าได้รับความกรุณาจาก ศาสตราจารย์ ดร.สุขสันต์ หอพิบูลสุข อาจารย์ผู้สอน และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรศิริ จงกล อาจารย์ที่ปรึกษาโครงการที่ได้ให้คำแนะนำทางการศึกษา ช่วยเหลือ แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ตลอดจนการชี้แนะข้อเท็จจริงทางวิชาการอันเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาอย่างยิ่ง ข้าพเจ้าขอกราบขอบพระคุณในความเมตตาเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ คณาจารย์ทุกท่าน ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้พร้อมแนวคิดและประสบการณ์ต่าง ๆ ให้แก่ข้าพเจ้าตลอดมา และขอขอบคุณข้าราชการพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเทพารักษ์ และอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา ที่กรุณาเสียสละเวลาตอบแบบสอบถาม รวมทั้งขอกราบขอบพระคุณคณะผู้บริหารองค์กรทุกท่าน ที่ได้สังเกตเห็นความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร ที่ให้ความร่วมมือในการพัฒนาบุคลากรในครั้งนี้

ขอขอบคุณองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง อำเภอเทพารักษ์ จังหวัดนครราชสีมา ที่ให้ทุนการศึกษาระดับปริญญาโท

ท้ายสุดนี้ คุณค่าทั้งหมดที่เกิดจากการศึกษาในครั้งนี้ ขอมอบเป็นเครื่องบูชาบุญการีของข้าพเจ้า และบูรพาคณาจารย์ทุกท่านที่อยู่เบื้องหลังแห่งการวางรากฐานการศึกษาให้กับข้าพเจ้า ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน

สมศรี เกงขุนทด

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ข
กิตติกรรมประกาศ.....	ค
สารบัญ.....	ง
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญรูปภาพ.....	ญ
บทที่	
1. บทนำ.....	1
1.1 ความสำคัญและที่มาของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์.....	2
1.3 ขอบเขตการวิจัย.....	2
1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	3
2. ปรัชญ่วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	4
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life).....	4
2.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	9
2.3 โครงสร้างและกระบวนการบริหารงาน บุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลใน เขตอำเภอเทพารักษ์ และอำเภอด่านขุนทด.....	12
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	15
2.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	18
2.6 สมมติฐานการวิจัย.....	20
2.7 นิยามศัพท์.....	20
3. ระเบียบวิธีการวิจัย.....	23
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	23
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	25
3.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	25
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้.....	26

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	27
4.1 ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการพนักงานองค์การบริหาร ส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด และอำเภอเทพารักษ์ จังหวัดนครราชสีมา.....	27
4.1.1 คุณลักษณะส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอด่านขุนทด และอำเภอเทพารักษ์ จังหวัดนครราชสีมา.....	27
4.1.2 การแสดงความคิดเห็นในด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด และ อำเภอเทพารักษ์ จังหวัดนครราชสีมา.....	36
4.2 การเปรียบเทียบผลการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด และเทพารักษ์ จังหวัดนครราชสีมา.....	38
4.2.1 คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม.....	39
4.2.2 คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านสุขภาพ และความปลอดภัยในการทำงาน.....	41
4.2.3 คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน.....	42
4.2.4 คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน.....	44
4.2.5 คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน.....	45
4.2.6 คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน.....	47
4.2.7 คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านบทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพ ที่มีความสมดุล.....	49
4.2.8 คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านประโยชน์ และความรับผิดชอบต่อสังคม.....	50
4.3 ผลการทดสอบสมมติฐาน.....	52
4.4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม.....	61
5. สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	63
- ผลการวิจัย.....	64
- การแสดงความคิดเห็นในด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ และพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัด นครราชสีมา.....	68
- การแสดงความคิดเห็นในด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ และพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเทพารักษ์ จังหวัด นครราชสีมา.....	70

- อภิปรายผลการวิจัย.....	71
- ข้อเสนอแนะ.....	72
- ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป.....	73
เอกสารอ้างอิง.....	74
ภาคผนวก.....	76
ประวัติผู้เขียน.....	85

สารบัญญัตินำ

ตารางที่	หน้า
3.1 ข้อมูลพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอเทพารักษ์ และอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา.....	23
3.2 การแปลความหมายจากข้อมูลที่ได้ มากำหนดน้ำหนักคะแนน.....	26
4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ.....	28
4.2 จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามภูมิลำเนา/ถิ่นฐานเดิม.....	28
4.3 จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ.....	29
4.4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพการสมรส.....	30
4.5 จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา.....	31
4.6 จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานะ/ตำแหน่งที่เกี่ยวข้อง.....	32
4.7 จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุงาน.....	33
4.8 จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเงินเดือน.....	34
4.9 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายได้เสริม/เดือน.....	35
4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด อำเภอเทพารักษ์ จังหวัดนครราชสีมา.....	38
4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด และอำเภอเทพารักษ์ จังหวัดนครราชสีมา ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม.....	40
4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด และอำเภอเทพารักษ์ จังหวัดนครราชสีมา ด้านสุขภาพ และความปลอดภัยในการทำงาน.....	42
4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทดและอำเภอเทพารักษ์ จังหวัดนครราชสีมา ด้านการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน.....	43
4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด อำเภอเทพารักษ์ จังหวัดนครราชสีมา ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน.....	45

4.15	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด และอำเภอเทพารักษ์ จังหวัดนครราชสีมา ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน.....	46
4.16	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด และอำเภอเทพารักษ์ จังหวัดนครราชสีมา ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน	48
4.17	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด และอำเภอเทพารักษ์ จังหวัด นครราชสีมา ด้านบทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุล.....	49
4.18	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด และอำเภอเทพารักษ์ จังหวัด นครราชสีมา ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม.....	51
4.19	การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรพนักงานองค์การบริหารส่วน ตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามเพศ.....	52
4.20	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามภูมิลำเนา.....	53
4.21	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร พนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามอายุ.....	54
4.22	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร พนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามสถานภาพ.....	55
4.23	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรพนักงานองค์การ บริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตาม ระดับการศึกษา.....	56
4.24	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรพนักงานองค์การ บริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตาม ตำแหน่งงาน.....	57

4.25	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา จำแนกอายุงาน.....	58
4.26	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามเงินเดือน.....	59
4.27	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามรายได้เสริม.....	60

สารบัญรูปร่างภาพ

รูปที่	หน้า
2.1 พีระมิดแสดงความต้องการตามลำดับขั้นของมนุษย์.....	9
2.2 โครงสร้างการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล.....	13
2.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	19

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความสำคัญและที่มาของปัญหา

การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตของคนทุกคน เนื่องจากการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต และต้องปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมอื่นๆ การทำงานเป็นสิ่งที่ให้ประสบการณ์ที่มีคุณค่าของชีวิตของคน เพราะเป็น โอกาสที่ทำให้เกิดการพบปะสังสรรค์ระหว่างผู้ใช้แรงงานกับบุคคลอื่นๆกับสถานที่ ดังนั้นการทำงานจึงเป็นการเปิดโอกาสในการแสดงออกถึงสติปัญญา ความคิดริเริ่มอันนำมาสู่เกียรติยศ และความพึงพอใจในชีวิต เมื่อแต่ละบุคคลได้ใช้ชีวิตการทำงานอยู่กับสิ่งที่ตนเองพอใจ ก็จะทำให้มีสภาพจิตใจ และอารมณ์ที่ดี ซึ่งส่งผลให้ทำงานดีตามไปด้วย ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่แต่ละองค์กรจะต้องศึกษาหรือแสวงหาหนทางให้เกิดความสอดคล้องต้องกันของความพึงพอใจระหว่าง พนักงานและองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายสูงสุด

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากการแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานด้านต่าง ๆ กับคุณภาพชีวิตการทำงาน เนื่องจากลักษณะของงานแต่ละงานมีความแตกต่างกัน ได้แก่ ความหลากหลายของงาน ความมีอิสระในการตัดสินใจ โอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงานที่สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ต้องเอื้ออำนวยต่อการทำงาน และความพร้อมของอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้สำนักงาน ที่แต่ละหน่วยงานจัดสรรให้กับผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งแตกต่างกันตามนโยบายของหน่วยงานหรืองบประมาณที่ได้รับ นอกจากนี้คุณภาพชีวิตการทำงานยังแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน อันประกอบด้วย การให้ความช่วยเหลือให้คำปรึกษาซึ่งกันและกัน ความสนิทสนมกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน และความสามัคคีกันในการทำงาน การทำงานของบุคลากรในลักษณะทีมจะทำให้งานประสบความสำเร็จได้ และการปกครองบังคับบัญชาเป็นปัจจัยสำคัญอีกปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน และมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านทั้งด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ และส่วนด้านสิทธิส่วนบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ในการในการพัฒนาในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม โดยจัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ คุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น และปฏิบัติ

หน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย โดยจัดสรรบุคลากรให้ตามความจำเป็นและเหมาะสม องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเทพารักษ์และอำเภอด่านขุนทด ชีวิตความเป็นอยู่สภาพการทำงานของสองอำเภอนี้มีความแตกต่างกัน เนื่องจากอำเภอเทพารักษ์เป็นอำเภอเล็กๆที่ตั้งขึ้นใหม่มี 4 ตำบล โดยแยกออกจากอำเภอด่านขุนทด ตัวอำเภออยู่ห่างจากอำเภอด่านขุนทดประมาณ 30 กิโลเมตร พื้นที่อยู่ติดเขตอำเภอลำสนธิ จังหวัดลพบุรี ทำให้งานด้านโครงสร้างพื้นฐานยังต้องพัฒนาอีกมาก เช่น ถนนเส้นทางหลักๆยังเป็นถนนลูกรังเป็นส่วนใหญ่ซึ่งยังต้องมีการพัฒนามานานถึงจะเทียบเท่าอำเภอด่านขุนทด ซึ่งเป็นอำเภอที่ใหญ่มีการปกครองถึง 15 ตำบล งานด้านโครงสร้างพื้นฐานโดยภาพรวมจะมีความพร้อม เมื่อโครงสร้างพื้นฐานพร้อมก็จะทำให้สภาพการทำงานของสองอำเภอนี้มีความเป็นอยู่ที่แตกต่างกัน ด้วยเหตุนี้ จึงจำเป็นต้องศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของคนสองกลุ่มนี้เพื่อนำมาเปรียบเทียบกัน โดยผลที่ได้รับจากการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ พนักงาน องค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเทพารักษ์และอำเภอด่านขุนทดทั้งสองอำเภอ นำผลวิเคราะห์ที่ได้มาพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานอำเภอที่เล็กกว่า ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ พนักงาน องค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเทพารักษ์และอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา
2. เพื่อจัดทำข้อเสนอแนะแนวทาง ในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการ พนักงาน องค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเทพารักษ์และอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการ และพนักงาน

1.3 ขอบเขตการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ พนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบลของอำเภอเทพารักษ์และอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา โดยรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วยข้าราชการ พนักงาน ขององค์กรบริหารคุณภาพส่วนตำบลทั้งสองอำเภอ เพื่อนำผลการศึกษามานับถึข้อมูล ประมวลผล วิเคราะห์ ประเมินผลและสรุปผลเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการพนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบลของอำเภอเทพารักษ์ และอำเภอด่านขุนทด

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ใช้เป็นข้อมูลในการนำเสนอต่อผู้บริหาร หน่วยงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเทพารักษ์และอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา เพื่อนำไปกำหนดนโยบายในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
2. ใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการทำงานของบุคลากร ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อหน่วยงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเทพารักษ์และอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา

บทที่ 2

ปริทัศน์วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง “การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเทพารักษ์ และอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา” ได้ศึกษา ค้นคว้าทฤษฎีเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาประกอบการสร้างเครื่องมือการวิจัย ประการ สนับสนุนผลการวิจัย และประกอบผลการนำเสนอวิจัยไปใช้ประโยชน์ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ของการวิจัยที่กำหนดไว้ แบ่งออกเป็นส่วนตัวต่าง ๆ ดังนี้

- ส่วนที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
- ส่วนที่ 2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
- ส่วนที่ 3 โครงสร้างและกระบวนการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลใน อำเภอเทพารักษ์ และอำเภอด่านขุนทด
- ส่วนที่ 4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- ส่วนที่ 5 กรอบแนวคิดในการวิจัย
- ส่วนที่ 6 สมมติฐานการวิจัย
- ส่วนที่ 7 นิยามศัพท์

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต การทำงาน (Quality of Work Life)

1. ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

ในปัจจุบันคำว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายที่คลุมเครือ คือ ยังไม่มีคำจำกัดความที่ เฉพาะเจาะจงและเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป แต่ในความหมายกว้างๆ หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับ ชีวิตการทำงานที่ประกอบด้วย ค่าชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์ ความ ก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน และการมีมนุษย์สัมพันธ์ในหน่วยงาน สิ่งเหล่านี้จึงเป็นสิ่งกระตุ้นใน เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) เป็น องค์ประกอบหรือเป็นมิติหนึ่งที่สำคัญของคุณภาพชีวิต (Quality of Life) แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพ ชีวิตการทำงานได้กำเนิดและแพร่หลายในประเทศอุตสาหกรรม หากกล่าวถึงความหมายของคำว่า คุณภาพชีวิตการทำงานแล้วจะ พบว่า มีผู้รู้ นักวิชาการหลายท่านหรือผู้เกี่ยวข้องได้ให้ความหมาย ของคำว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life = QWL) ความหมายในแง่มุมต่างๆ ไว้ ดังนี้

สันติ บางอ้อ (2540) ได้กล่าวไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นสิ่ง ที่คนเราจะสามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ สามารถปรับปรุงเพิ่มผลผลิตได้ โดยมีความพร้อมทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งถือว่าเป็นงานปัจจัยภายใน สำหรับปัจจัยภายนอก คือ สภาพแวดล้อมในการทำงานจะเป็นสิ่งที่ทำให้คนเรามีความสุขกับการทำงานเกิดความพึงพอใจ ในการทำงาน จากคำจำกัดความดังกล่าวจะเห็นได้ว่า สันติ บางอ้อ (2540) ได้เน้นความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมการทำงานและความพึงพอใจในงาน แต่อย่างไรก็ดี กัลยา ศิษะเจริญ (2538) ได้ให้ความหมาย คุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึง สภาพของการทำงานที่ปัจเจกบุคคลมีความพึงพอใจ และความพึงพอใจในการทำงานนี้สามารถวัดหรือประเมินได้ในความรู้สึกรู้สึกพึงพอใจเกี่ยวกับชีวิตการทำงานในองค์การ ซึ่งเป็นการเน้นถึงชีวิตการทำงานโดยรวม ไม่ใช่พิจารณาแต่เพียงสภาพแวดล้อมการทำงานเท่านั้น

ประไพพร สิงหเดช (2539) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิต การทำงานว่า ความพอใจของพนักงานที่มีต่อชีวิตการทำงานที่เกี่ยวกับงานหรือผลที่เกิดขึ้น กับพนักงานอันเนื่องมาจากประสบการณ์การทำงานในองค์การ ซึ่งเป็นการเน้นถึงชีวิตการทำงานผลที่เกิดขึ้น มาจากประสบการณ์การทำงาน

ดิน ปรัชญพฤทธิ (2538) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิต การทำงานว่า ชีวิตการทำงานที่มีศักดิ์ศรีเหมาะสมกับเกียรติภูมิของความเป็นมนุษย์ของบุคคลากร ซึ่งเป็นชีวิตการทำงานที่ไม่ถูกเอาเปรียบ และสามารถสนองความจำเป็นพื้นฐานของมนุษย์ในแต่ละสมัย ซึ่งเป็นการเน้นถึงชีวิตการทำงานที่มีศักดิ์ศรีเป็นชีวิตการทำงานที่ไม่ถูกเอาเปรียบ

สรวงสรรค์ ตะปินดา (2541) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิต การทำงานว่าเป็นคุณลักษณะของบุคคลที่มีการทำงานที่ทำให้ชีวิตมีคุณค่าหรือมีงานทำจะทำให้ความเป็นอยู่ดีขึ้นและเป็นที่ยอมรับของสังคม ซึ่งเป็นการผสมผสานกันระหว่างงานและชีวิต โดยบุคคลจะมีความรู้สึกรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน และการดำเนินชีวิตที่มีความสุขอันนำไปสู่การมีคุณค่าของชีวิต ซึ่งเป็นการเน้นถึงการมีงานทำจะทำให้ความเป็นอยู่ดีขึ้นและเป็นที่ยอมรับของสังคมนำไปสู่การมีคุณค่าของชีวิต

จากที่กล่าวมาทั้งหมดสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การทำงานภายในองค์การอย่างมีความสุข มีความพึงพอใจในงานที่ได้ปฏิบัติรวมถึงสิ่งแวดล้อมที่มีความเหมาะสม ซึ่งก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน จึงทำให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีคุณภาพในขณะที่เดียวกันก็มีความรู้สึกรู้สึกว่าตนมีคุณค่าต่อองค์การ และถ้าบุคลากรปฏิบัติงานสามารถผสมผสาน การทำงานกับชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม ทำให้ดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข

2. องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

มีนักวิชาการ ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ ดังนี้

Huse and Cumming (1980) ได้เสนอลักษณะที่สำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) ว่ามี 8 ด้าน คือ

1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) หรือรายได้ และผลประโยชน์ตอบแทน หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐาน ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าจะมีความเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่นๆ
2. สภาพทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (Safe and Healthy Environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย
3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human Capacities) หรือโอกาสพัฒนาศักยภาพ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตน จากงานที่ทำโดยพิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลาย งานที่มีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวเองในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ และงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน
4. ความก้าวหน้า (Growth) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพ และตำแหน่งอย่างมั่นคง
5. สังคมสัมพันธ์ (Social Integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ ยอมรับของ ผู้ร่วมงานที่ทำงานมีบรรยากาศเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทรปราศจากการแบ่งแยก เป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับและมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น
6. ลักษณะการบริหารงาน (Constitutionalism) หมายถึง การมีความ ยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม พนักงานได้รับการเคารพในสิทธิ และความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศของ องค์กรมีความเสมอภาคและความยุติธรรม
7. ภาวะอิสระจากงาน (Total Life Space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความ สมดุลในช่วงของชีวิตระหว่างช่วงปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากหน้าที่รับผิดชอบ
8. การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (Social Relevance) หมายถึง กิจกรรม ของหน่วยงานที่ ดำเนินไปในลักษณะที่ไม่รับผิดชอบต่อสังคมจะก่อให้เกิดการลดคุณค่าความสำคัญ ของงานและอาชีพในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน

จากคำจำกัดความดังกล่าวจะเห็นได้ว่า Huse and Cumming (1980) ได้เน้นลักษณะที่สำคัญของคุณภาพชีวิตในเรื่องของผลตอบแทนที่เป็นธรรม สภาพแวดล้อมที่เหมาะสม จิตความสามารถของตนในงานที่ทำ ความก้าวหน้าในอาชีพ เป็นที่ยอมรับของสังคมยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีช่วงเวลาคล้ายคลึงจากงานและการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

Walton (1974) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าประกอบด้วย คุณสมบัติ 8 ประการ ดังนี้

1. การให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง ค่าจ้างที่ได้รับเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคมทั่วไปหรือไม่ ค่าจ้างที่ได้รับมีความยุติธรรมหรือไม่ เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งของตนกับตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานที่คล้ายกัน
2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Working Conditions) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่จะก่อให้เกิดสุขภาพที่ไม่ดี และควรจะได้กำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับการ คงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพซึ่งจะรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับ กลิ่น เสียง และการรบกวนทางสายตา
3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล (Competency Development) หมายถึง งานควรจะ ได้จัดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติได้ใช้ประโยชน์และพัฒนาทักษะและความรู้ของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะมีผลต่อการ ได้มีส่วนร่วมความรู้สึกในคุณค่าของตนเองและความรู้สึกท้าทาย ซึ่งเกิดขึ้นจากการทำงาน
4. ความเจริญงอกงามและสวัสดิภาพ (Growth and Security) หมายถึง ควรจะให้ความสำคัญต่องานที่ได้รับมอบหมายของผู้ปฏิบัติงานซึ่งจะมีผลต่อการดำรงและขยายความสามารถของผู้ปฏิบัติงานเอง ความรู้และทักษะใหม่ๆ ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่องานในอนาคตได้
5. การบูรณาการด้านสังคม (Social Integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีความรู้สึกว่าคุณค่าตนประสบความสำเร็จและเห็นว่าตนมีคุณค่าจะมีผลต่อบุคคลนั้นในด้านความเป็นอิสระจากอคติ ความรู้สึกว่าคุณชนหรือสังคมมีความสำคัญ การเปิดเผยตนเองต่อบุคคลอื่น ความรู้สึกว่าคุณไม่มีการแบ่งชั้นกัน ในองค์กรและความรู้สึกว่าคุณมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม
6. สิทธิตามรัฐธรรมนูญ (Constitutionalism) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิอย่างไรและ ผู้ปฏิบัติงานจะปกป้องสิทธิของตนได้อย่างไร คำตอบอาจแตกต่างกันเพราะอาจขึ้นอยู่กับลักษณะทางวัฒนธรรมขององค์กรนั้นๆ ด้วย ว่าให้ความเคารพต่อปัจเจกบุคคลมากน้อยเท่าใด ทนทานต่อความแตกต่างได้มากน้อยเพียงใด และยึดมั่นต่อการให้รางวัลที่ยุติธรรมมากน้อยเพียงใด

7. จังหวะชีวิตโดยรวม (Total Life Space) หมายถึง งานของบุคคลหนึ่งควรจะได้รับความสมดุลกับบทบาทของชีวิตบุคคลนั้น บทบาทนี้เกี่ยวข้องกับการแบ่งเวลา ความต้องการทางด้านอาชีพการเดินทาง ซึ่งควรให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของบุคคลและเวลาว่างของครอบครัวตลอดทั้งความก้าวหน้าและการได้รับความดีความชอบ
8. การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (Social Relevance) หมายถึง กิจกรรม ของหน่วยงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ไม่รับผิดชอบต่อสังคมจะก่อให้เกิดการลดคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน

จากคำจำกัดความดังกล่าวจะเห็นได้ว่า Walton (1974) ได้เน้นคุณสมบัติการทำงานด้านค่าจ้างที่เหมาะสมและยุติธรรม สภาพแวดล้อมที่ดี การปฏิบัติงานให้มีส่วนร่วม นำความรู้ทักษะใหม่ๆ ไปใช้ประโยชน์ต่องานในอนาคตได้ รู้สึกว่าตนเองประสบความสำเร็จและมีคุณค่าทางสังคม มีสิทธิตามรัฐธรรมนูญ มีความสมดุลกับบทบาทชีวิตและการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับบุคคล

Bruce and Blackburn (1992) ได้ให้ทัศนะ เกี่ยวกับองค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานมีดังต่อไปนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและไม่ทำลายสุขภาพ
3. การมีโอกาสในการพัฒนาความสามารถ โดยทำงานที่มีความหมายและแสวงหาแนวทางใหม่ๆ ในการทำงาน
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงซึ่งหมายถึงโอกาสในการพัฒนาความรู้ ทักษะและความสามารถ รวมทั้งรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน
5. การบูรณาการทางสังคม หมายถึง การมีโอกาสได้มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและผู้บริหาร
6. การที่พนักงานทำงานในสภาพการทำงานที่ปราศจากความวิตกกังวล และการมีโอกาสดำเนินการอย่างเท่าเทียมกัน
7. การมีเวลาว่าง หมายถึง ความสามารถในการแบ่งเวลาให้กับเรื่องส่วนตัวและงานได้อย่างเหมาะสม
8. การยอมรับทางสังคม คือ มีความภูมิใจต่องานที่รับผิดชอบและต่อนายจ้าง

