

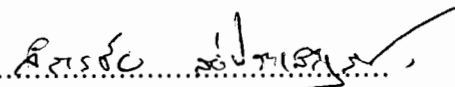
คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสมบูรณ์
จังหวัดสระแก้ว

พนม นอนา

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารทั่วไป
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
พฤษภาคม 2558
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

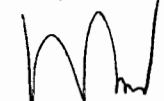
อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์ และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ได้พิจารณางานนิพนธ์
ของ นายพนม นอนา ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการบริหารทั่วไป ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์

.....

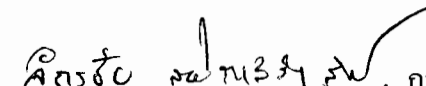
(อาจารย์จักรชัย สือประเสริฐสิทธิ์)

คณะกรรมการควบคุมมาตรฐานงานนิพนธ์

.....

ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฎฐียร เหลืองอลงกต)

.....

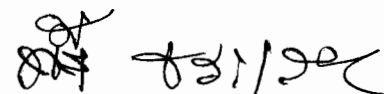
(อาจารย์จักรชัย สือประเสริฐสิทธิ์)

.....

กรรมการและเลขานุการ

(อาจารย์ชิตพล ชัยมะคัน)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการบริหารทั่วไป ของมหาวิทยาลัยบูรพา

.....

คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พจน์ีย์ ธารเสนา)

วันที่.....เดือน.....พฤษภาคม พ.ศ.....๒๕๖๘.....

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว สำเร็จลงได้ด้วยความรู้ความกรุณาจากหลายท่านที่ได้อนุเคราะห์ให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดี โดยเฉพาะอย่างยิ่ง อาจารย์ชิตพล ชัยมะดัน อาจารย์จักรชัย สือประเสริฐสิทธิ์ อาจารย์ที่ปรึกษาในการจัดทำงานนิพนธ์ โดยให้กรอบแนวคิดแนวทางในการศึกษา คำแนะนำ ได้ช่วยเหลือเสนอแนะ และแก้ไขปัญหาในทุก ๆ ด้านของการทำงานนิพนธ์ ส่งผลให้การศึกษาสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาครั้งนี้เป็นอย่างดี ผู้ศึกษาจึงกราบขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณอาจารย์ วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา และคณาจารย์อื่น ๆ ทุกท่าน ที่กรุณาประสิทธิประสาทวิชา อำนวยความสะดวกในการศึกษาจนผู้ศึกษามีความรู้ นำมาใช้ในการทำงานนิพนธ์ครั้งนี้เป็นอย่างดี ส่งผลให้ การศึกษาสำเร็จลุล่วงลงด้วยดี และทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบข้อมูลแบบสอบถาม ในครั้งนี้

สุดท้ายนี้ ขอมอบคุณความดีทั้งหมดของงานนิพนธ์เล่มนี้ แด่บิดา มารดา และญาติพี่น้องของผู้ศึกษา ที่ทำให้มีความสำเร็จในวันนี้

พนม นอนา

56930188: สาขาวิชา: การบริหารทั่วไป; รป.ม. (การบริหารทั่วไป)

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการทำงาน/ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

พนม นอนา: คุณภาพชีวิตในการทำงาน/ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต
อำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว (QUALITY OF WORK LIFE OF PERSONNEL WORKING
FOR LOCAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATION IN AMPHOE WANG SOM BUN,
SA KAEO PROVINCE) อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์: จักรชัย สือประเสริฐสิทธิ์, ศศ.ม. 144 หน้า.
ปี พ.ศ. 2558.

การวิจัยเรื่องนี้ มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว 2. ศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว จำแนกตาม จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ประเภทสายงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว จำนวน 169 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และชุดคำสั่งการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (Compare mean)

ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้วอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ทั้ง 8 ด้าน ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพทางสังคม ($\mu = 4.12$) ด้านบูรณาการด้านสังคม ($\mu = 3.84$) ด้านสิทธิตามรัฐธรรมนูญ ($\mu = 3.84$) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ($\mu = 3.82$) ด้านจังหวะชีวิตโดยส่วนร่วม ($\mu = 3.82$) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ($\mu = 3.81$) ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ($\mu = 3.70$) ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ($\mu = 3.63$) ตามลำดับ และผลจากการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรที่เป็นเพศชายมีคุณภาพชีวิตในการทำงานดีกว่าเพศหญิง บุคลากรที่มีช่วงอายุ ระหว่าง 46 ปีขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตในการทำงานดีกว่าช่วงอายุกลุ่มอื่น ๆ บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสมีคุณภาพชีวิตในการทำงานดีกว่าบุคลากรที่มีสถานภาพกลุ่มอื่น ๆ ระดับการศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช. มีคุณภาพชีวิตในการทำงานดีกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษากลุ่มอื่น ๆ บุคลากรประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานดีกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานกลุ่มอื่น ๆ บุคลากรประเภทสายงานบริหาร มีคุณภาพชีวิตในการทำงานดีกว่าบุคลากรประเภทสายงานกลุ่มอื่น ๆ และบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 บาทขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตในการทำงานดีกว่าบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกลุ่มอื่น ๆ

56930188: MAJOR: GENERAL ADMINISTRATION; M.P.A (GENERAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: QUALITY OF WORK LIFE/ EMPLOYEES FOR LOCAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATION

PANOM NONA: QUALITY OF WORK LIFE OF PERSONNEL WORKING FOR LOCAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATION IN AMPHOE WANG SOM BUN, SA KAEO PROVINCE. ADVISOR: CHAKCHAI SUEPRASERTSITH, M.A., 144 P. 2015.

The purposes of this study were to examine quality of work life among personnel working for a local administrative organization located in Amphoe Wang Som Bun, Sa Kaeo Province and to compare their level of quality of work life as classified by gender, age, marital status, educational level, work experience, type of work, and average amount of monthly income. The population participating in this study was 169 working staff at a local administrative organization in Amphoe Wang Som Bun, Sa Kaeo Province. The instrument used to collect the data was a questionnaire. The statistical tests used to analyze the collected data included frequency, percentage, means, standard deviation, and comparison of means.

The results of the study revealed that the level of quality of work life among personnel working for a local administrative organization located in Amphoe Wang Som Bun, Sa Kaeo Province was found at a high level. When considering each aspect, it was shown the eight aspects of quality of work life were found at a high level. The subjects rated the aspect in relation to social relationship at a high level ($\mu = 4.12$), followed by the aspects relating to social integration ($\mu = 3.84$), constitutional rights ($\mu = 3.84$), safe environment and health promotion ($\mu = 3.84$), overall life rhythm ($\mu = 3.82$), job advancement and security ($\mu = 3.81$), self-development opportunity ($\mu = 3.70$), fair and appropriate compensation ($\mu = 3.63$), respectively. Also, based on the results from the comparison, male subjects had a higher level of quality of life than their female counterparts. The subjects, aged 46 onwards, had a higher level of quality of life than other age groups. In addition, married subjects had a higher level of quality of life than those with different marital status. The subjects holding high school certificates or vocational degree had a higher level of quality of life than those having different educational degree. Furthermore, the subjects with work experience less than one year had a higher level of quality of life than their counterparts with different number of year of work experience. The subjects holding administrative positions had a higher level of quality of life than their counterparts holding different positions. Finally, the subjects with the average amount of monthly income of 20,001 baht onwards had a higher level of quality of life than those earning different amount of monthly income.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	2
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
ขอบเขตของการวิจัย	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	8
แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	21
ข้อมูลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว	26
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	38
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	45
วิธีการที่ใช้ศึกษา	45
ประชากรในการวิจัย	45
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	46
การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....	47
การเก็บรวบรวมข้อมูล	48
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	49

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิจัย	51
ส่วนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล	51
ส่วนที่ 2 ข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว.....	55
ส่วนที่ 3 ข้อมูลผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว	68
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	83
สรุปผลการวิจัย.....	83
อภิปรายผล.....	86
ข้อเสนอแนะ	89
บรรณานุกรม	93
ภาคผนวก	98
ภาคผนวก ก	99
ภาคผนวก ข	116
ภาคผนวก ค	126
ภาคผนวก ง.....	134
ประวัติย่อของผู้วิจัย	144

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	ข้อมูลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว	27
2	จำนวนบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสมบูรณ์	46
3	จำนวน และร้อยละ จำแนกตามเพศ	51
4	จำนวน และร้อยละ แยกตามอายุ.....	52
5	จำนวน และร้อยละ จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	52
6	จำนวน และร้อยละ จำแนกตามระดับการศึกษา.....	52
7	จำนวน และร้อยละ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน	53
8	จำนวนร้อยละ จำแนกตามประเภทพนักงาน.....	54
9	จำนวนร้อยละ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	54
10	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสมบูรณ์จังหวัดสระแก้ว ในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม.....	55
11	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว ในด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	56
12	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว ในด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	58
13	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว ในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน.....	59
14	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว ในด้านบูรณาการด้านสังคม	61
15	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว ในด้านสิทธิตามรัฐธรรมนูญ.....	63

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
16 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ของบุคลากรองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสมบูรณ์.....	64
17 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว ในด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์ทางสังคม.....	66
18 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว	67
19 การเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว จำแนกตามเพศ.....	68
20 การเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรของปกครอง ส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว จำแนกตามอายุ.....	70
21 การเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว จำแนกตามสถานภาพสมรส ...	72
22 การเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว	74
23 การเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว จำแนกตามประสบการณ์ ในการทำงาน	76
24 การเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว จำแนกตามประเภทสายงาน	79
25 การเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว จำแนกตาม รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	81

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย.....	3

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในยุคของกระแสโลกาภิวัตน์มีการแข่งขันในด้านการค้าการลงทุน และการบริการอย่างรุนแรง รวมทั้งมีการแพร่กระจายข่าวสารเทคโนโลยีกันอย่างรวดเร็ว ทำให้ประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาไปสู่ความเจริญก้าวหน้าทุก ๆ ด้าน ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ให้ทัดเทียมกับนานาอารยประเทศ เป้าหมายสูงสุดของการพัฒนา คือ การทำให้คนในสังคมมีชีวิตที่ดีมีคุณภาพชีวิตที่ดี ไม่มีโรคภัยเบียดเบียน นั่นคือ คนในสังคมมีคุณภาพชีวิตที่ดีนั่นเอง ดังนั้น หน่วยงานภาครัฐ หรือรัฐวิสาหกิจ จึงต้องมีการทบทวนถึงสภาพการบริหารงานในด้านต่าง ๆ มีการพัฒนาหน่วยงานหรือองค์กร เพื่อให้หน่วยงานหรือองค์กรบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ทั้งทางด้านปริมาณและคุณภาพ การพัฒนาบุคลากรจึงเป็นสิ่งสำคัญ เพราะความสำเร็จหรือล้มเหลวของหน่วยงานหรือองค์กรขึ้นอยู่กับบุคคลในองค์กร หรือหน่วยงานนั้น ดังนั้น การดูแลเอาใจใส่ต่อบุคลากรจึงเป็นเรื่องที่ผู้บริหารขององค์กรหรือหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชนหันมาให้ความสนใจ เนื่องจากบุคลากรที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีย่อมมีการสร้างบรรยากาศที่จะทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น อันจะเป็นการเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานให้ดียิ่งขึ้น (สาลินี วงษ์รวยดี, 2551, หน้า 1)

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of working life) มีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานในปัจจุบันเพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ เป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า ในปัจจุบันคนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงาน ต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐานเมื่อคนต้องการทำงานเป็นส่วนใหญ่ จึงควรมีสภาวะที่เหมาะสม ทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคงทั้งสภาวะทางกาย สภาวะทางสังคม (กองสวัสดิการแรงงาน, 2547, หน้า 18) คุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อการทำงานมาก กล่าวคือ ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน และทำให้เกิดความรู้สึกดีต่อองค์กร นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องสุขภาพจิต ช่วยให้เจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กร และยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก ลดอุบัติเหตุ และส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริการที่ดีทั้งคุณภาพและปริมาณ (ทิพวรรณ ศิริคุณ, 2542, หน้า 18) คุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อองค์กร

ห้องที่อำเภอวังสมบูรณ์ประกอบด้วยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 3 แห่ง ได้แก่ เทศบาลตำบลวังสมบูรณ์ เทศบาลตำบลวังทอง และองค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม การพัฒนาท้องถิ่นและการให้บริการประชาชนตามอำนาจหน้าที่เป็นหน้าที่ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องดำเนินการกฎหมายจัดตั้งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งนั้น ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในด้านต่าง ๆ ต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ภายในองค์กร

การทำงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว ประกอบไปด้วยเทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีพนักงานเทศบาล พนักงานส่วนตำบลที่เป็นข้าราชการประจำ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบแตกต่างกัน และสวัสดิการแตกต่างกัน โดยการพิจารณาความดีความชอบเกี่ยวกับสวัสดิการต่าง ๆ ก็ต้องขึ้นอยู่กับผู้บริหารสูงสุดนั่นก็คือผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งนั้น ๆ ซึ่งทราบกันเป็นอย่างดีว่าผู้บริหารเหล่านั้นเป็นนักการเมือง การแบ่งพรรคแบ่งพวก การเอื้อประโยชน์ต่อพวกพ้องก็ย่อมมีเป็นธรรมดา ทำให้การพิจารณาความดีความชอบหรือสวัสดิการต่าง ๆ มีผลโดยตรงกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร

ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้วที่ต้องรับผิดชอบในการช่วยเหลือสนับสนุนและพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งประกอบด้วยเทศบาลตำบลวังสมบูรณ์ เทศบาลตำบลวังทองและองค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ เพื่อจะได้รู้ว่าบุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างไร และปัจจัยใดบ้างที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว ตลอดจนข้อมูลข้อเท็จจริงที่ได้ จะเป็นพื้นฐานและแนวทางส่วนหนึ่งในการปรับระบบกระบวนการบริหารประกอบกับการวางแผนพัฒนาปรับปรุงแก้ไขหรือส่งเสริมให้บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีเพิ่มขึ้น ซึ่งจะทำให้เกิดความต้องการทำงานอันนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ประเภทสายงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

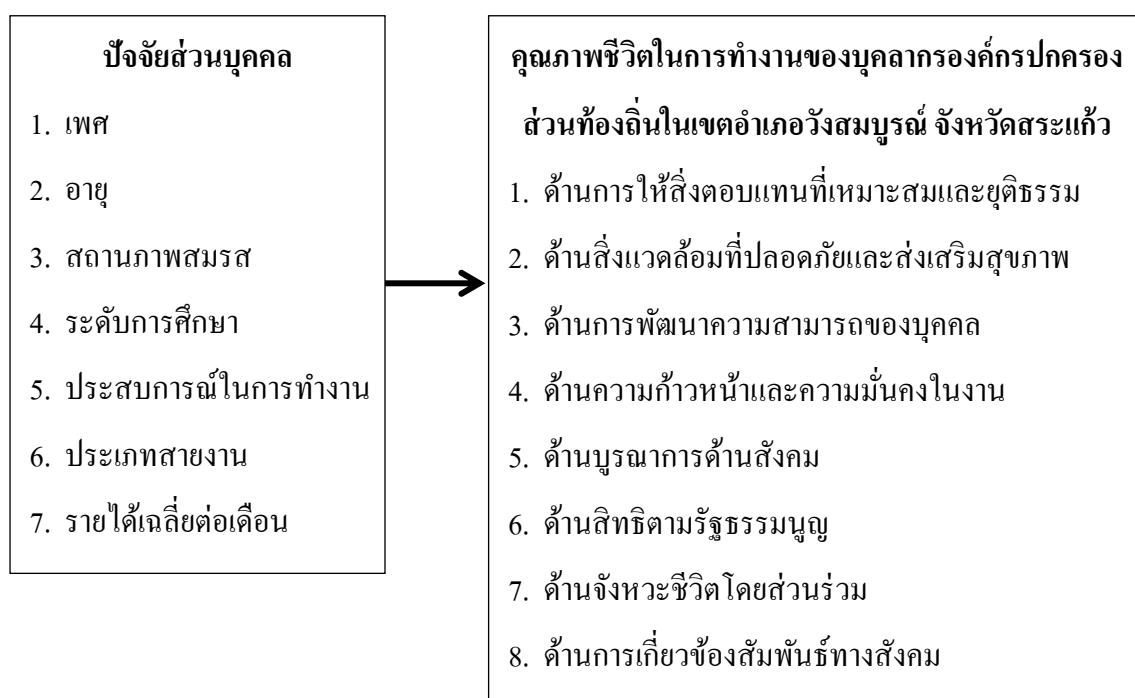
จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว” ผู้ศึกษาได้นำแนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ วอลตัน (Walton, 1973 อ้างถึงใน ชววรรณชนก ประคองแก้ว, 2548) และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ (ดูรายละเอียดในตารางที่ 26 และตารางที่ 27 ในภาคผนวก)

ตัวแปรอิสระ

(Independent variable)

ตัวแปรตาม

(Dependent variables)



ภาพที่ 1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว ทั้งในด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านบูรณาการด้านสังคม ด้านสิทธิตามรัฐธรรมนูญ ด้านจังหวัดชีวิตโดยส่วนร่วม และด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์ทางสังคม

2. ทำให้ทราบถึงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ประเภทสายงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

3. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว

4. เพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นให้กับผู้บริหาร หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการกำหนดนโยบาย ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว ที่ดีเหมาะสมสอดคล้องกับการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

1. ด้านเนื้อหา ในการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว สำหรับตัวแปรในการวิจัยในครั้งนี้ ประกอบด้วย

1.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคล ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว ประกอบด้วย

1.1.1 เพศ

1.1.2 อายุ

1.1.3 สถานภาพสมรส

1.1.4 ระดับการศึกษา

1.1.5 ประเภทสายงาน

1.1.6 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

1.2 ตัวแปรตามได้แก่คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว ตามแนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของวอลตัน (Walton, 1973) ทั้ง 8 ด้าน คือ

- 1.2.1 ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม
- 1.2.2 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
- 1.2.3 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล
- 1.2.4 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
- 1.2.5 ด้านบูรณาการด้านสังคม
- 1.2.6 ด้านสิทธิตามรัฐธรรมนูญ
- 1.2.7 ด้านจังหวะชีวิตโดยส่วนร่วม
- 1.2.8 ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์ทางสังคม

2. ด้านประชากร คือ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว จำนวน 3 แห่ง จำนวน 169 คน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว 2558 ประกอบด้วยบุคลากรจากเทศบาลตำบลวังสมบูรณ์ จำนวน 62 คน, (เทศบาลตำบลวังสมบูรณ์, 2557) เทศบาลตำบลวังทอง จำนวน 62 คน, (เทศบาลตำบลวังทอง, 2557) และองค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ จำนวน 45 คน (องค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่, 2557)

3. ด้านระยะเวลา ในการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว ได้ทำการศึกษาช่วง ระหว่างวันที่ 15 พฤศจิกายน พ.ศ. 2557 ถึงวันที่ 15 เมษายน พ.ศ. 2558 รวมระยะเวลา 6 เดือน โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูล ระหว่างวันที่ 1-28 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2558

นิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้ศึกษาได้กำหนดความหมายของคำบางคำที่ใช้ในการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว ไว้ดังนี้

คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ทักษะคติ หรือความรู้สึกรับงานซึ่งได้รับมาจากประสบการณ์ทำงาน เป็นการสนองความต้องการและความคาดหวังของพนักงาน ความสำคัญกับความเป็นมนุษย์ ความเจริญเติบโต และการมีส่วนร่วม ทั้งนี้เพื่อนำไปสู่ประสิทธิภาพขององค์กรและคุณภาพในการทำงาน ซึ่งต้องมีชีวิตในการทำงานที่ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบและสามารถตอบสนองความจำเป็นพื้นฐานของมนุษย์ในแต่ละยุคสมัย รวมถึงความพึงพอใจในงาน

และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่มีผลต่อสภาพการทำงานด้วย

ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม (Adequate and fair compensation) หมายถึง ค่าจ้างที่ได้รับเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคม ค่าจ้างที่ได้รับมีความยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งของตนกับตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานที่คล้ายคลึงกัน

ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and healthy working condition) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานควรอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่จะก่อให้เกิดสุขภาพที่ดี และมีการกำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับการคงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งจะรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับกลิ่น เสียง และการรบกวนทางสายตา

ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล (Competency development) หมายถึง การควรจะได้จัดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติได้ใช้ประโยชน์และพัฒนาทักษะความรู้ของผู้ปฏิบัติงานซึ่งจะมีผลต่อการได้มีส่วนร่วมความรู้สึกรับรู้คุณค่าของตนเองและความรู้สึกที่ท้าทายที่เกิดจากการทำงานของตน

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and security) หมายถึง ควรจะให้ความสำคัญต่องานที่ได้รับมอบหมายของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะมีผลต่อการดำรงและขยายความสามารถของผู้ปฏิบัติงานเอง ความรู้และทักษะใหม่ๆ ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่องานในอนาคตได้ และการให้โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาทักษะความสามารถในแขนงตน

ด้านการบูรณาการด้านสังคม (Social integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีความรู้สึกที่ตนเองประสบผลสำเร็จและเห็นว่าตนมีคุณค่าจะมีผลต่อบุคคลนั้นในด้านความเป็นอิสระจากอคติความรู้สึกว่าชุมชนหรือสังคมมีความสำคัญ การเปิดเผยตนเองกับบุคคลอื่น ความรู้สึกที่ไม่มีการแข่งขันกันในองค์กร และความรู้สึกที่มีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ๆ และจะมีโอกาสเท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม

ด้านสิทธิตามรัฐธรรมนูญ (Constitutionalism) หมายถึง การเคารพในสิทธิของผู้ปฏิบัติงานและปกป้องสิทธิของตนเองตามวัฒนธรรมองค์กร อาจแตกต่างกันเพราะอาจขึ้นอยู่กับลักษณะทางวัฒนธรรมขององค์กรนั้น ๆ ด้วยว่าให้ความเคารพต่อปัจเจกบุคคลมากน้อยเท่าใด ทนทานต่อความแตกต่างหรือแตกต่างได้มากน้อยเพียงใด และยึดมั่นต่อการให้รางวัลที่ยุติธรรมมากน้อยเพียงใด

ด้านจังหวะชีวิตโดยรวม (Total life space) หมายถึง งานบุคคลหนึ่งควรจะได้มีความสมดุลกับบทบาทของชีวิตบุคคลนั้น บทบาทนี้เกี่ยวข้องกับการแบ่งเวลา ความต้องการ

ทางด้านอาชีพ การเดินทาง ซึ่งควรให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของบุคคล และเวลาว่างของครอบครัวตลอดทั้งความก้าวหน้าและการได้รับความดีความชอบ

ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (Social relevance) หมายถึง กิจกรรมของหน่วยงาน ที่ดำเนินไปในลักษณะที่รับผิดชอบต่อสังคม การที่ไม่รับผิดชอบต่อสังคมจะก่อให้เกิดการลดคุณค่า ความสำคัญของงานและอาชีพในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน ตัวอย่างเช่น ความรู้สึกในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ว่าองค์การของตนได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคมในด้านเกี่ยวกับผลผลิต การกำจัดของเสีย วิธีการด้านการตลาด และการมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่น ๆ

เพศ หมายถึง เพศชาย และ เพศหญิงของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว

อายุ หมายถึง ระยะเวลาตั้งแต่เกิดจนถึงปัจจุบัน โดยนับเป็นปี ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว

สถานภาพสมรส หมายถึง สถานภาพการแต่งงานที่เป็นจริงตามพหุัตินัยในปัจจุบัน ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว จำแนกเป็น

1) โสด 2) สมรส 3) หย่าร้าง/ หม้าย

ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาที่สำเร็จมาขั้นสูงสุดของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว จำแนกเป็น 1) ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย 2) มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช. 3) อนุปริญญา/ ปวส. 4) ปริญญาตรี และ 5) ปริญญาโทขึ้นไป

ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง อายุการทำงานและระยะเวลาในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว

ประเภทสายงาน หมายถึง พนักงานเทศบาล พนักงานส่วนตำบล ในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว ที่บรรจุเป็นข้าราชการประจำ สายงานผู้บริหารและสายผู้ปฏิบัติ ลูกจ้างประจำ และที่ไม่ได้บรรจุเป็นข้าราชการประจำ จำแนกเป็น พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน หมายถึง รายได้สุทธิต่อเดือน ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว จำแนกเป็น 1) ต่ำกว่า 10,000 บาท

2) 10,001-20,000 บาท 3) 20,001-30,000 บาท และ 4) 30,001 บาทขึ้นไป

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว” ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้รวบรวมความคิด ทฤษฎี ตลอดจนเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมากำหนดเป็นกรอบและแนวทางในการศึกษาดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
 - 1.1 ความหมายของคุณภาพในการทำงาน
 - 1.2 องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงาน
 - 1.3 ประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน
 - 1.4 การประเมินคุณภาพชีวิตในการทำงาน
 - 1.5 ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน
2. แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
3. ข้อมูลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of working life) ได้มีผู้ให้ความหมายไว้หลากหลาย นับตั้งแต่ปลายทศวรรษ 1960 ซึ่งคำศัพท์คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of working life) เกิดขึ้นจนถึงปัจจุบัน การกำหนดคำจำกัดความที่เป็นที่ยอมรับของสังคมโดยรวมนั้นยังไม่สามารถกำหนดได้ เนื่องจากคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละสังคม แต่ละบุคคลย่อมมีความหลากหลายไปตามสภาพเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และวัฒนธรรมในการทำงานนั้น ๆ

ดังนั้น การศึกษาความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างหลากหลายจะทำให้สามารถเห็นภาพกว้าง ๆ ของคุณภาพชีวิตการทำงานได้ซึ่งมีผู้ให้นิยามคุณภาพชีวิตการทำงานดังนี้

องค์การอนามัยโลก (WHO) ได้ให้นิยามคุณภาพว่าเป็นการรับรู้ของบุคคล

ในองค์ประกอบของวัฒนธรรม ระบบคุณค่าต่าง ๆ ของเขาอันสัมพันธ์กับเป้าหมายของชีวิต ความคาดหวัง มาตรฐานและสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องอยู่ และหมายถึงแนวคิดที่มีขอบเขตกว้างขวางอันเป็นผลซับซ้อนจากสุขภาพทางกายของบุคคล สภาพจิตใจ ระดับของความเป็นอิสระ

ความสัมพันธ์ทางสังคม และความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมในชีวิตของบุคคลเป็นสำคัญ (ประเสริฐ กลิ่นหอม, 2543, หน้า 11)

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International labor organization: ILO) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าเป็นเรื่องของปัญหาแรงงานและมาตรฐานการแก้ไข ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญถึงความพึงพอใจของคนงานและการเพิ่มผลผลิตในหน่วยงาน หากจะว่าไปแล้วคุณภาพชีวิตในการทำงานจึงเป็นเรื่องของสุขภาพกาย สุขภาพใจ ในสถานที่ทำงาน และมีความสัมพันธ์กับการเพิ่มผลผลิตอย่างใกล้ชิด เนื่องจากหากพนักงานได้รับสวัสดิการที่ดีในการทำงาน พวกเขาจะมีกำลังกายกำลังใจในการปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งการเพิ่มผลผลิตของหน่วยงาน ก็ย่อมที่จะสูงขึ้นนั่นเอง แต่อย่างไรก็ตามผลประโยชน์ที่ได้รับจากการเพิ่มผลผลิตควรมีการแบ่งปันกันอย่างเป็นธรรมผู้ประกอบการจะมีผลกำไรเพื่อใช้สำหรับการลงทุนครั้งต่อไป ในขณะที่ลูกจ้างได้ใช้สินค้าที่มีคุณภาพดีและราคาถูก ผู้ถือหุ้นได้รับเงินปันผลที่สูงขึ้น และพนักงานได้รับผลตอบแทนในรูปแบบของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น (ศุภชัย อาชีวะระงับโรค, 2544, หน้า 80)

ฉัตรสุตา ปัทมะสุคนธ์ (2541, หน้า 17) ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็นคุณภาพของสัมพันธภาพระหว่างพนักงานและสภาพแวดล้อมของงานที่ผสมผสานระหว่างลักษณะทางเทคนิคและลักษณะทางมนุษย์

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2541, หน้า 41) ได้ให้คำนิยามว่า คุณภาพชีวิตการทำงานหมายถึง คุณภาพชีวิตความสัมพันธ์ระหว่างงานกับสิ่งแวดล้อมการทำงานทั้งหมดพร้อมทั้งมิติทางด้านมนุษย์ (Human dimension) ที่เพิ่มไปเสริมสร้างมิติทางด้านเทคนิคและเศรษฐกิจ

สรวงสวรรค์ ต๊ะปิ่นตา (2541, หน้า 34) กล่าวถึง คุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน รวมถึงการให้ความเสมอภาคแก่บุคคลและส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน

สมหวัง โอซารส (2542, หน้า 45) คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ ความสัมพันธ์กันระหว่างความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงาน และการทำงานที่มีผลต่อการดำเนินชีวิต ซึ่งเป็นความรู้สึกที่พึงพอใจของบุคคลตามความรับรู้ของแต่ละบุคคล ซึ่งจะแตกต่างกันตามภูมิหลัง และลักษณะเฉพาะตัวบุคคลที่แตกต่างกันมากมาย และการทำงานที่มีผลต่อการดำรงชีวิตของบุคคล และลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล เป็นการผสมผสานกันระหว่างงานกับชีวิตผู้ปฏิบัติงานสามารถผสมผสานงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างกลมกลืนจะเกิดความรู้สึกที่ดี

ต่อการปฏิบัติงาน มีความรู้สึกพึงพอใจ มีความรู้สึกมั่นคง และผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของสังคมอันจะนำไปสู่การดำเนินชีวิตอย่างมีความสุขนั่นเอง

อรุณี สุมโนมหาอุคม (2542, หน้า 32) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลซึ่งเกี่ยวกับสภาพความเป็นอยู่ หรือความสุขในชีวิต โดยรวมเกี่ยวกับการทำงาน การมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน คือ การที่คนงานมีความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน พอใจในงานที่ทำมีความเจริญก้าวหน้าในงานการทำงานที่คนงานมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน จะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

กรีซเพชร ชัยช่วย (2544, หน้า 8) ได้สรุปคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่าเป็น การสร้างสรรค์บรรยากาศ ที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจและแก้ไขปัญหาสำคัญขององค์กรซึ่งจะมีความพึงพอใจสูงขึ้นซึ่งจะส่งผลในการเปลี่ยนแปลงทางด้านทัศนคติ และพฤติกรรมกลุ่มและองค์กร เช่น การขาดงานลดลง คุณภาพของผลิตภัณฑ์ที่ดีขึ้น การกวดขันเกี่ยวกับวินัยขาดลงและความคับข้องใจลดลง เป็นต้น

มัลลิกา เหมธรา (2544, หน้า 8) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่าเป็นคุณลักษณะที่จะส่งผลให้เกิดการดำเนินชีวิตที่ดีของบุคคลตามการยอมรับของสังคม ซึ่งต้องประกอบไปด้วยค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ โอกาสที่จะได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล โอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการทำงาน และความสำคัญของบุคคลอื่น สิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน การทำงานและการดำเนินชีวิตโดยรวม และการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

ภูวนัย น้อยวงศ์ (2541, หน้า 14) ได้กล่าวถึง คุณภาพชีวิตการทำงานครอบคลุมไปในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคคลในด้านความพึงพอใจในงาน และสภาพแวดล้อมภายในการทำงานในองค์กร ประสบการณ์ด้านต่าง ๆ ของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงาน

ระวีวรรณ ฉัตรทอง (2543, หน้า 21) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิต หมายถึง การที่บุคคลสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข ทั้งทางร่างกายและจิตใจตามความรู้ความสามารถที่มีอยู่รวมไปถึงความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน โดยได้รับการยอมรับจากสังคมที่ตนเป็นสมาชิกอยู่

