

Scan

**การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน
สำนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาส**

นางสาวนฤมล แซ่โจ้ว

**การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาการบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช**

พ.ศ. 2552

**A Study of Working Life Quality of Officers of
Narathiwat Municipality Office**

Miss Naruemon Saengow

**An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Public Administration
School of Management Science
Sukhothai Thammathirat Open University
2009**

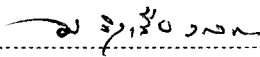
หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานของสำนักงาน
เทศบาลเมืองนราธิวาส
ชื่อและนามสกุล นางสาวนฤมล แซ่โจ้ว
แขนงวิชา บริหารรัฐกิจ
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร. จีระ ประทีป

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 22 กรกฎาคม 2553

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ



..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. จีระ ประทีป)



..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. วราภรณ์ รุ่งเรืองกุลกิจ)



.....
(รองศาสตราจารย์อัญญา ชีวะตระกูลกิจ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

**ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสำนักงานเทศบาลเมือง
นราธิวาส**

ผู้ศึกษา นางสาวนฤมล แซ่โจ้ว รหัสนักศึกษา 2513006409

**ปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร. จีระ ประทีป
ปีการศึกษา 2552**

บทคัดย่อ

การวิจัย การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสำนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาสครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อ (1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสำนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาส (2) ศึกษาแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสำนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาส

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาจากประชากรทั้งหมดจำนวน 108 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า (1)ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานและด้านการปฏิบัติงานในสังคมอยู่ในระดับปานกลาง (2)แนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานของสำนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาส คือ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ควรเพิ่มสวัสดิการด้านที่พักอาศัย ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ควรสนับสนุนให้มีการจัดสถานที่ทำงานให้มีความร่มรื่น ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ควรส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ควรสนับสนุนให้พนักงานได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ด้านการบูรณาการทางสังคม ควรมีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้และเสริมทักษะในการปฏิบัติงาน ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ควรส่งเสริมให้พนักงานมีโอกาสแสดงความคิดเห็น ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงาน ควรจัดกิจกรรมการท่องเที่ยว ด้านการปฏิบัติงานให้สังคม ควรส่งเสริมพนักงานให้มีค่านิยมที่สร้างสรรค์ร่วมรับศิษย์ขอต่อสังคม

คำสำคัญ คุณภาพชีวิตการทำงาน เทศบาล จังหวัดนราธิวาส

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาเป็นอย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.จิระ ประทีป ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำปรึกษาและติดตามการทำวิจัยอย่างใกล้ชิดตลอดมา นับตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณนายกเทศมนตรีเมืองนราธิวาสและคณะผู้บริหาร ที่ให้การสนับสนุนในการศึกษา ตลอดจนบุคลากรของเทศบาลเมืองนราธิวาส ที่กรุณาเสียสละเวลาและให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม

นอกจากนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณคณาจารย์สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เพื่อนักศึกษา และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ทุกท่านที่ได้กรุณาให้การสนับสนุนช่วยเหลือ และให้กำลังใจตลอดมา

นฤมล แซ่โจ้ว

พฤษภาคม 2553

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ฉ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	2
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	2
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	5
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	6
แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต.....	6
แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	9
ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับเทศบาลเมืองนราธิวาส.....	20
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	23
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	30
ประชากร.....	30
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	31
วิธีการสร้างเครื่องมือ.....	32
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	33
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	36
การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	36
การวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	39
การวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรคเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	48
การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	57

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	59
สรุปผลการวิจัย	59
อภิปรายผล	64
ข้อเสนอแนะ	71
บรรณานุกรม	73
ภาคผนวก	77
ก แบบสอบถาม	78
ข ค่า IOC และ CRONBACH.....	97
ประวัติผู้ศึกษา	114

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนพนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาส	30
ตารางที่ 4.1 แสดงค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	37
ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็น เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาส โดยแสดงในภาพรวมของแต่ละด้าน	39
ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็น เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาส ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม	40
ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็น เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาส ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย	41
ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็น เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาส ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	42
ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็น เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลเมือง นราธิวาส ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง	43
ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็น เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาส ด้านการบูรณาการทางสังคม	44
ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็น เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาส ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน	45
ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็น เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาส ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงาน	46

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาสด้านการปฏิบัติงานให้สังคม.....	47
ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหา อุปสรรคเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาสโดยแสดงในภาพรวมของแต่ละด้าน.....	48
ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหา อุปสรรคเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาสด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม.....	49
ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหา อุปสรรคเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาสด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย.....	50
ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหา อุปสรรคเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาสด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล.....	51
ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหา อุปสรรคเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาสด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน.....	52
ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหา อุปสรรคเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาสด้านการบูรณาการทางสังคม.....	53
ตารางที่ 4.17 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหา อุปสรรคเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาสด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน.....	54

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.18 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหา อุปสรรค เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาส ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงาน.....	55
ตารางที่ 4.19 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหา อุปสรรค เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาส ด้านการปฏิบัติงานให้สังคม.....	56

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิด	4
ภาพที่ 2.1 โครงสร้างเทศบาลเมืองนราธิวาส	22

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

เทศบาลเมืองเป็นองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตชุมชนเมือง เป็นรูปแบบการปกครองที่ได้รับการกระจายอำนาจมาจากส่วนกลางคือรัฐบาล มีภารกิจหลักคือ การบริหารกิจการต่างๆเพื่อตอบสนองหรือให้บริการแก่ประชาชน และมีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริหารสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยมีการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น การจัดให้มีและการบำรุงรักษาการสาธารณสุขโลกและสาธารณสุขการต่างๆ ซึ่งเป็นการปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามกฎหมายว่าด้วยการวางแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ด้วยสถานการณ์ปัจจุบัน ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งในเรื่องของข้อมูลข่าวสาร วิทยาการและเทคโนโลยีต่างๆ ได้ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรุนแรงต่อการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติภารกิจงาน สำนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาส ซึ่งเป็นองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีองค์ประกอบของปัจจัยหลายส่วนและมีความสำคัญในหลายๆด้านด้วยกัน แต่ปัจจัยที่สำคัญที่สุดในด้านการบริหารจัดการขององค์การก็คือ ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource)

เป็นที่ทราบกันดีว่า การทำงานเป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินชีวิตประจำวัน มนุษย์ต้องทำงานเพื่อแลกเปลี่ยนกับปัจจัยอื่นๆที่สามารถทำให้มนุษย์มีชีวิตรอดต่อไปได้ มนุษย์จะทำงานอย่างมีความสุขหรือมีความพึงพอใจอย่างไร ก็จะต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญที่เป็นพื้นฐานของชีวิต ซึ่งก็คือ การมีคุณภาพชีวิตที่ดี การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี มีความพึงพอใจและมีความสุขกับการทำงาน ก็จะส่งผลเป็นลูกโซ่ให้บุคคลมีคุณภาพชีวิตที่ดีด้วยและสามารถปฏิบัติงานหรือภารกิจขององค์กรให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ได้มากยิ่งขึ้น

ดังนั้น ผู้บริหารของหน่วยงาน ควรให้ความสำคัญต่อทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดขององค์การเพราะมนุษย์มีสติปัญญาและสมรรถนะในการใช้ทรัพยากรบริหารอื่นๆได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้การบริหารองค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ผู้บริหารเทศบาลจะต้องมีการดำเนินการบริหารจัดการเพื่อสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้นต่อบุคลากรของหน่วยงานพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีความก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพ ซึ่งจะ

เป็นหลักประกันในการดำเนินชีวิตที่มั่นคงและยังส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงาน สร้างความผูกพันกับองค์กร

สำนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาส ประกอบด้วยพนักงานจำนวนมากที่อยู่ร่วมกัน โดยมีการแบ่งหน้าที่กันทำ มีการบังคับบัญชาตามลำดับชั้น ตลอดจนมีระบบการทำงานร่วมกันอย่างชัดเจนและเปิดเผยภายในองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสำนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาส จึงเป็นเรื่องที่ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษา เนื่องจากการทำงานของพนักงานที่เกิดจากความเข้าใจ มีความรับผิดชอบและพึงพอใจต่องานที่ทำ มีความสำคัญและสัมพันธ์โดยตรงต่อความสำเร็จหรือความก้าวหน้าขององค์กรและยังหมายถึงความก้าวหน้า มั่นคงของสังคมและประเทศชาติอีกด้วย

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

- (1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสำนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาส
- (2) เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสำนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาส

3. นิยามศัพท์เฉพาะ

คุณภาพชีวิต หมายถึง การดำรงชีวิตอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี มีความสุข มีความสมบูรณ์ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ สามารถแก้ปัญหาต่างๆ ได้ อีกทั้งยังทำประโยชน์ให้กับตนเอง สังคมและประเทศชาติ

คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกรู้สึกพึงพอใจในกระบวนการบริหารจัดการขององค์กรที่คำนึงถึงสิ่งที่ตอบสนองต่อความต้องการ ความผาสุกของผู้ปฏิบัติงาน ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับชีวิตความเป็นอยู่ ทั้งในด้านร่างกายจิตใจ สังคมและเศรษฐกิจได้อย่างพอเพียงและยุติธรรม

ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม หมายถึง การได้รับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนอื่นๆ ที่เพียงพอในการดำรงชีวิตและได้รับอย่างยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งอื่นที่คล้ายกัน

สิ่งแวดลอมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย หมายถึง สถานที่ทำงานที่สะอาด ปราศจากการรบกวนจากแสง เสียงและกลิ่น มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ มีการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน

การพัฒนาความสามารถของบุคคล หมายถึง การให้ออกาสแก่ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ฝีมือพัฒนาทักษะและความรู้ความสามารถของตนเอง ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีความรู้สึกว่าตนมีค่า และมีความรู้สึกทำทหายจากการทำงานของตนเอง

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน คือ การให้ความสนใจต่อ 1) งานที่ผู้ปฏิบัติได้รับมอบหมายจะมีผลต่อการดำรงไว้ และการเพิ่มพูนความสามารถของตนเอง 2) ความรู้และทักษะใหม่จะนำไปใช้ประโยชน์ต่อหน่วยงานในอนาคต 3) ควรให้ออกาสในการพัฒนาทักษะความสามารถในแขนงของตนเอง

ด้านการบูรณาการทางสังคม หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงาน มีความรู้สึกว่ ตนประสบความสำเร็จและมีคุณค่า จะมีผลต่อบุคคลนั้นในด้านความเป็นอิสระจากอคติความรู้สึกต่อชุมชน การเปิดเผยของตนเอง มีความรู้สึกว่ ไม่มีการแบ่งชนชั้นวรรณะในหน่วยงาน และรู้สึกว่ มีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม

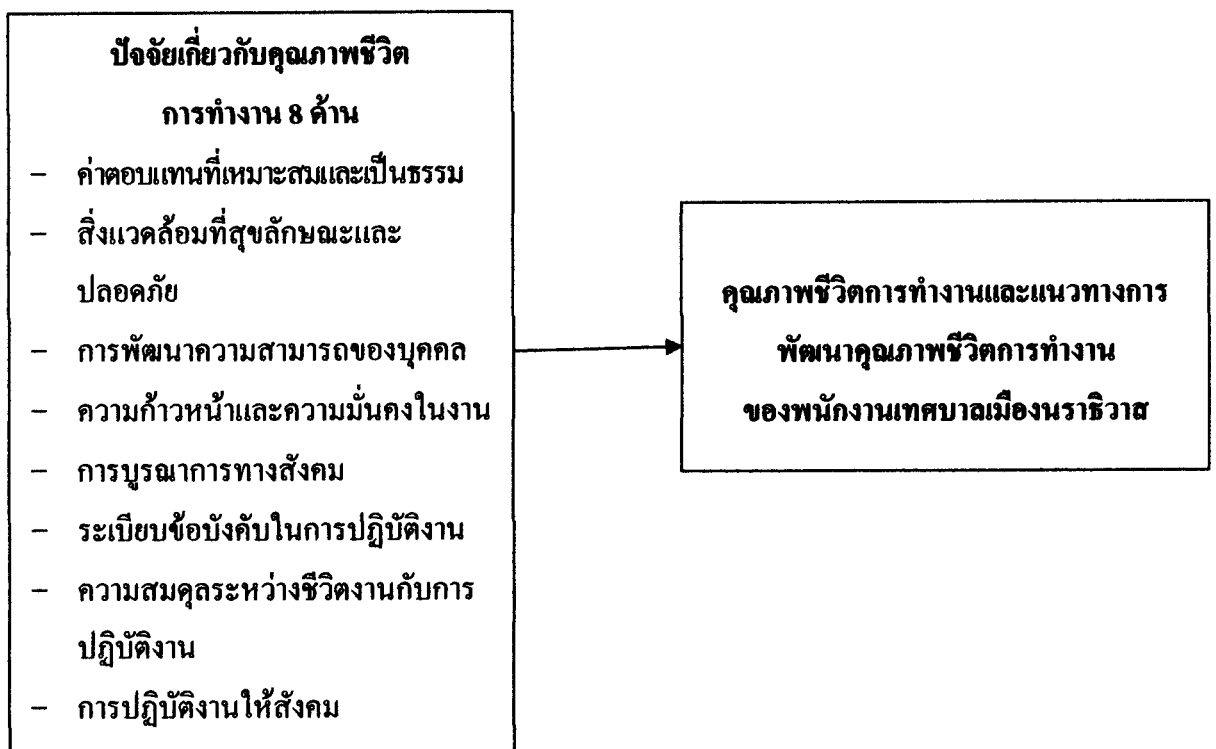
ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระเบียบข้อบังคับที่สามารถปฏิบัติได้รวมถึงการมีสิทธิในการแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานและมีการเคารพในสิทธิส่วนบุคคล

ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงาน หมายถึง การทำงานของบุคลากรมีความสมดุลกับบทบาทในการปฏิบัติงาน บทบาทนี้เกี่ยวข้องกับการแบ่งเวลาความต้องการด้านอาชีพ การเดินทาง การใช้เวลาว่างของบุคคลและเวลาของครอบครัว ตลอดทั้งความก้าวหน้า ซึ่งมีสัดส่วนที่เหมาะสม

การปฏิบัติงานให้สังคม หมายถึง กิจกรรมของหน่วยงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่รับผิดชอบต่อสังคมจะเป็นการทำให้เกิดคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพในกลุ่มของผู้ปฏิบัติ เช่น การได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบในการรณรงค์ด้านการเมือง การกำจัดของเสีย เป็นต้น

4. กรอบแนวคิดในการวิจัย

การดำเนินงานวิจัย ผู้วิจัยมีกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิด

5. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

- (1) ทำให้ได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสำนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาส
- (2) ทำให้ได้รับทราบข้อมูลเพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสำนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาส

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสำนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาสครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษา ค้นคว้า ทบทวนและรวบรวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเด็นต่างๆ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต
2. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
3. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสำนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาส
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต

1.1 ความเป็นมาของคุณภาพชีวิต

ความหมายของคุณภาพชีวิตไม่ปรากฏชัดเจนว่า สังคมไทยรับถ้อยคำ “คุณภาพชีวิต” มาใช้ตั้งแต่เมื่อใด ในปัจจุบันวลีดังกล่าวก็ได้รับความนิยมใช้อย่างแพร่หลาย วลีนี้ได้มาจากคำแปลของภาษาอังกฤษที่เรียกว่า quality of life ซึ่ง Campbell ได้กล่าวถึงการนำมาใช้เป็นครั้งแรกในการกล่าวสุนทรพจน์เพื่อชูค่าขวัญทางการเมืองของ ประธานาธิบดีลินคอล์น จอห์นสัน ณ จัตุรัสเมดิสัน นครนิวยอร์ก ประเทศสหรัฐอเมริกา เมื่อวันที่ 1 ตุลาคม 2508 ส่วนถ้อยคำในภาษาไทยที่มีใช้อยู่เดิมใกล้เคียงกับวลีที่ว่า “กินดี อยู่ดี” หรือ “อยู่ดี มีสุข” การมีปัจจัยพื้นฐานที่เพียงพอและสามารถดำรงชีวิตอย่างมีความสุขตามอัตภาพของแต่ละบุคคล ซึ่งมีมาตรฐานที่แตกต่างกัน อันเนื่องมาจากพื้นฐานความคิด ค่านิยม และสิ่งแวดล้อมที่ตนดำรงอยู่ คุณภาพชีวิตเป็นสิ่งที่ละเอียดอ่อน ต้องพิจารณาหลายๆแง่มุม และมีความแตกต่างกันในแต่ละบุคคลเป็นการยกระดับความสำคัญของบุคคลทั้งความสามารถทางร่างกาย จิตใจ สังคม เศรษฐกิจและการศึกษา อันนำไปสู่คุณภาพชีวิตที่ดีที่มนุษย์ทุกคนแสวงหา (ภคินี โอฬาริกชาติ.2547:22) พนักงาน

1.2 ความหมายของคุณภาพชีวิต

พิพัฒน์ จันทรา (2542:14) ได้สรุป คุณภาพชีวิตไว้ว่า เป็นการมองชีวิตของมนุษย์ในภาพรวม เพราะมนุษย์ประกอบด้วยร่างกายและจิตใจ สติปัญญาและอารมณ์ ความรู้สึกนึกคิด และในขณะเดียวกัน มนุษย์มีความสำคัญต่อการเมืองและเศรษฐกิจ ดังนั้นจึงไม่สามารถกล่าวถึง

มนุษย์ในแง่ใดแง่หนึ่ง แต่ต้องมองมนุษย์ในทุกด้าน ระดับคุณภาพชีวิตของมนุษย์จึงพิจารณาชีวิตความเป็นอยู่ในเวลานั้นๆ คุณภาพชีวิตมีมุมมองที่ต่างกันไปตามรูปแบบการดำเนินชีวิตของแต่ละบุคคล เช่น เพศ วัย การศึกษาในวิชาสาขาต่างๆ และภูมิหลังของบุคคล

คุณภาพชีวิต หมายถึง บุคคลที่สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุขตามฐานะ สามารถพึ่งตนเองได้โดยไม่เป็นภาระของผู้อื่น แต่สามารถทำประโยชน์ให้ผู้อื่นได้ เป็นบุคคลที่รู้จักรักตนเองบ้าง และมีความรักไว้เพื่อแผ่นดินอื่น รู้จักรัก เมตตา กรุณา และให้อภัยผู้อื่นได้ รู้จักมองโลกในแง่ดี ไม่คิดมุ่งร้ายผู้อื่น (ทิพวรรณ นพวงศ์ ณ อยุธยา.2542:9. อ้างถึงใน พิพัฒน์ จันทรา.2542:12-13)

จิตชัย สนั่นเมือง (2528:1-2, อ้างถึงใน พิพัฒน์ จันทรา 2542:12) อธิบายลักษณะองค์ประกอบหรือลักษณะคุณภาพชีวิต และลักษณะสังคมที่ก่อให้เกิดคุณภาพชีวิต ดังนี้

- (1) มีอาหารที่มีคุณค่า มีกินและกินเป็น
- (2) มีที่อยู่อาศัยและที่ทำงานที่สะอาด สะดวก สบาย
- (3) มีความสัมพันธ์ที่ดีในครอบครัว
- (4) มีสุขภาพดี มีพละนาถัย
- (5) มีการศึกษาและมีโอกาสที่จะเรียนรู้
- (6) เป็นผู้ผลิตและบริโภคเป็น
- (7) มีอาชีพสุจริต
- (8) มีคุณธรรมและจริยธรรม
- (9) รู้จักหาความรู้ แก้ปัญหาและคลายทุกข์ด้วยกุศลวิธี
- (10) รู้จักตัดสินใจ
- (11) ผูกมิตรและอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้
- (12) มีเวลาว่างและใช้เวลาว่างพัฒนาตนเอง

ศิริ สามสุโพธิ์ (2543:57 อ้างถึงใน สุพัฒน์ จิรัธกามิน) สรุปว่า คุณภาพชีวิตหมายถึงชีวิตของบุคคลที่สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับสังคมได้อย่างเหมาะสม ไม่เป็นภาระและไม่ก่อให้เกิดปัญหาแก่สังคม เป็นชีวิตที่มีความสมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย จิตใจ และสามารถดำเนินชีวิตที่ชอบธรรม สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม ค่านิยมของสังคม สามารถแก้ไขปัญหา ตลอดจนการแสวงหาสิ่งที่ตนปรารถนาให้ได้มาอย่างถูกต้องภายใต้เครื่องมือและทรัพยากรที่มีอยู่ ซึ่งจุดเน้นของคุณภาพชีวิตจากความหมายดังกล่าวอาจจำแนกได้ 3 ประการ คือ

(1). ทางด้านร่างกาย คือ บุคคลต้องมีสุขภาพร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรง ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ ซึ่งเป็นผลจากการได้รับการสนองตอบทางด้านปัจจัยความจำเป็นขั้นพื้นฐานที่พอเหมาะ คังพุทธภาษิตที่ว่า “การไม่มีโรคเป็นลาภอันประเสริฐ” เป็นต้น

(2). ทางด้านจิตใจ คือ บุคคลจะต้องมีสภาพจิตใจที่สมบูรณ์ร่าเริงแจ่มใส ไม่วิตกกังวล มีความรู้สึกที่เป็นสุขและพึงพอใจในชีวิตของตนเองและครอบครัว และสังคมในสภาพแวดล้อมที่ดี มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เป็นต้น

(3). ทางด้านสังคม คือ บุคคลที่สามารถดำรงชีวิตภายใต้บรรทัดฐาน และค่านิยมทางสังคมในฐานะเป็นสมาชิกของสังคมได้อย่างปกติสุข เป็นต้น

คุณภาพชีวิต หมายถึง ชีวหรือระดับที่คนแต่ละคนพอใจในหน้าที่การงาน เพื่อนร่วมงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งเกิดขึ้นได้ถ้ามีส่วนประกอบดังนี้ (บุญเจือ วงศ์เกษม ,2529-2530:29-33, อ้างถึงในปาริชาติ พูลวิวัฒน์ชัยการ. 2544 :6)

(1). การควบคุมหรือการมีอิสระในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการทำงาน การให้การทำงานมีอิสระถึงระดับหนึ่งในการทำงาน เป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิตการทำงาน

(2). การยอมรับ มีการรับรู้ว่าคุณแต่ละคนเป็นส่วนสำคัญขององค์การ และมีส่วนช่วยเหลือต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์การ

(3). การมีส่วนร่วมในเชิงสังคม แต่ละคนมีส่วนร่วมในสังคมและองค์การ ไม่ว่าจะในแง่เป้าหมายขององค์การ ค่านิยม รับรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคมองค์การนั้นๆ

(4). การก้าวหน้าและการพัฒนาเป็นผลมาจากการทำงาน รวมไปถึงผลพลอยได้จากงาน เช่น งานที่มีลักษณะท้าทายได้ใช้ความสามารถเต็มที่ ได้มีการพัฒนาทักษะขณะทำงาน ประสบผลสำเร็จในหน้าที่การงาน การได้รับผลตอบแทนจากการทำงาน เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง และสวัสดิการต่างๆ ซึ่งเป็นผลที่ได้จากหน้าที่การงาน รวมทั้งประโยชน์อื่นๆ

จากความหมายของคุณภาพชีวิตที่กล่าวมาทั้งหมดนี้ สามารถสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตหมายถึง ความเป็นอยู่ของบุคคลที่ดีทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งความเป็นอยู่ที่ดีในที่นี้หมายถึงความพึงพอใจในชีวิตและทรัพย์สิน ความพึงพอใจในความเป็นตัวเองของบุคคล ซึ่งทางด้านร่างกาย ได้แก่ การมีรายได้ที่เพียงพอกับการดำรงชีพ การได้พักอาศัยและได้ทำงานอยู่ในสถานที่ที่มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน สิ่งแวดล้อมสะอาดถูกสุขลักษณะ ส่วนด้านจิตใจ ได้แก่ การมีความสุขกับชีวิตในปัจจุบันของตนเอง พึงพอใจในหน้าที่การงาน พึงพอใจในสถานภาพของตนเอง มีความสบายใจในการทำงานและการอยู่ร่วมกับผู้อื่น