จากคำจำกัดความดังกล่าวจะเห็นได้ว่า Bruce and Blackburn (1992) ได้ให้ทัศนะ เกี่ยวกับองค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานคือ ค่าตอบแทน สภาพแวดล้อม โอกาสในการพัฒนาความสามารถ การพัฒนาความรู้ ทักษะและความสามารถ รวมทั้งรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน การมีโอกาสดำเนินปฏิสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและผู้บริหาร สภาพการทำงานที่ปราศจาก

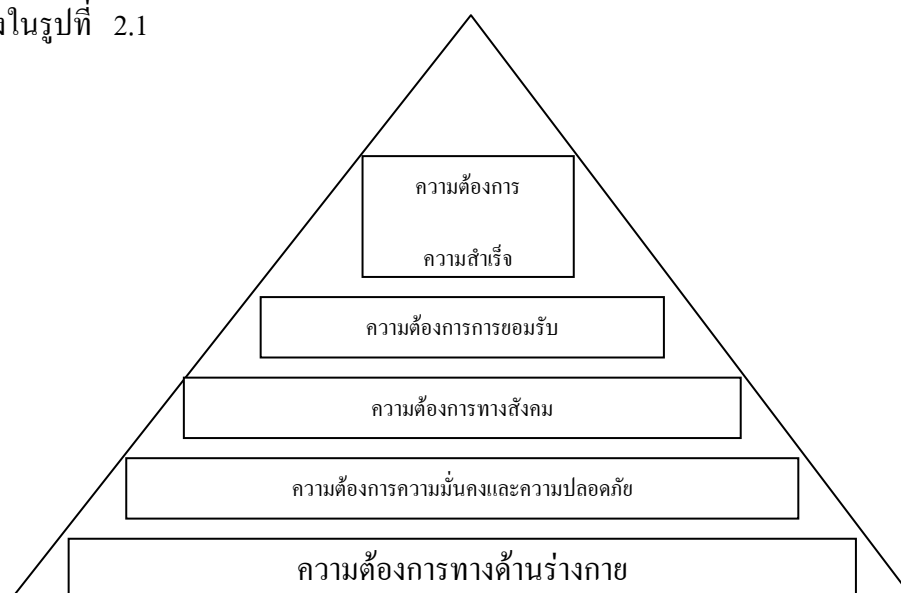
ความวิตกกังวล การแบ่งเวลาให้กับเรื่องส่วนตัวและงานได้อย่างเหมาะสมและการยอมรับทางสังคม

จากองค์ประกอบทั้งหมดของคุณภาพชีวิตการทำงานที่กล่าวไว้ต่างๆ ข้างต้น เมื่อสรุปจะเห็นว่าไม่มีปัจจัยที่สามารถชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานหลายปัจจัยด้วยกัน ขึ้นอยู่กับใครจะนำองค์ประกอบใดมาใช้ในแต่ละเรื่องตามความต้องการของแต่ละบุคคล ซึ่งในการศึกษากครั้งนี้ได้ใช้เกณฑ์ของ วอลตัน (Walton) เพราะเป็นตัวชี้วัดที่ใช้กันค่อนข้างแพร่หลายและมีเนื้อหาที่ครอบคลุมในด้านต่างๆ ของคุณภาพชีวิต การทำงานค่อนข้างจะสมบูรณ์

2.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

1. ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow, 1970)

ทฤษฎี Maslow 's Theory ได้จำแนกความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 5 ระดับ เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการในขั้นต้นแล้ว ก็จะมีความปรารถนาในขั้นสูงขึ้นไปตามลำดับ ดังแสดงในรูปที่ 2.1



รูปที่ 2.1 พีระมิดแสดงความต้องการตามลำดับขั้นของมนุษย์

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) ความต้องการอาหาร น้ำดื่ม ที่พักอาศัย ยารักษาโรค การพักผ่อนนอนหลับ อุณหภูมิที่เหมาะสม ความต้องการทางเพศ เป็นต้น
2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) เช่น ความรู้สึกมั่นคง ปลอดภัยในการดำรงชีวิต และการประกอบอาชีพ งานที่มั่นคง บ้านหนึ่ง บานาญู ประกันชีวิต เป็นต้น

3. ความต้องการความรักและการเป็นที่รัก (Love/ Belongingness Needs) เช่น การมีครอบครัว เพื่อน คนรัก การเป็นสมาชิกหรือมีความสัมพันธ์กับคนอื่นในสังคม หรือชุมชน เป็นต้น
4. ความต้องการการยอมรับ และยกย่อง (Esteem Needs) ความต้องการในขั้นนี้สามารถแบ่งได้เป็น 2 ระดับ คือ ขั้นพื้นฐาน (Lower Level Needs for the Respect) ได้แก่ คนที่ได้รับการยอมรับนับถือ สถานภาพ การเป็นที่สนใจ ศักดิ์ศรี การมีชื่อเสียง การมีอิทธิพล เป็นต้น นอกจากความต้องการขั้นพื้นฐานดังกล่าวแล้วในระดับของความ ต้องการได้รับการยอมรับและการยกย่องนี้ ยังมีระดับความต้องการในระดับสูงขึ้นไป (Higher Level Needs for the Respect of Others)
5. ความต้องการความสำเร็จและการประจักษ์ในตน (Self Actualization Needs) เป็นความต้องการในขั้นสูงสุดของพัฒนาการแห่งพฤติกรรมของมนุษย์ โดยปกติความต้องการระดับนี้จะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการในระดับต้น ได้รับการตอบสนองแล้ว Self Actualization Needs เป็นความต้องการที่จะเข้าใจตนเอง ความสามารถที่จะบรรลุถึงศักยภาพที่สูงสุดของตนเอง Maslow ได้อธิบายความต้องการในข้อนี้ว่า “อะไรที่มนุษย์สามารถจะเป็นได้เขาจะต้องเป็นสิ่งนั้น “

2. ทฤษฎีสององค์ประกอบของเฮิร์ซเบอร์ก (Herzbergs Two - Factor Theory) Frederick Herzberg เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความพอใจและไม่พอใจในการทำงานของพนักงาน ให้ชื่อผลงานว่า Motivation Hygienr Theory หรือทฤษฎีสององค์ประกอบของเฮิร์ซเบอร์ก ดังนี้

สิ่งจูงใจมีสองแบบ คือ แบบที่หนึ่งเป็นผลให้เกิดความพอใจในการทำงานและแบบที่สองคือ การป้องกันการเกิดความพอใจในการทำงาน ซึ่งเรียกแบบที่หนึ่งว่า Motivators และเรียกแบบที่สองว่า Hygienes

Motivators คือ องค์ประกอบที่จะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ได้แก่

- ลักษณะงาน
- ความก้าวหน้า
- การยอมรับ
- ความรับผิดชอบ
- สัมฤทธิผลของงาน

Hygienes คือ องค์ประกอบที่สามารถป้องกันการเกิดความไม่พอใจในการทำงานได้แก่

- สภาพการทำงาน
- นโยบายบริษัท

- ความมั่นคง
- ผลตอบแทน
- ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
- การนิเทศงาน
- สภาพตำแหน่ง

จากความคิดของ Herzberg ถ้าองค์ประกอบใดสามารถสร้าง Hygienes ได้ดี ก็สามารรถหลีกเลี่ยงความไม่พอใจของคนในการปฏิบัติงานได้ดีด้วย

3. ทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y ของ Douglas McGregor Douglas McGregor ได้เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับคนในองค์การเป็น Theory X และ Theory Y ซึ่งจำแนกคนเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

Theory X	Theory Y
1. ปกติวิสัยแล้วคนจะขี้เกียจไม่ชอบทำงาน ทำงานและจะเสียนงานถ้าทำได้ 2. ด้วยเหตุที่คนไม่ชอบทำงาน ดังนั้นจึงต้อง มีการสั่งการ ควบคุมและการจูงใจทางลบเพื่อให้เขาทำงานตามเป้าหมาย 3. โดยเฉลี่ยทั่วไปคนชอบรับคำสั่ง จะพยายามหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานน้อย แต่ต้องการความมั่นคงในการทำงาน	1. สำหรับคนส่วนใหญ่แล้วรักที่จะ ทำงานและมีความรับผิดชอบ 2. คนจะมีการควบคุมตนเองในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของบริษัท ซึ่งเขาเองก็ยอมรับ 3. ภายใต้สภาพการทำงานที่เหมาะสมคนจะ เรียนรู้ การยอมรับและอยากมีความความ รับผิดชอบมาก 4. คนจะมีความสนใจในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความคิด ทักษะ การทำงานตลอดจนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน

4. ทฤษฎีการจูงใจของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's ERG Theory)เคลย์ตัน แอลเดอร์เฟอร์ (Clayton Alderfer) แห่งมหาวิทยาลัยเยล ได้พัฒนาโดยพื้นฐานความรู้จากทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ เป็นทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer ได้พัฒนาโดยพื้นฐานความรู้จากทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์โดยตรง จากการวิจัยของแอลเดอร์เฟอร์เห็นว่าความต้องการของมนุษย์น่าจะแยกแยะเป็น 3 ประเภท ซึ่งประกอบด้วย E (Existence) คือความต้องการอยู่รอด R (Relatedness) คือ ความต้องการมีความสัมพันธ์ทางสังคม และ G(Growth) คือ ความต้องการก้าวหน้าและเติบโต ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

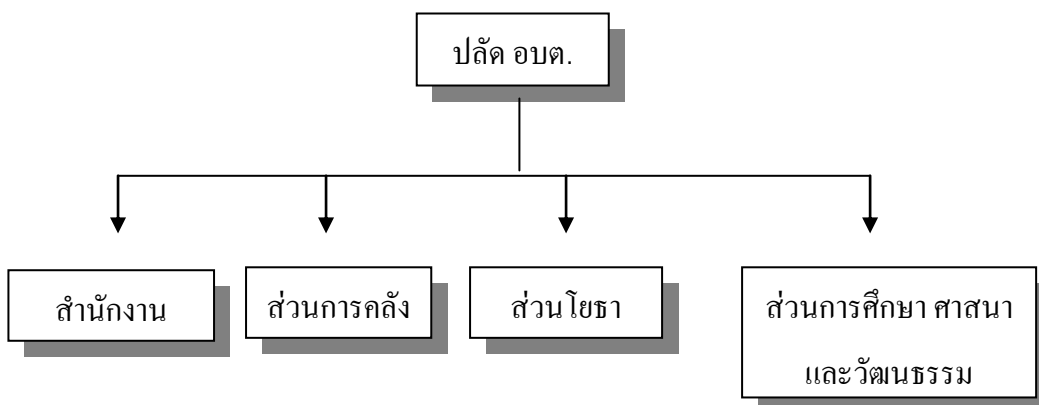
- ความต้องการอยู่รอด (Existence Needs) จะเกี่ยวข้องกับความต้องการทางด้านร่างกาย ความปลอดภัย และปรารถนาอยากมีสิ่งของเครื่องใช้ต่าง ๆ สำหรับในองค์กรนั้น การต้องการค่าจ้าง สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน ตลอดจนสภาพแวดล้อมการทำงาน เงื่อนไขการทำงานที่ดีและสัญญาการว่าจ้าง เหล่านี้คือสิ่งจูงใจทั้งสิ้น
- ความสัมพันธ์ทางสังคม (Relatedness Needs) ประกอบด้วยความสัมพันธ์ต่าง ๆ ที่มีอยู่ต่อกันระหว่างบุคคลในองค์กร สำหรับในองค์กรนั้น ความต้องการของคนที่ต้องการจะเป็นผู้นำ หรือมียศฐาณะเป็นหัวหน้า ความต้องการเป็นผู้ตามและความต้องการอยากมีสายสัมพันธ์ทางมิตรภาพกับผู้อื่นก็จัดเป็นความต้องการประเภทนี้ด้วย
- ความต้องการก้าวหน้าและเติบโต (Growth Needs) เป็นความต้องการภายในเพื่อการพัฒนาส่วนบุคคล เกี่ยวกับเรื่องราวของการพัฒนาการเปลี่ยนแปลงฐานะสภาพ และการเติบโตก้าวหน้าของคน ผู้ทำงาน ความต้องการอยากเป็นผู้ริเริ่มบุกเบิก ขยายอำนาจ สำหรับในองค์กรคือความต้องการที่จะได้รับความรับผิดชอบเพิ่ม ความต้องการได้ทำกิจกรรมใหม่ ๆ เป็นต้น

2.3 โครงสร้างและกระบวนการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเทพารักษ์และอำเภอด่านขุนทด

องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น มีฐานะเป็นนิติบุคคล และราชการส่วนท้องถิ่น จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 . ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 2 มีนาคม พ.ศ.2538 และมีฉบับแก้ไขเพิ่มเติมในเวลาต่อมา องค์การบริหารส่วนตำบลนี้เป็นผลผลิตหนึ่งของกระแสของสังคมที่ต้องการจะปฏิรูปการเมือง ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลจึงเป็นมิติหนึ่งของความพยายามในการปฏิรูปการเมืองโดยการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เปิดโอกาสให้ประชาชนในชุมชนระดับตำบล หมู่บ้าน ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองตนเองตามระบอบประชาธิปไตย

องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเทพารักษ์ มี 4 แห่ง และในเขตอำเภอด่านขุนทด มี 15 แห่ง รวมทั้งหมด 19 แห่ง ส่วนใหญ่ได้ถูกจัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง (อบต.ขนาดกลาง) มีข้าราชการและพนักงานส่วนตำบลรวมทั้งสิ้น 517 คน และได้กำหนด

โครงสร้างการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ออกเป็น 4 ส่วนสำคัญๆ และมีบุคลากรตำแหน่งต่างๆ ดังแสดงในรูปที่ 2.2



รูปที่ 2.2 โครงสร้างการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

1. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
2. สำนักงานปลัด อบต.
 - 2.1 หัวหน้าสำนักปลัด
 - 2.2 บุคลากร
 - 2.3 เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน
 - 2.4 นักพัฒนาชุมชน
 - 2.5 นิติกร
 - 2.6 เจ้าพนักงานธุรการ
 - 2.7 เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน
 - 2.8 เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล
 - 2.9 เจ้าหน้าที่ธุรการ
 - 2.10 ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน
 - 2.11 ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ
 - 2.12 ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
 - 2.13 นักการภารโรง (พนักงานจ้างทั่วไป)
 - 2.14 คนงานทั่วไป (พนักงานจ้างทั่วไป)
 - 2.15 พนักงานขับรถ
 - 2.16 คนสวน

อำนาจหน้าที่ เกี่ยวกับด้านบริหารทั่วไป ด้านนโยบายและแผน ด้านกฎหมายและคดี และ
ด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

3. ส่วนการคลัง

- 3.1 นักบริหารงานคลัง
- 3.2 นักวิชาการเงินและบัญชี
- 3.3 เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
- 3.4 เจ้าพนักงานพัสดุ
- 3.5 เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
- 3.6 เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้
- 3.7 ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้
- 3.8 ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี
- 3.9 ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ

อำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการเงิน บัญชี พัฒนาและจัดเก็บรายได้ และทะเบียนทรัพย์สินและ
พัสดุ

4. ส่วนโยธา

- 4.1 นักบริหารงานช่าง
- 4.2 นายช่างโยธา
- 4.3 ช่างโยธา
- 4.4 ผู้ช่วยช่างโยธา
- 4.5 ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า
- 4.6 ชูรกรโยธา

อำนาจหน้าที่เกี่ยวกับ การก่อสร้างออกแบบและควบคุมอาคารและด้านสาธารณสุขปโภค

5. ส่วนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- 5.1 นักบริหารงานการศึกษา
- 5.2 นักวิชาการศึกษา
- 5.3 ครูผู้ดูแลเด็กอนุบาลและปฐมวัย
- 5.4 ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กอนุบาลและปฐมวัย

อำนาจหน้าที่ เกี่ยวกับการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยคุณภาพชีวิตตามทฤษฎีของ Maslow มีจำนวนมาก ในส่วนของการศึกษาที่ทำในประเทศไทยสามารถยกตัวอย่าง สรุปได้ดังนี้

ภูวนัย น้อยวงศ์ (2541) ได้ทำการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ศึกษากรณีเฉพาะบริษัท มินิแบไทย จำกัด พบว่า พนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ใน ระดับปานกลาง โดยที่ปัจจัยทางด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้และ ประสบการณ์ในการทำงาน ไม่มีผลทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน จากการศึกษาดังกล่าวจะเห็นได้ว่า ภูวนัย (2541) ได้เน้นปัจจัยทางด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้และ ประสบการณ์ในการทำงาน ไม่มีผลทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ใน ระดับปานกลาง

อรุณี สุมโนมหาอุดม (2542) ทำการวิจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ศึกษาเฉพาะกรณี สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานใน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานที่อยู่ในระดับสูง ได้แก่ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ และด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านบูรณาการด้านสังคม ด้าน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านธรรมเนียมใน องค์กร ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ และด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและ เพียงพอจากการศึกษาดังกล่าวจะเห็นได้ว่า ภูวนัย (2541) ได้เน้นคุณภาพชีวิตการทำงานที่อยู่ในระดับสูง ได้แก่ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ ระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านบูรณาการด้านสังคม ด้าน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

สรวงสรรค์ ต๊ะปิ่นตา (2541) ทำการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของ ช่างการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลางและลักษณะส่วนบุคคลที่สัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน และมีอำนาจงานระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมากที่สุด คือ ระดับตำแหน่งและระยะเวลาในการทำงาน ซึ่งอาจสรุปได้ว่าระดับ คุณภาพชีวิตการทำงานของช่าง ขึ้นอยู่กับตำแหน่งและประสบการณ์การทำงานเป็นส่วนใหญ่

วัลลภ ปรัชญาสันติ (2544) ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับล่างของกรมทางหลวง กรณีศึกษาบุคลากรในสังกัดสำนักทางหลวงที่ 12 (จังหวัดชลบุรี) จากกลุ่มประชากรจำนวน 569 คน โดยสุ่มตัวอย่าง 235 คน พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มี คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานในรายด้าน พบว่า ไม่มีด้านใดที่มี

ค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตการทำงานที่อยู่ในระดับสูง และค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ส่วนค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่อยู่ในระดับต่ำ ได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตครอบครัว การทำงานและสังคม ด้านค่าตอบแทน ด้านลักษณะงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การงาน และด้านการบังคับบัญชา จากการศึกษาดังกล่าวจะเห็นได้ว่า วัลลภ (2544) ได้เน้นไม่มีด้านใดที่มีค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตการทำงานที่อยู่ในระดับสูง ระดับปานกลาง ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ระดับต่ำ ได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตครอบครัว

ภัทรา หิรัญรัตนพงศ์ (2542) ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไคกิน อินดัสทรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีกลุ่มประชากรพนักงานจำนวน 1,500 คน ศึกษากลุ่มตัวอย่างจำนวน 329 คน พบว่า ทั้งคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่เป็นจริงและที่คาดหวังจะส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และพบว่าพนักงานมีคุณภาพการทำงานที่เป็นจริงและที่คาดหวังที่ไม่แตกต่างกันมากนัก ส่วนที่แตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานที่เป็นจริงและคาดหวังน้อยกว่าก็จะผูกพันต่อองค์กรสูงกว่ากลุ่มที่มีความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานที่เป็นจริงและคาดหวังมากกว่า จากการศึกษาดังกล่าวจะเห็นได้ว่า วัลลภ (2544) ได้เน้นคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่เป็นจริงและที่คาดหวังจะส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ไม่แตกต่างกันมากนัก ส่วนที่แตกต่างที่เป็นจริงและคาดหวังน้อยกว่าก็จะผูกพันต่อองค์กรสูงกว่ากลุ่มที่มีความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานที่เป็นจริง

งานวิจัยคุณภาพชีวิตตามทฤษฎีอื่นๆ มีผู้ทำวิจัยแล้วขอยกมาเป็นตัวอย่าง สรุปได้ผลดังนี้

นวลจันทร์ ทศนชัยกุล 2529, ได้ สรุปว่า จิตใจของผู้หญิงไม่รุนแรง บางครั้งเลื่อนลอย ไม่เป็นสาระแน่นอน ผู้ชายจะมี จิตใจหนักแน่นกว่าผู้หญิง มักจะแสดงอาการเอาจริงเอาจังในเรื่องกฎเกณฑ์ ระเบียบที่ถือปฏิบัติให้เที่ยงตรงเคร่งครัดกว่าผู้หญิง ในแง่การใช้ชีวิตโดยทั่วไปไม่ว่าจะเป็นการ ประกอบอาชีพ หรือการคบค้าสมาคมกับใคร ๆ เมื่อได้มีการศึกษาด้านจิตวิเคราะห์แล้วพบว่าคุณภาพทางจิตใจของผู้ชายสามารถแยกความรู้สึกต่าง ๆ ที่มากระทบกระเทือนจิตใจได้ดีกว่าผู้หญิงมาก ความรู้สึกเหล่านี้ ได้แก่ ความโกรธ ความเสียใจ ความผิดหวัง ความสงสาร และความพอใจจากการศึกษาดังกล่าวจะเห็นได้ว่า นวลจันทร์ ทศนชัยกุล ได้เน้นผู้ชายจะมี จิตใจหนักแน่นเคร่งครัด กว่าผู้หญิงในแง่การใช้ชีวิตโดยทั่วไป สามารถแยกความรู้สึกต่าง ๆ ที่มากระทบกระเทือนจิตใจได้ดีกว่าผู้หญิง

ภัตสร ลิมานนท์ (2527) ได้กล่าวว่า นับแต่มีการจัดบันทึกประวัติความเป็นมาของมนุษยชาติไว้เป็นหลักฐาน มักจะพบว่าความคิดและความประพฤติปฏิบัติที่มีน้อยแสดงให้เห็นถึง

ความเหนือกว่าของบุรุษเพศเมื่อเทียบกับสตรีนั้นปรากฏให้เห็นได้ในแทบทุกสังคม นักสังคมวิทยา ผู้สนใจศึกษาความแตกต่างของบทบาทและความไม่เท่าเทียมของเพศ ได้แสดงความคิดเห็นต่าง ๆ กัน ในรูปของข้อเขียนและทฤษฎี เพื่ออธิบายความเป็นมาของการกำหนดบทบาทของเพศและการแบ่งแยกกิจกรรมของชายและหญิง ได้สร้างข้อสันนิษฐานว่า การแบ่งบทบาทหรือหน้าที่ ระหว่างเพศชายและหญิงนั้นมีต้นตอมาจากปัจจัยทางธรรมชาติ (Nature) และชีวภาพ (Biology) นั่นคือ โครงสร้างของเพศชายจะแข็งแกร่งกว่าเพศหญิง นอกจากนี้ปัจจัยทาง วัฒนธรรม (Social Norms) ในแต่ละวัฒนธรรมจะปลูกฝังให้สมาชิกชายและหญิงเมื่อแรกเกิดมีอุปนิสัยแตกต่างกันออกไป และสมาชิกใหม่ทั้งชายและหญิงต้องยอมรับ ทศนคติ และบทบาทที่สังคมกำหนดไว้ให้ กล่าวคือการอบรมเลี้ยงดูภายในครอบครัว จะเน้นถึงฐานะความเป็นผู้นำของชาย และฐานะผู้ตามของหญิง แวดวงชีวิตของหญิงโดยทั่วไปแล้ว แคมกว่าของชาย จากการศึกษาดังกล่าวจะเห็นได้ว่า ทัศนคติมานานนี้ ได้เน้น เพศชายจะแข็งแกร่งกว่าเพศหญิง การอบรมเลี้ยงดูภายในครอบครัวจะเน้นถึง ฐานะความเป็นผู้นำของชาย แวดวงชีวิตของหญิงโดยทั่วไปแล้วแคมกว่าของชาย