ศิริ ฮามสุโพธิ์ (2543) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตโดยสรุปว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง ชีวิตของบุคคลที่สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับสังคมได้อย่างเหมาะสม ไม่เป็นภาระ และไม่ก่อให้เกิดแก่สังคม เป็นชีวิตที่มีความสมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ

รวมพล อินทร์ชุน (2550) คุณภาพชีวิตหมายถึง คุณภาพชีวิตในด้านสุขภาพ สังคม เศรษฐกิจ การศึกษา การเมือง และศาสนา ซึ่งเป็นค่าเทียบเคียง ไม่มีกฎเกณฑ์ตายตัวแน่นอน กล่าวคือทุกคนหรือทุกประเทศอาจกำหนดมาตรฐานต่าง ๆ กันไปตามต้องการและความต้องการ ในด้านคุณภาพชีวิตที่ย่อมเปลี่ยนแปลงไปได้ตามเวลาและภาวะ

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ได้มีผู้ให้ความคิดเห็นต่าง ๆ เกี่ยวกับองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ได้ไว้หลายประการดังต่อไปนี้

Walton (1973 อ้างถึงใน ธรรมชนก ประคองแก้ว, 2548) ได้กล่าวถึง คุณภาพชีวิต ในการทำงานประกอบด้วยคุณสมบัติ 8 ประการ ดังต่อไปนี้

1. ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม (Adequate and fair compensation) หมายถึง ค่าจ้างที่ได้รับเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคมทั่วไปหรือไม่ ค่าจ้างที่ได้รับ มีความยุติธรรมหรือไม่ เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งของตนกับตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงาน ที่คล้ายคลึงกัน
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and healthy working condition) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงาน ที่จะก่อให้เกิดสุขภาพที่ไม่ดี และควรจะได้กำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับการคงไว้ ซึ่งสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งจะรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับกลิ่น เสียง และการรบกวน ทางสายตา
3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล (Competency development) หมายถึง การควรจะได้จัดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติได้ใช้ประโยชน์และพัฒนาทักษะความรู้ของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะมีผลต่อการได้มีส่วนร่วมความรู้สึกในคุณค่าของตนเองและความรู้สึกที่ท้าทายที่เกิดจาก การทำงานของตน
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and security) หมายถึง ควรจะ ให้ความสำคัญต่องานที่ได้รับมอบหมายของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะมีผลต่อการดำรงและขยาย ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานเอง ความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่องาน ในอนาคตได้ และการให้โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงาน ได้พัฒนาทักษะความสามารถในแขนงตน
5. ด้านการบูรณาการด้านสังคม (Social integration) หมายถึงการที่ผู้ปฏิบัติงานได้ มีความรู้สึกว่าตนเองประสบผลสำเร็จและเห็นว่าตนมีคุณค่าจะมีผลต่อบุคคลนั้นในด้าน ความเป็นอิสระจากอคติ ความรู้สึกว่าชุมชน หรือสังคมมีความสำคัญ การเปิดเผยตนเองกับบุคคล อื่น ความรู้สึกว่ามีไม่มีการแบ่งชั้นกันในองค์กร และความรู้สึกว่ามีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น

กว่าเดิม ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ๆ และจะมีโอกาสเท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม

6. ด้านสิทธิตามรัฐธรรมนูญ (Constitutionalism) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิอย่างไร และผู้ปฏิบัติงานจะปกป้องสิทธิของตนเองได้อย่างไร คำตอบอาจแตกต่างกันเพราะอาจขึ้นอยู่กับลักษณะทางวัฒนธรรมขององค์กรนั้น ๆ ด้วยว่าให้ความเคารพต่อปัจเจกบุคคลมากน้อยเท่าใด ทนทานต่อความแตกต่างได้มากน้อยเพียงใด และยึดมั่นต่อการให้รางวัลที่ยุติธรรมมากน้อยเพียงใด

7. ด้านจังหวะชีวิตโดยส่วนร่วม (Total life space) หมายถึง งานบุคคลหนึ่งควรจะได้มีความสมดุลกับบทบาทของชีวิตบุคคลนั้น บทบาทนี้เกี่ยวข้องกับการแบ่งเวลา ความต้องการทางด้านอาชีพ การเดินทาง ซึ่งควรให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของบุคคล และเวลาว่างของครอบครัวตลอดทั้งความก้าวหน้าและการได้รับความดีความชอบ

8. ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (Social relevance) หมายถึง กิจกรรมของหน่วยงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ไม่รับผิดชอบต่อสังคมจะก่อให้เกิดการลดคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน ตัวอย่างเช่น ความรู้สึกในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ว่างค์การของตนได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคมในด้านเกี่ยวกับผลผลิต การกำจัดของเสีย วิธีการด้านการตลาด และการมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมือง และอื่น ๆ

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ประเสริฐ กลิ่นหอม, 2543, หน้า 15) ได้กำหนดค่านิยมขั้นพื้นฐานในการมองมนุษย์ จากการศึกษากระบวนการคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) ซึ่งมีดังนี้

1. มนุษย์พึงได้รับการปฏิบัติอย่างมีเกียรติ และได้รับการยกย่องยอมรับทั่วไปทั้งภายในสถานที่ทำงานและที่อื่น ๆ
2. มนุษย์พึงได้รับการสนับสนุนในสิ่งที่พวกเขาสร้างสรรค์ขึ้นมา
3. มนุษย์ในองค์กรมีความปรารถนาที่จะเรียนรู้และเติบโตไปกับองค์กร
4. มนุษย์ต้องการรู้ว่าองค์กรของตนมีวิธีการอย่างไร และตนจะอุทิศความพยายามเพื่อองค์กรเป็นส่วนรวมได้อย่างไร
5. มนุษย์มีแนวโน้มที่จะตอบสนองมากยิ่งขึ้นหากได้รับการตอบสนองอย่างผู้มีเกียรติและศักดิ์ศรี
6. การที่มีค่านิยมร่วมกันนี้ไม่ได้หมายความว่า จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานใด ๆ จะดีเด่นกว่าแนวทางอื่น

อุทัย นิปีการสุนทร (2546) กล่าวถึงองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วยปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ รายได้ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน และสถานที่ทำงานเหล่านี้มีผลต่อความพึงพอใจในงานหรือคุณภาพชีวิตการทำงานของคน นอกจากนั้นปัจจัยส่วนบุคคลที่เป็นองค์ประกอบด้านพฤติกรรม เช่น การรับรู้ค่านิยม ทักษะคติ ความพร้อมของร่างกายและจิตใจ

2. ปัจจัยด้านการบริหาร เป็นลักษณะที่ก่อให้เกิดความแตกต่างขององค์การต่าง ๆ ได้แก่ จุดมุ่งหมาย วัตถุประสงค์ การบริหารจัดการ หน่วยงาน ลักษณะงาน กิจกรรมการทำงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ระเบียบข้อบังคับ และบรรยากาศในองค์การ บริหารจัดการ เป็นบรรยากาศในองค์การอย่างหนึ่ง โดยแต่ละองค์การจะมีการบริหารจัดการและพฤติกรรม การแสดงออกของผู้บริหารที่แตกต่างกันซึ่งสามารถรับรู้ได้ในขณะปฏิบัติงาน

3. ปัจจัยด้านภาวะแวดล้อมในองค์การที่ควบคุมไปถึงสถานที่ คน ระบบและวัฒนธรรม ในองค์การ และสิ่งแวดล้อมภายนอกองค์การ ได้แก่ นโยบายของรัฐ สังคม เศรษฐกิจ เทคโนโลยี ที่มีผลต่อประสิทธิภาพผลของการทำงานและเป็นสภาพแวดล้อมที่ทำให้คนอยากทำงาน และไม่อยากทำงาน สภาพแวดล้อมจึงนับเป็นส่วนที่มีความสำคัญอย่างยิ่งของคุณภาพชีวิตการทำงาน สภาพแวดล้อมในองค์การจะครอบคลุมถึง

3.1 สถานที่ ได้แก่ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ แสงสว่าง อุณหภูมิ

3.2 คน ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน

3.3 ระบบ ได้แก่ ระบบการทำงานเป็นทีม ระบบการทำงานเป็นขั้นตอน สวัสดิการ ระบบการตัดสินใจ และระบบการให้ความดีความชอบ

3.4 วัฒนธรรมขององค์การ ได้แก่ ระเบียบวินัย จริยธรรมในการทำงาน ความซื่อสัตย์ สภาพแวดล้อมที่มีความพร้อมที่จะเอื้อต่อการทำงานของคนในองค์การ สามารถจูงใจให้คนทำงาน ให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ส่งผลต่อองค์การให้ผลิตผลงานที่มีคุณภาพ

สืบศักดิ์ สืบสกุล (2547) ได้เสนอองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 10 ประการ ดังนี้

1. ค่าจ้างและผลประโยชน์ที่จะได้รับ (Pay and benefits)

2. เงื่อนไขของการทำงาน (Conditions of employment)

3. เสถียรภาพของการทำงาน (Employment stability)

4. การควบคุมการทำงาน (Control of work)

5. การปกครองตนเอง (Autonomy)

6. การยอมรับ (Recognition)

7. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relations with supervision)
8. วิธีการพิจารณาการเรียกร้อง (Appeals procedure)
9. ความพร้อมของทรัพยากรที่มีอยู่ (Adequacy of resources to get work done)
10. ความอาวุโส (Seniority in employment)

อารีย์ สังข์ศิลป์ชัย (2547) กล่าวว่า องค์ประกอบที่จะทำให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีด้วยกันทั้งสิ้น 10 ประการ ดังนี้

1. คุณค่าของงานที่ทำ
2. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและมั่นคง
3. ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่เพียงพอ
4. ความมั่นคงมีหลักประกันในการทำงาน
5. มีการควบคุมดูแลอย่างเหมาะสม
6. ได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน
7. มีโอกาสในการเรียนรู้และก้าวหน้าในงาน
8. มีโอกาสได้รับความดีความชอบ
9. มีสภาพสังคมที่ดี
10. มีความเป็นธรรมและยุติธรรม

บุญเจือ วงษ์เกษม (2550, หน้า 29-30 อ้างถึงใน กัทธา หิริวัชรตันพงษ์, 2542, หน้า 16)

กล่าวถึงองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of work life: QWL) ว่ามีดังต่อไปนี้

1. การควบคุมหรือการมีอิสระในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อบรรยากาศในการทำงาน การให้คนงานมีอิสระถึงระดับในการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิตการทำงาน
2. การยอมรับ มีการรับรู้ว่าคุณค่าแต่ละคนเป็นส่วนสำคัญขององค์การและมีส่วนช่วยเหลือต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การ การมีส่วนร่วมในเชิงสังคม แต่ละคนมีส่วนร่วมในสังคมขององค์การ ไม่ว่าจะในแง่เป้าหมายขององค์การ ค่านิยม รับรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคมองค์การนั้น ๆ
3. การก้าวหน้าและการพัฒนา เป็นผลได้มาจากการทำงานรวมเป็นผลพลอยได้จากงาน เช่น งานที่มีลักษณะท้าทาย ได้ใช้ความสามารถเต็มที่ ได้มีการพัฒนาทักษะขณะทำงาน และประสบผลสำเร็จในหน้าที่การงาน

4. การได้รับรางวัลตอบแทนจากการทำงาน ซึ่งเป็นผลมาได้จากการทำงาน เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง การเลื่อนขั้นตำแหน่ง ขึ้น ฐานะ ซึ่งเป็นผลได้จากหน้าที่การงาน รวมทั้งประโยชน์อื่น ๆ ที่เห็นได้ เช่น สวัสดิการต่าง ๆ และสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม

5. ศักดิ์ศรีความเป็นคน ทุกคนต้องการได้รับการปฏิบัติแบบมีเกียรติมีศักดิ์ศรีของความเป็นคนในทุกสภาพการณ์

Skrovan (1983) ได้กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีองค์ประกอบ 3 ประการ ดังนี้

1. การพัฒนา (Development) ใน 2 ด้าน คือ ในด้านกระบวนการหรือการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ซึ่งจะก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และในด้านการพัฒนาบุคคลด้วยการพัฒนาที่มีพื้นฐานอยู่บนหลักการประชาธิปไตยและแนวคิดเรื่องสิทธิปัจเจกส่วนบุคคล

2. การเคารพศักดิ์ศรีในความเป็นมนุษย์ (Dignity) คือ การที่พนักงานได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพในเกียรติและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของพวกเขา พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน และเมื่อพวกเขาได้รับความพึงพอใจจากการได้รับการยกย่องเป็นที่ยอมรับในความสามารถ สิ่งเหล่านี้จะส่งผลต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพอันเป็นการทำให้องค์กรได้รับผลผลิตที่เพิ่มมากขึ้น

3. การปฏิบัติในชีวิตประจำวัน (Daily practice) คือแนวทางสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน เช่น ความไว้วางใจ การเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ การเคารพให้เกียรติ การมีส่วนร่วมของพนักงาน จะต้องเป็นบรรทัดฐานขององค์กรและก่อให้เกิดการปฏิบัติตามบรรทัดฐานนี้จริง ๆ ในชีวิตการทำงานประจำวันของทุกคนในองค์กร

Delamotte and Takezawa (1984) ได้วิเคราะห์ว่าองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 4 ประเด็น กล่าวคือ

1. เป้าหมายประเพณี จะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการสร้างเงื่อนไขของการทำงาน ซึ่งได้แก่การจัดระบบความปลอดภัย และสุขภาพ ซึ่งองค์ประกอบต้องมีกฎระเบียบและมาตรฐานต่าง ๆ ให้แน่ชัด มีการกำหนดชั่วโมงและเวลาในการทำงานและมีการสร้างความมั่นคงในการทำงาน

2. การปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน ไม่ว่าจะการให้คุณให้โทษ โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์กรจะต้องมีระบบการร้องทุกข์และอุทธรณ์

3. การมีอิทธิพลในการตัดสินใจ องค์กรจะต้องเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ อาจเป็นรูปแบบขององค์คณะบุคคล หรือเอกกัตบุคคล ความท้าทายในงานซึ่งจะเกี่ยวข้องกับความก้าวหน้าในสายอาชีพ การมีรายได้เพิ่มขึ้น และรวมถึงการมีอำนาจและบารมี

Kossen (1991) ได้กล่าวไว้ว่า สิ่งที่ทำให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่

1. การเพิ่มคุณค่าและความรับผิดชอบในงาน การเปิดโอกาสให้พนักงานได้รับการยอมรับ ประสบผลสำเร็จ เจริญก้าวหน้าและมีหน้าที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น
2. การเพิ่มปริมาณ ทั้งในเรื่องการขยายงาน และเพิ่มความรับผิดชอบ
3. การสร้างสรรค์งาน การสร้างงานให้หลากหลายมากขึ้นจะทำให้สนองความต้องการได้ และหากพนักงานมีโอกาที่จะใช้ความคิดและทักษะที่มีอยู่จะทำให้เกิดความพึงพอใจและภูมิใจในตนเอง
4. การหมุนเวียนงาน ฝึกอบรมข้ามสายงาน และการใช้ทักษะที่หลากหลาย จะช่วยให้พนักงานได้เรียนรู้มากขึ้น สามารถโอนย้ายข้ามสายงานได้ และมีโอกาสที่ได้ใช้ทักษะมากขึ้น
5. เปลี่ยนงานที่น่าเบื่อไปสู่งานที่ดูจืด จะทำให้เกิดความน่าสนใจและพึงพอใจมากยิ่งขึ้น โดยอาศัยวิธีการเพิ่มคุณค่าและความรับผิดชอบในงาน
6. ให้การชมเชยและการยอมรับ ซึ่งเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์อยู่แล้ว และสามารถทำได้หลายวิธี ทั้งใช้คำพูด การสัมผัส การมองด้วยความชื่นชมแล้วยิ้มให้ เป็นต้น
7. การให้ค่าตอบแทนที่ดี อาจจะมีการเตรียมรางวัลพิเศษสำหรับผู้ที่ปฏิบัติงานดีตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ ซึ่งจะเป็แรงกระตุ้นให้ผู้ซึ่งที่ขาดงานหรือผู้ซึ่งขาดความกระตือรือร้นในการทำงานปรับปรุงตนเอง
8. สร้างความรับผิดชอบในงาน โดยเปิดโอกาสให้พนักงานได้ตัดสินใจได้อย่างอิสระในงานที่มีความสำคัญ
9. มีสถานที่เลี้ยงเด็กสำหรับลูกพนักงาน จะเป็นการช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจให้กับพนักงาน และยังช่วยให้ลดการขาดงาน หรือการมาทำงานสายของพนักงานได้
10. การปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน เช่น การสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมให้มีสัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน โดยการเปิดเพลง ให้มีเวลาพัก มีการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ
11. จัดให้มีโปรแกรมส่งเสริมสุขภาพ เพื่อส่งเสริมให้พนักงานมีร่างกายที่แข็งแรง สมบูรณ์ ซึ่งจะเป็ผลดีต่อพนักงานเองและต่องานที่ทำ ช่วยลดความเครียด ลดภาวะของการเป็นโรคหัวใจ ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน

ประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน

เมื่อแต่ละคนได้ใช้ชีวิตการทำงานอยู่กับสิ่งที่ตนพอใจ ก็จะทำให้สภาพจิตใจและอารมณ์ที่ดี ซึ่งมีผลให้งานดีตามไปด้วย ดังนั้น จึงเป็สิ่งที่จำเป็นที่องค์กรต้องเสริมสร้างหรือแสวงหาหนทางให้เกิดความสอดคล้องต้องกันระหว่างพนักงานและองค์กรเพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุ

เป้าหมายสูงสุด

Hackman and Suttle (1987 อ้างถึงใน นฤตล มีเพียร, 2541, หน้า 16) ได้กล่าวประโยชน์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานจะมีผลต่อการทำงานอย่างมากมาย อันได้แก่ ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรนอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องของสุขภาพกาย และสุขภาพจิต ช่วยให้เจริญก้าวหน้ามีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กรและยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก ลดอุบัติเหตุ และส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริหารที่ดีทั้งคุณภาพและปริมาณ

Schuler et al (1989 อ้างถึงใน นฤตล มีเพียร, 2541, หน้า 18) กล่าวสรุปถึงประโยชน์ของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า

1. เพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน เสริมสร้างขวัญและกำลังใจทำให้พนักงานทำให้ผลผลิตมากขึ้น อย่างน้อยที่สุดก็เกิดจากอัตราการขาดงานที่ลดลง
2. ประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มขึ้น จากการทำพนักงานมีส่วนร่วมและสนใจงานมากขึ้น
3. ทำให้ผลผลิตมากขึ้น เนื่องจากอัตราการขาดงานลดน้อยลง
4. ลดความเครียด อุบัติเหตุ และความเจ็บป่วยจากการทำงานซึ่งจะส่งผลถึงการลดต้นทุนค่ารักษาพยาบาล รวมถึงต้นทุนค่าประกันสุขภาพ การลดอัตราการเรียกร้องสิทธิจากการทำประกัน ปริมาณของการเบิกจ่ายลดลง
5. ความยืดหยุ่นของกำลังคนมีมาก และความสามารถสับเปลี่ยนพนักงานมีมากขึ้น ซึ่งเป็นผลจากความรู้สึกในการเป็นเจ้าขององค์กร และการมีส่วนร่วมในการทำงานที่เพิ่มขึ้น
6. อัตราการสรรหาและคัดเลือกพนักงานที่ดี เนื่องจากมีความน่าสนใจยิ่งขึ้นขององค์กรจากความเชื่อถือเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขององค์กร
7. ลดอัตราการขาดงานและการลาออกของพนักงาน โดยเฉพาะพนักงานที่ดี
8. ทำให้พนักงานรู้สึกสนใจงานมากยิ่งขึ้น จากการทำพนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจการใช้สิทธิออกเสียง การรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน การเคารพสิทธิของพนักงาน

จากแนวคิดที่กล่าวมานี้ สรุปได้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมีปัจจัยอยู่หลายปัจจัยด้วยกัน แต่ปัจจัยที่เป็นตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ใช้กันค่อนข้างแพร่หลายคือเกณฑ์การประเมินผลของ วอลตัน (Walton) ซึ่งมีเนื้อหาครอบคลุมด้านต่าง ๆ ของคุณภาพชีวิตในการทำงานได้ค่อนข้างสมบูรณ์ ดังนั้นผู้ศึกษาจึงเลือกวิธีของ Walton ในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมาใช้ในการประเมินในครั้งนี้ คุณภาพชีวิตการทำงานมีประโยชน์ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ต่องาน และต่อองค์กร

ลดความเครียด อุบัติเหตุในการทำงาน มีขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงาน สุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดี ลดอัตราการขาดงาน การลาออกจากงานซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้มีผลลัพธ์ทำให้เกิด การเพิ่มผลผลิต ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การให้มากขึ้นด้วย

การประเมินคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Walton (1973, pp. 12-16 อ้างถึงใน ทิพย์วรรณ บานเย็น, 2546, หน้า 43) ได้กำหนด เกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 8 ด้าน ดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and fair compensation) ค่าตอบแทนเป็นสิ่งที่บอกลถึงคุณภาพชีวิตการทำงานได้เนื่องจากบุคคลทุกคนมีความต้องการทางเศรษฐกิจและจะมุ่งทำงานเพื่อให้ได้รับการตอบสนองทางเศรษฐกิจ ซึ่งความต้องการนี้เป็น สิ่งจำเป็นสำหรับการมีชีวิตรอด บุคคลซึ่งนอกจากจะสร้างความคาดหวังในค่าตอบแทนสำหรับ ตนแล้ว ยังมองในเชิงเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นในประเภทของงานแบบเดียวกัน ดังนั้น เกณฑ์ใน การการตัดสินใจเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่จะบ่งชี้ว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นจะพิจารณาในเรื่อง

1.1 ความพอเพียง คือ ค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงานนั้นเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตาม มาตรฐานและสังคม

1.2 ความยุติธรรม ซึ่งประเมินความสมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนกับลักษณะงาน พิจารณาได้จากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนที่ได้รับจากงานของตนกับอื่นที่มีลักษณะคล้าย ๆ กัน

2. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and healthy working conditions) คือ ผู้ปฏิบัติงานควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของ การทำงานที่ป้องกันอุบัติเหตุและไม่เกิดผลเสียหายต่อสุขภาพและปลอดภัย ซึ่งเป็นการควบคุม สภาพทางกายภาพ

3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Future opportunity for continued growth and security) คือ งานที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับมอบหมายจะมีผลต่อการคงไว้ และการขยายความสามารถ ของตนเองให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่ ๆ มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ ที่สูงขึ้น ในลักษณะของคุณภาพชีวิตการทำงาน ตัวบ่งชี้เรื่องความก้าวหน้าและความมั่นคง ในการทำงานมีเกณฑ์การพิจารณา คือ

3.1 มีการทำงานที่พัฒนา หมายถึง ได้รับผิดชอบ ได้รับมอบหมายงานมากขึ้น

3.2 มีแนวทางก้าวหน้า หมายถึง มีความคาดหวังที่จะได้รับการเตรียมความรู้ทักษะ เพื่องานในหน้าที่ที่สูงขึ้น

3.3 โอกาสความสำเร็จเป็นความก้าวหน้าของโอกาสที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จ ในองค์กรหรือในสายงานอาชีพอันเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน สมาชิกครอบครัวหรือผู้เกี่ยวข้อง

อื่น ๆ

3.4 ความมั่นคง หมายถึง มีความมั่นคงของการว่าจ้างและรายได้ที่จะได้รับ

4. โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง (Immediate opportunity to use and develop human capacities) การพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลในการทำงานนี้ เป็นการให้ความสำคัญเกี่ยวกับการศึกษา อบรม การพัฒนาการทำงานและอาชีพของบุคคล เป็นสิ่งบ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานประการหนึ่ง ซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถทำหน้าที่โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ มีความเชื่อมั่นในตนเองและเมื่อมีปัญหาจะใช้การแก้ไขตอบสนองในรูปแบบการดำเนินชีวิตที่เหมาะสมพึงกระทำเป็นผลให้ บุคคลประสบความสำเร็จในชีวิตการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลนี้ในด้านทักษะความรู้ ที่จะทำให้งานมีคุณภาพ

5. การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Social integration in the work organization) การทำงานร่วมกันเป็นที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่า สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ มีการยอมรับและร่วมมือกันทำงานด้วยดี ซึ่งเป็นการเกี่ยวข้องกับสังคมขององค์การ ธรรมชาติความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การมีผลต่อบรรยากาศในการทำงาน ซึ่งลักษณะดังกล่าวนี้พิจารณาได้จากความเป็นอิสระจากอคติ เป็นการพิจารณาการทำงานร่วมกัน โดยคำนึงถึงทักษะความสามารถ ศักยภาพของบุคคล ไม่ควรมีอคติหรือไม่ควรถิ่นถึงพวกพ้อง และยึดถือเรื่องส่วนตัวมากกว่าความสามารถในการทำงาน

6. สิทธิส่วนบุคคล (Constitutionalism in the work organization) หมายถึง การบริหารจัดการที่ให้เจ้าหน้าที่/ พนักงาน ได้มีสิทธิในการปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมายและแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกัน หรือการกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกัน บุคคลต้องได้รับการเคารพในสิทธิส่วนตัวเป็นองค์ประกอบหนึ่งของการบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงาน

7. จังหวะชีวิต (Work and the total life space) คือ การที่บุคคลจัดเวลาในการทำงานของตนเองให้เหมาะสม และมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของตนเอง ครอบครัวและกิจกรรมอื่น ๆ

8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (The social relevance of the work life) คือกิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งก่อให้เกิดการเพิ่มพูนคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพของผู้ปฏิบัติ เช่น ความรู้สึกของกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ ว่า องค์การของตนได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคมเกี่ยวกับผลผลิต การกำจัดของเสีย เทคนิคทางตลาด การมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองอื่น ๆ

สรวงสวรรค์ ต๊ะปิ่นตา (2541, หน้า 38-40) ได้อธิบายหลักสำคัญในการทำให้คนงานมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี ด้วยการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานภายใต้หลักการเบื้องต้น 4 ประการ ดังนี้

1. หลักความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (The principle of security) เป็นการตอบสนองความต้องการของคนที่ต้องการลดความหวาดกลัวหรือความวิตกกังวลต่าง ๆ อันเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย และเป็นความปลอดภัยในการทำงาน รายได้ ตลอดจนความก้าวหน้าในการทำงาน

2. หลักความเป็นธรรมหรือความเสมอภาค (The principle of equity) เป็นการคุ้มครองให้คนงานได้รับผลตอบแทนจากการทำงานอย่างเป็นสัดส่วนที่เหมาะสมกับผลงานที่เขาสามารถทำได้ ไม่ว่าในแง่การบริการหรือการผลิต ซึ่งจะแตกต่างกันไปในแง่ของรายได้ระหว่างฝ่ายบริหารและคนงานและการปันผลกำไรให้แก่กองทุนอย่างเป็นธรรม

3. หลักปัจเจกบุคคล (The principle of individuation) คนงานควรได้รับการกระตุ้นให้มีการพัฒนาทั้งในด้านความรู้ความสามารถฝีมือหรือความชำนาญงาน ตลอดจนสามารถเรียนรู้เกี่ยวกับงานที่ทำนั้นด้วยตนเองได้ต่อไป หลักการนี้เป็นการส่งเสริมให้คนงานมีโอกาสได้ใช้อำนาจตัดสินใจด้วยตนเอง เกี่ยวกับงานที่ทำอยู่ได้มากที่สุดตามขอบเขต

4. หลักประชาธิปไตย (The principle of individuality) หลักประชาธิปไตยในการทำงาน เป็นการคำนึงถึงตัวบุคคล ซึ่งเป็นผู้ใช้เครื่องมือเครื่องจักรต่าง ๆ ในการทำงานมากกว่าที่จะให้ความสนใจแต่เฉพาะตัวงานเท่านั้น แนวคิดหลักการนี้สอดคล้องกับหลักเสรีภาพของประชาชน เรื่อง สิทธิในการพูดหรือการแสดงความคิดเห็น ซึ่งในการทำงานจะทำโดยเปิดโอกาสให้คนงานมีส่วนร่วมในทุก ๆ ขั้นตอน การทำงาน เพื่อรับผิดชอบต่องานของตนอย่างเต็มที่ กล่าวคือ เป็นการให้โอกาสคนงานได้ใช้อำนาจตัดสินใจด้วยตนเองมีการควบคุมและความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม

ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน (Werher & Davis, 1982, p. 23 อ้างถึงใน วราภรณ์ ประกอบผล, 2543, หน้า 28) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแบ่งได้เป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1. ปัจจัยด้านพฤติกรรมของบุคคล พิจารณาจากสิ่งที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน ความต้องการของบุคคล การจูงใจของบุคคลในการทำงาน ได้แก่ องค์ประกอบของพฤติกรรมของบุคคล คือ การรับรู้ ค่านิยม ทักษะสติ และภาวะการจูงใจ

2. ปัจจัยด้านการจัดการ เป็นลักษณะที่ก่อให้เกิดความแตกต่างขององค์กรต่าง ๆ ได้แก่ จุดมุ่งหมาย วัตถุประสงค์ การบริหารจัดการหน่วยงาน ลักษณะงาน กิจกรรมการทำงาน

3. ปัจจัยสิ่งแวดล้อม เป็นสิ่งแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อองค์การ ได้แก่ วัฒนธรรม สังคม เศรษฐกิจ เทคโนโลยี ภาวะการแข่งขัน

แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบส่วนท้องถิ่น

ความหมายการปกครองท้องถิ่น

การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองที่รัฐบาลให้อำนาจ หรือ การกระจายอำนาจ ไปให้หน่วยปกครองท้องถิ่นเพื่อเปิดโอกาสให้ ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการปกครอง ท้องที่และชุมชน โดยมีองค์กรผู้รับผิดชอบมีอิสระในการใช้ดุลยพินิจมีเจ้าหน้าที่และงบประมาณ ในการดำเนินงานแยกออกจากราชการส่วนภูมิภาคแต่องค์กรปกครองท้องถิ่นก็มีได้มีอธิปไตย ในตัวเอง ยังต้องอยู่ภายใต้การควบคุมของรัฐบาลกลาง ตามวิธีที่ เหมาะสมการปกครองท้องถิ่น

ขนิษฐา นันทะบัน (2553) ได้สรุปแนวความคิดของนักวิชาการและนักปกครอง ที่เกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่นไว้ว่า คำนิยามความหมายของการปกครองท้องถิ่น ได้มีผู้ให้ความหมาย หรือ คำนิยามไว้ ส่วนใหญ่มีหลักการที่สำคัญคล้ายคลึงกัน จะต่าง คือ ส่วนวน และรายละเอียดปลีกย่อย ซึ่งสามารถพิจารณาได้ ดังนี้

Wit (1967 อ้างถึงใน ชวงศ์ ขนิษฐา นันทะบัน, 2553) นิยามว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองที่รัฐบาลกลาง ให้อำนาจ หรือ กระจายอำนาจ ไปให้หน่วยการปกครอง ท้องถิ่นเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นได้มีอำนาจในการปกครองร่วมกันทั้งหมด หรือ เป็นบางส่วนในการบริหารท้องถิ่นตามหลักการที่ว่า ถ้าอำนาจการปกครองมาจากประชาชน ในท้องถิ่นแล้ว รัฐบาลของท้องถิ่นก็ย่อมเป็นรัฐบาลของประชาชน โดยประชาชน และเพื่อประชาชน

Clarke (1957) นิยามว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง หน่วยการปกครองที่มีหน้าที่ รับผิดชอบเกี่ยวข้องกับการให้บริการประชาชนในเขตพื้นที่หนึ่งพื้นที่ใด โดยเฉพาะ และหน่วยการปกครอง ดังกล่าวนี้อาจตั้งและอยู่ในความดูแลของรัฐบาลกลาง

