คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา

นายสุเนตร นามโคตศรี

โครงงานนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต
การบริหารงานก่อสร้างและสาธารณูปโภค
สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
ปีการศึกษา 2553

ศูนย์บรรณสารและสื่อการศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี อนุมัติให้นับโครงงานฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญามหาบัณฑิต

คณะกรรมการสอบโครงงาน

(ศ. ดร.สุขสันติ์ หอพิบูลสุข)
ประธานกรรมการ

(ผศ. ดร.พรศิริ จงกล)
กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษาโครงงาน)

(ผศ. ดร.อวิรุทธิ์ ชินกุลกิจนิวัฒน์)
กรรมการ

(รศ. น.อ. ดร.วรพจน์ ขำพิศ)
คณบดีสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

สุเนตร นามโคตศรี : คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา (QUALITY OF WORKING LIFE OF PERSONNEL OF SUBDISTRICT ADMINISTRATION ORGANIZATIONS IN DAN KHUN THOT, NAKHON RATCHASIMA) อาจารย์ที่ปรึกษา : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พรศิริ จงกล

การวิจัยเรื่อง "คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา" มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล เป็นการศึกษา เชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จำนวน 200 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลได้แก่แบบสอบถาม ค่าความเชื่อมั่นตามวิธีของครอนบาค ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.951 ในการศึกษาครั้งนี้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตทั้งหมด 8 ด้านคือ ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านบทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุล และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทำการทดสอบด้วย T-Test F –Test และ ANOVA

ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา ในภาพรวมทั้ง 8 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.19 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.002 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับดีมากมีเพียงด้านเดียว คือ ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม ส่วนที่เหลือระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง มี 7 ด้าน ได้แก่ ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านบทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุล และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมซึ่งจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลนั้นไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สาขาวิชา วิศวกรรมโยธา ลายมือชื่อนักศึกษา_____

ปีการศึกษา 2553 ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา_____

SUNET NAMKOTSRIE : QUALITY OF WORKING LIFE OF PERSONNEL OF SUBDISTRICT ADMINISTRATION ORGANIZATIONS IN DAN KHUN THOT, NAKHON RATCHASIMA. THESIS ADVISOR : ASST. PROF. PORNSIRI JONGKOL, Ph.D.

The objective of this study was to study and compare quality of working life of personnel of Subdistrict Administration Organization in Dan Khun Thot. The samples were 200 personnel of Subdistrict Administration Organization in Dan Khun Thot. Tool used in this study was a questionnaire. It's reliability of 0.951 was tested by Cronbach's method. 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, standard deviation, whereas the statistical tests were T-Test, F-Test, and Analysis of Variance (ANOVA).

The results showed that overall quality of working life of personnel officers of Subdistrict Administration Organizations in Dan Khun Thot, Nakhon Ratchasima was at moderate level, with the average of 3.19 and standard deviation of 1.002. When considering each category, the quality of working life was found at very good level in only a category of the benefit and social responsibility, whereas those of the rest were at moderate level. When comparing the quality of working based on physical characteristics, the result showed no significant difference between.

School of Civil Engineering
Academic Year 2010

Student's Signature _____
Advisor's Signature Pornsiri Jongkol

กิตติกรรมประกาศ

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้รับความกรุณาจาก ผศ.ดร.พรศิริ จงกล อาจารย์ที่ปรึกษา และ ศาสตราจารย์ ดร.สุขสันติ์ หอพิบูลสุข ผู้ดูแลหลักสูตร ได้ให้คำแนะนำทางการศึกษา ช่วยเหลือ แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ตลอดจนการชี้แนะข้อเท็จจริงทางวิชาการอันเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาอย่างยิ่ง ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณในความเมตตาเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ คณาจารย์ทุกท่าน และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้พร้อมแนวคิดและประสบการณ์ต่าง ๆ ให้แก่นักศึกษาตลอดมา และขอขอบคุณบุคคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา ที่กรุณาเสียสละเวลาตอบแบบสอบถาม รวมทั้งขอกราบขอบพระคุณคณะผู้บริหารองค์กรทุกท่าน ที่ได้เล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร และให้ความร่วมมือในการพัฒนาบุคลากรในครั้งนี้

ท้ายสุดนี้ คุณค่าทั้งหมดที่เกิดจากการศึกษาในครั้งนี้ ขอมอบเป็นเครื่องบูชาบุพการีของผู้ศึกษา และบูรพาคณาจารย์ทุกท่านที่อยู่เบื้องหลังแห่งการวางรากฐานการศึกษาให้กับผู้ศึกษาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน

สุเนตร นามโคตศรี

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

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 แนวทางและวิธีในการทำโครงงาน 2
1.4 ขอบเขตการวิจัย 3
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ 3
2 ปริทัศน์วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง 4
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน 4
2.1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน 4
2.1.2 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน 5
2.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน 8
2.2.1 ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ 8
2.3 โครงสร้างและกระบวนการบริหารงานของบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด 9
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 12
2.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย 13
2.6 สมมติฐานในการวิจัย 13
2.7 นิยามคำศัพท์ 14
2.7.1 คุณภาพชีวิตการทำงานของ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา 14

2.7.2 อายุ 15
2.7.3 สถานภาพ 15
2.7.4 ระดับการศึกษา 15
2.7.5 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 15
2.7.6 เงินเดือน 15
2.7.7 ตำแหน่งงาน 16
3 ระเบียบวิธีการวิจัย 17
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 17
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 19
3.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล 19
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ 20
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 21
4.1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด 21
4.2 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด 25
4.2.1 คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม 26
4.2.2 คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน 27
4.2.3 คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน 28
4.2.4 คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน 29
4.2.5 คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน 30
4.2.6 คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน 31
4.2.7 คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านบทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุล 32
4.2.8 คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านประโยชน์และความรับผิดชอบ ต่อสังคม 33
4.3 การทดสอบสมมุติฐาน 35
4.3.1 สมมติฐานที่ 1 บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน 35
4.3.2 สมมติฐานที่ 2 บุคลากรที่มีอายุ ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ แตกต่างกัน 36

4.3.3 สมมติฐานที่ 3 บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีคุณภาพชีวิต การทำงานที่แตกต่างกัน 39
4.3.4 สมมติฐานที่ 4 บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมี คุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน 41
4.3.5 สมมติฐานที่ 5 บุคลากรที่เงินเดือนต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน 44
4.3.6 สมมติฐานที่ 6 บุคลากรที่ตำแหน่งงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน 47
5 สรุป ปรายผล และข้อเสนอแนะ 57
5.1 สรุปผลการวิจัย 57
5.1.1 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ 57
5.1.2 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา 58
5.1.3 ผลการทดสอบสมมติฐาน 58
5.2 ข้อเสนอแนะ 59
5.2.1 ข้อเสนอแนะจากการศึกษาครั้งนี้ 59
เอกสารอ้างอิง 61
ภาคผนวก 63
ประวัติผู้เขียน 72

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

สารบัญตาราง

ตารางที่ หน้า

3.1 ข้อมูลพนักงานส่วนตำบลใน เขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัด นครราชสีมา 17

3.2 การแปลความหมายจากข้อมูลที่ได้มากำหนดน้ำหนักคะแนน 20

4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ 21

4.2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ 22

4.3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพ 22

4.4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา 23

4.5 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุงาน 24

4.6 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเงินเดือน 24

4.7 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตำแหน่งงาน 25

4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา 26

4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม 27

4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน 28

4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา ด้านการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน 29

4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน 30

4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน 31

4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัด นครราชสีมา ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน 32
4.15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา ด้านบทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุล 33
4.16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม 34
4.17 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรพนักงานองค์การบริหารส่วน ตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามเพศ 35
4.18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร พนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามอายุ 36
4.19 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามอายุ 37
4.20 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามระดับการศึกษา 39
4.21 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามระดับการศึกษา 40
4.22 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 41
4.23 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 43

4.24 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามเงินเดือน 45
4.25 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามเงินเดือน 46
4.26 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามตำแหน่งงาน 48
4.27 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามตำแหน่งงาน 49

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

สารบัญรูปภาพ

รูปที่ หน้า
2.1 โครงสร้างการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล 10
2.2 กรอบแนวคิดในการวิจัย 13

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความสำคัญและที่มาของปัญหา

การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตของคนทุกคน เนื่องจากการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตและต้องปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมอื่นๆ การทำงานเป็นสิ่งที่ให้ประสบการณ์ที่มีคุณค่าของชีวิตของคน เพราะเป็นโอกาสที่ทำให้เกิดการพบปะสังสรรค์ระหว่างผู้ใช้แรงงานกับบุคคลอื่นๆกับสถานที่ ดังนั้นการทำงานจึงเป็นการเปิดโอกาสในแสดงออกถึงสติปัญญา ความคิดริเริ่มอันนำมาสู่เกียรติยศและความพึงพอใจในชีวิต เมื่อแต่ละบุคคลได้ใช้ชีวิตการทำงานอยู่กับสิ่งที่ตนเองพอใจก็จะทำให้มีสภาพจิตใจ และอารมณ์ที่ดี ซึ่งส่งผลให้ทำงานดีตามไปด้วย ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่แต่ละองค์การจะต้องศึกษาหรือแสวงหาหนทางให้เกิดความสอดคล้องต้องกันของความพึงพอใจระหว่างพนักงานและองค์การ เพื่อให้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายสูงสุด

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากเป็นการแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานด้านต่าง 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 ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของ

ท้องถิ่น และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย ซึ่งในปัจจุบันหน่วยงานองค์การบริหารส่วนตำบล ยังขาดบุคลากรในการทำงานอยู่มาก องค์การบริหารส่วนตำบลจะบรรลุเป้าหมายได้นั้น บุคลากรจะต้องมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ดังนั้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องศึกษาเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นที่น่าพึงพอใจให้มากขึ้น

1.2 วัตถุประสงค์ของโครงงาน

1.2.1 เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอ ด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากร

1.3 แนวทางและวิธีการทำโครงงาน (Methodology)

1.3.1 กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรคือบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลและตัวอย่างในการศึกษานี้ คือบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา จำนวนทั้งสิ้น 200 คน

1.3.2 สร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในรูปแบบแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยทำการค้นคว้าจากเอกสารตำรางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข ให้สอดคล้องกับเรื่องการวิจัยในครั้งนี้

1.3.3 เก็บรวบรวมข้อมูล โดยจัดทำหนังสือถึงองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด ขอความร่วมมือตอบแบบสอบถาม และดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลและความครบถ้วนของแบบสอบถาม

1.3.4 วิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม โดยอาศัยทฤษฎี แนวคิดต่าง ๆ ของนักวิชาการ

1.3.5 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานทางการวิจัย โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการประมวลผล

1.4 ขอบเขตการวิจัย ผู้วิจัยมุ่งศึกษาตัวแปร ดังนี้

1.4.1 ตัวแปรอิสระ คือ คุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากร ซึ่งประกอบด้วย

- เพศ
- อายุ
- สถานภาพ
- ระดับการศึกษา
- ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
- เงินเดือน
- ตำแหน่งงาน

1.4.2 ตัวแปรตาม คือ คุณภาพชีวิตการทำงานใน 8 ด้าน คือ

- ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม
- ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน
- ด้านการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน
- ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน
- ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน
- ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน
- ด้านบทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุล
- ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ (Project Output)

1.5.1 ใช้เป็นข้อมูลในการนำเสนอต่อผู้บริหารองค์การหรือหน่วยงาน เพื่อนำไปกำหนดนโยบายในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร

1.5.2 ใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์การ

บทที่ 2
ปริทัศน์วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง "คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา " ได้ศึกษาค้นคว้าทฤษฎีเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาประกอบการสร้างเครื่องมือการวิจัย ประการสนับสนุนผลการวิจัย และประกอบผลการนำเสนอวิจัยไปใช้ประโยชน์ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้ แบ่งออกเป็นส่วนต่าง ๆ ดังนี้

ส่วนที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ส่วนที่ 2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ส่วนที่ 3 โครงสร้างและกระบวนการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอ

ด่านขุนทด

ส่วนที่ 4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต การทำงาน (Quality of Work Life)

2.1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

ในปัจจุบันคำว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีความที่คลุมเครือ คือ ยังไม่มีคำจำกัดความที่เฉพาะเจาะจงและเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป แต่ในความหมายกว้างๆ หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานที่ประกอบด้วย ค่าชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์ ความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน และการมีมนุษย์สัมพันธ์ในหน่วยงาน สิ่งเหล่านี้จึงเป็นสิ่งกระตุ้นในเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) เป็นองค์ประกอบหรือเป็นมิติหนึ่งที่สำคัญของคุณภาพชีวิต (Quality of Life) แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานได้กำเนิดและแพร่หลายในประเทศอุตสาหกรรม หากกล่าวถึงความหมายของคำว่าคุณภาพชีวิตการทำงานแล้วจะ พบว่า มีผู้รู้นักวิชาการหลายท่านหรือผู้เกี่ยวข้องได้ให้ความหมายของคำว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life = QWL) ความหมายในแง่มุมต่างๆ ไว้ดังนี้

สันติสันติ บางอ้อ (2540) ได้กล่าวไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นสิ่ง ที่คนเราจะสามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ สามารถปรับปรุงเพิ่มผลผลิตได้ โดยมี ความพร้อมทั้งด้าน