2.แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.1 ความเป็นมาของคุณภาพชีวิตการทำงาน

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้เริ่มมาจากการปรับปรุงการทำงานเพื่อให้บรรลุผลตามจุดมุ่งหมายของการทำงานหรือขององค์กร เพื่อให้การทำงานนั้นเป็นไปอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ ซึ่งได้วิวัฒนาการมาจากแนวความคิดทางการบริหารตามหลักการวิทยาศาสตร์ (Scientific Management) ของ Frederick Taylor ที่มุ่งเน้นศึกษาถึงเรื่องของการเพิ่มประสิทธิภาพของการผลิตเท่านั้น โดยยึดหลักเกณฑ์และระเบียบปฏิบัติงาน โดยไม่ได้คำนึงถึงหรือให้ความสำคัญต่อพฤติกรรมของบุคคล หรือคนงานในองค์การ Taylor ได้ใช้หลักเกณฑ์และระเบียบปฏิบัติงานไปควบคุมการทำงาน และตอบสนองความต้องการด้านสังคมของคนงาน คนงานจึงเปรียบเสมือนเป็นเพียงปัจจัยหนึ่งของการผลิตเท่านั้น ต่อมาปี ค.ศ. 1950 Elton Mayo ได้ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมในการทำงานของคนงานในโรงงานแห่งหนึ่ง หรือการทดลองที่เรียกว่า Hawthorns Studies ซึ่งทำให้เขาพบว่า บุคคลเป็นปัจจัยที่แปรผันได้ และเป็นหัวใจสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพและผลผลิตของงาน และเป็นการท้าทายหลักการวิทยาศาสตร์ของ Frederick Taylor จึงเกิดการบริหารแบบมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งมีลักษณะความคิดที่ยึดถือปรัชญาความเชื่อที่สวนทางกับวิทยาศาสตร์การจัดการ เปลี่ยนความสนใจจากการพยายามปรับปรุงองค์การ โดยวิธีการออกแบบการทำงานและการวางแผนให้รางวัลตอบแทนตามปริมาณที่ทำ มาเป็นการให้ความสำคัญต่อความสัมพันธ์แบบไม่เป็นทางการของเหล่าคนงาน นักวิชาการกลุ่มทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation) เชื่อว่า มนุษย์เป็นสัตว์สังคม มีความต้องการที่ไร้เหตุผลและมีได้หวังผลตอบแทนในทางเศรษฐกิจอย่างเดียว ความต้องการของเหล่าคนงานจะได้รับการตอบสนองเมื่อเหล่าคนงานเข้าไปมีสัมพันธ์แบบไม่เป็นทางการกับผู้อื่นในระดับต่างๆ

ต่อมาในปี ค.ศ. 1960 การบริหารจัดการได้เพิ่มเรื่องการมีโอกาสในการทำงานที่เสมอภาคและแบบแผนการทำงานที่เป็นที่พึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน และตั้งแต่ปี ค.ศ. 1970 หลักการที่มุ่งเน้นประสิทธิผลขององค์การและการเพิ่มประสิทธิภาพโดยธรรมชาติของบุคคลทั้งทางร่างกายและจิตใจ (Nadler & Gladstein, อ้างถึงใน สกส. ศึกษาศาสตร์, 2545 หน้า 8) แนวคิดเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน จึงได้ถูกนำมาใช้เป็นครั้งแรกในประเทศอุตสาหกรรม โดยเป็นเรื่องของการแก้ไขปัญหาแรงงาน ให้ผู้ใช้แรงงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ดังนั้น แนวคิดเรื่องการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานจึงเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับบุคลากรที่ทำงานในองค์การ อันเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาองค์การ (Organization Development) และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource) ที่ผู้บริหารควรให้ความสนใจ เนื่องจากบุคลากรในองค์การเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์การ

ที่จะเป็นกลไกขับเคลื่อนองค์การให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล (ศยามล กิตะพานิชย์และบุญส่ง ปิจิธรรม, <http://www.pmat.or.th/>)

2.2 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานที่หลากหลายด้วยกัน โดยยกตัวอย่างการให้ความหมายของนักวิชาการบางท่าน ดังนี้

Walton (1974) (อ้างถึงในภัทรา เผือกพันธ์ ,2546 หน้า 27-28 :) ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นคำที่มีความหมายกว้าง มิใช่แค่เพียงการกำหนดเวลาการทำงานหรือกฎหมายคุ้มครองแรงงาน หรือว่าการจ่ายค่าตอบแทนที่คุ้มค่าเท่านั้น แต่ยังรวมไปถึงความต้องการและความปรารถนาในชีวิตของบุคลากรในหน่วยงานคืบขึ้นด้วย

Huse and Coming (1985) (อ้างถึงในพงศธร พันลึกเดช,2548,หน้า27) ได้อธิบายความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึง ความสอดคล้องระหว่างความปรารถนาหรือความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์การหรือประสิทธิผลขององค์การอื่นเนื่องมาจากความสุข (Well being) ในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานนั้นๆและยังได้อธิบายว่าคุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อองค์การสามประการ คือ ประการแรก ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์การ ประการที่สอง ช่วยเพิ่มพูนขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน เป็นแรงจูงใจในการทำงาน ประการสุดท้าย คุณภาพชีวิตการทำงานจะช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย

Hickman and Suttle (1977) (อ้างถึงในบุญเจริญ ละเอียด,2548 หน้า 6) ได้ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึงสิ่งที่สนองความผาสุกและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานทุกคนในองค์การ ไม่ว่าจะเป็นระดับคนงาน หัวหน้างาน หรือแม้แต่เจ้าของบริษัทหรือหน่วยงาน การมีคุณภาพชีวิตที่ดี นอกจากมีส่วนทำให้บุคลากรพึงพอใจแล้ว ยังอาจส่งผลต่อความเจริญรุ่งเรืองเรื่องด้านอื่นๆ เช่น สภาพสังคม เศรษฐกิจหรือผลผลิตต่างๆ และที่สำคัญ คุณภาพชีวิตงาน จะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันขององค์การได้ นอกจากนี้ ยังช่วยให้ อัตราการขาดงาน การลาออกและอุบัติเหตุลดน้อยลง ขณะที่ประสิทธิผลขององค์การในแง่ขวัญและกำลังใจ ความพึงพอใจในงาน ตลอดจนคุณภาพและปริมาณของผลผลิตเพิ่มสูงขึ้น

Cascio (1992) (อ้างถึงในกวนันย์ น้อยวงศ์ ,2541 ,หน้า 9) ได้อธิบายถึงคุณภาพชีวิตการทำงานว่า เป็นเรื่องของสภาพและการปฏิบัติต่างๆภายในองค์การ เช่น การเพิ่มเนื้องาน (Job Enrichment) การจัดการอย่างเป็นประชาธิปไตย การมีส่วนร่วมของลูกจ้าง (Employee Involvement)สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย (Safe Working Condition) หรือเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับความปลอดภัย การมีสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างลูกจ้างและฝ่ายจัดการ และการสามารถ

เติบโตและพัฒนาในด้านของความเป็นอยู่ ซึ่งเป็นความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานใน ความเข้าใจของลูกจ้าง

Keree and Kewley (1993) (อ้างถึงในภัทรา เผือกพันธ์, 2545 หน้า 29) อธิบายว่า หมายถึงกลุ่มหรือวิธีการหรือเทคโนโลยีในงานเพิ่มมากขึ้น โดยจะมุ่งผลลัพธ์ไปที่ตัวพนักงาน มากกว่าการบริหารจัดการ นอกจากนี้ยังรวมไปถึงการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา การเปลี่ยน ระบบงาน การทำให้งานน่าสนใจ การใช้วิธีการใหม่ๆในระบบการให้รางวัล และการปรับปรุง สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ดังนั้น คุณภาพชีวิตการทำงานของคนในองค์กร จึงประกอบด้วย ความพึงพอใจในงานโดยรวม ความพึงพอใจในงานเฉพาะด้าน ลักษณะงาน ความผูกพันกับงาน

Skrovan, (1974) (อ้างถึงใน กางพงษ์ ทองรัช, 2540 หน้า 32) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า เป็นกระบวนการทำงานขององค์กรที่สามารถทำให้บุคลากรทุกระดับ ในองค์กร เข้ามามีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม ที่จะเป็นการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน หรือวิธีในการปฏิบัติงาน การเพิ่มผลผลิต โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะบรรลุเป้าหมาย 2 ประการ คือ การเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตขององค์กรและการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน

Werther william (1966:499) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึง สภาพการอำนวยความสะดวก สิ่งแวดล้อมที่ดี มีค่าจ้างและผลประโยชน์ที่ดี มีงานที่น่าสนใจและท้าทายและมีผลตอบแทนที่ดี

คาร์เรลและคณะ (Carrel et.al,1992:27) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า คุณภาพชีวิตการทำงานหมายถึง การพยายามที่จะให้ความต้องการส่วนบุคคลของพนักงานได้รับการตอบสนองในการทำงานของพวกเขา และได้รับการปรับปรุงคุณภาพในชีวิตการทำงานของ พนักงานนั้น องค์กรทำได้ทั้งในด้านสังคมและในด้านความรับผิดชอบในเชิงจริยธรรม โดย โปรแกรมคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นจะเน้นไปที่การสร้างความสะดวกสบาย สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย และโดยเฉพาะพยายามสร้างให้คนงานมีความสุขกับการทำงาน อันจะทำให้ พนักงานมีความสุขสมบูรณ์ ทั้งร่างกายและจิตใจ และมีความคิดสร้างสรรค์ที่ดีขึ้น ซึ่งจะส่งผลไปสู่ การมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น และช่วยเพิ่มผลผลิตได้มากขึ้นด้วย

อาร์โนลด์และเฟรดแมน (Anold and Fedman, 1986:491-492. อ้างถึงใน ทิพวรรณ ศิริคุณ ถึงในสุพัฒน์ จิรัศคามิน) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึง คุณภาพ ของความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและสภาพแวดล้อมทุกอย่างในการทำงาน ทั้งในเรื่องของ บุคคล เทคโนโลยีและสถานะเศรษฐกิจ ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้บุคคลเกิดการเรียนรู้และพัฒนาเพื่อ เตรียมตัวให้พร้อมว่า จะต้องทำอะไรและอย่างไรและทำให้เกิดความพึงพอใจ และให้ความสำคัญ กับการให้รางวัลแก่บุคคล

บลูสโตน (Bluestone,1977:44., อ้างถึงใน ผจญ เถลิงสาร,2540:6) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงานว่า เป็นการสร้างบรรยากาศที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงสุด โดยผ่านการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจแก้ไขปัญหาขององค์กร ซึ่งจะมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของเขา นั่นคือ ได้หมายความรวมถึงการปรับปรุงการบริหารเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ โดยทำให้มีประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กร ทั้งนี้เพราะเป็นการเปิดโอกาสใหม่ ๆ ให้สมาชิกในทุกระดับได้นำเอาสติปัญญา ความเชี่ยวชาญ ทักษะและความสามารถอื่น ๆ มาใช้ในการทำงานในองค์กร จะทำให้สมาชิกหรือแรงงานเหล่านั้น ได้รับความพึงพอใจสูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติและพฤติกรรมภายในกลุ่มและองค์กร

บราวน์ (Brown, 1986:433,อ้างถึงใน อัจฉรา ปุราคม,2540:14) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานหมายถึง ขบวนการ (Movement) ซึ่งเป็นการสร้างเอกลักษณ์ของประชาชนที่สนับสนุนความต่อเนื่องของกิจกรรมต่างๆที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิต

เดวิส (Davis,1977:53, อ้างถึงใน วิชาญ สุวรรณรัตน์,2543:9) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า เป็นคุณภาพความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อม โดยส่วนรวม ในการทำงานของเขา และเน้นมิติเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ ซึ่งมักจะถูกละเลยจากปัจจัยทางเทคนิคและปัจจัยทางเศรษฐศาสตร์ในการออกแบบการทำงาน

เดลมอนเต้และแทกซาว่า (Delamonte and Takezava,1984:2-3, อ้างถึงใน พิพัฒน์ จันทรา ,2540-2-15) ได้รวบรวมความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้หลากหลายแง่มุมดังนี้

(1) คุณภาพชีวิตในการทำงานในความหมายกว้างๆ หมายถึง สิ่งต่างๆที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยค่าจ้าง ชั่งโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์และการบริการ ความก้าวหน้าในการทำงานและการมีมนุษยสัมพันธ์ อันล้วนมีผลต่อความพึงพอใจและเป็นสิ่งจูงใจสำหรับคนงาน

(2) คุณภาพชีวิตในการทำงานในความหมายที่แคบที่สุด คือ ผลคิของงานที่จะมีผลต่อคนงาน ซึ่งหมายถึง การปรับปรุงในองค์กรและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนงานควรได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษสำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคล และรวมถึงความต้องการของคนงานในเรื่องความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะผลมีต่อการดำเนินงานของเขาด้วย

เดสเลอร์ (Dessler,1991: 4, อ้างถึงใน ทิพวรรณ ศิริคุณ, 2542 :110) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึง สิ่งที่พนักงานต้องการจากองค์กร ทั้งเรื่องของวัฒนธรรม

ขวัญกำลังใจและสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ดี ซึ่งเป็นสิ่งที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

จากความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึงสิ่ง que ตอบสนองต่อความต้องการหรือความปรารถนาที่ให้เกิดความพึงพอใจในระดับหนึ่ง และสามารถสร้างขวัญกำลังใจต่อการทำงานได้เพิ่มมากขึ้น

2.3 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

นักวิชาการได้เสนองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้หลากหลายประการ ดังนี้

บุญแสง วีระภากร (2533:5-8), อ้างถึงใน ชนัดดา เพ็ชรประยูร.2545:43-46) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบในการกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 10 ด้าน ดังนี้

(1) ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ (Adequate and Fair Pay) ค่าตอบแทน หมายถึง ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ซึ่งพิจารณาได้ 2 ประเด็น คือ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและค่าตอบแทนที่เพียงพอ ค่าตอบแทนที่เหมาะสม คือ ค่าจ้างและเงินเดือนตามหลักงานเท่ากับเงิน ซึ่งเป็นหลักการที่ต้องใช้เทคนิคการบริหารค่าจ้างเงินเดือน เช่น การวิเคราะห์งาน การประเมินค่า งาน การจัดทำโครงสร้างค่าใช้จ่ายเงินเดือนมาประยุกต์ ให้มีความเหมาะสมกับแต่ละองค์การ โดยคำนึงถึงภาวะแวดล้อมทางเศรษฐกิจภายนอกองค์การด้วย ส่วนค่าตอบแทนที่เพียงพอ (Adequate Pay) คือ การจ่ายค่าจ้างและเงินเดือนตามสภาพการทางเศรษฐกิจ ค่าครองชีพ ภาวะเงินเฟ้อ ซึ่งค่าจ้างและเดือนนั้นต้องเหมาะสมและสามารถเลี้ยงครอบครัวได้

(2) ประโยชน์เกื้อกูล (Fringe Benefits) เป็นค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินที่องค์การจัดให้แก่บุคคลในองค์การ เช่น วันหยุด วันลา เวลาพัก ฯลฯ ซึ่งถือเป็นสิ่งต้ององค์การให้แก่บุคคลโดยไม่มีข้อผูกพัน เพราะไม่ถือว่าเป็นค่าตอบแทนในการจ้างงาน แต่เป็นค่าตอบแทนที่ให้เพื่อเป็นประโยชน์ในการเสริมสร้างชีวิตความเป็นอยู่ และความสะดวกในการทำงานเท่านั้น ผลประโยชน์เกื้อกูลเป็นสิ่งที่มอิทธิพลมากในการสร้างความพึงพอใจให้แก่ตัวบุคคล เพราะโดยทั่วไปแล้วการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน มักมีความแตกต่างกันในแต่ละองค์การไม่มากนัก แต่ถ้าองค์การใดมีผลประโยชน์เกื้อกูลสูง ก็จะมีแรงดึงดูดใจ ให้มีผู้มาสมัครทำงานกับองค์การนั้นมาก บุคลากรจำนวนไม่น้อยที่มีความรู้สึกว่ามีคุณภาพชีวิตของการทำงานเพราะองค์การจัดผลประโยชน์เกื้อกูลให้มากกว่าองค์การอื่นๆ

(3) สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (A Safe and Healthy Environment) การจัดสภาพแวดล้อมของการทำงานให้สะอาดถูกสุขลักษณะต่อร่างกาย ทั้งในด้านแสงสว่าง เสียง ตลอดจนความสะอาดต่างๆ ไป และมีมาตรการในการรักษาความปลอดภัยในการ

ทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการป้องกันการบาดเจ็บในระหว่างการทำงานหรือผลกระทบต่อสุขภาพในระยะยาว เป็นสิ่งที่ควรต้องทำเพื่อรักษาชีวิตและสุขภาพของคนในองค์กร การจัดให้มีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะจึงเป็นผลทั้งในแง่กฎหมาย แง่ศีลธรรมและเป็นการสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคลากรในองค์กรด้วย

(4) ความมั่นคงในงาน (Job Security) ความมั่นคงในที่นี้มีความหมายในด้านของการทำงานและความเป็นธรรมในการเลิกจ้าง องค์กรที่ให้ความมั่นคงในการทำงานสูง เช่นระบบราชการ มีการจ้างงานจนอายุครบ 60 ปี และจะไม่เลิกจ้างโดยไม่มีสาเหตุอันควร เช่น ทูจริตหรือหยุดงานโดยไม่มีเหตุผล จึงเป็นตัวอย่างขององค์กรที่มีความมั่นคงสูงจนมีผู้นิยมเข้าทำงานเป็นต้น

(5) เสรีภาพในการเจรจาต่อรอง (Free Collective Bargaining) การร่วมเจรจาต่อรองเป็นสิทธิและเสรีภาพของพนักงานในองค์กรตามขอบเขตที่กฎหมายกำหนดให้ การร่วมเจรจาต่อรองโดยทั่วไป มักจะเป็นเรื่องของผลประโยชน์ที่บุคคลในองค์กรพึงได้รับจากองค์กร เช่น การเรียกร้องให้เพิ่มค่าจ้าง การเรียกร้องให้เพิ่มสวัสดิการ การต่อรองไม่ให้เลิกจ้าง เป็นต้น

(6) พัฒนาการและการเจริญเติบโต (Growth and Development) พัฒนาการและการเจริญเติบโต ในด้านตำแหน่งหน้าที่ มีความสัมพันธ์อย่างแยกไม่ออก เพราะการที่บุคคลใดจะมีการเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ได้นั้น จะต้องมีการพัฒนาทางด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่เกี่ยวข้องกับงานเป็นอย่างดี พัฒนาการจึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับบุคคล ส่วนการเจริญเติบโตเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งหน้าที่ แต่โดยสรุปแล้ว ทั้งพัฒนาการและการเจริญเติบโตเป็นความต้องการของมนุษย์ทุกคน

(7) การบูรณาการทางสังคม (Social Integration) หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ สำหรับในรูปแบบที่เป็นทางการ มักจะไม่ใช่มุมที่เป็นปัญหาสำคัญ เพราะมีโครงสร้างและกฎระเบียบข้อบังคับต่างๆ เป็นตัวกำหนดรูปแบบของความสัมพันธ์อยู่แล้ว ส่วนความสัมพันธ์ที่ไม่เป็นทางการ ถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่จะเป็นตัวชี้วัดว่า องค์กรมีบูรณาการทางสังคมหรือไม่ การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรมักมีความล่าช้า เมื่อนำเอารูปแบบความสัมพันธ์ที่ไม่เป็นทางการมาใช้ จะช่วยให้ระบบงานขององค์กรคล่องตัวขึ้น ซึ่งในสังคมที่มีลักษณะของกราดกราบแบบสังคมไทย ความสัมพันธ์แบบไม่เป็นทางการจะมีประโยชน์มาก เช่น การจัดกิจกรรมกลุ่มที่ไม่เกี่ยวกับงาน ได้แก่ กลุ่มกีฬา กลุ่มสวัสดิการ กลุ่มสนใจในกิจกรรมต่างๆ แล้วค่อยๆ นำเอากิจกรรมเหล่านั้นเข้ามาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์แก่องค์กร

(8) การมีส่วนร่วมในองค์การ (Participation) การมีส่วนร่วมในองค์การในที่นี้ หมายถึง การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ซึ่งฝ่ายบริหารงานได้ยอมรับและเปิดโอกาสให้พนักงานองค์การมีส่วนร่วมได้ รูปแบบของการมีส่วนร่วมอาจมีความแตกต่างกันไปตามลักษณะขององค์การ เช่น ถ้าองค์การมีรูปแบบการบริหารแบบคณะกรรมการ ก็อาจให้มีผู้แทนของพนักงานร่วมเป็นกรรมการบริหารด้วย หรือถ้าองค์การมีผู้บริหารสูงสุดเพียงคนเดียว การกำหนดนโยบายการบริหารอาจรับฟังความคิดเห็นของผู้แทนพนักงานหรืออาจอยู่ในฐานะสมาชิกของคณะที่ปรึกษาผู้บริหาร เป็นต้น การบริหารที่ให้พนักงานมีส่วนร่วมที่นิยมใช้กันอยู่ในปัจจุบัน คือ การบริหารโดยยึดวัตถุประสงค์และกลุ่มควบคุมคุณภาพ

(9) ประชาธิปไตยในการทำงาน (Democracy at work) ในที่นี้ หมายถึงการให้ความสำคัญกับบุคคลในองค์การทุกคนในการทำงานร่วมกันอย่างเสมอหน้ากัน ไม่ว่าจะอยู่ในระดับใดขององค์การ เพราะถือว่า ทุกคนคือองค์ประกอบของความสำเร็ตามเป้าหมายขององค์การ ไม่ว่าจะมิกฎีใดๆเกิดขึ้นในระหว่างการทำงาน การประชุมกลุ่ม การทำงานเป็นทีม จะต้องฟังเสียงของทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน และแก้ปัญหาด้วยเหตุผลที่ดีที่สุด การเผด็จการด้วยอำนาจในองค์การ (Authority) ใช้ในกรณีจำเป็นอย่างมาจริง ๆ เท่านั้น ประชาธิปไตยในการทำงาน จะมีความสอดคล้องกับการมีส่วนร่วมในองค์การตามที่ได้กล่าวมาแล้ว ถ้ามีประชาธิปไตยในการทำงานแล้ว ก็จะทำให้การมีส่วนร่วมในองค์การสูง ทุกคนกล้าแสดงความคิดเห็น กล้าแสดงออก เพราะได้รับการยกย่องให้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ซึ่งถือได้ว่าเป็นความต้องการขั้นหนึ่งของมนุษย์ทุกคน อันเป็นส่วนเสริมสร้างให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงานยิ่งขึ้น

(10) เวลาว่างของชีวิต (Total Life Space) การทำงานในองค์การมิได้เป็นปัจจัยเดียวในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ เพราะมนุษย์ทุกคนต้องมีเวลาส่วนตัวที่ไม่ต้องการให้มีสิ่งใดมารบกวน นอกจากการทำงานแล้ว ทุกคนย่อมต้องการมีเวลาว่างเพื่อพักผ่อนเป็นของตัวเอง หรือทำกิจกรรมนันทนาการ (Recreation) องค์การที่ต้องการส่งเสริมให้บุคคลในองค์การมีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งอาจมีเป็นระยะเวลาสั้นๆในระหว่างการทำงาน เช่น มีเวลาหยุดพักระหว่างงาน (Break) หรือเวลาพักระยะยาว เช่น กำหนดเวลาพักผ่อนประจำปี ตลอดจนวันหยุดตามปกติประจำ สัปดาห์และวันหยุดประจำพิเศษ เนื่องในงานเทศกาลต่างๆ การจัดให้มีวันหยุดซึ่งถือเป็นช่วงที่พนักงานทุกคนได้ละจากงานประจำ สิ่งนี้ถือเป็นประโยชน์เกื้อกูลอย่างหนึ่งที่ไม่เป็นตัวเงิน ที่จัดขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ในการสร้างคุณค่าของตัวบุคคลที่มีชีวิตจิตใจ ไม่ได้ทำงานเป็นเครื่องจักร

สิทธิโชค วรานุสันติกุล (2531:16, อ้างถึงใน อักษร คำทรงสุกิจ.2539:27) ให้เกณฑ์การพิจารณาว่างานใดมีคุณภาพชีวิตหรือไม่ 8 ประการ ดังนี้

(1) ค่าจ้าง สวัสดิการและการชดเชยที่เหมาะสม

- (2) อนามัยและความปลอดภัยในสิ่งแวดล้อมของการทำงาน
- (3) การช่วยพัฒนาศักยภาพของคนทำงาน โดยเปิดโอกาสให้ได้ใช้ทักษะและความรู้หลายอย่างในการทำงาน ซึ่งมีผลต่อการนับถือตนเอง ความสำเร็จจากการทำงานที่ท้าทาย
- (4) ความมั่นคงและความเจริญงอกงาม คนงานควรได้รับงานที่ส่งเสริมศักยภาพของพนักงานมากขึ้นกว่าที่จะทำให้เขาถดถอย ได้งานที่เตรียมตัวสำหรับตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นไปและมีโอกาสก้าวหน้า
- (5) การทำให้คนงานสามารถมีบูรณาการกับสังคม ส่งเสริมให้คนงานเข้ากับกับคนอื่น ๆ ในสังคมได้ โดยไม่มีการรังเกียจเคียดแค้น
- (6) สอดคล้องกับกฎหมายและรัฐธรรมนูญ
- (7) ชีวิตโดยส่วนรวมมีความสมดุล มีเวลาให้แก่ครอบครัวและเวลาสำหรับตัวเอง
- (8) ส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสังคมส่วนรวม

ชาอูซัย อาจินสมาจาร (2535:39) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ ดังนี้

- (1) ความมั่นคง
- (2) ความเสมอภาคในเรื่องค่าจ้างและรางวัล
- (3) ความยุติธรรมในสถานที่ทำงาน
- (4) ปลอดภัยจากระบบราชการและความเข้มงวดในการควบคุม
- (5) งานมีความหมายและน่าสนใจ
- (6) กิจกรรมและงานหลากหลาย
- (7) งานมีลักษณะท้าทาย
- (8) ควบคุมตนเอง งาน และสถานที่ทำงาน
- (9) มีขอบเขตการตัดสินใจด้วยตนเอง
- (10) โอกาสการเรียนรู้และความเจริญก้าวหน้า
- (11) ผลสะท้อนกลับของความรู้เกี่ยวกับผลลัพธ์
- (12) อำนาจหน้าที่ในงาน
- (13) ได้รับการยอมรับจากการทำงาน
- (14) ได้รับการสนับสนุนทางสังคม
- (15) มีอนาคต
- (16) สามารถสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมจากภายนอก
- (17) มีโอกาสเลือก ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความชอบ ความสนใจและความคาดหวัง

เลวิน (Lavin. 1981: อ้างใน นฤคต มีเพียร. 2541:35) ได้เสนอองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 10 ประการ ดังนี้

- (1) ค่าจ้างและผลประโยชน์ที่จะได้รับ (Pay and Benefits)
- (2) เงื่อนไขของการทำงาน (Conditions of Employment)
- (3) เสถียรภาพของการทำงาน (Employment Stability)
- (4) การควบคุมการทำงาน (Control at Work)
- (5) การปกครองตนเอง (Autonomy)
- (6) การยอมรับ (Recognition)
- (7) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relations with Supervision)
- (8) วิธีพิจารณาการร้องทุกข์ (Appeals Procedure)
- (9) ความพร้อมของทรัพยากรที่มีอยู่ (Adequacy of resource to Get Work)
- (10) ความอาวุโส (Seniority in Employment)

Walton (1974) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งมี 8 องค์ประกอบ ดังนี้

- (1) การให้สิ่งตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง ค่าจ้างที่ได้รับเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานสังคมทั่วไปหรือไม่ ค่าจ้างที่ได้รับยุติธรรมหรือไม่เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งอื่น ๆ ที่มีลักษณะคล้ายกัน
- (2) สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกาย และสิ่งแวดล้อมของการทำงานซึ่งจะก่อให้เกิดสุขภาพที่ไม่ดี และควรกำหนดมาตรฐานที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง กลิ่นและการรบกวนทางสายตา
- (3) การพัฒนาความสามารถของบุคคล หมายถึง การให้โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ฝีมือ พัฒนาทักษะและความรู้ความสามารถของตนเอง ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีความรู้สึกว่ามีค่า และมีความรู้สึกที่ท้อแท้จากการทำงานของตนเอง
- (4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน คือ การให้ความสนใจต่อ 1) งานที่ผู้ปฏิบัติได้รับมอบหมายจะมีผลต่อการดำรงไว้ และการเพิ่มพูนความสามารถของตนเอง 2) ความรู้และทักษะใหม่จะนำไปใช้ประโยชน์ต่อหน่วยงานในอนาคต 3) ควรให้โอกาสในการพัฒนาทักษะความสามารถในแขนงของตนเอง
- (5) การทำงานร่วมกัน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงาน มีความรู้สึกว่ามีค่าประสบความสำเร็จและมีคุณค่า จะมีผลต่อบุคคลนั้นในด้านความเป็นอิสระ จากอคติความรู้สึกต่อชุมชน

การเปิดเผยของตนเอง ความรู้สึกที่ว่า ไม่มีการแบ่งชนชั้นวรรณะในหน่วยงาน และรู้สึกว่ามี การเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม

(6) สิทธิส่วนบุคคล หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิอะไรบ้าง และจะปกป้องสิทธิ ของคนได้อย่างไร ทั้งนี้ ย่อมขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กรนั้นๆว่า จะมีการเคารพในสิทธิส่วน บุคคลมากน้อยเพียงไร

(7) ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น หมายถึง การทำงานของบุคคล หนึ่งควรสมดุลกับบทบาทชีวิตด้านอื่น ซึ่งควรมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของ บุคคลกับเวลาว่างของครอบครัว รวมทั้งความก้าวหน้าในการได้รับความดีความชอบ

(8) การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม หมายถึง การที่กิจกรรมของหน่วยงานที่ไม่มี ความรับผิดชอบต่อสังคม จะทำให้เกิดการลดคุณค่าและความสำคัญของงานและในกลุ่ม ผู้ปฏิบัติงาน เช่น ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่จะรับรู้ ว่า หน่วยงานของตนมีส่วนรับผิดชอบต่อ สังคมในด้านการผลิต การฝึก การปฏิบัติงาน และการมีส่วนร่วมในทางการเมืองและอื่นๆ เป็นต้น

Dessler (1997) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 10 ประการ คือ

- (1) การทำงานที่มีคุณค่าตรงกับความรู้ที่ทําทําและมีความหมายต่อบุคลากร
- (2) ภาวะการณ์ทำงานที่มั่นคง
- (3) ผลประโยชน์และค่าตอบแทนที่เพียงพอ
- (4) ความมั่นคงของงาน
- (5) การมีหัวหน้างานที่มีความสามารถ
- (6) การได้รับการสะท้อนกลับของผลการปฏิบัติงาน
- (7) โอกาสในการเรียนรู้และเติบโตในงาน
- (8) โอกาสในการก้าวหน้าอย่างเป็นธรรมชาติ
- (9) มีบรรยากาศในการทำงานและเงื่อนไขในการทำงานที่ดี
- (10) มีความยุติธรรม

ฮิวส์ และ คัมมิงส์ (Huse and Coming.1985:235-238) ได้กำหนดองค์ประกอบหรือ ตัวกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ประกอบด้วยคุณสมบัติ 8 ด้าน ดังต่อไปนี้

(1) ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม (Adequate and Fair Compensation) ค่าจ้างที่ได้รับเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคมทั่วไปหรือไม่ ค่าจ้างที่ได้รับมีความ ยุติธรรมหรือไม่ เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งของตนกับตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกัน

(2) สิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกาย และสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่ซึ่งจะก่อให้เกิดสุขภาพที่ไม่ดี และควรที่จะได้กำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับการคงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมที่จะส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งจะรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง กลิ่นและการรบกวนทางสายตา

(3) การพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of Human Capacities) ผู้บริหารงานควรจัดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ประโยชน์และพัฒนาความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะมีผลต่อการได้มีส่วนร่วมในความรู้สึกรับคุณค่าของตนเอง และความรู้สึกที่ท้อแท้ซึ่งเกิดจากการทำงานของตนเอง

(4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and Security) ควรให้ความสำคัญต่อ

- 1) งานที่ได้รับมอบหมายของผู้ปฏิบัติงานจะมีผลต่อการดำรงไว้และความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน
- 2) ความรู้และทักษะใหม่ๆ ซึ่งสามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่องานในอนาคตได้
- 3) ควรให้โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาทักษะความสามารถในแขนงของตนเอง

(5) การบูรณาการทางสังคม (Social Integration) ผู้ปฏิบัติงานได้มีความรู้สึกว่าคุณประสบความสำเร็จและเห็นว่าตนเองมีคุณค่า จะมีผลทำให้บุคคลนั้น มีความเป็นอิสระในความรู้สึกว่า ชุมชนหรือสังคมมีความสำคัญต่อตน มีความรู้สึกว่ามีโอกาสในการแข่งขันในองค์กร กล้าเปิดเผยตนเองกับผู้อื่น และมีความรู้สึกว่ามีโอกาสเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีกว่าเดิม

(6) ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน (Constitutionalism) ผู้ปฏิบัติงานจะมีแนวทางในการปฏิบัติงานอย่างไร ทั้งนี้ อาจขึ้นอยู่กับลักษณะทางวัฒนธรรมขององค์กรนั้นๆ จะให้ความเคารพต่อปัจเจกบุคคลมากน้อยเพียงใด ทนทานต่อความแตกต่างและยึดมั่นต่อการให้รางวัลที่ยุติธรรมมากน้อยเพียงใด

(7) ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับการปฏิบัติงาน (Life Space) งานของบุคคลหนึ่งควรที่จะมีความสมดุล กับบทบาทของชีวิตของบุคคลนั้น บทบาทนี้เกี่ยวข้องกับการแบ่งเวลา ความต้องการทางด้านอาชีพ การเดินทาง ซึ่งควรมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของบุคคลและเวลาของครอบครัว ตลอดจนทั้งความก้าวหน้าและการได้รับความดีความชอบ

(8) การปฏิบัติงานให้สังคม (Social relevance) กิจกรรมของหน่วยงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ไม่รับผิดชอบต่อสังคม จะเป็นการทำให้เกิดการลดคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพในกลุ่มผู้ปฏิบัติ เช่น ความรู้สึกในกลุ่มของผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ว่าจะองศ์การของตนได้มีส่วนรับผิดชอบต่อสังคมในด้านเกี่ยวกับการผลิต (สินค้า) การจำกัดของเสีย วิธีการด้านการตลาด การมีส่วนร่วมรณรงค์ด้านการเมืองและอื่นๆ เป็นต้น

จากการศึกษาถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของนักวิชาการดังกล่าว สามารถกล่าวได้ว่าองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของนักวิชาการต่างๆ ซึ่งมีบทบาทในการกำหนดระดับคุณภาพชีวิตของการทำงานที่เป็นตัวแปรตาม จะเห็นว่า มีนักวิชาการ 2 ท่านที่มีเกณฑ์หรือองค์ประกอบที่คล้ายคลึงกันและมีความครอบคลุม ในเรื่องของปัจจัยที่เป็นตัวคุณภาพชีวิต ได้แก่ Huse และ Comming และ Walton Huse และ Comming ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างจริงจัง โดยพิจารณาจากคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต ที่เน้นแนวทางการเป็นมนุษย์ (Humanistic) ศึกษาสภาพแวดล้อมต่างๆ ของตัวบุคคลและสังคมที่ส่งผลทำให้การทำงานประสบผลสำเร็จ ผลผลิตที่ได้รับตอบสนองต่อความต้องการและมีความพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน โดยได้กำหนดเกณฑ์ในการชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีองค์ประกอบจำนวน 8 องค์ประกอบ ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะปลอดภัย การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การบูรณาการทางสังคม ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานให้กับสังคม ซึ่งผู้วิจัยได้เลือกใช้กรอบแนวคิดของ Huse และ Comming เพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษางานวิจัยชิ้นนี้

3. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับเทศบาลเมืองนราธิวาส

- 3.1 ประวัติความเป็นมาของเทศบาลเมืองนราธิวาส
- 3.2 อำนาจหน้าที่ (Authority) ของเทศบาลเมืองนราธิวาส
- 3.3 โครงสร้างการบริหารงานของเทศบาลเมืองนราธิวาส

3.1 ประวัติความเป็นมาของเทศบาลเมืองนราธิวาส งานควบคุมเทศบาลเมืองนราธิวาส ได้มีพระราชกฤษฎีกาจัดเขตชุมชนในตำบลที่ตั้งศาลาว่าการจังหวัดนราธิวาส เป็นเทศบาลเมืองนราธิวาส จังหวัดนราธิวาส เมื่อวันที่ 28 พฤศจิกายน 2479 และได้มีการเปลี่ยนแปลงเขตเทศบาลเมืองนราธิวาส เมื่อวันที่ 3 สิงหาคม 2499 โดยมีพื้นที่รวมทั้งหมด 7.5 ตารางกิโลเมตร

เทศบาลเมืองนราธิวาส มีพื้นที่ตั้งอยู่ริมฝั่งแม่น้ำบางนรา และฝั่งทะเลอ่าวไทย ดังนั้นจึงทำให้พื้นที่ดังกล่าว มีสภาพภูมิทัศน์ที่สวยงามเป็นธรรมชาติ เทศบาลเมืองนราธิวาส มีประชากรจำนวน 43,387 คน (ข้อมูลถึงสิ้นเดือนเมษายน 2547) ส่วนใหญ่ประมาณร้อยละ 55 นับถือศาสนาอิสลาม รองลงมาประมาณร้อยละ 44 นับถือศาสนาพุทธ และอื่น ๆ ร้อยละ 1 ประชาชนส่วนใหญ่มีอาชีพหลัก คือ ทำการประมงขนาดเล็ก นอกจากนั้นยังมีการประกอบธุรกิจการค้า ธุรกิจการพาณิชย์ และธุรกิจการบริการบ้าง ส่วนการอุตสาหกรรมในเขตเทศบาลส่วนใหญ่ จะเป็นอุตสาหกรรมขนาดเล็ก เช่น โรงงานยาง โรงงานทำผ้าบาติก – ปาเต๊ะ แปะปลา ซึ่งอุตสาหกรรมเหล่านี้ จะเป็นการสร้างอาชีพให้กับประชาชนในชุมชน สินค้าพื้นเมือง ซึ่งเป็นสินค้าที่ขึ้นชื่อ และสร้างรายได้ให้ประชาชนในเขตเทศบาล ได้แก่ ข้าวเกรียบปลา น้ำบูดู ผ้าบาติก เรือกอบและจำลอง และจากที่ประชาชนส่วนใหญ่ในเขตเทศบาล นับถือศาสนาอิสลาม จึงทำให้มีประเพณีวัฒนธรรมที่โดดเด่น เป็นเอกลักษณ์ของตนเอง เช่น การแต่งกาย ศิลปะการแสดงพื้นเมือง เช่น ซิละ (ศิลปะการต่อสู้ป้องกันตัว) ลิเกฮูลู (การขับร้องเพลงสวดพระเจ้า) รองเง็ง (การแสดงพื้นเมือง) กรือ ไต่ตะ (กลองที่มีลักษณะคล้ายโอง ใช้ตีในงานพิธีสำคัญๆ บานอร์ (กลองที่มีลักษณะแบน ใช้ตีในงานพิธีต่างๆ)

เทศบาลเมืองนราธิวาส ได้รับการพัฒนาในหลาย ๆ ด้าน สร้างความเจริญให้กับท้องถิ่นมากขึ้น อาคารบ้านเรือนของประชาชนและสถานที่ต่าง ๆ มีความสะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อยมากยิ่งขึ้น แม้ว่าในเขตเทศบาลจะมีประชากรนับถือศาสนาที่แตกต่างกัน แต่ก็ไม่ได้เป็นปัญหาและอุปสรรคในวิถีชีวิตความเป็นอยู่ ประชาชนในท้องถิ่นต่างยึดถือระเบียบประเพณีโดยเคร่งครัด ใช้ชีวิตอย่างสงบสุข สิ่งเหล่านี้จึงช่วยเสริมให้เมืองนราธิวาสน่าอยู่ยิ่งขึ้น ดังคำขวัญ “เมืองนราอยู่”

ปัจจุบันสำนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาส ตั้งอยู่ที่ ถนนพิชิตบำรุง อ.เมือง จ.นราธิวาส

3.2 อำนาจหน้าที่ของเทศบาลเมืองนราธิวาส เทศบาลเมืองนราธิวาสมีอำนาจหน้าที่ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 และยังมีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายอื่น คือ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ซึ่งเทศบาลมีอำนาจหน้าที่ที่สำคัญ เช่น

3.2.1 อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 ได้กำหนดให้เทศบาลมีอำนาจหน้าที่ดังนี้ คือ ให้เทศบาลมีอำนาจหน้าที่ต้องทำในเขตเทศบาล เช่น รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน ให้มีและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำ รักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ป้องกันและระงับโรคติดต่อ บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมท้องถิ่น จัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา

จำนวนพนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาส

สำนักปลัดเทศบาล	จำนวน 23 คน
สำนักการช่าง	จำนวน 26 คน
สำนักการศึกษา	จำนวน 11 คน
กองคลัง	จำนวน 15 คน
กองสาธารณสุข	จำนวน 16 คน
กองวิชาการและแผนงาน	จำนวน 10 คน
กองสวัสดิการและสังคม	จำนวน 7 คน
รวมจำนวน	108 คน

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พา ไม้จันทร์ดี (2540) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดกรมสามัญศึกษา เฉพาะกรณีอำเภอสังขละ จังหวัดสุรินทร์” ผลการศึกษาพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทั้ง 6 ด้าน คือ ด้านขรรมนูญในองค์กร ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านความสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่น ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม และด้านพัฒนาการความสามารถของบุคคล ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงานและด้านทรศนะต่อเพื่อนร่วมงาน ส่วนปัจจัยอายุ สถานภาพสมสรอายุข้าราชการ ลักษณะสายงานและตำแหน่งไม่มีผลกระทบต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน

สุทธิ นูญแข็ง (2541) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอำนาจเจริญ” ผลการวิจัยพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่นอยู่ในระดับสูง ด้านอื่น คือ ด้านพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นและด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ อายุ เงินเดือน ลักษณะงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานและปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ เพศ สถานภาพ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา อายุราชการ และการปกครองบังคับบัญชา

ทิพวรรณ ศิริภูธ (2542) ทำการศึกษา “คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ศึกษากรณี บริษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน” พบว่า ในภาพรวมพนักงาน

บรรษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง แต่ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ในประเด็นของลักษณะส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ในขณะที่ระดับตำแหน่งงาน สายงานที่แตกต่างกัน ไม่ทำให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และเมื่อทำการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณโดยเทคนิควิธี Stepwise พบว่า ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม การบูรณาการทางสังคม ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน อายุ มีอำนาจร่วมกันพยากรณ์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบรรษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน

อัศดา ทาพริก (2542) วิจัยเรื่องการศึกษาความต้องการและการสนองความต้องการคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดตราด โดยใช้แนวคิดของ ฮิวส์และคัมมิง (Huse & Cumming) พบว่า การได้รับการสนองความต้องการคุณภาพชีวิตในการทำงานแต่ละด้านอยู่ในระดับปานกลาง และครูชาย-ครูหญิง มีความต้องการและได้รับการสนองตอบความต้องการคุณภาพชีวิตในการทำงานแต่ละด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเช่นเดียวกับตัวแปรด้านประสิทธิภาพการทำงาน

สุวรรณ จันทร์สาร (2543) วิจัยเรื่องการศึกษาคุณภาพชีวิตครูผู้รับผิดชอบงานแนะแนวของโรงเรียน สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการพบว่า ครูแนะแนวมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมาก และพึงพอใจคุณภาพชีวิตโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง คุณภาพชีวิตโดยรวมมีความสัมพันธ์กับอายุ โดยครูที่มีอายุต่างกันมีคุณภาพชีวิตโดยรวมและความพึงพอใจคุณภาพชีวิตโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับ .05

ไพฑูรย์ อยู่เพ็ญ (2543) ได้ทำการเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดสถานีตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทราในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางโดยมีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงสุดในด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ส่วนด้านที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ระดับชั้นยศ รายได้ต่อเดือน

วรภรณ์ ประกอบผล (2543) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน ศึกษากรณีข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนสังกัดกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนส่วนกลาง ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนส่วนกลางมีคุณภาพชีวิตในการทำงานรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ สถานภาพตำแหน่ง เงินเดือน อายุ

ก. พนักงานธนาคารที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ง. พนักงานธนาคารที่มีการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านจังหวะชีวิตโดยส่วนรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จ. พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

(5) บรรยากาศองค์การในภาพรวมทั้ง 4 มิติ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวมทั้ง 8 ด้าน อยู่ในระดับสูงมาก บรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับสูง

วิชาญ สุวรรณรัตน์ (2543) ทำการศึกษา “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)” พบว่าพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบิน มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูง ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบินที่มีตำแหน่งงาน รายได้ และระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วนระยะเวลาในการทำงาน พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ด้านความผูกพันต่อองค์การ พบว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติการบินที่มีตำแหน่งงานและรายได้ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ.001 ส่วนระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .06 ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .516

ธนาใจ ฉัตรไทย (2543) ทำการศึกษา “คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานก่อสร้าง” พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานก่อสร้างโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แรงงานก่อสร้างมีระดับ คุณภาพชีวิตโดยทั่วไปติดตามสภาพความเป็นจริงในด้านต่างๆ คือ ด้านสุขภาพ ด้านที่อยู่อาศัยและอนามัยสิ่งแวดล้อม ด้านความสัมพันธ์ภายในครอบครัว ส่วนที่ควรปรับปรุง คือ การ

ได้รับการตรวจสอบสุขภาพอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง และคุณภาพชีวิตด้านการพัฒนาจิตใจให้ดีขึ้น ส่วนคุณภาพชีวิตด้านการทำงานของแรงงานก่อสร้างที่ดี คือ ด้านค่าจ้าง สวัสดิการ ความมั่นคงในงาน ความเสมอภาคในการทำงาน จำนวนชั่วโมงในการทำงานและความพึงพอใจในงานที่ตนทำ ส่วนที่ยังต้องปรับปรุงคือ สภาพความปลอดภัยในการทำงาน ผู้ประกอบการส่วนใหญ่ไม่ได้ปฏิบัติตามกฎหมาย ไม่มีเครื่องป้องกันอันตรายส่วนบุคคลอย่างเหมาะสม ไม่มีการตรวจสภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัย ไม่มีการจัดระบบการป้องกันอันตรายในการทำงาน แรงงานก่อสร้างส่วนใหญ่ไม่รู้ว่ามีกฎหมายคุ้มครองความปลอดภัยจากการทำงาน และต้องทำงานโดย ไม่มีวันหยุดประจำสัปดาห์ ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของแรงงานก่อสร้าง พบว่า ขนาดของสถานประกอบการ ระยะเวลาในการย้ายถิ่นและรายได้ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุนทร พลศรี (2543) ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตครูชายแดนศึกษาเฉพาะกรณีโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตของข้าราชการครูชายแดน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีคุณภาพชีวิตสูงสุดในด้านความพอใจกับชีวิต ความเชื่อ รองลงมาคือ ความพอใจในครอบครัว ส่วนคุณภาพชีวิตที่ต่ำที่สุด คือ ด้านความพอใจในความครอบคลุมทรัพย์สิน ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของครู ได้แก่ ตำแหน่ง ปัจจัยที่ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตครู ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และที่พักอาศัย

อนงค์ โรจน์ขจรภณาลัย (2544) ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ สังกัดโรงพยาบาลตำรวจ ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตพยาบาลวิชาชีพ สังกัดโรงพยาบาลตำรวจอยู่ในระดับปานกลาง และมีองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานทุกด้าน คือ ค่าตอบแทนที่เหมาะสม ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ด้านธรรมเนียมในองค์กรและด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับงานอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆกับคุณภาพชีวิต พบว่าอายุราชการ รายได้ ลักษณะงาน การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและสภาพการทำงาน มีผลทำให้คุณภาพชีวิตการทำงาน of พยาบาลวิชาชีพแตกต่างกัน

ปาริชาติ พูลวิวัฒน์ชัยการ (2544) ทำการศึกษา “คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในโรงงานห้องแถว เขตคลองสาน กรุงเทพมหานคร ” พบว่าลูกจ้างส่วนใหญ่ร้อยละ 63.5 เป็นหญิง อายุระหว่าง 20-29 ปี ร้อยละ 54.7 อายุเฉลี่ย 26.15 ปี มีรายได้เฉลี่ยเดือนละ 5394.49 บาท ต่อเดือน ชั่วโมงการทำงานเฉลี่ยวันละ 8.75 ชั่วโมง ส่วนใหญ่ไม่ได้รับค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุด ลูกจ้างส่วนใหญ่มีวันหยุดประจำสัปดาห์เฉลี่ย 1.08 วัน วันหยุด

ตามประเพณีเฉลี่ยปีละ 10.42 วัน และวันหยุดพักผ่อนประจำปีเฉลี่ย 4.19 วัน นายจ้างส่วนใหญ่ จัดหาน้ำดื่ม อาหาร ค่ารักษาพยาบาล ห้องน้ำ ห้องส้วม เป็นสวัสดิการตามกฎหมายให้ลูกจ้าง อย่างเพียงพอ ลูกจ้างส่วนใหญ่ไม่เคยตรวจสอบสุขภาพประจำปี ไม่ใช่อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล ลูกจ้างส่วนใหญ่เห็นว่าเสียงที่เกิดจากเครื่องจักรในการทำงานค่อนข้างดัง โรงงานมีแสงสว่างพอดี อากาศภายในโรงงานไม่ร้อน มีฝุ่นบ้างและห้องน้ำห้องส้วมภายในโรงงานสะอาด ลูกจ้างมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดีในเรื่องค่าจ้าง ชั่วโมงทำงาน วันหยุดประเพณี ความปลอดภัยในการทำงาน ได้รับค่าจ้างที่ยุติธรรมโดยไม่ถูกเลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากความแตกต่างด้านเพศและอายุ แต่ลูกจ้างมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับพอใช้ในเรื่องค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด วันหยุดพักผ่อนประจำปีและสวัสดิการ อย่างไรก็ตาม ลูกจ้างในโรงงานห้องแถวทุกประเภทมีความเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ภคินี โอปาริชาติ (2547) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต1 ผลการวิจัยพบว่า

- (1) ครูมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมและรายได้อยู่ในระดับปานกลาง
- (2) ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมและรายได้ไม่แตกต่างกัน
- (3) ครูที่มีรายได้ต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมและรายได้ไม่แตกต่างกัน
- (4) ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมและรายได้ไม่แตกต่างกัน
- (5) ครูมีช่วงชั้นที่สอนต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายได้ พบว่าครูที่สอนในช่วงชั้นที่4 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้าน โอกาส ความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถสูงกว่าครูที่สอนในช่วงชั้นที่ 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่.05 ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

คมสัน สุขมาก (2549) ทำการวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจระดับชั้นสัญญาบัตรในสังกัดสำนักงานกำลังพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ” ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 7 องค์ประกอบ เท่ากับ 2.29 หรืออยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาความพึงพอใจแยกตามองค์ประกอบ แต่ละด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

และด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านรายได้และสวัสดิการที่ยุติธรรม และเพียงพอ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น และด้านความภูมิใจในองค์การเป็นความพึงพอใจในระดับต่ำ ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานด้วยตารางไขว้และใช้สถิติไคว์สแควร์ พบว่า ปัจจัยระดับตำแหน่งและปัจจัยสังกัด มีผลต่อความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นรูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาสและเพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาส โดยดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1. ประชากร
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. วิธีการสร้างเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ พนักงานของสำนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาส จำนวน 108 คน โดยศึกษาจากประชากรทั้งหมด

ตารางที่ 3.1 จำนวนพนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาส

ลำดับที่	สังกัด	ประชากร จำนวน (คน)
1	สำนักปลัดเทศบาล	23
2	สำนักการช่าง	26
3	สำนักการศึกษา	11
4	กองคลัง	15
5	กองสาธารณสุข	16
6	กองวิชาการและแผนงาน	10
7	กองสวัสดิการและสังคม	7
	รวม	108

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close-ended Questionnaire) และแบบสอบถามปลายเปิด (Open- ended Questionnaire) ศึกษาจากเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อสอบถามข้อมูลและประเมินระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานของสำนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาส แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานเพื่อทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ตอนที่ 3 ปัญหา อุปสรรคที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ตอนที่ 4 แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นการสำรวจรายการ (Check List) จุดมุ่งหมายเพื่อทราบข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 6 ข้อ แยกเป็น

1. เพศ
2. อายุ
3. สำเร็จระดับการศึกษาขั้นสูงสุด
4. สังกัด
5. เงินเดือนที่ได้รับในแต่ละเดือน
6. อายุการทำงาน of พนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาส

ตอนที่ 2 แบบประเมินคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อทราบระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานของสำนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาส มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับตามวิธีการของไลท์เคริทร์ (Likert) แยกเป็น 8 ด้านรวมเป็น 38 ข้อ คือ

- | | | |
|---|---------------------------------------|-------------|
| 1 | ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม | จำนวน 5 ข้อ |
| 2 | สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย | จำนวน 4 ข้อ |
| 3 | การพัฒนาความสามารถของบุคคล | จำนวน 5 ข้อ |
| 4 | ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน | จำนวน 5 ข้อ |
| 5 | การบูรณาการทางสังคม | จำนวน 5 ข้อ |
| 6 | ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน | จำนวน 4 ข้อ |
| 7 | ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงาน | จำนวน 5 ข้อ |

8 การปฏิบัติงานในสังคม จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 3 ปัญหา อุปสรรคเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานของสำนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาส มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับตามวิธีการของไลต์เคิร์ต (Likert) แยกเป็น 8 ด้าน รวม 36 ข้อ เป็นแบบสอบถามปลายเปิดสอบถามความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคในคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ

- | | | |
|---|----------------------------------------|-------------|
| 1 | คำตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมชาติ | จำนวน 5 ข้อ |
| 2 | สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องเหมาะสมและปลอดภัย | จำนวน 5 ข้อ |
| 3 | การพัฒนาความสามารถของบุคคล | จำนวน 5 ข้อ |
| 4 | ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน | จำนวน 5 ข้อ |
| 5 | การบูรณาการทางสังคม | จำนวน 5 ข้อ |
| 6 | ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน | จำนวน 4 ข้อ |
| 7 | ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงาน | จำนวน 3 ข้อ |
| 8 | การปฏิบัติงานในสังคม | จำนวน 4 ข้อ |

ตอนที่ 4 แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานของสำนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาส มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิดสอบถามความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน จำนวน 8 ด้าน รวม 8 ข้อ คือ

- | | | |
|---|----------------------------------------|-------------|
| 1 | คำตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมชาติ | จำนวน 1 ข้อ |
| 2 | สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องเหมาะสมและปลอดภัย | จำนวน 1 ข้อ |
| 3 | การพัฒนาความสามารถของบุคคล | จำนวน 1 ข้อ |
| 4 | ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน | จำนวน 1 ข้อ |
| 5 | การบูรณาการทางสังคม | จำนวน 1 ข้อ |
| 6 | ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน | จำนวน 1 ข้อ |
| 7 | ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงาน | จำนวน 1 ข้อ |
| 8 | การปฏิบัติงานในสังคม | จำนวน 1 ข้อ |

3. วิธีการสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยมีวิธีการดำเนินการสร้างแบบสอบถามตามขั้นตอน ดังนี้

- (1) กำหนดวัตถุประสงค์แบบสอบถาม

(2) ศึกษาเอกสาร กรอบแนวคิดและองค์ประกอบรวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ
คุณภาพชีวิตการทำงาน

(3) นำความรู้ที่ได้จากข้อ 1 และข้อ 2 มาปรับปรุงและสร้างแบบสอบถาม โดย
แบบสอบถามตอนที่ 2 และ 3 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของ
ไลท์เคิร์ต

(4) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงเนื้อหาแล้ว ให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรง
ของเนื้อหา (Content of Validity) และความถูกต้องของภาษาโดยใช้เทคนิค IOC. โดยมีจำนวน 3
คน ดังรายนามต่อไปนี้

- 1) นายวัลลภวิ วัลยะฟาร์ นายกเทศมนตรีเมืองนราธิวาส
- 2) นายบุญณรงค์ กวีพันธ์ ปลัดเทศบาลเมืองนราธิวาส
- 3) นางสิริพร ทองจินดา ข้าราชการบำนาญสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 1

ได้ค่า IOC.เท่ากับ 0.933 (รายละเอียดปรากฏในภาคผนวก ข)

(5) นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแล้วทดลองใช้
(Try – Out) กับพนักงานของสำนักงานเทศบาลเมืองสุโขโกลก จำนวน 30 คน

(6) นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้แล้ว วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของ
แบบสอบถามทั้งฉบับโดยวิธี “สัมประสิทธิ์อัลฟา” (Alpha Coefficient) ของครอนบาค
(Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.9815 (รายละเอียดปรากฏในภาคผนวก ข)

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

(1) ขอนหนังสือจากสำนักบัณฑิตศึกษาถึงปลัดเทศบาลเมืองนราธิวาส เพื่อขอ
ความอนุเคราะห์ในการแจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มประชากร

(2) ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามให้กลุ่มประชากร ภายในระยะเวลาที่กำหนด โดย
ผู้วิจัยเป็นผู้เก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเอง ได้รับกลับคืนเป็นจำนวน 108 ฉบับ คิด
เป็นร้อยละเท่ากับ 100

(3) นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาทั้งหมด มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของ
แบบสอบถามทั้งฉบับ จนครบตามเกณฑ์ที่กำหนด

(4) นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ตามวิธีทางสถิติการวิจัยโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์
โปรแกรมสำเร็จรูป

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้รับแบบสอบถามแล้ว ได้ทำการลงรหัสในแบบสอบถามเพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

(1). ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยหาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่ออธิบายข้อมูลพื้นฐาน ปัจจัยลักษณะบุคคล ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สังกัด เงินเดือน อาชีพการทำงาน แล้วเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง

(2). ข้อมูลแบบสอบถามในส่วนที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ทำการตรวจให้คะแนนโดยกำหนดค่านำหนักหรือค่าคะแนนออกเป็น 5 ระดับ ตามวิธีการของไลต์เคิร์ต (Likert) ซึ่งกำหนดค่าคะแนนดังนี้

5	หมายถึง	มีความคิดเห็นด้วยต่อคุณภาพชีวิตการทำงานมากที่สุด
4	หมายถึง	มีความคิดเห็นด้วยต่อคุณภาพชีวิตการทำงานมาก
3	หมายถึง	มีความคิดเห็นด้วยต่อคุณภาพชีวิตการทำงานปานกลาง
2	หมายถึง	มีความคิดเห็นด้วยต่อคุณภาพชีวิตการทำงานน้อย
1	หมายถึง	มีความคิดเห็นด้วยต่อคุณภาพชีวิตการทำงานน้อยที่สุด

เมื่อตรวจให้คะแนนแล้วจึงกำหนดค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ และแปลความหมายของค่าเฉลี่ย กำหนดเกณฑ์ดังนี้

ความคิดเห็น	4.50-5.00	หมายถึงมีความความคิดเห็นด้วยมากที่สุด
ความคิดเห็น	3.50-4.49	หมายถึงมีความความคิดเห็นด้วยมาก
ความคิดเห็น	2.50-3.49	หมายถึงมีความความคิดเห็นด้วยปานกลาง
ความคิดเห็น	1.50-2.49	หมายถึงมีความความคิดเห็นด้วยน้อย
ความคิดเห็น	1.00-1.49	หมายถึงมีความความคิดเห็นด้วยน้อยที่สุด

4.3 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Description Statistics) เพื่อหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เพื่ออธิบายข้อมูลพื้นฐาน ปัจจัยลักษณะบุคคล ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ สำเร็จระดับการศึกษาชั้นสูงสุด สังกัด เงินเดือนที่ได้รับในแต่ละเดือน และอายุการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาส ปัญหาอุปสรรคเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิต

การทำงานและแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสำนักงานเทศบาลเมือง
นราธิวาส

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานของสำนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาส มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานของสำนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาส โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามและทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยจะนำเสนอผลการศึกษาเป็นตอน ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. การวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
3. การวิเคราะห์ ปัญหา อุปสรรคเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานของสำนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาส
- 4.การวิเคราะห์ แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานของสำนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาส

1.การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ พนักงานของสำนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาส จากแบบสอบถามตอนที่ 1 ปรากฏผลดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 แสดงค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	ผู้ตอบแบบสอบถาม	
	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	43	39.8
หญิง	65	60.2
รวม	108	100.0
อายุ		
18 - 30 ปี	7	6.4
31 - 40 ปี	38	35.2
41 - 50 ปี	41	38.0
51 - 60 ปี	22	20.4
รวม	108	100.0
สำเร็จการศึกษาระดับสูงสุด		
ปวช./ม.6	-	-
ปวส./อนุปริญญา	35	32.4
ปริญญาตรี	66	61.1
ปริญญาโท	6	5.6
อื่น ๆ.....	1	0.9
รวม	108	100.0
สังกัด		
สำนักปลัดเทศบาล	23	21.3
กองคลัง	15	13.9
สำนักการช่าง	26	24.1
กองสาธารณสุข	16	14.8
กองวิชาการและแผนงาน	10	9.2
สำนักการศึกษา	11	10.2
กองสวัสดิการและสังคม	7	6.5
รวม	108	100.0

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	ผู้ตอบแบบสอบถาม	
	จำนวน	ร้อยละ
เงินเดือนที่ได้รับแต่ละเดือน		
ไม่เกิน 5,000 บาท	-	-
5,001 - 10,000 บาท	17	15.7
10,001 - 15,000 บาท	19	17.6
15,001 - 20,000 บาท	35	32.4
มากกว่า 20,000 บาท ขึ้นไป	37	34.3
รวม	108	100.0
อายุการทำงานในสำนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาส		
1 - 5 ปี	13	12.0
6 - 10 ปี	20	18.5
11 - 15 ปี	19	17.6
มากกว่า 15 ปี ขึ้นไป	56	51.9
รวม	108	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม จากสำนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาส เป็นเพศชายคิดเป็นร้อยละ 39.8 เพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 60.2 มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.0 อายุระหว่าง 31 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.2 อายุระหว่าง 51 – 60 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.4 และอายุระหว่าง 18 – 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 6.4 ตามลำดับ

ด้านการศึกษาพนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาสส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับสูงสุดในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 61.1 ระดับ ปวส./อนุปริญญา คิดเป็นร้อยละ 32.4 ระดับปริญญาโทคิดเป็นร้อยละ 5.6 และอื่นๆ คิดเป็นร้อยละ 0.9 ตามลำดับ

ด้านฝ่ายงานที่สังกัดของพนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาสส่วนใหญ่อยู่ในฝ่ายสำนักงานช่าง คิดเป็นร้อยละ 24.1 รองลงมาสำนักปลัดเทศบาล คิดเป็นร้อยละ 21.3 กองสาธารณสุข คิดเป็นร้อยละ 14.8 กองคลัง คิดเป็นร้อยละ 13.9 สำนักการศึกษา คิดเป็นร้อยละ 10.2 กองวิชาการและแผนงาน คิดเป็นร้อยละ 9.2 และ กองสวัสดิการและสังคม คิดเป็นร้อยละ 6.5 ตามลำดับ

ด้านของเงินเดือนที่ได้รับในแต่ละเดือน พนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาสได้รับเงินเดือนมากกว่า 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 34.3 รองลงมาได้รับเงินเดือนตั้งแต่ 15,001 – 20,000 บาท คิด

เป็นร้อยละ 32.4 รองลงมา ได้รับเงินเดือนตั้งแต่ 10,001 – 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 17.6 และได้รับเงินเดือนตั้งแต่ 5,001 – 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 15.7 ตามลำดับ

ด้านอายุการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาสที่ปฏิบัติงานส่วนใหญ่มีอายุการทำงานมากกว่า 15 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 51.9 รองลงมา มีอายุการทำงานระหว่าง 6 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 18.5 มีอายุการทำงานระหว่าง 11 – 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 17.6 และมีอายุการทำงานระหว่าง 1 – 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 12.0 ตามลำดับ

2 การวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน

แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาส โดยแสดงในภาพรวมของแต่ละด้าน ปรากฏผลดังตารางที่ 4.2 ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาส โดยแสดงในภาพรวมของแต่ละด้าน

ลำดับที่	ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{X}	S.D.	การแปลผล (เห็นด้วย)
1	ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย	3.33	0.697	ปานกลาง
2	ด้านการบูรณาการทางสังคม	3.28	0.677	ปานกลาง
3	ด้านการปฏิบัติงานในสังคม	3.23	0.768	ปานกลาง
4	ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงาน	3.20	0.652	ปานกลาง
5	ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.02	0.723	ปานกลาง
6	ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน	2.98	0.794	ปานกลาง
7	ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม	2.87	0.610	ปานกลาง
8	ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	2.74	0.620	ปานกลาง
	รวม	3.08	0.485	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย $\bar{X} = 3.08$ S.D. = 0.485 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏว่า พนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาสมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ทั้ง 8 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูก

สุขลักษณะและปลอดภัย มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดคือ ค่าคะแนนเฉลี่ย $\bar{X} = 3.33$ S.D. = 0.697
 รองลงมา ด้านบูรณาการทางสังคม มีค่าคะแนนเฉลี่ย $\bar{X} = 3.28$ S.D. = 0.677 ส่วนด้านการพัฒนา
 ความสามารถของบุคคล พนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาสมีความคิดเห็นในคะแนนเฉลี่ยที่น้อยที่สุด คือ
 มีค่าคะแนนเฉลี่ย $\bar{X} = 2.74$ S.D. = 0.620

แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน
 เทศบาลเมืองนราธิวาส ในแต่ละด้านเป็นรายชื่อ ปราบกฏผลดังตารางที่ 4.3 – 4.10

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการ
 ทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาส ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม

ลำดับที่	ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม	\bar{X}	S.D.	การแปลผล (เห็นด้วย)
1	รายได้ทั้งหมดที่ได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในแต่ละเดือน	3.08	0.657	ปานกลาง
2	เงินเดือนที่ท่านได้รับในปัจจุบันเหมาะสมกับคุณวุฒิ ความรู้ และความสามารถของท่าน	2.94	0.800	ปานกลาง
3	ท่านพึงพอใจกับสวัสดิการต่างๆที่หน่วยงานต้นสังกัดของท่านจัดให้	2.84	0.866	ปานกลาง
4	เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่	2.81	0.799	ปานกลาง
5	เมื่อเปรียบเทียบกับงานในลักษณะเดียวกัน ท่านได้รับค่าตอบแทนใกล้เคียงหรือเท่ากับคนอื่น	2.66	0.833	ปานกลาง
รวม		2.87	0.610	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่
 เหมาะสมและเป็นธรรม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย $\bar{X} = 2.87$ S.D.
 = 0.610 เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ ปราบกฏว่า รายได้ทั้งหมดที่ได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในแต่ละเดือน มี
 คะแนนเฉลี่ยมากที่สุดคือค่าคะแนนเฉลี่ย $\bar{X} = 3.08$ S.D. = 0.657 เห็นด้วยในระดับ ปานกลาง
 รองลงมา เงินเดือนที่ท่านได้รับในปัจจุบันเหมาะสมกับคุณวุฒิความรู้ ความสามารถ ของท่าน $\bar{X} =$
 2.94 S.D. = 0.800 ส่วนในข้อที่มีความคิดเห็นด้านค่าตอบแทนที่ได้คะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ เมื่อ

เปรียบเทียบกับงานลักษณะเดียวกัน ท่านได้รับค่าตอบแทนใกล้เคียงหรือเท่ากับคนอื่น $\bar{X} = 2.66$
S.D.= 0.833

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของพนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาส ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและ
ปลอดภัย

ลำดับที่	ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย	\bar{X}	S.D.	การแปลผล (เห็นด้วย)
1	บริเวณที่ท่านทำงานอยู่มีแสงสว่างอย่างเพียงพอ	4.02	0.736	มาก
2	บริเวณหรือสถานที่ที่ท่านทำงานอยู่ไม่มีกลิ่นเหม็นหรือกลิ่นสารเคมีอื่นๆที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ	3.69	1.091	มาก
3	บริเวณหรือสถานที่ที่ท่านทำงานอยู่ไม่มีเสียงดังรบกวนการทำงานของท่าน	3.45	1.139	ปานกลาง
4	ท่านได้รับการอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	2.17	0.952	น้อย
รวม		3.33	0.697	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.4 พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูก
สุขลักษณะและปลอดภัย มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย $\bar{X} = 3.33$ S.D.
= 0.697 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่า บริเวณที่ทำงานอยู่มีแสงสว่างเพียงพอ มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดคือ
ค่าคะแนนเฉลี่ย $\bar{X} = 4.02$ S.D. = 0.736 เห็นด้วยในระดับมาก รองลงมาบริเวณหรือสถานที่
ทำงานอยู่ไม่มีเสียงดังรบกวนการทำงานของท่าน $\bar{X} = 3.69$ S.D. = 1.091 ส่วนในข้อที่มีความคิดเห็น
ด้านสิ่งแวดล้อมคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านได้รับการอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน
อย่างสม่ำเสมอ $\bar{X} = 2.17$ S.D.= 0.952 เห็นด้วยในระดับน้อย

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาส ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล

ลำดับที่	ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	\bar{X}	S.D.	การแปลผล (เห็นด้วย)
1	ท่านมีความรู้ความสามารถและชำนาญในเรื่องที่เกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ	3.56	0.714	มาก
2	ท่านมีความกระตือรือร้นในการศึกษาหาความรู้และองค์ความรู้ใหม่ๆ ในการทำงานที่รับผิดชอบ	3.38	0.872	ปานกลาง
3	ท่านมีโอกาสดำเนินการพัฒนาความรู้และได้รับประสบการณ์ในการทำงาน จากการไปศึกษาดูงานหรือได้รับการฝึกอบรม	2.27	0.992	น้อย
4	ท่านได้รับโอกาสที่จะได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	2.25	1.033	น้อย
5	สถานที่ทำงานของท่านมีกิจกรรมนันทนาการเพื่อเสริมทักษะในการทำงาน	2.22	0.890	น้อย
รวม		2.74	0.620	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.5 พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย $\bar{X} = 2.74$ S.D. = 0.620 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่า ท่านมีความรู้ความสามารถและชำนาญในเรื่องที่เกี่ยวกับงาน มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดคือ ค่าคะแนนเฉลี่ย $\bar{X} = 3.56$ S.D. = 0.714 เห็นด้วยในระดับมากที่สุด รองลงมาท่านมีความกระตือรือร้นในการศึกษาหาความรู้และองค์ความรู้ใหม่ๆ ในงานที่รับผิดชอบ $\bar{X} = 3.38$ S.D. = 0.872 ส่วนในข้อที่มีความคิดเห็นด้านการพัฒนาความสามารถคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สถานที่ทำงานมีกิจกรรมเพื่อเสริมทักษะในการทำงาน $\bar{X} = 2.17$ S.D. = 0.952 เห็นด้วยในระดับน้อย

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาส ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง

ลำดับที่	ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง	\bar{X}	S.D.	การแปลผล (เห็นด้วย)
1	ท่านรู้สึกพอใจกับตำแหน่งงานของท่านในปัจจุบัน	3.55	1.071	มาก
3	ท่านมีความรู้และทักษะใหม่ๆที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานของท่าน	3.06	0.884	ปานกลาง
2	ท่านได้รับโอกาสก้าวหน้าในการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อเพิ่มพูนความสามารถของตนเอง	2.94	0.936	ปานกลาง
4	ท่านมักได้รับคำชมเชยและได้รับการสนับสนุนในการทำงานจากผู้บังคับบัญชา	2.81	0.880	ปานกลาง
5	ท่านได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้นหรือได้รับเงินเดือน ค่าจ้างหรือค่าตอบแทนที่มากขึ้น	2.75	0.958	ปานกลาง
รวม		3.02	0.723	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.6 พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย $\bar{X} = 3.02$ S.D. = 0.723 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่า ท่านรู้สึกพอใจกับตำแหน่งงานของท่านในปัจจุบัน มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดคือ ค่าคะแนนเฉลี่ย $\bar{X} = 3.55$ S.D. = 1.071 เห็นด้วยในระดับมาก รองลงมาท่านมีความรู้และทักษะใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานของท่าน $\bar{X} = 3.06$ S.D. = 0.884 ส่วนในข้อที่มีความคิดเห็นด้านความก้าวหน้าคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านได้รับโอกาสการเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น หรือได้รับเงินเดือน ค่าจ้างหรือค่าตอบแทนที่มากขึ้นเห็นด้วยในระดับปานกลาง $\bar{X} = 2.75$ S.D. = 0.958

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาส ด้านการบูรณาการทางสังคม

ลำดับที่	ด้านการบูรณาการทางสังคม	\bar{X}	S.D.	การแปลผล (เห็นด้วย)
1	ท่านสนับสนุนการตัดสินใจภายในกลุ่ม	3.46	0.999	ปานกลาง
2	ท่านมีโอกาสได้ใช้ความรู้ ความสามารถของท่านในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	3.44	0.674	ปานกลาง
3	ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ทุกคนได้ร่วมกันแก้ไขปรับปรุงงาน	3.18	0.936	ปานกลาง
4	ท่านมีโอกาสให้ข้อเสนอแนะเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงาน	3.16	0.888	ปานกลาง
5	ท่านมีอิสระในการทำงานเท่าเทียมกับคนอื่น ๆ	3.15	0.895	ปานกลาง
	รวม	3.28	0.677	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.7 พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย $\bar{X} = 3.28$ S.D. = 0.677 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่า ท่านสนับสนุนการตัดสินใจภายในกลุ่ม มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดคือ ค่าคะแนนเฉลี่ย $\bar{X} = 3.46$ S.D. = 0.999 รองลงมาท่านได้ใช้ความรู้ ความสามารถของท่านในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ $\bar{X} = 3.44$ S.D. = 0.674 ส่วนในข้อที่มีความคิดเห็นด้านการบูรณาการคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านมีอิสระในการทำงานเท่าเทียมผู้อื่น $\bar{X} = 3.15$ S.D. = 0.895

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
 ของพนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาส ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน

ลำดับที่	ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	การแปลผล (เห็นด้วย)
1	ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นอิสระในการทำงาน ของท่าน	3.28	0.841	ปานกลาง
2	ท่านรู้สึกพอใจกับกฎระเบียบที่มีอยู่	2.95	0.836	ปานกลาง
3	ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความยุติธรรมต่อ การทำงานของทุกคน	2.85	0.975	ปานกลาง
4	แผนกที่ท่านทำงานอยู่มีหลักเกณฑ์ในการ ประเมินผลงานอย่างยุติธรรม	2.83	0.962	ปานกลาง
รวม		2.98	0.794	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.8 พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านระเบียบ
 ข้อบังคับในการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย $\bar{X} = 2.98$
 S.D. = 0.794 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่า ผู้บังคับบัญชาให้ความอิสระในการทำงานของท่าน มี
 คะแนนเฉลี่ยมากที่สุดคือ ค่าคะแนนเฉลี่ย $\bar{X} = 3.28$ S.D. = 0.841 รองลงมาท่านพอใจกับกฎระเบียบ
 ที่มีอยู่ $\bar{X} = 2.95$ S.D. = 0.836 ส่วนในข้อที่มีความคิดเห็นด้านระเบียบข้อบังคับคะแนนเฉลี่ยน้อย
 ที่สุด คือ แผนกที่ท่านทำงานมีหลักเกณฑ์การประเมินผลงานอย่างยุติธรรม $\bar{X} = 2.83$ S.D. = 0.962

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาส ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงาน

ลำดับที่	ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	การแปลผล (เห็นด้วย)
1	ท่านมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์กับเพื่อนๆหรือครอบครัวอย่างสม่ำเสมอ	3.27	0.860	ปานกลาง
2	ท่านมีเวลาว่างให้กับครอบครัวได้อย่างเพียงพอ	3.27	0.860	ปานกลาง
3	ท่านไม่ต้องทำงานในวันหยุด	3.26	0.980	ปานกลาง
4	ท่านมีโอกาสได้ใช้วันหยุดเพื่อการท่องเที่ยวหรือทำกิจกรรมร่วมกันกับครอบครัว	3.11	0.857	ปานกลาง
5	ท่านมีเวลาเพียงพอในการดำเนินการกิจส่วนตัวที่นอกจากงานประจำ	3.07	0.828	ปานกลาง
	รวม	3.20	0.652	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.9 พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย $\bar{X} = 3.20$ S.D. = 0.652 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่า ท่านมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์กับเพื่อนหรือครอบครัวอย่างสม่ำเสมอ และท่านมีเวลาให้กับครอบครัวอย่างเพียงพอ มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดคือ ค่าคะแนนเฉลี่ย $\bar{X} = 3.27$ S.D. = 0.86 ส่วนในข้อที่มีความคิดเห็นด้านความสมดุลระหว่างชีวิตค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านมีเวลาในการดำเนินการกิจส่วนตัวที่นอกจากงานประจำ $\bar{X} = 3.07$ S.D. = 0.828

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาส ด้านการปฏิบัติงานให้กับสังคม

ลำดับที่	ด้านการปฏิบัติงานให้กับสังคม	\bar{X}	S.D.	การแปลผล (เห็นด้วย)
1	งานที่ท่านทำอยู่มีส่วนช่วยให้สังคมอยู่ดีมีสุข	3.44	0.889	ปานกลาง
2	ท่านสนับสนุนให้จัดกิจกรรมเกี่ยวกับการส่งเสริม ศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น	3.23	0.963	ปานกลาง
3	ท่านได้รับคำชมเชยจากผู้ที่มาติดต่อหรือผู้มารับ บริการจากท่าน	3.23	0.882	ปานกลาง
4	ท่านส่งเสริมเรื่องการควบคุมหรือการจำกัดของ เสียแก่ชุมชน	3.20	0.974	ปานกลาง
5	ท่านให้การสนับสนุนการเผยแพร่ความรู้ความ เข้าใจในเรื่องที่เกี่ยวกับภาวะโลกร้อนให้กับ ชุมชน	3.06	0.950	ปานกลาง
รวม		3.23	0.768	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.10 พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการปฏิบัติงานให้กับสังคม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย $\bar{X} = 3.23$ S.D. = 0.768 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่า งานที่ท่านทำอยู่มีส่วนช่วยให้สังคมอยู่ดีมีสุข มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดคือ ค่าคะแนนเฉลี่ย $\bar{X} = 3.44$ S.D. = 0.889 รองลงมา ท่านได้รับคำชมเชยจากผู้ที่มาติดต่อหรือผู้ที่มารับบริการจากท่าน $\bar{X} = 3.23$ S.D. = 0.882 ส่วนในข้อที่มีความคิดเห็นด้านการปฏิบัติงานให้กับสังคม คะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านให้การสนับสนุนการเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจในเรื่องที่เกี่ยวกับภาวะโลกร้อนให้กับชุมชน $\bar{X} = 3.06$ S.D. = 0.950

3.การวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรคเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

แสดงผลการวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรคเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาส โดยแสดงในภาพรวมของแต่ละด้าน ปรากฏผลดังตารางที่ 4.11 ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหา อุปสรรคเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาส โดยแสดงในภาพรวมของแต่ละด้าน

ลำดับที่	ปัญหา อุปสรรคเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1	ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม	3.09	0.579	ปานกลาง
2	ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	2.77	0.616	ปานกลาง
3	ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	2.77	0.616	ปานกลาง
4	ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน	2.63	0.731	ปานกลาง
5	ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงาน	2.62	0.805	ปานกลาง
6	ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย	2.51	0.791	ปานกลาง
7	ด้านการปฏิบัติงานในสังคม	2.51	0.751	ปานกลาง
8	ด้านการบูรณาการทางสังคม	2.43	0.647	น้อย
	รวม	2.67	0.439	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ปัญหา อุปสรรคเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย $\bar{X} = 2.67$ S.D. = 0.439 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏว่า พนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาสมีปัญหา อุปสรรคเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน 7 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านการบูรณาการทางสังคมมีปัญหา อุปสรรคน้อย ปัญหา อุปสรรคที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมมีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด $\bar{X} = 3.09$ S.D. = 0.579 รองลงมา ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลและด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน $\bar{X} = 2.77$ S.D. = 0.616 ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน $\bar{X} = 2.63$ S.D. = 0.731 ตามลำดับ

แสดงผลการวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรคเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาส ในแต่ละด้านเป็นรายชื่อ ปรากฏผลดังตารางที่ 4.12 – 4.19 ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหา อุปสรรคเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาส ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม

ลำดับที่	ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1	ภาระงานที่ท่านรับผิดชอบมีมากเกินไป	3.44	0.701	ปานกลาง
2	ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับ ไม่เหมาะสมกับคุณวุฒิ ความรู้และความสามารถของท่าน	3.03	0.742	ปานกลาง
3	สวัสดิการต่างๆที่ท่านได้รับ ไม่เหมาะสมกับสภาพความเป็นจริง	3.00	0.785	ปานกลาง
4	ท่านได้รับค่าตอบแทนน้อยกว่าคนอื่นทั้งที่เป็นงานในลักษณะเดียวกัน	3.00	0.773	ปานกลาง
5	ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับน้อยเกินไป	2.98	0.736	ปานกลาง
	รวม	3.09	0.579	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ปัญหา อุปสรรคเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย $\bar{X} = 3.09$ S.D. = 0.579 เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ ปรากฏว่าพนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาสมีปัญหา อุปสรรคเกี่ยวกับภาระงานที่ท่านรับผิดชอบมีมากเกินไปมีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด $\bar{X} = 3.44$ S.D. = 0.701

ความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมของพนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาสมีความคิดเห็นว่า การพิจารณาความดีความชอบใช้ระบบอุปถัมภ์ให้แก่พวกพ้องก่อน ไม่มีความเป็นธรรม และควรมีค่าตอบแทนพิเศษสำหรับผู้ปฏิบัติงานนอกสถานที่เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานได้อย่างเต็มที่

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหา อุปสรรคเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาส ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย

ลำดับที่	ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะ และปลอดภัย	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1	บริเวณหรือสถานที่ที่ท่านทำงานอยู่มีเสียงดัง รบกวนการทำงานของ ท่าน	2.77	1.235	ปานกลาง
2	ท่านขาดความรู้ความสามารถในการใช้ อุปกรณ์ที่ทันสมัยและเสี่ยงต่อความปลอดภัย	2.57	0.751	ปานกลาง
3	บริเวณที่ท่านทำงานอยู่ขาดแสงสว่างที่ เพียงพอ	2.48	0.932	น้อย
4	วัสดุอุปกรณ์ในการทำงานขาดความปลอดภัย ในการทำงาน	2.47	0.912	น้อย
5	บริเวณหรือสถานที่ที่ท่านทำงานอยู่มีกลิ่นเหม็น หรือกลิ่นสารเคมีอื่นๆที่เป็นอันตรายต่อ สุขภาพ	2.25	1.051	น้อย
รวม		2.51	0.791	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ปัญหา อุปสรรคเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย $\bar{X} = 2.51$ S.D. = 0.791 เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ ปรากฏว่าพนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาสมีปัญหา อุปสรรคเกี่ยวกับบริเวณหรือสถานที่ที่ท่านทำงานอยู่มีเสียงดังรบกวนการทำงานของ ท่านมีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด $\bar{X} = 2.77$ S.D. = 1.235

ความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยของพนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาสมีความคิดเห็นว่า ควรมีการจัดสวนหย่อมเพื่อให้ดูสวยงามร่มรื่น และมีการกำหนดการจัดกิจกรรมพัฒนาสถานที่ทำงานในแต่ละเดือน เพื่อที่สถานที่ทำงานสะอาด น่าดูน่าอยู่พร้อมที่จะปฏิบัติงาน ทั้งนี้ยังสร้างความสามัคคีในหน่วยงานอีกด้วย

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหา อุปสรรคเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาส ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล

ลำดับที่	ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1	ท่านขาดการส่งเสริมพัฒนาและทักษะจากหน่วยงาน	3.05	0.890	ปานกลาง
2	ท่านขาดโอกาสที่จะได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	3.02	0.986	ปานกลาง
3	ท่านขาดแรงบันดาลใจในการศึกษาเพิ่มเติม	2.79	0.907	ปานกลาง
4	ท่านขาดความกระตือรือร้นในการศึกษาหาความรู้และองค์ความรู้ใหม่ๆ ในการงานที่รับผิดชอบ	2.59	0.876	ปานกลาง
5	ท่านขาดความรู้ความสามารถและความชำนาญในเรื่องที่เกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ	2.43	0.823	น้อย
	รวม	2.77	0.616	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ปัญหา อุปสรรคเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย $\bar{X} = 2.77$ S.D. = 0.616 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่าพนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาสมีปัญหา อุปสรรคเกี่ยวกับท่านขาดการส่งเสริมพัฒนาและทักษะจากหน่วยงานของท่านมีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด $\bar{X} = 3.05$ S.D. = 0.890

ความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลของพนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาสมีความคิดเห็นว่า หน่วยงานควรเปิด โอกาสให้พนักงานได้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถโดยมีการจัดทุนส่งเสริมเพื่อที่พนักงานของเทศบาลเมืองจะได้มีความกระตือรือร้นที่จะรับทุนเพื่อพัฒนาทักษะของตนเอง นอกจากนี้งานที่ได้รับมอบหมายก็ไม่ตรงกับสาขาวิชาที่สำเร็จควรมีการปรับวิธีการมอบหมายงานให้ตรงกับตัวบุคคล

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหา อุปสรรคเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต
การทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาส ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

ลำดับที่	ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1	ท่านขาดโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้นหรือไม่ได้รับเงินเดือน ค่าจ้างหรือค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้น	3.04	0.966	ปานกลาง
2	ท่านขาดแรงจูงใจในการทำงาน	3.04	0.946	ปานกลาง
3	ท่านขาดแบบอย่างที่ดีต่อการทำงาน	2.77	0.860	ปานกลาง
4	ท่านขาดระบบการทำงานเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ	2.45	0.825	น้อย
5	ท่านขาดความรู้ในงานที่รับผิดชอบ	2.25	0.738	น้อย
	รวม	2.77	0.616	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ปัญหา อุปสรรคเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย $\bar{X} = 2.77$ S.D. = 0.616 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่าพนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาสมีปัญหา อุปสรรคเกี่ยวกับท่านขาดโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้นหรือไม่ได้รับเงินเดือน ค่าจ้างหรือค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้นของท่านมีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด $\bar{X} = 3.04$ S.D. = 0.966

ความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานของพนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาสมีความคิดเห็นว่า ความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงานที่พนักงานควรจะได้รับนั้น ควรมีการพิจารณาจากผลงานที่พนักงานได้ปฏิบัติจริง มีความยุติธรรมไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก และนอกจากนี้เปิด โอกาสให้กับพนักงาน ได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อความก้าวหน้าและความมั่นคงในชีวิต

ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหา อุปสรรคเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาส ด้านการบูรณาการทางสังคม

ลำดับที่	ด้านการบูรณาการทางสังคม	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
5	การแบ่งพรรคแบ่งพวกในสถานที่ทำงาน	2.88	1.108	ปานกลาง
1	ท่านขาดอิสระในการทำงาน	2.54	0.836	ปานกลาง
4	ท่านขาดการประสานงานที่ดี	2.37	0.923	น้อย
2	ท่านขาดการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	2.18	0.747	น้อย
3	ท่านขาดสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	2.17	0.870	น้อย
	รวม	2.43	0.647	น้อย

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ปัญหา อุปสรรคเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคม อยู่ในระดับน้อย โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย $\bar{X} = 2.43$ S.D. = 0.647 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่าพนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาสมีปัญหา อุปสรรคเกี่ยวกับการแบ่งพรรคแบ่งพวกในสถานที่ทำงาน มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด $\bar{X} = 2.88$ S.D. = 1.108

ความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมของพนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาสมีความคิดเห็นว่า ผู้บังคับบัญชาควรมีการปรับโครงสร้างการปฏิบัติงานให้กับพนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาสให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมของท้องถิ่นเพื่ออำนวยความสะดวก การประสานงาน การประชาสัมพันธ์ เป็นต้น ผลของงานที่ได้ก็จะเป็นที่ยอมรับทั้งในและนอกหน่วยงาน

ตารางที่ 4.17 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหา อุปสรรคเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาส ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน

ลำดับที่	ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1	ท่านหรือที่ทำงานของท่านขาดการเคารพในสิทธิส่วนบุคคล	2.75	0.877	ปานกลาง
2	ท่านขาดโอกาสแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน	2.63	0.923	ปานกลาง
3	ระเบียบข้อบังคับในการทำงานเข้มงวดเกินไป	2.60	0.831	ปานกลาง
4	ขาดกฎระเบียบที่ชัดเจนในการทำงาน	2.53	0.942	ปานกลาง
รวม		2.63	0.731	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ปัญหา อุปสรรคเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย $\bar{X} = 2.63$ S.D. = 0.731 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่าพนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาสมีปัญหา อุปสรรคเกี่ยวกับท่านหรือที่ทำงานของท่านขาดการเคารพในสิทธิส่วนบุคคล มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด $\bar{X} = 2.75$ S.D. = 0.877

ความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาสมีความคิดเห็นว่า มีความเหมาะสมดีแล้ว แต่ในบางเรื่องบางกรณีควรมีการพิจารณาอย่างเป็นธรรมให้เป็นที่ยอมรับในหน่วยงาน

ตารางที่ 4.18 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหา อุปสรรคเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาส ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงาน

ลำดับที่	ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1	ท่านไม่มีโอกาสได้ใช้วันหยุดเพื่อการท่องเที่ยวหรือทำภารกิจส่วนตัว	2.69	0.983	ปานกลาง
2	ท่านไม่มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมหรือพบปะสังสรรค์กับเพื่อนๆและเพื่อนร่วมงาน	2.67	0.785	ปานกลาง
3	ท่านไม่มีเวลาว่างให้กับครอบครัวได้อย่างเพียงพอ	2.52	0.981	ปานกลาง
	รวม	2.62	0.805	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ปัญหา อุปสรรคเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย $\bar{X} = 2.62$ S.D. = 0.805 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่าพนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาสมีปัญหา อุปสรรคเกี่ยวกับท่านไม่มีโอกาสได้ใช้วันหยุดเพื่อการท่องเที่ยวหรือทำภารกิจส่วนตัว มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด $\bar{X} = 2.69$ S.D. = 0.983

ความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาสมีความคิดเห็นว่า ปัจจุบันเวลาในการปฏิบัติงานเป็นเวลาทางราชการที่มีความเหมาะสมระเบียบข้อบังคับ สามารถลาหยุด ลากิจได้ตามความเหมาะสมและยังมีการลาหยุดพักร้อนได้ตามข้อกำหนดทางราชการ นอกจากนี้หน่วยงานยังมีการจัดสัมมนา จัดเที่ยวตามต่างจังหวัด แต่ควรจะมีเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนได้มีโอกาสที่เท่าเทียมกัน

ตารางที่ 4.19 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหา อุปสรรคเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาส ด้านการปฏิบัติงานในสังคม

ลำดับที่	ด้านการปฏิบัติงานในสังคม	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1	ท่านไม่มีส่วนร่วมในการควบคุมหรือการกำจัดของเสียแก่ชุมชน	2.60	0.842	ปานกลาง
2	ท่านไม่มีส่วนร่วมสนับสนุนการเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจในเรื่องที่เกี่ยวกับภาวะโลกร้อนให้กับชุมชน	2.54	0.921	ปานกลาง
3	ท่านไม่มีส่วนร่วมในกิจกรรมเกี่ยวกับการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น	2.47	0.848	น้อย
4	ท่านไม่เคยได้รับคำชมเชยจากผู้ที่มาติดต่อหรือผู้มารับบริการจากท่าน	2.44	0.835	น้อย
รวม		2.51	0.751	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ปัญหา อุปสรรคเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการปฏิบัติงานในสังคม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย $\bar{X} = 2.51$ S.D. = 0.751 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่าพนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาสมีปัญหา อุปสรรคเกี่ยวกับท่านไม่มีส่วนร่วมในการควบคุมหรือการกำจัดของเสียแก่ชุมชนของท่านมีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด $\bar{X} = 2.60$ S.D. = 0.842

ความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการปฏิบัติงานในสังคมของพนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาสมีความคิดเห็นว่า การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนเทศบาลเมืองนราธิวาสจะต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับระบบงาน โครงสร้างของหน่วยงาน วิสัยทัศน์ และพันธกิจ เพื่อที่สำนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาสเป็นที่ยอมรับของชุมชนได้รับความร่วมมือจากชุมชนด้วยความเต็มใจ นอกจากนี้ผู้บังคับบัญชาควรมีการพบปะกับประชาชนบ้าง ไม่ใช่พบปะประชาชนเฉพาะช่วงที่มีการเลือกตั้งเท่านั้น

4.การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน

การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานของสำนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาส มีแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้าน ดังนี้

(1). ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม พนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาสได้ให้ความคิดเห็นว่า ผู้บังคับบัญชามักใช้ระบบอุปถัมภ์ให้แก่พวกพ้องก่อน ไม่มีความเป็นธรรม และควรมีค่าตอบแทนพิเศษสำหรับผู้ปฏิบัติงานนอกสถานที่เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานได้อย่างเต็มที่ ดังนั้นผู้บังคับบัญชาควรมีการศึกษาข้อมูลการทำงานของพนักงาน มีการลงมาพบปะพนักงาน เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงานเพื่อที่จะรู้ถึงความสามารถของพนักงานแต่ละคน และส่งผลให้การปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่านมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ๆ ขึ้นต่อไป

(2). ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย พนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาสได้ให้ความคิดเห็นว่า ควรมีการจัดสวนหย่อมเพื่อให้ดูสวยงามร่มรื่น และมีการกำหนดการจัดกิจกรรมพัฒนาสถานที่ทำงานในแต่ละเดือน เพื่อให้สถานที่ทำงานสะอาด น่าดูน่าอยู่ต่อการที่จะปฏิบัติงาน ทั้งนี้ยังเป็นการสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นในหน่วยงานอีกด้วย ส่วนผู้บังคับบัญชาควรที่จะเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติตน ให้หน่วยงานของท่านน่าอยู่

(3). ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล พนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาสได้ให้ความคิดเห็นว่า หน่วยงานควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถโดยมีการจัดทุนส่งเสริมการศึกษาเพื่อที่พนักงานของเทศบาลเมืองจะได้มีความกระตือรือร้นที่จะรับทุน พัฒนาทักษะของตนเอง นอกจากนี้งานที่ได้รับมอบหมายก็ไม่ตรงกับสาขาวิชาที่สำเร็จควรมีการปรับวิธีการมอบหมายงานให้ตรงกับตัวบุคคล ควรมีการจัดการทดสอบประเมินสมรรถนะการทำงานของพนักงานว่าในขณะที่อยู่ในระดับใดและควรมีการจัดขึ้นเป็นประจำทุกปี เพื่อเป็นการพัฒนาทักษะให้กับพนักงานอย่างต่อเนื่อง