Montagu (1984) นิยามว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองซึ่งหน่วย การปกครองท้องถิ่น ได้มีการเลือกตั้ง โดยอิสระเพื่อเลือกผู้ที่มีหน้าที่บริหารการปกครองท้องถิ่น มีอำนาจอิสระ พร้อมความรับผิดชอบซึ่งคนสามารถที่จะใช้ได้โดยปราศจากการควบคุมของหน่วย การบริหารราชการส่วนกลาง หรือ ภูมิภาค แต่ทั้งนี้หน่วยการปกครองท้องถิ่นยังต้องอยู่ภายใต้ บทบังคับว่าด้วยอำนาจสูงสุดของประเทศ ไม่ได้กลายเป็นรัฐอิสระใหม่แต่อย่างใด

Robson (1953 อ้างถึงใน ขนิษฐา นันทะบัน, 2553) นิยามว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง หน่วยการปกครองซึ่งรัฐได้จัดตั้งขึ้นและให้มีอำนาจปกครองตนเอง (Autonomy) มีสิทธิ ตามกฎหมาย (Legal rights) และต้องมีองค์กรที่จำเป็นในการปกครอง (Necessary organization) เพื่อปฏิบัติหน้าที่ให้สมความมุ่งหมายของการปกครองท้องถิ่นนั้น ๆ จากนิยามต่าง ๆ ข้างต้น สามารถสรุปหลักการปกครองท้องถิ่นได้ ในสาระสำคัญ ดังนี้

1. การปกครองของชุมชนหนึ่ง ซึ่งชุมชนเหล่านั้นอาจมีความแตกต่างกัน ในด้านความเจริญ จำนวนประชากรหรือขนาดของพื้นที่ เช่น หน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นของไทยจัดเป็นกรุงเทพมหานคร เทศบาล องค์การบริหารส่วนจังหวัด องค์การบริหารส่วนตำบล และเมืองพัทยาตามเหตุผลดังกล่าว

2. หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีอำนาจอิสระ (Autonomy) ในการปฏิบัติหน้าที่ตามความเหมาะสม กล่าวคือ อำนาจของหน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีขอบเขตพอควร เพื่อให้เกิดประโยชน์ ต่อการปฏิบัติหน้าที่ของหน่วยการปกครองท้องถิ่นอย่างแท้จริง หากมีอำนาจมากเกินไปไม่มีขอบเขต หน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้นก็เลยกลายเป็นรัฐอธิปไตยเองเป็นผลเสียต่อความมั่นคงของรัฐบาล อำนาจของท้องถิ่นนี้มีขอบเขตที่แตกต่างกันออกไป ตามลักษณะความเจริญและความสามารถของประชาชนในท้องถิ่นนั้นเป็นสำคัญ รวมทั้งนโยบายของรัฐบาลในการพิจารณาการกระจายอำนาจให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นระดับใดจึงจะเหมาะสม

3. หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีสิทธิตามกฎหมาย (Legal rights) ที่จะดำเนินการปกครองตนเองสิทธิตามกฎหมายแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ

3.1 หน่วยการปกครองท้องถิ่นมีสิทธิที่จะตรากฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ขององค์การปกครองท้องถิ่น เพื่อประโยชน์ในการบริหารตามหน้าที่และเพื่อใช้บังคับประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ เช่น เทศบัญญัติ ข้อบังคับสุขาภิบาล เป็นต้น

3.2 สิทธิที่เป็นหลักในการดำเนินการบริหารท้องถิ่น คือ อำนาจในการกำหนดงบประมาณเพื่อบริหารกิจการตามอำนาจหน้าที่ของหน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้น ๆ

4. มีองค์กรที่จำเป็นในการบริหารและการปกครองตนเอง องค์กรที่จำเป็นของท้องถิ่นจัดแบ่ง เป็นสองฝ่าย คือ องค์กรฝ่ายบริหารและองค์กรฝ่ายนิติบัญญัติ เช่น การปกครองท้องถิ่นแบบเทศบาลจะมีคณะเทศมนตรีเป็นฝ่ายบริหาร และสภาเทศบาลเป็นฝ่ายนิติบัญญัติ หรือในแบบมหานคร คือ กรุงเทพมหานคร จะมีผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเป็นฝ่ายบริหารสภากรุงเทพมหานครจะเป็นฝ่ายนิติบัญญัติ เป็นต้น

จากความหมาย ที่กล่าวมาลักษณะการปกครองส่วนท้องถิ่นที่เห็นได้ชัดเจนพอสรุปได้ 4 ประการ คือ

1. มีความเป็นอิสระอยู่ภายใต้ปกครองรัฐบาลกลางน้อย พนักงานท้องถิ่นอยู่ภายใต้กฎหมาย ข้อบังคับองค์กรกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น รวมทั้งรับเงินเดือนงบประมาณ ฯ
2. องค์กรปกครองท้องถิ่นเป็นนิติบุคคล ตั้งขึ้นโดยกฎหมายแยกจากส่วนกลาง มีขอบเขตการปกครองแน่นอน และคณะผู้บริหารได้รับเลือกตั้งจากประชาชนในส่วนท้องถิ่น

3. มีอิสระในด้านการคลัง เช่น การจัดเก็บภาษีและหารายได้อื่น ๆ ตามที่กฎหมายกำหนดและการจัดทำงบประมาณเอง

4. มีอำนาจอิสระในการวางนโยบายและมีการบริหารงานของตนเองไม่ต้องขอคำสั่งจากส่วนกลางถือเป็นการกระจายอำนาจอย่างแท้จริง

สรุป การปกครองส่วนท้องถิ่น คือ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในตำบล หรือองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ในการจัดทำแผนพัฒนาตนเองไม่อยู่ภายใต้ปกครองของรัฐบาลกลางกำหนดทิศทางในการพัฒนาได้ด้วยตนเอง

วัตถุประสงค์ของการปกครองส่วนท้องถิ่น

ขนิษฐา นันทะบัน (2553) ได้จำแนกวัตถุประสงค์ของการปกครองท้องถิ่นไว้ ดังนี้

1. ช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐบาล เป็นสิ่งที่เห็นได้ชัดว่าในการบริหารประเทศจะต้องอาศัยเงินงบประมาณเป็นหลัก หากเงินงบประมาณจำกัด ภารกิจที่จะต้องบริการให้กับชุมชนต่าง ๆ อาจไม่เพียงพอ ดังนั้น หากจัดให้มีการปกครองท้องถิ่นหน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้น ๆ ก็สามารถมีรายได้ มีเงินงบประมาณของตนเองเพียงพอ ที่จะดำเนินการสร้างสรรค์ความเจริญให้กับท้องถิ่นได้ จึงเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาลได้เป็นอย่างมาก การแบ่งเบานี้เป็น การแบ่งเบาทั้งในด้านการเงิน ตัวบุคคล ตลอดจนเวลาที่ใช้ในการดำเนินการ

2. เพื่อสนองตอบต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างแท้จริงเนื่องจากประเทศมีขนาดกว้างใหญ่ ความต้องการของประชาชนในแต่ละท้องถิ่นย่อมมีความแตกต่างกัน การรื้อรับ การบริการจากรัฐบาลแต่อย่างเดียว อาจไม่ตรงตามความต้องการที่แท้จริงและล่าช้า หน่วยการปกครองท้องถิ่นที่มีประชาชนในท้องถิ่นเป็นผู้บริหารเท่านั้น จึงจะสามารถตอบสนองความต้องการนั้นได้

3. เพื่อความประหยัด โดยที่ท้องถิ่นแต่ละแห่งมีความแตกต่างกัน สภาพความเป็นอยู่ของประชาชนก็ต่างไปด้วย การจัดตั้งหน่วยปกครองท้องถิ่นขึ้นจึงมีความจำเป็น โดยให้อำนาจหน่วยการปกครองท้องถิ่นจัดเก็บภาษีอากร ซึ่งเป็นวิธีการหารายได้ให้กับท้องถิ่นเพื่อนำไปใช้ในการบริหารกิจการของท้องถิ่นทำให้ประหยัดเงินงบประมาณของรัฐบาลที่จะต้องจ่ายให้กับท้องถิ่นทั่วประเทศเป็น อันมาก และแม้จะมีการจัดสรรเงินงบประมาณจากรัฐบาลไปให้บ้างแต่ก็มี เงื่อนไขที่กำหนดไว้อย่าง รอบคอบ

4. เพื่อให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นเป็นสถาบันที่ให้การศึกษการปกครองระบอบประชาธิปไตยแก่ประชาชน จากการศึกษาการปกครองท้องถิ่นเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วม

ในการปกครองตนเองไม่ว่าจะโดยการสมัครรับเลือกตั้งเพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นเลือกเข้าไปทำหน้าที่ฝ่ายบริหารหรือฝ่ายนิติบัญญัติ ของหน่วยการปกครองท้องถิ่นก็ตามการปฏิบัติ

หน้าที่ที่แตกต่างกันนี้มีส่วนในการส่งเสริมการเรียนรู้ถึงกระบวนการปกครองระบอบประชาธิปไตยในระดับชาติได้เป็นอย่างดี

ความสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่น

จากแนวความคิดในการปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสนับสนุนวัตถุประสงค์ทางการปกครองของรัฐ ในอันที่จะรักษาความมั่นคงและความผาสุกของประชาชน โดยยึดหลักการกระจายอำนาจปกครอง และเพื่อให้สอดคล้องกับหลักการประชาธิปไตย โดยประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง ความสำคัญของการปกครองท้องถิ่นจึงสามารถสรุปได้ดังนี้

1. การปกครองท้องถิ่นคือรากฐานของการปกครองระบอบประชาธิปไตย (Basic democracy) เพราะการปกครองท้องถิ่นจะเป็นสถาบันฝึกสอนการเมืองการปกครองให้แก่ประชาชน ให้ประชาชนรู้สึกว่าคุณมีความเกี่ยวข้องกับส่วนได้ส่วนเสียในการปกครองการบริหารท้องถิ่นเกิดความรับผิดชอบ และวางแผนต่อประโยชน์อันพึงมีต่อท้องถิ่นที่ตนอยู่อาศัย อันจะนำมาซึ่งความศรัทธาเลื่อมใสในระบอบการปกครองประชาธิปไตยในที่สุด (ขนิษฐา นันทะบัน, 2553) โดยประชาชนจะมีโอกาสเลือกตั้งฝ่ายนิติบัญญัติ ฝ่ายบริหาร การเลือกตั้งจะเป็นการฝึกฝนให้ประชาชนใช้ดุลพินิจเลือกผู้แทนที่เหมาะสม สำหรับผู้ที่ได้รับเลือกตั้งเข้าไปบริหารกิจการของท้องถิ่น นับได้ว่าเป็นผู้นำในท้องถิ่นจะได้ใช้ความรู้ ความสามารถบริหารงานท้องถิ่น

เกิดความคุ้นเคยมีความชำนาญในการใช้สิทธิและหน้าที่ของพลเมือง ซึ่งจะนำไปสู่การมีส่วนร่วมทางการเมืองในระดับชาติต่อไป

2. การปกครองท้องถิ่นทำให้ประชาชนในท้องถิ่นรู้จักการปกครองตนเอง (Self government) หัวใจของการปกครองระบอบประชาธิปไตยประการหนึ่งก็คือ การปกครองตนเอง มิใช่เป็นการปกครองอันเกิดจากคำสั่งเบ็ดเสร็จบนการปกครองตนเองคือ การที่ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครอง ซึ่งผู้บริหารท้องถิ่นนอกจากจะได้รับเลือกตั้งมาเพื่อรับผิดชอบบริหารท้องถิ่น โดยอาศัยความร่วมมือร่วมใจจากประชาชนแล้วผู้บริหารท้องถิ่นจะต้องฟังเสียง ประชาชนด้วยวิถีทางประชาธิปไตยต่าง ๆ เช่น เปิดโอกาสให้ประชาชนออกเสียงประชามติ (Referendum) ให้ประชาชนมีอำนาจถอดถอน (Recall) ซึ่งจะทำให้ประชาชนเกิดความสำนึกในความสำคัญของตนต่อท้องถิ่นประชาชนจะมีส่วนร่วมรับรู้ถึงอุปสรรค ปัญหาและช่วยกันแก้ไขปัญหาของท้องถิ่นของตน (ขนิษฐา นันทะบัน, 2553)

นอกจากนี้ การปกครองตนเองในรูปของการปกครองท้องถิ่นอย่างแท้จริงหรือการกระจายอำนาจไปในระดับต่ำสุดคือ รากหญ้า (Grass roots) ซึ่งเป็นฐานเสริมสำคัญยิ่งของการพัฒนาระบบการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตย ความล้มเหลวของระบอบ

ประชาธิปไตยมีหลายองค์ประกอบแต่องค์ประกอบสำคัญยิ่งขาดอันหนึ่งก็คือการขาดรากฐานในท้องถิ่น (ขนิษฐา นันทะบัน, 2553)

3. การปกครองท้องถิ่นเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาล ซึ่งเป็นหลักการสำคัญของการกระจายอำนาจการปกครองท้องถิ่นมีขึ้นเพื่อวัตถุประสงค์ในการแบ่งเบาภาระของรัฐบาลเนื่องจากความจำเป็น บางประการ ดังนี้ (ขนิษฐา นันทะบัน, 2553)

3.1 ภารกิจของรัฐบาลมีอยู่อย่างกว้างขวาง นับวันจะขยายเพิ่มขึ้นซึ่งจะเห็นได้จากงบประมาณที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปีตามความเจริญเติบโตของบ้านเมือง

3.2 รัฐบาลมีอาจจะดำเนินการ ในการสนองความต้องการของประชาชน ในท้องถิ่นได้อย่างทั่วถึงเพราะแต่ละท้องถิ่นย่อมมีปัญหาและความต้องการที่แตกต่างกัน การแก้ปัญหาหรือจัดบริการโครงการในท้องถิ่นโดยรูปแบบที่เหมือนกันย่อมไม่บังเกิดผลสูงสุดท้องถิ่นย่อมรู้ปัญหาและเข้าใจปัญหาได้ดีกว่าผู้ซึ่งไม่อยู่ในท้องถิ่นนั้น ประชาชนในท้องถิ่นจึงเป็นผู้ที่เหมาะสมที่จะแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในท้องถิ่นนั้นมากที่สุด

3.3 กิจการบางอย่างเป็นเรื่องเฉพาะท้องถิ่นนั้น ไม่เกี่ยวข้องกับท้องถิ่นอื่น และไม่มีส่วนได้ส่วนเสียต่อประเทศโดยรวม จึงเป็นการสมควรที่จะให้ประชาชนในท้องถิ่นดำเนินการดังกล่าวเอง

ดังนั้น หากไม่มีหน่วยการปกครองท้องถิ่นแล้ว รัฐบาลจะต้องรับภาระดำเนินการทุกอย่างและไม่แน่ว่าจะสนองความต้องการของท้องถิ่นทุกจุดหรือไม่ รวมทั้งจะต้องดำเนินการเฉพาะท้องถิ่นนั้น ๆ ไม่เกี่ยวข้องกับท้องถิ่นอื่น หากได้จัดให้มีการปกครองท้องถิ่นเพื่อดำเนินการเองแล้ว ภาระของรัฐบาลก็จะผ่อนคลายเป็นไป รัฐบาลจะมีหน้าที่เพียงแต่ควบคุมดูแลเท่าที่จำเป็นเท่านั้น เพื่อให้ท้องถิ่นมีมาตรฐานในการดำเนินงานยิ่งขึ้นการแบ่งเบาภาระทำให้รัฐบาลมีเวลาที่จะดำเนินการในเรื่องที่สำคัญ หรือกิจการใหญ่ ๆ ระดับชาติอันเป็นประโยชน์ต่อประเทศชาติโดยรวม ความคับคั่งของภาระหน้าที่ต่าง ๆ ที่รวมอยู่ส่วนกลางจะลดน้อยลง ความคล่องตัวในการดำเนินงานของส่วนกลางจะมีมากขึ้น

1. การปกครองท้องถิ่นสามารถสนองความต้องการของท้องถิ่นตรงเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ เนื่องจากท้องถิ่นมีความแตกต่างกันไม่ว่าทางสภาพภูมิศาสตร์ ทรัพยากร ประชาชนความต้องการ และปัญหาข้อมต่างกันออกไป ผู้ที่ให้บริการหรือแก้ไขปัญหาให้ถูกจุดและสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนก็ต้องเป็นผู้ที่รู้ถึงปัญหาและความต้องการของประชาชนเป็นอย่างดี การบริหารงานจึงจะเป็นไปอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพไม่ต้องเสียเวลาเสนอเรื่องขออนุมัติไปยังส่วนเหนือขึ้นไป ท้องถิ่นจะบริหารงานให้เสร็จสิ้นลงภายในท้องถิ่นนั่นเอง ไม่ต้องสิ้นเปลืองเวลาและค่าใช้จ่ายโดยไม่จำเป็น

2. การปกครองท้องถิ่นจะเป็นแหล่งสร้างผู้นำทางการเมือง การบริหารของประเทศ ในอนาคต ผู้นำหน่วยการปกครองท้องถิ่นย่อมเรียนรู้ประสบการณ์ทางการเมืองการได้รับเลือกตั้ง การสนับสนุนจากประชาชนในท้องถิ่นย่อมเป็นพื้นฐานที่ดีต่ออนาคตทางการเมืองของตน และยังฝึกฝนทักษะทางการบริหารงานในท้องถิ่นอีกด้วยในประเทศไทย ผู้นำทางการเมืองที่มีชื่อเสียง เช่น นายทองหยด จิตตะวีระ, นายสุรินทร์ เทพกาญจนา เป็นต้น ล้วนแต่มีผลงานจากการเป็น นายกเทศมนตรี หรือผู้บริหารท้องถิ่นมาก่อนจนสามารถประสบความสำเร็จเป็นนักการเมือง ที่มีชื่อเสียงในระดับชาติ (ขนิษฐา นันทะบัน, 2553)

3. การปกครองท้องถิ่นสอดคล้องกับแนวความคิดในการพัฒนาชนบทแบบพึ่งตนเอง การปกครองท้องถิ่นโดยยึดหลักการกระจายอำนาจ ทำให้เกิดการพัฒนาชนบทแบบพึ่งตนเอง ทั้งทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม การดำเนินงานพัฒนาชนบท ที่ผ่านมายังมีอุปสรรคสำคัญ ประการหนึ่ง คือ การมีส่วนร่วมจากประชาชนในท้องถิ่นอย่างเต็มที่ซึ่งการพัฒนาชนบทที่สัมฤทธิ์ ผลนั้น จะต้องมาจากการริเริ่มช่วยตนเองของท้องถิ่น ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมแรงกัน โดยอาศัย โครงสร้างความเป็นอิสระในการปกครอง

ปัจจุบันประเทศไทยมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 4 รูปแบบ รวมทั้งสิ้น 7,853 แห่ง ณ วันที่ 30 กันยายน พ.ศ. 2557 (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2557) ประกอบด้วย

1. องค์การบริหารส่วนจังหวัด มีจำนวน 76 แห่ง
2. เทศบาล
 - 2.1 เทศบาลนคร มีจำนวน 30 แห่ง
 - 2.2 เทศบาลเมือง มีจำนวน 176 แห่ง
 - 2.3 เทศบาลตำบล มีจำนวน 2,234 แห่ง
3. องค์การบริหารส่วนตำบล มีจำนวน 5,335 แห่ง
4. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ (กรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา)

มีจำนวน 2 แห่ง

ข้อมูลทั่วไปขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว ที่ตั้งและอาณาเขตอำเภอวังสมบูรณ์

อำเภอวังสมบูรณ์ตั้งอยู่ทางทิศตะวันตกเฉียงใต้ของจังหวัด แบ่งเขตการปกครองออกจากอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว มีเนื้อที่ 389.30 ตารางกิโลเมตร ประมาณ 243,312.5 ไร่ ห่างจากจังหวัดสระแก้ว 60 ก.ม. มีอาณาเขตติดต่อกับเขตการปกครองข้างเคียง ดังนี้ (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2557)

ทิศเหนือ ติดต่อกับอำเภอวังน้ำเย็น

ทิศตะวันออก ติดต่อกับอำเภอลองหาด

ทิศใต้ ติดต่อกับอำเภอสอยดาวและอำเภอแก่งหางแมว (จังหวัดจันทบุรี)

ทิศตะวันตก ติดต่อกับอำเภอท่าตะเกียบ (จังหวัดฉะเชิงเทรา)

ประวัติ

ท้องที่อำเภอวังสมบูรณ์เดิมเป็นส่วนหนึ่งของอำเภอวังน้ำเย็น ทางราชการได้แบ่งพื้นที่การปกครองออกมาตั้งเป็น กิ่งอำเภอวังสมบูรณ์ ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย ลงวันที่ 1 มิถุนายน พ.ศ. 2540 โดยมีผลบังคับตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม ปีเดียวกัน และต่อมาได้มีพระราชกฤษฎีกายกฐานะขึ้นเป็น อำเภอวังสมบูรณ์ ในวันที่ 24 สิงหาคม พ.ศ. 2550 โดยมีผลบังคับตั้งแต่วันที่ 8 กันยายน ปีเดียวกัน

การปกครองส่วนท้องถิ่น

ท้องที่อำเภอวังสมบูรณ์ประกอบด้วยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 3 แห่ง ได้แก่

1. เทศบาลตำบลวังสมบูรณ์ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลวังสมบูรณ์ทั้งตำบล
2. เทศบาลตำบลวังทอง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลวังทองทั้งตำบล
3. องค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลวังใหม่ทั้งตำบล

ตารางที่ 1 ข้อมูลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว
(องค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่, 2557)

ลำดับ ที่	เทศบาล/ องค์กร บริหาร ส่วนตำบล	ข้าราชการ ประจำ		ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้าง ตามภารกิจ		พนักงานจ้าง ทั่วไป		รวม
		ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	
1	เทศบาลตำบลวัง สมบูรณ์	5	9	0	0	11	20	10	7	62
2	เทศบาลตำบลวังทอง	7	18	1	0	12	18	4	2	62
3	องค์การบริหารส่วน ตำบลวังใหม่	5	10	0	0	8	10	7	5	45
	รวม	17	37	1	0	31	48	21	14	169

อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล

1. เทศบาลตำบล

ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2543 ได้กำหนดหน้าที่ของเทศบาลตำบลไว้โดยแบ่งตามประเภทของเทศบาล ดังนี้

- (1) รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
- (2) ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ
- (3) รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะรวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

- (4) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- (5) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
- (6) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
- (7) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ
- (8) บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (9) หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

นอกจากหน้าที่ของเทศบาลตามกฎหมายว่าด้วยเทศบาลแล้ว ในพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ยังได้กำหนดหน้าที่ของเทศบาลไว้ด้วยเช่นกันในมาตรา 16 ให้เทศบาล เมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเองดังนี้

ภารกิจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

- (1) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- (2) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- (3) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
- (4) การสาธารณสุขูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ
- (5) การสาธารณสุขการ
- (6) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ
- (7) การพาณิชย์ และส่งเสริมการลงทุน
- (8) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (9) การจัดการศึกษา

(10) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

(11) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(12) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย

(13) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

(14) การส่งเสริมกีฬา

(15) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

(16) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

(17) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

(18) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย

(19) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล

(20) การจัดให้มีและควบคุมสุสาน และฌาปนสถาน

(21) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์

(22) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์

(23) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ

และสาธารณูปโภคสถานอื่น ๆ

(24) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน

ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

(25) การผังเมือง

(26) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร

(27) การดูแลรักษาที่สาธารณะ

(28) การควบคุมอาคาร

(29) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(30) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษา

ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

(31) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการ

ประกาศกำหนด

การที่กฎหมายกำหนดหน้าที่ของเทศบาลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ๆ

ไว้มากมายเช่นนี้ ก็เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งรวมทั้งเทศบาล ต้องเตรียมตัวรับการถ่าย

โอนภารกิจหน้าที่งบประมาณ และบุคลากรให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจากรัฐบาล ตามทิศทางที่เป็นผลมาจากบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2540 และพระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ซึ่งได้กำหนดแผน และขั้นตอนให้มีการถ่ายโอนภารกิจหน้าที่จากหน่วยงานราชการบริหารส่วนกลางและส่วนภูมิภาค แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2. องค์การบริหารส่วนตำบล

ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 6 พ.ศ. 2552 ส่วนที่ 3 กำหนดอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล มาตรา 66 องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบล ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม

มาตรา 67 ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ต้องทำ ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

- (1) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (2) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้ง กำจัดมูลฝอย

และสิ่งปฏิกูล

- (3) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (4) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (5) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (6) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (7) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (8) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย

มาตรา 68 ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบลอาจ จัดทำกิจการ ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

- (1) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (2) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (3) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (4) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ
- (5) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
- (6) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (7) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร

- (8) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (9) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
- (10) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม
- (11) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์

มาตรา 69 อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตาม มาตรา 66 มาตรา 67 และ มาตรา 68 นั้น ไม่เป็นการตัดอำนาจหน้าที่ของกระทรวง ทบวง กรม หรือองค์การหรือหน่วยงานของรัฐ ในอันที่จะดำเนินกิจการใด ๆ เพื่อประโยชน์ของ ประชาชนในตำบล แต่ต้องแจ้งให้องค์การบริหารส่วนตำบลทราบล่วงหน้าตามสมควร ในกรณีนี้หากองค์การบริหารส่วนตำบลมีความเห็นเกี่ยวกับการดำเนินกิจการดังกล่าว ให้กระทรวง ทบวง กรม หรือองค์การหรือหน่วยงานของรัฐ นำความเห็นขององค์การ บริหารส่วนตำบลไปประกอบการพิจารณาดำเนินกิจการนั้นด้วย

มาตรา 70 เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีสิทธิได้รับทราบข้อมูลและข่าวสารจากทางราชการในเรื่อง ที่เกี่ยวกับการดำเนินกิจการของทางราชการในตำบล เว้นแต่ข้อมูลหรือข่าวสารที่ทาง ราชการถือว่าเป็นความลับเกี่ยวกับการรักษาความมั่นคงแห่งชาติ

มาตรา 71 องค์การบริหารส่วนตำบลอาจออกข้อบังคับตำบลเพื่อใช้บังคับ ในตำบลได้เท่าที่ไม่ขัดต่อกฎหมายหรืออำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในการนี้จะกำหนดค่าธรรมเนียมที่จะเรียกเก็บและกำหนดโทษปรับผู้ฝ่าฝืนด้วยก็ได้ แต่มิให้กำหนดโทษปรับเกินห้าร้อยบาท

ร่างข้อบังคับตำบลจะเสนอได้ก็แต่โดยคณะกรรมการบริหารหรือสมาชิก สภาองค์การบริหารส่วนตำบล

เมื่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและนายอำเภอให้ความเห็นชอบ ร่างข้อบังคับตำบลตามวรรคหนึ่งแล้ว ให้ประธานคณะกรรมการบริหารลงชื่อและประกาศ เป็นข้อบังคับตำบลต่อไป

ในกรณีที่นายอำเภอไม่เห็นชอบด้วยกับร่างข้อบังคับตำบลใด ให้ส่งคืน สภาองค์การบริหารส่วนตำบลภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่นายอำเภอได้รับร่างข้อบังคับ ตำบลดังกล่าว เพื่อให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาทบทวนร่างข้อบังคับตำบล นั้นใหม่ แต่ถ้าเป็นร่างข้อบังคับตำบลที่กำหนดให้มีโทษปรับตามวรรคหนึ่ง เมื่อนายอำเภอ ไม่เห็นชอบด้วย ให้ร่างข้อบังคับตำบลนั้น เป็นอันตกไป

เมื่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาทบทวนร่างข้อบังคับตำบลตาม วรรคสี่แล้ว มีมติยืนยันตามร่างข้อบังคับตำบลเดิมด้วยคะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสองในสาม ของจำนวนสมาชิก

สภาองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมดเท่าที่มีอยู่ ให้ประธานคณะกรรมการ บริหารลงชื่อ และประกาศเป็นข้อบังคับตำบลได้โดยไม่ต้องขอความเห็นชอบจากนายอำเภอ แต่ถ้าสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ไม่ยื่นยื่นภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับร่างข้อบังคับ ตำบลคืนจาก นายอำเภอ หรือยื่นยื่นด้วยคะแนนเสียงน้อยกว่าสองในสามของจำนวน สมาชิกสภาองค์การบริหาร ส่วนตำบลทั้งหมดเท่าที่มีอยู่ ให้ร่างข้อบังคับตำบลนั้นเป็นอันตกไป

มาตรา 72 ในองค์การบริหารส่วนตำบลมีพนักงานส่วนตำบลและอาจ จัดแบ่ง การบริหารงานออกเป็น

- (1) สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
 - (2) ส่วนต่าง ๆ ที่องค์การบริหารส่วนตำบลได้ตั้งขึ้น
- ระเบียบพนักงานส่วนตำบลให้ตราขึ้นเป็นพระราชกฤษฎีกา

เพื่อประโยชน์แก่กิจการขององค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหาร ส่วนตำบล อาจขอให้ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างของหน่วยราชการ หน่วยงาน ของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ไปดำรงตำแหน่งหรือ ปฏิบัติกิจการขององค์การบริหาร ส่วนตำบลเป็นการชั่วคราวได้โดยไม่ขาดจาก ต้นสังกัดเดิม ทั้งนี้ ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้มี อำนาจอนุญาตได้ตามความจำเป็น และในกรณีที่เป็นข้าราชการซึ่งไม่อยู่ในอำนาจของผู้ว่าราชการ จังหวัด ให้กระทรวงมหาดไทยทำความตกลงกับหน่วยงานต้นสังกัดก่อนแต่งตั้ง

มาตรา 73 องค์การบริหารส่วนตำบลอาจทำกิจการนอกเขตของกิจการ บริหารส่วนตำบล หรือร่วมกับสภาตำบล องค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือหน่วย การบริหารราชการส่วนท้องถิ่นอื่น เพื่อกระทำการกิจการร่วมกันได้ ทั้งนี้ เมื่อได้รับความยินยอมจาก สภาตำบล องค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหาร ส่วนจังหวัด หรือหน่วยการบริหารราชการ ส่วนท้องถิ่นที่เกี่ยวข้อง และกิจการนั้น เป็นกิจการที่จำเป็นต้องทำและเป็นการเกี่ยวเนื่องกับกิจการ ที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของตน

ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว

สวัสดิการ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1. การรักษาพยาบาล
2. การศึกษาบุตร
3. เงินประโยชน์ตอบแทนอื่น (เงินรางวัล)
4. เงินทำขวัญ
5. เงินสวัสดิการสำหรับการปฏิบัติงานประจำสำนักงานในพื้นที่พิเศษ (สปพ.)