ร่างกายและจิตใจ ซึ่งถือว่าเป็นงานปัจจัยภายในสำหรับปัจจัยภายนอก คือ สภาพแวดล้อมในการทำงานจะเป็นสิ่งที่ทำให้คนเรามีความสุขกับการทำงานเกิดความพึงพอใจ ในการทำงาน

กัลยา ดิษเจริญ (2538) ได้ให้ความหมาย คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สภาพของการทำงานที่ปัจเจกบุคคลมีความพึงพอใจ และความพึงพอใจในการทำงานนี้สามารถวัดหรือประเมินได้ในความรู้สึกพึงพอใจเกี่ยวกับชีวิตการทำงานในองค์การ

ประไพพร สิงหเดช (2539) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิต การทำงานว่า ความพอใจของพนักงานที่มีต่อชีวิตการทำงานที่เกี่ยวกับงานหรือผลที่เกิดขึ้น กับพนักงานอันเนื่องมาจากประสบการณ์การทำงานในองค์การ

ติน ปรัชญพฤทธิ์ (2538) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิต การทำงานว่า ชีวิตการทำงานที่มีศักดิ์ศรีเหมาะกับเกียรติภูมิของความเป็นมนุษย์ของบุคคลากร ซึ่งเป็นชีวิตการทำงานที่ไม่ถูกเอาเปรียบ และสามารถสนองความจำเป็นพื้นฐานของมนุษย์ใน แต่ละสมัย

สรวงสรรค์ ต๊ะปินตา (2541) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิต การทำงานว่าเป็นคุณลักษณะของบุคคลที่มีการทำงานที่ทำให้ชีวิตมีคุณค่าหรือมีงานทำจะทำให้ความเป็นอยู่ดีขึ้นและเป็นที่ยอมรับของสังคม ซึ่งเป็นการผสมผสานกันระหว่างงานและชีวิต โดยบุคคลจะมีความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน และการดำเนินชีวิตที่มีความสุขอันนำไปสู่การมีคุณค่าของชีวิต

จากที่กล่าวมาทั้งหมดสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การทำงานภายในองค์การอย่างมีความสุข มีความพึงพอใจในงานที่ได้ปฏิบัติรวมถึงสิ่งแวดล้อมที่มีความ เหมาะสม ซึ่งก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน จึงทำให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีคุณภาพในขณะ เดียวกันก็มีความรู้สึกว่าตนมีคุณค่าต่อองค์การ และถ้าบุคลากรปฏิบัติงานสามารถผสมผสาน การทำงานกับชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม ทำให้ดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข

2.1.2 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

มีนักวิชาการได้กล่าวถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ ดังนี้

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

1) ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) หรือรายได้และผลประโยชน์ตอบแทน หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐาน ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีความเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่นๆ

2) สภาพทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (Safe and Healthy Ervironment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย

3) การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human Capacities) หรือโอกาสพัฒนาศักยภาพ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำโดยพิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลาย งานที่มีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวเองในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ และงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน

4) ความก้าวหน้า (Growth) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง

5) สังคมสัมพันธ์ (Social Integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ ยอมรับของผู้ร่วมงานที่ทำงานมีบรรยากาศเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทรปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับและมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

6) ลักษณะการบริหารงาน (Constitutionalism) หมายถึง การมีความ ยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติตอบุคลากรอย่างเหมาะสม พนักงานได้รับการเคารพในสิทธิและคงวามเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศของ องค์กรมีความเสมอภาคและความยุติธรรม

7) ภาวะอิสระจากงาน (Total Life Space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความ สมดุลในช่วงของชีวิตระหว่างช่วงปฏิบัติงานกับช่วยเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากหน้าที่รับผิดชอบ

8) การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (Social Relevance) หมายถึง กิจกรรม ของหน่วยงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ไม่รับผิดชอบต่อสังคมจะก่อให้เกิดการลดคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน

Walton (1974) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าประกอบด้วย คุณสมบัติ 8 ประการ ดังนี้

1) การให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง ค่าจ้างที่ได้รับเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคมทั่วไปหรือไม่ ค่าจ้างที่ได้รับมีความยุติธรรมหรือไม่ เมื่อเปรียบเทียบตำแหน่งของตนกับตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานที่คล้ายกัน

2) สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Working Conditions) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่จะก่อให้เกิดสุขภาพที่ไม่ดี และควรจะได้กำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับการ คงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพซึ่งจะรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับกลิ่น เสียง และการรบกวนทางสายตา

3) การพัฒนาความสามารถของบุคคล (Competency Development) หมายถึง งานควรจะได้จัดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติได้ใช้ประโยชน์และพัฒนาทักษะและความรู้ของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะมีผลต่อการได้มีส่วนร่วมความรู้สึกในคุณค่าของตนเองและความรู้สึกท้าทาย ซึ่งเกิดขึ้นจากการทำงาน

4) ความเจริญงอกงามและสวัสดิภาพ (Growth and Security) หมายถึง ควรจะให้ความสำคัญต่องานที่ได้รับมอบหมายของผู้ปฏิบัติงานซึ่งจะมีผลต่อการดำรงและขยายความสามารถของผู้ปฏิบัติงานเอง ความรู้และทักษะใหม่ๆ ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่องานในอนาคตได้

5) การบูรณาการด้านสังคม (Social Integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีความรู้สึกว่าตนประสบผลสำเร็จและเห็นว่าตนมีคุณค่าจะมีผลต่อบุคคลนั้นในด้านความเป็นอิสระจากอคติ ความรู้สึกว่าชุมชนหรือสังคมมีความสำคัญ การเปิดเผยตนเองต่อบุคคลอื่น ความรู้สึกว่าไม่มีการแบ่งชั้นกันในองค์การและความรู้สึกว่ามีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม

6) สิทธิตามรัฐธรรมนูญ (Constitutionalism) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิอย่างไรและผู้ปฏิบัติงานจะปกป้องสิทธิของตนได้อย่างไร คำตอบอาจแตกต่างกันเพราะอาจขึ้นอยู่ กับลักษณะทางวัฒนธรรมขององค์การนั้นๆ ด้วย ว่าให้ความเคารพต่อปัจเจกบุคคลมากน้อยเท่าใดทนทานต่อความแตกร้าวได้มากน้อยเพียงใด และยึดมั่นต่อการให้รางวัลที่ยุติธรรมมากน้อยเพียงใด

7) จังหวะชีวิตโดยส่วนรวม (Total Life Space) หมายถึง งานของบุคคลหนึ่งควรจะได้มีความสมดุลกับบทบาทของชีวิตบุคคลนั้น บทบาทนี้เกี่ยวข้องกับการแบ่งเวลา ความต้องการทางด้านอาชีพการเดินทาง ซึ่งควรให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของบุคคลและเวลาว่างของครอบครัวตลอดทั้งความก้าวหน้าและการได้รับความดีความชอบ

8) การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (Social Relevance) หมายถึง กิจกรรม ของหน่วยงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ไม่รับผิดชอบต่อสังคมจะก่อให้เกิดการลดคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน

Bruce and Blackburn (1992) ได้ให้ทัศนะ เกี่ยวกับองค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานมีดังต่อไปนี้

1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ
2) สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและไม่ทำลายสุขภาพ
3) การมีโอกาสในการพัฒนาความสามารถ โดยทำงานที่มีความหมายและแสวงหาแนวทางใหม่ๆ ในการทำงาน
4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงซึ่งหมายรวมถึงโอกาสในการพัฒนาความรู้ ทักษะและความสามารถ รวมทั้งรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน
5) การบูรณาการทางสังคม หมายถึง การมีโอกาสได้มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและผู้บริหาร
6) การที่พนักงาทำงานในสภาพการทำงานที่ปราศจากความวิตกกังวล และการมีโอกาสก้าวหน้าอย่างเท่าเทียมกัน
7) การมีเวลาว่าง หมายถึง ความสามารถในการแบ่งเวลาให้กับเรื่องส่วนตัวและงานได้อย่างเหมาะสม
8) การยอมรับทางสังคม คือ มีความภูมิใจต่องานที่รับผิดชอบและต่อนายจ้าง

จากองค์ประกอบทั้งหมดของคุณภาพชีวิตการทำงานที่กล่าวไว้ต่างๆ ข้างต้น เมื่อสรุปจะเห็นได้ว่ามีปัจจัยที่สามารถชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานหลายปัจจัยด้วยกัน ขึ้นอยู่ว่าใครจะนำองค์ประกอบใดมาใช้ในแต่ละเรื่องตามความต้องการของแต่ละบุคคล ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ได้ใช้เกณฑ์ของ วอลตัน (Walton) เพราะเป็นตัวชี้วัดที่ใช้กันค่อนข้างแพร่หลายและมีเนื้อหาที่ครอบคลุมในด้านต่างๆ ของคุณภาพชีวิต การทำงานค่อนข้างจะสมบูรณ์

2.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.2.1 ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow, 1970)

ทฤษฎี Maslow 's Theory ได้จำแนกความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 5 ระดับ เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการในขั้นต้นแล้ว ก็จะมีความปรารถนาในขั้นสูงขึ้นไปตามลำดับดังนี้

1) ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) ความต้องการอาหาร น้ำดื่ม ที่พักอาศัย ยารักษาโรค การพักผ่อนนอนหลับ อุณหภูมิที่เหมาะสม ความต้องการทางเพศ เป็นต้น

2) ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) เช่น ความรู้สึกมั่นคง ปลอดภัยในการดำรงชีวิต และการประกอบอาชีพ งานที่มั่นคง บำเหน็จ บำนาญ 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 คนได้รับการยอมรับนับถือ สถานภาพ การเป็นที่สนใจ ศักดิ์ศรี การมีชื่อเสียง การมีอิทธิพล เป็นต้น นอกจากความต้องการขั้นพื้นฐานดังกล่าวแล้วในระดับของความต้องการได้รับการยอมรับและการยกย่องนี้ 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 "

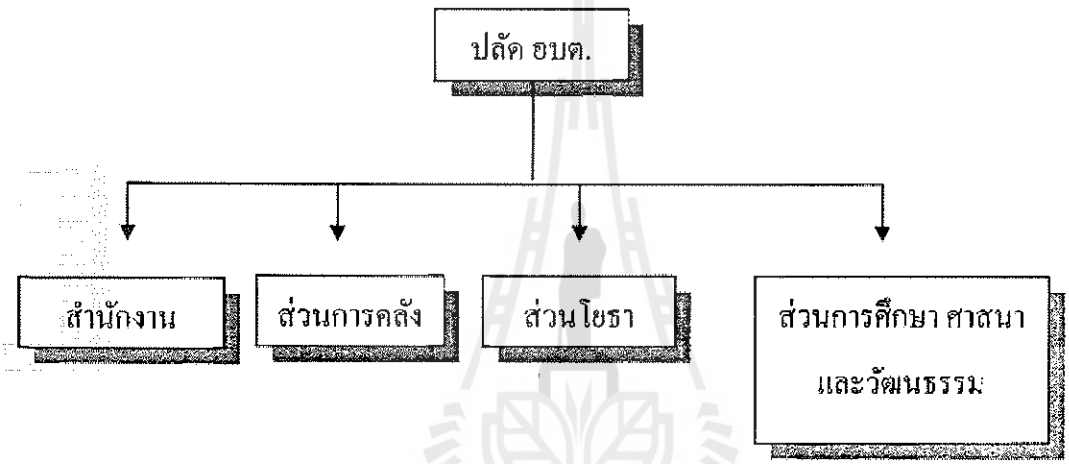
2.3 โครงสร้างและกระบวนการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอด่านขุนทด

องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) คือ หน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น มีฐานะเป็นนิติบุคคลและราชการส่วนท้องถิ่น จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 2 มีนาคม พ.ศ. 2538 และมีฉบับแก้ไขเพิ่มเติมในเวลาต่อมา องค์การบริหารส่วนตำบลนี้เป็นผลผลิตหนึ่งของกระแสของสังคมที่ต้องการจะปฏิรูปการเมือง ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลจึงเป็นมิติหนึ่งของความพยายามในการปฏิรูปการเมืองโดยการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบล มีความสำคัญต่อท้องถิ่นเป็นอย่างมาก เพราะเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาดเล็กที่สุด แต่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด โดยเฉพาะประชาชนใน

พื้นที่ชนบท องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เปิดโอกาสให้ประชาชนในชุมชนระดับตำบล หมู่บ้านได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองตนเองตามระบอบประชาธิปไตย

องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด มีทั้งหมด 15 แห่ง ส่วนใหญ่ได้ถูกจัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง (อบต.ขนาดกลาง) ประกอบไปด้วย ข้าราชการลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป มีข้าราชการและพนักงานส่วนตำบลรวมทั้งสิ้น 421 คน และได้กำหนดโครงสร้างการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ออกเป็น 4 ส่วนสำคัญ ๆ และมีบุคลากรตำแหน่งต่างๆ ดังแสดงในภาพที่ 2.1



รูปที่ 2.1 โครงสร้างการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

1. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นผู้บังคับบัญชาของส่วนของข้าราชการพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล
2. สำนักงานปลัด อบต. มีบุคลากรดังต่อไปนี้
   1) หัวหน้าสำนักปลัด
   2) บุคลากร
   3) เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน
   4) นักพัฒนาชุมชน
   5) นิติกร
   6) เจ้าพนักงานธุรการ
   7) เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน
   8) เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล
   9) เจ้าหน้าที่ธุรการ

10) ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน

11) ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ

12) นักการภารโรง (พนักงานจ้างทั่วไป)

13) คนงานทั่วไป (พนักงานจ้างทั่วไป)

14) พนักงานขับรถ

อำนาจหน้าที่ เกี่ยวกับด้านบริหารทั่วไป ด้านนโยบายและแผน ด้านกฎหมายและคดี และด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

3. ส่วนการคลัง มีบุคลากรดังต่อไปนี้

1) นักบริหารงานคลัง

2) นักวิชาการเงินและบัญชี

3) เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี

4) เจ้าพนักงานพัสดุ

5) เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้

6) เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้

7) ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้

8) ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี

9) ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ

อำนาจหน้าที่ เกี่ยวกับการเงิน บัญชี พัฒนาและจัดเก็บรายได้ และทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

4. ส่วนโยธา มีบุคลากรดังต่อไปนี้

1) นักบริหารงานช่าง

2) นายช่างโยธา

3) ช่างโยธา

4) ผู้ช่วยช่างโยธา

5) ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า

6) ธุรการโยธา

อำนาจหน้าที่ เกี่ยวกับการก่อสร้าง ออกแบบและควบคุมอาคาร และด้านสาธารณูปโภค

5. ส่วนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีบุคลากรดังต่อไปนี้

1) นักบริหารงานการศึกษา

2) นักวิชาการศึกษา

3) ครูผู้ดูแลเด็กอนุบาลและปฐมวัย

4) ช่วยครูผู้ดูแลเด็กอนุบาลและปฐมวัย

อำนาจหน้าที่ เกี่ยวกับการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ภูวนัย น้อยวงศ์ (2541) ได้ทำงารวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเลคทรอนิกส์ ศึกษากรณีเฉพาะบริษัท มินิแบไทย จำกัด พบว่า พนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเลคทรอนิกส์มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ใน ระดับปานกลาง โดยที่ปัจจัยทางด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้และ ประสบการณ์ในการทำงาน ไม่มีผลทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน

อรุณี สมุโนมหาอุดม (2542) ทำการวิจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานใน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานที่อยู่ในระดับสูง ได้แก่ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ และด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านบูรณาการด้านสังคม ด้าน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านธรรมนูญใน องค์การ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ และด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและ เพียงพอ

สรวงสรรค์ ต๊ะปินตา (2541) ทำการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของ ช่างการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลางและลักษณะส่วนบุคคลที่สัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน และมีอำนาจทำนายระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมากที่สุด คือ ระดับตำแหน่งและระยะเวลาในการทำงาน ซึ่งอาจสรุปได้ว่าระดับ คุณภาพชีวิตการทำงานของช่างขึ้นอยู่กับตำแหน่งและประสบการณ์การทำงานเป็นส่วนใหญ่

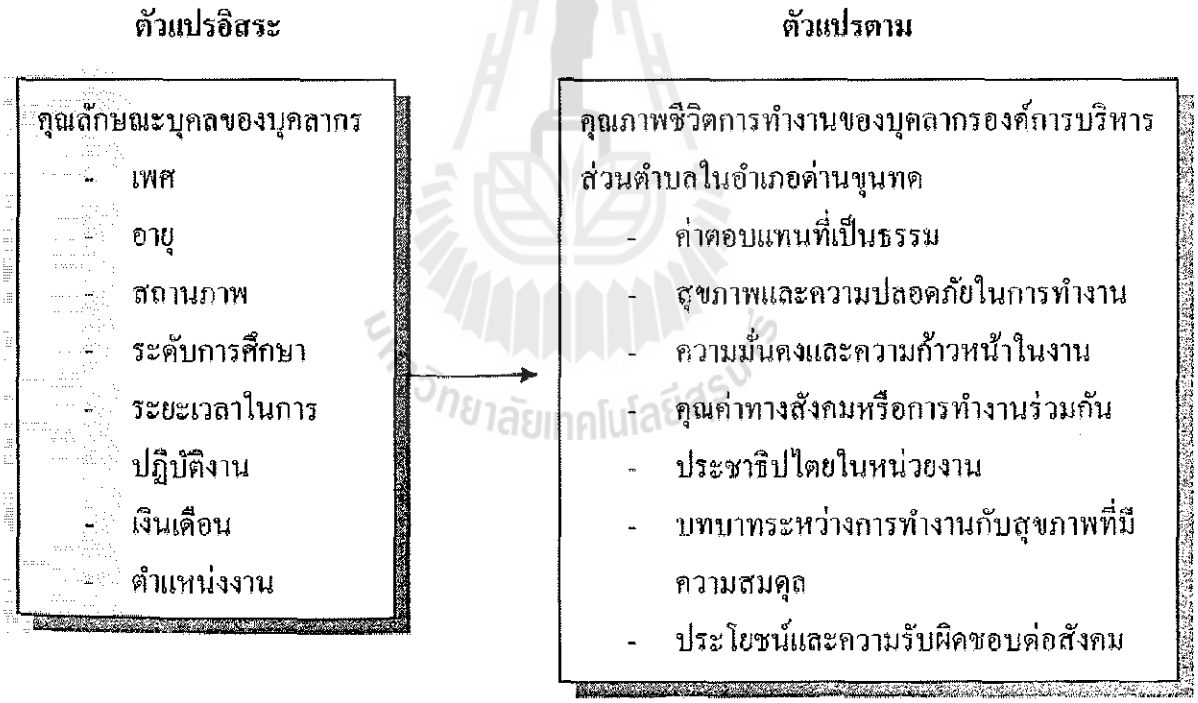
วัลลภ ปรัชญาสันติ (2544) ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับล่างของกรมทางหลวง กรณีศึกษาบุคลากรในสังกัดสำนักทางหลวงที่ 12 (จังหวัดชลบุรี)จากกลุ่มประชากรจำนวน 569 คน โดยสุ่มตัวอย่าง 235 คน พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มี คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานในรายด้าน พบว่า ไม่มีด้านใดที่มีค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตการทำงานที่อยู่ในระดับสูง และค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ส่วนค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่อยู่ในระดับต่ำ ได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความ

สมดุลระหว่างชีวิตครอบครัว การทำงานและสังคม ด้านค่าตอบแทน ด้านลักษณะงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การงาน และด้ านการบังคับบัญชา

ภัทรา หิรัญรัตนพงศ์ (2542) ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท ไดกิ้น อินดัสทรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ทั้งคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่เป็นจริงและที่คาดหวังจะส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน และพบว่าพนักงานมีคุณภาพการทำงานที่เป็นจริงและที่คาดหวังที่ไม่แตกต่างกันมากนัก ส่วนที่แตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานที่เป็นจริงและคาดหวังน้อยกว่าก็จะผูกพันธ์ต่อองค์การสูงกว่ากลุ่มที่มีความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานที่เป็นจริงและคาดหวังมากกว่า

2.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยดังรูปที่ 2.2



รูปที่ 2.2 กรอบแนวคิดในการวิจัย

2.6 สมมติฐานการวิจัย

2.6.1 บุคลากรที่เพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

2.6.2 บุคลากรที่อายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

ศูนย์บรรณสารและสื่อการศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

2.6.3 บุคลากรที่ระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

2.6.4 บุคลากรที่ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

2.6.5 บุคลากรที่เงินเดือนต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

2.6.6 บุคลากรที่ตำแหน่งงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

2.7 นิยามศัพท์

งานวิจัยครั้งนี้ได้มีการกำหนดนิยามปฏิบัติการที่ใช้ในการศึกษา เพื่อสร้าง แบบสอบถามได้ดังนี้

2.7.1 คุณภาพชีวิตการทำงานของ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา หมายถึง คุณลักษณะของการดำเนินชีวิตการทำงานในหน่วยงานของข้าราชการพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา โดยมีการประเมินคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งมีเกณฑ์ตัวชี้วัด 8 ด้านเป็นตัวกำหนดดังนี้

ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม หมายถึง การที่ ข้าราชการพนักงานผู้ปฏิบัติงานได้รับรายได้ประจำ คือ ค่าจ้าง เงินเดือน เงินตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูลอื่น จากการทำงานอย่างเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามอัตภาพของตนและต้องเป็นธรรมกับงานที่ปฏิบัติ

สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมของการทำงานที่มี ความเสี่ยงต่อสุขภาพและอันตราย และควรที่จะกำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัย

การพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานมีความสามารถในการทำงานให้มีคุณภาพดีขึ้น โดยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ สามารถควบคุมงานด้วยตนเองได้ สามารถใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่ มีการวางแผนการทำงานและได้มีส่วนร่วมในการทำงานทุกขั้นตอน

ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานมากขึ้น มีทักษะเพื่อหน้าที่ที่สูงขึ้น เปิดโอกาสให้ได้มีความก้าวหน้า ประสบความสำเร็จในงานและมีความมั่นคงในอาชีพและรายได้

คุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานได้มีอิสรภาพในการทำงานปราศจากการรังเกียจ เดียดฉันท์ มีโอกาสได้รับความเท่าเทียมกันในความก้าวหน้า และได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงาน

ประชาธิปไตยในหน่วยงาน หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานจะต้องให้ความสำคัญแก่บุคคลอย่างเท่าเทียมกัน โดยผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานควรจะมีสิทธิอะไรบ้างและต้องให้ความสำคัญแก่บุคคลอย่างเท่าเทียมกัน ทั้งยังต้องให้เกียรติแก่บุคคลในเรื่องสิทธิส่วนบุคคล ต้องให้ความเคารพต่อการเป็นมนุษย์ด้วยกันของเพื่อร่วมงาน มีอิสระในความคิดเห็นอย่างเปิดเผย

บทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุล หมายถึง การแบ่งเวลาในการทำงานให้เหมาะสมกันตนเอง ครอบครัว และสังคม ควรมีสัดส่วนในการใช้เวลาว่างอย่างเหมาะสม

ประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกภูมิใจในหน่วยงานที่มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่างๆ รวมทั้งการให้ความร่วมมือกับสังคมหรือหน่วยงานอื่นในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์

2.7.2 **อายุ หมายถึง** ระยะเวลาตั้งแต่ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา เกิดจนถึงปีปัจจุบัน โดยนับเป็นปี แบ่งออกเป็น 5 กลุ่ม คือ อายุไม่เกิน 31 ปี, อายุระหว่าง 31–35 ปี, อายุระหว่าง 36–40 ปี, อายุระหว่าง 41-45 ปี, อายุมากกว่า 45 ปี

2.7.3 **สถานภาพ** หมายถึง สถานภาพของ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา แบ่งออกเป็น 5 กลุ่ม คือ โสด สมรส หย่าร้าง ม่าย แยกกันอยู่

2.7.4 **ระดับการศึกษา** หมายถึง ระดับการศึกษาขั้นสูงสุดของ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา ที่ได้รับขณะที่ทำงานอยู่ในปัจจุบัน แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี

2.7.5 **ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน** หมายถึง ช่วงระยะเวลาหรือจำนวนปีที่ปฏิบัติงานภายใน บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา โดย นับตั้งแต่ได้รับการบรรจุเข้าปฏิบัติงาน หรือนับตั้งแต่โยกย้ายจากหน่วยงานอื่นเข้ามาปฏิบัติงาน จนถึงปีปัจจุบัน แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม คือ น้อยกว่า 3 ปี, 3– 5 ปี, 5–10 ปี, มากกว่า 10 ปี

2.7.6 **เงินเดือน** หมายถึง เงินค่าจ้างหรือเงินค่าตอบแทนที่ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา ได้รับเป็นรายได้ประจำจากการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม คือ น้อยกว่า 10,001 บาท, 10,001–15,000 บาท, 15,001–20,000 บาท, มากกว่า 20,000 บาท

2.7.7 ตำแหน่งงาน หมายถึง ตำแหน่งงานที่ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา ได้ปฏิบัติหน้าที่เฉพาะตำแหน่ง แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

บทที่ 3

ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Rescarch) โดยใช้แบบสอบถาม รวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในกรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา ประกอบไปด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป รวมจำนวนทั้งสิ้น 421 คน ตามตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 ข้อมูลพนักงานส่วนตำบลใน เขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัด นครราชสีมา

อบต.	จำนวนพนักงาน	หมายเหตุ
กุดพิมาน	30	
ด่านขุนทด	30	
ด่านนอก	19	
ด่านใน	31	
ตะเคียน	30	
โนนเมืองพัฒนา	24	
บ้านเก่า	38	
บ้านแปรง	32	
พันชนะ	28	
สระจรเข้	24	

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

อบต.	จำนวนพนักงาน	หมายเหตุ
หนองกราด	31	
หนองไทร	27	
หนองบัวละคร	21	
ห้วยบง	26	
หินดาด	30	

ที่มา : สำนักงานท้องถิ่นอำเภอด่านขุนทด

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้จากการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยวิธี Taro Yamane กำหนดค่าระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ของการสุ่มตัวอย่าง

สูตร

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

เมื่อ

N หมายถึง ขนาดประชากร เท่ากับ 329 คน

n หมายถึง ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ

e หมายถึง ความคลาดเคลื่อนในการสุ่มร้อยละ 5 (0.05)

