

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ

วัลลภา บัวสุวรรณ*

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จรัญญา ปานเจริญ**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพและเพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ จำแนกตามลักษณะทางประชากรศาสตร์ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ จำนวน 183 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ทำการวิเคราะห์ในโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าสถิติ t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ จากองค์ประกอบ 8 ด้าน เรียงลำดับจากด้านที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านการบูรณาการด้านทางสังคม ด้านการเกี่ยวข้องกับชุมชน ด้านธรรมาภิบาลในองค์กร ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอตามลำดับ
2. ผลการทดสอบการสมมติฐาน พบว่าบุคลากรกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ ที่มีระยะเวลาในการทำงานที่กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

* นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

**ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

1. บทนำ

ด้วยทรัพยากรมนุษย์คือต้นทุนที่สำคัญที่จะนำองค์กรสู่ความสำเร็จ บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยหน่วยงานราชการหลายหน่วยงานได้เล็งเห็นความสำคัญคุณภาพชีวิตที่ดีของทรัพยากรมนุษย์จึงกำหนดและจัดทำแผนที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของทรัพยากรมนุษย์ ดังนี้ 1) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาตรา 34 บัญญัติว่าการจัดระเบียบข้าราชการพลเรือนต้องเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพและความคุ้มค่า-โดยให้ข้าราชการปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ คุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี(สำนักงาน ก.พ., 2551) 2) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 - 2559) ที่มุ่งเน้นผลลัพธ์-ให้คนทำงานในประเทศไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุข-(สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ,-2554) 3) เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐระดับพื้นฐาน พ.ศ. 2558 หมวดที่ 5 การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล กำหนดให้ส่วนราชการจัดทำแผนทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) โดยมีมิติที่ 5 เกี่ยวข้องกับเรื่องคุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน (สำนักงาน ก.พ.ร., 2557)

กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรจึงกำหนดเป็นยุทธศาสตร์หนึ่งในแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี (พ.ศ. 2559-2562) กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ (2558) ยุทธศาสตร์ที่ 3 ยกระดับสมรรถนะบุคลากรกรมให้มีความเป็นมืออาชีพ เป้าประสงค์ที่ 2 บุคลากรกรมปฏิบัติงานอย่างมีความสุข โดยตัวชี้วัดในปี พ.ศ. 2562 บุคลากรกรมฯ ต้องปฏิบัติงานอย่างมีความสุขเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 80 แต่ผลสำรวจระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ ในปี พ.ศ. 2557 พบว่า บุคลากรมีความสุขอยู่ในระดับมากเพียงร้อยละ 53.7 (ระดับมากที่สุด ร้อยละ 19.7 และระดับมาก ร้อยละ 34.0) อีกทั้งยังพบปัญหาการโอน/ย้าย /ลาออก ของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ประกอบกับปัจจุบันกรมฯ มีภาระงานเพิ่มขึ้นต้องปฏิบัติงานเชิงรุก ทั้งในเวลาราชการและนอกเวลาราชการ อีกทั้งโลกยังมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ทั้งทางเศรษฐกิจ-สังคม-การเมือง-และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีในระดับประเทศ ภูมิภาค จึงเป็นปัจจัยเสี่ยงที่จะทำให้บุคลากรกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ลดลง ดังนั้นกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพจึงจำเป็นต้องมีการกำหนดนโยบายเพื่อรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงต่อไป

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากรกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ เพื่อรองรับต่อการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี (พ.ศ. 2559-2562) กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ และเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐระดับพื้นฐาน พ.ศ. 2558 ต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

- 2.1 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ
- 2.2 เพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพจำแนกตามลักษณะทางประชากรศาสตร์

3. ระเบียบวิธีวิจัย

3.1 ประชากรและตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ บุคลากรกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ส่วนกลาง (กรุงเทพฯ) ทั้งหมด 9 หน่วยงาน ได้แก่ สำนักงานเลขานุการกรม สำนักงานช่วยเหลือทางการเงินแก่ผู้เสียหายและจำเลยในคดีอาญา สำนักงานคุ้มครองพยาน กองส่งเสริมสิทธิและเสรีภาพ กองพิทักษ์สิทธิและเสรีภาพ กองส่งเสริมการระงับข้อพิพาท กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ กลุ่มตรวจสอบภายใน กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร จำนวนทั้งสิ้น 325 คน ประกอบด้วย ดังนี้