6. เงินตอบแทนพิเศษรายเดือน

7. ค่าเช่าบ้าน

8. ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ

9. การลา

10. การปรับอัตราเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว และเงินตอบแทนอื่น

11. เครื่องราชอิสริยาภรณ์

12. บำเหน็จความชอบสำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในจังหวัดชายแดนภาคใต้

1. การรักษาพยาบาล

ระเบียบ ข้อกฎหมาย ระเบียบ กระทรวงมหาดไทยว่าด้วยสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลของพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2541 และระเบียบ กระทรวงมหาดไทยว่าด้วยสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลของพนักงานส่วนท้องถิ่น ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2549 การรักษาพยาบาล ผู้มีสิทธิ คือ พนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ ผู้รับบำนาญ นายกและรองนายก องค์การบริหารส่วนจังหวัดนายกเทศมนตรี เทศมนตรี นายกเมืองพัทยา ประธานกรรมการสุขภาพ ประธานกรรมการบริหาร องค์การบริหารส่วนตำบล กรรมการบริหาร องค์การบริหารส่วนตำบลยกเว้น รองนายก องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่มาจากการแต่งตั้งผู้มีสิทธิ์ร่วม ได้แก่ บิดา มารดา คู่สมรส บุตร (ที่ชอบด้วยกฎหมาย, ยังไม่บรรลุนิติภาวะหรือบรรลุนิติภาวะแต่เป็นผู้ไร้ความสามารถ, ไม่เกิน 3 คน) ค่ารักษาพยาบาล เงินที่สถานพยาบาลเรียกเก็บในการรักษาพยาบาล ประกอบด้วย

1.1 ค่ายา ค่าเลือดและส่วนประกอบของเลือด

1.2 ค่าอวัยวะเทียม

1.3 ค่าบริการทางแพทย์

1.4 ค่าห้องและค่าอาหาร

1.5 ค่าตรวจสุขภาพประจำปี

การเบิกจ่าย โรงพยาบาลของรัฐบาลเต็มจำนวนที่จ่ายจริง เช่น ค่าอวัยวะเทียม, อุปกรณ์บำบัดรักษาโรครวมทั้งค่าซ่อมแซม, ค่าห้องและค่าอาหาร ส่วนโรงพยาบาลเอกชน เบิกจ่ายเต็มเฉพาะกรณีฉุกเฉิน ส่วนกรณีอื่น ๆ เบิกจ่ายได้ครึ่งหนึ่งของจำนวนจ่ายจริงแต่ไม่เกิน 3,000 บาท

2. การศึกษาบุตร

ระเบียบ ข้อกฎหมาย ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตรพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2541 ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยเงินสวัสดิการเกี่ยวกับ

การศึกษานูตร พนักงานส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2541 ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษานูตรพนักงานส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2549

ให้ผู้มีสิทธิเบิกค่าเล่าเรียนนูตรโดยชอบด้วยกฎหมาย คนที่ 1 ถึงคนที่ 3 เรียงลำดับก่อนหลัง และอายุไม่เกิน 25 ปีบริบูรณ์ หากบุตรคนหนึ่งคนใด ตาย พิการจนไม่สามารถเล่าเรียนได้ เป็นคนไร้ความสามารถหรือเสมือนไร้ความสามารถ มิได้ศึกษาในสถานศึกษาที่มีสิทธิได้รับสวัสดิการ วิกฤตหรือจิตฟั่นเฟือน ไม่สมประกอบก่อนอายุครบ 25 ปีบริบูรณ์ ให้บุตรคนถัดไปมีสิทธิรับเงินสวัสดิการแทนได้สถานศึกษาของทางราชการ หลักสูตรไม่สูงกว่าอนุปริญญาหรือเทียบเท่า และหลักสูตร แยกต่างหากจากหลักสูตรปริญญาตรี ให้ได้เต็มตามจำนวนที่จ่ายจริง หลักสูตรปริญญาตรี ให้ได้รับเต็มตามจำนวนที่จ่ายจริงสถานศึกษาเอกชน หลักสูตรไม่สูงกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า ให้ได้รับเต็มจำนวนตามที่จ่ายจริง หลักสูตรสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย หรือเทียบเท่า แต่ไม่สูงกว่า อนุปริญญาหรือเทียบเท่า ให้ได้รับครึ่งหนึ่งของจำนวนที่จ่ายจริงหลักสูตรปริญญาตรี ให้ได้รับครึ่งหนึ่งของจำนวนที่จ่ายจริงเงื่อนไข ต้องเป็นไปตามประเภท และไม่เกินอัตราที่กระทรวงการคลัง กำหนด สำหรับบุตรที่ศึกษาในสถานศึกษาของทางราชการ หรือเอกชน หลักสูตรปริญญาตรี ต้องเป็นการศึกษาในระดับปริญญาตรีเป็นหลักสูตรแรกเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษานูตร ค่าธรรมเนียมการเรียน หมายถึง ค่าเล่าเรียน ค่าหน่วยกิตค่าลงทะเบียนแรกเข้า (ค่าขึ้นทะเบียนนักศึกษา) ค่าบำรุงห้องสมุด ค่าบำรุงกีฬา ค่าเวชภัณฑ์ ค่าภาคปฏิบัติ หรือ วัสดุฝึกหัด หรืออุปกรณ์การศึกษา

บุตรของข้าราชการหรือลูกจ้างประจำที่เสียชีวิตจากการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้มีสิทธิได้รับการช่วยเหลือสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษานูตรจนกว่าจะหมดสิทธิตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินค่าช่วยเหลือการศึกษาของบุตรข้าราชการ และลูกจ้างประจำ ที่เสียชีวิตจากการปฏิบัติงานในเขตพื้นที่จังหวัดยะลา ปัตตานี และนราธิวาส พ.ศ. 2547

3. เงินประโยชน์ตอบแทนอื่น (เงินรางวัล)

ระเบียบ ข้อกฎหมาย ประกาศ ก.กลาง เรื่องหลักเกณฑ์การจัดประโยชน์ตอบแทนอื่น เป็นกรณีพิเศษสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และประกาศ ก.กลาง เรื่องกำหนดเงื่อนไขและวิธีการกำหนด ประโยชน์ตอบแทนอื่นแก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ 21 มีนาคม พ.ศ. 2549

เพื่อให้สอดคล้องกับ พ.ร.ฎ. ว่าด้วยหลักเกณฑ์ และวิธีบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 โดยสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรของ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้การปฏิบัติงานราชการ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

ผู้มีสิทธิได้รับเงินรางวัลประจำปี เงื่อนไขคือ ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคลากรถ่ายโอนตามโครงการถ่ายโอนบุคลากร ให้แก่ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้างประจำ เลื่อนขั้นเงินเดือน/ ค่าจ้างทั้งปีรวม 2 ครั้ง (1 เม.ย. และ 1 ต.ค.) ไม่น้อยกว่า 1 ขั้น พนักงานจ้างตามภารกิจ เลื่อนขั้นค่าตอบแทน (1 ครั้ง) ไม่น้อยกว่า 1 ขั้น พนักงานจ้างทั่วไป ผ่านการประเมิน ทั้งปี (2 ครั้ง) ในระดับดีขึ้นไป

4. เงินทำขวัญ

ระเบียบ ข้อกฎหมาย ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยเงินทำขวัญข้าราชการ และลูกจ้าง พ.ศ. 2546 ระเบียบคณะกรรมการว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการขอรับ เงินทำขวัญและการพิจารณาเงินทำขวัญข้าราชการและลูกจ้าง พ.ศ. 2550 ประกาศ ก.กลาง เรื่อง เงินทำขวัญข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ 30 มิถุนายน พ.ศ. 2547

เงื่อนไข ข้าราชการหรือลูกจ้างผู้ใดได้รับอันตรายหรือเจ็บป่วยจนพิการหรือสูญเสียอวัยวะเพราะเหตุปฏิบัติราชการในหน้าที่ยังสามารถรับราชการต่อไปได้ เงินทำขวัญตามอัตราที่กระทรวงการคลังกำหนด

5. เงินสวัสดิการสำหรับการปฏิบัติงานประจำสำนักงานในพื้นที่พิเศษ (สปพ.)

กรณีกระทรวงการคลังประกาศกำหนดให้สำนักงานใด เป็นสำนักงานในพื้นที่พิเศษ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเดียวกับสำนักงานดังกล่าวสามารถเสนอ ก.จังหวัด ประกาศกำหนดให้ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น เป็นสำนักงานในพื้นที่พิเศษ พนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง มีสิทธิได้รับเงินสวัสดิการในอัตราคนละ 1,000 บาท/ เดือน

เงื่อนไข หลักเกณฑ์ ความยากลำบากของการคมนาคม ความขาดแคลนสาธารณูปโภค สาธารณูปการหรือปัจจัยในการดำรงชีวิต ความเสี่ยงภัย ความชุกชุมของโรคภัยไข้เจ็บ

6. เงินตอบแทนพิเศษรายเดือน

จังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และ 4 อำเภอจังหวัดสงขลา ได้แก่ อำเภอจะนะ เทพา นาทวี และสะบ้าย้อย มีสิทธิได้รับเงินตอบแทนพิเศษรายเดือน ในอัตราคนละ 1,000 บาท

7. ค่าเช่าบ้าน

ผู้มีสิทธิเบิกค่าเช่าบ้าน พนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับคำสั่งให้ไปประจำสำนักงานในต่างท้องที่ มีสิทธิได้รับค่าเช่าบ้าน ยกเว้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นได้จัดที่พักอาศัยให้อยู่แล้ว มีเคหสถานของตนเองหรือคู่สมรสในท้องที่นั้น ได้รับคำสั่งให้เดินทางไปประจำสำนักงานใหม่ในท้องที่ ที่เริ่มรับราชการครั้งแรกและท้องที่ที่กลับรับราชการใหม่

คำจำกัดความค่าเช่าบ้าน

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล

ท้องที่ คือ อำเภอ กิ่งอำเภอ หรือท้องที่ของอำเภอและหรือกิ่งอำเภอที่ มท. กำหนดให้เป็นท้องที่เดียวกัน

พนักงานส่วนท้องถิ่น คือ ข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัด พนักงานเทศบาล และพนักงานส่วนตำบล

การจ่ายค่าเช่าบ้าน ตามที่จ่ายจริงตามสภาพแห่งบ้านและ ไม่เกินอัตรา ที่กระทรวงการคลังกำหนด พนักงานส่วนท้องถิ่นสามารถ นำค่าเช่าบ้านไปเช่าซื้อบ้านได้

8. ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ

ผู้มีสิทธิ พนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง นายกและรองนายก องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ประธานสภา องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นสมาชิกสภาองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เลขานุการและที่ปรึกษานายก องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ เบี้ยเลี้ยงเดินทาง ค่าเช่าที่พัก ค่าพาหนะ ค่าใช้จ่ายอื่นที่จำเป็น

9. การปรับอัตราเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว และเงินตอบแทนอื่น

หากมีการปรับอัตราเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว และเงินตอบแทนอื่น ของข้าราชการพลเรือนเพิ่มขึ้น พนักงานส่วนท้องถิ่นจะมีสิทธิได้รับการปรับเพิ่มเช่นเดียวกับ ข้าราชการพลเรือน โดยอนุโลม

10. การลา

ประเภทการลา

10.1 ลาป่วย

10.2 ลาคลอดบุตร

10.3 ลากิจส่วนตัว

10.4 ลาพักผ่อน

10.5 ลาอุปสมบท หรือ ลาไปประกอบพิธีฮัจย์

10.6 ลาเข้ารับการตรวจเลือก หรือ เข้ารับการเตรียมพล

10.7 ลาไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงานหรือปฏิบัติการวิจัย

10.8 การไปปฏิบัติงานในองค์กรระหว่างประเทศ

10.9 ลาติดตามคู่สมรส

11. เครื่องราชอิสริยาภรณ์

ระเบียบ ข้อกฎหมาย ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการขอพระราชทาน เครื่องราชอิสริยาภรณ์อันเป็นที่เชิดชูยิ่งช้างเผือก และเครื่องราชอิสริยาภรณ์อันมีเกียรติยศยิ่งมงกุฎไทย พ.ศ. 2536

เงื่อนไข

- (1) สัญชาติไทย ประพฤติดีและปฏิบัติราชการหรือปฏิบัติงานที่มีประโยชน์ ต่อสาธารณะด้วยความอุทสาหะ ซื่อสัตย์สุจริต
- (2) ไม่เคยถูกเรียกคืนเครื่องราชฯ หรือต้องโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุด เว้นแต่ โทษจำคุกเป็นการกระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ
- (3) รับราชการติดต่อกันมาไม่น้อยกว่า 5 ปีบริบูรณ์
- (4) การเสนอขอพระราชทานเครื่องราชฯ ให้เริ่มจากมงกุฎไทยและช้างเผือกสลับกัน จากชั้นล่างสุดจนถึงชั้นสูงสุด

12. บำเหน็จความชอบสำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในจังหวัดชายแดนภาคใต้

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยบำเหน็จความชอบสำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ พ.ศ. 2550

เจ้าหน้าที่ของรัฐที่ได้รับคำสั่งจากทางราชการให้ปฏิบัติงาน ประจำในพื้นที่ จังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส สตูล และ 4 อำเภอ ของ จังหวัดสงขลา (จะนะ เทพา นาทวี และสะบ้าย้อย)

คำนิยาม

เจ้าหน้าที่ หมายถึง ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างหน่วยงานของรัฐฯ ซึ่งได้รับคำสั่ง จากทางราชการ

หน่วยงานของรัฐ หมายถึง ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน องค์การปกครอง ส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานของรัฐทุกประเภท

บำเหน็จความชอบมีทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน

บำเหน็จความชอบที่เป็นตัวเงิน

1. เงินค่าตอบแทนพิเศษตามที่ ครม. กำหนด
2. การเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษนอกเหนือโควตาปกติตามที่ ครม. กำหนด
3. การประกันชีวิต
4. ทุนการศึกษา
5. เงินช่วยเหลือตามที่ ก.บ.จ.ต. พิจารณาเห็นสมควร

บำเหน็จความชอบที่เป็นตัวเงิน

1. การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์
2. การขอพระราชทานเหรียญราชการชายแดน
3. การยกย่องเชิดชูเกียรติยศยิ่ง
4. การนับเวลาราชการเป็นทวีคูณ
5. การส่งเสริมความก้าวหน้าเพื่อมิให้ขอ โอนย้ายออก
6. การจัดสรรโควตาสำหรับการคัดเลือกเข้ารับการศึกษา/ อบรม ที่หน่วยงานของรัฐ

เป็นผู้จัด/ ร่วมจัด

7. สิทธิลาพักผ่อน
8. การสงเคราะห์และช่วยเหลือทายาท เพื่อบรรจุเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ (กรมส่งเสริม

การปกครองท้องถิ่น, 2557)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง “คุณภาพชีวิตของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว” ผู้ศึกษาขอเสนองานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

ลักคณา โยคะวิสัย (2550) ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน เทศบาลในจังหวัดหนองบัวลำภู มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน

ของพนักงานเทศบาลแต่ละแห่งในจังหวัดหนองบัวลำภู 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบ คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองบัวลำภู 3) เพื่อทราบความคิดเห็น เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองบัวลำภู เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ คือ พนักงาน เทศบาลในจังหวัดหนองบัวลำภู จำนวน 13 แห่ง 413 คน ผลการการศึกษาพบว่า 1) คุณภาพชีวิต การทำงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองบัวลำภู อยู่ในระดับปานกลาง 2) ปัจจัยส่วนบุคคล ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา แผนกงาน/ ฝ่าย และอัตรา เงินเดือนที่แตกต่างกันมีความเห็นในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาถึงความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน เทศบาลในจังหวัดหนองบัวลำภู พบว่า พนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองบัวลำภู เห็นว่ารัฐควร จัดระบบการพิจารณาผลการปฏิบัติงาน รวมทั้งระบบ โบนัสให้มีความชัดเจน โปร่งใส ควรจัดให้ ผู้บริหารได้รับการพัฒนาเพิ่มพูนจริยธรรมทางการเมือง และความสามารถในการบริหารด้วยระบบ คุณธรรม นอกจากนี้ รัฐควรพิจารณาเพิ่มค่าตอบแทนเพื่อเป็นการจูงใจในการทำงานและ

เพิ่มคุณภาพชีวิตแก่พนักงานเทศบาลด้วย

ปัญญา สัตยกาญจน์ (2550) ศึกษางานวิจัยเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี เพื่อศึกษาถึงระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานเทศบาลเมือง จังหวัดกาญจนบุรี และเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และอัตราเงินเดือน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอเมือง กาญจนบุรี จำนวน 157 คน จากการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และอัตราเงินเดือน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมใจ อี้ออกบถ (2550) ศึกษางานวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี 2) เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี ตามปัจจัยส่วนบุคคล เก็บรวบรวมข้อมูล จากพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 193 คน ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม จากการศึกษา 1) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านบทบาทการทำงานที่มีความสมดุล และด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม หรือการทำงานร่วมกัน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านโอกาสและพัฒนาความสามารถ ด้านธรรมาภิบาลในองค์กร ด้านค่าตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง 2) การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยภาพรวมพบว่า สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรีที่มีเพศ และอายุ ที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กาญจนา บุญเพลิง (2552) ศึกษางานวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันของพนักงานเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันของพนักงานเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันของพนักงานเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร 3) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบ

คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันของพนักงานเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับชั้นตำแหน่ง ประเภทสายงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เครื่องมือที่ใช้ เก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ พนักงานเทศบาล ในเขตจังหวัดสมุทรสาคร 11 แห่ง จำนวน 608 คน จากการศึกษาพบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันของพนักงานเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร ด้านภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยรายด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม รองลงมาเป็นความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม ด้านความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคลด้าน ความสมดุลชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมตามลำดับ 2) ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร ด้านภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยรายด้าน ได้แก่ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร รองลงมาคือความต้องการคงความเป็นสมาชิกกับองค์กร และความเชื่อมั่นและยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร ตามลำดับ 3) เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (4) การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร เมื่อจำแนกตามเพศ โดยภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อจำแนกตามอายุ อายุราชการ ระดับชั้นตำแหน่ง ประเภทสายงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และเมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมไม่มีความแตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติ

พิสมัย บุญสมนึก (2552) ศึกษางานวิจัยเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอคลองหาด จังหวัดสระแก้ว เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอคลองหาด จังหวัดสระแก้ว และศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอคลองหาด จังหวัดสระแก้ว จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประเภทพนักงานจ้าง เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจาก พนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอคลองหาด จังหวัดสระแก้ว จำนวน 88 คน

ผลการศึกษา พบว่า การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอคลองหาด จังหวัดสระแก้วในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอคลองหาด จังหวัดสระแก้ว มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิทธิตามรัฐธรรมนูญเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ด้านความเกี่ยวข้องความสัมพันธ์ทางสังคม และอันดับสุดท้ายคือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตทำงานของพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอคลองหาด จังหวัดสระแก้ว พบว่า พนักงานจ้างที่มีประเภท พนักงานจ้าง เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สาธินี วงษ์รวยดี (2552) ศึกษางานวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล พื้นที่จังหวัดยะลา มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาถึงระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล พื้นที่จังหวัดยะลา 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล พื้นที่จังหวัดยะลา 3) เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล พื้นที่จังหวัดยะลา 4) เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะ ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามในการทำการเก็บข้อมูลจากพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล พื้นที่จังหวัดยะลา 52 องค์การบริหารส่วนตำบล จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 215 คน

ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล พื้นที่จังหวัดยะลา โดยรวมอยู่ในระดับสูง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านศักดิ์ศรีความเป็นข้าราชการ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน ด้านคุณธรรมองค์กร ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าในงาน และมีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) พนักงานส่วนตำบลที่มีเพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระดับ (ซี) เงินเดือน อายุราชการ ที่ต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน 3) พนักงานส่วนตำบลที่มีอายุ และตำแหน่งที่แตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 4) ปัจจัยด้านการทำงานมีปัจจัยเชิงบวกต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลพื้นที่จังหวัดยะลา อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 5) ปัญหาและข้อเสนอแนะพบว่า ปัจจัยด้านการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน กฏระเบียบและระบบงาน ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนั้น ผู้บริหารระดับสูง จึงควรพิจารณามาตรการปรับปรุงรวมทั้งการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานต่อไป

ขนิษฐา นันทะบัน (2553) ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบล กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนาดาล จังหวัดอุบลราชธานี 1) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบล กรณีศึกษาในเขตอำเภอนาดาล จังหวัดอุบลราชธานี

2) เพื่อทราบถึงปัญหาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบล กรณีศึกษาในเขตอำเภอนาดาล จังหวัดอุบลราชธานี วิธีการศึกษา ใช้การสัมภาษณ์แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง โดยทำการสัมภาษณ์ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้ากองคลัง หัวหน้าส่วนโยธา หัวหน้าส่วนการศึกษา และพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอนาดาล จังหวัดอุบลราชธานี ประชากรกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 44 คน ผลศึกษาพบว่าพบว่าความต้องการของสายงานบริหารและพนักงานส่วนตำบลนั้นต่างมีความต้องการปัจจัยการยังชีพที่คล้ายคลึงกันแต่มีบางประเด็นที่มีความเห็นที่แตกต่างคือมุมมองเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนที่จะได้รับในอนาคต ซึ่งสายบริหารจะมีความต้องการให้เป็นไปตามอัตราเงินเดือนตามกรอบระยะเวลาที่กำหนด ส่วนพนักงานส่วนตำบลมีความต้องการที่จะได้รับเงินเดือนขั้นสูงสุดความต้องการความปลอดภัยส่วนมากทั้งสายบริหารและพนักงานส่วนตำบลต่างมีความต้องการที่คล้ายกัน แต่จะมีบางประเด็นที่มีความต้องการที่ขัดแย้งกัน คือการทำงานมีความเสี่ยงต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพการงาน ซึ่งสายบริหารมีมุมมองว่ามีความเสี่ยง แต่ขณะที่พนักงานส่วนตำบลมีมุมมองว่าไม่มีความเสี่ยง และในตำแหน่งที่ปฏิบัติงานอยู่มีความเสี่ยงมากน้อยเพียงใดนั้น สายบริหารมีมุมมองว่ามีความเสี่ยงมาก ส่วนพนักงานส่วนตำบลมีมุมมองว่ามีความเสี่ยงปานกลาง ทั้งนี้อาจขึ้นอยู่กับภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ มีความแตกต่างกัน จึงทำให้ทั้งสายบริหารและพนักงานส่วนตำบลมีมุมมองที่แตกต่างกัน ด้านความต้องการความรักและความเป็นเพื่อนจากผู้อื่นนั้น สายบริหารและพนักงานมีมุมมองต่างกัน คือ ความสัมพันธ์กับที่ทำงาน ซึ่งสายบริหารมีมุมมองว่ามีความสัมพันธ์กับที่ทำงานเหมือนบ้านหลังหนึ่ง ในขณะที่พนักงานมีมุมมองว่า เป็นเสมือนที่ทำงานปกติ ไม่มีความพิเศษใด ๆ ด้านความต้องการความยอมรับนับถือจากตนเองและผู้อื่นนั้น ทั้งสายบริหารและพนักงานส่วนตำบลต่างก็มีความเห็นเหมือนกัน และความต้องการบรรลุเป้าหมายสูงสุดในชีวิต สายบริหารและพนักงานส่วนตำบลส่วนใหญ่มีมุมมองที่แตกต่างกัน แต่มีประเด็นที่ทั้งสองฝ่ายมีมุมมองเหมือนกันคือความต้องการบรรลุเป้าหมายสูงสุดในชีวิต ซึ่งต่างก็เห็นว่าเป็นผู้ประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงานขั้นสูงสุด และเป้าหมายส่วนตัวที่ความต้องการสูงสุด คือมีความเห็นว่าการมีความอยู่ดีกินดีและมีความสุข สำหรับปัญหาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบล กรณีศึกษาในเขตอำเภอนาดาล จังหวัดอุบลราชธานี ที่พบคือ จากความต้องการที่เป็นปัจจัยต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานส่วนตำบล ขณะก่อนจะเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลต่างก็มีความต้องการหาอาชีพที่สามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานของตนเองได้ ไม่ว่าเงินเดือนที่ได้รับเพียงพอต่อการยังชีพ

หรือไม่ แต่ก็เลือกที่จะเข้ามาปฏิบัติงาน เพื่อการดำรงชีวิตให้อยู่รอดในสังคม เมื่อสามารถเข้ามาปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ถนัด และตรงตามความต้องการแล้วต่างต้องการให้ชีวิตการทำงาน มีความเจริญก้าวหน้ายิ่ง ๆ ขึ้นไปและการทำงานจะประสบผลสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอาศัยการทำงานร่วมกับผู้อื่น จึงต้องการความรักจากบุคคลอื่น เพื่อที่จะนำไปสู่เป้าหมายสูงสุดที่กำหนดไว้ นอกจากนั้น เพื่อชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้อื่น มีเกียรติและศักดิ์ศรีและอยู่ดีกินดี

สุรเนตร นาม โครศรี (2553) ศึกษางานวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา 2) เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ในรูปแบบแบบสอบถาม ประชากรที่ศึกษา คือ พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา จำนวน จากกลุ่มตัวอย่าง 186 คน จากการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา ในภาพรวมทั้ง 8 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.19 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.002 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับดีมาก มีเพียงด้านเดียว คือ ด้านประโยชน์ และความรับผิดชอบต่อสังคม ส่วนที่เหลือระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับกลาง มี 7 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม สุขภาพ และความปลอดภัยในการทำงาน การพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ประชาธิปไตยในหน่วยงาน คุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ความมั่นคง และความก้าวหน้าในงาน บทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุล ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมซึ่งจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลนั้น ไม่พบความแตกต่าง

ไพรินทร์ อินตะ (2554) ศึกษางานวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแม่เมาะ จังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแม่เมาะ จังหวัดเชียงใหม่ 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้และระดับชั้น ที่ดำรงตำแหน่ง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล

ในเขตอำเภอแม่เอย จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 6 ตำบล 144 คน ผลการศึกษา พบว่า 1) คุณภาพชีวิต การทำงานของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแม่เอย จังหวัดเชียงใหม่ ในภาพรวมคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีที่สุด คือ ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม รองลงมาคือ การทำงาน ร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ และด้านที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ต่ำที่สุด คือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้และระดับชั้น ที่ดำรงตำแหน่ง พบว่า พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างที่มีระดับการศึกษา อายุงาน รายได้ และระดับชั้นที่ดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ .05 พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างที่มีเพศและอายุแตกต่างกัน มีคุณภาพ ชีวิต ที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

นันทน์ภักดิ์ สีนาม (2554) คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลห้วยใหญ่ จังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบล ห้วยใหญ่ จังหวัดชลบุรี (2) เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบล ห้วยใหญ่ จังหวัดชลบุรี ตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็น แบบสอบถามประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานเทศบาลตำบลห้วยใหญ่ จังหวัดชลบุรี จำนวน 154 คน จากการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลห้วยใหญ่ จังหวัด ชลบุรี อยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน เทศบาลตำบลห้วยใหญ่ จังหวัดชลบุรี อยู่ในระดับดีมาก 7 ด้าน ซึ่งสามารถเรียงลำดับจาก มากไปหาน้อย ดังนี้ ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ($\mu = 3.88$) รองลงมา คือ การปฏิบัติงาน ในสังคม ($\mu = 3.85$) บุรณาการทางสังคม ($\mu = 3.867$) สิ่งแวดล้อมถูกสุขลักษณะ ($\mu = 3.55$) การพัฒนาความสามารถของบุคคล ($\mu = 3.53$) ตามลำดับ และอยู่ในระดับกลาง 1 ด้าน คือ ระเบียบ ข้อบังคับการปฏิบัติงาน ($\mu = 3.42$) และจากผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิต การทำงาน โดย จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล เพศ พบว่า พนักงานที่เป็นเพศหญิงมีระดับคุณภาพ ชีวิตที่ดีกว่าเพศชาย อายุ พบว่าพนักงานที่มีช่วงอายุน้อยกว่า 21 ปี มีคุณภาพชีวิตดีที่สุด สถานภาพ พบว่า พนักงานสถานภาพแยกกัน อยู่มีระดับคุณภาพชีวิตดีที่สุด ระดับการศึกษา พบว่าพนักงาน ระดับการศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น มีระดับคุณภาพชีวิตดีที่สุด ตำแหน่งงานปัจจุบัน พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานพนักงานจ้างทั่วไป มีระดับคุณภาพชีวิตดีที่สุด ประสพการณ์ทำงาน พบว่า พนักงานที่มีประสพการณ์ทำงานน้อยกว่า 1 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตดีที่สุด เงินเดือน พบว่าพนักงาน ที่มีเงินเดือน 19,001 บาทขึ้นไป มีระดับคุณภาพชีวิตดีที่สุด

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) ดำเนินการวิจัยโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลซึ่งผู้วิจัยมีรายละเอียดในการวิจัย ดังนี้

1. วิธีการที่ใช้ศึกษา
2. ประชากรในการวิจัย
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิธีการที่ใช้ศึกษา

1. ศึกษาค้นคว้า และรวบรวมเอกสารที่เกี่ยวข้องกับแนวคิด ทฤษฎี กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อนำมาสร้างเป็นกรอบแนวความคิดในการวิจัย
2. การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire)

ประชากรในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว จำนวน 3 แห่ง จำนวน 169 คน ดังแสดงในตารางที่ 2 (เทศบาลตำบลวังสมบูรณ์, 2557; เทศบาลตำบลวังทอง, 2557; องค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่, 2557) โดยศึกษาจากประชากรทั้งหมด

ตารางที่ 2 จำนวนบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสมบูรณ์
จังหวัดสระแก้ว (องค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่, 2557)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	จำนวนบุคลากร
เทศบาลตำบลวังสมบูรณ์	62 คน
เทศบาลตำบลวังทอง	62 คน
องค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่	45 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) จากการศึกษาข้อมูลจากแนวคิดทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำข้อในส่วนดังกล่าวนี้มาสร้างเป็นแบบสอบถามซึ่งแบ่งเป็นสองส่วนคือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบเลือกตอบ (Check lists) เป็นคำถามที่เกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ประเภทสายงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ส่วนที่ 2 เป็นมาตรวัดแบบประเมินค่า (Rating scale) เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว ประกอบด้วย 8 ด้าน คือ 1) ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม 2) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล 4) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5) ด้านบูรณาการด้านสังคม 6) ด้านสิทธิตามรัฐธรรมนูญ 7) ด้านจังหวะชีวิตโดยส่วนร่วม และ 8) ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพทางสังคม ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนนคุณภาพชีวิตในการทำงานตามระดับ ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้	5	คะแนน
เห็นด้วย	ให้	4	คะแนน
ไม่แน่ใจ	ให้	3	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	ให้	2	คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้	1	คะแนน

การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลของการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม
ดำเนินการสร้างและตรวจสอบคุณภาพโดยมีกระบวนการดังต่อไปนี้

1. เมื่อกำหนดชื่อเรื่อง คำถามการวิจัย และวัตถุประสงค์การวิจัยได้แล้ว (พิจารณา
ในบทที่ 1) ผู้ศึกษาดำเนินการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว ผ่านแนวคิด
ทฤษฎี กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ข้อมูลพื้นฐานและบริบทในพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดกรอบแนวคิด
ในการวิจัย (Conceptualization)

2. เมื่อได้กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัยแล้ว ผู้วิจัยทำการแปลงแนวคิดทฤษฎีที่มี
ความเป็นนามธรรมให้กลายเป็นประเด็นศึกษาและข้อคำถามสำหรับแบบสอบถาม ตามลำดับ
ที่มีความเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น (Operationalization) ผลลัพธ์สุดท้ายที่ได้คือ แบบสอบถาม
และนิยามศัพท์เฉพาะ

3. เมื่อได้แบบสอบถามและนิยามศัพท์เฉพาะแล้ว ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบคุณภาพ
เครื่องมือ โดยในเบื้องต้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบกระบวนการสร้างกรอบแนวคิด
และกระบวนการสร้างข้อคำถามและนิยามศัพท์

4. เมื่ออาจารย์ที่ปรึกษาเห็นชอบในกระบวนการทั้งสองข้างต้น ผู้วิจัยนำแบบสอบถาม
ที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ได้แก่

- | | |
|----------------------------|--|
| 4.1 อาจารย์จิตพล ชัยมะคัน | อาจารย์ประจำวิทยาลัยบริหารรัฐกิจ
มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 4.2 นายนิธิภัทร โพธิจันทร์ | รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ |
| 4.3 จำเอก โอภาส เรืองเกตุ | หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. |

สำหรับวิธีการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ใช้วิธีการหาค่า
สัมประสิทธิ์ความสอดคล้อง (Index of item-objective congruence: IOC) โดยนำแบบสอบถาม
ให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาว่า ข้อคำถามแต่ละข้อมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยและนิยาม
ศัพท์เฉพาะหรือไม่ อย่างไร ถ้ามีความสอดคล้องผู้เชี่ยวชาญจะให้ค่าเป็น “+1” แต่หากผู้เชี่ยวชาญ
เห็นว่า ข้อคำถามนั้น ไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการจะให้ค่าเป็น
“-1” และในกรณีที่ผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจในข้อคำถามนั้นว่า มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
และนิยามศัพท์ปฏิบัติการ หรือไม่จะให้ค่าเป็น “0” หลังจากนั้นจึงนำคะแนนของผู้เชี่ยวชาญ
แต่ละท่านมาคำนวณค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้อง (IOC) รายข้อคำถามตามสูตร ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC คือ ค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้อง
 $\sum R$ คือ ผลรวมของคะแนนจากผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด
 N คือ จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยกำหนดเกณฑ์การยอมรับค่าสัมประสิทธิ์ IOC คือ ข้อคำถามที่มีความเที่ยงตรง คือ มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ถ้าหากข้อคำถามใดมีค่า IOC น้อยกว่า 0.5 ถือว่าข้อคำถามนั้น ไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การศึกษา จำเป็นต้องตัดข้อคำถามนั้นออกไปหรือทำการปรับปรุง ข้อคำถามนั้นใหม่ ซึ่งผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ IOC รายข้อสามารถพิจารณาได้จากภาคผนวกท้ายเล่ม

5. หลังจากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มตัวอย่างในบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคลองหาด จังหวัดสระแก้ว จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม (Reliability) แบบ Cronbach's Alpha ได้ค่าความเที่ยงหรือ ความเชื่อถือได้ของแบบสอบถามได้เท่ากับ 0.91

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม มีขั้นตอนดังนี้

1. ส่งแบบสอบถามให้แก่ผู้ตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยของความร่วมมือจากบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว ทั้ง 3 แห่ง จำนวน 169 คน ที่เป็นกลุ่มเป้าหมายในการเก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมทั้งชี้แจงวัตถุประสงค์การวิจัยให้ผู้ตอบแบบสอบถาม ทราบเจตนารมณ์ของผู้วิจัย ในการศึกษาครั้งนี้
2. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างวันที่ 1 ถึง 28 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2558
3. พิจารณาความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละชุดที่เก็บรวบรวมข้อมูลได้ทันที หลังจากให้ผู้ตอบแบบสอบถามดำเนินการกรอกข้อมูลแล้วเสร็จ เพื่อป้องกันมิให้เกิดข้อมูลที่ผิดพลาด หรือการไม่ตอบข้อคำถาม (Missing data) และเป็นการกระตุ้นถึงอัตราการตอบกลับ (Response rate) อย่างสมบูรณ์ร้อยละ 100
4. หลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามแล้วเสร็จ ดำเนินการแปลงรหัสคำตอบ (Coding) ลงในโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลทางสังคมศาสตร์ เพื่อประมวลผลข้อมูล และวิเคราะห์สถิติต่อไป

5. ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัยและสรุปผลการวิจัยตามลำดับ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ โดยใช้สถิติดังต่อไปนี้

- อธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มประชากร ที่เป็นบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ ความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
- อธิบายระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) คือ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)
- วิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ประเภทสายงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ตามเมนูคำสั่งการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (Compare mean) ในโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์
- เกณฑ์การแปลค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของตัวแปรต่าง ๆ ที่มีต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แปรระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ โดยการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้ (สุจิตรา บุญรัตพันธ์, 2542, หน้า 130)

$$\begin{aligned} \text{ช่วงกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

ดังนั้น จึงแปรความหมายของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานได้
ดังนี้

ระดับค่าเฉลี่ย	ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
คะแนนเฉลี่ย 4.21-5.00	มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานดีมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 3.41-4.20	มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานดีมาก

คะแนนเฉลี่ย	2.61-3.40	มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.81-2.60	มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานดีน้อย
คะแนนเฉลี่ย	1.00-1.80	มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานดีน้อยที่สุด

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้ศึกษานำเสนอผลการศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 ข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ประเภทสายงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ส่วนที่ 3 ข้อมูลผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว จำแนกตาม จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ประเภทสายงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล

ตารางที่ 3 จำนวน และร้อยละ จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	70	41.42
หญิง	99	58.58
รวม	169	100.00

จากตารางที่ 3 พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 58.58 รองลงมาเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 41.42

ตารางที่ 4 จำนวน และร้อยละ แยกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 25 ปี	7	4.14
25-35 ปี	89	52.66
36-45 ปี	61	36.09
46 ปีขึ้นไป	12	7.10
รวม	169	100.00

จากตารางที่ 4 พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 25-35 ปี คิดเป็น ร้อยละ 52.66 รองลงมา มีอายุ 36-45 ปี คิดเป็น ร้อยละ 36.09 อายุ 46 ปีขึ้นไป คิดเป็น ร้อยละ 7.10 และอายุต่ำกว่า 25 ปี คิดเป็น ร้อยละ 4.14 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 จำนวน และร้อยละ จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	57	33.73
สมรส	100	59.17
หย่าร้าง/ หม้าย	12	7.10
รวม	169	100.00

จากตารางที่ 5 พบว่า ส่วนใหญ่สถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 59.17 รองลงมา สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 33.73 และสถานภาพหย่าร้าง/ หม้าย คิดเป็นร้อยละ 7.10 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 จำนวน และร้อยละ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย	22	13.02
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช.	29	17.16
อนุปริญญา/ ปวส.	27	15.98

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ปริญญาตรี	75	44.38
ปริญญาโทขึ้นไป	16	9.47
รวม	169	100.00

จากตารางที่ 6 พบว่า ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 44.38 ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช. คิดเป็นร้อยละ 17.16 ระดับอนุปริญญา/ ปวศ. คิดเป็นร้อยละ 15.98 ระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย คิดเป็นร้อยละ 13.02 และระดับปริญญาโทขึ้นไป ร้อยละ 9.47 ตามลำดับ

ตารางที่ 7 จำนวน และร้อยละ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประเภทพนักงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 1 ปี	12	7.10
1-5 ปี	81	47.93
6-10 ปี	36	11.30
10 ปีขึ้นไป	40	23.67
รวม	169	100.00

จากตารางที่ 7 พบว่า ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงาน 1-5 ปี คิดเป็น ร้อยละ 47.93 รองลงมาประสบการณ์ทำงาน 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 23.67 ประสบการณ์ทำงาน 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 11.30 และต่ำกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 7.10 ตามลำดับ

ตารางที่ 8 จำนวนร้อยละ จำแนกตามประเภทพนักงาน

ประเภทพนักงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สายงานผู้บริหาร	15	8.88
สายงานผู้ปฏิบัติ/ ลูกจ้างประจำ	39	23.08
พนักงานจ้างตามภารกิจ	79	46.75
พนักงานจ้างทั่วไป	36	21.30
รวม	169	100.00

จากตารางที่ 8 พบว่า ส่วนใหญ่เป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ คิดเป็น ร้อยละ 46.75 รองลงมาเป็นสายงานผู้ปฏิบัติ/ ลูกจ้างประจำ คิดเป็นร้อยละ 23.08 พนักงานจ้างทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 21.30 และสายงานผู้บริหาร คิดเป็นร้อยละ 8.88 ตามลำดับ

ตารางที่ 9 จำนวนร้อยละ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
9,000-10,000 บาท	52	30.77
10,001-20,000 บาท	96	56.80
20,001 บาทขึ้นไป	21	12.43
รวม	169	100.00

ตารางที่ 9 พบว่า ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 56.80 รองลงมา 9,000-10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 30.77 บาท และ 20,001 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 12.43 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

ตารางที่ 10 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสมบูรณ์จังหวัดสระแก้ว ในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	ระดับความคิดเห็น					μ	σ	แปลความ	ลำดับ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง				
1. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอสำหรับการใช้จ่ายตามภาวะเศรษฐกิจการครองชีพในปัจจุบัน	11 (6.51)	97 (57.40)	47 (27.81)	11 (6.51)	3 (1.78)	3.60	0.78	มาก	3
2. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ	8 (4.73)	98 (57.99)	51 (30.18)	9 (5.33)	3 (1.78)	3.59	0.74	มาก	4
3. ท่านได้รับการพิจารณาค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	11 (6.51)	106 (62.72)	44 (26.04)	7 (4.14)	1 (0.59)	3.70	0.67	มาก	1
4. เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งของท่านกับตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานที่คล้ายคลึงกัน ท่านได้รับค่าตอบแทนที่มีความเหมาะสม	11 (6.51)	100 (59.17)	47 (27.81)	8 (4.73)	3 (1.78)	3.64	0.75	มาก	2
	ภาพรวม					3.63	0.64	มาก	

จากตารางที่ 10 พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว ในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม โดยภาพรวมมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.63$, $\sigma = 0.64$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านได้รับการพิจารณาค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ

ของท่าน ($\mu = 3.70$, $\sigma = 0.67$) รองลงมาคือ เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งของท่านกับตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานที่คล้ายคลึงกัน ท่านได้รับค่าตอบแทนที่มีความเหมาะสม ($\mu = 3.64$, $\sigma = 0.75$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ ($\mu = 3.59$, $\sigma = 0.74$)

2. ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

ตารางที่ 11 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว ในด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	ระดับความคิดเห็น					μ	σ	แปลความ	ลำดับ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง				
1. หน่วยงานของท่านมีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในสถานที่ปฏิบัติงานมีความปลอดภัยต่อการปฏิบัติหน้าที่	21 (12.43)	115 (68.05)	27 (15.98)	6 (3.55)	0 (0.00)	3.89	0.65	มาก	2
2. หน่วยงานของท่านมีความสะอาดเรียบร้อยและเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	15 (8.88)	119 (70.41)	31 (18.34)	4 (2.37)	0 (0.00)	3.86	0.59	มาก	3
3. หน่วยงานของท่านมีการให้ความรู้อบรมเจ้าหน้าที่เพื่อตระหนักถึงสภาพการทำงานที่ปลอดภัยเพื่อป้องกันอุบัติเหตุ	14 (8.28)	118 (69.82)	30 (17.75)	5 (2.96)	2 (1.18)	3.81	0.67	มาก	4
4. หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมสุขภาพที่ดีและมีอาสาสมัครประจำบ้านและมีชุดรักษาสุขภาพอย่างเหมาะสม	13 (7.69)	108 (63.91)	42 (24.85)	4 (2.37)	2 (1.18)	3.75	0.68	มาก	5

ตารางที่ 11 (ต่อ)

ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ	ระดับความคิดเห็น					μ	σ	แปลความ	ลำดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
5. หน่วยงานของท่าน มีการควบคุมเกี่ยวกับกลิ่น เสียง และการรบกวน ทางสายตา	15 (8.88)	99 (58.58)	48 (28.40)	6 (3.55)	1 (0.59)	3.72	0.70	มาก	6
6. หน่วยงานของท่านเตรียม อุปกรณ์สำหรับป้องกันอุบัติเหตุ ที่อาจจะเกิดจากการปฏิบัติ หน้าที่ อาทิ ถังดับเพลิง สัญญาณ เตือนภัย เป็นต้น	24 (14.20)	107 (63.31)	36 (21.30)	2 (1.18)	0 (0)	3.91	0.63	มาก	1
	ภาพรวม					3.82	0.54	มาก	

จากตารางที่ 11 พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว ในด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โดยภาพรวมมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.82$, $\sigma = 0.54$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หน่วยงานของท่านเตรียมอุปกรณ์สำหรับป้องกันอุบัติเหตุที่อาจจะเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ อาทิ ถังดับเพลิง สัญญาณเตือนภัย เป็นต้น ($\mu = 3.91$, $\sigma = 0.63$) รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านมีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในสถานที่ปฏิบัติงานมีความปลอดภัยต่อการปฏิบัติหน้าที่ ($\mu = 3.89$, $\sigma = 0.65$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ หน่วยงานของท่านมีการควบคุมเกี่ยวกับกลิ่น เสียง และการรบกวนทางสายตา ($\mu = 3.72$, $\sigma = 0.70$)

3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล

ตารางที่ 12 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว
ในด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล

ด้านการพัฒนา ความสามารถของบุคคล	ระดับความคิดเห็น					μ	σ	แปลความ	ลำดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
1. ท่านมีโอกาสได้นำ ความรู้ความสามารถของ ท่านมาใช้ในการปฏิบัติงาน ได้อย่างเต็มที่	13 (7.69)	122 (73.19)	28 (16.57)	5 (2.96)	1 (0.59)	3.83	0.62	มาก	2
2. ผู้บังคับบัญชาสนับสนุน เปิดโอกาสให้ท่าน ไปอบรม หลักสูตรต่าง ๆ เพื่อนำมา พัฒนาความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน	16 (9.47)	112 (66.27)	36 (21.30)	4 (2.37)	1 (0.59)	3.82	0.65	มาก	3
3. หน่วยงานของท่านได้มี การประชุมปรึกษาหารือ ของบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อให้บุคลากรได้รับข้อมูล ข่าวสารและรับรู้ถึงปัญหา เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน อยู่เสมอ	19 (11.24)	117 (69.23)	30 (17.75)	2 (1.18)	1 (0.59)	3.89	0.61	มาก	1
4. ผู้บังคับบัญชามักจะ มอบหมายงานที่มี ความสำคัญให้กับท่าน เป็นประจำ	11 (6.51)	109 (64.50)	42 (24.85)	6 (3.55)	1 (0.59)	3.73	0.66	มาก	4
5. ท่านมักจะได้รับคำชื่น ชมจากผู้บังคับบัญชา ของท่านอยู่เป็นประจำ	6 (3.55)	96 (56.80)	61 (36.09)	3 (1.78)	3 (1.78)	3.59	0.67	มาก	6
6. ผู้บังคับบัญชาของท่าน มักจะเล่าเรื่องส่วนตัว ให้ท่านฟังอยู่เสมอ	4 (2.37)	86 (50.89)	56 (33.14)	17 (10.06)	6 (3.55)	3.38	0.83	ปานกลาง	7

ตารางที่ 12 (ต่อ)

ด้านการพัฒนา ความสามารถของบุคคล	ระดับความคิดเห็น					μ	σ	แปลความ	ลำดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
7. ท่านพึงพอใจที่จะทำงาน ในเรื่องใหม่ ๆ ที่แตกต่าง จากภาระงานประจำหรือ วิธีการปฏิบัติแบบเดิม	8 (4.73)	112 (66.27)	41 (24.26)	5 (2.96)	3 (1.78)	3.69	0.69	มาก	5
	ภาพรวม					3.70	0.49	มาก	

จากตารางที่ 12 พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว ในด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล โดยภาพรวมมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.70$, $\sigma = 0.49$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หน่วยงานของท่าน ได้มีการประชุมปรึกษาหารือของบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อให้บุคลากร ได้รับข้อมูลข่าวสารและรับรู้ถึงปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ($\mu = 3.89$, $\sigma = 0.61$) รองลงมาคือ ท่านมีโอกาสได้นำความรู้ความสามารถของท่านมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ($\mu = 3.83$, $\sigma = 0.62$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บังคับบัญชาของท่านมักจะเล่าเรื่องส่วนตัวให้ท่านฟังอยู่เสมอ ($\mu = 3.38$, $\sigma = 0.83$)

4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

ตารางที่ 13 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว ในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

ด้านความก้าวหน้าและมั่นคง ในงาน	ระดับความคิดเห็น					μ	σ	แปลความ	ลำดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
1. ตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติ หน้าที่มีโอกาสก้าวหน้า ตามลำดับ	10 (5.92)	103 (60.95)	50 (29.59)	5 (2.96)	1 (0.59)	3.69	0.65	มาก	9

ตารางที่ 13 (ต่อ)

ด้านความก้าวหน้าและมั่นคง ในงาน	ระดับความคิดเห็น					μ	σ	แปลความ	ลำดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ เห็นใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
2. การปฏิบัติหน้าที่ ในตำแหน่งที่ท่านดำรงอยู่ ในปัจจุบันนี้ ท่านมีโอกาส ประสบความสำเร็จตาม ที่มุ่งหวังไว้	12 (7.10)	106 (62.72)	44 (26.04)	6 (3.55)	1 (0.59)	3.72	0.67	มาก	8
3. ท่านเอาใจใส่ต่องาน ทุกงานที่ท่านได้รับ มอบหมายเป็นอย่างดี	20 (11.83)	116 (68.64)	29 (17.16)	2 (1.18)	2 (1.18)	3.89	0.65	มาก	1
4. หน่วยงานของท่าน มีการเพิ่มความรู้และทักษะ ใหม่ ๆ ที่สามารถนำไปใช้ ประโยชน์ต่องานในอนาคต ให้แก่บุคลากรอยู่เสมอ	17 (10.06)	120 (71.01)	28 (16.57)	4 (2.37)	0 (0.00)	3.89	0.59	มาก	2
5. หน่วยงานของท่านมักจะ สนับสนุนให้บุคลากรมี ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใน การปฏิบัติงานอยู่เสมอ	16 (9.47)	118 (69.82)	31 (18.34)	3 (1.78)	1 (0.59)	3.86	0.62	มาก	3
6. หน่วยงานของท่านเปิด โอกาสให้บุคลากรได้พัฒนา ทักษะความสามารถในสาย งานของตนเอง	12 (7.10)	119 (70.41)	34 (20.12)	2 (1.18)	2 (1.18)	3.81	0.62	มาก	6
7. ท่านได้รับมอบหมายงาน ที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ ตามความถนัดของท่านอยู่ เป็นประจำ	14 (8.28)	117 (69.23)	34 (20.12)	4 (2.37)	0 (0.00)	3.83	0.59	มาก	5
8. งานในหน้าที่ทำให้ท่าน ได้พัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถอยู่เสมอ	10 (5.92)	121 (71.60)	33 (19.53)	4 (2.37)	1 (0.59)	3.80	0.60	มาก	7
9. หน่วยงานของท่าน เปิดโอกาสให้บุคลากรที่มี ความรู้ได้มีโอกาส ในการศึกษาต่อในระดับ ที่สูงขึ้นไป	19 (11.24)	111 (65.68)	35 (20.71)	2 (1.18)	2 (1.18)	3.85	0.67	มาก	4
	ภาพรวม					3.81	0.46	มาก	

จากตารางที่ 13 พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว ในด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน โดยภาพรวมมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.81, \sigma = 0.46$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านเอาใจใส่ต่องานทุกงานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี ($\mu = 3.89, \sigma = 0.65$) รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านมีการเพิ่มความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่องานในอนาคตให้แก่บุคลากรอยู่เสมอ ($\mu = 3.89, \sigma = 0.59$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติหน้าที่มีโอกาสก้าวหน้าตามลำดับ ($\mu = 3.69, \sigma = 0.65$)

5. ด้านบูรณาการด้านสังคม

ตารางที่ 14 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว ในด้านบูรณาการด้านสังคม

ด้านบูรณาการด้านสังคม	ระดับความคิดเห็น					μ	σ	แปลความ	ลำดับ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง				
1. ท่านมักจะได้รับความร่วมมืออย่างดี เมื่อต้องติดต่อหรือประสานงานกับเพื่อนร่วมงานภายในหน่วยงานตนเอง	19 (11.24)	121 (71.60)	25 (14.79)	3 (1.78)	1 (0.59)	3.91	0.61	มาก	3
2. เมื่อมีปัญหาในการทำงาน ท่านสามารถปรึกษาเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาได้	24 (14.20)	119 (70.41)	19 (11.24)	4 (2.37)	3 (1.78)	3.93	0.71	มาก	1
3. เมื่อมีปัญหาส่วนตัว ท่านสามารถปรึกษาเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาได้	17 (10.06)	118 (69.82)	25 (14.79)	6 (3.55)	3 (1.78)	3.83	0.72	มาก	5
4. ในหน่วยงานมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานได้มีโอกาสทำกิจกรรมร่วมกัน	11 (6.51)	138 (81.66)	138 (81.66)	18 (10.65)	2 (1.18)	3.93	0.46	มาก	2
5. เพื่อนร่วมงานในหน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ มีความสามัคคีกันเป็นอย่างดี	16 (9.47)	119 (70.41)	31 (18.34)	3 (1.78)	0 (0.00)	3.88	0.57	มาก	4

ตารางที่ 14 (ต่อ)

ด้านบูรณาการด้านสังคม	ระดับความคิดเห็น					μ	σ	แปล ความ	ลำดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
6. บรรยากาศการทำงาน ในหน่วยงานไม่มีการแบ่งแยกชน ชั้นระหว่างข้าราชการและลูกจ้าง	7 (4.14)	117 (69.23)	31 (18.34)	7 (4.14)	7 (4.14)	3.65	0.80	มาก	8
7. หน่วยงานของท่านได้เปิด โอกาสให้มีการเลื่อนระดับ เพื่อความก้าวหน้าในสายงาน อย่างเป็นธรรม	12 (7.10)	118 (69.82)	34 (20.12)	4 (2.37)	1 (0.59)	3.80	0.62	มาก	6
8. ระบบพิจารณาความดี ความชอบในหน่วยงานของท่าน มีความยุติธรรม บนฐานของ ความรู้ความสามารถและการะ งานที่รับผิดชอบ	14 (8.28)	115 (68.05)	33 (19.53)	5 (2.96)	2 (1.18)	3.79	0.68	มาก	7
	ภาพรวม					3.84	0.47	มาก	

จากตารางที่ 14 พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว ในด้านบูรณาการด้านสังคม โดยภาพรวมมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.84$, $\sigma = 0.47$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ เมื่อมีปัญหาในการทำงาน ท่านสามารถปรึกษาเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาได้ ($\mu = 3.93$, $\sigma = 0.71$) รองลงมาคือ ในหน่วยงานมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานได้มีโอกาสทำกิจกรรมร่วมกัน ($\mu = 3.93$, $\sigma = 0.46$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ บรรยากาศการทำงานในหน่วยงานไม่มีการแบ่งแยกชนชั้นระหว่างข้าราชการและลูกจ้าง ($\mu = 3.65$, $\sigma = 0.80$)

6. ด้านสิทธิตามรัฐธรรมนูญ

ตารางที่ 15 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน
ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว
ในด้านสิทธิตามรัฐธรรมนูญ

ด้านสิทธิตามรัฐธรรมนูญ	ระดับความคิดเห็น					μ	σ	แปลความ	ลำดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
1. ท่านได้รับความเสมอภาค ในเรื่อง กฎระเบียบ การประเมินผลงาน ค่าตอบแทน	9 (5.33)	125 (73.96)	30 (17.75)	5 (2.96)	0 (0.00)	3.82	0.56	มาก	6
2. ท่านมีสิทธิปฏิเสธงาน ที่ไม่ตรงกับความสามารถ และอยู่นอกเหนือ ความรับผิดชอบ	8 (4.73)	117 (69.23)	37 (21.89)	7 (4.14)	0 (0.00)	3.75	0.60	มาก	7
3. ท่านสามารถอ้างศักดิ์ศรี ความเป็นมนุษย์และใช้สิทธิ เสรีภาพของตนได้เท่าที่ ไม่ละเมิดสิทธิ และเสรีภาพ ของบุคคลอื่น	11 (6.51)	127 (75.15)	26 (15.38)	4 (2.37)	1 (0.59)	3.85	0.58	มาก	5
4. ท่านได้สิทธิในการส่งเสริม สนับสนุน และช่วยเหลือจาก ภาครัฐตามสมควร อาทิ สิทธิ ในการรักษาพยาบาล สิทธิ ค่าเล่าเรียนบุตร เป็นต้น	14 (8.28)	125 (73.96)	27 (15.98)	3 (1.78)	0 (0.00)	3.89	0.55	มาก	2
5. บุคลากรในหน่วยงานของ ท่านให้ความเคารพต่อหน้าที่ และความเป็นส่วนบุคคลของ เพื่อนร่วมงาน	14 (8.28)	122 (72.19)	30 (17.75)	3 (1.78)	0 (0.00)	3.87	0.56	มาก	4
6. ผู้บังคับบัญชาไม่ก้าวก่าย ในเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้อง กับงาน	16 (9.47)	130 (76.92)	20 (11.83)	3 (1.78)	0 (0.00)	3.94	0.53	มาก	1
7. ท่านมีอิสระในการแสดง ความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชา โดยไม่มีผลต่อการพิจารณา ความดีความชอบ	5 (2.96)	120 (71.01)	40 (23.67)	3 (1.78)	1 (0.59)	3.74	0.57	มาก	8

ตารางที่ 15 (ต่อ)

ด้านสิทธิตามรัฐธรรมนูญ	ระดับความคิดเห็น					μ	σ	แปลความ	ลำดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
8. แม้บุคลากรในหน่วยงาน ของท่านมีความเห็นต่าง ในบางเรื่อง แต่ก็สามารถ ทำงานร่วมกันได้อย่างดี	14 (8.28)	121 (71.60)	33 (19.53)	1 (0.59)	0 (0.00)	3.88	0.53	มาก	3
	ภาพรวม					3.84	0.43	มาก	

จากตารางที่ 15 พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว ในด้านสิทธิตามรัฐธรรมนูญ โดยภาพรวมมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.84$, $\sigma = 0.43$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บังคับบัญชาไม่ก้าวท้าวในเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน ($\mu = 3.94$, $\sigma = 0.53$) รองลงมาคือ ท่านได้สิทธิในการส่งเสริม สนับสนุน และช่วยเหลือจากภาครัฐตามสมควร อาทิ สิทธิในการรักษาพยาบาล สิทธิค่าเล่าเรียนบุตร เป็นต้น ($\mu = 3.89$, $\sigma = 0.55$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชาโดยไม่มีผลต่อการพิจารณาความดีความชอบ ($\mu = 3.74$, $\sigma = 0.57$)

7. ด้านจังหวะชีวิตโดยส่วนรวม

ตารางที่ 16 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสมบูรณ์

ด้านจังหวะชีวิต โดยส่วนรวม	ระดับความคิดเห็น					μ	σ	แปลความ	ลำดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
1. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ไม่ได้ เบียดเบียนเวลาในการใช้ชีวิต ส่วนตัวหรือครอบครัว	12 (7.10)	128 (75.74)	24 (14.20)	5 (2.96)	0 (0.00)	3.87	0.56	มาก	3
2. ท่านมีเวลาร่างให้กับตนเอง ในการทำงานอดิเรกหรือ สันทนาการอยู่เป็นประจำ	7 (4.14)	120 (71.01)	35 (20.71)	6 (3.55)	1 (0.59)	3.75	0.61	มาก	4

ตารางที่ 16 (ต่อ)

ด้านจังหวะชีวิต โดยส่วนร่วม	ระดับความคิดเห็น					μ	σ	แปลความ	ลำดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
3. ท่านสามารถแบ่งเวลา ทั้งการทำงาน การพักผ่อน และสันทนาการให้มีสัดส่วน การใช้เวลาที่เหมาะสม	11 (6.51)	126 (74.56)	29 (17.16)	2 (1.18)	1 (0.59)	3.85	0.56	มาก	2
4. ท่านมีเวลาว่างให้กับ ครอบครัว ตลอดทั้งยังสามารถ ปฏิบัติงานให้เกิด ความก้าวหน้าและการได้รับ ความดีความชอบ	14 (8.28)	120 (71.01)	31 (18.34)	3 (1.78)	1 (0.59)	3.85	0.60	มาก	1
	ภาพรวม					3.82	0.48	มาก	

จากตารางที่ 16 พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว ในด้านจังหวะชีวิตโดยส่วนร่วม โดยภาพรวมมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.82$, $\sigma = 0.48$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านมีเวลาว่างให้กับครอบครัว ตลอดทั้งยังสามารถปฏิบัติงานให้เกิดความก้าวหน้า และการได้รับความดีความชอบ ($\mu = 3.82$, $\sigma = 0.48$) รองลงมาคือ ท่านสามารถแบ่งเวลาทั้งการทำงาน การพักผ่อน และสันทนาการให้มีสัดส่วนการใช้เวลาที่เหมาะสม ($\mu = 3.85$, $\sigma = 0.56$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ท่านมีเวลาว่างให้กับตนเองในการทำงานอดิเรก หรือ สันทนาการอยู่เป็นประจำ ($\mu = 3.75$, $\sigma = 0.61$)

8. ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์ทางสังคม

ตารางที่ 17 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน
ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว
ในด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์ทางสังคม

ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์ ทางสังคม	ระดับความคิดเห็น					μ	σ	แปลความ	ลำดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
1. ท่านให้ความสำคัญกับ การบริการประชาชนเป็น หัวใจหลักของการทำงาน	32 (13.61)	126 (74.56)	17 (10.06)	3 (1.78)	0 (0.00)	4.00	0.55	มาก	3
2. งานของท่านมีส่วน สนับสนุนให้สังคมและ ชุมชนมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น	23 (13.61)	124 (73.37)	19 (11.24)	3 (1.78)	0 (0.00)	3.99	0.56	มาก	4
3. หน่วยงานของท่านให้ ความร่วมมือประสานงานกับ หน่วยงานอื่น ๆ เมื่อมี กิจกรรมชุมชนและกิจกรรม เพื่อสาธารณะประโยชน์ อาทิ งานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย เป็นต้น	49 (28.99)	112 (66.27)	7 (4.14)	1 (0.59)	0 (0.00)	4.24	0.54	มากที่สุด	2
4. หน่วยงานของท่านมี บทบาทในการรักษา สภาพแวดล้อม ปรับปรุง ภูมิทัศน์ และรักษา ความสะอาดเรียบร้อย ในชุมชน	58 (34.32)	102 (60.36)	6 (3.55)	2 (1.18)	1 (0.59)	4.27	0.64	มากที่สุด	1
	ภาพรวม					4.12	0.43	มาก	

จากตารางที่ 17 พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว ในด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์ทางสังคม
โดยภาพรวมมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.12$, $\sigma = 0.43$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า
ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หน่วยงานของท่านมีบทบาทในการรักษาสภาพแวดล้อม ปรับปรุงภูมิทัศน์
และรักษาความสะอาดเรียบร้อยในชุมชน ($\mu = 4.27$, $\sigma = 0.64$) รองลงมาคือ หน่วยงาน

ของท่านให้ความร่วมมือประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ เมื่อมีกิจกรรมชุมชนและกิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์ อาทิ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เป็นต้น ($\mu = 4.24, \sigma = 0.54$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ งานของท่านมีส่วนสนับสนุนให้สังคมและชุมชนมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ($\mu = 3.99, \sigma = 0.56$)

ภาพรวมระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับคุณภาพชีวิต			
	μ	σ	ระดับ	ลำดับ
1. ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม	3.63	0.64	มาก	8
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.82	0.53	มาก	4
3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	3.70	0.49	มาก	7
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.81	0.46	มาก	6
5. ด้านบูรณาการด้านสังคม	3.84	0.47	มาก	2
6. ด้านสิทธิตามรัฐธรรมนูญ	3.84	0.43	มาก	3
7. ด้านจังหวะชีวิตโดยส่วนร่วม	3.82	0.48	มาก	5
8. ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์ทางสังคม	4.12	0.43	มาก	1
ภาพรวม	3.82	0.37	มาก	

จากตารางที่ 18 พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว ในภาพรวมมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมาก ($\mu=3.82, \sigma=0.37$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์ทางสังคม ($\mu=4.12, \sigma=0.43$) รองลงมาคือ ด้านบูรณาการด้านสังคม ($\mu = 3.84, \sigma = 0.47$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ($\mu = 3.63, \sigma = 0.64$)

ส่วนที่ 3 ข้อมูลผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว

ตารางที่ 19 การเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว จำแนกตามเพศ