แทนค่าในสูตร

$$n = \frac{421}{1 + 421(0.05)^2}$$

$$= 186.036 \text{ หรือ } 186 \text{ คน}$$

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างมีจำนวนมากพอที่จะเป็นตัวแทนที่ดีของประชากรตัวอย่าง จึงปรับเพิ่มจำนวน 14 คน ฉะนั้น การวิจัยครั้งนี้ใช้ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 200 คน เป็นกลุ่มตัวอย่าง

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ทำการสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในรูปแบบแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยทำการค้นคว้าจากเอกสารตำรางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข ให้สอดคล้องกับเรื่องการวิจัยในครั้งนี้ มีรายละเอียดดังนี้

3.2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 คุณลักษณะบุคคลของของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน เงินเดือน

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

3.2.2 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1) ความถูกต้องในเนื้อหาเครื่องมือ นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของ แบบสอบถามและนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อปรับปรุงให้สมบูรณ์

2) การทดสอบค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ นำแบบสอบถามไปสอบถามบุคคลที่คล้ายกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 20 ราย แล้วนำไปหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้วิธีสัมประสิทธิอัลฟาของ ครอนบัค (Cronbach's Alpha) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.951

3.2.3 สร้างแบบสอบถามฉบับจริง เพื่อนำไปใช้กับกลุ่มประชากรที่จะทำการวิจัย

3.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองซึ่งได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

3.3.1 เก็บรวบรวมข้อมูล โดยจัดทำหนังสือถึงองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด ขอความร่วมมือตอบแบบสอบถาม และดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

ด้วยตนเอง เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลและความครบถ้วนของแบบสอบถาม ใช้เวลาในการเก็บรวบรวมประมาณ 30 วัน

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม นำมาวิเคราะห์ข้อมูล สาระสำคัญ

3.4.1 เกณฑ์การแปลคะแนน

ตารางที่ 3.2 การแปลความหมายจากข้อมูลที่ได้มากำหนดน้ำหนักคะแนน ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ระดับความจริง / คุณภาพชีวิตการทำงาน
4.21 -5.00	ดีมากที่สุด
3.41 – 4.20	ดีมาก
2.61 - 3.40	ปานกลาง
1.81 – 2.60	น้อย
1.00 – 1.80	น้อยที่สุด

ที่มา : วิเชียร เกตุสิงห์

3.4.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เลือกใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ทางสถิติที่สามารถวิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยจะแสดงค่าสถิติต่างๆที่ต้องการคำนวณ แล้วนำมาประมวลผล และการวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การหาค่าความถี่)Frequency) ค่าร้อยละ)Percentage) ค่าเฉลี่ย)Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน)Standard Deviation) ค่า t –test ค่า f – test และ ค่าแปรปรวนทางเดียว)Anova)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา ได้ทำการแจกแบบสอบถาม จำนวน 242 ฉบับ ได้รับกลับคืน 200 ฉบับ เท่ากับร้อยละ 82 ของจำนวนแบบสอบถามที่ส่งออก บทนี้นำเสนอผลการวิเคราะห์ตามลำดับดังนี้

1) คุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา
2) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา
3) การทดสอบสมมติฐานการวิจัย คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา

4.1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน เงินเดือน และ ตำแหน่งงาน

4.1.1 เพศ ผลการศึกษาพบว่าส่วนมากบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด เป็นเพศชาย จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 52.5 และเพศหญิง จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 47.5 ดังแสดงในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ

คุณลักษณะส่วนตัวของบุคลากร	จำนวน (n = 200 คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	105	52.5
หญิง	95	47.5
รวม	**200**	**100**

4.1.2 อายุ ผลการศึกษาพบว่าส่วนมากบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด อายุ 31- 35 ปี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 35 รองลงมาคือ อายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 28 น้อยสุดคือ อายุ 45 ปีขึ้นไป จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 4.5 ดังแสดงในตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ

คุณลักษณะส่วนตัวของบุคลากร	จำนวน (n = 200 คน)	ร้อยละ
อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	56	28
31 – 35 ปี	70	35
36 – 40 ปี	45	22
41 – 45 ปี	20	10
45 ปีขึ้นไป	9	4.5
รวม	**200**	**100**

4.1.3 สถานภาพ ผลการศึกษาพบว่าส่วนมากสถานภาพบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด สถานภาพ สมรส จำนวน101 คน คิดเป็นร้อยละ 50.5 รองลงมาคือ สถานภาพโสด จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 44 น้อยสุดคือ สถานภาพแยกกันอยู่ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1 ดังแสดงในตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพ

คุณลักษณะส่วนตัวของบุคลากร	จำนวน (n = 200 คน)	ร้อยละ
สถานภาพ		
โสด	88	44
สมรส	101	50.5
หย่าร้าง	6	3.0

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

คุณลักษณะส่วนตัวของบุคลากร	จำนวน (n = 200 คน)	ร้อยละ
ม่าย	3	1.5
แยกกันอยู่	2	1.0
รวม	**200**	**100**

4.1.4 ระดับการศึกษา ผลการศึกษาพบว่าส่วนมากระดับการศึกษาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด ระดับปริญญาตรี จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 52.5 และระดับการศึกษาน้อยสุดคือสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 20 ดังแสดงในตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา

คุณลักษณะส่วนตัวของบุคลากร	จำนวน (n = 200 คน)	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	55	27.5
ปริญญาตรี	105	52.5
สูงกว่าปริญญาตรี	40	20.0
รวม	**200**	**100**

4.1.5 อายุงาน ผลการศึกษา พบว่าส่วนมากอายุงาน บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด อายุงานอยู่ระหว่าง 3 – 5 ปี จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 44.5 รองลงมาอายุงานอยู่ระหว่าง 6 – 10 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 27 และอายุงานน้อยสุดคือ มากกว่า 10 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 14 ดังแสดงในตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุงาน

คุณลักษณะส่วนตัวของบุคลากร	จำนวน (n = 200 คน)	ร้อยละ
อายุงาน		
น้อยกว่า 3 ปี	29	14.5
3 - 5 ปี	89	44.5
6 -10 ปี	54	27.0
มากกว่า 10 ปี	28	14.0
รวม	**200**	**100**

4.1.6 เงินเดือน ผลการศึกษาพบว่าส่วนมากเงินเดือน บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด เงินเดือนน้อยกว่า 10,001 บาท จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 49.5 รองลงมาเงินเดือน 10,001 - 15,000 บาท จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 39.5 และเงินเดือนน้อยสุดคือ มากกว่า 20,000 บาท จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.5 ดังแสดงในตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเงินเดือน

คุณลักษณะส่วนตัวของบุคลากร	จำนวน (n = 200 คน)	ร้อยละ
เงินเดือน		
น้อยกว่า 10,001 บาท	99	49.5
10,001 - 15,000 บาท	79	39.5
15,001 - 20,000 บาท	19	9.5
มากกว่า 20,000 บาท	3	1.5
รวม	**200**	**100**

4.1.7 ตำแหน่งงาน ผลการศึกษาพบว่าส่วนมากตำแหน่งงาน บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด ตำแหน่งเป็นข้าราชการ จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 72.5 รองลงมาตำแหน่งงาน เป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ15 และตำแหน่งงานน้อยสุดคือ ลูกจ้างประจำ จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 4 ดังแสดงในตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตำแหน่งงาน

คุณลักษณะส่วนตัวของบุคลากร	**จำนวน (n = 200 คน)**	**ร้อยละ**
ตำแหน่งงาน		
ข้าราชการ	145	72.5
ลูกจ้างประจำ	8	4.0
พนักงานจ้างตามภารกิจ	30	15.0
พนักงานจ้างทั่วไป	17	8.5
รวม	**200**	**100**

4.2 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียน

คุณภาพชีวิตของบุคลากรพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา ในภาพรวมมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับ ปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.19 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.002 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า ระดับความเป็นจริงอยู่ในระดับดีมาก มีเพียงด้านเดียว คือ ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม ส่วนที่เหลืออยู่ในระดับปานกลาง รองลงมา คือ การพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน บทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุล ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน ค่าตอบแทนที่เพียงพอ และเป็นธรรม คุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน และด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานเป็นอันดับสุดท้าย รายละเอียดดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา ภาพรวม	$\bar{X}$	SD	ระดับความเป็นจริง	อันดับที่
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม	3.11	0.851	ปานกลาง	6
2. สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน	2.97	1.107	ปานกลาง	8
3. การพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน	3.38	0.970	ปานกลาง	2
4. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน	3.14	0.962	ปานกลาง	4
5. คุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	3.07	1.034	ปานกลาง	7
6. ประชาธิปไตยในหน่วยงาน	3.12	0.976	ปานกลาง	5
7. บทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพ ที่มีความสมดุล	3.18	0.904	ปานกลาง	3
8. ประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม	3.56	0.888	ดีมาก	1
รวมเฉลี่ย	**3.19**	**1.002**	**ปานกลาง**	

4.2.1 คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม

เมื่อพิจารณารายละเอียดของคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านค่าตอบแทน ที่เพียงพอและเป็นธรรมในภาพรวม พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมี ค่าเฉลี่ย 3.11 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.851 เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า อันดับแรกคือ การกำหนดรายได้และค่าตอบแทนเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ รองลงมาคือ สวัสดิการต่างๆ ที่หน่วยงานกำหนดมีความเพียงพอต่อความต้องการขั้นพื้นฐาน อันดับสุดท้ายคือ รายได้ที่ได้รับในแต่ละเดือนเพียงพอสำหรับใช้จ่ายตามอัตภาพของท่านและครอบครัว รายละเอียดดังตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม	$\bar{X}$	SD	ระดับความเป็นจริง	อันดับที่
1. หน่วยงานมีการกำหนดรายได้และค่าตอบแทนเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.32	0.794	ปานกลาง	1
2. หน่วยงานมีการกำหนดรายได้และค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ	3.14	0.811	ปานกลาง	3
3. สวัสดิการต่างๆ ที่หน่วยงานกำหนดมีความเพียงพอต่อความต้องการขั้นพื้นฐาน	3.30	0.879	ปานกลาง	2
4. รายได้ที่ได้รับในแต่ละเดือนเพียงพอสำหรับใช้จ่ายตามอัตภาพของท่านและครอบครัว	2.80	0.858	ปานกลาง	5
5. หน่วยงานมีการกำหนดค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ	3.02	0.808	ปานกลาง	4
รวม	**3.11**	**0.851**	**ปานกลาง**	

4.2.2 คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน

เมื่อพิจารณารายละเอียดของคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานในภาพรวม พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 2.97 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.107 มื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า อันดับแรกคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดีมาก คือ หน่วยงานการจัดสภาพแวดล้อม เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ และเสียงในสถานที่ทำงาน มีความเหมาะสม ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกสบาย รองลงมาคือ หน่วยงานให้ความใส่ใจต่อความปลอดภัยของสถานที่ทำงานอันดับสุดท้ายคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับน้อย คือ หน่วยงานได้เชิญแพทย์มาตรวจสุขภาพประจำปี รายละเอียดดังตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับความเป็นจริง	อันดับที่
1. หน่วยงานได้เชิญแพทย์มาตรวจสุขภาพประจำปี	1.94	1.103	น้อย	5
2. หน่วยงานจัดหาอุปกรณ์ เครื่องใช้ต่างๆ ที่มีคุณภาพและไม่เป็นอันตรายต่อการทำงาน	3.06	0.996	ปานกลาง	4
3. หน่วยงานให้ความใส่ใจต่อความปลอดภัยของสถานที่ทำงาน	3.25	0.912	ปานกลาง	2
4. หน่วยงานการจัดสภาพแวดล้อม เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ และเสียงในสถานที่ทำงาน มีความเหมาะสม ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกสบาย	3.45	0.878	ดีมาก	1
5. หน่วยงานมีการเตรียมความพร้อมและมีมาตรการในการจัดสภาพการทำงานเพื่อป้องกันอุบัติเหตุหรือวินาศภัยต่างๆ	3.18	0.946	ปานกลาง	3
รวม	**2.97**	**1.107**	**ปานกลาง**	

4.2.3 คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน

เมื่อพิจารณารายละเอียดของคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงานในภาพรวม พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.38 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.970 เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า อันดับแรกคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดีมาก คือ หน่วยงานมีการจัดส่งบุคลากรไปอบรม เพื่อพัฒนาการทำงานด้านต่างๆ อยู่เสมอ รองลงมาคือ หน่วยงาน ส่งเสริมความรู้ความสามารถของบุคลากรในการทำงาน อันดับสุดท้ายคือ หน่วยงานมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้นำความคิดใหม่ๆ มาปรับปรุงในการทำงาน รายละเอียดดังตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา ด้านการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา ด้านการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับความเป็นจริง	อันดับที่
1. หน่วยงานมีการจัดส่งบุคลากรไปอบรม เพื่อพัฒนาการทำงานด้านต่างๆ อยู่เสมอ	3.49	0.972	ดีมาก	1
2. หน่วยงานมีการส่งเสริมความรู้ ความสามารถของบุคลากรในการทำงาน	3.41	0.963	ดีมาก	2
3. ได้รับโอกาสให้เข้าร่วมการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงาน	3.36	0.977	ปานกลาง	4
4. หน่วยงานสนับสนุนให้บุคลากรไปอบรม สัมมนาหลักสูตรต่างๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน	3.37	0.989	ปานกลาง	3
5. หน่วยงานมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้นำความคิดใหม่ๆ มาปรับปรุงในการทำงาน	3.31	0.952	ปานกลาง	5
รวม	**3.38**	**0.970**	**ปานกลาง**	