1. ข้าราชการ จำนวน 123 อัตรา
2. พนักงานราชการ จำนวน 61 อัตรา
3. พนักงานจ้างเหมาบริการ จำนวน 141 อัตรา

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ประเภท ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาในการทำงานที่กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ ซึ่งเป็นลักษณะแบบสอบถามปลายปิด และให้เลือกตอบเพียงข้อละ 1 ตัวเลือกเท่านั้น จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่วัดค่าตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตของบุคลากรกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ 8 ด้าน จำนวน 42 ข้อ คือ

- | | |
|---|-------------|
| 1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ | จำนวน 5 ข้อ |
| 2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ | จำนวน 5 ข้อ |
| 3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล | จำนวน 5 ข้อ |
| 4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน | จำนวน 5 ข้อ |
| 5. การบูรณาการด้านทางสังคม | จำนวน 6 ข้อ |
| 6. ธรรมเนียมในองค์กร | จำนวน 5 ข้อ |
| 7. ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ | จำนวน 5 ข้อ |
| 8. การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับชุมชน | จำนวน 6 ข้อ |

ลักษณะแบบสอบถามในส่วนที่ 2 ผู้วิจัยกำหนดคะแนนในการตอบแบบสอบถาม ออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

1. ระดับความคิดเห็นมากที่สุด	ระดับการให้ค่าคะแนน	5 คะแนน
2. ระดับความคิดเห็นมาก	ระดับการให้ค่าคะแนน	4 คะแนน
3. ระดับความคิดเห็นปานกลาง	ระดับการให้ค่าคะแนน	3 คะแนน
4. ระดับความคิดเห็นน้อย	ระดับการให้ค่าคะแนน	2 คะแนน
5. ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด	ระดับการให้ค่าคะแนน	1 คะแนน

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจะเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอน ดังนี้

3.3.1 กำหนดหมายเลขแบบสอบถามเพื่อตรวจสอบการเก็บแบบสอบถาม

3.3.2 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองโดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 200 ชุด

3.3.3 ตรวจสอบข้อมูลความถูกต้องและความครบถ้วนของแบบสอบถามก่อนที่จะนำมาประมวลผล หากมีฉบับใดไม่สมบูรณ์จะสำเนาแบบสอบถามเพิ่มเติมและดำเนินการเก็บเพิ่มให้ครบ

3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลหรือสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลและใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีรายละเอียด ดังนี้

3.4.1 ผู้วิจัยจะวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยนำแบบทดสอบที่ผ่านการตรวจสอบความถูกต้องและครบถ้วนแล้ว นำมาลงรหัสเลข (Code Book) ตามเกณฑ์ของเครื่องมือแต่ละส่วน

2. นำแบบสอบถามที่ลงรหัสแล้ว มาบันทึกลงในโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ Statistical Package for Social Science (SPSS) เพื่อประมวลผลข้อมูลที่ได้จัดเก็บและคำนวณค่าทางสถิติแล้วนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ โดยนำเสนอผลการศึกษารูปแบบตารางการวิเคราะห์และนำผลการศึกษาที่ได้มาวิเคราะห์ และนำผลการศึกษาที่ได้มาจากการสรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและเขียนข้อเสนอแนะ

3. การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามปลายเปิด (Open Ended) ผู้วิจัยจะนำมาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

3.4.2 ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาข้อมูล โดยใช้สถิติที่เกี่ยวข้องในการวิเคราะห์ข้อมูลในการพรรณนาประชากรที่ศึกษา และทดสอบสมมติฐานการวิจัยโดยใช้สถิติอ้างอิง ดังนี้

สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ที่ใช้ในการวิจัย

1. ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และแจกแจงความถี่ (Frequencies Descriptive) บรรยายลักษณะของข้อมูลทั่วไปที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ประเภท ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาในการทำงานที่กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ

2. ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) วิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ

สถิติเชิงอนุมาน/สถิติอ้างอิง (Inferential Statistics) ที่ใช้ในการวิจัย

1. ใช้ค่า T-test เพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ จำแนกลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 กรณีที่มีตัวแปรอิสระ 1-2 กลุ่ม

2. ใช้ค่า F-test (ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ จำแนกลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 กรณีที่มีตัวแปรอิสระตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป เมื่อพบความแตกต่างอย่างน้อยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้วิจัยทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่โดยวิธี Least Significant Different (LSD)

4. ผลการวิเคราะห์

ตารางที่ 4.1 แสดงค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปลความหมายและระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพในภาพรวม

คุณภาพชีวิตการทำงาน	Mean	S.D	ระดับ
1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	2.96	0.845	ปานกลาง
2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.23	0.797	ปานกลาง
3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล	3.44	0.818	ค่อนข้างสูง
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.08	0.909	ปานกลาง
5. การบูรณาการด้านทางสังคม	3.75	0.688	ค่อนข้างสูง
6. ธรรมเนียมในองค์กร	3.48	0.810	ค่อนข้างสูง
คุณภาพชีวิตการทำงาน	Mean	S.D	ระดับ
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ	3.31	0.747	ปานกลาง
8. การเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับชุมชน	3.71	0.817	ค่อนข้างสูง
รวม	3.37	0.596	ปานกลาง

5. สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 60.7 มีช่วงอายุระหว่าง 25 - 30 ปี มากที่สุด จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 38.3 มีสถานภาพโสดมากที่สุด จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 73.8 มีประเภทพนักงานจ้างเหมาบริการมากที่สุด จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 43.7 โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นข้าราชการมีระดับตำแหน่งปฏิบัติการมากที่สุด จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 15.3 และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพจำนวน 1-3 ปี มากที่สุด คือ จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 34.4

5.1.2 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ จากองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้าน อยู่ในระดับค่อนข้างสูง 4 ด้าน และมีระดับปานกลาง 4 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านการบูรณาการด้านทางสังคม ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับชุมชน ด้านธรรมาภิบาลในองค์กร ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ตามลำดับ

5.1.3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการสมมติฐาน พบว่าลักษณะทางประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ประเภท ระดับตำแหน่ง แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย แต่พบว่าลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านระยะเวลาในการทำงานที่กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยอมรับสมมติฐานการวิจัย

5.2 อภิปรายผล

ผลการศึกษา เรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ” ผู้วิจัยนำผลการศึกษาที่กล่าวถึงในหัวข้อที่ผ่านมาในการอภิปรายประกอบกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากการทบทวนวรรณกรรม ทั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดประเด็นการอภิปรายผลให้สอดคล้องกับคำถาม วัตถุประสงค์ และสมมติฐานการวิจัย โดยมีรายละเอียดดังนี้

5.2.1 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ พบว่า-บุคลากรกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพมีระดับคุณภาพชีวิตในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง-โดยด้านที่เห็นเด่นชัด คือ ด้านการบูรณาการด้านทางสังคม และด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับชุมชน ซึ่งค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภชัย ไบมะลิ (2555, น.88-90) ที่ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่คดีพิเศษระดับ

ปฏิบัติการ กรมสอบสวนคดีพิเศษ และพบว่า เจ้าหน้าที่คดีพิเศษระดับปฏิบัติการ กรมสอบสวนคดีพิเศษ มีค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตมากที่สุด คือ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและด้านประชาธิปไตยในองค์กร ตามลำดับ ทั้งนี้ อาจเนื่องจากกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพเป็นหน่วยงานที่มีภารกิจช่วยเหลือประชาชน ทั้งด้านการส่งเสริมสิทธิและเสรีภาพ การคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ ช่วยเหลือเยียวยาผู้ถูกละเมิดสิทธิ ทั้งที่ เป็นผู้เสียหายและจำเลยในคดีอาญาตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง การสร้างหลักประกันตามหลักการสิทธิมนุษยชน จากภารกิจกรมดังกล่าว กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ จึงมีส่วนช่วยเหลือและบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ได้อย่างชัดเจน บุคลากรกรมฯทุกคน จึงตระหนักได้ว่าตนเองมีส่วนช่วยเหลือสังคมในด้านต่างๆ ทั้งทางตรงและทางอ้อม ดังคำขวัญของกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ คือ “คุ้มครองคน คุ้มครองสิทธิ สร้างวิถีชีวิตแห่งความเป็นธรรม” อีกทั้ง กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ เป็นหน่วยงานที่มีระบบสายบังคับบัญชาสั้น ด้วยจำนวนอัตราคนทีน้อย จึงทำให้บุคลากรทุกระดับ ตั้งแต่ผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานทั้งระดับเดียวกันหรือระดับต่ำกว่า เกิดความใกล้ชิดระหว่างกัน มีการสั่งงานโดยตรง ประกอบกับหน่วยงานเล็งเห็นความสำคัญในการทำงานเป็นทีม จึงมีการส่งเสริมและมีกิจกรรมให้เกิดการทำงานร่วมกัน สิ่งนี้เองจึงเป็นส่วนสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ทำให้บุคลากรกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพส่วนมาก มีความพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีอยู่ ซึ่งสอดคล้องกับความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานของดิน ปรัชญพฤทธิ (2530, น.266) ได้กล่าวไว้ว่า ชีวิตการทำงานที่มีศักดิ์ศรีเหมาะสมกับเกียรติภูมิของความเป็นมนุษย์ของบุคลากร ซึ่งเป็นชีวิตการทำงานที่ไม่ถูกเอาเปรียบ และสามารถสนองความจำเป็นพื้นฐาน ของมนุษย์ในแต่ละยุคสมัย และสอดคล้องกับแนวคิดองค์ประกอบที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของ Richard E. Walton (อ้างถึงใน สำนักงาน ก.พ., 2550, น.24) การบูรณาการด้านทางสังคม คือ ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา การได้รับการยอมรับนับถือ และการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับชุมชน คือ การให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม การมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคม

ส่วนด้านที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานน้อยที่สุด คือ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ซึ่งค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง หากเมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนปริมาณงานที่มากเทียบกับจำนวนค่าตอบแทนหรือสวัสดิการด้านอื่นๆ อาจไม่เพียงพอต่อความจำเป็น อีกทั้งบุคลากรส่วนมากอาจจะต้องปฏิบัติงานล่วงเวลาโดยไม่มีค่าตอบแทน เนื่องจากปริมาณงานที่มาก จึงต้องอดทน และเสียสละเวลาส่วนตัว แต่ค่าตอบแทนที่ได้รับกลับไม่คุ้มค่า ซึ่งสอดคล้องกับความหมายคุณภาพชีวิตการทำงาน ของเกส (Guest, 1992, pp.76 อ้างถึงใน วิยะดา เขียวจันทร์, 2545, น.6) ให้ความหมาย คุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า ปฏิบัติการของปัจเจกบุคคลต่อการทำงานหรือผลที่เกิดขึ้นกับปัจเจกบุคคล อันเนื่องมาจากประสบการณ์ในการทำงาน นั่นคือ คุณภาพชีวิตการทำงานอาจหมายถึง ความรู้สึกทั้งหลายของบุคคลเกี่ยวกับทุกมิติของการทำงาน เช่น ความรู้สึกเกี่ยวกับผลตอบแทนหรือผลประโยชน์ในทางเศรษฐกิจ ความมั่นคง เป็นต้น และสอดคล้องกับแนวคิด

องค์ประกอบที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของ Richard E. Walton (อ้างถึงใน สำนักงาน ก.พ., 2550, น.24) ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) คือ การได้รับเงินเดือน หรือค่าตอบแทนอื่นๆ ที่เพียงพอในการดำรงชีวิตที่เป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งงานอื่นที่คล้ายคลึง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสุนทร นามโคตร (2553) ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอ ด้านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา และพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรด้าน ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมอยู่ในระดับปานกลาง แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดตรัง (2551) ที่ได้ศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายปี กรณีศึกษา : มหาวิทยาลัย รามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ และพบว่า คุณภาพชีวิตด้านความมั่นคงและโอกาส ความก้าวหน้าจะมีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด

5.2.2 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรม คุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ จำแนกตามลักษณะทางประชากรศาสตร์พบว่า บุคลากรกรมคุ้มครอง สิทธิและเสรีภาพที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ประเภท และระดับตำแหน่ง แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิต การทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่พบว่าบุคลากรกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพที่มีระยะเวลา ในการทำงานที่กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวม แตกต่างกัน โดยมีความแตกต่างกัน 2 ด้าน คือ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ โดยกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ กลุ่มที่มี ระยะเวลา น้อยกว่า 1 ปี ซึ่งเป็นบุคลากรที่เข้าปฏิบัติงานใหม่ อาจยังมีความรู้สึกสนุกกับงานที่ได้ ทำ อีกทั้งอาจยังไม่ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้รับผิดชอบในเรื่องสำคัญต่าง ๆ ซึ่งแตกต่างกับกลุ่มที่มี ระยะเวลา 4 – 6 ปี ที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำที่สุด สาเหตุอาจเนื่องมาจากระยะเวลาที่ ปฏิบัติงาน บางคนอาจได้รับมอบหมายให้เป็นผู้รับผิดชอบหลักในงานต่าง ๆ อีกทั้งต้องทนกับ สภาพสิ่งแวดล้อมที่คิดว่าไม่มีความปลอดภัย บรรยากาศที่จำเจ ไม่ค่อยเป็นระเบียบเรียบร้อย และการปฏิบัติงานในรูปแบบเดิม ๆ อาจเป็นสาเหตุทำให้ชีวิตขาดความสมดุลระหว่างงาน ครอบครัว เพื่อน และอาจไม่มีความสุขในการทำงานในที่สุด สอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นของ ความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs) ด้านความต้องการทางด้านร่างกาย (Physical Needs) และด้านความต้องการความมั่นคงหรือความปลอดภัย (Security or Safety Needs) เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็จะแสวงหาความ ต้องการด้านความต้องการด้านความปลอดภัยและมั่นคงมากขึ้น ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนทร นามโคตร (2553) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน ตำบลในเขตอำเภอ ด้านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา และพบว่า ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิต การทำงานในภาพรวมซึ่งจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลนั้นไม่พบความแตกต่างอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภชัย ไบมะลิ (2555) ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่คดีพิเศษระดับปฏิบัติการ กรมสอบสวนคดีพิเศษ และพบว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน ไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

6. ข้อเสนอแนะ

6.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากผลการวิจัยมีข้อเสนอแนะในการปรับปรุง พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ ผู้วิจัยขอเสนอแนะการปรับปรุงโดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดไปหามาก สรุปข้อเสนอแนะได้ดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.96 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ หน่วยงานมีสวัสดิการที่เหมาะสม เช่น เงิน ค่าครองชีพ สวัสดิการกู้ยืมเงิน เป็นต้น เมื่อพิจารณาตามลักษณะประชากรศาสตร์ในด้านนี้ พบว่ามีความแตกต่างกัน คือ สถานภาพ โดยผลการวิเคราะห์ความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ปรากฏว่า กลุ่มที่มีสถานภาพโสดและสมรส มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่ากลุ่มสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง กรมฯจึงควรให้ความสำคัญต่อกลุ่มสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง ดังนั้น กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ ควรมีการจัดทำแผนส่งเสริมสวัสดิการของบุคลากรกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ ที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน ทั้งแผนระยะสั้นและระยะยาว ทั้งนี้ เพื่อเป็นการสร้างขวัญ กำลังใจ และแรงจูงใจให้กับบุคลากร อีกทั้งอาจช่วยยังลดปัญหาการโอน ย้าย ลาออก ของบุคลากรกรมฯ โดยสำรวจความต้องการด้านสวัสดิการจากบุคลากรกรมฯ เนื่องจากปัจจุบันกรมฯมีการจัดสวัสดิการให้กับบุคลากรกรมฯอยู่แล้ว แต่อาจไม่ตรงตามความต้องการ ดังนั้น หากมีการสำรวจจะทำให้ทราบความต้องการที่แท้จริง และหากความต้องการในเรื่องใดๆ กรมฯไม่สามารถดำเนินการได้ ควรจะต้องมีการแจ้งให้บุคลากรกรมฯทราบ เพื่อทำความเข้าใจร่วมกัน

2. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.08 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ เส้นทางความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของท่านมีความชัดเจน

เมื่อพิจารณาตามลักษณะประชากรศาสตร์ในด้านนี้ พบว่ามีความแตกต่างกัน 3 ส่วน ได้แก่ อายุ ประเภท ระดับตำแหน่ง โดยผลการวิเคราะห์ความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ปรากฏว่า กลุ่มอายุระหว่าง 25 - 30 ปี อายุระหว่าง 31 - 35 ปี และอายุตั้งแต่ 40 ปี ขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่ากลุ่มที่มีอายุระหว่าง 36 - 40 ปี ประเภทกลุ่มข้าราชการและพนักงานจ้างเหมาบริการ มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่า กลุ่มพนักงานราชการ ระดับตำแหน่งของกลุ่มข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ กลุ่มข้าราชการระดับชำนาญการ และระดับปฏิบัติการ มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่ากลุ่มไม่มีระดับตำแหน่ง (กลุ่มพนักงานราชการและกลุ่มพนักงานจ้างเหมาบริการ) กรมฯจึงควรให้ความสำคัญต่อกลุ่มที่มีอายุระหว่าง 36 - 40 ปี กลุ่มพนักงานราชการและกลุ่มพนักงานจ้างเหมาบริการ ดังนั้น กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ ควรจะมีการจัดทำ

เส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (แผนการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ Career Path) และแผนเสริมสร้างความมั่นคงให้กับบุคลากรทุกระดับ ทั้งสายงานหลักและสายงานสนับสนุน เพื่อให้บุคลากรสามารถวางแผนและกำหนดเป้าหมายชีวิตการทำงานได้อย่างชัดเจน รวมไปถึงการสั่งสมประสบการณ์และผลงานที่จะสามารถนำไปเลื่อน/ปรับให้มีตำแหน่งที่สูงหรือมั่นคงขึ้น อีกทั้งยังเป็นประโยชน์ต่อกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ หากกรมฯมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพและแผนเสริมสร้างความมั่นคงที่ชัดเจน กรมฯจะมีบุคลากรกรมฯ ที่แข็งแกร่ง ที่จะเป็นกำลังให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

3. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.23 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ หน่วยงานของท่านมีการจัดอุปกรณ์กีฬาเพื่อส่งเสริมสุขภาพอย่างเหมาะสม เมื่อพิจารณาตามลักษณะประชากรศาสตร์ในด้านนี้ พบว่ามีความแตกต่างกัน 2 ส่วน ได้แก่ เพศ และระยะเวลาในการทำงานที่กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ โดยผลการวิเคราะห์ความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ปรากฏว่า เพศหญิงมีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าเพศชาย และกลุ่มที่มีระยะเวลาน้อยกว่า 1 ปี และกลุ่มที่มีระยะเวลา 1 - 3 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่า กลุ่มที่มีระยะเวลา 4 - 6 ปี กรมฯจึงควรให้ความสำคัญต่อกลุ่มเพศชาย และกลุ่มที่มีระยะเวลาในการทำงานที่กรมฯ 4 - 6 ปี ดังนั้น กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ ควรจัดการอบรมให้ความรู้ และตระหนักถึงความไม่ปลอดภัยของบุคลากรและวิธีการรับมือในเรื่องความไม่ปลอดภัยต่าง ๆ เพื่อเป็นการรักษาความปลอดภัยในสถานที่ทำงานด้วยตนเองในเบื้องต้น และควรมีการจัดหาอุปกรณ์กีฬาที่เหมาะสมกับจำนวนของบุคลากร และควรมีอุปกรณ์กีฬาที่หลากหลาย เนื่องจากปัจจุบันอุปกรณ์ไม่เพียงพอต่อจำนวนบุคลากรอีกทั้งอุปกรณ์บางรายการมีสภาพที่เก่าและชำรุด และควรมีการประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรหันมาให้ความสำคัญกับการออกกำลังกายเพื่อส่งเสริมสุขภาพ และควรที่จะจัดการสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อให้บุคลากรเกิดความปลอดภัยมากขึ้น

4. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.31 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ เริ่มมีอาการของโรคออฟฟิศซินโดรม (Office Syndrome) เมื่อพิจารณาตามลักษณะประชากรศาสตร์ในด้านนี้ พบว่ามีความแตกต่างกัน 2 ส่วน ได้แก่ ประเภทและระดับตำแหน่ง โดยผลการวิเคราะห์ความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ปรากฏว่า กลุ่มข้าราชการและพนักงานจ้างเหมาบริการ มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่า กลุ่มพนักงานราชการ และกลุ่มข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ กลุ่มข้าราชการระดับชำนาญการและระดับปฏิบัติการ มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่ากลุ่มไม่มีระดับตำแหน่ง (กลุ่มพนักงานราชการและกลุ่มพนักงานจ้างเหมาบริการ) กรมฯจึงควรให้ความสำคัญต่อกลุ่มพนักงานราชการและกลุ่มพนักงานจ้างเหมาบริการ ดังนั้น กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ ควรมีการจัดการฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับโรคออฟฟิศซินโดรม (Office Syndrome) เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้ ความเข้าใจ สามารถแก้ไขและปฏิบัติตนได้อย่างถูกต้อง และควรจัดกิจกรรมที่ลดภาวะของโรคออฟฟิศซินโดรม (Office Syndrome) เช่น กิจกรรมโยคะ ออกกำลังกาย เต้นแอโรบิค เป็นต้น

6.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ไม่ได้ศึกษาบุคลากรกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพที่ปฏิบัติราชการในพื้นที่ส่วนภูมิภาค จึงเห็นควรให้มีการศึกษาวิจัยโดยเพิ่มขนาดกลุ่มประชากรให้ครอบคลุมยิ่งขึ้น
2. ควรมีการสำรวจระดับคุณภาพการทำงานโดยวิธีการสัมภาษณ์ เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ
3. ควรมีการศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยเจาะลึกด้านใดด้านหนึ่ง โดยละเอียดยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ. (2558). *แผนปฏิบัติการราชการ 4 ปี (พ.ศ. 2559-2562)*. กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ, กรุงเทพฯ
- ดิน ปรัชญพฤทธิ. (2530). *ตัวแปรด้านพฤติกรรมศาสตร์ที่สำคัญในการพัฒนาองค์การ* (เอกสารการสอนชุดวิชา, การพัฒนาองค์การหน่วยที่ 4, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, จังหวัดนนทบุรี)
- มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดตรัง. (2551). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายปี กรณีศึกษา: มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ*--(สารนิพนธ์มหาบัณฑิต, สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง, จังหวัดตรัง).
- วิยะดา เขียวจันทร์. (2545). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองสุราษฎร์ธานี* (สารนิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, จังหวัดสงขลานครินทร์).
- ศุภชัย ไบมะลิ. (2555). *คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่คดีพิเศษระดับปฏิบัติการกรมสอบสวนคดีพิเศษ* (สารนิพนธ์มหาบัณฑิต, หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, คณะรัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์, กรุงเทพฯ).
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2551). *พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551*. สำนักงาน ก.พ. กรุงเทพฯ
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2554). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 - 2559)*. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. กรุงเทพฯ
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.). (2557). *เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐระดับพื้นฐาน พ.ศ. 2558*. สำนักงาน ก.พ.ร. กรุงเทพฯ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.). (2550). การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและ
การทำงาน : กระแสใหม่ของการบริหารทรัพยากรบุคคล. สำนักงาน ก.พ. กรุงเทพฯ
สุนทร นามโคตร. (2553). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล
ในเขตอำเภอตำบลขุนทด จังหวัดนครราชสีมา* (สารนิพนธ์มหาบัณฑิต,
หลักสูตรวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต, การบริหารงานก่อสร้างและสาธารณูปโภค,
สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี, จังหวัดนครราชสีมา)