คุณภาพชีวิตในการทำงานของ บุคลากรองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว	เพศ					
	ชาย			หญิง		
	μ	σ	ระดับ คุณภาพชีวิต	μ	σ	ระดับ คุณภาพชีวิต
1. ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ เหมาะสมและยุติธรรม	3.75	0.62	มาก	3.54	0.65	มาก
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ	3.94	0.56	มาก	3.37	0.50	มาก
3. ด้านการพัฒนาความสามารถ ของบุคคล	3.74	0.45	มาก	3.67	0.52	มาก
4. ด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน	3.84	0.46	มาก	3.79	0.47	มาก
5. ด้านบูรณาการด้านสังคม	3.93	0.44	มาก	3.77	0.48	มาก
6. ด้านสิทธิตามรัฐธรรมนูญ	3.95	0.37	มาก	3.76	0.45	มาก
7. ด้านจังหวะชีวิตโดยส่วนร่วม	3.92	0.38	มาก	3.76	0.52	มาก
8. ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ ทางสังคม	4.20	0.43	มาก	4.06	0.42	มาก
ภาพรวม	3.91	0.35	มาก	3.76	0.37	มาก
อันดับ			1			2

จากตารางที่ 19 ผลการศึกษาเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว จำแนกตามเพศ พบว่า
ในภาพรวมคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอ
วังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว ที่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม พบว่า บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว ที่เป็นเพศชายมีคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากกว่าเพศหญิง
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พบว่า บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว ที่เป็นเพศชายมีคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากกว่าเพศหญิง
3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล พบว่า บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว ที่เป็นเพศชายมีคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากกว่าเพศหญิง
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน พบว่า บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว ที่เป็นเพศชายมีคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากกว่าเพศหญิง
5. ด้านบูรณาการด้านสังคม พบว่า บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว ที่เป็นเพศชายมีคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากกว่าเพศหญิง
6. ด้านสิทธิตามรัฐธรรมนูญ พบว่า บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว ที่เป็นเพศชายมีคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากกว่าเพศหญิง
7. ด้านจังหวะชีวิตโดยส่วนร่วม พบว่า บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว ที่เป็นเพศชายมีคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากกว่าเพศหญิง
8. ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์ทางสังคม พบว่า บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว ที่เป็นเพศชายมีคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากกว่าเพศหญิง

ตารางที่ 20 การเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรของปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว
จำแนกตามอายุ

คุณภาพชีวิตในการทำงานของ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว	อายุ											
	ต่ำกว่า 25 ปี			25-35 ปี			36-45 ปี			46 ปี ขึ้นไป		
			ระดับ			ระดับ			ระดับ			ระดับ
	μ	σ	คุณภาพ ชีวิต	μ	σ	คุณภาพ ชีวิต	μ	σ	คุณภาพ ชีวิต	μ	σ	คุณภาพ ชีวิต
1. ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและ ยุติธรรม	3.85	0.67	มาก	3.56	0.63	มาก	3.61	0.56	มาก	4.80	0.95	มากที่สุด
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริม สุขภาพ	4.04	0.61	มาก	3.78	0.56	มาก	3.75	0.45	มาก	4.26	0.44	มากที่สุด
3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	3.57	0.26	มาก	3.74	0.50	มาก	3.58	0.46	มาก	4.07	0.57	มาก
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.98	0.40	มาก	3.80	0.46	มาก	3.75	0.45	มาก	4.12	0.48	มาก
5. ด้านบูรณาการด้านสังคม	4.10	0.45	มาก	3.83	0.49	มาก	3.75	0.42	มาก	4.12	0.16	มาก
6. ด้านสิทธิตามรัฐธรรมนูญ	4.03	0.52	มาก	3.81	0.46	มาก	3.80	0.32	มาก	4.08	0.53	มาก
7. ด้านจังหวะชีวิตโดยส่วนร่วม	3.89	0.45	มาก	3.82	0.51	มาก	3.81	0.44	มาก	3.87	0.45	มาก
8. ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์ทางสังคม	4.21	0.46	มากที่สุด	4.07	0.42	มาก	4.10	4.52	มาก	4.52	0.43	มากที่สุด
ภาพรวม	3.96	0.35	มาก	3.80	0.40	มาก	3.77	0.29	มาก	4.14	0.38	มาก
อันดับ	2			3			4			1		

จากตารางที่ 20 ผลการศึกษาเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว จำแนกตามอายุ พบว่า ในภาพรวมคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว ที่เป็นที่มีอายุระหว่าง 46 ปีขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากกว่าช่วงอายุอื่น ๆ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม พบว่า บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว ที่มีช่วงอายุ 46 ปีขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากกว่าช่วงอายุอื่น ๆ
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พบว่า บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว ที่มีช่วงอายุ 46 ปีขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากกว่าช่วงอายุอื่น ๆ
3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล พบว่า บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว ที่มีช่วงอายุ 46 ปีขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากกว่าช่วงอายุอื่น ๆ
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน พบว่า บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว ที่มีช่วงอายุ 46 ปีขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากกว่าช่วงอายุอื่น ๆ
5. ด้านบูรณาการด้านสังคม พบว่า บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว ที่มีช่วงอายุ 46 ปีขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากกว่าช่วงอายุอื่น ๆ
6. ด้านสิทธิตามรัฐธรรมนูญ พบว่า บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว ที่มีช่วงอายุ 46 ปีขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากกว่าช่วงอายุอื่น ๆ
7. ด้านจังหวะชีวิตโดยส่วนร่วม พบว่า บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว ที่มีช่วงอายุ ต่ำกว่า 25 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากกว่าช่วงอายุอื่น ๆ
8. ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพทางสังคม พบว่า บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว ที่มีช่วงอายุ 46 ปีขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากกว่าช่วงอายุอื่น ๆ

ตารางที่ 21 การเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว จำแนกตามสถานภาพสมรส

คุณภาพชีวิตในการทำงานของ บุคลากรองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว	สถานภาพสมรส								
	โสด			สมรส			หย่าร้าง/ หม้าย		
	μ	σ	ระดับ คุณภาพชีวิต	μ	σ	ระดับ คุณภาพชีวิต	μ	σ	ระดับ คุณภาพชีวิต
1. ด้านการให้สิ่งตอบแทน ที่เหมาะสมและยุติธรรม	3.37	0.58	มาก	3.78	0.64	มาก	3.60	0.59	มาก
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ	3.83	0.56	มาก	3.82	0.53	มาก	3.76	0.37	มาก
3. ด้านการพัฒนาความสามารถ ของบุคคล	3.70	0.46	มาก	3.69	0.53	มาก	3.76	0.39	มาก
4. ด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน	3.81	0.47	มาก	3.80	0.46	มาก	3.89	0.47	มาก
5. ด้านบูรณาการด้านสังคม	3.83	0.50	มาก	3.84	0.46	มาก	3.83	0.40	มาก
6. ด้านสิทธิตามรัฐธรรมนูญ	3.86	0.46	มาก	3.82	0.43	มาก	3.85	0.20	มาก
7. ด้านจังหวัดชีวิตโดยส่วนร่วม	3.82	0.57	มาก	3.83	0.44	มาก	3.85	0.31	มาก
8. ด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม	4.11	0.40	มาก	4.12	0.45	มาก	4.12	0.37	มาก
ภาพรวม	3.79	0.38	มาก	3.84	0.38	มาก	3.83	0.16	มาก
อันดับ		3			1			2	

จากตารางที่ 21 ผลการศึกษาเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า ในภาพรวมคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว ที่มีสถานภาพสมรส มีคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากกว่าสถานภาพอื่น ๆ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม พบว่า บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว ที่มีสถานภาพสมรส มีคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากกว่าสถานภาพอื่น ๆ

2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พบว่า บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว ที่มีสถานภาพโสด มีคุณภาพชีวิต

ในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากกว่าสถานภาพอื่น ๆ

3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล พบว่า บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว ที่มีสถานภาพหย่าร้าง/ หม้าย มีคุณภาพชีวิต

ในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากกว่าสถานภาพอื่น ๆ

4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน พบว่า บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว ที่มีสถานภาพหย่าร้าง/ หม้าย มีคุณภาพชีวิต

ในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากกว่าสถานภาพอื่น ๆ

5. ด้านบูรณาการด้านสังคม พบว่า บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว ที่มีสถานภาพสมรส มีคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากกว่าสถานภาพอื่น ๆ

6. ด้านสิทธิตามรัฐธรรมนูญ พบว่า บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว ที่มีสถานภาพโสด มีคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากกว่าสถานภาพอื่น ๆ

7. ด้านจังหวะชีวิตโดยส่วนร่วม พบว่า บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว ที่มีสถานภาพหย่าร้าง/ หม้าย มีคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากกว่าสถานภาพอื่น ๆ

8. ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์ทางสังคม พบว่า บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว ที่มีสถานภาพสมรส มีคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากกว่าสถานภาพอื่น ๆ

ตารางที่ 22 การเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว
จำแนกตามระดับการศึกษา

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ของบุคลากรองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว	ระดับการศึกษา														
	ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย			มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช.			อนุปริญญา/ ปวศ.			ปริญญาตรี			ปริญญาโทขึ้นไป		
	μ	σ	ระดับ คุณภาพชีวิต	μ	σ	ระดับ คุณภาพชีวิต	μ	σ	ระดับ คุณภาพชีวิต	μ	σ	ระดับ คุณภาพชีวิต	μ	σ	ระดับ คุณภาพชีวิต
1. ด้านการให้สิ่งตอบแทน ที่เหมาะสมและยุติธรรม	3.97	0.53	มาก	3.78	0.62	มาก	3.49	0.45	มาก	3.56	0.62	มาก	3.43	0.97	มาก
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ	3.89	0.65	มาก	4.08	0.51	มาก	3.77	0.47	มาก	3.73	0.49	มาก	3.72	0.58	มาก
3. ด้านการพัฒนา ความสามารถของบุคคล	3.65	0.51	มาก	3.92	0.31	มาก	3.77	0.40	มาก	3.64	0.52	มาก	3.52	0.66	มาก
4. ด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน	3.77	0.53	มาก	3.99	0.36	มาก	3.79	0.47	มาก	3.76	0.45	มาก	3.83	0.56	มาก
5. ด้านบูรณาการด้านสังคม	3.89	0.46	มาก	4.06	0.46	มาก	3.91	0.28	มาก	3.74	0.48	มาก	3.71	0.55	มาก
6. ด้านสิทธิตามรัฐธรรมนูญ	3.90	0.49	มาก	4.04	0.39	มาก	3.93	0.32	มาก	3.72	0.42	มาก	3.73	0.44	มาก
7. ด้านจังหวะชีวิตโดยส่วนร่วม	3.76	0.38	มาก	4.11	0.43	มาก	3.88	0.40	มาก	3.73	0.49	มาก	3.76	0.58	มาก
8. ด้านการเกี่ยวข้องกับ ทางสังคม	4.19	0.46	มาก	4.22	0.46	มากที่สุด	4.14	0.35	มาก	4.03	0.43	มาก	4.21	0.40	มากที่สุด
ภาพรวม	3.88	0.39	มาก	4.02	0.33	มาก	3.83	0.25	มาก	3.74	0.37	มาก	3.74	0.44	มาก
อันดับ	2			1			3			5			4		

จากตารางที่ 22 ผลการศึกษาเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ในภาพรวมระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว ที่มีการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช. มีคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากกว่าระดับการศึกษาอื่น ๆ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม พบว่า บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว ที่มีการศึกษาดำรงศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย มีคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากกว่าการศึกษาระดับอื่น ๆ
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พบว่า บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว ที่มีการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช. มีคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากกว่าการศึกษาระดับอื่น ๆ
3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล พบว่า บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว มีการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช. มีคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากกว่าการศึกษาระดับอื่น ๆ
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน พบว่า บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว มีการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช. มีคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากกว่าการศึกษาระดับอื่น ๆ
5. ด้านบูรณาการด้านสังคม พบว่า บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว ที่มีการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช. มีคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากกว่าการศึกษาระดับอื่น ๆ
6. ด้านสิทธิตามรัฐธรรมนูญ พบว่า บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว ที่มีการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช. มีคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากกว่าการศึกษาระดับอื่น ๆ
7. ด้านจังหวะชีวิตโดยส่วนร่วม พบว่า บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว ที่มีการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช. มีคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากกว่าการศึกษาระดับอื่น ๆ
8. ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์ทางสังคม พบว่า บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว ที่มีการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช. มีคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากกว่าการศึกษาระดับอื่น ๆ

ตารางที่ 23 การเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว
จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงานของ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว	ประสบการณ์ในการทำงาน											
	ต่ำกว่า 1 ปี			1-5 ปี			6-10 ปี			10 ปีขึ้นไป		
	μ	σ	ระดับ คุณภาพชีวิต	μ	σ	ระดับ คุณภาพชีวิต	μ	σ	ระดับ คุณภาพชีวิต	μ	σ	ระดับ คุณภาพชีวิต
1. ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสม และยุติธรรม	3.89	0.77	มาก	3.63	0.61	มาก	3.54	0.64	มาก	3.63	0.67	มาก
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริม สุขภาพ	4.16	0.58	มาก	3.79	0.60	มาก	3.82	0.43	มาก	3.76	0.42	มาก
3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	3.82	0.59	มาก	3.70	0.53	มาก	3.72	0.48	มาก	3.64	0.41	มาก
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.96	0.56	มาก	3.78	0.52	มาก	3.80	0.38	มาก	3.83	0.39	มาก
5. ด้านบูรณาการด้านสังคม	4.01	0.48	มาก	3.86	0.49	มาก	3.85	0.40	มาก	3.73	0.46	มาก
6. ด้านสิทธิตามรัฐธรรมนูญ	4.02	0.53	มาก	3.85	0.46	มาก	3.84	0.38	มาก	3.74	0.36	มาก
7. ด้านจังหวะชีวิตโดยส่วนร่วม	3.87	0.32	มาก	3.85	0.48	มาก	3.90	0.52	มาก	3.68	0.45	มาก
8. ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์ทางสังคม	4.25	0.38	มากที่สุด	4.08	0.44	มาก	4.07	0.40	มาก	4.20	0.44	มาก
ภาพรวม	4.00	0.41	มาก	3.82	0.41	มาก	3.82	0.35	มาก	3.78	0.28	มาก
อันดับ	1			2			3			4		

จากตารางที่ 23 ผลการศึกษาเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ในภาพรวมระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว ที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากกว่าประสบการณ์ในการทำงานอื่น ๆ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม พบว่า บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว ที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากกว่าประสบการณ์ในการทำงานอื่น ๆ
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พบว่า บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว ที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากกว่าประสบการณ์ในการทำงานอื่น ๆ
3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล พบว่า บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว ที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากกว่าประสบการณ์ในการทำงานอื่น ๆ
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน พบว่า บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว ที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากกว่าประสบการณ์ในการทำงานอื่น ๆ
5. ด้านบูรณาการด้านสังคม พบว่า บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว ที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากกว่าประสบการณ์ในการทำงานอื่น ๆ
6. ด้านสิทธิตามรัฐธรรมนูญ พบว่า บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว ที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากกว่าประสบการณ์ในการทำงานอื่น ๆ
7. ด้านจังหวะชีวิตโดยส่วนร่วม พบว่า บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว ที่มีประสบการณ์ทำงาน 6-10 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากกว่าประสบการณ์ในการทำงานอื่น ๆ

8. ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์ทางสังคม พบว่า บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว ที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากกว่าประสบการณ์ในการทำงานอื่น ๆ

ตารางที่ 24 การเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว
จำแนกตามประเภทสายงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว	ประเภทสายงาน											
	สายงานผู้บริหาร			สายงานผู้ปฏิบัติ/ ลูกจ้างประจำ			พนักงานจ้างตามภารกิจ			พนักงานจ้างทั่วไป		
	μ	σ	ระดับ คุณภาพชีวิต	μ	σ	ระดับ คุณภาพชีวิต	μ	σ	ระดับ คุณภาพชีวิต	μ	σ	ระดับ คุณภาพชีวิต
1. ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสม และยุติธรรม	3.85	0.63	มาก	3.69	0.68	มาก	3.48	0.62	มาก	3.79	0.61	มาก
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย และส่งเสริม สุขภาพ	4.01	0.41	มาก	3.79	0.53	มาก	3.78	0.46	มาก	3.84	0.75	มาก
3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	3.87	0.42	มาก	3.72	0.52	มาก	3.70	0.41	มาก	3.61	0.65	มาก
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	4.01	0.44	มาก	3.86	0.42	มาก	3.79	0.39	มาก	3.72	0.63	มาก
5. ด้านบูรณาการด้านสังคม	3.93	0.38	มาก	3.88	0.49	มาก	3.79	0.45	มาก	3.84	0.52	มาก
6. ด้านสิทธิตามรัฐธรรมนูญ	3.90	0.33	มาก	3.89	0.36	มาก	3.78	0.42	มาก	3.86	0.53	มาก
7. ด้านจังหวะชีวิตโดยส่วนร่วม	3.93	0.37	มาก	3.92	0.45	มาก	3.78	0.50	มาก	3.77	0.49	มาก
8. ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์ทางสังคม	4.25	0.34	มากที่สุด	4.07	0.39	มาก	4.13	0.40	มาก	4.09	0.54	มาก
ภาพรวม	3.97	0.23	มาก	3.85	0.38	มาก	3.78	0.31	มาก	3.82	0.50	มาก
อันดับ			1			2			4			3

จากตารางที่ 24 ผลการศึกษาเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว จำแนกตามประเภทสายงาน พบว่า ในภาพรวมระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว ที่มีสายงานบริหาร มีคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากกว่าสายงานอื่น ๆ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม พบว่า บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว ที่มีประเภทสายงานบริหาร มีคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากกว่าประเภทสายงานอื่น ๆ
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พบว่า บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว ที่มีประเภทสายงานบริหาร มีคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากกว่าประเภทสายงานอื่น ๆ
3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล พบว่า บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว ที่มีประเภทสายงานบริหาร มีคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากกว่าประเภทสายงานอื่น ๆ
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน พบว่า บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว ที่มีประเภทสายงานบริหาร มีคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประเภทสายงานอื่น ๆ
5. ด้านบูรณาการด้านสังคม พบว่า บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว ที่มีประเภทสายงานบริหาร มีคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากกว่าประเภทสายงานอื่น ๆ
6. ด้านสิทธิตามรัฐธรรมนูญ พบว่า บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว ที่มีประเภทสายงานบริหาร มีคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากกว่าประเภทสายงานอื่น ๆ
7. ด้านจรรยาบรรณชีวิตโดยส่วนร่วม พบว่า บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว ที่มีประเภทสายงานบริหาร มีคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากกว่าประเภทสายงานอื่น ๆ
8. ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์ทางสังคม พบว่า บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว ที่มีประเภทสายงานบริหาร มีคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากกว่าประเภทสายงานอื่น ๆ

ตารางที่ 25 การเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ของบุคลากรองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน								
	9,000-10,000 บาท			10,001-20,000 บาท			20,001 บาทขึ้นไป		
	μ	σ	ระดับ คุณภาพชีวิต	μ	σ	ระดับ คุณภาพชีวิต	μ	σ	ระดับ คุณภาพชีวิต
1. ด้านการให้สิ่งตอบแทน ที่เหมาะสมและยุติธรรม	3.77	0.63	มาก	3.51	0.63		3.83	0.63	
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ	3.93	0.63	มาก	3.73	0.46	มาก	3.92	0.51	มาก
3. ด้านการพัฒนาความสามารถ ของบุคคล	3.65	0.58	มาก	3.72	0.41	มาก	3.75	0.62	มาก
4. ด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน	3.77	0.58	มาก	3.81	0.37	มาก	3.89	0.55	มาก
5. ด้านบูรณาการด้านสังคม	3.93	0.51	มาก	3.79	0.42	มาก	3.80	0.55	มาก
6. ด้านสิทธิตามรัฐธรรมนูญ	3.94	0.50	มาก	3.77	0.37	มาก	3.86	0.42	มาก
7. ด้านจังหวะชีวิตโดยส่วนร่วม	3.87	0.49	มาก	3.79	0.45	มาก	3.86	0.55	มาก
8. ด้านการเกี่ยวข้องกับ ทางสังคม	4.16	0.52	มาก	4.08	0.37	มาก	4.21	0.48	มากที่สุด
ภาพรวม	3.88	0.46	มาก	3.77	0.29	มาก	3.89	0.41	มาก
อันดับ		2			3			1	

จากตารางที่ 25 ผลการศึกษาเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ในภาพรวมระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 บาทขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มากกว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือนอื่น ๆ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม พบว่า บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 บาทขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มากกว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือนอื่น ๆ

2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พบว่า บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 9,000-10,000 บาทขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มากกว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือนอื่น ๆ

3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล พบว่า บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 บาทขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มากกว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือนอื่น ๆ

4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน พบว่า บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 บาทขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มากกว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือนอื่น ๆ

5. ด้านบูรณาการด้านสังคม พบว่า บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 9,000-10,000 บาทขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มากกว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือนอื่น ๆ

6. ด้านสิทธิตามรัฐธรรมนูญ พบว่า บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 9,000-10,000 บาทขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากกว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือนอื่น ๆ

7. ด้านจังหวะชีวิตโดยส่วนร่วม พบว่า บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 9,000-10,000 บาทขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากกว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือนอื่น ๆ

8. ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์ทางสังคม พบว่า บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 บาทขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากกว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือนอื่น ๆ

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว” เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว และเพื่อศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ประเภทสายงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว จำนวน ใน 3 แห่ง ได้แก่ เทศบาลตำบลวังสมบูรณ์ เทศบาลตำบลวังทอง และองค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ จำนวนบุคลากรทั้งสิ้น 169 คน โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ โดยใช้ด้วยสถิติในการอธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มประชากร และใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) โดยใช้ค่าได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) อธิบายความถี่ (Frequency) เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) คือค่าเฉลี่ยค่าเฉลี่ย (μ) ร้อยละ (Percentage) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ผลการศึกษาสามารถสรุปได้ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว สรุปผลการศึกษาดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไป พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 25-35 ปี ส่วนใหญ่สถานภาพสมรส ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงาน 1-5 ปี ส่วนใหญ่เป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ และส่วนใหญ่มียรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-20,000 บาท

2. ข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว ในภาพรวมของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว อยู่ในระดับมาก จากการศึกษาพบว่า บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว มีคุณภาพชีวิต

ในการทำงานด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์ทางสังคม รองลงมาคือ ด้านบูรณาการด้านสังคม และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสม และยุติธรรม

2.1 ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก จากการศึกษาพบว่า บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเลือกในข้อท่านได้รับการพิจารณาค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน มากเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งของท่านกับตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานที่คล้ายคลึงกัน ท่านได้รับค่าตอบแทนที่มีความเหมาะสม ตามลำดับ

2.2 ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมาก จากการศึกษาพบว่า บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเลือกในข้อหน่วยงานของท่านเตรียมอุปกรณ์สำหรับป้องกันอุบัติเหตุที่อาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ อาทิ ถังดับเพลิง สัญญาณเตือนภัย เป็นต้น มากเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านมีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในสถานที่ปฏิบัติงานมีความปลอดภัยต่อการปฏิบัติหน้าที่ ตามลำดับ

2.3 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมาก จากการศึกษาพบว่า บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเลือกในข้อ หน่วยงานของท่านได้มีการประชุมปรึกษาหารือของบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อให้บุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสารและรับรู้ถึงปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอยู่เสมอ มากเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ท่านมีโอกาสได้นำความรู้ความสามารถของท่านมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ตามลำดับ

2.4 ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมาก จากการศึกษาพบว่า บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเลือกในข้อ ท่านเอาใจใส่ต่องานทุกงานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี มากเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านมีการเพิ่มความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่องานในอนาคตให้แก่บุคลากรอยู่เสมอ ตามลำดับ

2.5 ด้านบูรณาการด้านสังคม มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมาก จากการศึกษาพบว่า บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเลือกในข้อ เมื่อมีปัญหาในการทำงาน ท่านสามารถปรึกษาเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาได้ มากเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ในหน่วยงานมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานได้มีโอกาสทำกิจกรรมร่วมกัน ตามลำดับ

2.6 ด้านสิทธิตามรัฐธรรมนูญ มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมาก จากการศึกษาพบว่า บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเลือกในข้อ ผู้บังคับบัญชาไม่ก้าวท้าวในเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน มากเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ท่านได้สิทธิในการส่งเสริม สนับสนุน

และช่วยเหลือจากภาครัฐตามสมควร อาทิ สิทธิในการรักษาพยาบาล สิทธิค่าเล่าเรียนบุตร เป็นต้น ตามลำดับ

2.7 ด้านจังหวะชีวิตโดยส่วนร่วม คุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมาก จากการศึกษาพบว่า บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเลือกในข้อ ท่านมีเวลาว่างให้กับครอบครัว ตลอดทั้งยังสามารถปฏิบัติงานให้เกิดความก้าวหน้าและการได้รับความดีความชอบ มากเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ท่านสามารถแบ่งเวลาทั้งการทำงาน การพักผ่อน และสันทนการให้มีสัดส่วนการใช้เวลาที่เหมาะสม ตามลำดับ

2.8 ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์ทางสังคม คุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมาก จากการศึกษาพบว่า บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเลือกในข้อ หน่วยงานของท่านมีบทบาทในการรักษา สภาพแวดล้อม ปรับปรุงภูมิทัศน์ และรักษาความสะอาดเรียบร้อยในชุมชน มากเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ เมื่อมีกิจกรรม ชุมชนและกิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์ อาทิ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ตามลำดับ

3. เปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว จากการศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ประเภทสายงาน และรายได้เฉลี่ยต่อ เดือนต่างกันพบว่า

3.1 เพศ ในภาพรวม พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว ที่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง

3.2 อายุ ในภาพรวม พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว ที่เป็นที่มีอายุระหว่าง 46 ปีขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตในการทำงานบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากกว่าช่วงอายุอื่น ๆ

3.3 สถานภาพสมรส ในภาพรวม พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว ที่มีสถานภาพ สมรส มีคุณภาพชีวิตในการทำงานบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากกว่าสถานภาพอื่น ๆ

3.4 ระดับการศึกษา ในภาพรวม พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว ที่มีการศึกษามัธยมศึกษา ตอนปลาย/ ปวช. มีคุณภาพชีวิตในการทำงานบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากกว่าระดับ การศึกษาอื่นๆ

3.5 ประสบการณ์ในการทำงาน ในภาพรวม พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว

ที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากกว่าประสบการณ์ในการทำงานอื่น ๆ

3.6 ประเภทสายงาน ในภาพรวม พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว ที่มีสายงานบริหาร มีคุณภาพชีวิตในการทำงานบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากกว่าสายงานอื่น ๆ

3.7 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ในภาพรวม พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 บาทขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตในการทำงานบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากกว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือนอื่น ๆ

อภิปรายผล

ในการศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว” มีประเด็นที่น่าสนใจในการอภิปรายดังนี้

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้วในภาพรวมอยู่ในระดับมาก จากการศึกษาพบว่า บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพทางสังคม รองลงมาคือ ด้านบูรณาการด้านสังคม และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ทั้งนี้หากพิจารณาเปรียบเทียบกับวอลตัน (Walton, 1973 อ้างถึงใน ชววรรณชนก ประคองแก้ว, 2548) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานก็จะพบว่า บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต่างได้รับปัจจัยสำคัญที่สัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น เป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถตนเอง จึงทำให้ส่งผลให้คุณภาพชีวิตบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอยู่ในระดับมากนั่นเอง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของพิสมัย บุญสมนึก (2552) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอคลองหาด จังหวัดสระแก้ว โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอคลองหาด จังหวัดสระแก้ว และศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอคลองหาด จังหวัดสระแก้ว จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานจ้างองค์การบริหาร

ส่วนตำบลในเขตอำเภอคลองหาด จังหวัดสระแก้ว ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมากเกือบทุกด้าน และมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ (1) ด้านสิทธิตามรัฐธรรมนูญ (2) ด้านเกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพทางสังคม (3) ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล นอกจากนี้ยังพบว่า ชัดแย้งกับ ลักคณา โยคะวิสัย (2550) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองบัวลำภู จากกลุ่มประชากรกลุ่มประชากรพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองบัวลำภู จำนวน 13 แห่ง 413 คน พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง พนักงานส่วนใหญ่พอใจในคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ได้รับ อาทิเช่น ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ซึ่งพนักงานเทศบาลมีค่าใช้จ่ายที่ต้องจ่ายมากกว่ารายรับ หรือความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ที่ผู้บริหารต้องคำนึงถึงความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงานและพิจารณาความดีความชอบตามระบบคุณธรรม หรือสิทธิของพนักงานที่ต้องเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาแสดงออกทางความคิดเห็นมากขึ้น และเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัวที่มีตารางการทำงานไม่เบียดบังเวลานอกราชการ/ เวลาส่วนตัว ซึ่งพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

2. การเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ประเภทสายงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน ซึ่งพบว่า

2.1 เพศชายมีคุณภาพชีวิตในการทำงานมากกว่าเพศหญิง สอดคล้องกับ ไพรินทร์ อินตะ (2554) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแม่เมาะ จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแม่เมาะ จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า เมื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างตามเพศ มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันอย่างนัยสำคัญที่ .05 แต่มีความขัดแย้งกับ สาลินี วงษ์รวยดี (2552) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล พื้นที่จังหวัดยะลา เพื่อศึกษาถึงระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล พื้นที่จังหวัดยะลา พบว่า พนักงานส่วนตำบลที่มีเพศที่ต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

2.2 อายุระหว่าง 46 ปีขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตในการทำงานบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากกว่าช่วงอายุอื่น ๆ สอดคล้องกับ นันทน์ภท สิงาม (2554) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลห้วยใหญ่ จังหวัดชลบุรี เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลห้วยใหญ่ จังหวัดชลบุรี พบว่า พนักงานที่มีช่วงอายุน้อยกว่า

21 ปี มีคุณภาพชีวิตดีที่สุด แต่มีความขัดแย้งกับพิสมัย บุญสมนึก (2552) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอคลองหาด จังหวัดสระแก้ว เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอคลองหาด จังหวัดสระแก้ว พบว่า อายุแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.3 สถานภาพสมรส มีคุณภาพชีวิตในการทำงานบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากกว่าสถานภาพอื่น ๆ สอดคล้องกับกาญจนา บุญเพลิง (2552) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันของพนักงานเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันของพนักงานเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร พบว่า สถานภาพสมรสต่างกัน คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ขัดแย้งกับ ปัญญา สัตยกาญจน์ (2550) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี เพื่อศึกษาถึงระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานเทศบาลเมือง จังหวัดกาญจนบุรี พบว่า สถานภาพสมรสต่างกัน คุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.4 การศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช. มีคุณภาพชีวิตในการทำงานบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากกว่าระดับการศึกษาอื่น ๆ สอดคล้องกับ สมใจ เอื้อกอบภฤช (2550) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ ขัดแย้งกับ กาญจนา บุญเพลิง (2552) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันของพนักงานเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันของพนักงานเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน คุณภาพชีวิตไม่มีความแตกต่างกัน

2.5 ประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากกว่าประสบการณ์ในการทำงานอื่น ๆ สอดคล้องกับ ไพรินทร์ อินตะ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแม่เอย จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแม่เอย จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า อายุงานที่ต่างกัน คุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันอย่างนัยสำคัญที่ .05 ขัดแย้งกับ พิสมัย บุญสมนึก (2552) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล

ในเขตอำเภอคลองหาด จังหวัดสระแก้ว เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอคลองหาด จังหวัดสระแก้ว พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.6 สายงานบริหาร มีคุณภาพชีวิตในการทำงานบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มากกว่าสายงานอื่น ๆ สอดคล้องกับ ไพรินทร์ อินตะ (2554) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแม่เมาะ จังหวัด เชียงใหม่ เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแม่เมาะ จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ระดับชั้นที่ดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันอย่างนัยสำคัญที่ .05 ชัดแย้งกับ พิสมัย บุญสมนึก (2552) ได้การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอคลองหาด จังหวัดสระแก้ว เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอคลองหาด จังหวัดสระแก้ว พบว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.7 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 บาทขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตในการทำงานบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากกว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือนอื่น ๆ สอดคล้องกับ กาญจนา บุญเพลิง (2552) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันของพนักงานเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันของพนักงานเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร พบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน คุณภาพชีวิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ชัดแย้งกับ ปัญญา สัตยกาญจน์ (2550) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี เพื่อศึกษาถึงระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานเทศบาลเมือง จังหวัดกาญจนบุรี พบว่า อัตราเงินเดือนที่แตกต่างกันคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะจากการศึกษาดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำเสนอผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1.1 ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม จากการศึกษาพบว่า ประเด็น “ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ” เป็นประเด็นที่มีค่าเฉลี่ย

ของคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำที่สุดในด้านดังกล่าว ดังนั้น จึงขอเสนอแนะในเรื่องการกำหนดนโยบาย การปรับอัตราเงินเดือนของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ และมีการปรับเงินเดือนทุกปีงบประมาณ

1.1.2 ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ จากการศึกษาพบว่า ประเด็น “หน่วยงานมีการควบคุมเกี่ยวกับกลิ่น เสียง และการรบกวนทางสายตา” เป็นประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำที่สุดในด้านดังกล่าว ดังนั้น จึงขอเสนอแนะในเรื่องกำหนดนโยบายการควบคุมเกี่ยวกับกลิ่น เสียง และการรบกวนทางสายตา แก่บุคลากร ผู้ปฏิบัติงาน การอบรมให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานที่มีความเสี่ยงต่อการทำงาน อีกทั้งตระหนักถึงสภาพการทำงานที่ปลอดภัย

1.1.3 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล จากการศึกษาพบว่า ประเด็น “ผู้บังคับบัญชามักจะเล่าเรื่องส่วนตัวให้ท่านฟังอยู่เสมอ” เป็นประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำที่สุดในด้านดังกล่าว ดังนั้น จึงขอเสนอแนะในเรื่องกำหนดนโยบายการจัดประชุมกลุ่มย่อยหรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่เสริมสร้างบุคลากรได้ทำกิจกรรมร่วมกัน อีกทั้งสร้างความสามัคคีให้คนในองค์กรรักใคร่กลมเกลียวกัน

1.1.4 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน จากการศึกษา พบว่า ประเด็น “ตำแหน่งที่ปฏิบัติหน้าที่มีโอกาสนำหน้าตามลำดับ” เป็นประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำที่สุดในด้านดังกล่าว ดังนั้นจึงขอเสนอแนะในเรื่องกำหนดนโยบายการปรับตำแหน่ง ปรับขึ้นเงินเดือนและการสร้างความมั่นคงในงานจากพนักงานจ้างเป็นข้าราชการ

1.1.5 ด้านการบูรณาการด้านสังคม จากการศึกษาพบว่า ประเด็น “บรรยากาศการทำงานในหน่วยงานไม่มีการแบ่งแยกชนชั้นระหว่างข้าราชการและลูกจ้าง” เป็นประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำที่สุดในด้านดังกล่าว ดังนั้นจึงขอเสนอแนะในเรื่องกำหนดนโยบายการสร้างความรักและความสามัคคีของคนในองค์กรถึงแม้เป็นหน่วยงานของรัฐแต่ก็ส่งเสริมให้คนในองค์กรรู้สึกว่าคุณบังคับบัญชาหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นเหมือนพี่เหมือนน้องกัน

1.1.6 ด้านสิทธิตามรัฐธรรมนูญ จากการศึกษาพบว่า ประเด็น “การมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชาโดยไม่มีผลต่อการพิจารณาความดีความชอบ” เป็นประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำที่สุดในด้านดังกล่าว ดังนั้น จึงขอเสนอแนะในเรื่องกำหนดนโยบายที่ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานตามสมควร

1.1.7 ด้านจังหวะชีวิตโดยส่วนร่วม จากการศึกษาพบว่า ประเด็น “การมีเวลาว่างให้กับตนเองในการทำงานอดิเรกหรือสันทนาการอยู่เป็นประจำ” เป็นประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำที่สุดในด้านดังกล่าว ดังนั้น จึงขอเสนอแนะในเรื่องกำหนดนโยบายการมีวันหยุดพักผ่อนที่ให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่าง

1.1.8 ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม จากการศึกษาพบว่า ประเด็น “งานมีส่วนสนับสนุนให้สังคมและชุมชนมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น” เป็นประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำที่สุดในด้านดังกล่าว ดังนั้นจึงขอเสนอแนะในเรื่องกำหนดนโยบายให้ความสำคัญกับสังคม การเน้นคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี

1.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1.2.1 ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ควรมีการปรับอัตราเงินเดือนของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ และมีการปรับเงินเดือนทุกปีงบประมาณ ตามภาวะเศรษฐกิจ

1.2.2 ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ควรมีการควบคุมเกี่ยวกับกลิ่น เสียง และการรบกวนทางสายตา แก่บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน การอบรมให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานที่มีความเสี่ยงต่อการทำงาน อีกทั้งตระหนักถึงสภาพการทำงานที่ปลอดภัย

1.2.3 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ควรมีการจัดประชุมกลุ่มย่อยหรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่เสริมสร้างบุคลากรได้ทำกิจกรรมร่วมกัน อีกทั้งสร้างความสามัคคีให้คนในองค์กรรักใคร่กลมเกลียวกัน

1.2.4 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ควรมีการปรับตำแหน่ง ปรับขึ้นเงินเดือน และการสร้างความมั่นคง ในงานจากพนักงานจ้างเป็นข้าราชการ

1.2.5 ด้านการบูรณาการด้านสังคม ควรมีสร้างความรักและความสามัคคีของคนในองค์กร ถึงแม้เป็นหน่วยงานของรัฐแต่ก็ส่งเสริมให้คนในองค์กรรู้สึกว่ามีผู้บังคับบัญชาหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นเหมือนพี่เหมือนน้องกัน

1.2.6 ด้านสิทธิตามรัฐธรรมนูญ ควรมีการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานสมควร

1.2.7 ด้านจังหวะชีวิตโดยส่วนร่วม ควรมีวันหยุดพักผ่อนที่ให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่าง

1.2.8 ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม ควรให้ความสำคัญกับสังคม การเน้นคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี เช่นการใช้หลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี โดยใช้หลักธรรมาภิบาล

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 จากการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 3 แห่ง ในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก แต่ยังคงขาดการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานเปรียบเทียบกับหน่วยงานเอกชนอื่น ๆ เพื่อที่จะได้นำข้อมูลที่ได้ ในส่วนนี้มาเป็นบรรทัดฐานในการพัฒนาการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ดียิ่งขึ้น

2.2 การศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานระหว่างหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 3 แห่ง ในอำเภอวังสมบูรณ์ คือ เทศบาลตำบลวังสมบูรณ์ เทศบาลตำบลวังทอง และองค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่

2.3 การศึกษาครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพ หรือสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth interview) ควบคู่ไปกับการศึกษาเชิงปริมาณ ซึ่งจะเป็นการศึกษาที่ครอบคลุมทุกมิติ

บรรณานุกรม

- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2557). แผนพัฒนาสามปี 2555-2557. กรุงเทพฯ: กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น.
- กองสวัสดิการแรงงาน. (2547). คุณภาพชีวิตการทำงาน. *อนุสารแรงงาน*, 11(4), 17-22.
- กาญจนา บุญเพลิง. (2552). คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันของพนักงานเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- กริชเพชร ชัยช่วย. (2544). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมเจ้าท่า. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ขนิษฐา นันทะบัน. (2553). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบล กรณีศึกษาในเขตอำเภอนาด จังหวัดอุบลราชธานี. การศึกษาอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น, วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ฉัตรสุดา ปัทมะสุคนธ์. (2541). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการพยาบาลในโรงพยาบาลสังกัดกองทัพภาคที่ 3. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการส่งเสริมสุขภาพ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2541). การบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพมหานคร. ที่ว่าการอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว.
- ชรณชนก ประคองแก้ว. (2548). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) ภายหลังวิกฤติเศรษฐกิจ. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, คณะวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.
- นิตยาพร เสมอใจ. (2548). การจัดการและการตลาด. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- เทศบาลตำบลวังสมบูรณ์. (2557). *แผนพัฒนา 3 ปี (2557-2559)*. สระแก้ว: เทศบาลตำบลวังสมบูรณ์.
- เทศบาลตำบลวังทอง. (2557). *แผนพัฒนา 3 ปี (2557-2559)*. สระแก้ว: เทศบาลตำบลวังทอง.
- เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. (2540). *พฤติกรรมองค์กร (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

- ทิพย์วรรณ บานเย็น. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดของพนักงานกับคุณภาพชีวิตการทำงาน: ศึกษากรณี กลุ่มทปโปก*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ทิพวรรณ ศิริคุณ. (2542). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณี บริษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นฤมล มีเพียร. (2541). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นันทน์ภัท สิงาม. (2554). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลห้วยใหญ่ จังหวัดชลบุรี*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประเสริฐ กลิ่นหอม. (2543). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อสุขภาพจิต ของพนักงานระดับผู้ปฏิบัติงาน ในโรงงานคอนกรีตผสมเสร็จเครือซีเมนต์ไทย*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ปัญญา สัตยกาญจน์. (2550). *การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี*. การศึกษาอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น, วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- พิศมัย บุญสมนึก. (2552). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลองหาด จังหวัดสระแก้ว*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารงานท้องถิ่น, วิทยาลัยบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ไพรินทร์ อินตะ. (2554). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแม่เมาะ จังหวัดเชียงใหม่*. การศึกษาอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- ภัทรา หิรัญรัตนพงศ์. (2542). *การรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไคกิน อินดัสทรีส์ (ประเทศไทยจำกัด)*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- ภูวนัย น้อยวงศ์. (2541). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์: กรณีศึกษาบริษัทมินิแบไทย จำกัด*. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- มัลลิกา เมฆรา. (2544). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทยสังกัดสำนักงานเขต 21 จังหวัดเชียงใหม่*. การสืบค้นอิสระรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ระวีวรรณ ฉัตรทอง. (2543). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตของการทำงานกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม ในเขตพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รวมพล อินทร์ชุม. (2550). *คุณภาพชีวิตของกำลังพล ฐานส่งกำลังบำรุงทหารเรือตราด*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริ ฮามสุโพธิ์. (2543). *ประชากรกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต*. กรุงเทพฯ: โอ.เอส.พรีนติ้ง เฮาส์.
- สาลีณี วงษ์รวยดี. (2551). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล พื้นที่จังหวัดยะลา*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- สุรเนตร นาม โคนตศรี. (2553). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา*. โครงการหลักสูตรวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต, การบริหารงานก่อสร้างและสาธารณูปโภค, สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา, สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- สืบศักดิ์ สืบสกุล, ร.ต.อ. (2547). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ ในสถานีตำรวจภูธร สังกัดตำรวจภูธรภาค 2*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมใจ เอื้อกอบกฤษ. (2550). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี*. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- สุจิตรา บุญยรัตพันธ์. (2542). *ระเบียบวิธีวิจัยสำหรับรัฐประศาสนศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 12)*. กรุงเทพฯ: คณะรัฐประศาสนศาสตร์.

- ลักคณา โยคะวิสัย. (2550). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองบัวลำภู*.
 วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิทยาการจัดการ,
 บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วราภรณ์ ประกอบผล. (2543). *คุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจตระเวนชายแดน: ศึกษากรณี
 ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน
 ส่วนกลาง*. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนาศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย
 สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ศุภชัย อาชีวะระงับโรค. (2544). *คุณภาพชีวิตการทำงาน*. *วารสารเพื่อการเพิ่มผลผลิต*. 2(9), 80.
- สมใจ เอื้อกอบกฤษ. (2552). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี*.
 ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- สมหวัง โอธารส. (2542). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตำรวจ
 สำนักงานแพทย์ใหญ่ กรมตำรวจ*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต,
 สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สรวงสวรรค์ ติ่งปิ่นตา. (2541). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของช่างการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย*.
 วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย,
 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อรุณี สุมโนมหาอุดม. (2542). *คุณภาพชีวิตการทำงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานคณะกรรมการ
 ข้าราชการพลเรือน*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์,
 บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- อารีย์ สังข์ศิลป์ชัย. (2547). *คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษานครปฐม*. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา,
 บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- อุทัย นิปัจการสุนทร. (2546). *คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล จังหวัด
 อุบลราชธานี*. วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารสาธารณสุข,
 บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อัจฉรา วงศ์วัฒนามงคล. (2538). *การวิจัยเพื่อสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานและคุณภาพชีวิต
 ทั่วไป*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติร่วมกับคณะกรรมการแห่งชาติ
 เพื่อการวิจัยและพัฒนาระบบพฤติกรรมไทย.

องค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่. (2557). *แผนพัฒนา 3 ปี (2557-2559)*. สระแก้ว:

องค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่.

Clarke, J. J. (1957). *Out line of local government of the United Kingdom*. Lodon: Sir Iscca
Pitman & Sons.

Delamotte. Y. and Takezawa. S. I. (1984). *Quality of working life in international perspective*.
Switzerland: International Labor Organization.

Kossen, S. (1991). *The human side of organization* (5th ed). New York: Harper Collins.

Montagu, H. G. (1984). *Comparative local government*. Great Britain: William Brendon
and son.

Skrovan, D. J. (1983). *Quality of work life: perspectives for business and the public sector*.
Boston: Addison-Wesley.

Walton, R. E. (1973). Quality of work life: what is it. *Sloan Management*, 15, 11-12.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

ตัวแปร

แนวคิดของ วอลตัน (Walton, 1973 อ้างถึงใน เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ, 2529, หน้า 120-121) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานประกอบด้วยคุณสมบัติ 8 ประการ ดังต่อไปนี้

1. ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม (Adequate and fair compensation) หมายถึง ค่าจ้างที่ได้รับเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคมทั่วไปหรือไม่ ค่าจ้างที่ได้รับมีความยุติธรรมหรือไม่ เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งของตนกับตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานที่คล้ายคลึงกัน

2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and healthy working condition) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่จะก่อให้เกิดสุขภาพที่ไม่ดี และควรจะได้กำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับการคงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งจะรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับกลิ่น เสียง และการรบกวนทางสายตา

3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล (Competency development) หมายถึง การควรจะได้จัดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติได้ใช้ประโยชน์และพัฒนาทักษะความรู้ของผู้ปฏิบัติงานซึ่งจะมีผลต่อการได้มีส่วนร่วมความรู้สึกลงในคุณค่าของตนเองและความรู้สึกที่ท้าทายที่เกิดจากการทำงานของตน

4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and security) หมายถึง ควรจะให้ความสำคัญต่องานที่ได้รับมอบหมายของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะมีผลต่อการดำรงและขยายความสามารถของผู้ปฏิบัติงานเอง ความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่องานในอนาคตได้ และการให้โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาทักษะความสามารถในแขนงตน

5. ด้านการบูรณาการด้านสังคม (Social integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีความรู้สึกว่าตนเองประสบผลสำเร็จและเห็นว่าตนมีคุณค่าจะมีผลต่อบุคคลนั้นในด้านความเป็นอิสระจากอคติความรู้สึกว่าชุมชนหรือสังคมมีความสำคัญ การเปิดเผยตนเองกับบุคคลอื่น ความรู้สึกที่ไม่มีการแข่งขันกันในองค์กร และความรู้สึกว่ามีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธ์ภาพกับบุคคลอื่น ๆ และจะมีโอกาสเท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม

6. ด้านสิทธิตามรัฐธรรมนูญ (Constitutionalism) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิอย่างไร และผู้ปฏิบัติงานจะปกป้องสิทธิของตนเองได้อย่างไร คำตอบอาจแตกต่างกันเพราะอาจขึ้นอยู่กับลักษณะทางวัฒนธรรมขององค์กรนั้น ๆ ด้วยว่าให้ความเคารพต่อปัจเจกบุคคลมากน้อยเท่าใด ทนทานต่อความแตกต่างได้มากน้อยเพียงใด และยึดมั่นต่อการให้รางวัลที่ยุติธรรมมากน้อยเพียงใด

7. ด้านจังหวะชีวิตโดยส่วนรวม (Total life space) หมายถึง งานบุคคลหนึ่งควรจะได้มีความสมดุลกับบทบาทของชีวิตบุคคลนั้น บทบาทนี้เกี่ยวข้องกับการแบ่งเวลา ความต้องการทางด้านอาชีพ การเดินทาง ซึ่งควรให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของบุคคล และเวลาว่างของครอบครัวตลอดทั้งความก้าวหน้าและการได้รับความดีความชอบ

8. ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (Social relevance) หมายถึง กิจกรรมของหน่วยงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ไม่รับผิดชอบต่อสังคมจะก่อให้เกิดการลดคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน ตัวอย่างเช่น ความรู้สึกในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ว่าการของตนได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคมในด้านเกี่ยวกับผลผลิต การกำจัดของเสีย วิธีการด้านการตลาด และการมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่น ๆ

ตารางที่ 26 กรอบแนวคิดของคุณภาพชีวิตในการทำงานตามแนวคิดของ Walton (1973)

ตัวแปรตาม	ด้าน	ประเด็น	ข้อคำถาม
แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของ วอลตัน	1. ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม	1. ค่าจ้างที่ได้รับเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคม 2. ค่าจ้างที่ได้รับมีความยุติธรรม	1. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอสำหรับการใช้จ่ายตามภาวะเศรษฐกิจการครองชีพในปัจจุบัน 1. ปริมาณงานที่ท่านได้รับเหมาะสมกับค่าตอบแทนที่ท่านได้รับ 2. ท่านมีความพึงพอใจกับสวัสดิการต่าง ๆ เช่น ค่าตอบแทนอื่น ๆ โดยเฉพาะโบนัส ที่ได้รับจากหน่วยงานของท่าน 3. ท่านได้รับการพิจารณา ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน
		3. เปรียบเทียบกับตำแหน่งของตนกับตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานที่คล้ายคลึงกัน	1. เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งของท่านกับตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานที่คล้ายคลึงกัน ท่านได้รับค่าตอบแทนที่มีความเหมาะสม

ตาราง 26 (ต่อ)

ตัวแปรตาม	ด้าน	ประเด็น	ข้อคำถาม
แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของ วอลตัน	2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	1. สภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่จะก่อให้เกิดสุขภาพที่ดี	1. หน่วยงานของท่านมีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในสถานที่ปฏิบัติงานที่มีความปลอดภัยต่อการปฏิบัติหน้าที่
		2. กำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับการคงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งจะรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับกลิ่น เสียง และการรบกวนทางสายตา	2. หน่วยงานของท่านมีความสะอาดเรียบร้อยและเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน
			1. หน่วยงานมีการให้ความรู้อบรมเจ้าหน้าที่เพื่อตระหนักถึงสภาพการทำงานที่ปลอดภัย เพื่อป้องกันอุบัติเหตุ และส่งเสริมสุขภาพที่ดี และมีอาสาสมัครประจำบ้าน และมีชุดรักษาสุขภาพอย่างเหมาะสม
			2. หน่วยงานของท่านมีการควบคุมเกี่ยวกับกลิ่น เสียง และการรบกวนทางสายตา
			3. หน่วยงานของท่านมีการตรวจสอบสุขภาพของบุคลากรในหน่วยงานเป็นประจำ

ตารางที่ 26 (ต่อ)

ตัวแปรตาม	ด้าน	ประเด็น	ข้อความ
แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของ วอลตัน	3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	1. การให้โอกาสให้ผู้ปฏิบัติได้ใช้ประโยชน์และพัฒนาทักษะความรู้ของผู้ปฏิบัติงาน	<p>4. หน่วยงานของท่านเตรียมอุปกรณ์สำหรับป้องกันอุบัติเหตุที่อาจจะเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ อาทิ ถังดับเพลิง สัญญาณเตือนภัย เป็นต้น</p> <p>1. ท่านมีโอกาสนำความรู้ความสามารถของท่านมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่</p> <p>2. ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนเปิดโอกาสให้ท่านไปอบรมหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อนำมาพัฒนาความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน</p> <p>3. หน่วยงานของท่านได้มีการประชุมปรึกษาหารือของบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อให้บุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสารและรับรู้ถึงปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอยู่เสมอ</p>

ตารางที่ 26 (ต่อ)

ตัวแปรตาม	ด้าน	ประเด็น	ข้อคำถาม
		2. ความรู้สึกในคุณค่า ของตนเอง	<ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้บังคับบัญชามักจะมอบหมายงานที่มีความสำคัญให้กับท่านเป็นประจำ 2. ท่านมักจะได้รับความชื่นชมจากผู้บังคับบัญชาของท่านอยู่เป็นประจำ 3. ผู้บังคับบัญชาของท่านมักจะเล่าเรื่องส่วนตัวให้ท่านฟังอยู่เสมอ
		3. ความรู้สึกท้อทลาย ที่เกิดจากการทำงาน ของตน	<ol style="list-style-type: none"> 1. ท่านพึงพอใจที่จะทำงานในเรื่องใหม่ ๆ ที่แตกต่างจากภาระงานประจำหรือวิธีการปฏิบัติแบบเดิม
	4. ด้าน ความก้าวหน้า และความมั่นคง ในงาน	<ol style="list-style-type: none"> 1. ให้ความสำคัญต่อ งานที่ได้รับมอบหมาย ของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งมีผลต่อการดำรง และขยายความสามารถ ของผู้ปฏิบัติงาน 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติหน้าที่มีโอกาสก้าวหน้าตามลำดับ 2. การปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่ท่านดำรงอยู่ในปัจจุบันนี้ ท่านมีโอกาสประสบความสำเร็จตามที่มุ่งหวังไว้ 3. ท่านเอาใจใส่ต่องานทุกงานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี

ตารางที่ 26 (ต่อ)

ตัวแปรตาม	ด้าน	ประเด็น	ข้อคำถาม
		2. ความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่องานในอนาคตได้	<p>1. หน่วยงานของท่านมีการเพิ่มความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่องานในอนาคตให้แก่บุคลากรอยู่เสมอ</p> <p>2. หน่วยงานของท่านมักจะสนับสนุนให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ</p>
		3. การให้โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาทักษะความสามารถในตนเอง	<p>1. หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาทักษะความสามารถในสายงานของตนเอง</p> <p>2. ท่านได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถตามความถนัดของท่านอยู่เป็นประจำ</p> <p>3. งานในหน้าที่ทำให้ท่านได้พัฒนาทักษะความรู้ความสามารถอยู่เสมอ</p> <p>4. หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรที่มีความใฝ่รู้ได้โอกาสในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นไป</p>

ตารางที่ 26 (ต่อ)

ตัวแปรตาม	ด้าน	ประเด็น	ข้อคำถาม
5. ด้านบูรณาการ ด้านสังคม		1. การมีความรู้สึกรู้ว่า ตนเองประสบความสำเร็จ และเห็นว่าตนมีคุณค่าจะมี ผลต่อชุมชนหรือสังคม	1. ท่านมักจะได้รับความร่วมมืออย่างดี เมื่อต้องติดต่อหรือประสานงานกับเพื่อนร่วมภายในหน่วยงานตนเอง 2. เมื่อมีปัญหาในการทำงาน ท่านสามารถปรึกษาเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาได้ 3. เมื่อมีปัญหาส่วนตัว ท่านสามารถปรึกษาเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาได้ 4. ในหน่วยงานมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานได้มีโอกาสทำกิจกรรมร่วมกัน
		2. การมีความรู้สึกรู้ว่า ไม่มีการแบ่งชั้นกันในองค์กร	1. เพื่อนร่วมงานในหน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่มีความสามัคคีกันเป็นอย่างดี 2. บรรยากาศการทำงานในหน่วยงานไม่มีการแบ่งแยกชนชั้นระหว่างข้าราชการและลูกจ้าง

ตารางที่ 26 (ต่อ)

ตัวแปรตาม	ด้าน	ประเด็น	ข้อความ
		3. โอกาสเท่าเทียมกัน ในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่ บนฐานของระบบ คุณธรรม	1. หน่วยงานของท่าน ได้เปิดโอกาสให้มีการเลื่อน ระดับเพื่อความก้าวหน้า ในสายงานอย่างเป็นธรรม 2. ระบบพิจารณาความดี ความชอบในหน่วยงาน ของท่านมีความยุติธรรม บนฐานของความรู้ ความสามารถและภาระงาน ที่รับผิดชอบ
6. ด้านสิทธิตาม รัฐธรรมนูญ		1. การเคารพในสิทธิ ของผู้ปฏิบัติงานและ ปกป้องสิทธิของตนเอง ตามวัฒนธรรมองค์กร	1. ท่านได้รับความเสมอภาค ในเรื่อง กฎระเบียบ การประเมินผลงาน ค่าตอบแทน 2. ท่านมีสิทธิปฏิเสธงาน ที่ไม่ตรงกับความสามารถ และอยู่นอกเหนือ ความรับผิดชอบ 3. ท่านสามารถอ้างศักดิ์ศรี ความเป็นมนุษย์และใช้สิทธิ เสรีภาพของตนได้เท่าที่ ไม่ละเมิดสิทธิและเสรีภาพ ของบุคคลอื่น

ตารางที่ 26 (ต่อ)

ตัวแปรตาม	ด้าน	ประเด็น	ข้อความ
			4. ท่านได้สิทธิ ในการส่งเสริม สนับสนุน และช่วยเหลือจากภาครัฐ ตามสมควร อาทิ สิทธิ ในการรักษาพยาบาล สิทธิ ค่าเล่าเรียนบุตร เป็นต้น
		2. การให้ความเคารพต่อ ปัจเจกบุคคล	1. บุคลากรในหน่วยงาน ของท่านให้ความเคารพ ต่อหน้าที่และความเป็น ส่วนบุคคลของ เพื่อนร่วมงาน 2. ผู้บังคับบัญชาไม่ก้าวท้าว ในเรื่องส่วนตัว ที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน 3. ท่านมีอิสระในการแสดง ความคิดเห็นต่อ ผู้บังคับบัญชาโดยไม่มีผล ต่อการพิจารณาความดี ความชอบ
		3. การอดทนต่อ ความเห็นที่แตกต่าง หรือ ความแตกร้าง	1. แม้บุคลากรในหน่วยงาน ของท่านมีความเห็นต่าง ในบางเรื่อง แต่ก็สามารถ ทำงานร่วมกันได้อย่างดี

ตารางที่ 26 (ต่อ)

ตัวแปรตาม	ด้าน	ประเด็น	ข้อคำถาม
แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของ วอลตัน	7. ด้านจังหวะชีวิตโดยรวม	1. ความสมดุลกับบทบาทของชีวิตบุคคล	1. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ไม่ได้เบียดเบียนเวลาในการใช้ชีวิตส่วนตัวหรือครอบครัว 2. ท่านมีเวลาว่างให้กับตนเองในการทำงานอดิเรกหรือ สันทนาการอยู่เป็นประจำ 3. ท่านสามารถแบ่งเวลาทั้งการทำงาน การพักผ่อน และสันทนาการให้มีสัดส่วนการใช้เวลาที่เหมาะสม 4. ท่านมีเวลาว่างให้กับครอบครัว ตลอดทั้งยังสามารถปฏิบัติงานให้เกิดความก้าวหน้าและการได้รับความดีความชอบ
	8. ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพทางสังคม	1. กิจกรรมของหน่วยงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่รับผิดชอบต่อสังคม	1. ท่านให้ความสำคัญกับการบริการประชาชนเป็นหัวใจหลักของการทำงาน 2. งานของท่านมีส่วนสนับสนุนให้สังคมและชุมชนมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

ตารางที่ 26 (ต่อ)

ตัวแปรตาม	ด้าน	ประเด็น	ข้อความ
			3. หน่วยงานของท่าน ให้ความสำคัญ ประสานงานกับหน่วยงาน อื่น ๆ เมื่อมีกิจกรรมชุมชน และกิจกรรมเพื่อสาธารณะ ประโยชน์ อาทิ งานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย เป็นต้น
			4. หน่วยงานของท่าน มีบทบาทในการรักษา สภาพแวดล้อม ปรับปรุง ภูมิทัศน์ และรักษา ความสะอาดเรียบร้อย ในชุมชน

ตารางที่ 27 กรอบแนวคิดสำหรับตัวแปรอิสระที่กำหนดจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ตัวแปรอิสระ	รูปแบบความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม	งานวิจัย/ ทฤษฎี/ แนวคิดอ้างอิง
เพศ	1. ไม่แตกต่างกัน	<p>1. พิสมัย บุญสมนึก (2552) การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอคลองหาด จังหวัดสระแก้ว</p> <p>2. สาลินี วงษ์รวยดี (2552) คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล พื้นที่จังหวัดยะลา</p> <p>3. ไพรินทร์ อินต๊ะ (2554) คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแม่เมาะ จังหวัดเชียงใหม่</p> <p>4. ลักคณา โยคะวิสัย (2550) คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองบัวลำภู</p> <p>5. ปัญญา สัตย์กาญจน์ (2550) การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมืองจังหวัดกาญจนบุรี</p> <p>6. สมใจ เอื้อกอบกฤษ (2550) คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี</p> <p>7. สุรเนตร นามโคตรศรี (2553) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา</p>
	2. แตกต่างกัน	<p>1. กาญจนา บุญเพลิง (2552) คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันของพนักงานเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร</p> <p>2. นันทน์ภัท สิงาม (2554) คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลห้วยใหญ่ จังหวัดชลบุรี</p>

ตารางที่ 27 (ต่อ)

ตัวแปรอิสระ	รูปแบบความสัมพันธ์กับ ตัวแปรตาม	งานวิจัย/ ทฤษฎี/ แนวคิดอ้างอิง
อายุ	1. ไม่แตกต่างกัน	<p>1. พิสมัย บุญสมนึก (2552) การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอคลองหาด จังหวัดสระแก้ว</p> <p>2. ไพรินทร์ อินต๊ะ (2554) คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแม่เมาะ จังหวัดเชียงใหม่</p> <p>3. ลักคณา โยคะวิสัย (2550) คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองบัวลำภู</p> <p>4. ปัญญา สัตยกาญจน์ (2550) การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมืองจังหวัดกาญจนบุรี</p> <p>5. สมใจ เอื้อกอบกฤษ (2550) คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี</p>
	2. แตกต่างกัน	<p>1. สาลินี วงษ์รวยดี (2552) คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล พื้นที่จังหวัดยะลา</p> <p>2. กาญจนา บุญเพลิง (2552) คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันของพนักงานเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร</p>
สถานภาพสมรส	1. ไม่แตกต่างกัน	<p>1. พิสมัย บุญสมนึก (2552) การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอคลองหาด จังหวัดสระแก้ว</p> <p>2. ปัญญา สัตยกาญจน์ (2550) การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมืองจังหวัดกาญจนบุรี</p>

ตารางที่ 27 (ต่อ)