4.2.4 คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน

เมื่อพิจารณารายละเอียดของคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานในภาพรวม พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมี ค่าเฉลี่ย 3.14 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.962 เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า อันดับแรกคือ หน่วยงานเป็นที่ได้รับความสนใจของบุคคลภายนอกที่ต้องการเข้ามาทำงาน รองลงมาคือ หน่วยงานมีเกณฑ์มาตรฐานในการเลื่อนตำแหน่ง อันดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารให้ความสนับสนุน นโยบายการพัฒนาความเจริญเติบโตในหน่วยงานของพนักงานแต่ละฝ่าย รายละเอียดดังตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับความเป็นจริง	อันดับที่
1. หน่วยงานมีส่วนช่วยทำให้การดำรงชีวิตของท่านอยู่อย่างสบาย	3.06	0.843	ปานกลาง	4
2. หน่วยงานมีเกณฑ์มาตรฐานในการเลื่อนตำแหน่ง	3.18	0.991	ปานกลาง	2
3. หน่วยงานเป็นที่ได้รับความสนใจของบุคคลภายนอกที่ต้องการเข้ามาทำงาน	3.32	0.955	ปานกลาง	1
4. ผู้บริหารให้ความสนับสนุน นโยบายการพัฒนาความเจริญเติบโตในหน่วยงานของพนักงานแต่ละฝ่าย	3.18	0.927	ปานกลาง	3
5. ผู้บริหารมีหลักเกณฑ์การพิจารณาผลงานอย่างเป็นธรรม	2.99	1.058	ปานกลาง	5
รวม	**3.14**	**0.962**	**ปานกลาง**	

4.2.5 คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน

เมื่อพิจารณารายละเอียดของคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันในภาพรวม พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.07 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.034 เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า อันดับแรกคือ ผู้บริหารให้เกียรติและเคารพความคิดเห็นของพนักงานเพื่อสร้างสรรค์การทำงานร่วมกันเป็นทีม รองลงมาคือ หน่วยงานให้ความสนใจในกิจกรรมที่มุ่งเน้นเสริมสร้างความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน อันดับสุดท้ายคือ หน่วยงานมีการทำงานสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน รายละเอียดดังตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	$\bar{X}$	SD	ระดับความเป็นจริง	อันดับที่
1. ผู้บริหารให้ความเสมอภาคในการทำงานและมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีม	3.09	1.023	ปานกลาง	3
2. หน่วยงานจัดให้มีกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ ในหน่วยงาน	3.03	0.992	ปานกลาง	4
3. หน่วยงานมีการทำงานสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	2.96	1.107	ปานกลาง	5
4. หน่วยงานให้ความสนใจในกิจกรรมที่มุ่งเน้นเสริมสร้างความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	3.11	1.001	ปานกลาง	2
5. ผู้บริหารให้เกียรติและเคารพความคิดเห็นของพนักงานเพื่อสร้างสรรค์การทำงานร่วมกันเป็นทีม	3.16	1.041	ปานกลาง	1
รวม	**3.07**	**1.034**	**ปานกลาง**	

4.2.6 คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน

เมื่อพิจารณารายละเอียดของคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านประชาธิปไตยในหน่วยงานในภาพรวม พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.25 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.976 เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า อันดับแรกคือ ผู้บริหารให้ความสนใจและเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานรวมถึงการเสียสละและมีความรับผิดชอบร่วมกันกับผู้ปฏิบัติงาน รองลงมาคือ ผู้บริหารให้อำนาจในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย อันดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารมีการพิจารณาความดีหรือการเลื่อนขั้น พิจารณาจากความรู้ความสามารถ และมีกระบวนการที่ตรวจสอบได้ รายละเอียดดังตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับความเป็นจริง	อันดับที่
1. ผู้บริหารมีการพิจารณาความดีหรือการเลื่อนขั้น พิจารณาจากความรู้ความสามารถ และมีกระบวนการที่ตรวจสอบได้	2.91	1.018	ปานกลาง	5
2. ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็น ปัญหา และดำเนินการแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้ปฏิบัติ	3.10	0.954	ปานกลาง	4
3. ผู้บริหารให้อิสระในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานที่ท่านได้รับผิดชอบ	3.17	0.943	ปานกลาง	3
4. ผู้บริหารให้อำนาจในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย	3.21	0.944	ปานกลาง	2
5. ผู้บริหารให้ความสนใจและเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานรวมถึงการเสียสละและมีความรับผิดชอบร่วมกันกับผู้ปฏิบัติงาน	3.25	0.992	ปานกลาง	1
รวม	**3.12**	**0.976**	**ปานกลาง**	

4.2.7 คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านบทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุล

เมื่อพิจารณารายละเอียดของคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านบทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุลในภาพรวม พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ใน ระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.18 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.904 เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า อันดับแรกคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ใน ระดับดีมาก คือ หน่วยงานมีการกำหนดเวลาการทำงานที่เหมาะสมในแต่ละวัน รองลงมาคือ ภาระการทำงานในหน่วยงานที่ได้รับผิดชอบในปัจจุบันไม่ทำให้เกิดปัญหา

เกี่ยวกับสุขภาพและจิตใจ อันดับสุดท้ายคือ ในหน่วยงานเวลามีความเครียด มีวิธีการผ่อนคลายความเครียดที่เหมาะสม รายละเอียดดังตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา ด้านบทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุล

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา ด้านบทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพ ที่มีความสมดุล	$\bar{X}$	SD	ระดับความเป็นจริง	อันดับที่
1. หน่วยงานให้ความสำคัญต่อการพักผ่อนที่เพียงพอรวมทั้งการดูแลสุขภาพตนเอง	3.18	0.921	ปานกลาง	4
2. ภาระการทำงานในหน่วยงานที่ได้รับผิดชอบในปัจจุบันไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพและจิตใจ	3.20	0.931	ปานกลาง	2
3. ในหน่วยงานเวลามีความเครียด มีวิธีการผ่อนคลายความเครียดที่เหมาะสม	2.97	0.929	ปานกลาง	5
4. หน่วยงานมีการกำหนดเวลาการทำงานที่เหมาะสมในแต่ละวัน	3.41	0.803	ดีมาก	1
5. แม้นอกเวลาการทำงานในหน่วยงานสามารถลดความกังวลและเครียดกับงานที่รับผิดชอบ	3.18	0.884	ปานกลาง	3
รวม	**3.18**	**0.904**	**ปานกลาง**	

4.2.8 คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านประโยชน์และความรับผิดชอบ ต่อสังคม

เมื่อพิจารณารายละเอียดของคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคมในภาพรวม พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดีมาก โดยมี ค่าเฉลี่ย 3.56 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.888 เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า อันดับแรกคือ หน่วยงานให้การสนับสนุนการอนุรักษ์วัฒนธรรม และประเพณีต่างๆ ของไทย รองลงมาคือ หน่วยงานให้ความร่วมมือกันโครงการต่างๆ ของส่วนราชการอื่นๆ อันดับสุดท้ายคือ หน่วยงานมีส่วนร่วมในการรณรงค์การประหยัดพลังงานหาร 2 รายละเอียดดังตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม	$\bar{X}$	SD	ระดับความเป็นจริง	อันดับที่
1. หน่วยงานให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.45	0.879	ดีมาก	4
2. หน่วยงานมีส่วนช่วยเหลือสังคมในด้านต่างๆ เช่น ช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ บริจาคโลหิต	3.57	0.905	ดีมาก	3
3. หน่วยงานให้ความร่วมมือกันโครงการต่างๆ ของส่วนราชการอื่นๆ	3.67	0.858	ดีมาก	2
4. หน่วยงานให้การสนับสนุนการอนุรักษ์วัฒนธรรม และประเพณีต่างๆ ของไทย	3.75	0.874	ดีมาก	1
5. หน่วยงานมีส่วนร่วมในการรณรงค์การประหยัดพลังงานหาร 2	3.40	0.885	ปานกลาง	5
รวม	**3.56**	**0.888**	**ดีมาก**	

อภิปรายผลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร

คุณภาพชีวิตของบุคลากรพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา ในภาพรวมมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า ระดับความเป็นจริงอยู่ในระดับดีมาก มีเพียงด้านเดียว คือ ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม ส่วนที่เหลืออยู่ในระดับปานกลาง รองลงมา คือ การพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน บทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุล ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน ค่าตอบแทนที่เพียงพอ และเป็นธรรม คุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน และด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานเป็นอันดับสุดท้าย

4.3 การทดสอบสมมุติฐาน

4.3.1 สมมติฐานที่ 1 บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ t-test พบว่า เพศต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน (t = 0.427 , p = 0.670) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้าน สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้หญิงให้ความเอาใจใส่ และสนใจดูแลสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานมากกว่า ส่วนผู้ชายจะให้ความสำคัญเรื่องงาน ความสำเร็จในการทำงานมากกว่า ส่วนด้านอื่นๆ ไม่พบความ แตกต่างกัน รายละเอียดดังตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามเพศ

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา	**ชาย (n= 105)**		**หญิง (n= 95)**		**t-value**	**p**
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม	3.34	0.975	3.29	0.797	0.427	0.670
2. สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน	1.67	0.957	2.23	1.180	3.694	0.000
3. การพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน	3.52	0.982	3.44	0.964	0.593	0.554
4. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน	3.05	0.830	3.06	0.861	-0.050	0.960
5. คุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	3.13	0.981	3.20	1.107	-0.451	0.652
6. ประชาธิปไตยในหน่วยงาน	2.89	1.093	2.93	1.008	-0.354	0.724
7. บทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุล	3.19	0.931	3.16	0.915	0.249	0.803
8. ประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม	3.49	0.878	3.41	0.881	0.680	0.497
รวม	**3.34**	**0.795**	**3.29**	**0.797**	**0.427**	**0.670**

4.3.2 สมมติฐานที่ 2 บุคลากรที่มีอายุ ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ แตกต่างกัน

จากค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานดังปรากฏในตารางที่ 4.18

เมื่อดำเนินการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F-test) ในภาพรวม พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 0.206$, $p = 0.935$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันรายละเอียดดังตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามอายุ

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด	ไม่เกิน 31 ปี (n=56)		31-35 ปี (n=70)		36-40 ปี (n=45)		41-45 ปี (n=20)		มากกว่า 45 ปี (n=9)	
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม	3.39	0.731	3.31	0.826	3.29	0.869	3.25	0.639	3.22	0.971
2. สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน	2.60	1.095	1.87	1.115	2.07	1.195	1.70	0.801	1.89	1.269
3. การพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน	3.48	0.894	3.43	1.043	3.42	1.011	3.55	0.887	4.11	0.781
4. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน	3.07	0.912	3.07	0.767	2.96	0.892	3.10	0.789	3.22	0.972
5. คุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	3.16	1.14	3.23	0.951	3.11	1.071	3.00	1.076	3.33	1.00

ตารางที่ 4.18 ต่อ

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด	ไม่เกิน 31 ปี (n=56)		31-35 ปี (n=70)		36-40 ปี (n=45)		41-45 ปี (n=20)		มากกว่า 45 ปี (n=9)	
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD
6. ประชาธิปไตยในหน่วยงาน	2.91	0.977	2.87	0.976	2.95	1.065	2.65	1.089	3.55	1.130
7. บทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุล	3.16	0.986	3.21	0.866	3.15	0.998	3.15	0.812	3.11	0.927
8. ประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม	3.48	0.852	3.44	0.926	3.40	0.809	3.45	1.050	3.66	0.707
รวม	**3.39**	**0.730**	**3.31**	**0.826**	**3.28**	**0.869**	**3.25**	**0.638**	**3.22**	**0.971**

ตารางที่ 4.19 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามอายุ

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	p
ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม	ระหว่างกลุ่ม	0.527	4	0.132	0.206	0.935
	ภายในกลุ่ม	124.993	195	0.641		
	รวม	125.520	199			
สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.423	4	0.606	0.493	0.741
	ภายในกลุ่ม	239.732	195	1.229		
	รวม	242.155	199			

ตารางที่ 4.19 ต่อ

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	p
การพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.013	4	1.003	1.064	0.367
	ภายในกลุ่ม	183.942	195	0.943		
	รวม	187.955	199			
ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.590	4	0.147	0.204	0.936
	ภายในกลุ่ม	140.690	195	0.721		
	รวม	141.280	199			
คุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	1.214	4	0.304	0.276	0.893
	ภายในกลุ่ม	214.341	195	1.099		
	รวม	215.555	199			
ประชาธิปไตยในหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.300	4	1.325	1.285	0.277
	ภายในกลุ่ม	201.080	195	1.031		
	รวม	206.380	199			
บทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุล	ระหว่างกลุ่ม	0.186	4	0.046	0.054	0.995
	ภายในกลุ่ม	168.689	195	0.865		
	รวม	168.875	199			
ประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	0.591	4	0.148	0.188	0.944
	ภายในกลุ่ม	153.004	195	0.785		
	รวม	153.595	199			
รวม	**ระหว่างกลุ่ม**	**0.527**	**4**	**0.132**	**0.206**	**0.935**
	ภายในกลุ่ม	**124.993**	**195**	**0.641**		
	รวม	**125.520**	**199**			