พ.ต.ท.ปานศิริ ประภาวัต (2530) ได้กล่าวว่า ข้าราชการอาจมีความต้องการที่แตกต่างกัน ตามวัย ดังเช่น ข้าราชการที่เพิ่งเริ่มทำงาน มีวัยหนุ่มแน่นอาจ จะมองหาโอกาสที่จะสนองตอบความ คาดหวังของเขา หรือหาทางที่จะทำให้ความใฝ่ฝันของเขากลายเป็นความจริงอย่างกระตือรือร้น ทำ หน้าที่ด้วยความเข้มแข็งเสียสละ ทุ่มเท ในขณะที่ข้าราชการวัยกลางคนอาจจะไม่แน่ใจว่าเขาจะ บรรลุเป้าหมายที่เขาต้องการหรือไม่ ซึ่งเป็นการเน้นถึงการวัยในการทำงาน มีความแตกต่างกันตาม วัยโดยวัยหนุ่มกระตือรือร้นกว่าวัยกลางคน

ติน ประชัญพทุท (2527) ได้ศึกษาวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางสังคมเศรษฐกิจ และวิธีปฏิบัติทางการบริหารงานบุคคล กับความพึงพอใจในงานและความสัมฤทธิ์ผลของงาน กลุ่ม ตัวอย่างที่ศึกษาเป็นหัวหน้าภาควิชา ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่าระดับ ซี มี ความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของหัวหน้าภาควิชา โดยหัวหน้าภาควิชาที่มี ระดับต่ำ มี ความพึงพอใจในงานสูงกว่าหัวหน้าภาควิชาที่มีระดับสูง สำหรับงานวิจัย เรื่องแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง กองตรวจคนเข้า เมือง 2 นี้ ผู้วิจัยก็ได้ตั้งสมมติฐาน ไว้ว่าข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง กองตรวจคน เข้าเมือง 2 ที่มีชั้นยศต่ำกว่าชั้นประทวน จะมี แรงจูงใจมากกว่าข้าราชการตำรวจ ตรวจคนเข้าเมืองที่มีชั้นยศสูงกว่า ชั้นสัญญาบัตร ทั้งนี้เพราะ ข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้า เมืองชั้นสัญญาบัตร มีหน้าที่และลักษณะงานที่จะต้องรับผิดชอบ มากกว่าจึงมีความเสี่ยงในการปฏิบัติมากกว่าข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองชั้นประทวน จาก การศึกษาดังกล่าวจะเห็นได้ว่า ติน ประชัญพทุท ได้เน้นระดับ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจใน งาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง มีชั้นยศต่ำกว่าชั้น ประทวน จะมีแรงจูงใจมากกว่าชั้นยศสูงกว่า ชั้นสัญญาบัตร เพราะข้าราชการตำรวจชั้นสัญญา

บัตร มีหน้าที่และลักษณะงานที่จะต้องรับผิดชอบมากกว่า จึงมีความเสี่ยงในการปฏิบัติงานมากกว่า
ข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองชั้นประทวน

ขวัญใจ เลอจันทร์ (2514) ศึกษาการเลื่อนฐานะทางสังคมของประชากรไทยในชนบท พบว่า ผู้ที่ได้รับการศึกษาสูง ย่อมมีโอกาสดีกว่าผู้ที่ได้รับการศึกษาค่ำ เช่น โอกาสในการทำงาน สำหรับการศึกษารื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพบว่าผู้ที่มีการศึกษาค่ำมักประกอบอาชีพที่ดี บุคคลที่มีงานที่ดีทำก็มักจะมีคพอใจ มีกำลังใจในงานที่ทำมากกว่าบุคคลที่มีการศึกษาน้อย ไม่อาจหา อาชีพที่เหมาะสมได้ ซึ่งเป็นการเน้นถึงผู้ที่ได้รับการศึกษาสูง ย่อมมีโอกาสดีกว่าผู้ที่ได้รับการศึกษาค่ำ

เผด็จ เกาะสมบัติ (2529) ได้ศึกษาวิจัยความพึงพอใจในการทำงานของนักวิชาการ กรม วิชาการกระทรวงศึกษาธิการ พบว่านักวิชาการที่มีอายุ ราชการน้อย ประสบการณ์ในการทำงานใน ฐานะนักวิชาการ มีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่านักวิชาการที่มีอายุราชการสูง ดังนั้น ผู้วิจัยจึง เชื่อว่าข้าราชการตำรวจตรวจ คนเข้าเมืองที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย น่าจะมีแรงจูงใจ มากกว่าข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก ซึ่งเป็นการเน้นถึง นักวิชาการที่มีอายุ ราชการน้อยความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่านักวิชาการที่มีอายุราชการสูง

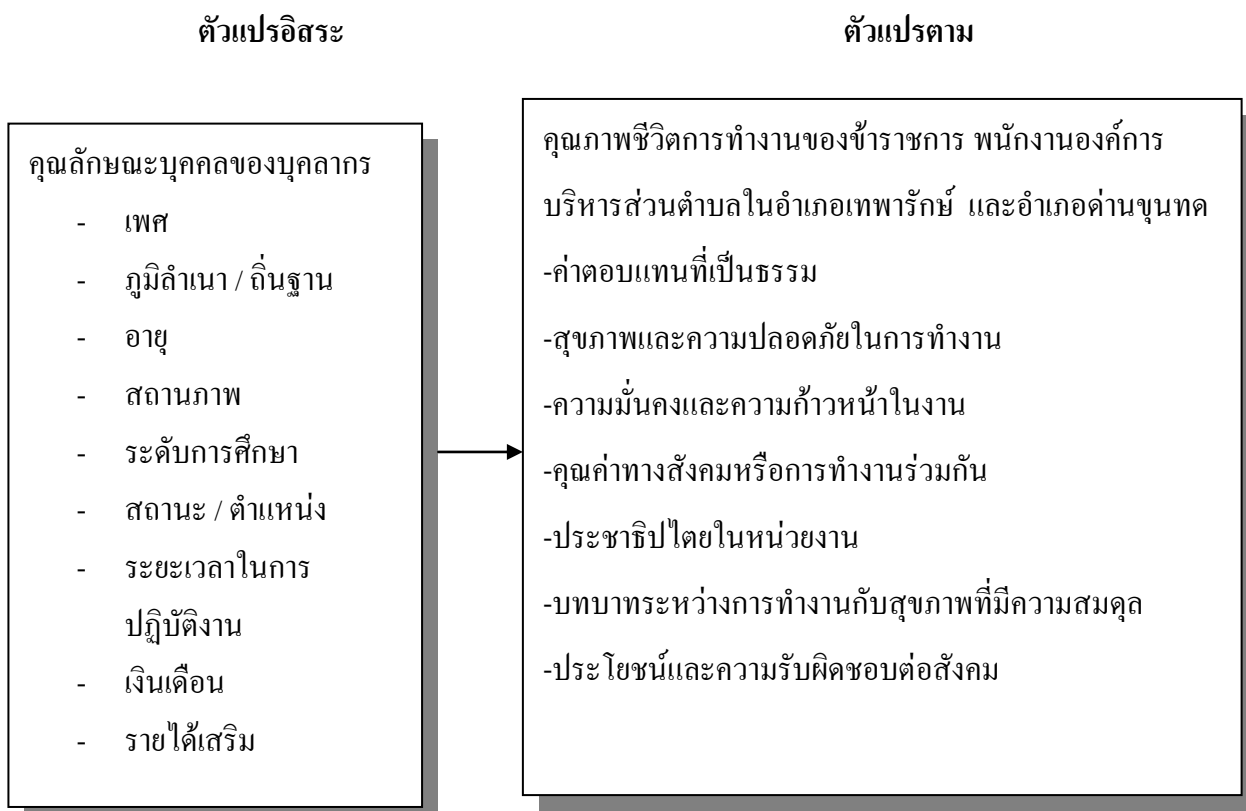
2.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

หลักการและเหตุผล คุณลักษณะบุคคลของบุคลากรในการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน ของ ข้าราชการ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเทพารักษ์ และอำเภอด่าน ชุมทศ จังหวัดนครราชสีมา ผู้ศึกษาได้เลือกตัวแปรอิสระ 6 ตัว คือ เพศ บุคลากรในการ ปฏิบัติงานมีทั้งเพศชายและหญิง ฉะนั้นเพศจึงเป็นตัวแปรที่ทำให้คุณภาพชีวิตแตกต่างกัน อายุของ บุคลากรในการทำงานโดยการแบ่งกลุ่มอายุออกเป็นช่วงๆ สถานภาพมีทั้งโสด สมรส หม้าย การ เลือกลงสถานภาพของบุคลากรเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้การทำงานทั้งสองอำเภอมีความแตกต่างกัน ระดับการศึกษาของบุคลากรมีความแตกต่างกันโดยแบ่งเป็นกลุ่ม ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน บุคคลที่ปฏิบัติงานในพื้นที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน โดยแบ่งเป็นกลุ่ม ทำให้ คุณภาพชีวิตแตกต่างกัน เงินเดือนเป็นตัวแปรของคุณภาพชีวิต เพราะถ้าเงินเดือนน้อยจะไม่พอ ค่าใช้จ่าย จะทำให้คุณภาพชีวิตแตกต่างกันโดยแบ่งออกเป็นกลุ่มๆ

ตัวแปรตาม คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลใน อำเภอเทพารักษ์ และอำเภอด่านชุมทศ 7 ตัว คือ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม คือ ค่าจ้าง เงินเดือน เงินตอบแทนและผลประโยชน์เกี่ยวกับอื่น จากการทำงานอย่างเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามอัธยาศัย ของตนและต้องเป็นธรรมกับงานที่ปฏิบัติ สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ผู้ปฏิบัติงาน

ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมของการทำงานที่มี ความเสี่ยงต่อสุขภาพและอันตราย และควรที่จะ กำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัย ความ มั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ผู้ปฏิบัติงานได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานมากขึ้น มีทักษะเพื่อ หน้าที่ที่สูงขึ้น เปิดโอกาสให้ได้มีความก้าวหน้า ประสบความสำเร็จในงานและมีความมั่นคงใน อาชีพและรายได้ คุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ผู้ปฏิบัติงานได้มีอิสรภาพในการทำงาน ปราศจากการรังเกียจ เดียดฉันท์ มีโอกาสได้รับความเท่าเทียมกันในความก้าวหน้า และได้รับการ สนับสนุนจากหน่วยงาน ประชาธิปไตยในหน่วยงาน ผู้ปฏิบัติงานจะต้องให้ความสำคัญแก่บุคคล อย่างเท่าเทียมกัน บทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุล การแบ่งเวลาในการทำงาน ให้เหมาะสมกับตนเอง ครอบครัว และสังคม ประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม ผู้ปฏิบัติงาน มีความรู้สึกภูมิใจในหน่วยงานที่มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่างๆ รวมทั้งการให้ความ ร่วมมือกับสังคม

จากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยดังรูปที่ 2.3



รูปที่ 2.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย

2.6 สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรเพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน
2. ภูมิลำเนา / ถิ่นฐานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน
3. บุคลากรที่อายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่าง
4. บุคลากรที่สถานภาพต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน
5. บุคลากรที่ระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน
6. สถานะ / ตำแหน่งที่เกี่ยวข้องต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน
7. บุคลากรที่ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน
8. บุคลากรที่เงินเดือนต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน
9. รายได้เสริมต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

2.7 นิยามศัพท์

งานวิจัยครั้งนี้ได้มีการกำหนดนิยามปฏิบัติการที่ใช้ในการศึกษา เพื่อสร้าง แบบสอบถามได้ ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเทพารักษ์ และอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา หมายถึง คุณลักษณะของการดำเนินชีวิตการทำงานในหน่วยงานของข้าราชการพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเทพารักษ์ และอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา โดยมีการประเมินคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งมีเกณฑ์ตัวชี้วัด 8 ด้านเป็นตัวกำหนด ดังนี้

ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม หมายถึง การที่ ข้าราชการพนักงานผู้ปฏิบัติงานได้รับรายได้ประจำ คือ ค่าจ้าง เงินเดือน เงินตอบแทนและผลประโยชน์อื่น ๆ จากการทำงานอย่างเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามอัตภาพของตนและต้องเป็นธรรมกับงานที่ปฏิบัติ

สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมของการทำงานที่มีความเสี่ยงต่อสุขภาพและอันตราย และควรที่จะกำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัย

การพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานมีความสามารถในการทำงานให้มีคุณภาพดีขึ้น โดยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ สามารถควบคุมงานด้วยตนเองได้ สามารถใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่ มีการวางแผนการทำงานและได้มีส่วนร่วมในการทำงานทุกขั้นตอน

ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานมากขึ้น มีทักษะเพื่อหน้าที่ที่สูงขึ้น เปิดโอกาสให้ได้มีความก้าวหน้า ประสบความสำเร็จในงาน และมีความมั่นคงในอาชีพและรายได้

คุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานได้มีอิสรภาพในการทำงาน ปราศจากการรังเกียจ เคียดฉุน มีโอกาสได้รับความเท่าเทียมกันในความก้าวหน้า และได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงาน

ประชาธิปไตยในหน่วยงาน หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานจะต้องให้ความสำคัญแก่บุคคลอย่างเท่าเทียมกัน โดยผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานควรมีสติหรืออะไรบ้างและต้องให้ความสำคัญแก่บุคคลอย่างเท่าเทียมกัน ทั้งยังต้องให้เกียรติแก่บุคคลในเรื่องสิทธิส่วนบุคคล ต้องให้ความเคารพต่อการเป็นมนุษย์ด้วยกันของเพื่อร่วมงาน มีอิสระในความคิดเห็นอย่างเปิดเผย

บทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุล หมายถึง การแบ่งเวลาในการทำงานให้เหมาะสมกับตนเอง ครอบครัว และสังคม ควรมีสัดส่วนในการใช้เวลาว่างอย่างเหมาะสม

ประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกรักภูมิใจในหน่วยงานที่มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่างๆ รวมทั้งการให้ความร่วมมือกับสังคมหรือหน่วยงานอื่นในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์

2. **อายุ** หมายถึง ระยะเวลาตั้งแต่ข้าราชการ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเทพารักษ์ และอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา เกิดจนถึงปัจจุบัน โดยนับเป็นปี แบ่งออกเป็น 6 กลุ่ม คือ อายุไม่เกิน 30 ปี, อายุระหว่าง 31-35 ปี, อายุระหว่าง 36-40 ปี, อายุระหว่าง 41-45 ปี, อายุระหว่าง 46-50 ปี อายุระหว่าง 51-60 ปี
3. **ระดับการศึกษา** หมายถึง ระดับการศึกษาขั้นสูงสุดของ ข้าราชการ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเทพารักษ์ และอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา ที่ได้รับขณะที่ทำงานอยู่ในปัจจุบัน แบ่งออกเป็น 8 กลุ่ม คือ ประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น มัธยมศึกษาตอนปลาย ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ปริญญาตรี ปริญญาโท สูงกว่าปริญญาโท
4. **ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน** หมายถึง ช่วงระยะเวลาหรือจำนวนปีที่ปฏิบัติงานภายใน ข้าราชการ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเทพารักษ์ และอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา โดยนับตั้งแต่ได้รับการบรรจุเข้าปฏิบัติงาน หรือนับตั้งแต่โยกย้ายจากหน่วยงานอื่นเข้ามาปฏิบัติงาน จนถึงปัจจุบัน แบ่งออกเป็น 8 กลุ่ม คือ น้อยกว่า 3 ปี, 3- 5 ปี, 6-10 ปี, 11-15 ปี, 16-20 ปี, 21-25 ปี, 26-30 ปี 31 ปีขึ้นไป

5. เงินเดือน หมายถึง เงินค่าจ้างหรือเงินค่าตอบแทนที่ข้าราชการพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเทพารักษ์ และอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา ได้รับเป็นรายได้ประจำจากการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 7 กลุ่ม คือ น้อยกว่า 10,000 บาท, 10,001–15,000 บาท, 15,001–20,000 บาท, 20,001–25,000 บาท, 25,001–30,000 บาท, 30,001–35,000 บาท, อื่นๆ.....

บทที่ 3

ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถาม รวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในกรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอเทพารักษ์ และอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา ประกอบไปด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป รวมจำนวนทั้งสิ้น 521 คน ตามตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 ข้อมูลพนักงานส่วนตำบลใน เขตอำเภอเทพารักษ์ และอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา

อบต.	จำนวนพนักงาน	หมายเหตุ
หนองแวง	31	อำเภอเทพารักษ์
สำนักตะคร้อ	29	อำเภอเทพารักษ์
บึงปรือ	20	อำเภอเทพารักษ์
วิงายทอง	20	อำเภอเทพารักษ์
กุดพิमान	30	อำเภอด่านขุนทด
ด่านขุนทด	30	อำเภอด่านขุนทด
ด่านนอก	19	อำเภอด่านขุนทด
ด่านใน	31	อำเภอด่านขุนทด
ตะเคียน	30	อำเภอด่านขุนทด
โนนเมืองพัฒนา	24	อำเภอด่านขุนทด
บ้านเก่า	38	อำเภอด่านขุนทด

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

อบต.	จำนวนพนักงาน	หมายเหตุ
บ้านแปรง	32	อำเภอด่านขุนทด
พันชนะ	28	อำเภอด่านขุนทด
สระจรเข้	24	อำเภอด่านขุนทด
หนองกรด	31	อำเภอด่านขุนทด
หนองไทร	27	อำเภอด่านขุนทด
หนองบัวละคร	21	อำเภอด่านขุนทด
ห้วยบง	26	อำเภอด่านขุนทด
หินดาด	30	อำเภอด่านขุนทด

ที่มา : สำนักงานท้องถิ่นอำเภอเทพารักษ์ และอำเภอด่านขุนทด

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้จากการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยวิธี Taro Yamane กำหนดค่าระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ของการสุ่มตัวอย่าง

สูตร

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

เมื่อ

N หมายถึง ขนาดประชากร เท่ากับ 521 คน

n หมายถึง ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ

e หมายถึง ความคลาดเคลื่อนในการสุ่มร้อยละ 5 (0.05)

แทนค่าในสูตร

$$\begin{aligned} n &= \frac{521}{1 + 521(0.05)^2} \\ &= 399.233 \text{ หรือ } 400 \text{ คน} \end{aligned}$$

เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างมีจำนวนมากพอที่จะเป็นตัวแทนที่ดีของประชากรตัวอย่าง จึงปรับเพิ่มจำนวน 20 คน ฉะนั้น การวิจัยครั้งนี้ใช้ข้าราชการของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอเทพารักษ์ และอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 420 คน เป็นกลุ่มตัวอย่าง

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ทำการสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในรูปแบบแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยทำการค้นคว้าจากเอกสารตำรางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข ให้สอดคล้องกับเรื่องการวิจัยในครั้งนี้ มีรายละเอียดดังนี้

3.2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 คุณลักษณะบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน เงินเดือน

ตอนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเทพารักษ์ และอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนการประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ รวมทั้งสิ้น 40 ข้อ

3.2.2 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. ความถูกต้องในเนื้อหาเครื่องมือ นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของ แบบสอบถามและนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อปรับปรุงให้สมบูรณ์
2. ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ แบบสอบถามนี้มีการทดสอบค่าความเชื่อมั่น โดยวิธี สัมประสิทธิ์อัลฟาของ ครอนบัท (Cronbach's Alpha) โดยสุเนตร (2552) ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.951

3.2.3 สร้างแบบสอบถามฉบับจริง เพื่อนำไปใช้กับกลุ่มประชากรที่จะทำการวิจัย

3.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองซึ่งได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

3.3.1 เก็บรวบรวมข้อมูล โดยจัดทำหนังสือถึงองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเทพารักษ์ และอำเภอด่านขุนทด ขอความร่วมมือตอบแบบสอบถาม และดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลและความครบถ้วนของแบบสอบถาม ใช้เวลาในการเก็บรวบรวมประมาณ 30 วัน

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

สำหรับข้อมูลระดับความพึงพอใจ ได้ทำการหาค่าเฉลี่ยคะแนนความพึงพอใจเป็นรายกลุ่ม โดยกำหนดเกณฑ์ความคิดเห็นพิจารณาเฉลี่ยระดับอิงเกณฑ์ (Criterion Reference) 5 ระดับ การกำหนดเกณฑ์จะต้องให้ทุกระดับมีช่วงคะแนนเท่ากัน เป็นคะแนนสูงสุดคือ 5 คะแนนต่ำสุดคือ 1 ช่วงห่าง (พิสัย) ของคะแนนทั้งหมด = $5 - 1 = 4$ มี 5 ระดับ ดังนั้น แต่ละระดับจะมีช่วงห่าง = $4 / 5 = 0.8$ (วิเชียร เกตุสิงห์, 2538) ดังนี้

3.4.1 เกณฑ์การแปลคะแนน

ตารางที่ 3.2 การแปลความหมายจากข้อมูลที่ได้ มากำหนดน้ำหนักคะแนน

คะแนนเฉลี่ย	ระดับความจริง / คุณภาพชีวิตการทำงาน
4.21 - 5.00	มากที่สุด
3.41 - 4.20	มาก
2.61 - 3.40	ปานกลาง
1.81 - 2.60	น้อย
1.00 - 1.80	น้อยที่สุด

สำหรับข้อมูลที่ได้จากคำถามปลายเปิดได้ทำการรวบรวมข้อมูลทั้งหมด และดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการจัดจำแนกประเภทข้อความที่มีลักษณะเหมือนกันหรือคล้ายคลึงกันให้อยู่ในประเภทเดียวกัน จากนั้นวิเคราะห์เนื้อหาของข้อมูลและนำเสนอในรูปแบบของความเรียง

3.4.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เลือกใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ทางสถิติที่สามารถวิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยจะแสดงค่าสถิติต่างๆที่ต้องการคำนวณ แล้วนำมาประมวลผล และการวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยนำเสนอในรูปแบบตารางพร้อมกับการพรรณนาประกอบ เพื่อศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอเทพารักษ์ และอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

งานวิจัยนี้ได้ทำการ แจกแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 420 ฉบับ โดยแบ่งเป็น

- 1) การศึกษาในเขตอำเภอด่านขุนทด จำนวน 420 ฉบับ ได้รับกลับคืน 337 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 80.23 และ
- 2) การศึกษาในเขตอำเภอเทพารักษ์ จำนวน 96 ฉบับ ได้รับกลับคืน 96 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

ผลของการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 4 ส่วนดังนี้

- 4.1 ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด และอำเภอเทพารักษ์ จังหวัดนครราชสีมา
- 4.2 การเปรียบเทียบผลการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด และอำเภอเทพารักษ์ จังหวัดนครราชสีมา
- 4.3 ผลการทดสอบสมมติฐาน
- 4.4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากการสำรวจข้อมูล

4.1 ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด และอำเภอเทพารักษ์ จังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาแบ่งเป็นหัวข้อย่อยดังนี้

4.1.1 คุณลักษณะส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด และอำเภอเทพารักษ์ จังหวัดนครราชสีมา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ภูมิลำเนา อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา สถานะ/ตำแหน่งที่เกี่ยวข้อง อายุงาน เงินเดือน และรายได้เสริม/เดือน

1. เพศ จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ ดังแสดงในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ

เพศ	อำเภอด่านขุนทด		อำเภอเทพารักษ์	
	จำนวน (n = 337 คน)	ร้อยละ	จำนวน (n = 96 คน)	ร้อยละ
ชาย	131	38.9	38	39.6
หญิง	206	61.1	58	60.4
รวม	337	100	96	100

อำเภอด่านขุนทด พบว่าส่วนมากเป็นเพศชาย จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 38.9 และเพศหญิง จำนวน 206 คน คิดเป็นร้อยละ 61.1

อำเภอเทพารักษ์ พบว่าส่วนมากเป็นเพศชาย จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 39.6 และเพศหญิง จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 60.4

2. ภูมิลำเนา/ถิ่นฐานเดิม จำแนกตามภูมิลำเนา/ถิ่นฐานเดิม ดังแสดงในตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามภูมิลำเนา/ถิ่นฐานเดิม

อำเภอด่านขุนทด		ภูมิลำเนา/ถิ่นฐานเดิม				Total
		ถิ่นฐานเดิมอยู่ในพื้นที่	ห่างจากที่ทำงานมากกว่า 50 กิโลเมตร	ห่างจากที่ทำงานมากกว่า 100 กิโลเมตร	ห่างจากที่ทำงานมากกว่า 300 กิโลเมตร	
เพศ	หญิง	131 (38.87%)	56 (16.61%)	11 (3.26%)	8 (2.37%)	206 (61.1%)
	ชาย	91 (27.0%)	17 (5.04%)	14 (4.15%)	9 (2.67%)	131 (38.9%)
Total		222 (65.87%)	73 (21.65%)	25 (7.41%)	17 (5.04%)	337 (100%)
อำเภอเทพารักษ์						
เพศ	หญิง	39 (40.62%)	18 (18.75%)	1 (1.04%)	0 (0%)	58 (60.4%)
	ชาย	22 (22.91%)	5 (5.20%)	6 (6.25%)	5 (5.20%)	38 (39.6%)
Total		61 (63.53%)	23 (23.95%)	7 (7.29%)	5 (5.20%)	96 (100%)

อำเภอด่านขุนทด พบว่าส่วนมากถิ่นฐานเดิมอยู่ในพื้นที่ จำนวน 222 คน หญิง 131 คน ชาย 91 คน รองลงมา ห่างจากที่ทำงานมากกว่า 50 กิโลเมตร จำนวน 73 คน หญิง 56 คน ชาย 17 คน ห่างจากที่ทำงานมากกว่า 100 กิโลเมตร จำนวน 25 คน หญิง 11 คน ชาย 14 คน และห่างจากที่ทำงานมากกว่า 300 กิโลเมตร จำนวน 17 คน หญิง 8 คน ชาย 9 คน

อำเภอเทพารักษ์ พบว่าส่วนมากถิ่นฐานเดิมอยู่ในพื้นที่ จำนวน 61 คน หญิง 39 คน ชาย 22 คน รองลงมา ห่างจากที่ทำงานมากกว่า 50 กิโลเมตร จำนวน 23 คน หญิง 18 คน ชาย 5 คน ห่างจากที่ทำงานมากกว่า 100 กิโลเมตร จำนวน 7 คน หญิง 1 คน ชาย 6 คน และห่างจากที่ทำงานมากกว่า 300 กิโลเมตร จำนวน 5 คน หญิง 0 คน ชาย 5 คน

3. อายุ จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ ดังแสดงในตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ

อำเภอด่านขุนทด		อายุ					Total
		ไม่เกิน 30 ปี	อายุระหว่าง 31-35 ปี	อายุระหว่าง 36-40 ปี	อายุระหว่าง 41-45 ปี	อายุระหว่าง 46-50 ปี	
เพศ	หญิง	55 (16.32%)	86 (25.51%)	41 (12.16%)	12 (3.56%)	12 (3.56%)	206(61.12%)
	ชาย	36 (10.68%)	39 (11.57%)	27 (8.01%)	18 (5.34%)	11 (3.26%)	131(38.87%)
Total		91(27.0%)	125 (37.08%)	68 (20.17%)	30 (8.90%)	23 (6.82%)	337 (100%)
อำเภอเทพารักษ์							
เพศ	หญิง	18 (18.75%)	22 (22.91%)	13 (13.54%)	2 (2.08%)	3 (3.12%)	58 (60.41%)
	ชาย	8 (8.33%)	9 (9.37%)	11 (11.45%)	5 (5.20%)	5 (5.20%)	38 (39.58%)
Total		26 (27.08%)	31 (32.28%)	24 (24.99%)	7 (7.28%)	8 (8.33%)	96 (100%)

อำเภอด่านขุนทด พบว่าส่วนมากอายุระหว่าง 31 -35 ปี จำนวน 125 คน หญิง 86 คน ชาย 39 คน รองลงมา อายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 91 คน หญิง 55 คน ชาย 36 คน อายุระหว่าง 36-40 ปี จำนวน 68 คน หญิง 41 คน ชาย 27 คน อายุระหว่าง 41-45 ปี จำนวน 30 คน หญิง 12 คน ชาย 18 คน และน้อยที่สุดอายุระหว่าง 46-50 ปี จำนวน 23 คน หญิง 12 คน ชาย 11 คน

อำเภอเทพารักษ์ พบว่าส่วนมากอายุระหว่าง 31 -35 ปี จำนวน 31 คน หญิง 22 คน ชาย 9 คน รองลงมา อายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 26 คน หญิง 18 คน ชาย 8 คน อายุระหว่าง 36-40 ปี

จำนวน 24 คน หญิง 13 คน ชาย 11 คนอายุระหว่าง 41-45 ปี จำนวน 30 คน หญิง 86 คน ชาย 39 คนและน้อยที่สุดอายุระหว่าง 46-50 ปี จำนวน 8 คน หญิง 3 คน ชาย 5 คน

4. สถานภาพการสมรส จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพการสมรส ดังแสดงในตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพการสมรส

อำเภอตำบลเขต		สถานภาพการสมรส					Total
		โสด	สมรส	หย่าร้าง	หม้าย	แยกกันอยู่	
เพศ	หญิง	64(18.99%)	132(39.16%)	6(1.78%)	1(0.29%)	3(0.89%)	206(61.12%)
	ชาย	57(16.91%)	72(21.36%)	1(0.29%)	1(0.29%)	0(0%)	131(38.87%)
Total		121(35.9%)	204(60.05%)	7(2.1%)	2(0.6%)	3(0.9%)	337(100%)
อำเภอเทพารักษ์							
เพศ	หญิง	22(22.91%)	33(34.37%)	1(1.04%)	1(1.04%)	1(1.04%)	58(39.58%)
	ชาย	14(14.58%)	23(23.95%)	0(0%)	1(1.04%)	0(0%)	38(39.58%)
Total		36(37.5%)	56(58.3%)	1(1.0%)	2(2.1%)	1(1.0%)	96(100%)

อำเภอตำบลเขต พบว่าส่วนมากสมรส จำนวน 204 คน หญิง 132 คน ชาย 72 คน รองลงมาสถานภาพโสด จำนวน 121 คน หญิง 64 คน ชาย 57 คน สถานภาพหย่าร้าง จำนวน 7 คน หญิง 6 คน ชาย 1 คน สถานภาพแยกกันอยู่ จำนวน 3 คน หญิง 3 คน ชาย 0 คน สถานภาพหม้าย จำนวน 2 คน หญิง 1 คน ชาย 1 คน

อำเภอเทพารักษ์ พบว่าส่วนมากสมรส จำนวน 56 คน หญิง 33 คน ชาย 23 คน รองลงมาสถานภาพโสด จำนวน 36 คน หญิง 22 คน ชาย 14 คน สถานภาพหม้าย จำนวน 2 คน หญิง 1 คน ชาย 1 คน สถานภาพแยกกันอยู่ จำนวน 1 คน หญิง 1 คน สถานภาพหย่าร้าง จำนวน 1 คน ชาย 1 คน

5. ระดับการศึกษา จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา ดังแสดงในตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา

อำเภอตำบลเขต		ระดับการศึกษา							Total
		ประถมศึกษา	มัธยมศึกษาตอนต้น	มัธยมศึกษาตอนปลาย	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	
เพศ	หญิง	1(0.29%)	2(0.59%)	19(5.63%)	21(6.23%)	11(3.26%)	132(39.16%)	20(5.93%)	20(5.95%)
	ชาย	3(0.89%)	5(1.48%)	21(6.23%)	17(5.04%)	12(3.56%)	65(19.28%)	8(2.37%)	131(38.87%)
Total		4(1.2%)	7(2.1%)	40(11.9%)	38(11.3%)	23(6.8%)	197(58.5%)	28(8.3%)	33(39.58%)
อำเภอเทพารักษ์									
เพศ	หญิง	0	0	5(5.20%)	7(7.29%)	2(2.08%)	41(42.70%)	3(3.12%)	58(60.41%)
	ชาย	1(1.0%)	1(1.0%)	5(5.20%)	4(4.2%)	2(2.08%)	21(21.85%)	4(4.2%)	38(39.58%)
Total		1(1.0%)	1(1.0%)	10(10.4%)	11(11.5%)	4(4.2%)	62(64.6%)	7(7.3%)	96(39.58%)

อำเภอตำบลเขต พบว่าส่วนมากระดับการศึกษาจบปริญญาตรี จำนวน 197 คน หญิง 132 คน ชาย 72 คน รองลงมาจบการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 40 คน หญิง 19 คน ชาย 21 คน ระดับประกาศนียบัตร จำนวน 38 คน หญิง 21 คน ชาย 17 คน ระดับปริญญาโท จำนวน 28 คน หญิง 20 คน ชาย 8 คน ระดับการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง จำนวน 23 คน หญิง 11 คน ชาย 12 คน ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 7 คน หญิง 2 คน ชาย 5 คน และน้อยที่สุดระดับประถมศึกษา จำนวน 4 คน หญิง 1 คน ชาย 3 คน

อำเภอเทพารักษ์ พบว่าส่วนมากระดับการศึกษาจบปริญญาตรี จำนวน 62 คน หญิง 41 คน ชาย 21 คน รองลงมาระดับประกาศนียบัตร จำนวน 11 คน หญิง 7 คน ชาย 4 คน จบการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 10 คน หญิง 5 คน ชาย 5 คน ระดับปริญญาโท จำนวน 7 คน หญิง 3 คน ชาย 4 คน ระดับการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง จำนวน 4 คน หญิง 2 คน ชาย 2 คน ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 2 คน หญิง 1 คน ชาย 1 คน และน้อยที่สุดระดับประถมศึกษา จำนวน 1 คน ชาย 1 คน

6. **สถานะ/ตำแหน่งที่เกี่ยวข้อง** จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานะ/ตำแหน่งที่เกี่ยวข้อง ดังแสดงในตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานะ/ตำแหน่งที่เกี่ยวข้อง

อำเภอตำบลเขต		สถานะ/ตำแหน่งที่เกี่ยวข้อง						Total
		ลูกจ้างชั่วคราว	ลูกจ้างตามภารกิจ	ลูกจ้างประจำ	ข้าราชการระดับ1-3	ข้าราชการระดับ4-6	ข้าราชการระดับ7-8	
เพศ	หญิง	28(8.30%)	39(11.57%)	5(1.48%)	31(9.19%)	94(27.89%)	9(2.67%)	206(61.12%)
	ชาย	17(5.04%)	35(10.38%)	5(1.48%)	15(4.45%)	53(15.72%)	6(1.78%)	131(38.87%)
Total		45(13.4%)	74(22%)	10(3.0%)	46(13.6%)	147(43.6%)	15(4.5%)	337(100%)
อำเภอเทพารักษ์								
เพศ	หญิง	8(8.33%)	15(1.0%)	1(1.0%)	11(1.0%)	22(22.91%)	1(1.0%)	58(60.41%)
	ชาย	5(5.20%)	5(5.20%)	0	6(6.25%)	19(19.79%)	3(3.12%)	38(39.58%)
Total		13(13.5%)	20(20.8%)	1(1.0%)	17(17.7%)	41(42.7%)	4(4.2%)	96(100%)

อำเภอตำบลเขต พบว่าส่วนมากตำแหน่งอยู่ในข้าราชการระดับ 4-6 จำนวน 147 คน หญิง 94 คน ชาย 53 คน รองลงมา ลูกจ้างตามภารกิจ จำนวน 74 คน หญิง 39 คน ชาย 35 คน ข้าราชการระดับ 1-3 จำนวน 46 คน หญิง 31 คน ชาย 15 คน ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 45 คน หญิง 28 คน ชาย 17 คน ข้าราชการระดับ 7-8 จำนวน 15 คน หญิง 9 คน ชาย 6 คน และน้อยที่สุด ตำแหน่งลูกจ้างประจำ จำนวน 10 คน หญิง 5 คน ชาย 5 คน

อำเภอเทพารักษ์ พบว่าส่วนมากตำแหน่งอยู่ในข้าราชการระดับ 4-6 จำนวน 41 คน หญิง 22 คน ชาย 19 คน รองลงมา ลูกจ้างตามภารกิจ จำนวน 20 คน หญิง 15 คน ชาย 5 คน ข้าราชการระดับ 1-3 จำนวน 17 คน หญิง 11 คน ชาย 6 คน ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 13 คน หญิง 8 คน ชาย 5 คน ข้าราชการระดับ 7-8 จำนวน 4 คน หญิง 1 คน ชาย 3 คน และน้อยที่สุด ตำแหน่งลูกจ้างประจำ จำนวน 1 คน หญิง 1 คน

7. **อายุงาน** จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุงาน ดังแสดงในตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุงาน

อำเภอตำบลขุนทด		อายุงาน					Total
		น้อยกว่า 3 ปี	3-5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	
เพศ	หญิง	41(13.05%)	69(28.48%)	77(22.84%)	14(4.15%)	5(1.48%)	206(61.12%)
	ชาย	22(6.52%)	40(11.86%)	50(14.83%)	17(5.04%)	2(0.59%)	131(38.87%)
Total		63(18.7%)	109(32.3%)	127(37.7%)	31(1.0%)	7(2.1%)	337(100%)
อำเภอเทพารักษ์							
เพศ	หญิง	13(13.54%)	20(20.83%)	21(21.85%)	3(3.12%)	1(1.04%)	58(60.41%)
	ชาย	6(6.25%)	12(12.5%)	12(12.5%)	8(8.33%)	0	38(12.5%)
Total		19(19.8%)	32(33.3%)	33(34.4%)	11(11.45%)	1(1.0%)	96(100%)

อำเภอตำบลขุนทด พบว่าส่วนมากอายุงานระหว่าง 6-10 ปี จำนวน 127 คน หญิง 77 คน ชาย 50 คน รองลงมาคืออายุงานระหว่าง 3-5 ปี จำนวน 109 คน หญิง 69 คน ชาย 40 คน อายุงานน้อยกว่า 3 ปี จำนวน 63 คน หญิง 41 คน ชาย 22 คน และอายุงานน้อยที่สุดระหว่าง 16-20 ปี จำนวน 7 คน หญิง 5 คน ชาย 2 คน

อำเภอเทพารักษ์ พบว่าส่วนมากอายุงานระหว่าง 6-10 ปี จำนวน 33 คน หญิง 21 คน ชาย 12 คน รองลงมาคืออายุงานระหว่าง 3-5 ปี จำนวน 32 คน หญิง 20 คน ชาย 12 คน อายุงานน้อยกว่า 3 ปี จำนวน 19 คน หญิง 13 คน ชาย 6 คน และอายุงานน้อยที่สุดระหว่าง 16-20 ปี จำนวน 1 คน ชาย 1 คน

8. เงินเดือน จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเงินเดือน ดังแสดงในตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเงินเดือน

อำเภอตำบลขุนทด		เงินเดือน						Total
		น้อยกว่า 10,000 บาท	10,001- 15,000 บาท	15,001- 20,000 บาท	20,001- 25,000 บาท	25,001- 30,000 บาท	30,001- 35,000 บาท	
เพศ	หญิง	99 (29.37%)	90 (26.70%)	13 (3.85%)	4 (1.18%)	0	0	206 (61.12%)
	ชาย	61 (18.10%)	53 (15.72%)	9 (2.67%)	6 (1.78%)	1 (0.3%)	1 (0.3%)	131 (38.87%)
Total		160 (47.5%)	143 (42.4%)	22 (6.5%)	10 (3.0%)	1 (0.3%)	1 (0.3%)	337 (100%)
อำเภอเทพารักษ์								
เพศ	หญิง	31 (32.29%)	21 (21.85%)	6 (6.25%)	0	0	0	58 (60.41%)
	ชาย	13 (13.54%)	15 (15.62%)	4 (4.2%)	4 (4.2%)	1 (1.0%)	1 (1.0%)	38 (39.58%)
Total		44 (45.8%)	36 (37.5%)	10 (10.4%)	4 (4.2%)	1 (1.0%)	1 (1.0%)	96 (100%)

อำเภอตำบลขุนทด พบว่าส่วนมากเงินเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท จำนวน 160 คน คนหญิง 99 คน ชาย 61 คน รองลงมา เงินเดือน 10,001-15,000 บาท จำนวน 143 คน คนหญิง 90 คน ชาย 53 คน เงินเดือน 15,001-20,000 บาท จำนวน 22 คน คนหญิง 13 คน ชาย 9 คน เงินเดือน 20,001-25,000 บาท จำนวน 10 คน คนหญิง 4 คน ชาย 6 คน และน้อยที่สุดเงินเดือน 25,001-30,000 บาท จำนวน 1 คน ชาย 1 คน และเงินเดือน 30,001-35,000 บาท จำนวน 1 คน ชาย 1 คน

อำเภอเทพารักษ์ พบว่าส่วนมากเงินเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท จำนวน 44 คน คนหญิง 31 คน ชาย 13 คน รองลงมา เงินเดือน 10,001-15,000 บาท จำนวน 36 คน หญิง 21 คน ชาย 15 คน เงินเดือน 15,001-20,000 บาท จำนวน 10 คน คนหญิง 6 คน ชาย 4 คน เงินเดือน 20,001-

25,000 บาท จำนวน 4 คน คน ชาย 4 คน และน้อยที่สุดเงินเดือน 25,001-30,000 บาท จำนวน 1 คน ชาย 1 คน และเงินเดือน 30,001-35,000 บาท จำนวน 1 คน ชาย 1 คน

9. รายได้เสริม/เดือน จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายได้เสริม/เดือน ดังแสดงในตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายได้เสริม/เดือน

อำเภอตำบลเขต		รายได้เสริม/เดือน				Total
		1,000-4,000 บาท	4,001-6,000 บาท	6,001-10,000 บาท	มากกว่า 10,000 บาท	
เพศ	หญิง	170(50.44%)	18(5.34%)	14(7%)	4(1.18%)	206(61.122%)
	ชาย	107(31.75%)	5(1.48%)	12(3.56%)	7(2.07%)	131(38.87%)
Total		277(82.2%)	23(6.8%)	26(7.7%)	11(3.3%)	337(100%)
อำเภอเทพารักษ์						
เพศ	หญิง	46(47.91%)	9(9.37%)	2(2.08%)	1(0.04%)	58(60.41%)
	ชาย	26(27.08%)	4(4.16%)	5(5.20%)	3(3.129%)	38(39.582%)
Total		72(75%)	13(13.5%)	7(7.3%)	4(4.2%)	96(100%)

อำเภอตำบลเขต พบว่าส่วนมากรายได้เสริม 1,000-4,000 บาท จำนวน 277 คน หญิง 170 คน ชาย 107 คน รองลงมา รายได้เสริม 6,001-10,000 บาท จำนวน 26 คน หญิง 14 คน ชาย 12 คน รายได้เสริม 4,001 -6,000 บาท จำนวน 23 คน หญิง 18 คน ชาย 5 คน และน้อยที่สุดมากกว่า 10,000 บาท จำนวน 11 คน หญิง 4 คน ชาย 7 คน

อำเภอเทพารักษ์ พบว่าส่วนมากรายได้เสริม 1,000-4,000 บาท จำนวน 72 คน หญิง 46 คน ชาย 26 คน รองลงมา รายได้เสริม 6,001-10,000 บาท จำนวน 13 คน หญิง 9 คน ชาย 4 คน รายได้เสริม 6,001 -10,000 บาท จำนวน 7 คน หญิง 2 คน ชาย 5 คน และน้อยที่สุดมากกว่า 10,000 บาท จำนวน 4 คน หญิง 1 คน ชาย 3 คน

4.1.2 การแสดงความคิดเห็นในด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด และอำเภอเทพารักษ์ จังหวัดนครราชสีมา

ในการตอบแบบสอบถามนั้น บุคลากรที่ปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้ให้แสดงความคิดเห็นในด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอเทพารักษ์และอำเภอด่านขุนทด โดยสรุปดังต่อไปนี้

ข้าราชการและพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอเทพารักษ์และเขตพื้นที่อำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา ต้องการให้ทางคณะผู้บริหารส่งเสริมให้ข้าราชการและพนักงานได้เข้าร่วมอบรมหลักสูตรต่างๆ ที่ตนเองปฏิบัติงาน เพื่อที่จะได้นำความรู้มาปฏิบัติงานของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเห็นควรจัดปริมาณงานให้เหมาะสมกับบุคคลและค่าตอบแทนที่เป็นธรรม กำหนดเวลาการทำงานให้เหมาะสม จัดหาอุปกรณ์ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ และให้โอกาสในการแสดงความคิดเห็นในการทำงาน การพิจารณาความดีความชอบควรเป็นไปด้วยความยุติธรรมสมเหตุสมผลที่ควรจะได้รับ และส่งเสริมกิจกรรมความสัมพันธ์ในองค์กรเพื่อที่จะให้ข้าราชการและพนักงานเกิดความรักความสามัคคีในหมู่คณะลดความเครียดจากการทำงาน

การอภิปรายผลการศึกษา

1. ในด้านคุณลักษณะส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ของข้าราชการพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา

ผลศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิงร้อยละ 61.1 และเพศชายร้อยละ 38.9 ส่วนใหญ่ถิ่นฐานเดิมอยู่ในพื้นที่ร้อยละ 65.9 รองลงมา ห่างจากที่ทำงานมากกว่า 50 กิโลเมตร ร้อยละ 21.7 ในด้านอายุ อายุส่วนใหญ่ที่ตอบแบบสอบถามอยู่ระหว่าง 31-35 ปี ร้อยละ 37.1 รองลงมาคือ อายุไม่เกิน 30 ปี ร้อยละ 27.0 ในด้านของสถานภาพการสมรส ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สถานภาพสมรส ร้อยละ 60.5 รองลงมาสถานภาพโสด ร้อยละ 35.9 ในด้านของระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 58.5 รองลงมา ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ร้อยละ 11 ในด้านสถานะตำแหน่งที่เกี่ยวข้อง ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นข้าราชการระดับ 4-6 ร้อยละ 43.6 รองลงมาคือลูกจ้างตามภารกิจ ร้อยละ 22.0 ในด้านอายุงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อายุ 6-10 ปี ร้อยละ 37.7 รองลงมาคืออายุงานระหว่าง 3-5 ปี ร้อยละ 32.3 ในด้านเงินเดือน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีเงินเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท ร้อยละ 47.5 รองลงมา 10,001-15,000 บาท ร้อยละ 42.4 ในด้านของรายได้

เสริม/เดือน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เสริมเดือนละ 1,000-4,000 บาท ร้อยละ 82.2
 รองลงมา 6,001-10,000 บาท ร้อยละ 7.7

2. ในด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลใน เขตอำเภอตำบลขุนทด จังหวัดนครราชสีมา

1. ในด้านของค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม อยู่ในระดับปานกลาง ข้าราชการและพนักงานส่วนตำบลส่วนใหญ่อยากให้ทางองค์การบริหารส่วนตำบลมีสวัสดิการต่างๆที่มีความต้องการต่อการดำรงชีวิตประจำวันและค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อปริมาณงาน
2. ในด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ข้าราชการและพนักงานส่วนตำบลส่วนใหญ่อยากให้ทางคณะผู้บริหารจัดหาแพทย์มาตรวจสุขภาพประจำปี และจัดหาอุปกรณ์ที่มีคุณภาพและไม่เป็นอันตรายต่อการทำงาน
3. ในด้านการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และระดับมาก ข้าราชการและพนักงานส่วนตำบลส่วนใหญ่อยากให้ทางคณะผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลให้การสนับสนุนบุคลากรในการเข้าอบรมในหลักสูตรต่างๆ เพื่อนำความรู้มาพัฒนางานของตนเอง
4. ในด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานอยู่ในระดับปานกลาง ข้าราชการและพนักงานส่วนตำบลส่วนใหญ่อยากให้การประเมินขั้นหรือการเลื่อนไหลในตำแหน่งเป็นไปอย่างยุติธรรม
5. ในด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน อยู่ในระดับปานกลาง ข้าราชการและพนักงานส่วนตำบลส่วนใหญ่อยากให้คณะผู้บริหารให้โอกาสในการแสดงความคิดเห็นในการทำงาน และควรจัดกิจกรรมสัมพันธ์ระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบล
6. ในด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน อยู่ในระดับปานกลาง ข้าราชการและพนักงานส่วนตำบลส่วนใหญ่ อยากให้ผู้บริหารมีเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบ จากความสามารถในการทำงาน และผลงานที่ปรากฏเด่นชัด
7. ในด้านบทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุล อยู่ในระดับปานกลาง ข้าราชการและพนักงานส่วนตำบลส่วนใหญ่ อยากให้สถานที่ทำงานไม่มีความเครียด เกิดความรักความสามัคคี และกำหนดเวลาการทำงานที่เหมาะสม
8. ในด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม อยู่ในระดับปานกลาง ข้าราชการและพนักงานส่วนตำบลส่วนใหญ่อยากให้ทางองค์การบริหารส่วนตำบลจัด

กิจกรรมที่ช่วยเหลือผู้ยากไร้ และจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมและสังคมให้มากที่สุด

ในการตอบแบบสอบถามนั้น บุคลากรที่ปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้ให้แสดงความคิดเห็นในด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอเทพารักษ์ โดยสรุปดังต่อไปนี้

ข้าราชการและพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอเทพารักษ์ จังหวัดนครราชสีมา อยากให้ทางคณะผู้บริหารส่งเสริมให้ข้าราชการและพนักงานได้เข้าร่วมอบรมหลักสูตรต่างๆ ที่ตนเองปฏิบัติงาน และควรจัดหาแพทย์มาตรวจสุขภาพประจำปี จัดหาอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ การเลื่อนขั้นเงินเดือนควรเป็นไปด้วยความสมเหตุสมผล เพื่อที่จะได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมทำให้รายได้ในครัวเรือนเพิ่มขึ้น ส่งเสริมให้ข้าราชการและพนักงานทุกคนจัดกิจกรรมร่วมกันในองค์กร เช่น การแข่งขันกีฬาภายในองค์กร การจัดกิจกรรมต่างๆ เช่นศึกษาดูงานนอกสถานที่ เป็นต้น

4.2 การเปรียบเทียบผลการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอด่านขุนทด และอำเภอเทพารักษ์ จังหวัดนครราชสีมา

ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอด่านขุนทด และอำเภอเทพารักษ์ จังหวัดนครราชสีมา ของทั้ง 2 อำเภอ แสดงในตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด และอำเภอเทพารักษ์ จังหวัดนครราชสีมา

คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขต อำเภอเทพารักษ์ และอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการ พนักงาน							
	อำเภอด่านขุนทด				อำเภอเทพารักษ์			
	\bar{X}	SD	ระดับ	ที่	\bar{X}	SD	ระดับ	ที่
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม	3.15	0.67	ปานกลาง	7	3.34	0.86	มาก	7
2. สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน	2.98	0.92	ปานกลาง	8	3.15	1.03	ปานกลาง	8

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขต อำเภอเทพารักษ์ และอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการ พนักงาน							
	อำเภอด่านขุนทด				อำเภอเทพารักษ์			
	\bar{X}	SD	ระดับ	ที่	\bar{X}	SD	ระดับ	ที่
3. การพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน	3.51	0.80	ปานกลาง	2	3.64	0.88	มาก	3
4. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	3.45	1.24	ปานกลาง	3	3.67	1.78	มาก	1
5. คุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	3.36	0.85	ปานกลาง	6	3.52	0.94	มาก	6
6. ประชาธิปไตยในหน่วยงาน	3.41	0.77	ปานกลาง	5	3.55	0.85	ปานกลาง	5
7. บทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพ ที่มี ความสมดุล	3.45	0.94	ปานกลาง	4	3.65	1.28	มาก	2
8. ประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม	3.60	1.59	ปานกลาง	1	3.61	0.79	มาก	4
รวมเฉลี่ย	3.36	0.97	ปานกลาง		3.51	1.05	มาก	

4.2.1 คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม

อำเภอด่านขุนทด เมื่อพิจารณารายละเอียดของคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมในภาพรวม ดังตารางที่ 4.11 พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมี ค่าเฉลี่ย 3.15 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.67 เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า อันดับแรกคือ การกำหนดรายได้และค่าตอบแทนเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ รองลงมาคือสวัสดิการต่างๆ ที่หน่วยงานกำหนดมีความเพียงพอต่อความต้องการขั้นพื้นฐาน อันดับสุดท้ายคือรายได้ที่ได้รับในแต่ละเดือนเพียงพอสำหรับใช้จ่ายตามอัตราของท่านและครอบครัว

อำเภอเทพารักษ์ เมื่อพิจารณารายละเอียดของคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมในภาพรวม พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมี ค่าเฉลี่ย 3.34 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.86 เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า อันดับแรกคือ การกำหนดรายได้และค่าตอบแทนเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ รองลงมาคือ สวัสดิการต่างๆ

ที่หน่วยงานกำหนด มีความเพียงพอต่อความต้องการขั้นพื้นฐาน อันดับสุดท้ายคือ รายได้ที่ได้รับในแต่ละเดือนเพียงพอสำหรับใช้จ่ายตามอัตราของท่านและครอบครัว รายละเอียดดังตารางที่ 4.11

จะเห็นได้ว่าเมื่อเปรียบเทียบกับอำเภอด่านขุนทดแล้ว คุณภาพชีวิตของอำเภอเทพารักษ์ดีกว่าในทุกด้าน อาจจะเป็นเพราะว่าในอำเภอเทพารักษ์เป็นพื้นที่เล็ก สถานที่ทำงานมีพนักงานจำนวนน้อยกว่า ทำให้พนักงานมีความคุ้นเคยสนิทสนมกัน จึงทำให้เกิดความสบายใจในการทำงานร่วมกัน

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด และอำเภอเทพารักษ์ จังหวัดนครราชสีมา ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และเป็นธรรม

คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขต อำเภอเทพารักษ์ และอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา ด้านค่าตอบแทนที่ เพียงพอ และเป็นธรรม	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการ พนักงาน							
	อำเภอด่านขุนทด				อำเภอเทพารักษ์			
	\bar{X}	SD	ระดับ	ที่	\bar{X}	SD	ระดับ	ที่
1. หน่วยงานมีการกำหนดรายได้และ ค่าตอบแทนเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ	3.28	0.83	ปาน กลาง	1	3.51	0.82	มาก	1
2. หน่วยงานมีการกำหนดรายได้ ค่าตอบแทน เหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ	3.24	0.81	ปาน กลาง	3	3.38	0.81	มาก	3
3. สวัสดิการต่างๆ ที่หน่วยงานกำหนดมีความ เพียงพอต่อความต้องการขั้นพื้นฐาน	3.25	0.88	ปาน กลาง	2	3.46	0.88	ปาน กลาง	2
4. รายได้ที่ได้รับในแต่ละเดือนเพียงพอสำหรับ ใช้จ่ายตามอัตราของท่านและครอบครัว	2.88	0.87	ปาน กลาง	5	3.10	0.93	ปาน กลาง	5
5. หน่วยงานมีการกำหนดค่าตอบแทนที่ เพียงพอและเป็นธรรมกับปริมาณงานที่ รับผิดชอบ	3.12	1.32	ปาน กลาง	4	3.27	0.90	ปาน กลาง	4
รวมเฉลี่ย	3.15	0.67	ปาน กลาง		3.34	0.86	ปาน กลาง	

4.2.2 คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน

อำเภอด่านขุนทด เมื่อพิจารณารายละเอียดของคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานในภาพรวมดังตารางที่ 4.12 พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 2.98 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.93 เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า อันดับแรกคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดีมาก คือ หน่วยงานการจัดสภาพแวดล้อม เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิและเสียงในสถานที่ทำงานมีความเหมาะสม ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกสบาย รองลงมาคือ หน่วยงานมีการเตรียมความพร้อมและมีมาตรการในการจัดสภาพการทำงานเพื่อป้องกันอุบัติเหตุหรือวินาศภัยต่างๆ หน่วยงานให้ความสำคัญต่อความปลอดภัยของสถานที่ทำงาน อันดับสุดท้ายคุณภาพชีวิตการทำงาน หน่วยงานจัดหาอุปกรณ์ เครื่องใช้ต่างๆ ที่มีคุณภาพและไม่เป็นอันตรายต่อการทำงาน และอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ หน่วยงานได้เชิญแพทย์มาตรวจสุขภาพประจำปี เนื่องจากบางหน่วยงานไม่ได้เชิญแพทย์มาตรวจสุขภาพเป็นประจำทุกปี

อำเภอเทพารักษ์ เมื่อพิจารณารายละเอียดของคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานในภาพรวม พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.15 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.03 เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า อันดับแรกคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดีมาก คือ หน่วยงานการจัดสภาพแวดล้อม เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ และเสียงในสถานที่ทำงาน มีความเหมาะสม ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกสบาย รองลงมาคือ หน่วยงานให้ความสำคัญต่อความปลอดภัยของสถานที่ทำงาน หน่วยงานจัดหาอุปกรณ์ เครื่องใช้ต่างๆ ที่มีคุณภาพและไม่เป็นอันตรายต่อการทำงาน หน่วยงานมีการเตรียมความพร้อมและมีมาตรการในการจัดสภาพการทำงานเพื่อป้องกันอุบัติเหตุหรือวินาศภัยต่างๆ และอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ หน่วยงานได้เชิญแพทย์มาตรวจสุขภาพประจำปี รายละเอียดดังตารางที่ 4.12

จะเห็นว่าเมื่อเปรียบเทียบกับอำเภอด่านขุนทดแล้ว ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และเป็นธรรม คุณภาพชีวิตของอำเภอเทพารักษ์ จะดีกว่าในทุกด้าน

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอตำบลในเขตอำเภอเทพารักษ์ และอำเภอเทพารักษ์ จังหวัดนครราชสีมา ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขต อำเภอเทพารักษ์ และอำเภอตำบลในเขต จังหวัดนครราชสีมา ด้านสุขภาพและความ ปลอดภัยในการทำงาน	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการ พนักงาน							
	อำเภอตำบลในเขต				อำเภอเทพารักษ์			
	\bar{X}	SD	ระดับ	ที่	\bar{X}	SD	ระดับ	ที่
1. หน่วยงานได้เชิญแพทย์มาตรวจสุขภาพ ประจำปี	2.26	1.17	น้อย ที่สุด	5	2.76	1.19	ปาน กลาง	5
2. หน่วยงานจัดหาอุปกรณ์ เครื่องใช้ต่างๆ ที่มี คุณภาพและไม่เป็นอันตรายต่อการทำงาน	2.99	0.94	ปาน กลาง	4	3.32	1.06	ปาน กลาง	3
3. หน่วยงานให้ความสำคัญต่อความปลอดภัย ของสถานที่ทำงาน	3.18	0.87	ปาน กลาง	3	3.34	0.96	ปาน กลาง	2
4. หน่วยงานการจัดสภาพแวดล้อม เช่น แสง สว่าง อุณหภูมิ และเสียงในสถานที่ทำงาน มี ความเหมาะสม ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้ สะดวกสบาย	3.25	0.84	ปาน กลาง	1	3.37	0.90	ปาน กลาง	1
5. หน่วยงานมีการเตรียมความพร้อมและมี มาตรการในการจัดสภาพการทำงานเพื่อ ป้องกันอุบัติเหตุหรือวินาศภัยต่างๆ	3.23	0.86	ปาน กลาง	2	2.97	1.07	ปาน กลาง	4
รวม	2.98	0.93	ปาน กลาง		3.15	1.03	ปาน กลาง	

4.2.3 คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน

อำเภอตำบลในเขต เมื่อพิจารณารายละเอียดของคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงานในภาพรวมดังตารางที่ 4.13 พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 2.98 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.93 เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็นพบว่า อันดับแรกคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก คือ หน่วยงานสนับสนุนให้บุคลากรไปอบรมสัมมนาหลักสูตรต่างๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ

หน่วยงานมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้นำความคิดใหม่ๆ มาปรับปรุงในการทำงานบุคลากรในการทำงาน อันดับสุดท้ายคือ หน่วยงานมีการจัดส่งบุคลากรไปอบรม เพื่อพัฒนาการทำงานด้านต่างๆ อยู่เสมอ ดังนั้นจะเห็นได้ว่ามีความพอใจในด้านการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน

อำเภอเทพารักษ์ เมื่อพิจารณารายละเอียดของคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงานในภาพรวม พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.64 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.88 เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า อันดับแรกคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก คือ หน่วยงานมีการจัดส่งบุคลากรไปอบรม เพื่อพัฒนาการทำงานด้านต่างๆ อยู่เสมอรองลงมาคือ หน่วยงานสนับสนุนให้บุคลากรไปอบรมสัมมนาหลักสูตรต่างๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน อันดับสุดท้ายคือ หน่วยงานมีการส่งเสริมความรู้ความสามารถของบุคลากรในการทำงาน รายละเอียดดังตารางที่ 4.13

จะเห็นได้ว่าเมื่อเปรียบเทียบกับอำเภอด่านขุนทดแล้ว คุณภาพชีวิตของอำเภอเทพารักษ์จะดีกว่าทุกด้าน ยกเว้นหน่วยงานมีการเตรียมความพร้อมและมีมาตรการในการจัดสภาพการทำงานเพื่อป้องกันอุบัติเหตุหรือวินาศภัยต่างๆ อำเภอด่านขุนทดจะดีกว่า อาจเป็นเพราะอำเภอที่ใหญ่กว่า มีการเตรียมความพร้อมมากกว่า

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด และอำเภอเทพารักษ์ จังหวัดนครราชสีมา ด้านการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขต อำเภอเทพารักษ์ และอำเภอ ด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา ด้านการพัฒนา ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการ พนักงาน							
	อำเภอด่านขุนทด				อำเภอเทพารักษ์			
	\bar{X}	SD	ระดับ	ที่	\bar{X}	SD	ระดับ	ที่
1. หน่วยงานมีการจัดส่งบุคลากรไปอบรม เพื่อพัฒนาการทำงานด้านต่างๆ อยู่เสมอ	3.47	0.78	มาก	5	3.79	0.75	มาก	1
2. หน่วยงานมีการส่งเสริมความรู้ความสามารถของบุคลากรในการทำงาน	3.51	0.79	มาก	3	3.53	0.91	มาก	5
3. ได้รับโอกาสให้เข้าร่วมการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงาน	3.50	0.82	มาก	4	3.61	0.91	มาก	3

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขต อำเภอเทพารักษ์ และอำเภอ ด้านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา ด้านการพัฒนา ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการ ทำงานของข้าราชการ พนักงาน							
	อำเภอด้านขุนทด				อำเภอเทพารักษ์			
	\bar{X}	SD	ระดับ	ที่	\bar{X}	SD	ระดับ	ที่
4. หน่วยงานสนับสนุนให้บุคลากรไปอบรม สัมมนาหลักสูตรต่างๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน	3.55	0.81	มาก	1	3.69	0.87	มาก	2
5. หน่วยงานมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้นำ ความคิดใหม่ๆ มาปรับปรุงในการทำงาน	3.52	0.82	มาก	2	3.60	0.87	มาก	4
รวม	3.51	0.80	มาก		3.64	0.88	มาก	

4.2.4 คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน

อำเภอด้านขุนทด เมื่อพิจารณารายละเอียดของคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานในภาพรวมดังตารางที่ 4.14 พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมี ค่าเฉลี่ย 3.45 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.24 เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า อันดับแรกคือ หน่วยงานเป็นที่ได้รับความสนใจของบุคคลภายนอกที่ต้องการเข้ามาทำงาน รองลงมาคือ หน่วยงานมีส่วนช่วยทำให้การดำรงชีวิตของท่านอยู่อย่างสบาย อันดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารให้ความสนับสนุน นโยบายการพัฒนาความเจริญเติบโตในหน่วยงานของพนักงานแต่ละฝ่าย

อำเภอเทพารักษ์ เมื่อพิจารณารายละเอียดของคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ในภาพรวม พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยมี ค่าเฉลี่ย 3.67 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.78 เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า อันดับแรกคือ หน่วยงานเป็นที่ได้รับความสนใจ ของบุคคลภายนอกที่ต้องการเข้ามาทำงาน รองลงมา คือ หน่วยงานมีส่วนช่วยทำให้การดำรงชีวิตของท่านอยู่อย่างสบาย อันดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารมีหลักเกณฑ์การพิจารณาผลงานอย่างเป็นธรรม รายละเอียดดังตารางที่ 4.14

จะเห็นได้ว่าเมื่อเปรียบเทียบกับอำเภอด้านขุนทดแล้ว คุณภาพชีวิตของอำเภอเทพารักษ์ จะดีกว่าในทุกด้าน เนื่องจากผู้บริหารมีการจัดส่งบุคลากรไปอบรม เพื่อพัฒนาการทำงานด้านต่างๆ อยู่เสมอ ต้องการพัฒนาข้าราชการ พนักงานให้มีคุณภาพทัดเทียมกับอำเภอที่ใหญ่กว่า

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด้านขุนทด และอำเภอ เทพารักษ์ จังหวัดนครราชสีมา ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขต อำเภอเทพารักษ์ และอำเภอ ด้านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา ด้านความมั่นคงและ ความก้าวหน้าในงาน	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการ ทำงานของข้าราชการ พนักงาน							
	อำเภอด้านขุนทด				อำเภอเทพารักษ์			
	\bar{X}	SD	ระดับ	ที่	\bar{X}	SD	ระดับ	ที่
1. หน่วยงานมีส่วนช่วยทำให้การดำรงชีวิตของ ท่านอยู่อย่างสบาย	3.48	0.79	มาก	2	3.59	0.91	มาก	2
2. หน่วยงานมีเกณฑ์มาตรฐานในการเลื่อน ตำแหน่ง	3.40	0.85	ปาน กลาง	4	3.57	0.92	มาก	3
3. หน่วยงานเป็นที่ได้รับความสนใจของ บุคคลภายนอกที่ต้องการเข้ามาทำงาน	3.54	2.92	ปาน กลาง	1	4.12	5.31	มาก	1
4. ผู้บริหารให้ความสนับสนุน นโยบายการ พัฒนาความเจริญเติบโตในหน่วยงานของ พนักงานแต่ละฝ่าย	3.39	0.82	ปาน กลาง	5	3.55	0.86	มาก	4
5. ผู้บริหารมีหลักเกณฑ์การพิจารณาผลงาน อย่างเป็นธรรม	3.44	0.84	ปาน กลาง	3	3.54	0.92	มาก	5
รวม	3.45	1.24	ปาน กลาง		3.67	1.78	มาก	

4.2.5 คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน

อำเภอด้านขุนทด เมื่อพิจารณารายละเอียดของคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันในภาพรวมดังตารางที่ 4.15 พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ใน

ระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.36 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.85 เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า อันดับแรกคือ ผู้บริหารให้ความเสมอภาคในการทำงานและมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการทำงาน เป็นทีม รองลงมาคือ หน่วยงานให้ความสนใจในกิจกรรมที่มุ่งเน้นเสริมสร้างความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน อันดับสุดท้ายคือ หน่วยงานมีการทำงานสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

อำเภอเทพารักษ์ เมื่อพิจารณารายละเอียดของคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันในภาพรวม พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.52 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.94 เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า อันดับแรกคือ หน่วยงานจัดให้มีกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ ในหน่วยงาน รองลงมาคือ หน่วยงานให้ความสนใจในกิจกรรมที่มุ่งเน้นเสริมสร้างความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน อันดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารให้เกียรติและเคารพความคิดเห็นของพนักงานเพื่อสร้างสรรค์การทำงานร่วมกันเป็นทีม รายละเอียดดังตารางที่ 4.15

จะเห็นได้ว่าเมื่อเปรียบเทียบกับอำเภอด่านขุนทดแล้ว คุณภาพชีวิตของอำเภอเทพารักษ์จะดีกว่าในทุกด้าน เนื่องจากผู้บริหารให้ความสำคัญสนับสนุน นโยบายการพัฒนาความเจริญเติบโตในหน่วยงานของพนักงานแต่ละฝ่าย มีหลักเกณฑ์การพิจารณาผลงานอย่างเป็นธรรม

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด และอำเภอเทพารักษ์ จังหวัดนครราชสีมา ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน

คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขต อำเภอเทพารักษ์ และอำเภอ ด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา ด้านคุณค่าทางสังคมหรือ การทำงานร่วมกัน	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการ พนักงาน							
	อำเภอด่านขุนทด				อำเภอเทพารักษ์			
	\bar{X}	SD	ระดับ	ที่	\bar{X}	SD	ระดับ	ที่
1. ผู้บริหารให้ความเสมอภาคในการทำงาน และมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการ ทำงาน เป็นทีม	3.39	0.87	ปาน กลาง	1	3.47	0.95	ปาน กลาง	4
2. หน่วยงานจัดให้มีกิจกรรมเสริมสร้าง ความสัมพันธ์ ในหน่วยงาน	3.38	0.86	ปาน กลาง	3	3.62	0.95	ปาน กลาง	1

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขต อำเภอเทพารักษ์ และอำเภอ ด้านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา ด้านคุณค่าทางสังคมหรือ การทำงานร่วมกัน	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการ ทำงานของข้าราชการ พนักงาน							
	อำเภอด้านขุนทด				อำเภอเทพารักษ์			
	\bar{X}	SD	ระดับ	ที่	\bar{X}	SD	ระดับ	ที่
3. หน่วยงานมีการทำงานสามัคคีเป็นอันหนึ่ง อันเดียวกัน	3.27	0.87	ปาน กลาง	5	3.48	1.01	ปาน กลาง	3
4. หน่วยงานให้ความสนใจในกิจกรรมที่ มุ่งเน้นเสริมสร้างความสามัคคีเป็นอันหนึ่ง อันเดียวกัน	3.39	0.85	ปาน กลาง	2	3.62	0.90	ปาน กลาง	2
5. ผู้บริหารให้เกียรติและเคารพความคิดเห็น ของพนักงานเพื่อสร้างสรรค์การทำงาน ร่วมกันเป็นทีม	3.38	0.83	ปาน กลาง	4	3.44	0.92	ปาน กลาง	5
รวม	3.36	0.85	ปาน กลาง		3.52	0.94	ปาน กลาง	

4.2.6 คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน

อำเภอด้านขุนทด เมื่อพิจารณารายละเอียดของคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านประชาธิปไตยในหน่วยงานในภาพรวม ดังตารางที่ 4.16 พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.41 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.77 เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า อันดับแรกคือ ผู้บริหารให้อำนาจในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย รองลงมาคือ ผู้บริหารให้อิสระในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานที่ท่านได้รับผิดชอบ อันดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็น ปัญหา และดำเนินการแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้ปฏิบัติ

อำเภอเทพารักษ์ เมื่อพิจารณารายละเอียดของคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านประชาธิปไตยในหน่วยงานในภาพรวม พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.55 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.85 เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า อันดับแรกคือ ผู้บริหารให้ความสนใจและเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานรวมถึงการเสียสละและมีความรับผิดชอบร่วมกันกับผู้ปฏิบัติงาน รองลงมาคือ ผู้บริหารให้อำนาจในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย อันดับ

สุดท้ายคือ ผู้บริหารมีการพิจารณาความดีหรือการเลื่อนขั้น พิจารณาจากความรู้ความสามารถ และมีกระบวนการที่ตรวจสอบได้รายละเอียดดังตารางที่ 4.16

จะเห็นว่าเมื่อเปรียบเทียบกับอำเภอด่านขุนทดแล้ว คุณภาพชีวิตของอำเภอเทพารักษ์ จะดีกว่าในทุกด้าน เนื่องจากผู้บริหารจัดให้มีกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ ในหน่วยงาน หน่วยงานให้ความสนใจในกิจกรรมที่มุ่งเน้นเสริมสร้างความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด และอำเภอเทพารักษ์ จังหวัดนครราชสีมา ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขต อำเภอเทพารักษ์ และอำเภอ ด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา ด้านประชาธิปไตยใน หน่วยงาน	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการ ทำงานของข้าราชการ พนักงาน							
	อำเภอด่านขุนทด				อำเภอเทพารักษ์			
	\bar{X}	SD	ระดับ	ที่	\bar{X}	SD	ระดับ	ที่
1. ผู้บริหารมีการพิจารณาความดีหรือการเลื่อน ขั้น พิจารณาจากความรู้ความสามารถ และมี กระบวนการที่ตรวจสอบได้	3.40	0.79	ปาน กลาง	4	3.40	0.91	ปาน กลาง	5
2. ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็น ปัญหา และ ดำเนินการแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ ของผู้ปฏิบัติ	3.39	0.79	ปาน กลาง	5	3.53	0.87	ปาน กลาง	4
3. ผู้บริหารให้อิสระในการแสดงความคิดเห็น เกี่ยวกับงานที่ท่านได้รับผิดชอบ	3.43	0.75	ปาน กลาง	2	3.58	0.80	ปาน กลาง	3
4. ผู้บริหารให้อำนาจในการตัดสินใจในงานที่ ได้รับมอบหมาย	3.43	0.81	ปาน กลาง	1	3.62	0.88	มาก	2
5. ผู้บริหารให้ความสนใจและเอาใจใส่ในการ ปฏิบัติงานรวมถึงการเสียสละและมีความ รับผิดชอบร่วมกันกับผู้ปฏิบัติงาน	3.41	0.75	ปาน กลาง	3	3.64	0.82	มาก	1
รวม	3.41	0.77	ปาน กลาง		3.55	0.85	ปาน กลาง	

4.2.7 คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านบทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุล

อำเภอด่านขุนทด เมื่อพิจารณารายละเอียดของคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านบทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุลในภาพรวมดังตารางที่ 4.17 พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ใน ระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.45 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.94 เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า อันดับแรกคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ใน ระดับปานกลาง คือ หน่วยงานมีการกำหนดเวลาการทำงานที่เหมาะสมในแต่ละวัน รองลงมาคือ ในหน่วยงานเวลาที่มีความเครียด มีวิธีการผ่อนคลายความเครียดที่เหมาะสม อันดับสุดท้ายคือ ภาระการทำงานในหน่วยงานที่ได้รับผิดชอบในปัจจุบันไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพและจิตใจ

อำเภอเทพารักษ์ เมื่อพิจารณารายละเอียดของคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านบทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุลในภาพรวม พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ใน ระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.65 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.28 เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า อันดับแรก คือ หน่วยงานมีการกำหนดเวลาการทำงานที่เหมาะสมในแต่ละวัน รองลงมาคือ แม้นอกเวลาการทำงานในหน่วยงานสามารถลดความกังวลและเครียดกับงานที่ได้รับผิดชอบ อันดับสุดท้ายคือ หน่วยงานให้ความสำคัญต่อการพักผ่อนที่เพียงพอรวมทั้งการดูแลสุขภาพตนเอง รายละเอียดดังตารางที่ 4.17

จะเห็นได้ว่าเมื่อเปรียบเทียบกับอำเภอด่านขุนทดแล้ว คุณภาพชีวิตของอำเภอเทพารักษ์จะดีกว่าในทุกด้าน เนื่องจากผู้บริหารให้ความสนใจและเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานรวมถึงการเสียดสีและมีความรับผิดชอบร่วมกันกับผู้ปฏิบัติงาน ให้อำนาจในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด และอำเภอเทพารักษ์ จังหวัดนครราชสีมา ด้านบทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุล

คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขต อำเภอเทพารักษ์ และอำเภอ ด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา ด้านบทบาทระหว่างการ ทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุล	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการ ทำงานของข้าราชการ พนักงาน							
	อำเภอด่านขุนทด				อำเภอเทพารักษ์			
	\bar{X}	SD	ระดับ	ที่	\bar{X}	SD	ระดับ	ที่
1. หน่วยงานให้ความสำคัญต่อการพักผ่อนที่ เพียงพอรวมทั้งการดูแลสุขภาพตนเอง	3.44	0.74	ปาน กลาง	3	3.54	0.81	มาก	5

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขต อำเภอเทพารักษ์ และอำเภอ ด้านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา ด้านบทบาทระหว่างการ ทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุล	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการ พนักงาน							
	อำเภอด้านขุนทด				อำเภอเทพารักษ์			
	\bar{X}	SD	ระดับ	ที่	\bar{X}	SD	ระดับ	ที่
2. ภาระการทำงานในหน่วยงานที่ได้รับผิดชอบ ในปัจจุบันไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับ สุขภาพและจิตใจ	3.42	0.77	ปาน กลาง	5	3.54	0.90	ปาน กลาง	4
3. ในหน่วยงานเวลาที่มีความเครียด มีวิธีการ ผ่อนคลายความเครียดที่เหมาะสม	3.44	0.75	ปาน กลาง	2	3.60	0.82	ปาน กลาง	3
4. หน่วยงานมีการกำหนดเวลาการทำงานที่ เหมาะสมในแต่ละวัน	3.51	1.77	ปาน กลาง	1	3.94	3.11	ปาน กลาง	1
5. แม้นอกเวลาการทำงานในหน่วยงานสามารถ ลดความกังวลและเครียดกับงานที่รับผิดชอบ	3.44	0.70	ปาน กลาง	4	3.63	0.78	มาก	2
รวม	3.45	0.94	ปาน กลาง		3.65	1.28	ปาน กลาง	

4.2.8 คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม

อำเภอด้านขุนทด เมื่อพิจารณารายละเอียดของคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคมในภาพรวมดังตารางที่ 4.18 พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดีมาก โดยมี ค่าเฉลี่ย 3.60 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.59 เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า อันดับแรกคือ หน่วยงานมีส่วนร่วมในการรณรงค์การประหยัดพลังงาน 2 รองลงมาคือ หน่วยงานให้ความร่วมมือกันโครงการต่างๆ ของส่วนราชการอื่นๆ อันดับสุดท้ายคือ หน่วยงานให้การสนับสนุนการอนุรักษ์วัฒนธรรม และประเพณีต่างๆ ของไทย

อำเภอเทพารักษ์ เมื่อพิจารณารายละเอียดของคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคมในภาพรวม พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยมี ค่าเฉลี่ย 3.61 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.79 เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า อันดับแรกคือ หน่วยงานให้ความร่วมมือกันโครงการต่างๆ ของส่วนราชการอื่นๆ รองลงมาคือ หน่วยงานให้การ

สนับสนุนการอนุรักษ์วัฒนธรรม และประเพณีต่างๆ ของไทย อันดับสุดท้ายคือ หน่วยงานมีส่วนร่วมในการรณรงค์การประหยัดพลังงาน 2 รายละเอียดดังตารางที่ 4.18

จะเห็นได้ว่าเมื่อเปรียบเทียบกับอำเภอด่านขุนทดแล้ว คุณภาพชีวิตของอำเภอเทพารักษ์จะดีกว่าในทุกด้าน เนื่องจากหน่วยงานมีการกำหนดเวลาการทำงานที่เหมาะสมในแต่ละวัน แม้นอกเวลาการทำงานในหน่วยงานสามารถลดความกังวลและเครียดกับงานที่ได้รับผิดชอบ

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด และอำเภอเทพารักษ์ จังหวัดนครราชสีมา ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม

คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขต อำเภอเทพารักษ์ และอำเภอ ด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา ด้านประโยชน์และความ รับผิดชอบต่อสังคม	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการ ทำงานของข้าราชการ พนักงาน							
	อำเภอด่านขุนทด				อำเภอเทพารักษ์			
	\bar{X}	SD	ระดับ	ที่	\bar{X}	SD	ระดับ	ที่
1. หน่วยงานให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรม ที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.44	0.71	ปาน กลาง	4	3.60	0.80	ปาน กลาง	3
2. หน่วยงานมีส่วนช่วยเหลือสังคมในด้าน ต่างๆ เช่น ช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ บริจาคโลหิต	3.47	0.68	ปาน กลาง	3	3.59	0.76	มาก	4
3. หน่วยงานให้ความร่วมมือกัน โครงการต่างๆ ของส่วนราชการอื่นๆ	3.47	0.71	ปาน กลาง	2	3.64	0.79	มาก	1
4. หน่วยงานให้การสนับสนุนการอนุรักษ์ วัฒนธรรม และประเพณีต่างๆ ของไทย	3.46	0.70	ปาน กลาง	5	3.63	0.78	มาก	2
5. หน่วยงานมีส่วนร่วมในการรณรงค์การ ประหยัดพลังงาน 2	4.16	5.15	ปาน กลาง	1	3.59	0.76	ปาน กลาง	5
รวม	3.60	1.59	ปาน กลาง		3.61	0.79	มาก	

4.3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

4.3.1 สมมติฐานที่ 1 บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า โดยเฉลี่ยเพศหญิงมีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่าเพศชายเล็กน้อย เมื่อพิจารณารายด้านแล้วพบว่า คุณภาพชีวิตเพศหญิงสูงกว่าเพศชาย ยกเว้นด้านคุณค่าทางสังคม ดังแสดงในตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.19 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอตำบลขุนทด จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามเพศ

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอตำบลขุนทด จังหวัดนครราชสีมา	ชาย (n=131)		หญิง (n= 206)	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม	3.20	0.820	3.33	0.827
2. สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน	3.03	0.803	3.18	1.566
3. การพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน	3.19	0.854	3.26	0.877
4. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน	3.46	0.825	3.56	0.827
5. คุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	3.47	0.901	3.40	0.800
6. ประชาธิปไตยในหน่วยงาน	3.17	0.836	3.52	0.800
7. บทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุล	3.33	0.916	3.49	0.730
8. ประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม	3.37	0.767	3.61	2.180
รวม	3.27	0.73	3.41	1.07

4.3.2 สมมติฐานที่ 2 บุคลากรที่มีภูมิลำเนา/ถิ่นฐานต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า โดยเฉลี่ยมีภูมิลำเนาห่างจากที่ทำงาน 50 กม. มากกว่ามีภูมิลำเนาห่างจากที่ทำงาน 100 กม. เล็กน้อย เมื่อพิจารณารายด้านแล้ว พบว่า คุณภาพชีวิตโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับปานกลาง และพบว่าด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน อยู่ในระดับน้อยดังแสดงในตารางที่ 4.20

ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามภูมิลำเนา

คุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลใน เขตอำเภอด่านขุนทด	ถิ่นฐานเดิมอยู่ในพื้นที่ (n=222)		ห่างจากที่ทำงาน 50 กม. (n=73)		ห่างจากที่ทำงาน 100กม (n=25)		ห่างจากที่ทำงาน 300 กม (n=17)	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม	3.27	.834	3.35	.918	3.08	.702	3.47	.514
2. สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน	2.29	1.076	2.24	1.299	1.96	.934	2.47	1.067
3. การพัฒนาความสามารถของ ผู้ปฏิบัติงาน	3.50	.816	3.61	.775	3.20	1.080	3.52	.624
4. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน	3.37	.785	4.21	6.090	3.08	.862	3.52	.514
5. คุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	3.31	.818	3.28	.964	2.72	1.061	3.58	.712
6. ประชาธิปไตยในหน่วยงาน	3.40	.740	3.52	.746	3.12	.971	3.58	.507
7. บทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุล	3.44	.681	3.57	.780	3.12	.881	3.35	.492
8. ประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม	3.47	.514	3.64	.855	3.08	.759	3.41	.618
รวม	3.25	0.78	3.42	1.55	2.92	0.89	3.36	0.56

4.3.3 สมมติฐานที่ 3 บุคลากรที่มีอายุ ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า โดยเฉลี่ยมีอายุ 41-45 ปี มากกว่ามีอายุไม่เกิน 30 ปี เล็กน้อย เมื่อพิจารณารายด้านแล้ว พบว่า คุณภาพชีวิตโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่า ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน อยู่ในระดับน้อย ดังแสดงในตารางที่ 4.21

ตารางที่ 4.21 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร พนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอคำชะโนด จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตาม อายุ

คุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรองค์การ บริหารส่วนตำบลใน เขตอำเภอคำชะโนด	ไม่เกิน 30 ปี (n=91)		31-35 ปี (n=125)		36-40 ปี (n=68)		41-45 ปี (n=30)		46-50 ปี (n=23)		51-60 ปี (n=0)	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอ และเป็นธรรม	3.29	.849	3.16	.807	3.32	.741	3.40	.855	3.00	.797		
2. สุขภาพและความ ปลอดภัยในการทำงาน	2.45	1.077	2.26	1.108	2.13	1.131	2.43	1.304	1.73	.864		
3. การพัฒนา ความสามารถของ ผู้ปฏิบัติงาน	3.53	.779	3.47	.724	3.51	.782	3.43	.727	3.13	1.140		
4. ความมั่นคงและ ความก้าวหน้าในการ ทำงาน	3.36	.863	3.43	.776	3.29	1.065	3.73	.691	3.30	.634		
5. คุณค่าทางสังคมหรือ การทำงานร่วมกัน	3.35	.935	3.36	.884	3.39	.831	3.63	.718	3.30	.822		
6. ประชาธิปไตยใน หน่วยงาน	3.36	.781	3.49	.747	3.17	.862	3.53	.776	3.47	.845		
7. บทบาทระหว่างการ ทำงานกับสุขภาพที่มี ความสมดุล	3.49	.794	3.40	.729	3.29	.811	3.56	.773	3.52	.845		
8. ประโยชน์และความ รับผิดชอบต่อสังคม	3.48	.765	3.40	.648	3.61	.691	3.43	.678	3.26	.751		
รวม	3.28	0.855	3.24	0.80	3.21	0.86	3.39	0.81	3.08	0.83		

4.3.4 สมมติฐานที่ 4 บุคลากรที่มีสถานภาพต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

เมื่อดำเนินการทดสอบสมมติฐาน พบว่า สถานภาพโสดมากกว่าสมรสเล็กน้อย เมื่อพิจารณาทางด้านแล้ว พบว่า คุณภาพชีวิตโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่า ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน อยู่ในระดับน้อย ดังแสดงในตารางที่ 4.22

ตารางที่ 4.22 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอคำชะโนด จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามสถานภาพ

คุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขต อำเภอคำชะโนด	โสด (n=121)		สมรส (n=240)		อยู่ลำพัง (n=7)		หม้าย (n=2)		แยกกันอยู่ (n=3)	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม	2.958	.734	3.240	1.577	2.28	.487	3.00	1.414	4.00	1.00
2. สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน	2.314	1.041	2.215	1.150	2.00	1.00	3.00	1.414	4.00	1.00
3. การพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน	3.454	.806	3.328	.827	3.71	.951	3.50	.707	4.33	.577
4. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน	3.36	.863	3.43	.776	3.29	1.065	3.73	.691	3.30	.634
5. คุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	3.35	.935	3.36	.884	3.39	.831	3.63	.718	3.30	.822
6. ประชาธิปไตยในหน่วยงาน	3.53	.931	3.31	.800	3.28	1.253	3.00	1.414	3.66	1.52
7. บทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุล	3.49	.794	3.40	.729	3.29	.811	3.00	.773	3.52	.845
8. ประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม	3.32	.673	3.49	.732	3.85	.690	3.00	.000	4.33	.577
รวม	3.28	0.855	3.24	0.80	3.21	0.86	3.23	0.81	3.08	0.83

4.3.5 สมมติฐานที่ 5 บุคลากรที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

เมื่อดำเนินการทดสอบสมมติฐาน พบว่า การศึกษาระดับปริญญาตรีมากกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายเล็กน้อย เมื่อพิจารณาทางด้านแล้ว พบว่า คุณภาพชีวิตโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ

ปานกลาง และพบว่า ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน อยู่ในระดับน้อย ดังแสดงในตารางที่ 4.23

ตารางที่ 4.23 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอคำชะโนด จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามระดับการศึกษา

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอ คำชะโนด	ประถมศึกษา (n=55)		มัธยมศึกษา ตอนต้น (n=105)		มัธยมศึกษา ตอนปลาย (n=40)		ประกาศนียบัตร วิชาชีพ (n=40)		ประกาศนียบัตร วิชาชีพ ชั้นสูง (n=40)		ปริญญาตรี (n=40)		ปริญญาโท (n=40)		สูงกว่า ปริญญาโท (n=40)	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม	3.50	1.29	2.42	.786	3.20	.563	2.94	.769	3.30	.634	3.37	.881	3.39	.785		
2. สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน	2.25	.957	2.57	.534	2.27	.933	1.63	.819	2.65	1.11	2.39	1.17	1.82	1.05		
3. การพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน	2.75	.957	2.85	.690	3.22	.479	3.10	.831	3.34	.884	3.24	.944	3.42	.790		
4. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน	2.50	1.29	3.42	.534	3.67	.655	3.50	.647	3.47	.845	3.45	.798	3.53	.961		
5. คุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	3.25	.500	3.00	.816	3.47	.554	3.63	.785	3.30	.634	3.36	.946	3.28	.975		
6. ประชาธิปไตยในหน่วยงาน	3.50	1.29	3.28	.487	3.27	.505	3.84	.754	3.34	.714	3.34	.857	3.42	.634		
7. บทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุล	3.25	.957	3.42	.534	3.52	.598	3.50	.762	3.30	.702	3.43	.809	3.28	.896		
8. ประโยชน์และความรับผิดชอบต่องังคม	2.75	.957	3.42	.534	3.42	.594	3.50	.687	3.56	.843	4.65	6.67	3.50	.638		
รวม	2.96	0.90	3.04	0.61	3.25	0.61	3.20	0.75	3.28	0.79	3.40	1.63	3.20	0.82		

4.3.6 สมมติฐานที่ 6 บุคลากรที่มีสถานะ / ตำแหน่ง ที่เกี่ยวข้องต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

เมื่อดำเนินการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ลูกจ้างชั่วคราวมากกว่าข้าราชการระดับ 1-3 เล็กน้อย เมื่อพิจารณา รายด้านแล้ว พบว่า คุณภาพชีวิตโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่า ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน อยู่ในระดับน้อย ดังแสดงในตารางที่ 4.24

ตารางที่ 4.24 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรพนักงาน
องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา จำแนก
ตามตำแหน่งงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วน ตำบลในเขตอำเภอ ด่านขุนทด	ถูกจ้าง ชั่วคราว (n=45)		ถูกจ้างตาม ภารกิจ (n=74)		ถูกจ้างประ จํา (n= 10)		ข้าราชการ ระดับ 1-3 (n=46)		ข้าราชการ ระดับ 4-6 (n=147)		ข้าราชการระดับ 7-8 (n=15)		ข้าราชการ ระดับ 8 ขึ้น ไป (n=0)	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
1. ค่าตอบแทนที่ เพียงพอและเป็น ธรรม	3.28	.869	3.17	.764	3.30	.674	3.65	.924	3.21	.837	3.40	.507		
2. สุขภาพและความ ปลอดภัยในการ ทำงาน	2.55	.867	2.31	1.09	2.70	1.25	2.30	1.36	2.12	1.06	2.13	1.355		
3. การพัฒนา ความสามารถของ ผู้ปฏิบัติงาน	3.55	.893	3.39	.807	3.30	.483	3.50	.888	3.47	.741	3.60	.632		
4. ความมั่นคงและ ความก้าวหน้าใน การทำงาน	3.48	.863	3.51	.641	3.20	.632	3.54	.751	3.44	.855	3.33	.816		
5. คุณค่าทางสังคม หรือการทำงาน ร่วมกัน	3.48	.920	3.47	.894	2.80	.788	3.43	.934	3.34	.831	3.53	.743		
6. ประชาธิปไตยใน หน่วยงาน	3.42	.753	3.33	.703	3.40	.691	3.47	.837	3.36	.851	3.73	.703		
7. บทบาทระหว่าง การทำงานกับ สุขภาพที่มีความ สมดุล	3.53	.814	3.51	.624	3.20	.788	3.50	.862	3.38	.725	3.40	.828		
8. ประโยชน์และ ความรับผิดชอบ ต่อสังคม	3.42	.813	3.34	.611	3.40	.691	3.67	.741	3.46	.704	3.60	.632		
รวม	3.77	0.84	3.25	0.76	3.16	0.74	3.38	0.91	3.22	0.82	3.34	0.77		

4.3.7 สมมติฐานที่ 7 บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

เมื่อดำเนินการทดสอบสมมติฐาน พบว่า อายุงาน 3-5 ปี มากกว่า อายุงานน้อยกว่า 3 ปี เล็กน้อย เมื่อพิจารณารายด้านแล้ว พบว่า คุณภาพชีวิตโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่า ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน อยู่ในระดับน้อย ดังแสดงในตารางที่ 4.25

ตารางที่ 4.25 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา จำแนกอายุงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด	น้อยกว่า 3 ปี (n=-)		3-5 ปี (n=109)		6-10 ปี (n=127)		11-15 ปี (n=31)		16-20 ปี (n=7)		21-25 ปี (n=0)		26-30 ปี (n=0)		31 ปีขึ้นไป (n=0)	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม	3.33	.803	3.50	.702	3.22	.901	2.74	.815	2.85	.377						
2. สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน	2.53	.997	2.36	1.17	2.18	1.11	1.80	1.04	1.71	.755						
3. การพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน	3.42	.874	3.70	.761	3.47	.754	3.19	.792	3.28	.755						
4. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน	3.31	.980	3.45	.897	3.49	.733	3.03	.836	3.28	.755						
5. คุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	3.41	.891	3.35	.833	3.45	.879	3.16	.898	3.42	.975						
6. ประชาธิปไตยในหน่วยงาน	3.42	.776	3.38	.744	3.44	.822	3.09	.870	3.85	.690						
7. บทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุล	3.44	.757	3.48	.740	3.40	.748	3.29	.972	3.42	1.13						

ตารางที่ 4.25 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงานของ บุคลากรรอง การ บริหารส่วน ตำบล ในเขตอำเภอ ด่านขุนทด	น้อยกว่า 3 ปี (n=-)		3-5 ปี (n=109)		6-10 ปี (n=127)		11-15 ปี (n=31)		16-20 ปี (n=7)		21-25 ปี (n=0)		26-30 ปี (n=0)		31 ปี ขึ้นไป (n=0)	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
8. ประโยชน์และความ รับผิดชอบ ต่อสังคม	3.49	.759	3.53	.701	3.45	.663	3.12	.718	3.71	.487						
รวม	3.29	0.84	3.34	0.81	3.26	0.82	2.92	0.86	3.18	0.74						

4.3.8 สมมติฐานที่ 8 บุคลากรที่มีเงินเดือนต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน
เมื่อดำเนินการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เงินเดือน 15,001-20,000 บาท มากกว่าเงินเดือน 20,001-25,000 บาทเล็กน้อย เมื่อพิจารณารายด้านแล้ว พบว่า คุณภาพชีวิตโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่า ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน อยู่ในระดับน้อย ดังแสดงในตารางที่ 4.26

ตารางที่ 4.26 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรพนักงาน
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา จำแนก
ตามเงินเดือน

คุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรรอง การ บริหารส่วน ตำบล อำเภอ ด่านขุนทด	น้อยกว่า 10000 (n=99)		10001-15000 (n=79)		15001-20000 (n=19)		20001-25000 (n=3)		25001- 30000 (n=3)		30001- 35000 (n=3)	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอ และเป็นธรรม	3.24	.791	3.33	.855	3.18	1.097	3.40	.516	3.00	.	3.00	.
2. สุขภาพและความ ปลอดภัยในการ ทำงาน	2.30	1.009	2.18	1.142	2.59	1.532	1.90	1.286	3.00	.	3.00	.
3. การพัฒนา ความสามารถของ ผู้ปฏิบัติงาน	3.38	.752	3.65	.815	3.45	.911	3.70	.674	3.00	.	3.00	.
4. ความมั่นคงและ ความก้าวหน้าในการ ทำงาน	3.38	.792	3.42	.891	3.27	1.120	3.80	.632	3.00	.	3.00	.

ตารางที่ 4.26 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรรองคํการ บริหารส่วนตํบลในเขต อํเภอตํบลขุนทด	นํอยกวํ 10000 (n=99)		10001-15000 (n=79)		15001-20000 (n=19)		20001-25000 (n=3)		25001- 30000 (n=3)		30001- 35000 (n=3)	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
5. คุณคําทงสงคํมหรือ การทํางานร่วํกัน	3.45	.742	3.29	.962	3.50	1.011	3.50	1.080	3.00	.	3.00	.
6. ประชานิไปดยใน หนํวยงาน	3.40	.711	3.39	.856	3.36	.902	3.60	1.074	3.00	.	3.00	.
7. บทบาทระหวํางการ ทํางานกับสขภพทํมี ควํสมศค	3.41	.712	3.43	.792	3.54	1.100	3.20	.788	3.00	.	3.00	.
8. ประโยชนํและควํ รับศคชอบตอสงคํม	3.38	.691	3.53	.689	3.59	.734	3.30	.948	3.00	.	3.00	.
รวม	3.24	0.77	3.27	0.87	3.31	1.05	3.30	0.87	3.00	-	3.00	-

4.3.9 สมมติฐานที่ 9 บุคลากรที่มีรายได้เสริมตํงกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ แตกตํงกัน เมื่อคํเนินการทดสอบสมมติฐาน พบวํ รายได้เสริม 4,001-6,000 บาท มากกวํ รายได้เสริม 6,001-10,000 บาทเล็กนํอย เมื่อพิจารณารายคํนแล้ว พบวํ คุณภาพชีวิตโดยรวมมีคํเฉลี่ยอยูํในระดับปานกลาง และพบวํ คํนสขภพและควํปลอดคภยใน การทํางาน อยูํในระดับนํอย ดังแสดงในตารางที่ 4.27

ตารางที่ 4.27 คํเฉลี่ยและสํวนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรพนักงานองคํการบริหารส่วนตํบล ในเขตอํเภอตํบลขุนทด จังหัดนครราชสีมา จํแนกตามรายได้เสริม

คุณภาพชีวิตการทำงานของ บุคลากรองคํการบริหารส่วน ตํบลในเขตอํเภอตํบลขุนทด	1000-4000 (n=277)		4001-6000 (n=23)		6001-10000 (n=26)		มากกว่า10000 (n=11)	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
1. คํตอบแทนที่เพียงพอและ เป็นธรรม	3.23	.794	3.65	1.112	3.34	.891	3.54	.820
2. สขภพและควํปลอดคภย ใน การทํางาน	2.21	1.060	2.91	1.378	2.19	1.357	2.45	1.035

ตารางที่ 4.27 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงานของ บุคลากรองค์การบริหารส่วน ตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด	1000-4000 (n=277)		4001-6000 (n=23)		6001-10000 (n=26)		มากกว่า10000 (n=11)	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
3. การพัฒนาความสามารถ ของผู้ปฏิบัติงาน	3.45	.799	3.86	.694	3.34	.6280	3.45	.820
4. ความมั่นคงและ ความก้าวหน้าในการ ทำงาน	3.50	.792	3.82	1.029	3.57	.902	3.18	.873
5. คุณค่าทางสังคมหรือการ ทำงานร่วมกัน	3.42	.816	3.69	1.019	3.50	.761	3.18	1.167
6. ประชาธิปไตยใน หน่วยงาน	3.38	.774	3.65	.982	3.50	.761	3.36	.924
7. บทบาทระหว่างการ ทำงานกับสุขภาพที่มีความ สมดุล	3.42	.706	3.78	.951	3.46	.706	3.09	1.044
8. ประโยชน์และความ รับผิดชอบต่อสังคม	3.43	.675	4.00	.738	3.50	.860	3.45	.820
รวม	3.25	0.80	3.67	0.98	3.30	0.85	3.21	0.93

4.4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้ สามารถแยกเป็น 3 ด้าน คือ ข้อเสนอแนะเชิงพัฒนา ข้อเสนอแนะเชิงบริหาร และข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงพัฒนา ในการศึกษาครั้งนี้เห็นว่าเพื่อให้คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการและพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเทพารักษ์และเขตอำเภอด่านขุนทดมีคุณภาพชีวิตที่ดีเห็นควรให้ ทางคณะผู้บริหารจัดดำเนินการพัฒนา กลุ่มของข้าราชการและพนักงานโดยส่งเสริมให้เข้าร่วมอบรม สัมมนาเพื่อนำมา พัฒนางานของตนเองและจัดสรรเวลาการทำงานที่เหมาะสมและให้บุคคลได้ ปฏิบัติงานของตนเองอย่างแท้จริงส่วนการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนการพิจารณา

ความดีความชอบควรเป็นไปด้วยความยุติธรรมและคุณผลงานที่ได้ปฏิบัติของแต่ละบุคคล

2. ข้อเสนอแนะเชิงบริหาร ในการศึกษาครั้งนี้พบว่า ทางคณะผู้บริหาร ควรมีวิสัยทัศน์ในการที่จะพัฒนาบุคลากรในสังกัดให้มีความรู้ความเข้าใจในหลักการการทำงานของตนเอง และจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับข้าราชการและพนักงาน เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ ทำให้คุณภาพชีวิตดีขึ้น การทำงานก็มีประสิทธิภาพลดความเครียด และช่วยกันพัฒนาท้องถิ่นจะได้ดำเนินไปอย่างก้าวหน้า และมีการพัฒนาต่อไป
3. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ในการศึกษาครั้งนี้ เห็นว่า องค์การบริหารส่วนตำบล จำเป็นต้องพัฒนาศักยภาพข้าราชการและพนักงานให้มีความรู้ และจัดสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อให้ข้าราชการและพนักงานมีความเป็นอยู่ที่ดี ควรจัดปริมาณงานให้เหมาะสมกับบุคคลที่รับผิดชอบงาน จัดสภาพแวดล้อมการทำงานให้มีความเหมาะสม ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างสะดวกสบาย ควรจัดค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับการทำงาน เพื่อให้ข้าราชการและพนักงานได้ใช้จ่ายในครัวเรือนได้อย่างสบาย และที่สำคัญในด้านสุขภาพร่างกายควรจัดหาแพทย์มาตรวจสุขภาพประจำปีให้กับข้าราชการและพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเทพารักษ์และเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ

- 1) เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเทพารักษ์และเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา และ
- 2) เพื่อจัดทำข้อเสนอแนะแนวทางในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการ พนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเทพารักษ์และอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการและพนักงาน

ประชากรในกรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการและพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอเทพารักษ์และเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา ประกอบไปด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป รวมจำนวนทั้งสิ้น 521 คน โดยใช้วิธีของ Taro Yamane เพื่อหาจำนวนขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาได้ จำนวน 400 คน เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างมีจำนวนมากพอที่จะเป็นตัวแทนที่ดีของประชากรตัวอย่าง จึงปรับเพิ่มจำนวน 20 คน เป็นจำนวน 420 คน ของกลุ่มตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 คุณลักษณะบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ภูมิลำเนา/ถิ่นฐานเดิม อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา สถานะ/ตำแหน่งที่เกี่ยวข้อง อายุงาน เงินเดือน รายได้เสริม/เดือน ตอนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการและพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเทพารักษ์และเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนการประมาณ มี 5 ระดับ รวมทั้งสิ้น 40 ข้อ ตอนที่ 3 การแสดงความคิดเห็นในด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการและพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเทพารักษ์และเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลได้แก่แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ใช้ การหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติทั้งหมด ใช้การวิเคราะห์โดยเครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

ผลการวิจัย เป็นดังนี้

จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 433 คน ในอำเภอด่านขุนทด 337 คน ในอำเภอเทพารักษ์ 96 คน ในจำนวน 337 คน ของด่านขุนทด เป็นผู้ชาย 131 คน (ร้อยละ 38.9) เป็นผู้หญิง 206 คน (ร้อยละ 61.1) ในจำนวน 96 คน ของเทพารักษ์ เป็นผู้ชาย 38 คน (ร้อยละ 39.6) เป็นผู้หญิง 58 คน (ร้อยละ 60.4)

ในจำนวน 337 คน ของด่านขุนทด พบว่าส่วนมากถิ่นฐานเดิมอยู่ในพื้นที่ 222 คน (ร้อยละ 65.9) รองลงมา ห่างจากที่ทำงานมากกว่า 50 กิโลเมตร 73 คน (ร้อยละ 21.7) ห่างจากที่ทำงานมากกว่า 100 กิโลเมตร 25 คน (ร้อยละ 7.4) และห่างจากที่ทำงานมากกว่า 300 กิโลเมตร 17 คน (ร้อยละ 5.00) ในจำนวน 96 คน ของเทพารักษ์ พบว่าส่วนมากถิ่นฐานเดิมอยู่ในพื้นที่ 61 คน (ร้อยละ 63.5) รองลงมา ห่างจากที่ทำงานมากกว่า 50 กิโลเมตร 23 คน คิดเป็นร้อยละ 24.0 ห่างจากที่ทำงานมากกว่า 100 กิโลเมตร 7 คน คิดเป็นร้อยละ 7.3 และห่างจากที่ทำงานมากกว่า 300 กิโลเมตร 5 คน

ในจำนวน 337 คน ของอำเภอด่านขุนทด พบว่าส่วนมากอายุระหว่าง 31 -35 ปี 125 คน (ร้อยละ 37.1) รองลงมา อายุไม่เกิน 30 ปี 91 คน (ร้อยละ 27.0) อายุระหว่าง 36-40 ปี 68 คน (ร้อยละ 20.2) อายุระหว่าง 41-45 ปี 30 คน (ร้อยละ 8.9) และน้อยที่สุดอายุระหว่าง 46-50 ปี 23 คน (ร้อยละ 6.8) ในจำนวน 96 คน ของเทพารักษ์ พบว่าส่วนมากอายุระหว่าง 31 -35 ปี 125 คน (ร้อยละ 37.1) รองลงมา อายุไม่เกิน 30 ปี 91 คน (ร้อยละ 27.0) อายุระหว่าง 36-40 ปี 68 คน (ร้อยละ 20.2) อายุระหว่าง 41-45 ปี 30 คน (ร้อยละ 8.9) และน้อยที่สุดอายุระหว่าง 46-50 ปี 23 คน (ร้อยละ 6.8)

ในจำนวน 337 คน ของอำเภอด่านขุนทด พบว่าส่วนมากสมรส 204 คน (ร้อยละ 60.5) รองลงมาสถานภาพโสด 121 คน (ร้อยละ 35.9) สถานภาพหย่าร้าง 7 คน (ร้อยละ 2.1) สถานภาพ แยกกันอยู่ 3 คน (ร้อยละ 0.9) สถานภาพหม้าย 2 คน (ร้อยละ 0.6) ในจำนวน 96 คน ของเทพารักษ์ พบว่าส่วนมากสมรส 56 คน (ร้อยละ 58.3) รองลงมาสถานภาพโสด 36 คน (ร้อยละ 37.5) สถานภาพหม้าย 2 คน (ร้อยละ 2.1) สถานภาพแยกกันอยู่ 1 คน (ร้อยละ 1.0) สถานภาพหย่าร้าง 1 คน (ร้อยละ 1.0)

ในจำนวน 337 คน ของอำเภอด่านขุนทด พบว่าส่วนมากระดับการศึกษาจบปริญญาตรี 197 คน (ร้อยละ 58.5) รองลงมาจบการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย 40 คน (ร้อยละ 11.9) ระดับประกาศนียบัตร 38 คน (ร้อยละ 11.3) ระดับปริญญาโท 28 คน (ร้อยละ 8.3) ระดับการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง 23 คน (ร้อยละ 6.8) ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น 7 คน (ร้อยละ 2.1) และน้อยที่สุดระดับประถมศึกษา 4 คน (ร้อยละ 1.2) ในจำนวน 96 คน ของ

เทพารักษ์ พบว่าส่วนมากระดับการศึกษาจบปริญญาตรี 62 คน (ร้อยละ 64.6) รองลงมาระดับประกาศนียบัตร 11 คน (ร้อยละ 11.5) จบการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย 10 คน (ร้อยละ 10.4) ระดับปริญญาโท 7 คน (ร้อยละ 7.3) ระดับการศึกษาาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง 4 คน (ร้อยละ 4.2) ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น 1 คน (ร้อยละ 1.0) และน้อยที่สุดระดับประถมศึกษา 1 คน (ร้อยละ 1.0)

ในจำนวน 337 คน ของอำเภอด่านขุนทด พบว่าส่วนมากตำแหน่งอยู่ในข้าราชการระดับ 4-6 จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 43.6 รองลงมา ลูกจ้างตามภารกิจ จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 22 ข้าราชการระดับ 1-3 จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 13.6 ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 13.4 ข้าราชการระดับ 7-8 จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 4.5 และน้อยที่สุดตำแหน่งลูกจ้างประจำ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.0 ในจำนวน 96 คน ของเทพารักษ์ พบว่าส่วนมากตำแหน่งอยู่ในข้าราชการระดับ 4-6 จำนวน 41 คน (ร้อยละ 42.7) รองลงมา ลูกจ้างตามภารกิจ 20 คน (ร้อยละ 20.8) ข้าราชการระดับ 1-3 จำนวน 17 คน (ร้อยละ 17.7) ลูกจ้างชั่วคราว 13 คน (ร้อยละ 13.5) ข้าราชการระดับ 7-8 จำนวน 4 คน (ร้อยละ 4.2) และน้อยที่สุดตำแหน่งลูกจ้างประจำ 1 คน (ร้อยละ 1.0)

ในจำนวน 337 คน ของอำเภอด่านขุนทด พบว่าส่วนมากอายุงานระหว่าง 6-10 ปี 127 คน คิด(ร้อยละ 37.7) รองลงมาคืออายุงานระหว่าง 3-5 ปี 109 คน (ร้อยละ 32.3) อายุงานน้อยกว่า 3 ปี 63 คน (ร้อยละ 18.7) และอายุงานน้อยที่สุดระหว่าง 16-20 ปี 7 คน (ร้อยละ 2.1) ในจำนวน 96 คน ของเทพารักษ์ พบว่าส่วนมากอายุงานระหว่าง 6-10 ปี 33 คน (ร้อยละ 34.4) รองลงมาคืออายุงานระหว่าง 3-5 ปี 32 คน (ร้อยละ 33.3) อายุงานน้อยกว่า 3 ปี 19 คน (ร้อยละ 19.8) และอายุงานน้อยที่สุดระหว่าง 16-20 ปี 1 คน (ร้อยละ 1.0)

ในจำนวน 337 คน ของอำเภอด่านขุนทด พบว่าส่วนมากเงินเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท 160 คน (ร้อยละ 47.5) รองลงมา เงินเดือน 10,001-15,000 บาท 143 คน (ร้อยละ 42.4) เงินเดือน 15,001-20,000 บาท 22 คน (ร้อยละ 6.5) เงินเดือน 20,001-25,000 บาท 10 คน (ร้อยละ 3.0) และน้อยที่สุดเงินเดือน 25,001-30,000 บาท 1 คน (ร้อยละ 0.3) และเงินเดือน 30,001-35,000 บาท 1 คน (ร้อยละ 1) ในจำนวน 96 คน ของเทพารักษ์ พบว่าส่วนมากเงินเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท 44 คน (ร้อยละ 45.8) รองลงมา เงินเดือน 10,001-15,000 บาท 36 คน (ร้อยละ 37.5) เงินเดือน 15,001-20,000 บาท 10 คน (ร้อยละ 10.4) เงินเดือน 20,001-25,000 บาท 4 คน (ร้อยละ 4.2) และน้อยที่สุดเงินเดือน 25,001-30,000 บาท 1 คน (ร้อยละ 1.0) และเงินเดือน 30,001-35,000 บาท 1 คน (ร้อยละ 1.0)

ในจำนวน 337 คน ของอำเภอตำบลขุนทด พบว่าส่วนมากรายได้เสริม 1,000-4,000 บาท 277 คน (ร้อยละ 82.2) รองลงมา รายได้เสริม 6,001-10,000 บาท 26 คน (ร้อยละ 7.7) รายได้เสริม 4,001 -6,000 บาท 23 คน (ร้อยละ 6.8) และน้อยที่สุดมากกว่า 10,000 บาท 11 คน (ร้อยละ 3.3) ในจำนวน 96 คน ของเทพารักษ์ พบว่าส่วนมากรายได้เสริม 1,000-4,000 บาท 72 คน (ร้อยละ 75) รองลงมา รายได้เสริม 6,001-10,000 บาท 13 คน (ร้อยละ 13.5) รายได้เสริม 6,001 -10,000 บาท 7 คน (ร้อยละ 7.3) และน้อยที่สุดมากกว่า 10,000 บาท 4 คน (ร้อยละ 4.2)

คุณภาพชีวิตของข้าราชการและพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอตำบลขุนทด จังหวัดนครราชสีมาในภาพรวมมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับ ปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า ระดับความเป็นจริงอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน

- 1) คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ในภาพรวมของทั้ง 2 อำเภอ พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า อันดับแรกคือ หน่วยงานมีการกำหนดรายได้และค่าตอบแทนเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ รองลงมาคือ สวัสดิการต่างๆ ที่หน่วยงานกำหนดมีความเพียงพอต่อความต้องการขั้นพื้นฐาน อันดับสุดท้ายคือ รายได้ที่ได้รับในแต่ละเดือนเพียงพอสำหรับใช้จ่ายตามอัตราของ شأنและครอบครัว
- 2) คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานในภาพรวม พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า อันดับแรกหน่วยงานการจัดสภาพแวดล้อม เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ และเสียงในสถานที่ทำงาน มีความเหมาะสม ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกสบาย รองลงมาคือ หน่วยงานมีการเตรียมความพร้อมและมีมาตรการในการจัดสภาพการทำงานเพื่อป้องกันอุบัติเหตุหรือวินาศภัยต่างๆ อันดับสุดท้ายคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับน้อย คือ หน่วยงานได้เชิญแพทย์มาตรวจสุขภาพประจำปี
- 3) คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงานในภาพรวม พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า อันดับแรกคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก คือ หน่วยงานสนับสนุนให้บุคลากรไปอบรมสัมมนาหลักสูตรต่างๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ หน่วยงานมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้นำความคิดใหม่ๆ มาปรับปรุงในการทำงานอันดับสุดท้ายคือ หน่วยงานมีการจัดส่งบุคลากรไปอบรมเพื่อพัฒนาการทำงานด้านต่างๆ อยู่เสมอ

- 4) คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ในภาพรวมพบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็นพบว่า อันดับแรกคือ หน่วยงานเป็นที่ได้รับความสนใจของบุคคลภายนอกที่ต้องการเข้ามาทำงาน รองลงมาคือ หน่วยงานมีส่วนช่วยทำให้การดำรงชีวิตของท่านอยู่อย่างสบาย อันดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารให้ความสนับสนุน นโยบายการพัฒนาความเจริญเติบโตในหน่วยงานของพนักงานแต่ละฝ่าย
- 5) คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ในภาพรวมพบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็นพบว่า อันดับแรกคือ ผู้บริหารให้ความเสมอภาคในการทำงานและมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการทำงาน เป็นทีมรองลงมาคือ หน่วยงานให้ความสนใจในกิจกรรมที่มุ่งเน้นเสริมสร้างความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน อันดับสุดท้ายคือ หน่วยงานมีการทำงานสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน
- 6) คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านประชาธิปไตยในหน่วยงานในภาพรวม พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็นพบว่า อันดับแรกคือ ผู้บริหารให้อำนาจในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย รองลงมาคือ ผู้บริหารให้อิสระในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานที่ท่านได้รับผิดชอบ อันดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็น ปัญหา และดำเนินการแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้ปฏิบัติ
- 7) คุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านบทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพ ที่มีความสมดุลในภาพรวม พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ใน ระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็นพบว่า หน่วยงานมีการกำหนดเวลาการทำงานที่เหมาะสมในแต่ละวัน รองลงมาคือ ในหน่วยงานเวลาไม่มีความเครียด มีวิธีการผ่อนคลายความเครียดที่เหมาะสม อันดับสุดท้ายคือ ภาระการทำงานในหน่วยงานที่ได้รับผิดชอบในปัจจุบันไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพและจิตใจ
- 8) คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม ในภาพรวมพบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็นพบว่า อันดับแรกคือ หน่วยงานมีส่วนร่วมในการรณรงค์การประหยัดพลังงานหาร 2 รองลงมาคือ หน่วยงานหน่วยงานให้ความร่วมมือกันโครงการต่างๆ ของส่วนราชการอื่นๆ อันดับสุดท้ายคือ หน่วยงานให้การสนับสนุนการอนุรักษ์วัฒนธรรม และประเพณีต่างๆ ของไทย

การแสดงความคิดเห็นในด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการและพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา

ข้าราชการและพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา อยากให้ทางคณะผู้บริหารส่งเสริมให้ข้าราชการและพนักงานได้เข้าร่วมอบรมหลักสูตรต่างๆ ที่ตนเองปฏิบัติงาน เพื่อที่จะได้นำความรู้มาปฏิบัติงานของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเห็นควรจัดปริมาณงานให้เหมาะสมกับบุคคลและค่าตอบแทนที่เป็นธรรม กำหนดเวลาการทำงานให้เหมาะสม จัดหาอุปกรณ์ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ และให้โอกาสในการแสดงความคิดเห็นในการทำงาน การพิจารณาความดีความชอบควรเป็นไปด้วยความยุติธรรมสมเหตุสมผลที่ควรจะได้รับ และส่งเสริมกิจกรรมความสัมพันธ์ในองค์กรเพื่อที่จะให้ข้าราชการและพนักงานเกิดความรักความสามัคคีในหมู่คณะลดความเครียดจากการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเทพารักษ์ จังหวัดนครราชสีมา ในภาพรวมมีคุณภาพชีวิตการทำงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วอยู่ในระดับมาก พบว่า ระดับความเป็นจริงอยู่ในระดับมากคือ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน บทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพ ที่มีความสมดุล การพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม คุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ระดับความเป็นจริงอยู่ในระดับปานกลาง คือ ประชาธิปไตยในหน่วยงาน สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน

- 1) **คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม** เมื่อพิจารณารายละเอียดของคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านค่าตอบแทน ที่เพียงพอและเป็นธรรมในภาพรวม พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง พบว่า อันดับแรกคือการกำหนดรายได้และค่าตอบแทนเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ รองลงมาคือสวัสดิการต่างๆ ที่หน่วยงานกำหนดมีความเพียงพอต่อความต้องการขั้นพื้นฐาน อันดับสุดท้ายคือ รายได้ที่ได้รับในแต่ละเดือนเพียงพอสำหรับใช้จ่ายตามอัตราของท่านและครอบครัว
- 2) **คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน** เมื่อพิจารณารายละเอียดของคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานในภาพรวม พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง พบว่า อันดับแรกคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดีมาก คือ หน่วยงานการจัดสภาพแวดล้อม เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ และเสียงในสถานที่ทำงาน มีความเหมาะสม ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกสบาย รองลงมาคือ หน่วยงานให้ความสนใจต่อความปลอดภัย

ของสถานที่ทำงาน หน่วยงานจัดหาอุปกรณ์ เครื่องใช้ต่างๆ ที่มีคุณภาพและไม่เป็นอันตรายต่อการทำงาน หน่วยงานมีการเตรียมความพร้อมและมีมาตรการในการจัดสภาพการทำงานเพื่อป้องกันอุบัติเหตุหรือวินาศภัยต่างๆ และอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ หน่วยงานได้เชิญแพทย์มาตรวจสุขภาพประจำปี

- 3) **คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน** เมื่อพิจารณารายละเอียดของคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงานในภาพรวม พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก พบว่า อันดับแรกคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก คือ หน่วยงานมีการจัดส่งบุคลากรไปอบรมเพื่อพัฒนาการทำงานด้านต่างๆ อยู่เสมอรองลงมาคือ หน่วยงานสนับสนุนให้บุคลากรไปอบรมสัมมนาหลักสูตรต่างๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน อันดับสุดท้ายคือ หน่วยงานมีการส่งเสริมความรู้ ความสามารถของบุคลากรในการทำงาน
- 4) **คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน** เมื่อพิจารณารายละเอียดของคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานในภาพรวม พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก พบว่า อันดับแรกคือ หน่วยงานเป็นที่ได้รับความสนใจของบุคคลภายนอกที่ต้องการเข้ามาทำงาน รองลงมาคือ หน่วยงานมีส่วนช่วยทำให้การดำรงชีวิตของท่านอยู่อย่างสบาย อันดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารมีหลักเกณฑ์การพิจารณาผลงานอย่างเป็นธรรม
- 5) **คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน** เมื่อพิจารณารายละเอียดของคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันในภาพรวม พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง พบว่า อันดับแรกคือ หน่วยงานจัดให้มีกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ ในหน่วยงาน รองลงมาคือ หน่วยงานให้ความสนใจในกิจกรรมที่มุ่งเน้นเสริมสร้างความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน อันดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารให้เกียรติและเคารพความคิดเห็นของพนักงานเพื่อสร้างสรรค์การทำงานร่วมกันเป็นทีม
- 6) **คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน** เมื่อพิจารณารายละเอียดของคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านประชาธิปไตยในหน่วยงานในภาพรวม พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง พบว่า อันดับแรกคือ ผู้บริหารให้ความสนใจและเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานรวมถึงการเสียดสีและมีความรับผิดชอบร่วมกันกับผู้ปฏิบัติงาน รองลงมาคือ ผู้บริหารให้อำนาจในการตัดสินใจในงานที่ได้รับ

มอบหมาย อันดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารมีการพิจารณาความดีหรือการเลื่อนขั้น พิจารณา จากความรู้ความสามารถ และมีกระบวนการที่ตรวจสอบได้

- 7) **คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านบทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุล** เมื่อพิจารณารายละเอียดของคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านบทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุลในภาพรวม พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง พบว่า อันดับแรก คือ หน่วยงานมีการกำหนดเวลาการทำงานที่เหมาะสมในแต่ละวัน รองลงมาคือ แม้นอกเวลาการทำงานในหน่วยงานสามารถลดความกังวลและเครียดกับงานที่รับผิดชอบ อันดับสุดท้ายคือ หน่วยงานให้ความสำคัญต่อการพักผ่อนที่เพียงพอรวมทั้งการดูแลสุขภาพตนเอง
- 8) **คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม** เมื่อพิจารณารายละเอียดของคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคมในภาพรวม พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก พบว่า อันดับแรก คือ หน่วยงานให้ความร่วมมือกัน โครงการต่างๆ ของส่วนราชการอื่นๆ รองลงมาคือ หน่วยงานให้การสนับสนุนการอนุรักษ์วัฒนธรรม และประเพณีต่างๆ ของไทย อันดับสุดท้ายคือ หน่วยงานมีส่วนร่วมในการรณรงค์การประหยัดพลังงาน 2

การแสดงความคิดเห็นในด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการและพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเทพารักษ์ จังหวัดนครราชสีมา

ในการตอบแบบสอบถามนั้น บุคลากรที่ปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้แสดงความคิดเห็นในด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอเทพารักษ์ โดยสรุปดังต่อไปนี้

ข้าราชการและพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่อำเภอเทพารักษ์ จังหวัดนครราชสีมา อยากให้ทางคณะผู้บริหารส่งเสริมให้ข้าราชการและพนักงานได้เข้าร่วมอบรมหลักสูตรต่างๆ ที่ตนเองปฏิบัติงาน และควรจัดหาแพทย์มาตรวจสุขภาพประจำปี จัดหาอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ การเลื่อนขั้นเงินเดือนควรเป็นไปด้วยความสมเหตุสมผล เพื่อที่จะได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมทำให้รายได้ในครัวเรือนเพิ่มขึ้น ส่งเสริมให้ข้าราชการและพนักงานทุกคนจัดกิจกรรมร่วมกันในองค์ เช่น การแข่งขันกีฬาภายในองค์กร การจัดกิจกรรมต่าง ๆ เช่น ศึกษาดูงานนอกสถานที่ เป็นต้น

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่องการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการและพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตเทศบาลและเขตอำเภอต่าง ๆ จังหวัดนครราชสีมา ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

อภิปรายคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเทศบาลและเขตอำเภอต่าง ๆ จังหวัดนครราชสีมา ตามทฤษฎีของ Maslow

เมื่อพิจารณาองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการและ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเทศบาลและเขตอำเภอต่าง ๆ จังหวัดนครราชสีมา ในแต่ละด้านสามารถอภิปรายผลดังนี้

- 1) คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม พบว่า ข้าราชการและพนักงานในเขตอำเภอเทศบาลคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก อำเภอต่าง ๆ ทดอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี Maslow ในระดับที่ 1 กล่าวถึงความต้องการทางด้านร่างกาย
- 2) คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน พบว่า ข้าราชการและพนักงานในเขตอำเภอเทศบาล คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง อำเภอต่าง ๆ ทดอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี Maslow ในระดับที่ 2 ความต้องการความปลอดภัย
- 3) คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน พบว่า ข้าราชการและพนักงานในเขตอำเภอเทศบาล คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก อำเภอต่าง ๆ ทดอยู่ในระดับกลาง ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี Maslow ในระดับที่ 4 ความต้องการยกย่องและชื่นชม
- 4) คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน พบว่า ข้าราชการและพนักงานในเขตอำเภอเทศบาล คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก อำเภอต่าง ๆ ทด อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี Maslow 5 ในระดับที่ ความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต
- 5) คุณภาพชีวิตการทำงานด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน พบว่า ข้าราชการและพนักงานในเขตอำเภอเทศบาล คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก อำเภอต่าง ๆ ทดอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี Maslow ในระดับที่ 3 ความต้องการความรัก

- 6) คุณภาพชีวิตการทำงานด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน พบว่า ข้าราชการและพนักงานในเขตอำเภอเทพารักษ์ คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง อำเภอด่านขุนทด อยู่ในระดับปานกลาง
- 7) คุณภาพชีวิตการทำงานด้านบทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุล พบว่า ข้าราชการในเขตอำเภอเทพารักษ์ คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก อำเภอด่านขุนทดอยู่ในระดับกลาง
- 8) คุณภาพชีวิตการทำงานด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม พบว่า ข้าราชการในเขตอำเภอเทพารักษ์ คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก อำเภอด่านขุนทดอยู่ในระดับกลาง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะแนวทางในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเทพารักษ์และเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา จากการศึกษาครั้งนี้

- 1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ควรให้มีรายได้ในแต่ละเดือนเพียงพอสำหรับใช้จ่ายตามอัตรภาพของครอบครัวและตัวเอง และค่าตอบแทนที่เพียงพอ และเป็นธรรมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ รวมทั้งกำหนดรายได้และค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ
- 2) ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ควรเชิญแพทย์มาตรวจสุขภาพประจำปี และควรจัดหาอุปกรณ์เครื่องใช้ต่างๆ ที่มีคุณภาพ และไม่อันตรายต่อการทำงาน รวมทั้งการเตรียมความพร้อมและมีมาตรการในการจัดสภาพการทำงานเพื่อป้องกันอุบัติเหตุหรือวินาศภัยต่างๆ
- 3) ด้านการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ควรส่งเสริม สนับสนุนให้นำความคิดใหม่ๆ มาปรับปรุงในการทำงาน และเปิดโอกาสให้เข้าร่วมฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงาน รวมทั้งควรส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรไปอบรมสัมมนาหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงาน
- 4) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ควรมีหลักเกณฑ์การพิจารณาผลงานอย่างเป็นธรรม และควรส่งเสริมช่วยให้การดำรงชีวิตของบุคลากรอยู่อย่างสบาย รวมทั้งสนับสนุนนโยบายการพัฒนาความเจริญเติบโตในหน่วยงานของพนักงานแต่ละฝ่าย

- 5) ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน หน่วยงานควรมีการสร้างความสัมพันธ์ในหน่วยงานเพื่อเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและมีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ในหน่วยงาน
- 6) ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน ผู้บริหารควรมีการพิจารณาความคิดเห็นหรือการเลื่อนขั้นพิจารณาจากความรู้ความสามารถและมีกระบวนการที่ตรวจสอบได้ รวมทั้งรับฟังความคิดเห็นและ ดำเนินการแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้ปฏิบัติ
- 7) ด้านบทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุล ในหน่วยงานเวลาที่มีความเครียด ควรมีวิธีการผ่อนคลายความเครียดที่เหมาะสม และให้ความสำคัญต่อการพักผ่อนที่เพียงพอรวมทั้งการดูแลสุขภาพของตนเอง
- 8) ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม หน่วยงาน ควรมีส่วนร่วมในการรณรงค์การประหยัดพลังงาน 2 รวมทั้งให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

- 1) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครราชสีมา
- 2) ศึกษาการประเมินประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการและ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งในพื้นที่อำเภอเทพารักษ์และหน่วยงานให้การสนับสนุนการอนุรักษ์วัฒนธรรม และประเพณีต่างๆ ของไทยอำเภอด่านขุนทด และในทั้งจังหวัดนครราชสีมา เพื่อเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานของทั้ง 2 ส่วน

เอกสารอ้างอิง

- กัลยา ดิษเจริญ .(2538). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับกลางในอุตสาหกรรมกลางเขต กรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ กรุงเทพมหานคร: สถาบันพัฒนาบริหารศาสตร์.
- เจษฎา ธรรมขันติพงษ์. (2544). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานช่างการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 ภาค 3 จังหวัดนครปฐม**. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา พัฒนา แรงงานและสวัสดิการ, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ณัชพล ภู่เต็ง. (2540). **การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงเรียนมัธยม การรถไฟแห่งประเทศไทย**. ภาคนิพนธ์ปรัชญาพัฒนาบริหารศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนา สังคม, คณะพัฒนาสังคม สถาบันพัฒนาบริหารศาสตร์.
- นพรัตน์ รุจนกานต์. (2547). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริการผู้โดยสารในฝ่ายการโดยสาร ของบริษัท ไทย แอร์พอร์ต กราวด์ เซอร์วิส จำกัด**. กรุงเทพมหานคร : วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- นฤตล มีเพียร. (2541). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัทการบินไทยจำกัด (มหาชน)**. กรุงเทพมหานคร: วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ดิน ประยูรฤทธิ์. (2538). **ศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 3)**. กรุงเทพฯ :จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประไพพร สิงหเดช. (2539). **การศึกษาคุณลักษณะบุคลากรที่มีต่อคุณภาพในชีวิตการทำงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการกรมคุมประพฤติ**. วิทยานิพนธ์ กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปาริชาติ พูลวิวัฒน์ชัยการ. (2544). **คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในโรงงานห้องแถวเขตคลองสานกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,กรุงเทพฯ.
- ภัทรา หิรัญรัตนพงศ์. (2542). **การรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไดกิ้น อินดัสทรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- กวนน้อย น้อยวงศ์. (2541). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรม อิเล็กทรอนิกส์ ศึกษากรณีเฉพาะบริษัท มินิแบไทย จำกัด**. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์ มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- วัลลภ ปรัชญาสันติ. (2542). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับล่างของกรม ทางหลวง : กรณีศึกษาบุคลากรในสังกัดสำนักงานทางหลวงที่ 12 (จังหวัดชลบุรี).**(วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขานโยบายสาธารณะ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมิตา อ้นวงษ์. (2542). **คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.** วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สันติ บางอ้อ . (2540, กรกฎาคม-สิงหาคม). **การสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน. ProDuctivity World 2,** หน้า 39-40.
- สรวงสรรค์ ติ่งปิ่นตา. (2541). **คุณภาพชีวิตการทำงานของช่างการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย.** วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2540). **แผนปฏิบัติการ 5 ปี.** กรุงเทพฯ :ผู้แต่ง.
- อรุณี สุมโนมหาอุดม. (2542). **คุณภาพชีวิตการทำงาน ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.** วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อภิชัย ศรีเมือง. (2539). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานและลูกจ้างเทศบาลในจังหวัด นครศรีธรรมราช.** กรุงเทพมหานคร : วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุนทร นามโคตรศรี . (2552). **คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- Bruce, W.M. and J.W. Blackburn. (1992). **Balancing Job Satisfaction & Performance : a Guide for Human Resource Professionals.** Westport : Quorum Books.
- Huse, E. & T. Cumming. (1985). **Organizatoin Development and Change.** Minnesota : West.
- Maslow, A.H.(1970). **Motivation and personality (2nd ed.).** New York : Harper & Row.
- Walton, R.E. (1974). **Improving the Quality of work life. Harvard Business, 149,** pp. 10-35.

ภาคผนวก

แบบสอบถาม

การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเทพารักษ์ และอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา

แบบสอบถามนี้เป็นการศึกษาเพื่อการวิจัยในการทำวิทยานิพนธ์ ระดับปริญญาโท หลักสูตรวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิตการบริหารงานก่อสร้างและสาธารณูปโภค สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ผลการวิจัยจะนำเสนอผู้ที่เกี่ยวข้อง ในการนำไปพัฒนาเพื่อเป็นประโยชน์ในการแก้ไขปรับปรุงหน่วยงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ดังนั้น จึงขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเทพารักษ์ และอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา

ตอนที่ 3 การแสดงความคิดเห็นในด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเทพารักษ์ และอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา

ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนี้จะเก็บไว้เป็นความลับและนำไปใช้ในการวิจัยโดย ส่วนรวมเท่านั้นจะไม่มีผลกระทบต่อสิทธิและตำแหน่งหน้าที่การงานของท่านแต่ประการใด ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณาอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้นับเป็นเกียรติอย่างยิ่งขอขอบพระคุณท่านมา ณ โอกาสนี้

นายสมศรี เก่งขุนทด

นักศึกษาหลักสูตรวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต
การบริหารงานก่อสร้างและสาธารณูปโภค สำนัก
วิชาวิศวกรรมศาสตร์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

แบบสอบถาม

เรื่องการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพนักงานองค์การบริหารส่วน
ตำบลในเขตอำเภอเทพารักษ์ และอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา

ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัว
ท่านมากที่สุด

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

() หญิง () ชาย

2. ภูมิลำเนา / ถิ่นฐานเดิม

- () 1. ถิ่นฐานเดิมอยู่ในพื้นที่
() 2. ห่างจากที่ทำงานมากกว่า 50 กิโลเมตร
() 3. ห่างจากที่ทำงานมากกว่า 100 กิโลเมตร
() 4. ห่างจากที่ทำงานมากกว่า 300 กิโลเมตร

3. อายุ

- () 1. ไม่เกิน 30 ปี () 2. อายุระหว่าง 31 - 35 ปี
() 3. อายุระหว่าง 36 - 40 ปี () 4. อายุระหว่าง 41 - 45 ปี
() 5. อายุระหว่าง 46 - 50 ปี () 5. อายุระหว่าง 51 - 60 ปี

4. สถานภาพการสมรส

- () 1. โสด () 2. สมรส () 5. แยกกันอยู่
() 3. หย่าร้าง () 4. หม้าย

5. ระดับการศึกษา

- () ประถมศึกษา () มัธยมศึกษาตอนต้น () มัธยมศึกษาตอนปลาย
() ประกาศนียบัตรวิชาชีพ () ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง
() ปริญญาตรี () ปริญญาโท () สูงกว่าปริญญาโท

6. สถานะ / ตำแหน่งที่เกี่ยวข้อง

- ลูกจ้างชั่วคราว ลูกจ้างตามภารกิจ
 ลูกจ้างประจำ ข้าราชการ ระดับซี 1- ซี 3
 ข้าราชการ ระดับซี 4- ซี 6 ข้าราชการ ระดับซี 7- ซี 8
 ข้าราชการ ระดับซี 8 ขึ้นไป

7. อายุงาน

- น้อยกว่า 3 ปี 3 - 5 ปี 6 - 10 ปี
 11 - 15 ปี 16 - 20 ปี 21- 25 ปี
 26 - 30 ปี 31 ปีขึ้นไป

8. เงินเดือน

- น้อยกว่า 10,000 บาท 10,001 - 15,000 บาท
 15,001 - 20,000 บาท 20,001 - 25,000 บาท
 25,001 - 30,000 บาท 30,001 - 35,000 บาท
 อื่นๆ.....

9. รายได้เสริม / เดือน

- 1,000 - 4,000 บาท 4,001 - 6,000 บาท
 6,001 - 10,000 บาท มากกว่า 10,000 บาท

ตอนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล
ในเขตอำเภอเทพารักษ์ และอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหลังข้อความที่ตรงกับระดับความเป็นจริงที่เกี่ยวกับ
คุณภาพชีวิตในการทำงานของท่านมากที่สุด

ข้อ	คำถาม คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
	ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม					
1.	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดรายได้ และเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ					
2.	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดรายได้ และค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงาน ที่รับผิดชอบนี้					
3.	สวัสดิการต่างๆ ที่หน่วยงานกำหนดมี ความเพียงพอต่อความต้องการขั้นพื้นฐาน					
4.	รายได้ที่ท่านได้รับในแต่ละเดือนเพียงพอ สำหรับใช้จ่ายตามอัตราของท่านและ ครอบครัว					
5.	หน่วยงานของท่านมีการกำหนด ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมกับ ปริมาณงานที่รับผิดชอบ					
	สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน					
6.	หน่วยงานของท่านได้เชิญแพทย์มาตรวจ สุขภาพประจำปี					
7.	หน่วยงานของท่านจัดหาอุปกรณ์เครื่องใช้ ต่างๆ ที่มีคุณภาพและไม่เป็นอันตรายต่อ การทำงาน					

8.	หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญต่อความปลอดภัยของสถานที่ทำงาน					
9.	หน่วยงานของท่านจัดสภาพแวดล้อม เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ และเสียงในสถานที่ทำงานมีความเหมาะสม ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกสบาย					
10.	หน่วยงานของท่านมีการเตรียมความพร้อมและมีมาตรการในการจัดสภาพการทำงานเพื่อป้องกันอุบัติเหตุหรือวินาศภัยต่างๆ					
การพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน						
11.	หน่วยงานของท่านมีการจัดส่งบุคลากรไปอบรม เพื่อพัฒนาการทำงานด้านต่างๆ อยู่เสมอ					
12.	หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมความรู้ความสามารถของบุคลากรในการทำงาน					
13.	ได้รับโอกาสให้เข้าร่วมการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงาน					
14.	หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้บุคลากรไปอบรมสัมมนาหลักสูตรต่างๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน					
15.	หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้นำความคิดใหม่ๆ มาปรับปรุงในการทำงาน					
ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน						
16.	หน่วยงานของท่านมีส่วนช่วยทำให้การดำรงชีวิตของท่านอยู่อย่างสบาย					

17.	หน่วยงานของท่านมีเกณฑ์มาตรฐานในการเลื่อนตำแหน่ง					
18.	หน่วยงานของท่านเป็นที่ได้รับความสนใจของบุคคลภายนอกที่ต้องการเข้ามาทำงาน					
19.	ผู้บริหารให้ความสำคัญสนับสนุนนโยบายการพัฒนาความเจริญเติบโตในหน่วยงานของพนักงานแต่ละฝ่าย					
20.	ผู้บริหารมีหลักเกณฑ์การพิจารณาผลงานของท่านอย่างเป็นธรรม					
คุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน						
21.	ผู้บริหารให้ความสำคัญเสมอภาคในการทำงานและมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีม					
22.	หน่วยงานของท่านจัดให้มีกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ในหน่วยงาน					
23.	หน่วยงานของท่านมีการทำงานสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน					
24.	หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญในกิจกรรมที่มุ่งเน้นเสริมสร้างความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน					
25.	ผู้บริหารให้เกียรติและเคารพความคิดเห็นของพนักงานเพื่อสร้างสรรค์การทำงานร่วมกันเป็นทีม					
ประชาธิปไตยในหน่วยงาน						
26.	ผู้บริหารมีการพิจารณาความดีหรือการเลื่อนขั้น พิจารณาจากความรู้ความสามารถ และมีกระบวนการที่ตรวจสอบได้					

27.	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็น ปัญหา และ ดำเนินการแก้ไข ปรับปรุงตาม ข้อเสนอแนะของผู้ปฏิบัติ					
28.	ผู้บริหารให้อิสระในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานที่ท่านได้รับผิดชอบ					
29.	ผู้บริหารให้อำนาจในการตัดสินใจในงาน ที่ได้รับมอบหมาย					
30.	ผู้บริหารให้ความสนใจและเอาใจใส่ใน การปฏิบัติงาน รวมถึงการเสียดสีและมี ความรับผิดชอบร่วมกันกับผู้ปฏิบัติงาน					
บทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความ สมดุล						
31.	หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญต่อการ พักผ่อนที่เพียงพอ รวมทั้งการดูแลสุขภาพ ตนเอง					
32.	ภาระการทำงานในหน่วยงานที่ได้ รับผิดชอบในปัจจุบันไม่ทำให้เกิดปัญหา เกี่ยวกับสุขภาพและจิตใจ					
33.	ในหน่วยงานของท่านเวลาที่มีความเครียดมี วิธีการผ่อนคลายความเครียดที่เหมาะสม					
34.	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดเวลาการ ทำงานที่เหมาะสมในแต่ละวัน					
35.	แม้นอกเวลาการทำงานในหน่วยงานของ ท่านสามารถลดความกังวลและเครียดกับ งานที่รับผิดชอบ					
ประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม						
36.	หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือในการ จัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม					
37.	หน่วยงานของท่านมีส่วนช่วยเหลือสังคม					

	ในด้านต่างๆ เช่น ช่วยเหลือผู้ประสบภัย พิบัติต่างๆ / บริจาคโลหิต					
38.	หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือกับ โครงการต่างๆ ของส่วนราชการอื่นๆ					
39.	หน่วยงานของท่านให้การสนับสนุนการ อนุรักษ์วัฒนธรรม และประเพณีต่างๆ ของไทย					
40.	หน่วยงานของท่านมีส่วนร่วมในการ รณรงค์การประหยัดพลังงาน 2					

ตอนที่ 3 การแสดงความคิดเห็นในด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพนักงาน
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเทพารักษ์ และอำเภอด่านขุนทด จังหวัด
นครราชสีมา

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ประวัติผู้เขียน

นายสมศรี เกงขุนทด เกิดเมื่อวันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2506 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี เทคโนโลยีบัณฑิต ภาควิชาการจัดการผังเมือง เมื่อปีพุทธศักราช 2547 จากสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการงานก่อสร้าง เมื่อปีพุทธศักราช 2549 จากมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ในปัจจุบันเข้าทำงานอยู่ที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง อำเภอเทพารักษ์ จังหวัดนครราชสีมา ตำแหน่งหัวหน้าส่วนโยธา (นักบริหารงานช่าง) ระดับ 7