ตัวแปรอิสระ	รูปแบบความสัมพันธ์กับ ตัวแปรตาม	งานวิจัย/ ทฤษฎี/ แนวคิดอ้างอิง
ระดับ การศึกษา	1. ไม่แตกต่างกัน	1. พิสมัย บุญสมนึก (2552) การศึกษาคุณภาพชีวิต การทำงานของพนักงานจ้างองค์การบริหาร ส่วนตำบลในเขตอำเภอคลองหาด จังหวัดสระแก้ว 2. กาญจนา บุญเพลิง (2552) คุณภาพชีวิตการทำงาน กับความผูกพันของพนักงานเทศบาล จังหวัด สมุทรสาคร 3. ลักคณา โยคะวิสัย (2550) คุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองบัวลำภู 4. ปัญญา สัตยกาญจน์ (2550) การศึกษาคุณภาพชีวิต การทำงานของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี 5. สมใจ เอื้อกอบกฤษ (2550) คุณภาพชีวิต การทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี
	2. แตกต่างกัน	1. ไพรินทร์ อินต๊ะ (2554) คุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างองค์การ บริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแม่เฒ่า จังหวัด เชียงใหม่ 2. นันทน์ภักดิ์ สีสาม (2554) คุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานเทศบาลตำบลห้วยใหญ่ จังหวัดชลบุรี
ประสบการณ์ ในการทำงาน	1. ไม่แตกต่างกัน	1. พิสมัย บุญสมนึก (2552) การศึกษาคุณภาพชีวิต การทำงานของพนักงานจ้างองค์การบริหาร ส่วนตำบลในเขตอำเภอคลองหาด จังหวัดสระแก้ว
	2. แตกต่างกัน	1. สมใจ เอื้อกอบกฤษ (2550) คุณภาพชีวิต การทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี 2. นันทน์ภักดิ์ สีสาม (2554) คุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานเทศบาลตำบลห้วยใหญ่ จังหวัดชลบุรี

ตารางที่ 27 (ต่อ)

ตัวแปรอิสระ	รูปแบบความสัมพันธ์กับ ตัวแปรตาม	งานวิจัย/ ทฤษฎี/ แนวคิดอ้างอิง
ประเภท สายงาน	แตกต่างกัน	<ol style="list-style-type: none"> ไพรินทร์ อินตะ (2554) คุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างองค์การ บริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแม่เมาะ จังหวัด เชียงใหม่ กาญจนา บุญเพลิง (2552) คุณภาพชีวิตการทำงาน กับความผูกพันของพนักงานเทศบาล จังหวัด สมุทรสาคร สมใจ เอื้อกอบกฤษ (2550) คุณภาพชีวิต การทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี
รายได้เฉลี่ย ต่อเดือน	<ol style="list-style-type: none"> ไม่แตกต่างกัน แตกต่างกัน 	<ol style="list-style-type: none"> ปัญญา สัตยกาญจน์ (2550) การศึกษาคุณภาพชีวิต การทำงานของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี ไพรินทร์ อินตะ (2554) คุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างองค์การ บริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแม่เมาะ จังหวัด เชียงใหม่ กาญจนา บุญเพลิง (2552) คุณภาพชีวิตการทำงาน กับความผูกพันของพนักงานเทศบาล จังหวัด สมุทรสาคร นันทน์ภักดิ์ สິงาม (2554) คุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานเทศบาลตำบลห้วยใหญ่ จังหวัดชลบุรี

ภาคผนวก ข

ตารางวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อแบบสอบถาม

**ตารางวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อแบบสอบถาม
งานนิพนธ์เรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว**

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อที่	ข้อรายการ	ผลการพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	ความ หมาย
		1	2	3			
1	เพศ <input type="checkbox"/> ชาย <input type="checkbox"/> หญิง	+1	+1	+1	1	1	ใช้ได้
2	อายุ <input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 25 ปี <input type="checkbox"/> 25-35 ปี <input type="checkbox"/> 36-45 ปี <input type="checkbox"/> 46-55 ปี <input type="checkbox"/> 56 ปีขึ้นไป	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้ แก้ไข
3	สถานภาพสมรส <input type="checkbox"/> โสด <input type="checkbox"/> สมรส <input type="checkbox"/> หย่าร้าง/หม้าย	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้ แก้ไข
4	ระดับการศึกษา <input type="checkbox"/> ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย <input type="checkbox"/> มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช. <input type="checkbox"/> อนุปริญญา/ ปวส. <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> ปริญญาโทขึ้นไป	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5	ประสบการณ์ในการทำงาน <input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 1 ปี <input type="checkbox"/> 1-5 ปี <input type="checkbox"/> 6-10 ปี <input type="checkbox"/> 10 ปีขึ้นไป	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อที่	ข้อรายการ	ผลการพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	ความ หมาย
		1	2	3			
6	ประเภทสายงาน <input type="checkbox"/> สายงานผู้บริหาร <input type="checkbox"/> สายงานผู้ปฏิบัติ <input type="checkbox"/> ลูกจ้างประจำ <input type="checkbox"/> พนักงานจ้างตามภารกิจ <input type="checkbox"/> พนักงานจ้างทั่วไป	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
7	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน <input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 10,000 บาท <input type="checkbox"/> 10,001-20,000 บาท <input type="checkbox"/> 20,001-30,000 บาท <input type="checkbox"/> 30,001 บาทขึ้นไป	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้ แก้ไข

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในเขตพื้นที่ อำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว

ข้อที่	ข้อรายการ	ผลการพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	ความ หมาย
		1	2	3			
	คุณภาพชีวิตในการทำงาน						
	ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสม และยุติธรรม						
8.	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอสำหรับ การใช้จ่ายตามภาวะเศรษฐกิจการครองชีพ ในปัจจุบัน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
9.	ปริมาณงานที่ท่านได้รับเหมาะสมกับ ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับ	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้ แก้ไข

ข้อที่	ข้อรายการ	ผลการพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	ความ หมาย
		1	2	3			
10.	ท่านมีความพึงพอใจกับสวัสดิการต่าง ๆ เช่น ค่าตอบแทน อื่น ๆ โดยเฉพาะโบนัส ที่ได้รับจากหน่วยงานของท่าน	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้ แก้ไข
11.	ท่านได้รับการพิจารณาค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้ แก้ไข
12	เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งของท่านกับตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานที่คล้ายคลึงกัน ท่านได้รับค่าตอบแทนที่มีความเหมาะสม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
	ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ						
13.	หน่วยงานของท่านมีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในสถานที่ปฏิบัติงานมีความปลอดภัยต่อการปฏิบัติหน้าที่	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้ แก้ไข
15.	หน่วยงานมีการให้ความรู้อบรมเจ้าหน้าที่เพื่อตระหนักถึงสภาพการทำงานที่ปลอดภัยเพื่อป้องกันอุบัติเหตุ และส่งเสริมสุขภาพที่ดีและมีอาสาสมัครประจำบ้าน และมีบุคลากรสุขภาพอย่างเหมาะสม	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้ แก้ไข
	คุณภาพชีวิตในการทำงาน						
16.	หน่วยงานของท่านมีการการควบคุมเกี่ยวกับกลิ่น เสียง และการรบกวนทางสายตา	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้ แก้ไข
17.	หน่วยงานของท่านมีการตรวจสอบสุขภาพของบุคลากรในหน่วยงานเป็นประจำ	-1	+1	+1	1	0.33	ใช้ ไม่ได้

ข้อที่	ข้อรายการ	ผลการพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	ความ หมาย
		1	2	3			
18.	หน่วยงานของท่านเตรียมอุปกรณ์สำหรับ ป้องกันอุบัติเหตุที่อาจจะเกิดจากการปฏิบัติ หน้าที่อาทิ ถังดับเพลิง สัญญาณเตือนภัย เป็นต้น	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
	ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล						
19.	ท่านมีโอกาสได้นำความรู้ความสามารถ ของท่านมาใช้ในการปฏิบัติงาน ได้อย่างเต็มที่	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
20.	ผู้บังคับบัญชานับสนุนเปิดโอกาสให้ท่าน ไปอบรมหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อนำมาพัฒนา ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1	แก้ไข
21.	หน่วยงานของท่านได้มีการประชุม ปรึกษาหารือของบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อให้บุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสารและรับรู้ ถึงปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้ แก้ไข
22.	ผู้บังคับบัญชามักจะมอบหมายงานที่มี ความสำคัญให้กับท่านเป็นประจำ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
23.	ท่านมักจะได้รับความชื่นชมจากผู้บังคับบัญชา ของท่านอยู่เป็นประจำ	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้ แก้ไข

ข้อที่	ข้อรายการ	ผลการพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	ความ หมาย
		1	2	3			
	คุณภาพชีวิตในการทำงาน						
24.	ผู้บังคับบัญชาของท่านมักจะเล่าเรื่องส่วนตัวให้ท่านฟังอยู่เสมอ	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้ แก้ไข
25.	ท่านพึงพอใจที่จะทำงานในเรื่องใหม่ ๆ ที่แตกต่างจากภาระงานประจำหรือวิธีการปฏิบัติแบบเดิม	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้ แก้ไข
	ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน						
26.	ตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติหน้าที่มีโอกาสดำเนินการตามลำดับ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
27.	การปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่ท่านดำรงอยู่ในปัจจุบันนี้ ท่านมีโอกาสมอบหมายความสำเร็จตามที่มุ่งหวังไว้	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้ แก้ไข
28.	ท่านเอาใจใส่ต่องานทุกงานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้ แก้ไข
29.	หน่วยงานของท่านมีการเพิ่มความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่องานในอนาคตให้แก่บุคลากรอยู่เสมอ	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้ แก้ไข
30.	หน่วยงานของท่านมักจะสนับสนุนให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
31.	หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาทักษะความสามารถในสายงานของตนเอง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
32.	ท่านได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถตามความถนัดของท่านอยู่เป็นประจำ	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้ แก้ไข

ข้อที่	ข้อรายการ	ผลการพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	ความ หมาย
		1	2	3			
33.	งานในหน้าที่ทำให้ท่านได้พัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถอยู่เสมอ	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้ แก้ไข
34.	หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากร ที่มีความใฝ่รู้ได้โอกาสในการศึกษาต่อ ในระดับที่สูงขึ้นไป	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
	คุณภาพชีวิตในการทำงาน						
	ด้านบูรณาการด้านสังคม						
35.	ท่านมักจะได้รับความร่วมมืออย่างดี เมื่อต้อง ติดต่อหรือประสานงานกับเพื่อนร่วมภายใน หน่วยงานตนเอง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
36.	เมื่อมีปัญหาในการทำงาน ท่านสามารถ ปรึกษาเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาได้	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
37.	เมื่อมีปัญหาส่วนตัว ท่านสามารถปรึกษา เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาได้	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้ แก้ไข
38.	ในหน่วยงานมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ บุคลากรในหน่วยงานได้มีโอกาสทำ กิจกรรมร่วมกัน	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้ แก้ไข
39.	เพื่อนร่วมงานในหน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงาน อยู่มีความสามัคคีกันเป็นอย่างดี	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
40.	บรรยากาศการทำงานในหน่วยงานไม่มี การแบ่งแยกชนชั้นระหว่างข้าราชการ และลูกจ้าง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
41.	หน่วยงานของท่านได้เปิดโอกาสให้ มีการเลื่อนระดับเพื่อความก้าวหน้าในสาย งานอย่างเป็นธรรมชาติ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อที่	ข้อรายการ	ผลการพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	ความ หมาย
		1	2	3			
42.	ระบบพิจารณาความดีความชอบ ในหน่วยงานของท่านมีความยุติธรรม บนฐานของความรู้ความสามารถและภาระ งานที่รับผิดชอบ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
	ด้านสิทธิตามรัฐธรรมนูญ						
43.	ท่านได้รับความเสมอภาคในเรื่อง กฎระเบียบ การประเมินผลงานค่าตอบแทน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
44.	ท่านมีสิทธิปฏิเสธงานที่ไม่ตรงกับ ความสามารถและอยู่นอกเหนือ ความรับผิดชอบ	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้ แก้ไข
45.	ท่านสามารถอ้างศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และใช้สิทธิเสรีภาพของตนได้เท่าที่ ไม่ละเมิดสิทธิและเสรีภาพของบุคคลอื่น	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้ แก้ไข
	คุณภาพชีวิตในการทำงาน						
46.	ท่านได้สิทธิในการส่งเสริม สนับสนุน และช่วยเหลือจากภาครัฐตามสมควร อาทิ สิทธิในการรักษาพยาบาล สิทธิค่าเล่าเรียนบุตร เป็นต้น	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้ แก้ไข
47.	บุคลากรในหน่วยงานของท่าน ให้ความเคารพต่อหน้าที่ และความเป็น ส่วนบุคคลของเพื่อนร่วมงาน	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้ แก้ไข
48.	ผู้บังคับบัญชาไม่ก้าวท้าวในเรื่องส่วนตัว ที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้ แก้ไข
49.	ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น ต่อผู้บังคับบัญชา โดยไม่มีผล ต่อการพิจารณาความดีความชอบ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อที่	ข้อรายการ	ผลการพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	ความ หมาย
		1	2	3			
50.	แม้บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีความเห็นต่างในบางเรื่อง แต่ก็สามารถ ทำงานร่วมกันได้อย่างดี	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
	ด้านจังหวะชีวิตโดยส่วนรวม						
51.	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ไม่ได้เบียดเบียนเวลา ในการใช้ชีวิตส่วนตัวหรือครอบครัว	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
52.	ท่านมีเวลาว่างให้กับตนเองในการทำงาน อดิเรก หรือ สันทนาการอยู่เป็นประจำ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
53.	ท่านสามารถแบ่งเวลาทั้งการทำงาน การพักผ่อน และสันทนาการให้มีสัดส่วน การใช้เวลาที่เหมาะสม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
54.	ท่านมีเวลาว่างให้กับครอบครัว ตลอดทั้ง ยังสามารถปฏิบัติงานให้เกิดความก้าวหน้า และการได้รับความดีความชอบ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
	ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพทางสังคม						
55.	ท่านให้ความสำคัญกับการบริการประชาชน เป็นหัวใจหลักของการทำงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
56.	งานของท่านมีส่วนสนับสนุนให้สังคม และชุมชนมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
	คุณภาพชีวิตในการทำงาน						
57.	หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือ ประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ เมื่อมี กิจกรรมชุมชนและกิจกรรมเพื่อสาธารณะ ประโยชน์ อาทิ งานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย เป็นต้น	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อที่	ชื่อรายการ	ผลการพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	ความ หมาย
		1	2	3			
58.	หน่วยงานของท่านมีบทบาทในการรักษา สภาพแวดล้อม ปรับปรุงภูมิทัศน์ และรักษา ความสะอาดเรียบร้อยในชุมชน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ภาคผนวก ค

Reliability

Scale: ALL VARIABLES**Case processing summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability statistics

Cronbach's alpha	N of items
.913	50

Item-Total Statistics

	Scale mean if item deleted	Scale variance if item deleted	Corrected item-total correlation	Cronbach's alpha if item deleted
b33 หน่วยงานของท่านได้ มีการประชุมปรึกษาหารือ	191.23	248.323	.486	.910
b34 ผู้บังคับบัญชามักจะ มอบหมายงานที่มี ความสำคัญให้กับท่าน เป็นประจำ	191.50	251.017	.342	.912
b35 ท่านมักจะได้รับคำชื่น ชมจากผู้บังคับบัญชา ของท่านอยู่เป็นประจำ	191.93	251.444	.378	.912

	Scale mean if item deleted	Scale variance if item deleted	Corrected item-total correlation	Cronbach's alpha if item deleted
b36 ผู้บังคับบัญชาของท่านมักจะเล่าเรื่องส่วนตัวให้ท่านฟังอยู่เสมอ	192.47	264.878	-.190	.919
b37 ท่านพึงพอใจที่จะทำงานในเรื่องใหม่ ๆ ที่แตกต่างจากภาระงานประจำ	191.77	250.392	.329	.912
b41 ตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติหน้าที่มีโอกาสก้าวหน้าตามลำดับ	191.87	256.947	.133	.914
b42 การปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่ท่านดำรงอยู่ในปัจจุบันนี้ท่านมีโอกาสประสบความสำเร็จ	191.77	250.668	.360	.912
b43 ท่านเอาใจใส่ต่องานทุกงานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี	191.53	258.257	.040	.915
b44 หน่วยงานของท่านมีการเพิ่มความรู้และทักษะใหม่ ๆ	191.27	245.444	.631	.909
b45 หน่วยงานของท่านมักจะสนับสนุนให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	191.27	244.685	.666	.909

	Scale mean if item deleted	Scale variance if item deleted	Corrected item-total correlation	Cronbach's alpha if item deleted
b46 หน่วยงานของท่าน เปิดโอกาสให้บุคลากร ได้พัฒนาทักษะ ความสามารถในสายงาน	191.47	245.568	.519	.910
b47 ท่านได้รับมอบหมาย งานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถตาม ความถนัดของท่านอยู่เป็น ประจำ	191.57	246.392	.547	.910
b48 งานในหน้าที่ทำให้ ท่านได้พัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถอยู่เสมอ	191.47	245.637	.581	.909
b49 หน่วยงานของท่าน เปิดโอกาสให้บุคลากร ที่มีความใฝ่รู้ได้โอกาส ในการศึกษาต่อ	191.33	247.471	.533	.910
b51 ท่านมักจะได้รับ ความร่วมมืออย่างดี เมื่อต้องติดต่อหรือ ประสานงานกับเพื่อน	191.30	245.941	.466	.911
b52 เมื่อมีปัญหา ในการทำงาน ท่านสามารถ ปรึกษาเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาได้	191.33	242.299	.484	.911

	Scale mean if item deleted	Scale variance if item deleted	Corrected item-total correlation	Cronbach's alpha if item deleted
b53 เมื่อมีปัญหาส่วนตัว ท่านสามารถปรึกษา เพื่อนร่วมงานและ ผู้บังคับบัญชาได้	191.53	244.878	.460	.911
b54 ในหน่วยงานมีการจัด กิจกรรมที่ส่งเสริม ให้บุคลากรในหน่วยงาน ได้มีโอกาสทำกิจกรรม	191.27	251.168	.493	.911
b55 เพื่อนร่วมงาน ในหน่วยงานที่ท่าน ปฏิบัติงานอยู่มีความ สามัคคีกันเป็นอย่างดี	191.30	254.424	.255	.913
b56 บรรยากาศการทำงาน ในหน่วยงานไม่มีการ แบ่งแยกชนชั้นระหว่าง ข้าราชการและลูกจ้าง	191.77	248.944	.384	.912
b57 หน่วยงานของท่านได้ เปิดโอกาสให้มีการเลื่อน ระดับเพื่อความก้าวหน้า ในสายงาน	191.40	249.421	.481	.911
b58 ระบบพิจารณาความดี ความชอบในหน่วยงาน ของท่านมีความยุติธรรม บนฐานของความรู้	191.60	244.869	.511	.910

	Scale mean if item deleted	Scale variance if item deleted	Corrected item-total correlation	Cronbach's alpha if item deleted
b61 ท่านได้รับความเสมอภาคในเรื่อง กฎระเบียบ การประเมินผลงาน ค่าตอบแทน	191.67	248.299	.551	.910
b62 ท่านมีสิทธิปฏิเสธงานที่ไม่ตรงกับความสามารถ และอยู่นอกเหนือความรับผิดชอบ	191.63	249.964	.478	.911
b63 ท่านสามารถอ้างศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และใช้สิทธิเสรีภาพของตนได้เท่าที่ไม่ละเมิด	191.47	253.844	.389	.912
b64 ท่านได้สิทธิในการส่งเสริม สนับสนุน และช่วยเหลือจากภาครัฐ ตามสมควร	191.37	251.068	.608	.910

	Scale mean if item deleted	Scale variance if item deleted	Corrected item-total correlation	Cronbach's alpha if item deleted
b65 บุคลากรในหน่วยงาน ของท่านให้ความเคารพต่อ หน้าที่และความเป็นส่วน บุคคล	191.30	246.424	.657	.909
b66 ผู้บังคับบัญชาไม่ก้าว ก่ายในเรื่องส่วนตัว ที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน	191.23	255.082	.206	.913
b67 ท่านมีอิสระ ในการแสดงความคิดเห็น ต่อผู้บังคับบัญชา	191.47	256.464	.186	.913
b68 แม้บุคลากร ในหน่วยงานของท่าน มีความเห็นต่างในบางเรื่อง แต่ก็สามารถทำงาน ร่วมกันได้	191.30	252.838	.418	.911
b71 งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ ไม่ได้เบียดเบียนเวลา ในการใช้ชีวิตส่วนตัวหรือ ครอบครัว	191.27	255.375	.249	.913
b72 ท่านมีเวลาว่างให้กับ ตนเองในการทำงานอดิเรก หรือสันทนาการอยู่เป็น ประจำ	191.50	255.500	.399	.912
b73 ท่านสามารถแบ่งเวลา ทั้งการทำงาน การพักผ่อน และสันทนาการให้มี สัดส่วน	191.47	251.913	.313	.912

	Scale mean if item deleted	Scale variance if item deleted	Corrected item-total correlation	Cronbach's alpha if item deleted
b74 ท่านมีเวลาว่างให้กับ ครอบครัว ตลอดทั้งยัง สามารถปฏิบัติงานให้เกิด ความก้าวหน้า	191.63	252.999	.276	.913
b81 ท่านให้ความสำคัญกับ การบริการประชาชนเป็น หัวใจหลักของการทำงาน	191.37	250.654	.375	.912
b82 งานของท่านมีส่วน สนับสนุนให้สังคม และชุมชนมีความเป็น อยู่ที่ดีขึ้น	191.33	250.506	.396	.911
b83 หน่วยงานของท่านให้ ความร่วมมือประสานงาน กับหน่วยงานอื่น ๆ	191.03	250.309	.545	.910
b84 หน่วยงานของท่าน มีบทบาทในการรักษา สภาพแวดล้อม	191.10	256.576	.113	.914

Scale statistics

Mean	Variance	Std. deviation	N of items
195.37	260.033	16.126	50

ภาคผนวก ง
แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

เรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสมบูรณ์
จังหวัดสระแก้ว

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้ประกอบการศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิต
ในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว
ข้อมูลที่ได้รับถือว่าเป็นข้อมูลทางวิชาการ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาและใช้เป็นแนวทาง
ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ผู้ศึกษาจึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการกรอกแบบสอบถาม
ด้วยความคิดเห็น หรือความรู้สึกที่แท้จริงของท่านมากที่สุด ข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถาม
ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้จะเป็นความลับ ซึ่งไม่มีผลเสียหายต่อท่านผู้ตอบ

คำแนะนำ แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

- | | |
|-------------------------------|--------------|
| ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล | จำนวน 7 ข้อ |
| ส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงาน | จำนวน 51 ข้อ |

ส่วนที่ 1 โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

- | | |
|------------|-------------|
| () 1. ชาย | () 2. หญิง |
|------------|-------------|

2. อายุ

- | | |
|-----------------------|-----------------|
| () 1. ต่ำกว่า 25 ปี | () 2. 25-35 ปี |
| () 3. 36-45 ปี | () 4. 46-55 ปี |
| () 5. 56-60 ปีขึ้นไป | |

3. สถานภาพสมรส

- | | |
|-----------------------|-------------|
| () 1. โสด | () 2. สมรส |
| () 3. หย่าร้าง/หม้าย | |

4. ระดับการศึกษา

- () 1. ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย () 2. มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช.
 () 3. อนุปริญญา/ ปวส. () 4. ปริญญาตรี
 () 5. ปริญญาโทขึ้นไป

5. ประสบการณ์ในการทำงาน

- () 1. ต่ำกว่า 1 ปี () 2. 1-5 ปี
 () 3. 6-10 ปี () 4. 10 ปีขึ้นไป

6. ประเภทสายงาน

- () 1. สายงานผู้บริหาร () 2. สายงานผู้ปฏิบัติ
 () 3. ลูกจ้างประจำ () 4. พนักงานจ้างตามภารกิจ
 () 5. พนักงานจ้างทั่วไป

7. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

- () 1. 9,000-10,000 บาท () 2. 10,001-20,000 บาท
 () 3. 20,001-30,000 บาท
 () 4. 30,001 บาทขึ้นไป

ส่วนที่ 2_คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่
 อำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของท่านมากที่สุด โดยพิจารณาจากงานที่ท่านทำปัจจุบันและสิ่งที่ได้รับจากองค์กรด้านต่างๆ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
1. ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสม และยุติธรรม					
1. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ สำหรับการใช้จ่ายตามภาวะเศรษฐกิจ การครองชีพในปัจจุบัน					

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
2. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ					
3. ท่านได้รับการพิจารณา ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของท่าน					
4. เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งของ ท่านกับตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงาน ที่คล้ายคลึงกัน ท่านได้รับค่าตอบแทน ที่มีความเหมาะสม					
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและ ส่งเสริม สุขภาพ					
1. หน่วยงานของท่านมีบรรยากาศ และสภาพแวดล้อมในสถานที่ ปฏิบัติงานมีความปลอดภัย ต่อการปฏิบัติหน้าที่					
2. หน่วยงานของท่านมีความสะอาด เรียบร้อยและเหมาะสมต่อ การปฏิบัติงาน					
3. หน่วยงานของท่านมีการให้ความรู้ อบรมเจ้าหน้าที่เพื่อตระหนักถึงสภาพ การทำงานที่ปลอดภัยเพื่อป้องกัน อุบัติเหตุ					
4. หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริม สุขภาพที่ดี และมียาสามัญประจำบ้าน และมีชุดรักษาสุขภาพอย่างเหมาะสม					

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
5. หน่วยงานของท่านมีการควบคุมเกี่ยวกับกลิ่น เสียง และการรบกวนทางสายตา					
6. หน่วยงานของท่านเตรียมอุปกรณ์สำหรับป้องกันอุบัติเหตุที่อาจจะเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ อาทิ ถังดับเพลิง สัญญาณเตือนภัย เป็นต้น					
3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล					
1. ท่านมีโอกาสนำความรู้ความสามารถของท่านมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่					
2. ผู้บังคับบัญชานับสนุนเปิดโอกาสให้ท่านไปอบรมหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อนำมาพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน					
3. หน่วยงานของท่านได้มีการประชุมปรึกษาหารือของบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อให้บุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสารและรับรู้ถึงปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอยู่เสมอ					
4. ผู้บังคับบัญชามักจะมอบหมายงานที่มีความสำคัญให้กับท่านเป็นประจำ					
5. ท่านมักจะได้รับความชื่นชมจากผู้บังคับบัญชาของท่านอยู่เป็นประจำ					
6. ผู้บังคับบัญชาของท่านมักจะเล่าเรื่องส่วนตัวให้ท่านฟังอยู่เสมอ					

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
7. ท่านพึงพอใจที่จะทำงาน ในเรื่องใหม่ ๆ ที่แตกต่างจากภาระ งานประจำหรือวิธีการปฏิบัติแบบเดิม					
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ในงาน					
1. ตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติหน้าที่มี โอกาสก้าวหน้าตามลำดับ					
2. การปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่ท่าน ดำรงอยู่ในปัจจุบันนี้ ท่านมีโอกาส ประสบความสำเร็จตามที่มุ่งหวังไว้					
3. ท่านเอาใจใส่ต่องานทุกงานที่ท่าน ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี					
4. หน่วยงานของท่านมีการเพิ่ม ความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่สามารถ นำไปใช้ประโยชน์ต่องานในอนาคต ให้แก่บุคลากรอยู่เสมอ					
5. หน่วยงานของท่านมักจะ สนับสนุนให้บุคลากรมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ					
6. หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ บุคลากรได้พัฒนาทักษะความสามารถ ในสายงานของตนเอง					
7. ท่านได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ ความรู้ความสามารถตามความถนัด ของท่านอยู่เป็นประจำ					
8. งานในหน้าที่ทำให้ท่านได้พัฒนา ทักษะความรู้ความสามารถอยู่เสมอ					

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
9. หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรที่มีความใฝ่รู้ได้โอกาสในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นไป					
5. ด้านบูรณาการด้านสังคม					
1. ท่านมักจะได้รับความร่วมมืออย่างดี เมื่อต้องติดต่อหรือประสานงานกับเพื่อนร่วมภายในหน่วยงานตนเอง					
2. เมื่อมีปัญหาในการทำงาน ท่านสามารถปรึกษาเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาได้					
3. เมื่อมีปัญหาส่วนตัว ท่านสามารถปรึกษาเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาได้					
4. ในหน่วยงานมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานได้มีโอกาสทำกิจกรรมร่วมกัน					
5. เพื่อนร่วมงานในหน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่มีความสามัคคีกันเป็นอย่างดี					
6. บรรยากาศการทำงานในหน่วยงานไม่มีการแบ่งแยกชนชั้นระหว่างข้าราชการและลูกจ้าง					
7. หน่วยงานของท่านได้เปิดโอกาสให้มีการเลื่อนระดับเพื่อความก้าวหน้าในสายงานอย่างเป็นธรรม					

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
8. ระบบพิจารณาความดีความชอบ ในหน่วยงานของท่านมีความยุติธรรม บนฐานของความรู้ความสามารถ และภาระงานที่รับผิดชอบ					
6. ด้านสิทธิตามรัฐธรรมนูญ					
1. ท่านได้รับความเสมอภาค ในเรื่อง กฎระเบียบ การประเมินผล งานค่าตอบแทน					
2. ท่านมีสิทธิปฏิเสธงานที่ไม่ตรงกับ ความสามารถและอยู่นอกเหนือ ความรับผิดชอบ					
3. ท่านสามารถอ้างศักดิ์ศรีความเป็น มนุษย์และใช้สิทธิเสรีภาพของตน ได้เท่าที่ไม่ละเมิดสิทธิและเสรีภาพ ของบุคคลอื่น					
4. ท่านได้สิทธิในการส่งเสริม สนับสนุน และช่วยเหลือจากภาครัฐ ตามสมควร อาทิ สิทธิ ในการรักษาพยาบาล สิทธิค่าเล่าเรียน บุตร เป็นต้น					
5. บุคลากรในหน่วยงานของท่าน ให้ความเคารพต่อหน้าที่ และ ความเป็นส่วนบุคคลของเพื่อน ร่วมงาน					
6. ผู้บังคับบัญชาไม่ก้าวท้าว ในเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน					

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
7. ท่านมีอิสระในการแสดง ความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชาโดย ไม่มีผลต่อการพิจารณาความดี ความชอบ					
8. แม้อุปสรรคในหน่วยงานของท่าน มีความเห็นต่างในบางเรื่อง แต่ก็ สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างดี					
7. ด้านจังหวะชีวิตโดยส่วนรวม					
1. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ไม่ได้ เบียดเบียนเวลาในการใช้ชีวิตส่วนตัว หรือครอบครัว					
2. ท่านมีเวลาว่างให้กับตนเอง ในการทำงานอดิเรกหรือสันทนาการ อยู่เป็นประจำ					
3. ท่านสามารถแบ่งเวลาทั้ง การทำงาน การพักผ่อน และสันทนา การให้มีสัดส่วนการใช้เวลาที่ เหมาะสม					
4. ท่านมีเวลาว่างให้กับครอบครัว ตลอดทั้งยังสามารถปฏิบัติงานให้เกิด ความก้าวหน้าและการได้รับความดี ความชอบ					
8. ด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม					
1. ท่านให้ความสำคัญกับการบริการ ประชาชนเป็นหัวใจหลักของ การทำงาน					

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
2. งานของท่านมีส่วนสนับสนุนให้ สังคมและชุมชนมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น					
3. หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือ ประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ เมื่อมี กิจกรรมชุมชนและกิจกรรมเพื่อ สาธารณะประโยชน์ อาทิ งานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย เป็นต้น					
4. หน่วยงานของท่านมีบทบาท ในการรักษาสภาพแวดล้อม ปรับปรุง ภูมิทัศน์ และรักษาความสะอาด เรียบร้อยในชุมชน					