4.3.3 สมมติฐานที่ 3 บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีคุณภาพชีวิต การทำงานที่แตกต่างกัน

จากค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานดังปรากฏในตารางที่ 4.20

เมื่อดำเนินการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F-test) ในภาพรวม พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ($F = 0.873$, $p = 0.419$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้าน ประชาธิปไตยในหน่วยงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญาตรี หรือสูงกว่าปริญาตรี ผู้บริหารจะรับฟังความคิดเห็น ให้ความสนใจและเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานดีกว่าผู้มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ส่วนด้านอื่นๆ ไม่พบความแตกต่างกัน รายละเอียดดังตารางที่ 4.21

ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามระดับการศึกษา

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด	ต่ำกว่าปริญญาตรี (n=55)		ปริญญาตรี (n=105)		สูงกว่าปริญญาตรี (n=40)	
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม	3.23	0.815	3.39	0.765	3.25	0.839
2. สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน	2.00	1.105	1.88	1.068	1.97	1.208
3. การพัฒนาความสามารถของผู้ ปฏิบัติงาน	3.36	0.949	3.42	0.959	3.80	0.992
4. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน	3.14	0.950	2.93	0.762	3.27	0.846
5. คุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	3.27	1.026	3.07	1.053	3.25	1.031
6. ประชาธิปไตยในหน่วยงาน	3.09	0.948	2.73	1.012	3.12	1.066
7. บทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุล	3.23	1.070	3.06	0.890	3.37	0.740
8. ประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม	3.41	0.916	3.41	0.841	3.60	0.928
รวม	**3.23**	**0.815**	**3.39**	**0.765**	**3.25**	**0.839**

ตารางที่ 4.21 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามระดับการศึกษา

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	p
ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม	ระหว่างกลุ่ม	1.102	2	0.551	0.873	0.419
	ภายในกลุ่ม	124.418	196	0.632		
	รวม	125.520	199			
สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.551	2	0.276	0.225	0.799
	ภายในกลุ่ม	241.604	196	1.226		
	รวม	242.155	199			
การพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.113	2	2.557	2.755	0.066
	ภายในกลุ่ม	182.842	196	0.928		
	รวม	187.955	199			
ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.935	2	1.968	2.822	0.062
	ภายในกลุ่ม	137.345	196	0.697		
	รวม	141.280	199			
คุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	1.755	2	0.878	0.809	0.447
	ภายในกลุ่ม	213.800	196	1.085		
	รวม	215.555	199			
ประชาธิปไตยในหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	6.926	2	3.463	3.421	0.035
	ภายในกลุ่ม	199.454	196	1.012		
	รวม	206.380	199			
	ระหว่างกลุ่ม	3.039	2			
	ภายในกลุ่ม	165.836	196			
	รวม	168.875	199			

ตารางที่ 4.21 ต่อ

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	p
ประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	1.051	2	0.526	0.679	0.508
	ภายในกลุ่ม	152.544	196	0.774		
	รวม	153.595	199			
รวม	**ระหว่างกลุ่ม**	**1.102**	**2**	**0.551**	**0.873**	**0.419**
	ภายในกลุ่ม	**124.418**	**196**	**0.632**		
	รวม	**125.520**	**199**			

4.3.4 สมมติฐานที่ 4 บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมี คุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

จากค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานดังปรากฏในตารางที่ 4.22

เมื่อดำเนินการทดสอบ สมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F-test) ในภาพรวม พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 1.896$, $p = 0.132$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่พบความแตกต่างกัน รายละเอียดดังตารางที่ 4.23

ตารางที่ 4.22 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด	น้อยกว่า 3 ปี (n=29)		3 -15 ปี (n=89)		6-10 ปี (n=54)		มากกว่า 10 ปี (n=28)	
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม	3.51	0.633	3.38	0.790	3.24	0.822	3.07	0.857

ตารางที่ 4.22 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด	น้อยกว่า 3 ปี (n=29)		3 -15 ปี (n=89)		6-10 ปี (n=54)		มากกว่า 10 ปี (n=28)	
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD
2. สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน	2.03	1.209	1.88	1.070	2.055	1.156	1.75	1.004
3. การพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน	3.68	1.003	3.42	0.927	3.53	0.945	3.35	1.129
4. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน	3.34	0.813	2.95	0.838	3.14	0.789	2.92	0.940
5. คุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	3.48	1.089	3.10	1.077	3.25	0.914	2.85	1.044
6. ประชาธิปไตยในหน่วยงาน	3.24	0.987	2.78	1.016	2.96	0.989	2.85	1.078
7. บทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุล	3.44	0.948	3.20	0.906	3.16	0.884	2.82	0.944
8. ประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม	3.72	0.751	3.41	0.986	3.48	0.693	3.25	0.927
รวม	**3.51**	**0.633**	**3.38**	**0.790**	**3.24**	**0.822**	**3.07**	**0.857**

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

ตารางที่ 4.23 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	p
ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม	ระหว่างกลุ่ม	3.540	3	1.180	1.896	0.132
	ภายในกลุ่ม	121.980	196	0.622		
	รวม	125.520	199			
สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.230	3	0.743	0.607	0.611
	ภายในกลุ่ม	239.925	196	1.224		
	รวม	242.155	199			
การพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.118	3	0.706	0.745	0.527
	ภายในกลุ่ม	185.837	196	0.948		
	รวม	187.955	199			
ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.236	3	1.412	2.019	0.112
	ภายในกลุ่ม	137.044	196	0.699		
	รวม	141.280	199			
คุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	6.425	3	2.142	2.007	0.114
	ภายในกลุ่ม	209.130	196	1.067		
	รวม	215.555	199			
ประชาธิปไตยในหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.771	3	1.590	1.546	0.204
	ภายในกลุ่ม	201.609	196	1.029		
	รวม	206.380	199			

ตารางที่ 4.23 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	p
บทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุล	ระหว่างกลุ่ม	5.736	3	1.912	2.297	0.079
	ภายในกลุ่ม	163.139	196	0.832		
	รวม	168.875	199			
ประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	3.452	3	1.151	1.502	0.215
	ภายในกลุ่ม	150.143	196	0.766		
	รวม	153.595	199			
รวม	**ระหว่างกลุ่ม**	**3.540**	**3**	**1.180**	**1.896**	**0.132**
	ภายในกลุ่ม	**121.980**	**196**	**0.622**		
	รวม	**125.520**	**199**			

4.3.5 สมมติฐานที่ 5 บุคลากรที่เงินเดือนต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

จากค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานดังปรากฏในตารางที่ 4.24

เมื่อ ดำเนินการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F-test) ในภาพรวม พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 0.429$, $p = 0.733$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่พบความแตกต่างกัน รายละเอียดดังตารางที่ 4.25

ตารางที่ 4.24 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามเงินเดือน

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด	น้อยกว่า 10000 (n=99)		10001-15000 (n=79)		15001-20000 (n=19)		มากกว่า 20000 (n=3)	
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม	3.38	0.738	3.25	0.839	3.26	0.933	3.33	0.577
2. สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน	1.85	1.049	2.03	1.125	1.94	1.311	1.66	1.154
3. การพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน	3.37	0.985	3.63	0.894	3.47	1.123	3.33	1.527
4. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน	3.04	0.868	3.08	0.803	3.05	0.911	3.00	1.000
5. คุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	3.20	1.078	3.17	0.983	3.15	1.014	1.66	0.577
6. ประชาธิปไตยในหน่วยงาน	2.90	1.011	2.89	1.007	2.94	1.078	3.00	1.732
7. บทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุล	3.17	1.010	3.22	0.861	3.05	0.705	2.66	0.577
8. ประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม	3.44	0.883	3.45	0.888	3.57	0.901	3.00	0.000
รวม	**3.38**	**0.738**	**3.25**	**0.839**	**3.26**	**0.933**	**3.33**	**0.577**

ตารางที่ 4.25 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามเงินเดือน

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	p
ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม	ระหว่างกลุ่ม	0.818	3	0.273	0.429	0.733
	ภายในกลุ่ม	124.702	196	0.636		
	รวม	125.520	199			
สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.635	3	0.545	0.444	0.722
	ภายในกลุ่ม	240.520	196	1.227		
	รวม	242.155	199			
การพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.025	3	1.008	1.069	0.363
	ภายในกลุ่ม	184.930	196	0.944		
	รวม	187.955	199			
ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.115	3	0.038	0.053	0.984
	ภายในกลุ่ม	141.165	196	0.720		
	รวม	141.280	199			
คุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	6.883	3	2.294	2.155	0.095
	ภายในกลุ่ม	208.672	196	1.065		
	รวม	215.555	199			
ประชาธิปไตยในหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.061	3	0.020	0.019	0.996
	ภายในกลุ่ม	206.319	196	1.053		
	รวม	206.380	199			

ตารางที่ 4.25 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	p
บทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุล	ระหว่างกลุ่ม	1.281	3	0.427	0.500	0.683
	ภายในกลุ่ม	167.594	196	0.855		
	รวม	168.875	199			
ประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	0.924	3	0.308	0.395	0.756
	ภายในกลุ่ม	152.671	196	0.779		
	รวม	153.595	199			
รวม	**ระหว่างกลุ่ม**	**0.818**	**3**	**0.273**	**0.429**	**0.733**
	ภายในกลุ่ม	**124.702**	**196**	**0.636**		
	รวม	**125.520**	**199**			

4.3.6 สมมติฐานที่ 6 บุคลากรที่ตำแหน่งงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

จากค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานดังปรากฏในตารางที่ 4.26

เมื่อดำเนินการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F-test) ในภาพรวม พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (F = 1.628 , p = 0.184) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ใน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน และด้านบทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุล ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะตำแหน่งราชการมีความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานและสวัสดิการดีกว่าตำแหน่งอื่น ๆ ตำแหน่งลูกจ้างประจำ ลูกจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป ได้รับการดูแลจากผู้บริหาร ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน และด้านบทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุลน้อยกว่าตำแหน่งราชการ ส่วนด้านอื่นๆ ไม่พบความ แตกต่างกันรายละเอียดดังตารางที่ 4.27

ตารางที่ 4.26 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามตำแหน่งงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด	ข้าราชการ (n=145)		ลูกจ้างประจำ (n=8)		พนักงานจ้างตามภารกิจ (n=30)		พนักงานจ้างทั่วไป (n=17)	
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม	3.11	0.648	2.50	0.792	3.17	0.466	3.35	0.864
2. สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน	3.02	0.708	2.07	0.821	2.84	0.765	3.29	0.878
3. การพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน	3.42	0.892	2.80	0.919	3.34	0.895	3.51	0.775
4. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน	3.15	0.748	2.37	1.118	3.08	0.861	3.59	0.795
5. คุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	3.07	0.917	2.65	0.903	2.98	1.014	3.45	0.893
6. ประชาธิปไตยในหน่วยงาน	3.12	0.834	2.40	1.171	3.06	0.837	3.66	0.865
7. บทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุล	3.19	0.691	2.55	0.967	3.07	0.693	3.72	0.831
8. ประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม	3.55	0.736	2.98	0.518	3.63	0.788	3.86	0.848
รวม	**3.20**	**0.618**	**2.54**	**0.829**	**3.15**	**0.650**	**3.55**	**0.768**

ตารางที่ 4.27 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามตำแหน่งงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	p
ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม	ระหว่างกลุ่ม	3.053	3	1.018	1.628	0.184
	ภายในกลุ่ม	122.467	196	0.625		
	รวม	125.520	199			
สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.537	3	1.846	1.529	0.208
	ภายในกลุ่ม	236.618	196	1.207		
	รวม	242.155	199			
การพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.491	3	0.497	0.522	0.667
	ภายในกลุ่ม	186.646	196	0.951		
	รวม	187.955	199			
ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	7.368	3	2.456	3.595	0.015
	ภายในกลุ่ม	133.912	196	0.683		
	รวม	141.280	199			
คุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	4.616	3	1.539	1.430	0.235
	ภายในกลุ่ม	210.939	196	1.076		
	รวม	215.555	199			
ประชาธิปไตยในหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	9.059	3	3.020	3.000	0.032
	ภายในกลุ่ม	197.321	196	1.007		
	รวม	206.380	199			
บทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุล	ระหว่างกลุ่ม	6.627	3	2.209	2.668	0.049
	ภายในกลุ่ม	162.248	196	0.828		
	รวม	168.875	199			

ตารางที่ 4.27 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	p
ประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	4.336	3	1.445	1.898	0.131
	ภายในกลุ่ม	149.259	196	0.762		
	รวม	153.595	199			
รวม	**ระหว่างกลุ่ม**	**3.053**	**3**	**1.018**	**1.628**	**0.184**
	ภายในกลุ่ม	**122.467**	**196**	**0.625**		
	รวม	**125.520**	**199**			

อภิปรายผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคลากรพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับการวิจัยของ ณัชพล ภู่เต็ง (2540) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานมักกะสันการรถไฟแห่งประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานโรงงานมักกะสันจำนวน 360 คน พบว่า องค์ประกอบ 8 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพการพัฒนาความสามารถของบุคคล ธรรมนูญในองค์การ ความสมดุลระหว่างชีวิตกับชีวิตด้านอื่นๆ และการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม โดยรวมมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา ในแต่ละด้านเป็นดังนี้

1) คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่า หน่วยงานกำหนดรายได้และค่าตอบแทนเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ แต่รายได้ที่ได้รับแต่ละเดือนยังไม่พอสำหรับค่าใช้จ่ายของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี Maslow ในระดับที่ 1 กล่าวถึงความต้องการทางด้านร่างกาย และงานวิจัยของ อรุณี สมุโนมหาอุดม (2542) ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงาน ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงาน

คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายได้ พบว่า ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ ด้านธรรมนูญในองค์การอยู่ในระดับปานกลาง

2) คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่าหน่วยงานมีการจัดสภาพแวดล้อมด้านความปลอดภัยในการทำงาน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ เสียง ในสถานที่ทำงานที่เหมาะสม ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกสบาย แต่หน่วยงานยังขาดการจัดการด้านสุขภาพ คือเชิญแพทย์มาตรวจสุขภาพของบุคลากรในหน่วยงานประจำปี ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี Maslow ในระดับที่ 2 ความต้องการความปลอดภัย และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ปาริชาด พูลวิวัฒน์ชัยการ (2544) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการลูกจ้างในโรงงานห้องแถว เขตคลองสาน กรุงเทพมหานคร พบว่า ลูกจ้างมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างดี ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน ค่าจ้าง ชั่วโมงทำงาน วันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี

3) คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่าหน่วยงานมีการจัดส่งบุคลากรไปอบรมเพื่อพัฒนาการทำงานด้านต่าง ๆอยู่เสมอและยังส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากนนำความคิดใหม่ๆมาปรับปรุงในการทำงานพอสมควร ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี Maslow ในระดับที่ 4 ความต้องการยกย่องและชื่นชม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ณัชพล ภู่เต็ง (2540) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานมักกะสัน การรถไฟแห่งประเทศไทย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ในด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเพียงพอ สิ่งแวดล้อม ที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพการพัฒนาความสามารถของบุคคล ธรรมนูญในองค์การ ความสมดุลระหว่างชีวิตกับด้านอื่นๆ และการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

4) คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่าหน่วยงานได้รับความสนใจของบุคลภายนอกที่ต้องการเข้ามาทำงานค่อนข้างมากและผู้บริหารมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาผลงานของบุคลากรในหน่วยงานพอสมควร ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี Maslow 5 ในระดับที่ ความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ชาญชัย จันทร์แจ่ม (2542) ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของ

ข้าราชการ ศึกษากรณี ข้าราชการและลูกจ้าง กองรักษาความปลอดภัย กรมช่ายทหารอากาศ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาตรฐาน อาศัย ส่วนมิติย่อยด้านคุณภาพชีวิตใน การทำงานอยู่ในระดับมาตรฐาน ได้แก่ มิติด้านความมั่นคง มิติด้านความปลอดภัยในงานที่ ปฏิบัติงาน

5) คุณภาพชีวิตการทำงานด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่าหน่วยงานมีการทำงานสามัคคีกันและมีกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ของบุคลากรด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันพอสมควร ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี Maslow ในระดับที่ 3 ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นฤดล มีเพียง (2541) ทำการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกตามมิติ พบว่ามิติด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน มิติด้านความมั่นคงและความ ก้าวหน้าในการทำงาน มิติด้านบูรณาการทางสังคม มิติด้านสิทธิของพนักงาน มีระดับคุณภาพ การทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

6) คุณภาพชีวิตการทำงานด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารในหน่วยงานมีการพิจารณาความดีหรือการเลื่อนขั้น และรับฟังความคิดเห็นในการทำงานและเปิดโอกาสให้อิสระในการแสดงความคิดเห็นของบุคลากร ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงานพอสมควร ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ภัทรา หิรัญรัตนพงศ์ (2543) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท ไดกิ้น (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานที่เป็นจริงและคาดหวังจะส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อ องค์การของพนักงาน ในภาพรวมทุกด้านรวมทั้งด้านประชาธิปไตยในองค์การ และด้านอื่นๆ

7) คุณภาพชีวิตการทำงานด้านบทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุล พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่าหน่วยงานให้ความสำคัญต่อการพักผ่อนที่เพียงพอรวมทั้งดูแลสุขภาพและความเครียดที่เกิดขึ้นกับงานที่รับผิดชอบของบุคลากรในหน่วยงานด้าน บทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุลพอสมควร สอดคล้องงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เจษฎา ธรรมขันติพงศ์ (2544) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานช่างการ

ไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 ภาค 3 จังหวัดนครปฐม พบว่า พนักงานในภาพรวมของคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรับผิดชอบต่อสุขภาพของพนักงาน ประชากรมีทัศนะเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสุขภาพต่อพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง

8) คุณภาพชีวิตการทำงานด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดีมาก แสดงให้เห็นว่าหน่วยงานได้ให้การสนับสนุนการอนุรักษ์วัฒนธรรมและประเพณีต่าง ๆ ให้ความร่วมมือกับส่วนราชการและช่วยเหลือสังคมในด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคมดีมาก ทั้งนี้เพราะความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ประการหนึ่งคือ ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคมและการยอมรับจากบุคคลอื่นซึ่ง อรุณ รักธรรม (2526:233) ได้กล่าวถึงความต้องการทางสังคมของบุคคลในการทำงานตามแนวคิดของ สตอล์ท และเซเลสที่กล่าวว่า มิตรภาพระหว่างกลุ่ม การอยู่ร่วมกัน การให้ผู้อื่นเห็นความสำคัญ การทำงานร่วมกัน การได้มีโอกาสช่วยเหลือผู้อื่น การได้รับความช่วยเหลือ การได้รับคำชมเชยและการรับรอง ความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมด้วย ความรู้สึกในความสัมพันธ์กับหน้าที่การงาน การได้รับการปฏิบัติที่ยุติธรรม ความต้องการดังกล่าวเป็นเหตุจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานกระทำด้วยความพึงพอใจ และต้องการพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น

ในส่วนของคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากร เป็นดังนี้

1) บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เพศต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้บุคลากรที่เป็นเพศชายและหญิง มีการปฏิบัติงานในหน่วยงานเหมือนๆกัน มีองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานคล้ายคลึงกัน มีความเสมอภาคกัน ส่งผลให้คุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสมิตา อั๋นวงษ์ (2542) ซึ่งได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พบว่าความแตกต่างของ เพศ สถานภาพสมรส อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

2) บุคลากรที่มีอายุต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า อายุต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรที่มีอายุมากและอายุน้อย มีการ

ปฏิบัติงานในหน่วยงานเหมือนๆกัน มีองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานคล้ายคลึงกัน มีความเสมอภาคกัน ส่งผลให้คุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ ภูวนัย น้อยวงศ์ (2541) ได้ทำงานวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิต การทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเลคทรอนิกส์ ศึกษากรณีเฉพาะบริษัท มินีแบไทย จำกัด พบว่า พนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเลคทรอนิกส์มีคุณภาพชีวิต การทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยที่ปัจจัยทางด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้และประสบการณ์ในการทำงานไม่มีผลทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน

3) บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ แตกต่างกัน จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ระดับการศึกษาต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญาตรีและตั้งแต่ปริญาตรีขึ้นไป มีการปฏิบัติงานในหน่วยงานเหมือนๆกัน มีองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานคล้ายคลึงกัน ส่งผลให้คุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของอภิชัย ศรีเมือง (2539) ทำการศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานและลูกจ้างเทศบาลในจังหวัดนครศรีธรรมราช” พบว่าความแตกต่างในด้านเพศ ระดับการศึกษา อายุงาน สถานภาพการจ้างงาน ขนาดของเทศบาลและหน่วยงานภายในไม่ได้มีผลทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานและลูกจ้างเทศบาล มีความแตกต่างกัน

4) บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรที่มีระยะเวลาฏิบัติงานน้อยและงานมาก มีการปฏิบัติงานในหน่วยงานเหมือนๆกัน มีองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานคล้ายคลึง ส่งผลให้คุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของสมิตา อั้นวงษ์ (2542) ซึ่งได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พบว่าความแตกต่างของ เพศ สถานภาพสมรส อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

5) บุคลากรที่มีเงินเดือนต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เงินเดือนต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรที่มีเงินเดือนมากและ

เงินเดือนน้อย มีการปฏิบัติงานในหน่วยงานเหมือนๆกัน มีองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานคล้ายคลึงกัน มีความเสมอภาคกัน ส่งผลให้คุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ตรีชฎา อุ่นเรือน (2545) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน กรมวิชาการเกษตรในส่วนกลาง พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ภาระหนี้สิน ไม่มีผลทำให้ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมีความแตกต่างกัน

6) บุคลากรที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ตำแหน่งงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของนพรัตน์ รุจนกานต์ (2547) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริการผู้โดยสารในฝ่ายการโดยสารของบริษัท ไทยแอร์พอร์ต กราวด์ เซอร์วิสเซส จำกัด พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางโดยที่ปัจจัยทางด้านปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ประสบการณ์การทำงาน เงินเดือน สถานภาพสมรส ที่แตกต่างกัน ทำให้ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมีความแตกต่างกัน ในขณะที่ เพศ วุฒิการศึกษา ระดับตำแหน่ง ที่แตกต่างกันไม่มีผลทำให้ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน กล่าวได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน และด้านบทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุล ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ บุคลากรที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน ตำแหน่งข้าราชการ คือ ผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง มีระบบขั้นเงินเดือนมีโบนัส มีสวัสดิการเพียบทั้งตัวเองและครอบครัว พ่อ แม่ ลูก เมีย มีระบบบำเหน็จบำนาญ มีการโอนย้าย และ ช่วยราชการ ฯลฯ ตำแหน่งลูกจ้างประจำ คือ ผู้ได้ได้รับการจ้างแบบถาวร มีขั้นเงินเดือนที่น้อยกว่าราชการ สิทธิน้อยกว่า ข้าราชการในบางประการ แต่สวัสดิการเหมือนกัน ส่วนตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ มีเงินเดือนตามวุฒิเหมือนพนักงาน มีสัญญาจ้างไม่เกิน 4 ปี ต้องประเมิณทุกปีถ้าไม่ผ่านต้องถูกเลิกจ้าง มีขั้นเงินเดือน จะแบ่งพนักงานจ้างตามภารกิจผู้มีประสบการณ์ ผู้มีทักษะ ผู้เชี่ยวชาญ แต่ไม่มีสวัสดิการ และสุดท้ายตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป มีสัญญาจ้างไม่เกิน 1ปี ไม่มีขั้นเงินเดือน แต่เงินเดือนจะปรับขึ้นตามมติ ครม. มีสิทธิได้รับโบนัส มีวันลา การรักษาวินัย การปฏิบัติงานเหมือนพนักงาน มีการประเมินผล

การปฏิบัติงานปีละ 2 ครั้ง ส่วนมากจะเป็นงานที่ไม่ต้องใช้ความรู้ความสามารถมาก นัก เช่น นักการ ฯ แม่บ้าน คนสวน

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

บทที่ 5
สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา โดยกำหนดเป็นวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

ประชากรในกรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา ประกอบไปด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป รวมจำนวนทั้งสิ้น 421 คน โดยใช้วิธีของ Taro Yamane เพื่อหาจำนวนขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาได้ จำนวน 186 คน เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างมีจำนวนมากพอที่จะเป็นตัวแทนที่ดีของประชากรตัวอย่าง จึงปรับเพิ่มจำนวน 14 คน เป็นจำนวน 200 คน ของกลุ่มตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 คุณลักษณะบุคคลของของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน เงินเดือน ตำแหน่งงาน

ตอนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนการประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ รวมทั้งสิ้น 40 ข้อ

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลได้แก่แบบสอบถาม ค่าความเชื่อมั่นตามวิธีของครอนบาค ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับเท่ากับ 0.95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ใช้ การหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่า t –test ค่า f – test และ ค่าแปรปรวนทางเดียว (Anova) ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติทั้งหมดใช้การวิเคราะห์โดยเครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้

ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นชาย จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 52.5 อายุระหว่าง 31–35 ปี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 35 สถานภาพสมรส จำนวน 101 คน คิด

เป็นร้อยละ 50.5 วุฒิการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 52.5 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 3-5 ปี จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 44.5 มีอัตราเงินเดือน น้อยกว่า 10,001 บาท จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 49.5 และตำแหน่งงานรับราชการ 145 คน คิดเป็นร้อยละ 72.5

5.1.2 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา

คุณภาพชีวิตของบุคลากรพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดในภาพรวมมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า ระดับความเป็นจริงอยู่ในระดับดีมาก มีเพียงด้านเดียว คือ ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม ส่วนที่เหลืออยู่ในระดับปานกลาง รองลงมา คือ การพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน บทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุล ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน ค่าตอบแทนที่เพียงพอ และเป็นธรรม คุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน และด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานเป็นอันดับสุดท้าย

5.1.3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

1) บุคลากรมีเพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ใน ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ส่วนด้านอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง
2) บุคลากร อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับเงินเดือน ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิต การทำงาน ไม่แตกต่าง
3) บุคลากรมีระดับการศึกษา ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ใน ด้าน ประชาธิปไตยในหน่วยงาน ส่วนด้านอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง
4) บุคลากรที่มีตำแหน่งงาน ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ใน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านประชาธิปไตยใน