(4). ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน พนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาสได้ให้ความคิดเห็นว่า ความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงานที่พนักงานควรจะได้รับนั้น ควรมีการพิจารณาจากผลงานที่พนักงานได้ปฏิบัติจริง มีความยุติธรรม ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก และนอกจากนี้เปิดโอกาสให้กับพนักงานได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเพื่อความก้าวหน้าและความมั่นคงในชีวิต

(5) ด้านการบูรณาการทางสังคม พนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาสได้ให้ความคิดเห็นว่า ผู้บังคับบัญชาควรมีการปรับโครงสร้างการปฏิบัติงานให้กับพนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาสให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมของท้องถิ่นเพื่ออำนวยความสะดวก สื่อสาร เพิ่มการประสานงานและการประชาสัมพันธ์ เป็นต้น ผลของงานที่ได้ก็จะเป็นที่ยอมรับทั้งในและนอกหน่วยงาน

(6) ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน พนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาสได้ให้ความคิดเห็นว่า มีความเหมาะสมดีแล้ว แต่ในบางเรื่องบางกรณีควรมีการพิจารณาที่เป็นธรรม เป็นที่ยอมรับในหน่วยงาน

(7) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงาน พนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาสได้ให้ความคิดเห็นว่า ปัจจุบันเวลาในการปฏิบัติงานเป็นเวลาทางราชการที่มีความเหมาะสมตามระเบียบข้อบังคับ สามารถลาหยุด ลากิจได้ตามความจำเป็นและยังมีการลาหยุดพักร้อนได้ตามข้อกำหนดทางราชการ นอกจากนี้หน่วยงานยังมีการจัดสัมมนา จัดเที่ยวตามต่างจังหวัด แต่ควรจะเป็นโอกาสให้พนักงานทุกคนได้มีโอกาสที่เท่าเทียมกัน

(8) ด้านการปฏิบัติงานในสังคม พนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาสได้ให้ความคิดเห็นว่า การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนเทศบาลเมืองนราธิวาสจะต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับระบบงาน โครงสร้างของหน่วยงาน วิสัยทัศน์ และพันธกิจเพื่อให้สำนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาสเป็นที่ยอมรับของชุมชนและได้รับความร่วมมือจากชุมชนด้วยความเต็มใจ นอกจากนี้ผู้บังคับบัญชาควรมีการพบปะกับประชาชนบ้าง ไม่ใช่พบปะประชาชนเฉพาะช่วงที่มีการเลือกตั้งเท่านั้น

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสำนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาส ประชากรที่ใช้ในการศึกษาเป็นพนักงานของสำนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาส จำนวน 108 คน ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสำนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาส ประชากรที่ใช้ในการศึกษาเป็นพนักงานสำนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาส เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อวัดระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและศึกษาแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสำนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาส โดยได้ดำเนินการกับกลุ่มประชากร จำนวน 108 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างขึ้น ซึ่งเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close-ended Questionnaire) และแบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended Questionnaire) เพื่อสอบถามข้อมูลและประเมินระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสำนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาส แบ่งออกเป็น 4 ตอน การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยขอหนังสือจากสำนักบัณฑิตศึกษาถึงปลัดเทศบาลเมืองนราธิวาส เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการแจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มประชากรและดำเนินการเก็บคืนภายในระยะเวลาที่กำหนด โดยผู้วิจัยเป็นผู้เก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเอง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard -Deviation)

1.1 สรุปข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ในการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสำนักงานเทศบาลเมือง นราธิวาส ประชากรที่ใช้ในการศึกษาเป็นพนักงานของสำนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาส ซึ่งมีรายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของพนักงานพบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม จากสำนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาส เป็นเพศชายคิดเป็นร้อยละ 39.8 เพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 60.2 มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.0 อายุ

ระหว่าง 31 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.2 อายุระหว่าง 51 – 60 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.4 และอายุระหว่าง 18 – 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 6.5 ตามลำดับ

ด้านการศึกษาพนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาสส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับสูงสุดในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 61.1 ระดับ ปวส./อนุปริญญา คิดเป็นร้อยละ 32.4 ระดับปริญญาโทคิดเป็นร้อยละ 5.6 และอื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 0.9 ตามลำดับ

ด้านฝ่ายงานที่สังกัดของพนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาสส่วนใหญ่อยู่ในฝ่ายสำนักงานช่าง คิดเป็นร้อยละ 24.1 รองลงมาสำนักปลัดเทศบาล คิดเป็นร้อยละ 21.3 กองสาธารณสุข คิดเป็นร้อยละ 14.8 กองคลัง คิดเป็นร้อยละ 13.9 สำนักการศึกษา คิดเป็นร้อยละ 10.2 กองวิชาการและแผนงาน คิดเป็นร้อยละ 9.3 และ กองสวัสดิการและสังคม คิดเป็นร้อยละ 6.5 ตามลำดับ

ด้านของเงินเดือนที่ได้รับในแต่ละเดือน พนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาสได้รับเงินเดือนมากกว่า 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 34.3 รองลงมาได้รับเงินเดือนตั้งแต่ 15,001 – 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 32.4 รองลงมา ได้รับเงินเดือนตั้งแต่ 10,001 – 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 17.6 และได้รับเงินเดือนตั้งแต่ 5,001 – 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 15.7 ตามลำดับ

ด้านอายุการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาสที่ปฏิบัติงานส่วนใหญ่มีอายุการทำงานมากกว่า 15 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 51.9 รองลงมา มีอายุการทำงานระหว่าง 6 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 18.5 มีอายุการทำงานระหว่าง 11 – 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 17.6 และมีอายุการทำงานระหว่าง 1 – 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 12.0 ตามลำดับ

1.2 สรุปผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานพนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาส

ในการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสำนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาสมีรายละเอียดเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านต่างๆ ดังนี้

1.2.1 ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม

ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสำนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาส มีความเห็นว่าพนักงานในด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม มีภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

1.2.2 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ

ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสำนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาส มีความเห็นว่าพนักงานในด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ มีภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

1.2.3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล

ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสำนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาส มีความเห็นว่าพนักงานในด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล มีภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

1.2.4 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสำนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาส มีความเห็นว่าพนักงานในด้านการก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

1.2.5 ด้านการบูรณาการทางสังคม

ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสำนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาส มีความเห็นว่าพนักงานในด้านการบูรณาการทางสังคม มีภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

1.2.6 ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน

ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสำนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาส มีความเห็นว่าพนักงานในด้านการระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน มีภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

1.2.7 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงาน

ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสำนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาส มีความเห็นว่าพนักงานในด้านการสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงาน มีภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

1.2.8 ด้านการปฏิบัติงานให้สังคม

ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสำนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาส มีความเห็นว่าพนักงานในด้านการปฏิบัติงานให้สังคม มีภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

1.2.9 คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสำนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาส ใน

ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

1.3 สรุปปัญหา อุปสรรคเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสำนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาส

1.3.1 ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม

ปัญหา อุปสรรคเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในด้านการค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม มีภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ในข้อภาระงานที่ท่านรับผิดชอบมีมากเกินไป มีระดับค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับไม่เหมาะสมกับคุณวุฒิ ความรู้และความสามารถของท่าน

1.3.2 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ

ปัญหา อุปสรรคเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ มีภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ในข้อ บริเวณหรือสถานที่ทำงานของท่านมีเสียงดังรบกวนการทำงานของท่าน มีระดับค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ท่านขาดความรู้ความสามารถในการใช้อุปกรณ์ที่ทันสมัยและเสี่ยงต่อความปลอดภัย

1.3.3 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล

ปัญหา อุปสรรคเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล มีภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ในข้อ ท่านขาดการส่งเสริมและพัฒนาทักษะจากหน่วยงาน มีระดับค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ท่านขาดโอกาสที่จะได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

1.3.4 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

ปัญหา อุปสรรคเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ในข้อ ท่านขาดโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้นหรือไม่ได้รับเงินเดือน ค่าจ้างหรือค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้น มีระดับค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ท่านขาดแรงจูงใจในการทำงาน

1.3.5 ด้านการบูรณาการทางสังคม

ปัญหา อุปสรรคเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในด้านการบูรณาการทางสังคม มีภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ในข้อ การแบ่งพรรคแบ่งพวกในสถานที่ทำงาน มีระดับค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ท่านขาดอิสระในการทำงาน

1.3.6 ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน

ปัญหา อุปสรรคเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน มีภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ในข้อ ท่านหรือที่ทำงานของท่านขาดการเคารพในสิทธิส่วนบุคคล มีระดับค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ท่านขาดโอกาสแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน

1.3.7 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงาน

ปัญหา อุปสรรคเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงาน มีภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ในข้อ ท่านไม่มีโอกาสได้ใช้วันหยุดเพื่อการท่องเที่ยวหรือดำเนินภารกิจส่วนตัว มีระดับค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ท่านไม่มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมหรือพบปะสังสรรค์กับเพื่อนๆและเพื่อนร่วมงาน

1.3.8 ด้านการปฏิบัติงานให้สังคม

ปัญหา อุปสรรคเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในด้านการปฏิบัติงานให้สังคม มีภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ในข้อ ท่านไม่มีส่วนร่วมในการควบคุมหรือการจำกัดของเสียแก่ชุมชน มีระดับค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ท่านไม่มีส่วนร่วมสนับสนุนการเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจในเรื่องที่เกี่ยวกับภาวะโลกร้อนให้กับชุมชน

1.4 สรุปแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสำนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาส

1.4.1 ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม

แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสำนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาส ในด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม คือ ควรเพิ่มสวัสดิการหรือค่าตอบแทนพิเศษสำหรับผู้ปฏิบัติงานนอกสถานที่

1.4.2 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ

แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสำนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาส ในด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ คือ ควรมีการจัดสวนหย่อมเพื่อให้ดูสวยงามมีความร่มรื่นและมีการกำหนดการจัดกิจกรรมพัฒนาสถานที่ทำงานในแต่ละเดือน

1.4.3 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล

แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสำนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาส ในด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล คือ ควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีการพัฒนาความรู้โดยการจัดทุนการศึกษาและควรมีการจัดฝึกอบรมพนักงานเพื่อพัฒนาทักษะในการทำงาน

1.4.4 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสำนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาส ในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน คือ ควรมีการพิจารณาผลงานที่พนักงานได้ปฏิบัติจริงอย่างยุติธรรม ไม่ควรแบ่งพรรคแบ่งพวก

1.4.5 ด้านการบูรณาการทางสังคม

แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสำนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาส ในด้านการบูรณาการทางสังคม คือ ควรมีการปรับโครงสร้างการปฏิบัติงานของพนักงานให้มีความสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมของท้องถิ่น ควรมีการประสานงานและการประชาสัมพันธ์เพื่อให้เกิดการยอมรับจากชุมชน

1.4.6 ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน

แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสำนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาส ในด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน คือ ควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีการแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่และปลูกฝังค่านิยมให้เคารพต่อสิทธิส่วนบุคคล

1.4.7 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงาน

แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสำนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาส ในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงาน คือ ควรจัดแผนกิจกรรมเพื่อการท่องเที่ยวในต่างจังหวัดและจัดให้มีการสัมมนาพบประสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานตามความเหมาะสม

1.4.8 ด้านการปฏิบัติงานให้สังคม

แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสำนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาส ในด้านการปฏิบัติงานให้สังคม คือ ควรมีการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนเทศบาล ร่วมแรงร่วมใจให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะโลกร้อนแก่ชุมชน

2. การอภิปรายผล

ในการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานของสำนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาสมีประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

2.1 ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม

พนักงานของสำนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาส ในด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ในระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสำนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาส มีความเห็นว่า พนักงานในด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม มีภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีประเด็นในข้อ รายได้ทั้งหมดที่ได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในแต่ละเดือน มีระดับค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ เงินเดือนที่ท่านได้รับในปัจจุบันเหมาะสมกับคุณวุฒิ ความรู้และความสามารถของท่าน ส่วนประเด็นในข้อ ท่านได้รับค่าตอบแทนใกล้เคียงหรือเท่ากับคนอื่น มีระดับค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ในปัญหา อุปสรรคเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสำนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาส มีภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยประเด็นในข้อ ภาระงานที่ท่านรับผิดชอบมีมากเกินไป มีระดับค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับไม่เหมาะสมกับคุณวุฒิ ความรู้และความสามารถของท่าน ส่วนประเด็นในข้อ ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับน้อยเกินไป มีระดับค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ในแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสำนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาส มีความเห็นว่า พนักงานในด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและ

เป็นธรรมชาติ ควรมีค่าตอบแทนพิเศษสำหรับผู้ปฏิบัติงานนอกสถานที่และไม่ควรใช้ระบบอุปถัมภ์ในการพิจารณาความดีความชอบ เช่นเดียวกับ ลัดดา ท่าพริก (2542) วิจัยเรื่องการศึกษาความต้องการและการสนองความต้องการคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดตราด โดยใช้แนวคิดของ ฮิวส์และคัมมิง (Huse & Cumming) พบว่า การได้รับการสนองความต้องการคุณภาพชีวิตในการทำงานแต่ละด้านอยู่ในระดับปานกลาง และครูชาย-ครูหญิง มีความต้องการและได้รับการสนองตอบความต้องการคุณภาพชีวิตในการทำงานแต่ละด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเช่นเดียวกับตัวแปรด้านประสพการณ์การทำงาน

2.2 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ

พนักงานของสำนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาส ในด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ในระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสำนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาส มีความเห็นว่า พนักงานในด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ มีภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีประเด็นในข้อ บริเวณที่ท่านทำงานอยู่มีแสงสว่างเพียงพอ มีระดับค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ บริเวณหรือสถานที่ที่ท่านทำงานอยู่ไม่มีกลิ่นเหม็นหรือกลิ่นสารเคมีที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ส่วนประเด็นในข้อ ท่านได้รับการอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ มีระดับค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ในปัญหา อุปสรรคเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสำนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาส โดยมีประเด็นในข้อ บริเวณหรือสถานที่ที่ท่านทำงานอยู่มีเสียงดังรบกวนการทำงานของ ท่าน มีระดับค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ท่านขาดความรู้ความสามารถในการใช้อุปกรณ์ที่ทันสมัยและเสี่ยงต่อความปลอดภัย ส่วนประเด็นในข้อ บริเวณที่ท่านทำงานอยู่ขาดแสงสว่างที่เพียงพอ มีระดับค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ในแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาส มีความเห็นว่า พนักงานในด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ควรมีการจัดสวนหย่อมให้ดูสวยงามร่มรื่น ควรมีการกำหนดการจัดกิจกรรมพัฒนาสถานที่ทำงานเป็นประจำทุกเดือน เช่นเดียวกับ สมใจ ฉัตรไทย (2543) ทำการศึกษา “คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานก่อสร้าง” พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานก่อสร้างโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แรงงานก่อสร้างมีระดับ คุณภาพชีวิตโดยทั่วไปติดตามสภาพความเป็นจริงในด้านต่างๆ คือ ด้านสุขภาพ ด้านที่อยู่อาศัยและอนามัยสิ่งแวดล้อม ด้านความสัมพันธ์ภายในครอบครัว ส่วนที่ควรปรับปรุง คือ การได้รับการตรวจสุขภาพอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง และคุณภาพชีวิตด้านการพัฒนาจิตใจให้ดีขึ้น ส่วนคุณภาพชีวิตด้านการทำงานของแรงงานก่อสร้างที่ดี คือ ด้านค่าจ้างสวัสดิการ ความมั่นคงในงาน ความเสมอภาคในการทำงาน จำนวนชั่วโมงในการทำงานและความพึงพอใจในงานที่ท่านทำ ส่วนที่ยังต้องปรับปรุงคือ สภาพความปลอดภัยในการทำงาน

ผู้ประกอบการส่วนใหญ่ไม่ได้ปฏิบัติตามกฎหมาย ไม่มีเครื่องป้องกันอันตรายส่วนบุคคลอย่างเหมาะสม ไม่มีการตรวจสภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัย ไม่มีการจัดระบบการป้องกันอันตรายในการทำงาน แรงงานก่อสร้างส่วนใหญ่ไม่รู้ว่า มีกฎหมายคุ้มครองความปลอดภัยจากการทำงาน และต้องทำงาน โดย ไม่มีวันหยุดประจำสัปดาห์ ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของแรงงานก่อสร้าง พบว่า ขนาดของสถานประกอบการ ระยะเวลาในการย้ายถิ่นและรายได้ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล

พนักงานของสำนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาส ในด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ในระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสำนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาส มีความเห็นว่า พนักงานในด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล มีภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีประเด็นในข้อ ท่านมีความรู้ความสามารถและชำนาญในเรื่องที่เกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ มีระดับค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ท่านมีความกระตือรือร้นในการศึกษาหาความรู้และองค์ความรู้ใหม่ๆ ในการทำงานที่รับผิดชอบ ส่วนประเด็นในข้อ สถานที่ทำงานของท่านมีกิจกรรมนันทนาการเพื่อเสริมทักษะในการทำงาน มีระดับค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในปัญหา อุปสรรคเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสำนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาส มีภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีประเด็นในข้อ ท่านขาดการส่งเสริมและพัฒนาทักษะจากหน่วยงาน มีระดับค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ท่านขาดโอกาสที่จะได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ส่วนประเด็นในข้อ ท่านขาดความรู้ความสามารถและความชำนาญในเรื่องที่เกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ มีระดับค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสำนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาส มีความเห็นว่า หน่วยงานควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีการพัฒนาความรู้และความสามารถโดยการจัดทุนการศึกษา ควรเพิ่มการฝึกอบรมเพื่อเสริมทักษะในการปฏิบัติงานและควรมีการประเมินสมรรถนะการทำงานเป็นประจำทุกปี เช่นเดียวกับ สุทิน บุญแข็ง (2541) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอำนาจเจริญ” ผลการวิจัยพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่นอยู่ในระดับสูง ด้านอื่น คือ ด้านพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นและด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานได้แก่ อายุ เงินเดือน ลักษณะงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับ

คุณภาพชีวิตการทำงานและปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ เพศ สถานภาพ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา อายุราชการ และการปกครองบังคับบัญชา

2.4 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

พนักงานของสำนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาส ในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ในระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสำนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาส มีความเห็นว่า พนักงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีประเด็นในข้อ ท่านรู้สึกพอใจกับตำแหน่งงานของท่านในปัจจุบัน มีระดับค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ท่านมีความรู้และทักษะใหม่ๆที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานของท่าน ส่วนประเด็นในข้อ ท่านได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้นหรือได้รับเงินเดือน ค่าจ้างหรือค่าตอบแทนที่มากขึ้น มีระดับค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ในปัญหา อุปสรรคเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานพนักงานของสำนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาส มีภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีประเด็นในข้อท่านขาดโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้นหรือได้รับเงินเดือน ค่าจ้างหรือค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้น มีระดับค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ท่านขาดแรงจูงใจในการทำงาน ส่วนประเด็นในข้อ ท่านขาดความรู้ความสามารถและความชำนาญในเรื่องที่เกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ มีระดับค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ในแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสำนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาส มีความเห็นว่า ควรมีการพิจารณาจากผลงานที่พนักงานได้ปฏิบัติจริง ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก และควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เช่นเดียวกับ อนงค์ โรจน์ขจรนภลัย (2544) ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ สังกัดโรงพยาบาลตำรวจ ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตพยาบาลวิชาชีพ สังกัดโรงพยาบาลตำรวจอยู่ในระดับปานกลาง และมืองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานทุกด้าน คือ ค่าตอบแทนที่เหมาะสม ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ด้านธรรมณูญในองค์กรและด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับงานอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆกับคุณภาพชีวิต พบว่าอายุราชการ รายได้ ลักษณะงาน การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและสภาพการทำงาน มีผลทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพแตกต่างกัน

2.5 ด้านการบูรณาการทางสังคม

พนักงานของสำนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาส ในด้านการบูรณาการทางสังคม ในระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสำนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาส มีความเห็นว่า พนักงานในด้านการบูรณาการทางสังคม มีภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีประเด็นในข้อ ท่านสนับสนุนการตัดสินใจภายในกลุ่ม มีระดับค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ท่านมีโอกาได้ใช้

ความรู้ความสามารถของท่านในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ส่วนประเด็นในข้อ ท่านมีอิสระในการทำงานเท่าเทียมกับคนอื่น มีระดับค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ในปัญหา อุปสรรคเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสำนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาส มีภาพรวมอยู่ในระดับน้อย โดยมีประเด็นในข้อ การแบ่งพรรคแบ่งพวกในสถานที่ทำงาน มีระดับค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ท่านขาดอิสระในการทำงาน ส่วนประเด็นในข้อ ท่านขาดสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน มีระดับค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ในแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสำนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาส มีความเห็นว่า ควรมีการปรับโครงสร้างการปฏิบัติของพนักงานให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมของท้องถิ่น เช่นเดียวกับ คมสัน สุขมาก (2549) ทำการวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจระดับชั้นสัญญาบัตรในสังกัดสำนักงานกำลังพลสำนักงานตำรวจแห่งชาติ” ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 7 องค์ประกอบเท่ากับ 2.29 หรืออยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาความพึงพอใจแยกตามองค์ประกอบแต่ละด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพและด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านรายได้และสวัสดิการที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น และด้านความภูมิใจในองค์กรเป็นความพึงพอใจในระดับต่ำ ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานด้วยตารางไขว้และใช้สถิติไคว์สแควร์ พบว่า ปัจจัยระดับตำแหน่งและปัจจัยสังกัด มีผลต่อความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.6 ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน

พนักงานของสำนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาส ในด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ในระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสำนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาส มีความเห็นว่า พนักงานในด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน มีภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีประเด็นในข้อ ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญเป็นอิสระในการทำงานของท่าน มีระดับค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ท่านรู้สึกพอใจกับกฎระเบียบที่มีอยู่ ส่วนประเด็นในข้อ แผนกที่ท่านทำงานอยู่มีหลักเกณฑ์ในการประเมินผลงานอย่างยุติธรรม มีระดับค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ในปัญหา อุปสรรคเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสำนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาส มีภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีประเด็นในข้อ ท่านหรือที่ทำงานของท่านขาดการเคารพในสิทธิส่วนบุคคล มีระดับค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ท่านขาดโอกาสแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน ส่วนประเด็นในข้อ ขาดกฎระเบียบที่ชัดเจนในการทำงาน มีระดับค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ในแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสำนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาส มีความเห็นว่า ควรเปิด

โอกาสให้พนักงานได้มีการแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่และปลูกฝังค่านิยมให้เคารพต่อสิทธิส่วนบุคคล เช่นเดียวกับ สมใจ ฉัตรไทย (2543) ทำการศึกษา “คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานก่อสร้าง” พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานก่อสร้างโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แรงงานก่อสร้างมีระดับ คุณภาพชีวิตโดยทั่วไปติดตามสภาพความเป็นจริงในด้านต่างๆ คือ ด้านสุขภาพ ด้านที่อยู่อาศัยและอนามัยสิ่งแวดล้อม ด้านความสัมพันธ์ภายในครอบครัว ส่วนที่ควรปรับปรุง คือ การได้รับการตรวจสุขภาพอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง และคุณภาพชีวิตด้านการพัฒนาจิตใจให้ดีขึ้น ส่วนคุณภาพชีวิตด้านการทำงานของแรงงานก่อสร้างที่ดี คือ ด้านค่าจ้าง สวัสดิการ ความมั่นคงในงาน ความเสมอภาคในการทำงาน จำนวนชั่วโมงในการทำงานและความพึงพอใจในงานที่ตนทำ ส่วนที่ยังต้องปรับปรุงคือ สภาพความปลอดภัยในการทำงาน ผู้ประกอบการส่วนใหญ่ไม่ได้ปฏิบัติตามกฎหมาย ไม่มีเครื่องป้องกันอันตรายส่วนบุคคลอย่างเหมาะสม ไม่มีการตรวจสภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัย ไม่มีการจัดระบบการป้องกันอันตรายในการทำงาน แรงงานก่อสร้างส่วนใหญ่ไม่รู้ว่ามีกฎหมายคุ้มครองความปลอดภัยจากการทำงาน และต้องทำงานโดยไม่วันหยุดประจำสัปดาห์ ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของแรงงานก่อสร้าง พบว่า ขนาดของสถานประกอบการ ระยะเวลาในการย้ายถิ่นและรายได้ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.7 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงาน

พนักงานของสำนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาส ในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงาน ในระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสำนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาส มีความเห็นว่า พนักงานในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงาน มีภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีประเด็นในข้อ ท่านมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์กับเพื่อนๆหรือครอบครัวอย่างสม่ำเสมอและท่านมีเวลาว่างให้กับครอบครัวได้อย่างเพียงพอ มีระดับค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ท่านไม่ต้องทำงานในวันหยุด ส่วนประเด็นในข้อ ท่านมีเวลาเพียงพอในการดำเนินภารกิจส่วนตัวที่นอกจากงานประจำ มีระดับค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ในปัญหา อุปสรรคเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสำนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาส มีภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีประเด็นในข้อ ท่านไม่มีโอกาสได้ใช้วันหยุดเพื่อการท่องเที่ยวหรือทำภารกิจส่วนตัว มีระดับค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ท่านไม่มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์กับเพื่อนๆและเพื่อนร่วมงาน ส่วนประเด็นในข้อ ท่านไม่มีเวลาว่างให้กับครอบครัวได้อย่างเพียงพอ มีระดับค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ในแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสำนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาส มีความเห็นว่า หน่วยงานควรเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนมีโอกาสได้ท่องเที่ยวตามต่างจังหวัดอย่างเท่าเทียมกัน เช่นเดียวกับ สุทิน บุญแข็ง (2541) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง

“คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอำนาจเจริญ” ผลการวิจัยพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่นอยู่ในระดับสูง ด้านอื่น คือ ด้านพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นและด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ อายุ เงินเดือน ลักษณะงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานและปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ เพศ สถานภาพ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา อายุราชการ และการปกครองบังคับบัญชา

2.8 ด้านการปฏิบัติงานให้สังคม

พนักงานของสำนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาส ในด้านการปฏิบัติงานให้สังคม ในระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานของสำนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาส มีความเห็นว่าพนักงานในด้านการปฏิบัติงานให้สังคม มีภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีประเด็นในข้อ งานที่ท่านทำอยู่มีส่วนช่วยให้สังคมอยู่ดีมีสุข มีระดับค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ท่านสนับสนุนให้จัดกิจกรรมเกี่ยวกับการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น ส่วนประเด็นในข้อ ท่านให้การสนับสนุนการเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจในเรื่องเกี่ยวกับภาวะโลกร้อนให้กับชุมชน มีระดับค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ในปัญหา อุปสรรคเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสำนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาส มีภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีประเด็นในข้อ ท่านไม่มีส่วนร่วมในการควบคุมหรือจำกัดของเสียแก่ชุมชน มีระดับค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ท่านไม่มีส่วนร่วมสนับสนุนการเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจในเรื่องเกี่ยวกับภาวะโลกร้อนให้กับชุมชน ส่วนประเด็นในข้อ ท่านไม่เคยได้รับคำชมเชยจากผู้ที่มาติดต่อหรือผู้มารับบริการจากท่าน มีระดับค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ในแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสำนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาส มีความเห็นว่า ควรสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับระบบงาน โครงสร้างของหน่วยงาน ควรกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมที่สร้างสรรค์ให้กับพนักงาน สร้างความสัมพันธ์กับชุมชนเทศบาล และส่งเสริมรณรงค์ให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะโลกร้อนแก่ชุมชนเช่นเดียวกับ ทิววรรณ ศิริกุล (2542) ทำการศึกษา “คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ศึกษากรณี บริษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน” พบว่า ในภาพรวมพนักงาน บริษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง แต่ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ในประเด็นของลักษณะส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ในขณะที่ระดับตำแหน่งงาน สายงานที่แตกต่างกัน ไม่ทำให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์

ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และเมื่อทำการวิเคราะห์หัตถดอยพหุคูณโดยเทคนิควิธี Stepwise พบว่า ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม การบูรณาการทางสังคม ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน อายุ มีอำนาจร่วมกันพยากรณ์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทรักษาพยาบาลสถาบันการเงิน

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

จากการศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสำนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาส มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านต่างๆ ได้แก่ 1) ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม 2) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย 3) ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล 4) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5) ด้านการบูรณาการทางสังคม 6) ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน 7) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงาน และ 8) ด้านการปฏิบัติงานในสังคม มีภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีความใกล้เคียงและสอดคล้องกับระดับปัญหา อุปสรรคเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสำนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาส เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสำนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาส ในการวิจัยครั้งนี้ จึงขอเสนอแนะแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสำนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาส ดังนี้

3.1.1 แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสำนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาส ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ควรกำหนดนโยบายด้านการจัดสวัสดิการ ค่าตอบแทน ที่พึงอาศัย โดยสำรวจความจำเป็นความต้องการในด้านต่างๆให้ตรงตามความต้องการ

3.1.2 แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสำนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาส ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย ควรกำหนดให้มีโครงการในการจัดสถานที่ให้มีความสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย มีการจัดสวนหย่อมเพื่อมีบรรยากาศที่ร่มรื่น

3.1.3. แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสำนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาส ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ควรส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบงาน มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหองาน ส่งเสริมให้พนักงานได้รับการศึกษาดูงานในสำนักงานเทศบาลที่ประสบความสำเร็จและเป็นที่ยอมรับจากประชาชน

3.1.4 แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสำนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาส ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ควรกำหนดนโยบายที่ส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการจัดการฝึกอบรม ส่งเสริมให้พนักงานได้ใช้ความรู้ความสามารถของ

ตนเองได้อย่างเต็มที่ และพิจารณาเพิ่มค่าตอบแทนพิเศษเมื่อพนักงานทำงานสำเร็จตามเป้าหมายที่มอบหมายไว้

3.1.5 แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสำนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาสด้านการบูรณาการทางสังคม ควรปรับทัศนคติให้มีความไว้เนื้อเชื่อใจซึ่งกันและกัน และปลูกสร้างจิตสำนึกให้มีคุณธรรมและจริยธรรม

3.1.6 แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสำนักงาน เทศบาลเมืองนราธิวาสด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ควรกำหนดนโยบายหรือแนวทางในการปฏิบัติงานให้โดยยึดเป้าหมายเป็นหลักและเน้นความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลควบคู่กัน

3.1.7 แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสำนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาสด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงาน ควรส่งเสริมการจัดการสัมมนาออกสถานที่ จัดกิจกรรมการท่องเที่ยวตามต่างจังหวัด และควรให้พนักงานทุกคนได้มีโอกาสที่เท่าเทียมกัน

3.1.8 แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสำนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาสด้านการปฏิบัติงานในสังคม ควรสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนเทศบาล ส่งเสริมให้พนักงานมีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานเพื่อตอบแทนสังคมส่วนรวม

3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสำนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาส ได้สรุปข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

3.2.1 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสำนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาสกับหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน เพื่อนำผลที่ได้รับจากการศึกษาดังกล่าวไปปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานต่อไป

3.2.2 ควรมีการศึกษาโดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อเปรียบเทียบผลการศึกษา

3.2.3 ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นๆที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น.2542.พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 แก้ไขใหม่เพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ.2546.กรุงเทพมหานคร:บพิธการพิมพ์.
- กัลยา วาณิชย์บัญชา (2549) “สถิติสำหรับงานวิจัย” กรุงเทพมหานคร ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- คมสัน สุขมาก (2549) บทความ “ความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจระดับชั้นสัญญาบัตร ในสังกัดสำนักงานกำลังพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ” สมาคมนักประชากรไทย การประชุมวิชาการประชากรศาสตร์แห่งชาติ 2549
- คณะกรรมการวิจัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง กรณีศึกษา “คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างบรายได้ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสุรินทร์
- ชาญชัย อาจินสมาจาร.(2535) พฤติกรรมในองค์การ.กรุงเทพมหานคร:ศูนย์สื่อเสริม.
- ชิดชัย สนั่นเมือง.(2528) “แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต”วารสารประชากรศึกษา. 11(2):53
- ทิพวรรณ นพวงศ์ ณ อยุธยา.(2534).วารสารประชากรศึกษา.17(2):9
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ(2552)“การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS พิมพ์ครั้งที่ 7 กรุงเทพมหานคร
- นปภัช ตะสิงห์ วงศ์ธีรา สุวรรณิน เรืองเดช ส่งเพียร “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดสระบุรี”บทความ
- บุญเชื้อ วงศ์เกษม.(2530). “คุณภาพชีวิตการทำงานกับการเพิ่มผลผลิต”วารสารการเพิ่มผลผลิต. 26:29-33.
- บุญชม ศรีสะอาด.(2545) การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 7.กรุงเทพมหานคร:สุริยวิยาสาน.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์.2537.เทคนิคการสร้างเครื่องมือรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 4.กรุงเทพมหานคร:เจริญผล
- บุญแสง ชีระภากร.(2533).“การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน” จุลสารพัฒนาข้าราชการพลเรือน. 25(1):5-12.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์ “วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์” สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มศว. ประสานมิตร กรุงเทพมหานคร 2531

- พา ไม้จันทร์ดี. (2541). “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดกรมสามัญศึกษา:ศึกษาเฉพาะอำเภอสังขะ จังหวัดสุรินทร์.ภาคนิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาสังคม).กรุงเทพมหานคร สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.ถ่ายเอกสาร.
- พิพัฒน์ จันทรา. (2542) “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว.วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การบริหารการศึกษา).ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.ถ่ายเอกสาร
- ไพฑูรย์ อยู่เพ็ญยศ. (2543). “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสังกัดสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองฉะเชิงเทรา”ภาคนิพนธ์ศศ.ม.(พัฒนาสังคม).กรุงเทพมหานคร สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.ถ่ายเอกสาร
- ภคินี โอพารริกาติ. (2547) “คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี ภาคนิพนธ์ ศศ.ม.(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.ถ่ายเอกสาร
- ลัดดา ท้าพริก (2524). “การศึกษาความต้องการและการตอบสนองความต้องการคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดตราด. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.ถ่ายเอกสาร
- วราภรณ์ ประกอบผล.(2543) “คุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจตระเวนชายแดน” ศึกษากรณีข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนส่วนกลาง ภาคนิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาสังคม) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.ถ่ายเอกสาร
- วิเชียร เกตุสิงห์ “สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย”ไทยวัฒนาพานิช กรุงเทพมหานคร 2525
- ศยามล กิตะพานิชย์และบุญส่ง ปิจิธรรม, <http://www.pmat.or.th> ค้นคืนวันที่ 24 มกราคมพ.ศ. 2553
- ศุภวิทย์ เจริญผล (2543). “บรรยากาศองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดขอนแก่น”วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ:บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.ถ่ายเอกสาร
- สากล จริยวิทยานนท์ “ระเบียบวิธีวิจัย (Social Research Methodology)” คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ พ.ศ. 2541

- สุทิน บุญแข็ง (2541) “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการ
ประถมศึกษา จังหวัดอำนาจเจริญ” ภาคนิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาสังคม).กรุงเทพฯ สถาบัน
บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุนทร พลศรี. (2543) “คุณภาพชีวิตครูชายแดน”: ศึกษาเฉพาะกรณีโรงเรียนสังกัดกรมสามัญ
ศึกษา จังหวัดสุรินทร์ ภาคนิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาสังคม) .กรุงเทพมหานคร
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.ถ่ายเอกสาร
- สุวัฒน์ จิรัสคามิน (2549) “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนบ่อทอง เขต 2
จังหวัดชลบุรี วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์บัณฑิต (การบริหารการศึกษา)
มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์
- สิทธิโชค วรรณสันติกุล. (2531) “การปรับปรุงงานตอนคุณภาพชีวิตการทำงาน” ใน จุลสาร
พัฒนา “คุณภาพข้าราชการพลเรือน” 7(4) : 14-14
- สำนักปลัดเทศบาลเมืองนราธิวาส (2553) เอกสารงบทันรำรายงานตามกรอบอัตรากำลังพนักงาน
เทศบาล ประจำเดือน พฤศจิกายน พ.ศ. 2552 เทศบาลเมืองนราธิวาส
- อนงค์ โรจน์ขจรภักดิ์.(2544) “คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ สังกัดโรงพยาบาล
ตำรวจ” ภาคนิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาสังคม).กรุงเทพฯ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
ถ่ายเอกสาร
- Conbach, Lee J.(1977).Essentials of Psychological Testing.5th ed. New York: Harper
Collins.
- Delemotte, Y. and Takezawa, S. (1989) .Quality of Working Life: in International
Perspective. Switzerland: International Labour Organization
- Herrick, Neal Q. and Michael Macaby.(1975) “Humanizing of Working Life” The
Quality of Working Life : Problem Prospects and the State of Art. New York:
Free Press.
- Huse Edqar F and Commings, Thomas G (1985).Organization Development and
Change. New York: West Publishing.
- Skovan .D.T.(1983) Quality of Work Life: Perspective for Business and The Public
Sector Massachusetts:Addison-Wesley.
- Walton, R.E.(1973) “Quality of Working Life: What is it ?” Soan Management
Review. 15 (10).

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน

สำนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาส

คำชี้แจง แบบสอบถามฉบับนี้มีทั้งหมด 4 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสำนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาส จำนวน 38 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปัญหาอุปสรรคเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสำนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาส จำนวน 36 ข้อ

ตอนที่ 4 แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสำนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาส จำนวน 8 ข้อ

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงานของท่าน กรุณาตอบแบบสอบถามให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด คำตอบที่ได้รับจากการศึกษาจะไม่ส่งผลกระทบต่อหน้าที่การปฏิบัติงานใด ๆ ทั้งสิ้น แต่จะมีประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ของสำนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาส ให้มีศักยภาพมากยิ่งขึ้นในอนาคต

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือและสะดวกเวลาในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

นางสาวนฤมล แซ่ใจ้ว

นักศึกษาปริญญาโท

แขนงวิชาการบริหารรัฐกิจ วิชาเอกรัฐประศาสนศาสตร์

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ตอนที่ 1 ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง ให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ ชาย หญิง
2. อายุ 18-30 ปี 31-40 ปี
 41-50 ปี 51-60 ปี
3. สำเร็จระดับการศึกษาขั้นสูงสุด ปวช./ม.6 ปวส./อนุปริญญา
 ปริญญาตรี ปริญญาโท
 อื่นๆ (.....)
4. สังกัด สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง
 สำนักงานช่าง กองสาธารณสุข
 กองวิชาการและแผนงาน สำนักงานการศึกษา
 กองสวัสดิการและสังคม
5. เงินเดือนที่ได้รับแต่ละเดือน ไม่เกิน 5,000 บาท 5,001-10,000 บาท
 10,001-15,000 บาท 15,001-20,000 บาทขึ้นไป
 มากกว่า 20,000 บาทขึ้นไป
6. อายุการทำงานในสำนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาส
 1-5 ปี 6-10 ปี
 11-15 ปี มากกว่า 15 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามในเรื่องเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสำนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาส จำนวน 38 ข้อ

คำชี้แจง ท่านมีความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตการทำงานของท่านอยู่ในระดับใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องของระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด โดยระดับความคิดเห็นในแต่ละระดับให้ความหมายดังนี้

5	หมายถึง	มีความคิดเห็นด้วยมากที่สุด
4	หมายถึง	มีความคิดเห็นด้วยมาก
3	หมายถึง	มีความคิดเห็นด้วยปานกลาง
2	หมายถึง	มีความคิดเห็นด้วยน้อย
1	หมายถึง	มีความคิดเห็นด้วยน้อยที่สุด

ทั้งนี้ กำหนดความหมายไว้ ดังนี้

คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจในกระบวนการบริหารจัดการขององค์การที่ดำเนินถึงสิ่งที่ตอบสนองต่อความต้องการ ความผาสุกของผู้ปฏิบัติงาน ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับชีวิตความเป็นอยู่ ทั้งในด้านร่างกายจิตใจ สังคมและเศรษฐกิจ ได้อย่างพอเพียงและยุติธรรม

ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม หมายถึง การได้รับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนอื่นๆ ที่เพียงพอในการดำรงชีวิตและได้รับอย่างยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งอื่นที่คล้ายกัน

สิ่งแวดล้อมที่สุขลักษณะและปลอดภัย หมายถึง สถานที่ทำงานที่สะอาด ปราศจากการรบกวนจากแสง เสียงและกลิ่น มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ มีการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน

การพัฒนาความสามารถของบุคคล หมายถึง การให้โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ฝีมือ พัฒนาทักษะและความรู้ความสามารถของตนเอง ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีความรู้สึกว่ามีค่า และมีความรู้สึกทำหายจากการทำงานของตนเอง

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน คือ การให้ความสนใจต่อ 1) งานที่ผู้ปฏิบัติได้รับมอบหมายจะมีผลต่อการดำรงไว้ และการเพิ่มพูนความสามารถของตนเอง 2) ความรู้และทักษะใหม่ที่จะนำไปใช้ประโยชน์ต่อหน่วยงานในอนาคต 3) ควรให้โอกาสในการพัฒนาทักษะความสามารถในแขนงของตนเอง

ด้านการบูรณาการทางสังคม หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงาน มีความรู้สึกว่ามีคนประสบความสำเร็จและมีคุณค่า จะมีผลต่อบุคคลนั้นในด้านความเป็นอิสระจากอคติความรู้สึกต่อชุมชน การเปิดเผยของตนเอง มีความรู้สึกว่ามีไม่มีการแบ่งชนชั้นวรรณะในหน่วยงาน และรู้สึกว่ามีเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม

ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระเบียบข้อบังคับที่สามารถปฏิบัติได้ รวมถึงการมีสิทธิในการแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานและมีการเคารพในสิทธิส่วนบุคคล

ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงาน หมายถึง การทำงานของบุคลากรมีความสมดุลกับบทบาทในการปฏิบัติงาน บทบาทนี้เกี่ยวข้องกับการแบ่งเวลาความต้องการด้านอาชีพ การเดินทาง การใช้เวลาว่างของบุคคลและเวลาของครอบครัว ตลอดจนความก้าวหน้า ซึ่งมีสัดส่วนที่เหมาะสม

การปฏิบัติงานให้สังคม หมายถึง กิจกรรมของหน่วยงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่รับผิดชอบต่อสังคมจะเป็นการทำให้เกิดคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพในกลุ่มของผู้ปฏิบัติ เช่น การได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อโครงการรณรงค์ด้านการเมือง การจำกัดของเสีย เป็นต้น

รายการคุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น (เห็นด้วย)				
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
1. ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม					
1.1 รายได้ที่ได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในแต่ละเดือน					
1.2 เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่					
1.3 ท่านพึงพอใจกับสวัสดิการต่างๆที่หน่วยงานต้นสังกัดของท่านจัดให้					
1.4 เงินเดือนที่ท่านได้รับในปัจจุบันเหมาะสมกับคุณวุฒิ ความรู้ และความสามารถของท่าน					
1.5 เมื่อเปรียบเทียบกับงานในลักษณะเดียวกัน ท่านได้รับค่าตอบแทนใกล้เคียงหรือเท่ากับคนอื่น					
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย					
2.1 บริเวณที่ท่านทำงานอยู่มีแสงสว่างอย่างเพียงพอ					
2.2 บริเวณหรือสถานที่ที่ท่านทำงานอยู่ไม่มีเสียงดังรบกวนการทำงานของท่าน					

รายการคุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น (เห็นด้วย)				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
2.3 บริเวณหรือสถานที่ที่ท่านทำงานอยู่ไม่มีกลิ่นเหม็นหรือกลิ่นสารเคมีอื่นๆที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ					
2.4 ท่านได้รับการอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ					
3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล					
3.1 ท่านมีโอกาสดำเนินการพัฒนาความรู้และได้รับประสบการณ์ในการทำงาน จากการไปศึกษาดูงานหรือได้รับการฝึกอบรม					
3.2 ท่านได้รับโอกาสที่จะได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น					
3.3 ท่านมีความกระตือรือร้นในการศึกษาหาความรู้และองค์ความรู้ใหม่ๆ ในการทำงานที่รับผิดชอบ					
3.4 สถานที่ทำงานของท่านมีกิจกรรมนันทนาการเพื่อเสริมทักษะในการทำงาน					
3.5 ท่านมีความรู้ความสามารถและชำนาญในเรื่องที่เกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ					
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน					
4.1 ท่านรู้สึกพอใจกับตำแหน่งงานของท่านในปัจจุบัน					
4.2 ท่านได้รับโอกาสก้าวหน้าในการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อเพิ่มพูนความสามารถของตนเอง					
4.3 ท่านมีความรู้และทักษะใหม่ๆที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานของท่าน					
4.4 ท่านมักได้รับคำชมเชยและได้รับการสนับสนุนในการทำงานจากผู้บังคับบัญชา					

รายการคุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น (เห็นด้วย)				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
4.5 ท่านได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้นหรือได้รับเงินเดือน ค่าจ้างหรือค่าตอบแทนที่มากขึ้น					
5. ด้านการบูรณาการทางสังคม					
5.1 ท่านมีอิสระในการทำงานเท่าเทียมกับคนอื่น ๆ					
5.2 ท่านมีโอกาสดำเนินการใช้ความรู้ ความสามารถของท่านในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่					
5.3 ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ทุกคนได้ร่วมกันแก้ไขปรับปรุงงาน					
5.4 ท่านสนับสนุนการตัดสินใจภายในกลุ่ม					
5.5 ท่านมีโอกาสนำเสนอแนะเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงาน					
6. ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน					
6.1 ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความสำคัญต่อการทำงานของทุกคน					
6.2 ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญเป็นอิสระในการทำงานของท่าน					
6.3 แผนกที่ท่านทำงานอยู่มีหลักเกณฑ์ในการประเมินผลงานอย่างยุติธรรม					
6.4 ท่านรู้สึกพอใจกับกฎระเบียบที่มีอยู่					
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับการปฏิบัติงาน					
7.1 ท่านมีโอกาสร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์กับเพื่อนๆหรือครอบครัวอย่างสม่ำเสมอ					

รายการคุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น (เห็นด้วย)				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
7.2 ท่านมีเวลาว่างให้กับครอบครัวได้อย่างเพียงพอ					
7.3 ท่านมีโอกาสได้ใช้วันหยุดเพื่อการท่องเที่ยวหรือทำกิจกรรมร่วมกันกับครอบครัว					
7.4 ท่านมีเวลาเพียงพอในการดำเนินภารกิจส่วนตัวที่นอกจากงานประจำ					
7.5 ท่านไม่ต้องทำงานในวันหยุด					
8. ด้านการปฏิบัติงานให้กับสังคม					
8.1 ท่านสนับสนุนให้จัดกิจกรรมเกี่ยวกับการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น					
8.2 ท่านส่งเสริมเรื่องการควบคุมหรือการจำกัดของเสียแก่ชุมชน					
8.3 ท่านให้การสนับสนุนการเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจในเรื่องที่เกี่ยวกับภาวะโลกร้อนให้กับชุมชน					
8.4 งานที่ท่านทำอยู่มีส่วนช่วยทำให้สังคมอยู่ดีมีสุข					
8.5 ท่านได้รับคำชมเชยจากผู้ที่มาติดต่อหรือผู้มารับบริการจากท่าน					

รายการปัญหาด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับปัญหาอุปสรรคคุณภาพชีวิตการทำงาน				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
5. ด้านการบูรณาการทางสังคม					
5.1 ท่านขาดอิสระในการทำงาน					
5.2 ท่านขาดการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน					
5.3 ท่านขาดสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน					
5.4 ท่านขาดการประสานงานที่ดี					
5.5 การแบ่งพรรคแบ่งพวกในสถานที่ทำงาน					
ปัญหาอื่น ๆ ด้านการบูรณาการทางสังคม.....					

รายการปัญหาด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับปัญหาอุปสรรคคุณภาพชีวิตการทำงาน				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
6. ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน					
6.1 ขาดกฎระเบียบที่ชัดเจนในการทำงาน					
6.2 ระเบียบข้อบังคับในการทำงานเข้มงวดเกินไป					
6.3 ท่านขาดโอกาสแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน					
6.4 ท่านหรือที่ทำงานของท่านขาดการเคารพในสิทธิส่วนบุคคล					
ปัญหาอื่นๆด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน.....					

ตอนที่ 4 แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสำนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาส
ท่านคิดว่าควรมีแนวทางใดในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานของ
สำนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาส

1. แนวทางการพัฒนาด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม

ท่านคิดว่าควรมีแนวทางเพิ่มเติมอื่นใดในการพัฒนาด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม
ที่ทำให้เกิดความเป็นธรรมต่อการปฏิบัติงาน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. แนวทางการพัฒนาสิ่งแวดลอมที่ถูกลงลักษณะและปลอดภัย

ท่านคิดว่าควรมีแนวทางเพิ่มเติมอื่นใดในการพัฒนาด้านสิ่งแวดลอมที่ถูกลงลักษณะและ
ปลอดภัยที่สามารถสร้างสิ่งแวดลอมที่ถูกลงลักษณะและปลอดภัยที่ดีได้

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3. แนวทางการพัฒนาการพัฒนาความสามารถของบุคคล

ท่านคิดว่าควรมีแนวทางเพิ่มเติมอื่นใดในด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลที่ทำให้สามารถพัฒนาความสามารถของบุคคลได้

.....

.....

.....

.....

.....

.....

4. แนวทางการพัฒนาความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

ท่านคิดว่าควรมีแนวทางเพิ่มเติมอื่นใดในการพัฒนาความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานที่ทำให้เกิดความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

5. แนวทางการพัฒนาการบูรณาการทางสังคม

ท่านคิดว่าควรมีแนวทางเพิ่มเติมอื่นใดในการพัฒนาการบูรณาการที่ดีที่สามารถสร้างสัมพันธภาพที่ดีในหน่วยงาน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

6. แนวทางการพัฒนาระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน

ท่านคิดว่าควรมีแนวทางเพิ่มเติมอื่นใดในการพัฒนาด้านระเบียบข้อบังคับการปฏิบัติงานที่ทำให้ทุกฝ่ายเกิดการยอมรับและทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข

.....
.....
.....
.....
.....
.....

7. แนวทางการพัฒนาความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงาน

ท่านคิดว่าควรมีแนวทางเพิ่มเติมอื่นใดด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับการปฏิบัติงานที่ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้ตรงกับเป้าหมาย

.....
.....
.....
.....
.....
.....

8. แนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานให้กับสังคม

ท่านคิดว่าควรมีแนวทางเพิ่มเติมอื่นใดด้านการปฏิบัติงานให้กับสังคมที่ทำให้สามารถสร้างการยอมรับจากสังคม

.....
.....
.....
.....
.....
.....

ขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงที่ให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

ภาคผนวก ข

ค่า IOC และ CRONBACH

ตารางแสดงค่า IOC จากความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ของแบบสอบถามการวิจัย
เรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสำนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาส

ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			IOC (ค่าเฉลี่ย)
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	
ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม				
1. เพศ	1	1	1	1
2. อายุ	1	1	1	1
3. สำเร็จระดับการศึกษาขั้นสูงสุด	1	1	1	1
4. สังกัด	1	1	1	1
5. เงินเดือนที่ได้รับในแต่ละเดือน	1	1	1	1
6. อายุการทำงานในสำนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาส	1	1	1	1
ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสำนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาส				
คำตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม				
1. รายได้ทั้งหมดที่ได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในแต่ละเดือน	1	1	1	1
2. เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่	1	1	1	1
3. ท่านพึงพอใจกับสวัสดิการต่างๆที่หน่วยงานต้นสังกัดของท่านจัดให้	1	1	1	1
4. เงินเดือนที่ท่านได้รับในปัจจุบันเหมาะสมกับคุณวุฒิ ความรู้ และความสามารถของท่าน	1	0	1	0.67
5. เมื่อเปรียบเทียบกับงานในลักษณะเดียวกัน ท่านได้รับคำตอบแทนใกล้เคียงหรือเท่ากับคนอื่น	1	1	1	1
สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย				
6. บริเวณที่ท่านทำงานอยู่มีแสงสว่างอย่างเพียงพอ	1	1	1	1
7. บริเวณหรือสถานที่ที่ท่านทำงานอยู่ไม่มีเสียงดังรบกวนการทำงานของท่าน	1	1	1	1
8. บริเวณหรือสถานที่ที่ท่านทำงานอยู่ไม่มีกลิ่นเหม็นหรือกลิ่นสารเคมีอื่นๆที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ	1	1	0	0.67

ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			IOC (ค่าเฉลี่ย)
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	
9. ท่านได้รับการอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	1
การพัฒนาความสามารถของบุคคล				
10. ท่านมีโอกาสได้พัฒนาความรู้และได้รับประสบการณ์ในการทำงาน จากการไปศึกษาดูงานหรือได้รับการฝึกอบรม	1	1	1	1
11. ท่านได้รับโอกาสที่จะได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	1	1	1	1
12. ท่านมีความกระตือรือร้นในการศึกษาหาความรู้และองค์ความรู้ใหม่ๆ ในการทำงานที่รับผิดชอบ	1	1	1	1
13. สถานที่ทำงานของท่านมีกิจกรรมนันทนาการเพื่อเสริมทักษะในการทำงาน	1	1	1	1
14. ท่านมีความรู้ความสามารถและชำนาญในเรื่องที่เกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ	1	1	1	1
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน				
15. ท่านรู้สึกพอใจกับตำแหน่งงานของท่านในปัจจุบัน	1	1	1	1
16. ท่านได้รับโอกาสก้าวหน้าในการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อเพิ่มพูนความสามารถของตนเอง	1	1	0	0.67
17. ท่านมีความรู้และทักษะใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานของท่าน	1	1	1	1
18. ท่านมักได้รับคำชมเชยและได้รับการสนับสนุนในการทำงานจากผู้บังคับบัญชา	0	1	1	0.67
19. ท่านได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้นหรือได้รับเงินเดือน ค่าจ้างหรือค่าตอบแทนที่มากขึ้น	1	1	1	1
การบูรณาการทางสังคม				
20. ท่านมีอิสระในการทำงานเท่าเทียมกับคนอื่นๆ	1	1	1	1
21. ท่านมีโอกาสได้ใช้ความรู้ ความสามารถของท่านในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	1	1	1	1

ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			IOC (ค่าเฉลี่ย)
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	
22. ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ทุกคนได้ร่วมกันแก้ไขปรับปรุงงาน	1	1	1	1
23. ท่านสนับสนุนการตัดสินใจภายในกลุ่ม	1	1	1	1
24. ท่านมีโอกาสนำข้อเสนอแนะเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงาน	0	1	1	0.67
ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน				
25. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความสำคัญต่อการทำงานของทุกคน	1	1	1	1
26. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญเป็นอิสระในการทำงานของท่าน	1	1	1	1
27. แผนกที่ท่านทำงานอยู่มีหลักเกณฑ์ในการประเมินผลงานอย่างยุติธรรม	1	1	1	1
28. ท่านรู้สึกพอใจกับกฎระเบียบที่มีอยู่	1	1	1	1
ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงาน				
29. ท่านมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์กับเพื่อนๆหรือครอบครัวอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	1
30. ท่านมีเวลาว่างให้กับครอบครัวได้อย่างเพียงพอ	0	1	1	0.67
31. ท่านมีโอกาสได้ใช้วันหยุดเพื่อการท่องเที่ยวหรือทำกิจกรรมร่วมกับครอบครัว	1	1	1	1
32. ท่านมีเวลาเพียงพอในการดำเนินภารกิจส่วนตัวที่นอกจากงานประจำ	1	1	1	1
33. ท่านไม่ต้องทำงานในวันหยุด	1	1	1	1
การปฏิบัติงานให้สังคม				
34. ท่านสนับสนุนให้จัดกิจกรรมเกี่ยวกับการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น	1	1	1	1
35. ท่านส่งเสริมเรื่องการควบคุมหรือการจำกัดของเสียแก่ชุมชน	1	1	0	0.67

ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			IOC (ค่าเฉลี่ย)
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	
36. ท่านให้การสนับสนุนการเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจในเรื่องที่เกี่ยวกับภาวะโลกร้อนให้กับชุมชน	1	1	1	1
37. งานที่ท่านทำอยู่มีส่วนช่วยให้สังคมอยู่ดีมีสุข	1	1	1	1
38. ท่านได้รับคำชมเชยจากผู้ที่มาติดต่อหรือผู้มารับบริการจากท่าน	1	1	1	1
ตอนที่ 3 ปัญหาอุปสรรคเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสำนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาส				
ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม				
39. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับน้อยเกินไป	1	1	1	1
40. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับไม่เหมาะสมกับคุณวุฒิ ความรู้และความสามารถของท่าน	1	1	1	1
41. ภาระงานที่ท่านรับผิดชอบมีมากเกินไป	1	1	1	1
42. สวัสดิการต่างๆที่ท่านได้รับไม่เหมาะสมกับสภาพความเป็นจริง	1	0	1	0.67
43. ท่านได้รับค่าตอบแทนน้อยกว่าคนอื่นทั้งที่เป็นงานในลักษณะเดียวกัน	1	1	1	1
สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย				
44. บริเวณที่ท่านทำงานอยู่ขาดแสงสว่างที่เพียงพอ	1	1	1	1
45. บริเวณหรือสถานที่ที่ท่านทำงานอยู่มีเสียงดังรบกวนการทำงานของงานของท่าน	1	1	1	1
46. บริเวณหรือสถานที่ที่ท่านทำงานอยู่มีกลิ่นเหม็นหรือกลิ่นสารเคมีอื่นๆที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ	1	1	0	0.67
47. วัสดุอุปกรณ์ในการทำงานขาดความปลอดภัยในการทำงาน	1	1	1	1
48. ท่านขาดความรู้ความสามารถในการใช้อุปกรณ์ที่ทันสมัยและเสี่ยงต่อความปลอดภัย	1	1	1	1
การพัฒนาความสามารถของบุคคล				
49. ท่านขาดการส่งเสริมและพัฒนาทักษะจากหน่วยงาน	1	1	1	1

ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			IOC (ค่าเฉลี่ย)
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	
50. ท่านขาดโอกาสที่จะได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	1	1	0	0.67
51. ท่านขาดความกระตือรือร้นในการศึกษาหาความรู้และองค์ความรู้ใหม่ๆ ในการงานที่รับผิดชอบ	1	1	1	1
52. ท่านขาดความรู้ความสามารถและความชำนาญในเรื่องที่เกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ	1	1	1	1
53. ท่านขาดแรงบันดาลใจในการศึกษาเพิ่มเติม	1	1	1	1
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน				
54. ท่านขาดความรู้ในงานที่รับผิดชอบ	1	1	1	1
55. ท่านขาดระบบการทำงานเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ	1	1	0	0.67
56. ท่านขาดแบบอย่างที่ดีต่อการทำงาน	1	1	1	1
57. ท่านขาดโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้นหรือไม่ได้รับเงินเดือน ค่าจ้างหรือค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้น	0	1	1	0.67
58. ท่านขาดแรงจูงใจในการทำงาน	1	1	1	1
การบูรณาการทางสังคม				
59. ท่านขาดอิสระในการทำงาน	1	1	1	1
60. ท่านขาดการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	1	1	1	1
61. ท่านขาดสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	1	1	1	1
62. ท่านขาดการประสานงานที่ดี	0	1	1	0.67
63. การแบ่งพรรคแบ่งพวกในสถานที่ทำงาน	1	1	1	1
ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน				
64. ขาดกฎระเบียบที่ชัดเจนในการทำงาน	1	1	1	1
65. ระเบียบข้อบังคับในการทำงานเข้มงวดเกินไป	1	1	1	1
66. ท่านขาดโอกาสแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1
67. ท่านหรือที่ทำงานของท่านขาดการเคารพในสิทธิส่วนบุคคล	1	1	1	1

ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ			IOC (ค่าเฉลี่ย)
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	
ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงาน				
68. ท่านไม่มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมหรือพบปะสังสรรค์กับเพื่อนๆและเพื่อนร่วมงาน	0	1	1	0.67
69. ท่านไม่มีเวลาว่างให้กับครอบครัวได้อย่างเพียงพอ	1	1	1	1
70. ท่านไม่มีโอกาสได้ใช้วันหยุดเพื่อการท่องเที่ยวหรือทำภารกิจส่วนตัว	1	1	1	1
การปฏิบัติงานให้สังคม				
71. ท่านไม่มีส่วนร่วมในกิจกรรมเกี่ยวกับการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น	1	1	1	1
72. ท่านไม่มีส่วนร่วมในการควบคุมหรือการจำกัดของเสียแก่ชุมชน	1	1	1	1
73. ท่านไม่มีส่วนร่วมสนับสนุนการเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจในเรื่องที่เกี่ยวกับภาวะโลกร้อนให้กับชุมชน	1	1	0	0.67
74. ท่านไม่เคยได้รับคำชมเชยจากผู้ที่มาติดต่อหรือผู้มารับบริการจากท่าน	1	1	1	1

ตารางแสดงความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตารางแสดงความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบ
แบบสอบถาม

ข้อที่	ALPHA IF ITEM DELETED
1	1
2	1
3	1
4	1
5	1
6	1

RELIABILITY COEFFICIENTS ALPHA = 1

ตารางแสดงความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานและปัญหา
อุปสรรคเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ข้อที่	ALPHA IF	ข้อที่	ALPHA IF	ข้อที่	ALPHA IF
	ITEM DELETED		ITEM DELETED		ITEM DELETED
1	1	26	1	51	1
2	1	27	1	52	1
3	1	28	1	53	1
4	0.67	29	1	54	1
5	1	30	0.67	55	0.67
6	1	31	1	56	1
7	1	32	1	57	0.67
8	0.67	33	1	58	1
9	1	34	1	59	1
10	1	35	0.67	60	1
11	1	36	1	61	1
12	1	37	1	62	0.67
13	1	38	1	63	1
14	1	39	1	64	1
15	1	40	1	65	1
16	0.67	41	1	66	1
17	1	42	0.67	67	1
18	0.67	43	1	68	0.67
19	1	44	1	69	1
20	1	45	1	70	1
21	1	46	0.67	71	1
22	1	47	1	72	1
23	1	48	1	73	0.67
24	0.67	49	1	74	1
25	1	50	0.67		

RELIABILITY COEFFICIENTS ALPHA = 0.933

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

คำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสำนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาส

1. ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
A1	12.0333	7.0990	.3476	.7271
A2	12.0667	6.7288	.3485	.7279
A3	12.1667	7.5405	.4258	.7876
A4	12.1333	5.7241	.4628	.8116
A5	12.1333	6.3822	.4142	.7795

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 5

Alpha = .8063

2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
B6	9.6001	4.4399	.4095	.7350
B7	9.5000	5.3162	.5150	.8094
B8	9.3333	4.2890	.3956	.7236
B9	9.4667	4.5156	.4746	.7832

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 4

Alpha = .8131

3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
C10	13.0667	7.7290	.4216	.7847
C11	14.6000	8.2990	.5338	.7930
C12	12.8000	7.3598	.4390	.7653
C13	12.6333	7.7651	.5651	.8130
C14	13.1000	7.4229	.5087	.7963

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 5

Alpha = .8232

4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
D15	13.6667	6.7553	.3822	.7557
D16	13.2333	7.7785	.4007	.7888
D17	13.3000	6.8765	.4390	.7545
D18	13.0667	6.3287	.5862	.7308
D19	13.5333	6.3822	.3678	.7442

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 5

Alpha = .7950

5. ด้านการบูรณาการทางสังคม

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
E20	13.5667	6.9121	.4222	.7851
E21	13.6000	7.0069	.4128	.7785
E22	12.5333	6.4989	.4390	.7569
E23	13.0000	5.7241	.5862	.7367
E24	13.6333	6.2991	.5087	.7371

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 5

Alpha = .7985

6. ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
F25	10.0000	4.3999	.4941	.7962
F26	9.7667	4.5122	.4346	.7690
F27	9.8000	3.2931	.4105	.7358
F28	9.7333	3.5288	.3500	.6829

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 4

Alpha = .8003

7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงาน

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
G29	13.1667	6.4055	.4115	.7776
G30	12.9333	6.6620	.4038	.7720
G31	12.9667	4.6320	.3553	.7337
G32	12.9000	5.6235	.3556	.7340
G33	13.1000	7.2900	.4722	.8173

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 5

Alpha = .8082

8. ด้านการปฏิบัติงานให้สังคม

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
H34	12.8000	6.6265	.3955	.7659
H35	12.6333	7.2986	.4653	.8131
H36	12.8000	6.3600	.4206	.7840
H37	12.6333	6.3655	.4130	.7787
H38	12.7333	7.7284	.4411	.7978

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 5

Alpha = .8236

ปัญหาอุปสรรคเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสำนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาส

1. ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
I39	12.6667	6.6884	.3885	.7606
I40	12.5333	7.6491	.4677	.8146
I41	12.6667	6.2891	.4159	.7807
I42	12.5000	6.3167	.4349	.7937
I43	12.5667	7.9789	.4607	.8103

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 5

Alpha = .8276

2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
J44	12.7000	6.1434	.4054	.7673
J45	12.6000	6.8398	.4644	.8126
J46	12.7667	5.1121	.3656	.7424
J47	12.5000	5.7169	.4362	.7842
J48	12.6333	6.8325	.4367	.7949

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 5

Alpha = .8181

3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
K49	12.8333	5.4056	.3611	.7410
K50	12.6667	5.8889	.4007	.7733
K51	12.8000	5.0931	.3990	.7650
K52	12.4667	6.2490	.4356	.7942
K53	12.7000	5.2762	.4087	.7536

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 5

Alpha = .8040

4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
L54	12.9000	6.2896	.3612	.7391
L55	12.5333	6.2490	.3984	.7681
L56	12.8000	7.0069	.4107	.8071
L57	12.5333	7.4989	.4039	.7942
L58	12.7000	6.7241	.3862	.7535

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 5

Alpha = .7966

5. ด้านการบูรณาการทางสังคม

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
M59	12.1000	4.0232	.3785	.7430
M60	12.0333	4.2320	.5130	.7904
M61	12.3667	4.0023	.4862	.7310
M62	11.9000	3.7885	.5002	.7376
M63	13.7667	7.5644	.5072	.7613

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 5

Alpha = .7926

6. ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
N64	9.2667	2.7952	.4273	.7393
N65	9.3667	3.0321	.4803	.7871
N66	9.4333	2.6455	.4190	.7182
N67	9.0333	2.8322	.3962	.7132

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 4

Alpha = .7920

7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงาน

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
O68	6.3000	1.8766	.3259	.5920
O69	6.4000	2.9067	.8779	.9557
O70	6.3667	1.6323	.2466	.4955

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 3

Alpha = .8040

8. ด้านการปฏิบัติงานให้สังคม

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
P71	9.4333	4.2452	.4093	.7349
P72	9.4667	3.6481	.3783	.7088
P73	9.3667	3.4321	.3570	.6895
P74	9.4333	4.1124	.4090	.7344

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 4

Alpha = .7729

รวมทั้งฉบับ

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
A1	232.6000	1484.1063	.4123	.9811
A2	232.6333	1488.8948	.4190	.9813
A3	232.7333	1497.2140	.5176	.9815
A4	232.7000	1509.9441	.5189	.9816
A5	232.7000	1478.8716	.5727	.9814
B6	232.6667	1476.9494	.4297	.9811
B7	232.5667	1498.7118	.5727	.9814
B8	232.4000	1479.9416	.5221	.9812
B9	232.5333	1475.9120	.4653	.9811
B10	232.6667	1476.9571	.4629	.9811
C11	232.5667	1498.7119	.5643	.9814
C12	232.4000	1479.9717	.4792	.9812
C13	232.0667	1482.3886	.4939	.9812
C14	232.5333	1475.9120	.4001	.9811
C15	232.6667	1476.9571	.4568	.9811
D16	232.2333	1497.1096	.6587	.9813
D17	232.3000	1488.0075	.5748	.9813
D18	232.0667	1482.3963	.4992	.9812
D19	232.5333	1475.9120	.5916	.9811
D20	232.6667	1476.9571	.4417	.9811
E21	232.2337	1496.1966	.3367	.9813
E22	232.3333	1490.8248	.5179	.9814
E23	232.1667	1478.1411	.5025	.9813
E24	232.4667	1483.1125	.6303	.9811
E25	232.6000	1482.5041	.5900	.9810
F26	232.3667	1495.9645	.4963	.9812
F27	232.4000	1481.3823	.5240	.9813
F28	232.3333	1479.4870	.3233	.9811
F29	232.6000	1482.5041	.3314	.9810
F30	232.3667	1495.9644	.5074	.9812
G31	232.4000	1466.2390	.3825	.9811
G32	232.3333	1479.4870	.4721	.9811
G33	232.5333	1499.0525	.5040	.9813
G34	232.6000	1476.5037	.4578	.9810
G35	232.4333	1490.5777	.7254	.9813
H36	232.6000	1480.7104	.6874	.9812
H37	232.4333	1471.3131	.6389	.9810
H38	232.5333	1499.0525	.4565	.9813
I39	232.6333	1477.1647	.7406	.9810
I40	232.5000	1492.7866	.5545	.9813
I41	232.6333	1475.8966	.4528	.9811
I42	232.4667	1467.9856	.4332	.9810
I43	232.5333	1499.0525	.4956	.9813
J44	232.6000	1481.0413	.4454	.9810
J45	232.5000	1494.1163	.5356	.9812
J46	232.6667	1476.0196	.4669	.9811
J47	232.4000	1474.7059	.5452	.9810

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
J48	232.5333	1499.0525	.4956	.9813
K49	232.6667	1480.6873	.4552	.9810
K50	232.5000	1494.1163	.4946	.9812
K51	232.6333	1481.0336	.4356	.9812
K52	232.3000	1495.0132	.4946	.9812
K53	232.5333	1485.8480	.4946	.9812
L54	232.6667	1480.6873	.4654	.9810
L55	232.5000	1494.1163	.5345	.9812
L56	232.6333	1481.0336	.4568	.9812
L57	232.3000	1495.0132	.4432	.9812
L58	232.3667	1498.5647	.5001	.9813
M59	232.6667	1491.8211	.5010	.9812
M60	232.6000	1496.7690	.5113	.9813
M61	232.9333	1498.9983	.5694	.9814
M62	232.4667	1496.9857	.5002	.9813
M63	232.7000	1505.4788	.6022	.9814
N64	232.6000	1490.7707	.4528	.9812
N65	232.7000	1498.6731	.4550	.9813
N66	232.7667	1499.9122	.5016	.9814
N67	232.3667	1497.4346	.5562	.9813
O68	232.4667	1490.3151	.5956	.9813
O69	232.5667	1511.8488	.6132	.9816
O70	232.5333	1493.2505	.5010	.9814
P71	232.4667	1490.3151	.4993	.9813
P72	232.5667	1511.8488	.6023	.9816
P73	232.5333	1493.2505	.5010	.9814
P74	232.6000	1481.0413	.4328	.9810

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 74

Alpha = .9815

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางสาวนฤมล แซ่โจ้ว
วัน เดือน ปีเกิด	24 มกราคม พ.ศ. 2509
สถานที่เกิด	จังหวัดนครราชสีมา
ประวัติการศึกษา	รป.บ.มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
สถานที่ทำงาน	-
ตำแหน่ง	-