หน่วยงาน และด้านบทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุล ส่วนด้านอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

5.2 ข้อเสนอแนะ

5.2.1 ข้อเสนอแนะจากการศึกษาครั้งนี้

1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ควรให้มีรายได้ในแต่ละเดือนเพียงพอสำหรับใช้จ่ายตามอัตภาพของครอบครัวและ ตัวเอง และค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ รวมทั้งกำหนดรายได้และค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ
2) ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ควรเชิญแพทย์มาตรวจสุขภาพประจำปี และควรจัดหาอุปกรณ์เครื่องใช้ต่าง ๆ ที่มีคุณภาพและไม่อันตรายต่อการทำงาน รวมทั้งการเตรียม ความพร้อมและมีมาตรการในการจัดสภาพการทำงานเพื่อป้องกันอุบัติเหตุหรือวินาศภัยต่างๆ
3) ด้านการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ควรส่งเสริม สนับสนุนให้นำความคิดใหม่ๆ มาปรับปรุงในการทำงาน และเปิดโอกาสให้เข้าร่วมฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงาน รวมทั้งควรส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรไปอบรมสัมนาหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงาน
4) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ควรมีหลักเกณฑ์การพิจารณาผลงานอย่างเป็นธรรม และควรส่งเสริมช่วยให้การดำรงชีวิตของบุคลกรอยู่อย่างสบาย รวมทั้งสนับสนุนนโยบายการพัฒนาความเจริญเติบโตในหน่วยงานของพนักงานแต่ละฝ่าย
5) ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน หน่วยงานควรมีการสร้างความสัมพันธ์ในหน่วยงานเพื่อเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและมีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ในหน่วยงาน
6) ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน ผู้บริหารควรมีการพิจารณาความดีหรือการเลื่อนขั้นพิจารณาจากความรู้ความสามารถและมีกระบวนการที่ตรวจสอบได้ รวมทั้งรับฟังความคิดเห็นและ ดำเนินการแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้ปฏิบัติ
7) ด้านบทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุล ในหน่วยงานเวลามีความเครียด ควรมีวิธีการผ่อนคลายความเครียดที่เหมาะสม และให้ความสำคัญต่อการพักผ่อนที่เพียงพอรวมทั้งการดูแลสุขภาพของตนเอง

8) ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม หน่วยงาน ควรมีส่วนร่วมในการรณรงค์การประหยัดพลังงานหาร 2 รวมทั้งให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

5.2.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขต จังหวัดนครราชสีมา

2) 2) ศึกษาการประเมินประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งในพื้นที่อำเภอด่านขุนทด และในทั้งจังหวัดนครราชสีมา เพื่อเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานของทั้ง 2 ส่วน

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

เอกสารอ้างอิง

กัลยา ดิษเจริญ .(2538). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับกลางในอุตสาหกรรมกลางเขตกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ กรุงเทพมหานคร: สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์.

เจษฎา ธรรมขันติพงษ์. (2544). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานช่างการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 ภาค 3 จังหวัดนครปฐม.** วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาแรงงานและสวัสดิการ, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ณัชพล ภู่เต็ง. (2540). **การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงเรียนมักกะสัน การรถไฟแห่งประเทศไทย.** ภาคนิพนธ์ปรัชญาพัฒนาบริหารศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาสังคม, คณะพัฒนาสังคม สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์.

นพรัตน์ รุจนกานต์. 2547. **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริการผู้โดยสารในฝ่ายการโดยสารของบริษัท ไทย แอร์พอร์ต กราวด์ เซอร์วิสเซส จำกัด.** กรุงเทพมหานคร :วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

นฤดล มีเพียร. 2541. **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน).** กรุงเทพมหานคร : วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ติน ปรัชญพฤทธิ์. (2538ก). **ศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 3).** กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ประไพพร สิงหเดช. (2539). **การศึกษาคุณลักษณะบุคลากรที่มีต่อคุณภาพในชีวิตการทำงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ: ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการกรมคุมประพฤติ.** วิทยานิพนธ์ กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ปาริชาต พูลวิวัฒน์ชัยการ. (2544). **คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในโรงงานห้องแถวเขตคลองสาน กรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ รส.ม., มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,กรุงเทพฯ.

ภัทรา หิรัญรัตนพงศ์. 2542. **การรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทไดกิ้น อินดัสทรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด.** วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ภูวนัย น้อยวงศ์. (2541). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเลคทรอนิกส์ ศึกษากรณีเฉพาะบริษัท มินิแบไทย จำกัด.** วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

วัลลภ ปรัชญาสันติ. (2542). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับล่างของกรม ทางหลวง : กรณีศึกษาบุคลากรในสังกัดสำนักงานทางหลวงที่ 12 (จังหวัดชลบุรี).** วิทยานิพนธ์รัฐประศาสตรมหาบัณฑิต สาขานโยบายสาธารณะ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

สมิตา อั้นวงษ์. (2542). **คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.** วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สันติ บางอ้อ. (2540, กรกฎาคม-สิงหาคม). **การสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน. ProDuctivity World 2,** หน้า 39-40.

สรวงสรรค์ ตีะปินตา. (2541). **คุณภาพชีวิตการทำงานของช่างการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่ง ประเทศไทย.** วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2540). แผนปฏิบัติการ 5 ปี. กรุงเทพฯ : ผู้แต่ง.

อรุณี สุมโนมหาอุดม. (2542). **คุณภาพชีวิตการทำงาน ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.** วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย รามคำแหง.

อภิชัย ศรีเมือง. 2539. **คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานและลูกจ้างเทศบาลในจังหวัดนครศรีธรรมราช.** กรุงเทพมหานคร : วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

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). **Organizaton Development and Change.** Minnesota : West.

Maslow, A.H.(1970). **Motivation and personality (2nd ed.).** New York : Harper & Row.

Walton, R.E. (1974, June 12). **Improving the Quality of work life. Harvard Business, 149,** pp. 10-35.

ภาคผนวก

แบบสอบถาม

เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา

ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย □ ลงในช่อง ( ) หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุด

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.เพศ

( ) หญิง ( ) ชาย

2. อายุ

( ) 1. ไม่เกิน 31 ปี ( ) 2. อายุระหว่าง 31-35 ปี

( ) 3. อายุระหว่าง 36-40 ปี ( ) 4. อายุระหว่าง 41-45 ปี

( ) 5. อายุมากกว่า 45 ปี

3. สถานภาพการสมรส

( ) 1. โสด ( ) 2. สมรส ( ) 5. แยกกันอยู่

( ) 3. หย่าร้าง ( ) 4. ม่าย

4. ระดับการศึกษา

( ) ต่ำกว่าปริญญาตรี ( ) ปริญญาตรี ( ) สูงกว่าปริญญาตรี

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

5. อายุงาน

( ) น้อยกว่า 3 ปี ( ) 3- 5 ปี

( ) 6- 10 ปี ( ) มากกว่า 10 ปี

6. เงินเดือน

( ) น้อยกว่า 10,001 บาท ( ) 10,001 - 15,000 บาท

( ) 15,001 - 20,000 บาท ( ) มากกว่า 20,000 บาท

7. ตำแหน่งงาน

( ) ข้าราชการ ( ) ลูกจ้างประจำ

( ) พนักงานจ้างตามภารกิจ ( ) พนักงานจ้างทั่วไป

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

ตอนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย □ ลงในช่องหลังข้อความที่ตรงกับระดับความเป็นจริงที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของท่านมากที่สุด

ข้อ	คำถาม คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม					
1.	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดรายได้และเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ					
2.	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดรายได้และค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ					
3.	สวัสดิการต่างๆ ที่หน่วยงานกำหนดมีความเพียงพอต่อความต้องการขั้นพื้นฐาน					
4.	รายได้ที่ท่านได้รับในแต่ละเดือนเพียงพอสำหรับใช้จ่ายตามอัตภาพของท่านและครอบครัว					
5.	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ					

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน						
6.	หน่วยงานของท่านได้เชิญแพทย์มาตรวจสุขภาพประจำปี					
7.	หน่วยงานของท่านจัดหาอุปกรณ์เครื่องใช้ต่างๆ ที่มีคุณภาพและไม่เป็นอันตรายต่อการทำงาน					
8.	หน่วยงานของท่านให้ความใส่ใจต่อความปลอดภัยของสถานที่ทำงาน					
9.	หน่วยงานของท่านจัดสภาพแวดล้อม เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ และเสียงในสถานที่ทำงานมีความเหมาะสม ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกสบาย					
10.	หน่วยงานของท่านมีการเตรียมความพร้อมและมีมาตรการในการจัดสภาพการทำงานเพื่อป้องกันอุบัติเหตุหรือวินาศภัยต่างๆ					
การพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน						
11.	หน่วยงานของท่านมีการจัดส่งบุคลากรไปอบรม เพื่อพัฒนาการทำงานด้านต่างๆ อยู่เสมอ					
12.	หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมความรู้ความสามารถของบุคลากรในการทำงาน					

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

13.	ได้รับโอกาสให้เข้าร่วมการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงาน					
14.	หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้บุคลากรไปอบรมสัมมนาหลักสูตรต่างๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน					
15.	หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้นำความคิดใหม่ๆมาปรับปรุงในการทำงาน					
ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน						
16.	หน่วยงานของท่านมีส่วนช่วยทำให้การดำรงชีวิตของท่านอยู่อย่างสบาย					
17.	หน่วยงานของท่านมีเกณฑ์มาตรฐานในการเลื่อนตำแหน่ง					
18.	หน่วยงานของท่านเป็นที่ได้รับความสนใจของบุคคลภายนอกที่ต้องการเข้ามาทำงาน					
19.	ผู้บริหารให้ความสนับสนุนนโยบายการพัฒนาความเจริญเติบโตในหน่วยงานของพนักงานแต่ละฝ่าย					
20.	ผู้บริหารมีหลักเกณฑ์การพิจารณาผลงานของท่านอย่างเป็นธรรม					
คุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน						

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

21.	ผู้บริหารให้ความเสมอภาคในการทำงาน และมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีม					
22.	หน่วยงานของท่านจัดให้มีกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ในหน่วยงาน					
23.	หน่วยงานของท่านมีการทำงานสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน					
24.	หน่วยงานของท่านให้ความสนใจในกิจกรรมที่มุ่งเน้นเสริมสร้างความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน					
25.	ผู้บริหารให้เกียรติและเคารพความคิดเห็นของพนักงานเพื่อสร้างสรรค์การทำงานร่วมกันเป็นทีม					
ประชาธิปไตยในหน่วยงาน						
26.	ผู้บริหารมีการพิจารณาความดีหรือการเลื่อนขั้น พิจารณาจากความรู้ความสามารถ และมีกระบวนการที่ตรวจสอบได้					
27.	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็น ปัญหา และดำเนินการแก้ไข ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้ปฏิบัติ					
28.	ผู้บริหารให้อิสระในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานที่ท่านได้รับผิดชอบ					

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

29.	ผู้บริหารให้อำนาจในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย					
30.	ผู้บริหารให้ความสนใจและเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน รวมถึงการเสียสละและมีความรับผิดชอบร่วมกันกับผู้ปฏิบัติงาน					
บทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุล						
31.	หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญต่อการพักผ่อนที่เพียงพอ รวมทั้งการดูแลสุขภาพตนเอง					
32.	ภาระการทำงานในหน่วยงานที่ได้รับผิดชอบในปัจจุบันไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพและจิตใจ					
33.	ในหน่วยงานของท่านเวลามีความเครียดมีวิธีการผ่อนคลายความเครียดที่เหมาะสม					
34.	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดเวลาการทำงานที่เหมาะสมในแต่ละวัน					
35.	แม้นอกเวลาการทำงานในหน่วยงานของท่านสามารถลดความกังวลและเครียดกับงานที่รับผิดชอบ					
ประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม						
36.	หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือในการ					

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

	จัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม					
37.	หน่วยงานของท่านมีส่วนช่วยเหลือสังคมในด้านต่างๆ เช่น ช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ / บริจาคโลหิต					
38.	หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือกับโครงการต่างๆ ของส่วนราชการอื่นๆ					
39.	หน่วยงานของท่านให้การสนับสนุนการอนุรักษ์วัฒนธรรม และประเพณีต่างๆของไทย					
40.	หน่วยงานของท่านมีส่วนร่วมในการรณรงค์การประหยัดพลังงานหาร 2					

ตอนที่ 3 การแสดงความคิดเห็นในด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ประวัติผู้เขียน

นายสุเนตร นามโคตศรี เกิดวันที่ 17 เมษายน พ.ศ. 2517 อายุ 37 ปี ที่อยู่ปัจจุบัน เลขที่ 159/2 บ้านห้วยจระเข้ หมู่ที่ 3 ตำบลหินดาด อำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา 30210 ประวัติการศึกษา พ.ศ. 2548 ปริญญาตรี วิทยาศาสตรบัณฑิต โปรแกรมวิชา เทคโนโลยีอุตสาหกรรม (เทคโนโลยีก่อสร้าง) มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ตำแหน่งปัจจุบัน นักบริหารงานช่าง ระดับ 7 องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียน อำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

ศูนย์บรรณสารและสื่อการศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี