

คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและ
สิ่งแวดล้อมจังหวัด ในเขตภาคกลาง



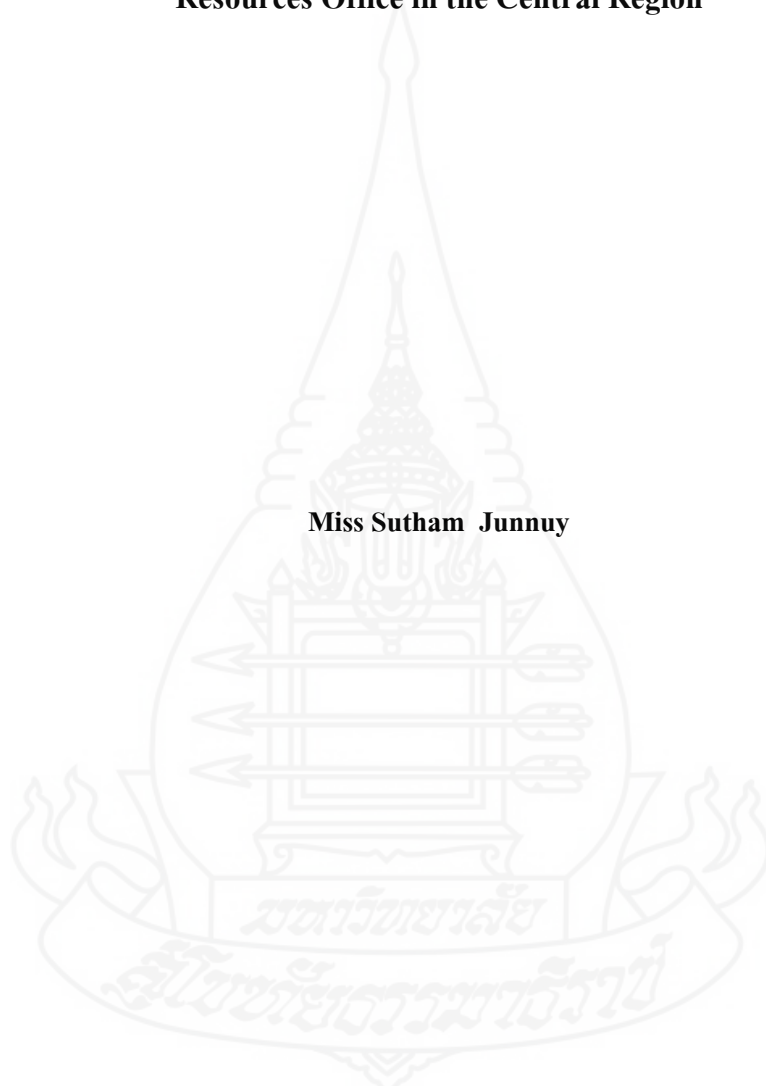
นางสาวสุพรรณ จันนุ้ย

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2555

**Quality of Working Life of the Officials of Provincial Environment and Natural
Resources Office in the Central Region**

Miss Sutham Junnuy



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Business Administration

School of Management Science

Sukhothai Thammathirat Open University

2012

หัวข้อการศึกษาชั้นคว่ำอิสระ	คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงาน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัด ในเขตภาคกลาง
ชื่อและนามสกุล	นางสาวสุธรรม จันทน์
แขนงวิชา	บริหารธุรกิจ
สาขาวิชา	วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ศรีธนา บุญญเศรษฐ์

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 12 พฤศจิกายน 2555

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ:

..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ศรีธนา บุญญเศรษฐ์)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วรณา ศิลปอาชา)

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร. เฉลิมพงษ์ มีสมนัย)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษา **ค้นคว้าอิสระ** คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัด ในเขตภาคกลาง

ผู้ศึกษา นางสาวสุธรรม จันนุ้ย **รหัสนักศึกษา** 2533001828 **ปริญญา** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ศรีธนา บุญชูเศรษฐ์ **ปีการศึกษา** 2555

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดในเขตภาคกลาง (2) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดในเขตภาคกลาง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดในเขตภาคกลาง

การศึกษานี้ประชากร คือ ข้าราชการสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดในเขตภาคกลาง จำนวน 339 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยการคำนวณ ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 184 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการทดสอบผลต่างน้อยที่สุด เป็นรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ

ผลการศึกษาพบว่า (1) คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดในเขตภาคกลาง ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ภายในองค์กรและสังคมภายนอก อยู่ในระดับสูง รองลงมาคือด้านสิทธิของพนักงาน ด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่ดีมีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ และ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ตามลำดับ (2) ข้าราชการสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดในเขตภาคกลาง ที่มี อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการรับราชการและรายได้ต่อเดือน แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนข้าราชการที่มี เพศ สังกัดส่วนงาน ตำแหน่งงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน (3) แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดในเขตภาคกลาง ได้แก่ การผลักดันนโยบายด้านสวัสดิการและค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน การปรับปรุงสถานที่ทำงานให้เหมาะสมกับปริมาณงานและเจ้าหน้าที่ที่มีจำนวนเพิ่มขึ้น และการมีหน่วยงานให้คำปรึกษาด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

คำสำคัญ คุณภาพชีวิตการทำงาน ข้าราชการ สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัด

Independent Study title: Quality of Working Life of the Officials of Provincial Environment and Natural Resources Office in the Central Region

Author : Miss Sutham Junnuy; **ID** 2533001828; **Degree:** Master of Business Administration;

Independent Study advisor: Sritana Boonyasait, Associate Professor; **Academic year:** 2012

Abstract

The aims of this study were (1) to study the levels of quality of working life (QWL) of the government officials of Provincial Environment and Natural Resources Office in the central region; (2) to compare the QWL of the government officials of Provincial Environment and Natural Resources Office in the central region classified by personal characteristic; and (3) to define the ways of improving the QWL of government officials of Provincial Environment and Natural Resources Office in the central region.

Population was 339 of the government officials of Provincial Environment and Natural Resources Office in the central region. The sample consisted of 184 staff calculated by random method. Questionnaire was employed for data collection. The data analysis was used percentage, mean, standard deviation, t-Test, One-Way ANOVA and Scheffe's test.

The results of this study were (1) the overall QWL of government officials of Provincial Environment and Natural Resources Office in the central region was at a moderate level. Classified by aspects, the organization had high relevance to external environment, followed by the employee rights, work and personal life, the opportunity to develop staff's abilities, social integration or collaboration, job security and achievement, safety and healthy working conditions, and adequate and fair compensation, respectively; (2) the government officials of Provincial Environment and Natural Resources Office in the central region with different age, marital status, education, working experiences and revenue had different QWL with statistically significant at 0.05 level. The government officials with different sex, department, and job position had no different QWL; and (3) the approaches for improving QWL of the government officials of Provincial Environment and Natural Resources Office in the central region were to improve welfare and benefit policy related to the standard living cost. In addition, the redecoration of working place suitable for labor forces and the consulting sector for job promotion were considered as important.

Keywords: quality of working life, government officials, Provincial Environment and Natural Resources Office

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ผู้ศึกษาได้รับความอนุเคราะห์อย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ศรีธนา บุญญเศรษฐ์ อาจารย์ที่ปรึกษาและอาจารย์ประจำสาขาวิชาวิทยาการ จัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรรณ ศิลปอาษา ที่กรุณาให้ คำปรึกษาหารือ แนะนำ ช่วยตรวจสอบแก้ไขอย่างต่อเนื่องตลอดมา ตั้งแต่เริ่มการศึกษา จนกระทั่ง เสร็จสมบูรณ์ ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิที่ช่วยตรวจเครื่องมือ ขอขอบพระคุณ ผู้อำนวยการสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัด ในเขตภาคกลาง ทั้ง 25 จังหวัด ผู้อำนวยการส่วนและเจ้าหน้าที่ทุกท่านที่ให้การสนับสนุน ให้กำลังใจ ให้ความร่วมมือในการตอบ แบบสอบถามด้วยความเต็มใจ

นอกจากนี้ ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์สาขาวิชาวิทยาการ จัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทความรู้ทั้งในด้านทฤษฎีและการนำมา ประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าอิสระ ขอขอบคุณเพื่อนนักศึกษาที่ให้การช่วยเหลือ และให้กำลังใจตลอดมา คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ผู้ศึกษาขอ มอบและอุทิศแด่ผู้มีพระคุณทุก ๆ ท่าน

สุธรรม จันนุ้ย

พฤศจิกายน 2555

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การศึกษา	3
กรอบแนวคิดการศึกษา	3
สมมติฐานการศึกษา	4
ขอบเขตการศึกษา	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	7
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	8
แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน	8
ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัด	19
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	23
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา	31
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	31
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	33
การเก็บรวบรวมข้อมูล	35
การวิเคราะห์ข้อมูล	35
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	37
ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	37
ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงาน สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัด ในเขตภาคกลาง	40
ส่วนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน	48

สารบัญ(ต่อ)

	หน้า
ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะ	58
บทที่ 5 สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	61
สรุปการศึกษา	61
อภิปรายผล	64
ข้อเสนอแนะ	68
บรรณานุกรม	70
ภาคผนวก	76
ก ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแบบสอบถาม	77
ข แบบสอบถาม	79
ประวัติผู้ศึกษา	87



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	32
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	37
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัด ในเขตภาคกลาง ในภาพรวม.....	40
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดในเขตภาคกลาง ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	41
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดในเขตภาคกลาง ด้านสภาพการทำงานที่ดีมีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ	42
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดในเขตภาคกลาง ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน	43
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดในเขตภาคกลาง ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล	44
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดในเขตภาคกลาง ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	45
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดในเขตภาคกลาง ด้านสิทธิของพนักงาน	46
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดในเขตภาคกลาง ด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว	47

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ในเขตภาคกลาง	
ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ภายในองค์กรและสังคมภายนอก	48
ตารางที่ 4.11 ทดสอบความแตกต่างระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ กับ คุณภาพชีวิตการทำงานข้าราชการสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อมจังหวัด ในเขตภาคกลาง	49
ตารางที่ 4.12 ทดสอบความแตกต่างระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ กับ คุณภาพชีวิตการทำงานข้าราชการสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อมจังหวัด ในเขตภาคกลาง	50
ตารางที่ 4.13 ทดสอบค่าเฉลี่ยความแตกต่างรายคู่ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ กับ คุณภาพชีวิตการทำงานข้าราชการสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อมจังหวัด ในเขตภาคกลาง	50
ตารางที่ 4.14 ทดสอบความแตกต่างระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานภาพ กับ คุณภาพชีวิตการทำงานข้าราชการสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อมจังหวัด ในเขตภาคกลาง	51
ตารางที่ 4.15 ทดสอบค่าเฉลี่ยความแตกต่างรายคู่ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานภาพ กับ คุณภาพชีวิตการทำงานข้าราชการ สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัด ในเขตภาคกลาง	51
ตารางที่ 4.16 ทดสอบความแตกต่างระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา กับ คุณภาพชีวิตการทำงานข้าราชการสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อมจังหวัด ในเขตภาคกลาง	52
ตารางที่ 4.17 ทดสอบค่าเฉลี่ยความแตกต่างรายคู่ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา กับ คุณภาพชีวิตการทำงานข้าราชการสำนักงาน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัด ในเขตภาคกลาง	53

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.18 ทดสอบความแตกต่างระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระยะเวลา ในการรับราชการ กับ คุณภาพชีวิตการทำงานข้าราชการสำนักงาน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัด ในเขตภาคกลาง	53
ตารางที่ 4.19 ทดสอบค่าเฉลี่ยความแตกต่างรายคู่ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระยะเวลาในการรับราชการ กับ คุณภาพชีวิตการทำงานข้าราชการ สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัด ในเขตภาคกลาง	54
ตารางที่ 4.20 ทดสอบความแตกต่างระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านรายได้ต่อเดือน กับ คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อมจังหวัด ในเขตภาคกลาง	55
ตารางที่ 4.21 ทดสอบค่าเฉลี่ยความแตกต่างรายคู่ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านรายได้ต่อเดือน กับ คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัด ในเขตภาคกลาง	55
ตารางที่ 4.22 ทดสอบความแตกต่างระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสังกัดงาน ที่ปฏิบัติ กับ คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อมจังหวัด ในเขตภาคกลาง	56
ตารางที่ 4.23 ทดสอบความแตกต่างระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านตำแหน่งงาน กับ คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อมจังหวัด ในเขตภาคกลาง	57
ตารางที่ 4.24 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามที่ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม	58

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา	4
ภาพที่ 2.1 โครงสร้างการบริหารของสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัด	21



บทที่ 1

บทนำ

1. ความสำคัญและความเป็นมาของปัญหา

จากวิวัฒนาการของระบบราชการไทยที่ผ่านมา แนวความคิดด้านการบริหารราชการ ยุคเก่า ให้ความสำคัญกับระบบเจ้าขุนมูลนาย และการใช้อำนาจตามสายการบังคับบัญชาเป็นสำคัญ มุ่งเน้นเพียงการทำตามระเบียบ ข้อบังคับ กฎหมาย และตามขั้นตอนที่กำหนด ซึ่งผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่มีสิทธิแสดงศักยภาพหรือความคิดเห็นใด ๆ อีกทั้งไม่ให้ความสำคัญต่อผลสัมฤทธิ์ ประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าของการบริหารงาน รวมไปถึงคุณภาพชีวิตของข้าราชการภายในองค์กร มากนัก ส่วนการจูงใจให้ข้าราชการทำงานนั้นขึ้นอยู่กับพื้นฐานทางเศรษฐกิจคือเงินเพียงอย่างเดียว จึงไม่ให้ความสนใจในเรื่องสวัสดิการและความปลอดภัยในการดำเนินการแต่อย่างใด เป็นผลให้ ระบบราชการเกิดความล้มเหลวและขาดศักยภาพในการนำพาประเทศไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืนจากระบบราชการล้าสมัย มีอำนาจทางการแข่งขันต่ำ ไม่สนับสนุนระบบคุณธรรม เอื้อต่อการทุจริต และประพฤตินิยมชอบ ความย่อหย่อนประสิทธิภาพ การปรับเปลี่ยนทัศนคติของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาใหม่ โดยให้มองเป็นทีมงานเพื่อเข้ามามีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนองค์กรให้มากที่สุด จึงจำเป็นต้องมีการเพิ่มคุณค่า การพัฒนาศักยภาพและจูงใจ โดยไม่ใช้เงินเป็นปัจจัยสำคัญในการทำงาน แต่ต้องมีสิ่งจูงใจในมิติคุณภาพชีวิตต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง จึงเกิดกระแสการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานและสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่เหมาะสมให้กับข้าราชการที่สังกัดหน่วยราชการต่าง ๆ

ซึ่งสอดคล้องกับในปัจจุบันสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนสามัญ (กพ.) ได้เล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ จึงจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. 2554-2556) โดยกำหนดเป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการเพื่อตอบสนองต่อบริบทของสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และการบริหารราชการ เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมให้ระบบราชการมีความเข้มแข็ง ข้าราชการมีภูมิคุ้มกันที่ดีเพียงพอที่จะตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพและพัฒนาข้าราชการให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยในแผนดังกล่าวได้กำหนดวัตถุประสงค์ไว้ว่า เพื่อให้ข้าราชการพลเรือนสามัญปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีคุณธรรม จริยธรรม

มีจิตสาธารณะ และปฏิบัติงานอย่างมีอาชีพเป็นที่เชื่อถือไว้วางใจของประชาชนรวมทั้งมีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงาน มีขวัญกำลังใจที่ดี มีแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีกำลังคนที่มีสมรรถนะสูง มีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนภารกิจ ของส่วนราชการอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นมาตรฐาน เป็นระบบราชการที่มีประสิทธิภาพและมีภาพลักษณ์ที่ดี อันจะส่งผลให้สังคมและประเทศไทยเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น จากการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการพลเรือนสามัญ ข้าราชการต้องปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานด้านต่าง ๆ กับคุณภาพชีวิตการทำงาน นอกจากนี้คุณภาพชีวิตการทำงานยังแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน การให้ความช่วยเหลือให้คำปรึกษาซึ่งกันและกัน ความสนิทสนมกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน และความสามัคคีกันในการทำงาน รวมถึงการปกครองบังคับบัญชายังเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน และมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร การเพิ่มผลิตภาพ และขีดความสามารถของส่วนราชการ ซึ่งการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องเพื่อสร้างเสริมให้ข้าราชการมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการปฏิบัติราชการ ก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐและประโยชน์สุขของประชาชน

สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัด เป็นส่วนราชการที่อยู่ในภูมิภาค มีภารกิจที่ต้องปฏิบัติงานร่วมกับจังหวัด และภารกิจร่วมกับกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช กรมป่าไม้ กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง กรมทรัพยากรธรณี กรมทรัพยากรน้ำ กรมทรัพยากรน้ำบาดาล กรมควบคุมมลพิษ กรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม และสำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อช่วยกันรักษาทรัพยากรธรรมชาติ ซึ่งการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดใน 3 ส่วนจะมีความเสี่ยงมากที่สุด คือ ส่วนสิ่งแวดล้อม ส่วนทรัพยากรธรรมชาติ และส่วนทรัพยากรน้ำ ซึ่งงานที่ต้องปฏิบัติเป็นส่วนใหญ่ต้องพบกับอำนาจอิทธิพล ทำให้ข้าราชการในส่วนภูมิภาคที่ปฏิบัติงานอยู่นั้นเกิดความหวาดกลัว เกิดความเครียดที่ต้องเผชิญกับภาวะกดดันทั้งทางด้านการงานและการดำเนินชีวิตประจำวัน ซึ่งส่งผลต่อขวัญและกำลังใจและคุณภาพชีวิตเป็นอย่างมาก แต่อย่างไรก็ยังคงต้องปฏิบัติให้สำเร็จตามหน้าที่ และสิ่งนี้เป็นที่มาของการทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัด รวมถึงจะได้รับรู้ว่า การที่ต้องปฏิบัติงานภายใต้ภาวะกดดัน ต่างๆ ข้าราชการเหล่านี้จะมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างไร มีความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นอย่างไร และมีข้อจำกัดใดบ้างที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน รวมถึงปัญหาที่ประสบอยู่ในการทำงาน เพื่อใช้เป็น

แนวทางในการพัฒนาปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน
ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดต่อไป

จากเหตุผลข้างต้นกับการที่ไม่เคยมีการทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของข้าราชการสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัด ในเขตภาคกลาง ผู้
ศึกษามีความสนใจจะศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงาน
ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัด ในเขตภาคกลาง ด้วยตัวของผู้ทำการศึกษาวิจัยอยู่ใน
เขตพื้นที่ภาคกลางจึงเลือกในเขตภาคกลางมาเป็นกลุ่มตัวอย่างในการทำการศึกษาวิจัยในครั้งนี้
อีกทั้งสามารถใช้เป็นแนวทางปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการต่อไป

2.วัตถุประสงค์ของการศึกษา

2.1 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและ
สิ่งแวดล้อมจังหวัดในเขตภาคกลาง

2.2 เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและ
สิ่งแวดล้อมจังหวัดในเขตภาคกลาง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

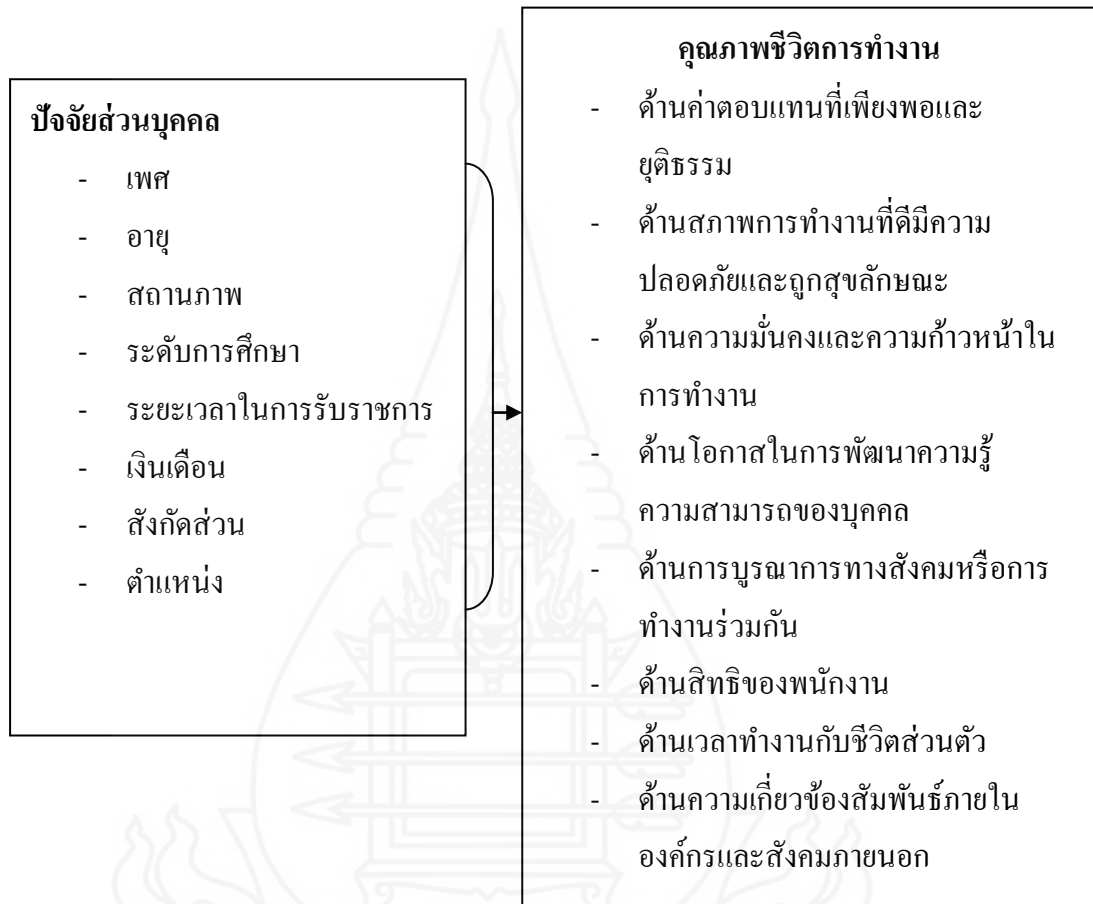
2.3 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงาน
ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดในเขตภาคกลาง

3.กรอบแนวคิดการศึกษา

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้ศึกษาได้สรุปเป็นกรอบแนวคิด
การศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและ
สิ่งแวดล้อมจังหวัด ในเขตภาคกลาง ดังภาพที่ 1.1

ตัวแปรอิสระ
(Independent variables)

ตัวแปรตาม
(Dependent variables)



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา

4. สมมติฐานการศึกษา

4.1 คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดในเขตภาคกลาง อยู่ในระดับปานกลาง

4.2 ข้าราชการสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดในเขตภาคกลาง ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

5. ขอบเขตของการศึกษา

5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดในเขตภาคกลาง ใช้แนวคิดของ Walton ซึ่งแบ่งคุณภาพชีวิตการทำงานออกเป็น 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิของพนักงาน ด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ภายในองค์กรและสังคมภายนอก

5.2 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ ข้าราชการสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัด ในเขตภาคกลาง จำนวน 25 จังหวัด รวมจำนวนทั้งสิ้น 339 คน โดยคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 184 คน

5.3 ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาการศึกษาตั้งแต่เดือนมกราคมถึงเดือนตุลาคม 2555 โดยเก็บรวบรวมข้อมูลในเดือน กันยายน 2555

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 **คุณภาพชีวิตการทำงาน** หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจต่อการทำงานของข้าราชการสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดในเขตภาคกลาง ในสภาวะการทำงานภายในองค์กร มีองค์ประกอบ 8 ด้าน ดังนี้

6.1.1 **ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม** หมายถึง เงินเดือนและผลประโยชน์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานทั้งที่เป็นตัวเงิน และไม่ใช่ว่าเงิน รวมถึงสวัสดิการด้านอื่นๆ อาทิ เบี้ยเลี้ยงที่พักอาศัย ค่าล่วงเวลา ที่เพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคม และมีความยุติธรรม

6.1.2 **ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ** หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานในด้านอาคาร สถานที่ อุปกรณ์ วัสดุสำนักงาน เครื่องมือเครื่องใช้ ต้องมีความเหมาะสมเอื้อต่อการปฏิบัติงานและปลอดภัยต่อสุขภาพ และจิตใจของข้าราชการ

6.1.3 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง การมีโอกาที่จะเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีตำแหน่งหน้าที่พร้อมจะสามารถก้าวหน้าขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ตลอดจนมีความมั่นใจต่อความมั่นคงในการทำงาน เป็นไปอย่างเป็นธรรมชาติ

6.1.4 ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล หมายถึง การให้โอกาสข้าราชการได้พัฒนาความสามารถของตนเองจากงานที่ทำ จากการฝึกอบรม การศึกษาต่อ และการมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญต่อหน่วยงาน

6.1.5 ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน หมายถึง การทำงานที่ดีมีความปรองดองกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ได้รับความร่วมมือร่วมใจช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ไม่มีการแบ่งชั้นกันในหน่วยงาน

6.1.6 ด้านสิทธิของพนักงาน หมายถึง การเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ความเสมอภาค ความมีอิสระ การแสดงความคิดเห็น รวมถึงสิทธิที่ข้าราชการได้รับจากหน่วยงาน และให้มีส่วนร่วมในการบริหารงานอย่างเหมาะสม

6.1.7 ด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว หมายถึง การแบ่งเวลาในการใช้ชีวิตในการทำงาน และชีวิตส่วนตัวอย่างสมดุลเหมาะสม มีการแบ่งเวลาการทำงานและมีเวลาสำหรับครอบครัวอย่างเพียงพอ

6.1.8 ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ภายในองค์กรและสังคมภายนอก หมายถึง ความรู้สึกของข้าราชการที่มีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในหน่วยงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคม มีการช่วยเหลือสังคม และภูมิใจต่อลักษณะงานของตนเองที่ได้ทำประโยชน์ให้สังคม

6.2 ข้าราชการ หมายถึง บุคลากรสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดที่ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการและปฏิบัติงานอยู่ในเขตภาคกลาง จำนวน 25 จังหวัด ได้แก่ กาญจนบุรี จันทบุรี ฉะเชิงเทรา ชลบุรี ชัยนาท ตราด นครนายก นครปฐม นนทบุรี ปราชินบุรี ปทุมธานี ประจวบคีรีขันธ์ พระนครศรีอยุธยา เพชรบุรี ราชบุรี ระยอง ลพบุรี สมุทรปราการ สมุทรสงคราม สมุทรสาคร สระบุรี สระแก้ว สิงห์บุรี สุพรรณบุรี และอ่างทอง

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ผู้บริหารได้ข้อมูลในการกำหนดแนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัด

7.2 ผู้บริหารได้ข้อมูลเพื่อพัฒนาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดต่อไป

7.3 ผู้สนใจทั่วไปได้แนวทางการศึกษาค้นคว้าวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน



บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัด ในเขตภาคกลาง ผู้ศึกษาได้ทบทวน วรรณกรรม แนวคิด ตลอดจนผลการศึกษาวิจัยที่มีประเด็นเกี่ยวข้องกับการศึกษา ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
2. ข้อมูลทั่วไป สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัด
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วยหัวข้อสำคัญ คือความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน และประโยชน์ของคุณภาพชีวิตการทำงาน

1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life : QWL) เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญของคุณภาพชีวิต (Quality of Life) หากกล่าวถึงความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานแล้ว มีนักวิชาการและผู้ที่เกี่ยวข้องให้ความหมายไว้น่าสนใจ ดังนี้

สรรเสริญ เตชะบูรพา (2545 : 13) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน มีความสุขในการทำงานและมีสุขภาพจิตที่ดีที่พนักงานได้รับมาจากระบบการดำเนินงาน ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานและองค์กร

สุพินดา คิวานนท์ (2545 : 10) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง คุณภาพของสัมพันธภาพระหว่างพนักงานระดับปฏิบัติการและระดับบริหารต่อสภาพแวดล้อมของงาน โดยวัดจากระดับของความรู้สึกพึงพอใจ ในการได้รับการตอบสนองความต้องการของตนจากการปฏิบัติงาน ได้รับค่าตอบแทนจากการทำงาน การตอบสนองต่อความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน

อารีย์ สังข์ศิลป์ชัย (2548 : 22) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจของบุคคลในด้านค่าตอบแทน สภาพการทำงานที่ปลอดภัย ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล การบูรณาการทางสังคม ประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และลักษณะงานเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ฐิตารีย์ ประกอบแก้ว (2550:16) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การดำรงชีวิตในการทำงานอย่างสร้างสรรค์ ด้วยผลตอบแทนที่องค์กรได้หยิบยื่นให้ สิ่งที่เกี่ยวข้องกับความสะดวกและเป็นประโยชน์แก่ผู้ทำงานในองค์กรและครอบคลุมถึงสุขภาพทางกาย อารมณ์ สังคมและจิตวิญญาณ

เยาวลักษณ์ อ่วมทร (2551 : 8) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความสมบูรณ์ในการดำรงชีวิตของบุคลากรที่สามารถมีกำลังกาย กำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน

อาทิตติยา ดวงสุวรรณ (2551:14) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงาน ซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการทั้งทางร่างกายและจิตใจ สามารถสนองความต้องการที่กำลังจะเปลี่ยนไป ทำให้ชีวิตมีคุณค่าหรือมีการทำงานที่ทำให้เกิดความเป็นอยู่ที่ดีตามการยอมรับของสังคม

เสาวรส กุหาปัญญา (2552 : 14) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง กระบวนการจัดการชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงานให้เกิดความสมดุลกัน

วอลตัน (Walton. 1974: 12 อ้างถึงใน วรวรรณ บุญล้อม 2551 : 3) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ลักษณะการทำงานที่ตอบสนองต่อความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคุณลักษณะแนวทางความเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคลหรือสังคม ขององค์กรที่ทำให้งานประสบความสำเร็จ

ฮิวส์และคัมมิงส์ (Huse and Cumming 1985 :199-200 อ้างถึงใน กนกวรรณ ชูชีพ 2551:16) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความสอดคล้องกันระหว่างความสมปรารถนาหรือความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นประสิทธิผลขององค์กรอันเนื่องมาจากความผาสุกในงานของผู้ปฏิบัติงานเป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานนั้น

แคสซิโก (Casigo 1995 : 20 อ้างถึงใน รัชพล บุญอนเนกวัฒนา 2551:11) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง สภาพและการปฏิบัติงานต่าง ๆ ภายในองค์กร เช่น การเพิ่มเนื้อหา งาน การจัดการอย่างเป็นประชาธิปไตย การมีส่วนร่วมในการทำงานของพนักงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

นอคซ์และเฮอวิง (Knox and Irving 1997 : 39) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สภาพการดำรงชีวิตของบุคคล โดยจะต้องเป็นชีวิตที่มีความสุข มีสุขภาพสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ สามารถที่จะปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมการทำงานได้เป็นอย่างดี

ไฮเกอร์ (Igor 2005 : 31) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การมีงานทำที่มั่นคง และอาชีพที่ปลอดภัย การเกื้อหนุนส่งเสริมสุขภาพ และความอยู่ดีกินดีของลูกจ้าง การพัฒนาทักษะความสามารถ และการทำงานที่ปรองดองกัน

จากความหมายต่าง ๆ ที่นักวิชาการได้นิยามไว้ข้างต้นนั้น สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจของแต่ละบุคคลภายในสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับชีวิตการทำงาน ในสภาวะการทำงานภายในองค์กร เช่น ค่าตอบแทนที่เพียงพอ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงปลอดภัย ความก้าวหน้าในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการทำงาน การบูรณาการทางสังคมกับบุคคลต่าง ๆ ในองค์กร อีกทั้งรวมถึงการมีกิจกรรมต่าง ๆ ที่เปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมอย่างเหมาะสม สามารถสนองความต้องการของพนักงานในทุกระดับ ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจ มีความสุขทั้งทางกายและใจ

1.2 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

จากการศึกษา ค้นคว้าเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่ามีนักวิชาการหลายท่าน ได้ให้คำอธิบายถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้หลากหลาย ดังนี้

พรพรรณ บุญมา (2548:13) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อการรับรู้ ความรู้สึกที่พึงพอใจในงาน โดยแต่ละบุคคลจะมีการรับรู้และความรู้สึกในการพึงพอใจในงานที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งจำแนกองค์ประกอบในการทำงานเป็นด้านที่สำคัญ คือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านเวลางานกับชีวิตส่วนตัว ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม และด้านประชาธิปไตยในการทำงาน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553) ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อให้ข้าราชการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสาธารณะ และปฏิบัติงานอย่างมีอาชีพ เป็นที่เชื่อถือไว้วางใจของประชาชนรวมทั้งมีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงาน มีขวัญกำลังใจที่ดี มีแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง รวมถึงให้ข้าราชการมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนภารกิจของส่วนราชการอย่างมีประสิทธิภาพ มีระบบกลไก และวิธีดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการที่มีประสิทธิภาพ

มีภาพลักษณ์ที่ดี ส่งผลให้สังคมและประเทศไทยเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น จึงได้แบ่งแนวการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการ เป็น 4 ด้าน อันได้แก่

ด้านที่ 1 การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการด้านการทำงาน เพื่อให้ข้าราชการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการสร้างสรรค์และส่งมอบผลงานที่มีคุณภาพแก่ประชาชน และเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญในการพัฒนาประเทศ โดยส่งเสริมให้ส่วนราชการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสม เสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และอำนวยความสะดวกให้ข้าราชการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ทำการปรับปรุงสถานที่ทำงานให้ปลอดภัย และถูกสุขลักษณะมีบรรยากาศที่ดี มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานมีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน และอุปกรณ์เทคโนโลยีที่ทันสมัย เหมาะสม เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน สถานที่ทำงานปลอดภัยและถูกสุขลักษณะตามเกณฑ์ของส่วนราชการที่รับผิดชอบ

ส่งเสริมให้ส่วนราชการพัฒนาระบบและวิธีการทำงาน เพื่อให้ข้าราชการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ด้วยการจัดระบบและวิธีการทำงานที่เหมาะสมและชัดเจน เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน ส่งเสริมให้ส่วนราชการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ตามหลักคุณธรรม เพื่อสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ มีหลักเกณฑ์และวิธีดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพโปร่งใส และเป็นธรรม

ด้านที่ 2 การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการด้านส่วนตัว เพื่อให้ข้าราชการมีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่แข็งแรง มีความสุข มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ด้วยการส่งเสริมให้ส่วนราชการดำเนินการสร้างเสริมสุขภาพ เพื่อให้ข้าราชการมีสุขภาพที่ดีให้ข้าราชการมีความรู้ สามารถดูแล ป้องกัน และรักษาสุขภาพของตนเองและครอบครัวได้ มีความเข้าใจในการบริหารจัดการความเครียดของตนเองและครอบครัว ส่งเสริมให้ข้าราชการและครอบครัวมีสุขภาพที่ดี สามารถลดค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล

การเสริมสร้างให้ข้าราชการมีชีวิตครอบครัวที่อบอุ่นและเข้มแข็งมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว โดยให้ข้าราชการมีความสัมพันธ์ที่ดีมีความสุขเพิ่มขึ้น ครอบครัวมีความอบอุ่น

ด้านที่ 3 การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการด้านสังคม ให้ข้าราชการทุกระดับมีความสัมพันธ์และความเข้าใจอันดีต่อกันมีความสามัคคี มีความรักและความภาคภูมิใจในองค์กร ด้วยการส่งเสริมให้ส่วนราชการสร้างวัฒนธรรมองค์การที่เหมาะสมกับลักษณะงานในแต่ละส่วนราชการ ให้ข้าราชการมีความเชื่อถือและไว้วางใจในการทำงานร่วมกัน มีวัฒนธรรมและค่านิยมที่เหมาะสม และเสริมสร้างให้ข้าราชการเชื่อถือและไว้วางใจในการทำงานร่วมกัน มีนโยบายและ

ดำเนินการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสม ข้าราชการที่มีส่วนร่วมในการสร้างและร่วมปฏิบัติให้เป็นไปตามวัฒนธรรมองค์กรเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์และวัฒนธรรมขององค์กร

การส่งเสริมข้าราชการให้มีจิตสาธารณะ มีความรัก และความสามัคคีภายในองค์กรมีความรัก ความสามัคคี และร่วมมือกันทำงานมากขึ้น มีจิตสำนึกที่ดีและมุ่งกระทำประโยชน์ต่อส่วนรวมเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดี และกิจกรรมเพื่อประโยชน์สาธารณะ

ด้านที่ 4 การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการด้านเศรษฐกิจ ให้ข้าราชการมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ และดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ส่งเสริมให้ส่วนราชการเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับการออม และการบริหารจัดการด้านการเงินให้ข้าราชการ มีความรู้ด้านการบริหารจัดการด้านการเงินและการออม เข้าใจ และดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการใช้จ่ายเงิน

การจัดสวัสดิการเพิ่มเติมนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนและสร้างความสุขให้แก่ข้าราชการ ด้วยการส่งเสริมให้ส่วนราชการจัดสวัสดิการเพิ่มเติม นอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้

คอสเซน (Kossen อ้างถึงใน เศรษฐา ไชยเดช 2550:21-22) ได้กล่าวถึง ลักษณะสำคัญของสิ่งที่จะทำให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไว้ว่า

1. การเพิ่มคุณค่าและความรับผิดชอบในงาน (Job enrichment) เป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้รับการยอมรับประสบความสำเร็จและเจริญก้าวหน้า
2. การเพิ่มปริมาณงานทั้งในเรื่องการขยายงานและเพิ่มความรับผิดชอบ (getting loaded vertically and horizontally) เป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้น
3. สร้างสรรค์งาน (creating whole job) การสร้างสรรค์งานให้หลากหลายมากขึ้นจะทำให้สนองความต้องการได้ และหากพนักงานมีโอกาสที่จะใช้ความคิดและทักษะที่มีอยู่จะทำให้เกิดความพึงพอใจและภูมิใจในตนเอง
4. มีการหมุนเวียนงาน มีการฝึกอบรมข้ามสายงาน และใช้ทักษะหลากหลาย (rotating job, cross-training and multi skilling) จะช่วยทำให้พนักงานได้เรียนรู้มากขึ้นสามารถโอนย้ายข้ามสายงานได้ และมีโอกาสที่จะได้ใช้ทักษะมากขึ้น
5. เปลี่ยนงานที่น่าเบื่อ ไปสู่งานที่ถูกใจ (do two "dull" equal job enrichment) จะทำให้เกิดความน่าสนใจและพึงพอใจมากขึ้น โดยอาศัยวิธีการเพิ่มคุณค่าและความรับผิดชอบในงาน
6. ให้การชมเชยและการยอมรับ (a liberal lacing of praise and recognition) ซึ่งเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์อยู่แล้ว และสามารถทำได้หลายวิธีทั้งใช้คำพูด การสัมผัส การมองแล้วยิ้ม เป็นต้น

7.การให้ค่าตอบแทนที่ดี (providing well pay) อาจจะมีการเตรียมรางวัลสำหรับผู้ที่ประพฤติตนดีจะเป็นแรงสนับสนุนให้ผู้ทำงาน และมาทำงานสายปฏิบัติตนใหม่

8.สร้างการรับผิดชอบในงาน (building responsibility into job) เปิดโอกาสให้พนักงานได้ตัดสินใจได้อย่างอิสระในงานที่มีความสำคัญ

9.มีสถานที่เลี้ยงเด็กสำหรับลูกพนักงาน (providing child care for employee) จะเป็นการช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจให้กับพนักงาน และยังช่วยให้ลดการขาดงาน หรือการมาทำงานสายของพนักงานได้

10.ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน (modifying work environment) เช่น สร้างบรรยากาศของการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมให้มี สัมพันธภาพ ที่ดีในการทำงานโดยการเปิดเพลง มีเวลาพักผ่อน มีการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ

11.มีโปรแกรมส่งเสริมสุขภาพ (providing wellness program) เพื่อให้ร่างกายแข็งแรงสมบูรณ์แล้วจะทำให้เกิดผลดี ต่อตัวพนักงานเองและต่องานที่ทำ ช่วยลดความเครียด ลดภาวะของการเป็นโรคหัวใจ ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน

คาสต์ และ โรเซนวิว (Kast and Rosenzweig อ้างถึงใน ดวงพร ไชยชนะ 2552:21) ได้กล่าวถึง ลักษณะสำคัญของบุคคลเกี่ยวกับเกณฑ์การชี้วัดทางสังคมที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของบุคคลต้องมีองค์ประกอบ 11 ประการ

- 1.บุคคลและครอบครัว
- 2.สุขภาพอนามัยและภาวะโภชนาการ
- 3.ที่อยู่อาศัยและสภาพแวดล้อม
4. การติดต่อสื่อสาร
5. ความปลอดภัย
6. การศึกษาและการฝึกอบรม
7. การทำงาน
8. สวัสดิการและความมั่นคงทางสังคม
9. รายได้และผลผลิต
10. การมีส่วนร่วมในสังคม
11. วัฒนธรรมและการใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์

เซนและยาทิม (Zain and Yatim อ้างถึงใน ประทุมพร ทองอิฐ 2551:18) ได้กล่าวถึง ลักษณะสำคัญของหลักเกณฑ์ในการวัดคุณภาพชีวิตการทำงานว่ามีองค์ประกอบมากมายทั้งการ

เพิ่มคุณค่าและความรับผิดชอบ การออกแบบเทคโนโลยีเพื่อที่จะปรับปรุงสภาพการทำงาน ซึ่งจะคำนึงถึงสิ่งต่าง ๆ 7 ประการ ดังนี้

1. ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
2. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ
3. ความก้าวหน้าและการได้รับการพัฒนา
4. ความพึงพอใจของสภาพสังคมในที่ทำงาน
5. มีสิทธิส่วนบุคคล
6. ความสอดคล้องระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว
7. งานและประโยชน์ต่อสังคม

ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานยังเป็นการรวมหลักการของการทำงานให้มีคุณค่า และการออกแบบระบบสังคมเทคนิคใหม่เข้าด้วยกันเพื่อนำมาสู่ความพยายามในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานให้ดีขึ้น นอกจากนั้นคุณภาพชีวิตการทำงานยังรวมถึงการร่วมกันแก้ไขปัญหาดังกล่าวต่าง ๆ ในการทำงานให้มีคุณค่า ระบบการให้รางวัลแบบใหม่ ๆ และการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานซึ่งต้องอาศัยผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการที่จะนำคุณภาพชีวิตการทำงานไปใช้ให้ได้ผล

วอลตัน (Walton อ้างถึงใน ปวันรัตน์ ตนานนท์ 2550:9-12) ได้กล่าวถึง ลักษณะสำคัญของบุคคลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในแนวทางการศึกษาธรรมชาติและพฤติกรรมของมนุษย์ สภาพแวดล้อมตัวบุคคลหรือสังคม ผลผลิตของงาน และการเจริญเติบโตของภาวะเศรษฐกิจ ที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคลในการทำงาน โดยสรุปว่า บุคคลที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานต้องมีตัวบ่งชี้ ในหนังสือ Criteria for Quality of Working Life แบ่งออกเป็น 8 ประการ เป็นเกณฑ์ตัดสิน ดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) ค่าตอบแทนเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานได้ เนื่องจากทุกคนมีความต้องการทางเศรษฐกิจและจะมุ่งทำงานเพื่อให้ได้รับการตอบสนองทางเศรษฐกิจ ซึ่งความต้องการนี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการมีชีวิตรอด บุคคลนอกจากจะสร้างความคาดหวังในค่าตอบแทนสำหรับตนแล้ว ยังมองในเชิงเปรียบเทียบกับผู้อื่น ในประเภทของงานแบบเดียวกันดังนี้ เกณฑ์ในการตัดสินใจเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่จะบ่งชี้ว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นจะพิจารณาในเรื่อง

- 1.1 ความเพียงพอ คือ ค่าตอบแทน ได้จากการทำงานนั้นเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานและสังคม

1.2 ความยุติธรรม ซึ่งประเมินความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนกับลักษณะงาน พิจารณาได้จากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนที่ได้รับจากงานของตนกับงานอื่นที่มีลักษณะคล้าย ๆ กัน

2. สภาพการทำงานที่ดีมีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (Safe and Healthy Working Conditions) คือ ผู้ปฏิบัติงานควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่ป้องกันอุบัติเหตุ และไม่เกิดผลเสียต่อสุขภาพและปลอดภัยซึ่งเป็นการควบคุมสภาพทางกายภาพ

3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for Continued Growth and Security) งานที่ผู้ปฏิบัติได้รับมอบหมายจะมีผลต่อความก้าวหน้า และการขยายความสามารถของตนเองให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่ ๆ มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น ในลักษณะของคุณภาพชีวิตการทำงานตัวบ่งชี้เรื่องความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน มีเกณฑ์การพิจารณา คือ

3.1 มีการทำงานที่พัฒนา หมายถึง ได้รับผิชอบ ได้รับมอบหมายงานมากขึ้น

3.2 มีแนวทางก้าวหน้า หมายถึง มีความคาดหวังจะได้รับการเตรียมความรู้ทักษะ เพื่องานในหน้าที่ที่สูงขึ้น

3.3 โอกาสความสำเร็จ เป็นความก้าวหน้าของโอกาสที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จในองค์กร หรือในสายงานอาชีพอันเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน สมาชิกครอบครัว หรือผู้ที่เกี่ยวข้องอื่น

3.4 ความมั่นคง หมายถึง มีความมั่นคงของการว่าจ้างและรายได้ที่จะได้รับ

4. โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล (Opportunity for Developing and Using Human Capacity) คือ โอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้ที่มีซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าและรู้สึกท้าทายในการทำงาน ได้ใช้ความสามารถในการทำงานเต็มทั้งที่รวมทั้งความรู้สึก ว่ามีส่วนในการปฏิบัติงาน

5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (Social integration) คือการที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าคุณค่า ได้รับการยอมรับ และร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ปราศจากการมีอคติและการทำลายซึ่งกันและกัน

6. สิทธิของพนักงาน (Employee Rights) คือ การมีสิทธิในเรื่องส่วนบุคคล การมีอิสระในการพูด การแสดงความคิดเห็น การใช้สิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาค เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกัน รวมทั้งสิทธิที่พนักงานควรได้รับจากองค์กร ควรมีความเสมอภาคกัน

7. เวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว (Work and Total Life Space) คือ ลักษณะการปฏิบัติงานของพนักงาน มีผลกระทบต่อบทบาทในชีวิตส่วนตัวของพนักงานอย่างไร ทั้งในเรื่องของเวลา พฤติกรรม ทัศนคติ โดยเฉพาะบทบาท และการแบ่งเวลาชีวิตครอบครัว การพักผ่อน ดังนั้นควรมีการสร้างสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงาน

8. ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ภายในองค์กรและสังคมภายนอก (Social Relevance of Work) คือ การที่บุคคลมีความรู้สึกว่าการกระทำหรืองานที่ทำนั้น เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งองค์กรของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคม เป็นการเพิ่มคุณค่าที่สำคัญ เกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์กรของตนเอง

ฮิวส์และคัมมิงส์ (Huse and Cumming อ้างถึงใน สรตัญญู หมวกแก้ว : 2553: 20-21) ได้กล่าวถึง ลักษณะสำคัญของบุคคลเกี่ยวกับการกำหนดคุณภาพชีวิตของการทำงาน ประกอบด้วยคุณสมบัติ 8 ด้าน ต่อไปนี้

1. ผลตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอหรือรายได้และผลประโยชน์ตอบแทน หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐาน ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีความเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น

2. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย

3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานหรือโอกาสพัฒนาศักยภาพ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำโดยพิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความเป็นตัวเองในการทำงานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญและงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน

4. ความก้าวหน้า หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง

5. การมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานที่ทำงานมีบรรยากาศเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทรปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับและมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

6. ระเบียบข้อบังคับและความเป็นธรรมในการทำงาน หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม พนักงานได้รับการเคารพในสิทธิและคงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาคและความยุติธรรม

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงของชีวิตระหว่างช่วงปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากหน้าที่รับผิดชอบ

8. ความภาคภูมิใจในองค์กร หมายถึง กิจกรรมของหน่วยงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ไม่รับผิดชอบต่อสังคมจะก่อให้เกิดการลดคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน

เฮอริค และ แมคคาบี (Herrick and Maccaby อ้างถึงใน วไลพร เจริญพร:2546:16-28) ได้กล่าวถึง หลักสำคัญในการทำให้คนงานมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี ด้วยการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานภายใต้หลักการเบื้องต้น 4 ประการ คือ หลักความมั่นคงในการทำงาน หลักความเป็นธรรมหรือเสมอภาค หลักปัจเจกบุคคล และหลักประชาธิปไตยในการทำงาน ดังรายละเอียดดังนี้

1. หลักความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (The principle of security) เป็นการตอบสนองความต้องการของคนงานที่ต้องการลดความหวาดกลัว หรือความวิตกกังวลต่าง ๆ อันเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย และความปลอดภัยในการหารายได้ ตลอดจนความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เพราะคนงานจะไม่สามารถเอาใจใส่ต่องานที่ทำได้เต็มที่ หากต้องเผชิญกับความไม่มั่นคงปลอดภัย ทั้งต่อภาวะทางร่างกายและเศรษฐกิจ เช่น อันตรายจากสารเคมี จากอากาศเป็นพิษ หรือวิตกกังวลต่ออันตรายใด ๆ อันเนื่องมาจากการทำงาน

2. หลักความเป็นธรรมหรือความเสมอภาค (The principle of equity) เป็นหลักความเป็นธรรมหรือความเสมอภาคเป็นการคุ้มครองให้คนงานได้รับผลตอบแทนจากการทำงานอย่างเป็นสัดส่วนที่เหมาะสมกับผลงานที่เขาสามารถทำได้ ไม่ว่าในแง่การบริการหรือการผลิต ซึ่งจะแตกต่างกันไป จากแง่ของรายได้ระหว่างฝ่ายบริหารและคนงาน และการปันผลกำไรให้แก่นายทุนอย่างเป็นธรรม หลักการนี้สอดคล้องกับแนวความคิดการแบ่งปันผลประโยชน์กล่าวคือ คนงานควรได้รับการแบ่งปันผลประโยชน์ตอบแทนจากการทำงาน โดยเฉพาะการทุ่มเทแรงกายหรือสติปัญญาในการทำงานเพื่อเพิ่มผลผลิตให้แก่องค์กร ซึ่งเป็นการให้ความสำคัญต่อตัวบุคคลมากกว่าจะให้ความสำคัญเฉพาะตัวงานเท่านั้น ด้วยเหตุนี้ นายจ้างจึงควรให้ความสนใจต่อการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้น ซึ่งส่งผลต่อทัศนคติของคนงาน และส่งเสริมให้คนงานมีสุขภาพอนามัยที่ดีและมีความปลอดภัยในการทำงานอันก่อให้เกิดการเพิ่มผลผลิตให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กรต่อไป

3.หลักปัจเจกบุคคล (The principle of individuality) คนงานควรได้รับการกระตุ้นให้มีการพัฒนาการทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ ฝีมือหรือความชำนาญงานตลอดจนสามารถเรียนรู้เกี่ยวกับงานที่ทำนั้น ด้วยตนเองได้ต่อไป หลักการนี้เป็นการส่งเสริมให้คนงานรู้จักพัฒนาตนเองและการเรียนรู้เกี่ยวกับองค์กรทั้งหมดมากที่สุดเท่าที่เขาต้องการ โดยให้คนงานมีโอกาสได้ใช้อำนาจ

ตัดสินใจด้วยตนเอง เกี่ยวกับงานที่ทำอยู่มากที่สุดตามขอบเขตสามารถวางแผนดำเนินการตามหน้าที่การงานของตนเองได้ ซึ่งความสามารถในการตัดสินใจหรือการกำหนดรูปแบบการทำงานด้วยตนเองนี้ จะมีผลต่อทัศนคติที่ดีต่อการทำงานของคนงานทั้งในแง่จิตใจและแง่วัตถุ ซึ่งมีความสัมพันธ์กับสุขภาพกายและจิตใจของคนงาน อันเป็นการสร้างเสริมให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน และสุขภาพส่วนบุคคลรวมทั้งด้านสังคมในทางอ้อมด้วยเหตุนี้จึงควรให้ความสำคัญต่อการพัฒนาความสามารถส่วนบุคคลในการทำงานด้วย

4.หลักประชาธิปไตย (The principle of democracy) หลักประชาธิปไตยในการทำงานเป็นการคำนึงถึงตัวบุคคล ซึ่งเป็นผู้ใช้เครื่องมือเครื่องจักรต่าง ๆ ในการทำงานมากกว่าที่จะให้ความสำคัญแต่เฉพาะตัวงานเท่านั้น แนวคิดของหลักการนี้สอดคล้องกับสิทธิเสรีภาพของประชาชนเรื่องสิทธิในการพูดหรือการแสดงความคิดเห็นซึ่งในการทำงานจะเปิดโอกาสให้คนงานมีส่วนร่วมในทุก ๆ ขั้นตอนการทำงานเพื่อรับผิดชอบต่องานของตนอย่างเต็มที่ คือ เป็นการให้โอกาสคนงานได้ใช้อำนาจตัดสินใจด้วยตนเองที่มีการควบคุมและร่วมมือในการทำงานเป็นทีม ทั้งนี้ผู้ควบคุมหรือหัวหน้างานควรได้รับการเลือกจากกลุ่มคนงาน

หลักการทั้ง 4 ประการที่กล่าวมานั้นเป็นระบบที่จะสามารถสร้างเสริมชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีให้แก่คนงานได้ในทางหนึ่ง

สรุปได้ว่าองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานที่สำคัญมี 8 ด้าน คือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ดีมีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิของพนักงาน ด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ภายในองค์กรและสังคมภายนอก

1.3 ประโยชน์ของคุณภาพชีวิตการทำงาน

สคูเลอร์ และคณะ (Schuler and others 1989 : 492) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของคุณภาพชีวิตการทำงาน ไว้ดังนี้

- 1.เพิ่มความพึงพอใจในการทำงานสูงสุด เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้เกิดขึ้นกับพนักงาน ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น
- 2.ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น อย่างน้อยที่สุดก็เกิดจากอัตราการขาดงานที่ลดลง
- 3.ประสิทธิภาพในการทำงานมีเพิ่มขึ้น พนักงานมีส่วนร่วมและสนใจงานมากขึ้น
- 4.ลดความเครียด อุบัติเหตุ และความเจ็บป่วยจากการทำงาน ส่งผลให้ต้นทุนด้านการประกันสุขภาพลดลง

5.ความยืดหยุ่นของกำลังคนมีมาก ความสามารถในการสับเปลี่ยนพนักงานมีมากขึ้น เป็นผลมาจากความรู้สึกในการเป็นเจ้าขององค์กร และมีส่วนร่วมในการทำงานที่เพิ่มขึ้น ลดต้นทุนค่ารักษาพยาบาล และลดต้นทุนค่าประกันด้านสุขภาพ

6.อัตราการสรรหาและคัดเลือกพนักงานมีมากขึ้น เกินจากความน่าพอใจขององค์กร ความน่าเชื่อถือที่เพิ่มขึ้น

7.ลดอัตราการขาดงานและการลาออกของพนักงาน โดยเฉพาะพนักงานที่ดี

8.ทำให้พนักงานรู้สึกสนใจงานมากขึ้น ด้วยการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การให้สิทธิออกเสียง การรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน การเคารพสิทธิของพนักงาน

กอร์ดอน (Gordon 1991 : 4) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า เป็นการส่งเสริมให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา และตัดสินใจสร้างโอกาสในการทำงานให้มากขึ้น ทำให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์กร

สรุปประโยชน์ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้ว่าทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน และทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร อีกทั้งยังช่วยส่งเสริมในเรื่องสุขภาพจิต ช่วยให้มี ความเจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพขององค์กร และยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก ลดอุบัติเหตุและส่งเสริมให้ผลิตผลและการบริการที่ดีมีประสิทธิภาพประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น

2. ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัด

2.1 ความเป็นมาของสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัด

สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัด เป็นหน่วยงานราชการบริหารส่วนภูมิภาค สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จัดตั้งขึ้นตามคำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ที่ 182/2547 ลงวันที่ 25 มิถุนายน 2547 ตามกฎหมายแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พ.ศ. 2545 เพื่อให้การปฏิบัติงานของสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัด สามารถปฏิบัติงานในภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถปฏิบัติภารกิจในช่วงการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างใหม่ได้ด้วยความเรียบร้อยและเป็นไปอย่างต่อเนื่อง

ปัจจุบันสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัด มี
วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมหลักขององค์กร ดังนี้

วิสัยทัศน์ : คงความสมบูรณ์ของธรรมชาติ พัฒนาและสนับสนุน ส่งเสริมให้ประชาชน
อยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี สู่การเป็นฐานการพัฒนาที่ยั่งยืน

พันธกิจ : อนุรักษ์ ฟื้นฟู ควบคุมการจัดสรร และการใช้ประโยชน์จาก
ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งการสร้างคุณค่าที่เชื่อมโยงกับการพัฒนาเศรษฐกิจและ
สังคม โดยอาศัยการเสริมสร้างระบบและกลไกการจัดการภายในให้สามารถดำเนินการกิจประสาน
กับเครือข่ายภาคีและผู้มีส่วนได้เสียภายนอกอย่างมีพลังและสอดคล้องกลมกลืน

ค่านิยมหลักขององค์กร : ร่วมน้ำใจ ใฝ่คุณธรรม นำสู่ความเป็นเลิศ

2.2 หน้าที่ความรับผิดชอบและโครงสร้างการบริหารงานของสำนักงาน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัด

สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัด มีหน้าที่ความรับผิดชอบใน
ภาพรวมในการจัดทำแผนจัดการสิ่งแวดล้อมจังหวัด แผนปฏิบัติการเพื่อจัดการคุณภาพ
สิ่งแวดล้อมในระดับจังหวัด รวมทั้งติดตามประเมินผลและตรวจสอบสถานการณ์สิ่งแวดล้อมของ
จังหวัด ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยป่าไม้ กฎหมายว่าด้วยป่าสงวนกฎหมายว่าด้วยสวนป่า
กฎหมายว่าด้วยเชื้อเพลิงซากดึกดำบรรพ์ กฎหมายว่าด้วยการสงวนและคุ้มครองสัตว์ป่า และกฎหมายอื่นที่
เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย เฝ้าระวัง ตรวจสอบ กำกับ ดูแล ส่งเสริม เผยแพร่ บำรุงรักษา และ
ระบบเตือนภัยเกี่ยวกับทรัพยากรน้ำในระดับจังหวัด รวมทั้งประสานการจัดทำแผนปฏิบัติการ
ติดตามประเมินผลการดำเนินงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง กำกับ ดูแลการประกอบกิจการน้ำบาดาล
ตามกฎหมายว่าด้วยน้ำบาดาลและกิจการประปา ส่งเสริมเผยแพร่และสร้างการมีส่วนร่วมของ
ประชาชนในการสงวนอนุรักษ์ และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของจังหวัด
ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่รับมอบหมาย

ในปัจจุบันแบ่งออกเป็น 4 เขตใช้หลักเกณฑ์การแบ่งภาคของกรมการปกครอง
กระทรวงมหาดไทย ซึ่งแบ่งภาคของประเทศไทยออกเป็น 4 เขต/ภาค แต่ละเขตครอบคลุมจังหวัด
รายละเอียดดังนี้

1.ภาคกลาง จำนวน 25 จังหวัด ได้แก่ กาญจนบุรี จันทบุรี ฉะเชิงเทรา ชลบุรี ชัยนาท
ตราด นครนายก นครปฐม นนทบุรี ปราชินบุรี ปทุมธานี ประจวบคีรีขันธ์ พระนครศรีอยุธยา
เพชรบุรี ราชบุรี ระยอง ลพบุรี สมุทรปราการ สมุทรสงคราม สมุทรสาคร สระบุรี สระแก้ว
สิงห์บุรี สุพรรณบุรี และอ่างทอง

2.ภาคเหนือ จำนวน 17 จังหวัด ได้แก่ กำแพงเพชร เชียงราย ตาก นครสวรรค์ น่าน พะเยา พิจิตร พิษณุโลก เพชรบูรณ์ แพร่ แม่ฮ่องสอน ลำปาง ลำพูน สุโขทัย อุตรดิตถ์ และ อุทัยธานี

3.ภาคใต้ จำนวน 14 จังหวัด ได้แก่ กระบี่ ชุมพร ตรัง นครศรีธรรมราช นราธิวาส ปัตตานี พังงา พัทลุง ภูเก็ต ยะลา ระนอง สงขลา สตูล และสุราษฎร์ธานี

4.ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 20 จังหวัด ได้แก่ กาฬสินธุ์ ขอนแก่น ชัยภูมิ นครพนม นครราชสีมา บุรีรัมย์ บึงกาฬ มหาสารคาม มุกดาหาร ยโสธร ร้อยเอ็ด เลย ศรีสะเกษ สกลนคร สุรินทร์ หนองคาย หนองบัวลำภู อำนาจเจริญ อุบลราชธานี และอุบลราชธานี

สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัด จัดโครงสร้างการบริหาร ออกเป็น 4 ส่วน ดังโครงสร้างองค์กร ภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 โครงสร้างสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัด

แต่ละส่วนมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

1.ส่วนอำนวยการ มีหน้าที่ในการบริหารงานสำนักงาน บริหารงานการคลังงบประมาณ และพัสดุ บริหารงานบุคคล บริหารงานแผนและติดตามผลการปฏิบัติงานร่วมกันหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

2.ส่วนสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่ในการจัดทำแผนจัดการสิ่งแวดล้อมของจังหวัดรวมทั้งแผนปฏิบัติการเพื่อจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อมในระดับจังหวัด และติดตามประเมินผลและตรวจสอบสถานการณ์สิ่งแวดล้อมของจังหวัด รวมถึงมีหน้าที่ในการส่งเสริมเผยแพร่และสร้างเครือข่ายการมีส่วนร่วมในการจัดการสิ่งแวดล้อม และ ตรวจสอบ ควบคุม กำกับดูแลแหล่งกำเนิด

มลพิษและประสานงานให้คำแนะนำการควบคุมมลพิษ และปฏิบัติงานร่วมกันหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

3. ส่วนทรัพยากรธรรมชาติ มีหน้าที่ในการอนุญาต ควบคุม กำกับ ดูแลโรงงานแปรรูปไม้ โรงค้าไม้แปรรูป โรงค้าสิ่งประดิษฐ์ การอนุญาต ควบคุม กำกับ ดูแล การมีและใช้เชื้อโซยนต์ การอนุญาตการขึ้นทะเบียนและการตัดฟันไม้สวนป่าเอกชน การอนุญาตการนำไม้และของป่าเคลื่อนที่ การอนุญาตอื่นๆ ที่ผู้ว่าราชการจังหวัดได้รับมอบอำนาจ ประสานการขออนุญาตใช้ที่ดินในเขตป่าสงวนแห่งชาติ รวมถึงการจัดทำแผนจัดการทรัพยากรธรรมชาติของจังหวัด ประสานการแก้ไขปัญหาการบุกรุกพื้นที่ป่าและการทำลายทรัพยากรป่าไม้ในระดับจังหวัด ประสานการสำรวจการใช้ประโยชน์ทรัพยากรธรณีในระดับจังหวัด ประสานการสำรวจการใช้ประโยชน์ทรัพยากรธรณีในระดับจังหวัด ประสานการเฝ้าระวังดูแลทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง(เฉพาะจังหวัดที่มีชายฝั่งทะเล) ส่งเสริมเผยแพร่และสร้างเครือข่ายการมีส่วนร่วมในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและปฏิบัติงานร่วมกันหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

4. ส่วนทรัพยากรน้ำ มีหน้าที่ในการประสานการจัดทำแผนการจัดการน้ำของจังหวัด ประสานการเฝ้าระวังตรวจสอบ กำกับ ดูแล ส่งเสริม เผยแพร่ บำรุงรักษา และระบบเตือนภัยเกี่ยวกับทรัพยากรน้ำในระดับจังหวัด กำกับ ดูแล กิจการประปาสัมปทานของผิวดินในระดับจังหวัด และมีหน้าที่ในการ อนุญาต ควบคุม กำกับ ดูแลการประกอบกิจการน้ำบาดาล ประสานการจัดการน้ำบาดาลเพื่อแก้ไขปัญหาภัยแล้งของจังหวัด กำกับ ดูแล กิจการประปาสัมปทานของน้ำบาดาลในระดับจังหวัด และปฏิบัติงานร่วมกันหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

2.3 การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัด

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ของสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ซึ่งมีหน้าที่กำกับดูแล สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัด ให้ข้าราชการเติบโตได้ในสายงานของตนเอง ตามที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนกำหนด และจะมีการจัดการฝึกอบรมหลักสูตรให้กับข้าราชการเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และเพื่อให้สามารถนำสิ่งที่เข้ารับการอบรมไปใช้เพื่อการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น แต่ส่วนใหญ่การเติบโตของข้าราชการในสำนักงานมักจะเป็นสายงานด้านวิชาการ ส่วนสายงานทั่วไปยังไม่มีมีการเติบโตในสายงานที่ดีเท่าที่ควร

สำหรับสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัด ได้รับสิทธิประโยชน์ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนทั่วไป

คือ เงินเดือนเป็นค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน ได้รับผลประโยชน์ที่เป็นตัวเงิน การได้รับเงินเดือน การเลื่อนขั้นเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง เงินเพิ่ม และยังได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูลที่ไม่เป็นตัวเงินให้แก่ข้าราชการและครอบครัว (บิดา มารดา คู่สมรส และบุตร) ได้แก่ สวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล สวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตร เงินตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลา ราชการ ค่าเช่าบ้าน โครงการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัยของข้าราชการ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ และเงินหนึ่ง บำนาญ เมื่อเกษียณอายุราชการ เพื่อเป็นสิ่งตอบแทนให้กับข้าราชการผู้ปฏิบัติงาน นอกจากนี้สวัสดิการอื่นๆ ที่ได้รับส่วนของสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม คือ กองทุนสวัสดิการ (ทสจ.) ซึ่งจัดตั้งขึ้นเพื่อให้การช่วยเหลือ ข้าราชการของสำนักงานทุกคน เพื่อเพิ่มขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานตลอดไป

3.งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงาน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัด ในเขตภาคกลาง ได้มีผู้ทำการวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานขององค์กรต่าง ๆ ไว้หลายเรื่องซึ่งผู้ศึกษาได้รวบรวมไว้ดังต่อไปนี้

3.1 งานวิจัยในประเทศ

ชัยวัฒน์ รุทธโชติ(2546) ได้ทำการศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองระยอง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานเป็นการพิจารณาในด้านความชำนาญในการปฏิบัติงาน ซึ่งไม่แน่เสมอไปว่าจะมีความชัดเจนในงานที่ทำมากกว่าผู้ที่เข้ามาปฏิบัติงานในระยะเวลาอันสั้น

นิตยาพร สาทร (2546) ได้ทำการศึกษา เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ฝ่ายบำรุงรักษา การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย กรณีศึกษา : โรงไฟฟ้าแม่เมาะ พบว่า (1) ผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาโรงไฟฟ้าแม่เมาะมีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (2) ผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาโรงไฟฟ้าแม่เมาะที่มีลักษณะบุคคลในเรื่อง อายุ ระดับการศึกษา และ ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน รายได้ และกองทุน ที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาที่มี เพศ แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อนงค์ สระบัว (2546) ได้ทำการศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยศิลปากร พบว่า (1) คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยศิลปากรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อจำแนกตามสถานภาพของข้าราชการพบว่า เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ลักษณะสายงานในปัจจุบัน และหน่วยงานที่สังกัดอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้าน อายุ ที่พบว่าข้าราชการที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี อยู่ในระดับสูง ส่วนกลุ่มอายุที่ต่างไปจากนี้อยู่ในระดับปานกลาง (2) คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยศิลปากรเมื่อจำแนกตามสถานภาพของข้าราชการ พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและหน่วยงานที่สังกัด ที่ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นข้าราชการที่มีลักษณะสายงานในปัจจุบันที่ต่างกัน พบว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอยู่ที่ระดับ 0.05 เมื่อเปรียบเทียบรายคู่พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสาย ก และสาย ค พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอยู่ที่ระดับ 0.05 ส่วนข้าราชการสาย ข และสาย ค พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติอยู่ที่ระดับ 0.05

ภัทรพล เจริญเกาะ (2547) ได้ทำการศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยพณิชยการธนบุรี พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยพณิชยการธนบุรีโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อาจารย์วิทยาลัยพณิชยการธนบุรีมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับมาก 5 ด้าน คือ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านความปลอดภัยและสุขภาพที่ดีของการทำงาน ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิของอาจารย์ และประชาธิปไตยในองค์กรตามลำดับ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับปานกลาง 3 ด้าน คือ ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถของอาจารย์ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมตามลำดับ

นวรรตน์ ณ วันจันทร์ (2548) ได้ทำการศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดลำพูน จำนวน 100 คน ผลการวิจัยโดยรวมพบว่า ข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดลำพูนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดลำพูนตามองค์ประกอบ 8 ด้าน ผลที่ได้แต่ละด้านเป็นดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ พบว่า ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความสอดคล้องกับงานที่ทำอยู่น้อยมาก สร้างความลำบากใจและตัดทอนกำลังใจในการทำงานเป็นอย่างมาก ทำให้ความ

พึงพอใจอยู่ในระดับน้อยมาก และยังคงมีข้าราชการในสังกัด มีความคิดที่อยากจะ โอนย้ายไปอยู่หน่วยงานอื่น ส่วนการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพนั้น พบว่า ความปลอดภัยของสภาพแวดล้อมการทำงาน การปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานที่เสี่ยงภัย สถานที่ทำงาน สภาพของอุปกรณ์ป้องกันภัย ความสะอาดถูกสุขอนามัยของสถานที่ทำงานและการจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพอยู่ในระดับปานกลาง

3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล กรมการปกครองได้ให้การสนับสนุนส่งเสริมให้มีการอบรม การศึกษาดูงาน และศึกษาต่ออยู่ในระดับปานกลาง

4. ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและการทำงานมีความมั่นคงและมีความเสมอภาคกัน

5. ด้านบูรณาการด้านสังคมในการทำงานร่วมกันมีการให้เกียรติและให้การยอมรับในความรู้ ความสามารถ อยู่ในระดับปานกลาง

6. ด้านธรรมเนียมในองค์กร มีการเคารพสิทธิส่วนบุคคล ผู้บังคับบัญชาไม่ก้าวท้าวในเรื่องส่วนตัว อยู่ในระดับมาก

7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น พบว่าเวลาการทำงาน การพักผ่อน มีความสมดุลกันมาก ส่วนเวลาสำหรับทำกิจกรรมอื่น ๆ เช่น เรื่องนันทนาการต่าง ๆ และเวลาสำหรับการอยู่กับครอบครัวอยู่ในระดับปานกลาง

8. ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม มีส่วนร่วมในกิจกรรมชุมชน ในด้านประเพณีและวัฒนธรรม อยู่ในระดับปานกลาง

พรพรรณ บุญมาก (2548) ได้ทำการศึกษา ความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานราชการ (ลูกจ้างประจำ) กรมพลาธิการทหารบก จำนวน 330 คน จาก 8 หน่วยงานประกอบด้วย กองซ่อมบำรุง กองการผลิตสิ่งอุปกรณ์ กองเกี่ยกาย กองยกกระบัตร กองเชื้อเพลิง กองพักผ่อน กองบริการ และโรงเรียนพลาธิการทหารบก พบว่า ความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานราชการ (ลูกจ้างประจำ) กรมพลาธิการทหารบกโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง จำแนกรายด้านพบว่า ด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านประชาธิปไตยในการทำงานอยู่ในระดับสูง ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงานอยู่ในระดับปานกลาง พิจารณาตามปัจจัยส่วนบุคคล เพศ และระดับชั้น มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน จำแนกตามอายุ

ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สถานภาพสมรส และจำนวนบุตร พบว่ามีความพึงพอใจแตกต่างกัน

เอี่ยมเดือน ศิริมงามงคล (2549) ได้ทำการศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชนใน เขต 6 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชนในเขต 6 อยู่ในระดับปานกลาง บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับสูงกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ($r = 0.78, p < 0.001$) คุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ($r = 0.06, p < 0.001$) และพบว่าระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 4.710, p = 0.010$)

งามจิต แต่สุวรรณ (2550) ได้ทำการศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ และทัศนคติต่อแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ และทัศนคติต่อแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาคือ ข้าราชการระดับ 5-7 ที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ จำนวน 148 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือ แบบสอบถามสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบทางสถิติ t-test และการเปรียบเทียบความสัมพันธ์โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ANOVA และเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่เชฟเฟ้ (Scheffe's test) โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการมีลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและสุขอนามัยอยู่ในระดับดีมาก และด้านสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีทัศนคติต่อแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการสร้างกลุ่มสัมพันธ์ภาพในองค์กร การส่งเสริมการมีส่วนร่วม การปรับปรุงบรรยากาศในองค์กร อยู่ในระดับมาก จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปร พบว่าระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาในการทำงานต่อวัน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ธีรสิทธิ์ สุขเจริญ (2550) ได้ทำการศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล จังหวัดราชบุรี พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับความภูมิใจในองค์กรที่สร้างประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับสูง ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านโอกาสความก้าวหน้ามั่นคงในตำแหน่งงาน ด้านความสมดุลของชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านสิทธิหรือประชาธิปไตยในองค์กร ด้าน

พัฒนาตนเองของผู้ปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับและการมีส่วนร่วมในองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย รายได้ เงินเดือน ประสบการณ์การทำงาน การศึกษา สภาพสมรส ไม่พบความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข

อนงค์ อัจฉริยวนิช (2550) ได้ทำการศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานสรรพากรพื้นที่นครปฐม พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานสรรพากรพื้นที่นครปฐมในภาพรวมทั้ง 8 ด้านอยู่ในระดับสูง โดยสูงที่สุด คือ ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับสังคม รองลงมา คือ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านธรรมเนียมในองค์กร ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ และบุคลากรในสำนักงานสรรพากรพื้นที่นครปฐมมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่สูงที่สุด คือ บุคลากรเพศหญิง อายุสูงกว่า 50 ปี รายได้ต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท วุฒิการศึกษาปริญญาตรี อายุงาน 6 – 10 ปี ตำแหน่งงานข้าราชการและสังกัดฝ่ายกรรมวิธีและคืนภาษี

มงคล ลาวรรณ (2551) ได้ทำการศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.) พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติทั้ง 8 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง พิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมอยู่ในระดับดีมาก ปัจจัยด้านบูรณาการทางสังคมอยู่ในระดับน้อย ปัจจัยองค์กรโดยรวมของบุคลากรคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานกับปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาส่งผลต่อคุณภาพชีวิตอยู่ที่ระดับน้อย

เยาวลักษณ์ อ่วมทร (2551) ได้ทำการศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา พบว่า บุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านที่อยู่ในระดับสูง คือ ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับสังคม รองลงมาอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน คือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ด้านธรรมเนียมในองค์กร ด้านการบูรณาการด้านสังคม ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอและด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

วรวรรณ บุญล้อม (2551) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการครูวิทยาลัยเทคนิค ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ความผูกพัน

ต่อองค์การทุกด้านมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ร้อยละ 27.7

สรตน์ย หมวกแก้ว (2553) ได้ทำการศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร กรณีศึกษาสำนักงานปลัดบัญชาการกองทัพก เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารสังกัดสำนักงานปลัดบัญชาการกองทัพก จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และจำแนกตามกลุ่มภารกิจงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารสังกัดสำนักงานปลัดบัญชาการกองทัพก โดยภาพรวมมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับได้ดังนี้คือ ความภาคภูมิใจในองค์กร ความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล การมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะระเบียบข้อบังคับ และความเป็นธรรมในการทำงาน ความสมดุลในชีวิตส่วนตัวและการทำงานที่ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ส่วนผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารสังกัดสำนักงานปลัดบัญชาการกองทัพก จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ สภาพภาพสมรส ชั้นยศ ระดับการศึกษา เหตุผลในการเลือกประกอบอาชีพ และจำแนกตามกลุ่มภารกิจงาน พบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สุนทร นามโคตศรี (2553) ได้ทำการศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จำนวน 200 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา ในภาพรวมทั้ง 8 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.19 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.002 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับดีมาก มีเพียงด้านเดียว คือ ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม ส่วนที่เหลืออยู่ในระดับปานกลาง มี 7 ด้าน ได้แก่ สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านบทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุล ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมซึ่งจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลนั้น ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ราควน และคณะ (Raduan and others 2006 : 28) ได้ทำการศึกษา การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานและอาชีพที่เกี่ยวข้องกับประชากรอเมริกา มีจุดมุ่งหมายเพื่อตรวจสอบระดับ และความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานในอาชีพของประชากร โดยเก็บตัวอย่างจากผู้บริหารการไฟฟ้า 475 คน และอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในเขตการค้าเสรีในประเทศมาเลเซียทั้งที่เป็นบริษัทต่างชาติ และอุตสาหกรรมขนาดเล็ก ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในแง่ของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานเป็น 49.5% ความสำเร็จในอาชีพ 70.30% ความพึงพอใจในการทำงาน 63.8% และความมั่นคงในอาชีพ 36.6%

โกเลมบิวสกี และ ซัน (Golembiewski and Sum 1990 : 35-43) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน(QWL) ที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพงานและระดับความสำเร็จ โดยเก็บตัวอย่างจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 231 คน มีวัตถุประสงค์ในการศึกษาเพื่อวิเคราะห์ระดับความสำเร็จ 4 ประการจาก (QWL) ซึ่งได้แก่ ความมีอิสระในการทำงานของพนักงาน ความสมดุลของช่วงเวลาทำงานกับการพักผ่อน ความคาดหวังในผลงาน และความพึงพอใจในงาน ซึ่งจัดเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า ความมีอิสระในการทำงานของพนักงาน และความสมดุลของช่วงเวลาทำงานกับการพักผ่อน มีผลอย่างมากต่อการพัฒนาคุณภาพงาน และความสำเร็จในการทำงานของบุคคล

โบ และคณะ (Bo and others 2003 : 148-163) ได้ทำการศึกษา คุณภาพในสภาพแวดล้อมของการทำงาน : ความจำเป็นของความสำเร็จในการพัฒนาการบริการใหม่ ผลการศึกษาพบว่า ในการศึกษาการพัฒนาการบริการใหม่ (NSD) ประโยชน์ที่ได้รับส่วนใหญ่เป็นด้านโครงสร้างของการบริการ มีประโยชน์น้อยในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริการ พนักงานต้องการให้พัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญ แต่เนื่องจากแต่ละองค์กรมีความต้องการที่แตกต่างกัน จากการวิเคราะห์ทำให้ได้รู้ความต้องการที่แท้จริง ได้แก่ ความต้องการความสามารถในการควบคุมสถานการณ์การทำงาน ความต้องการเกี่ยวกับกระบวนการในการตัดสินใจ และความสามารถในการพัฒนาความสัมพันธ์ทางสังคมผ่านการทำงาน

แคมเรัท (Khamrat 2000 : 4) ได้ทำการศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 68.6 ซึ่งโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตการทำงานได้ร้อยละ 59

จากการศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในข้างต้น ผู้ศึกษาเห็นควรนำแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของ Walton ซึ่งเป็นแนวคิดที่มีผู้ศึกษาให้ความสนใจกันมาก และ

เหมาะสมที่สุดที่จะนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัด ในเขตภาคกลาง ประกอบด้วย คุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ดีมีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน สิทธิของพนักงาน เวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ภายในองค์กรและสังคมภายนอก



บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ(Survey Research) โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1.ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดในเขตภาคกลาง จำนวน 25 จังหวัด รวมทั้งสิ้น 339 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

1.2.1 ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) ใช้วิธีการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Toro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่นทางสถิติร้อยละ 95 และความคลาดเคลื่อนของการเลือกตัวอย่าง ร้อยละ 5 ดังนี้

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

โดย n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนของการเลือกตัวอย่าง

$$\begin{aligned}
 \text{แทนค่า } n &= \frac{339}{1 + 339(0.05^2)} \\
 &= 183.24 \\
 &= 184 \text{ ตัวอย่าง}
 \end{aligned}$$

ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ เป็นข้าราชการสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดในเขตภาคกลาง จำนวน 184 คน

1.2.2 การสุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามจำนวนจังหวัดในเขตภาคกลางรวม 25 ชั้นภูมิ และกำหนดหน่วยตัวอย่างตามสัดส่วนในแต่ละชั้นภูมิ (Proportional Stratified Random Sampling) ซึ่งใช้สูตรการคำนวณดังนี้ (ศิริชัย พงษ์วิชัย 2551:129)

$$\text{จำนวนตัวอย่างในแต่ละชั้นภูมิ} = \frac{\text{จำนวนตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนประชากรในชั้นภูมิ}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

ในแต่ละชั้นภูมิใช้วิธีสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย เพื่อให้ได้หน่วยตัวอย่างจำนวน 184 คน ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

จังหวัดในเขตภาคกลาง	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
1. กาญจนบุรี	18	10
2. จันทบุรี	12	6
3. ฉะเชิงเทรา	16	9
4. ชลบุรี	19	11
5. ชัยนาท	12	6
6. ตราด	12	6
7. นครนายก	11	6
8. นครปฐม	16	9
9. นนทบุรี	16	9
10. ปราชินบุรี	12	6
11. ปทุมธานี	16	9

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

จังหวัดในเขตภาคกลาง	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
12. ประจวบคีรีขันธ์	12	6
13. พระนครศรีอยุธยา	16	9
14. เพชรบุรี	15	8
15. ราชบุรี	14	8
16. ระยอง	13	7
17. ลพบุรี	13	7
18. สมุทรปราการ	12	6
19. สมุทรสงคราม	12	6
20. สมุทรสาคร	15	8
21. สระบุรี	13	7
22. สระแก้ว	10	6
23. สิงห์บุรี	10	6
24. สุพรรณบุรี	15	8
25. อ่างทอง	9	5
รวม	339	184

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือ แบบสอบถาม ซึ่งมีการสร้างเครื่องมือ และการหาประสิทธิภาพเครื่องมือ ดังนี้

2.1 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยพัฒนาแบบสอบถามตามกระบวนการสร้างเครื่องมือ ซึ่งมี 4 ขั้นตอน ดังนี้

2.1.1 ศึกษาหลักการสร้างแบบสอบถาม

2.1.2 ศึกษาข้อมูลจากเอกสาร บทความ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางนำมาสร้างข้อคำถามในแบบสอบถาม

2.1.3 กำหนดประเด็นและขอบเขตของคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

2.1.4 ร่างแบบสอบถาม โดยกำหนดโครงสร้างแบบสอบถามเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการรับราชการ เงินเดือน สังกัดส่วน ตำแหน่ง ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Multiple-Choice) มีจำนวนคำถาม ทั้งหมด 8 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนในการประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบ Rating Scale จำนวน 37 ข้อ โดยใช้เกณฑ์ในการกำหนดระดับคะแนน ดังนี้

5	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
4	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
3	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
2	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
1	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ลักษณะคำถามเป็นแบบปลายเปิด (Open Ended)

2.2 การหาประสิทธิภาพเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

การหาประสิทธิภาพเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาดำเนินการ ดังนี้

2.2.1 หาความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยการคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน (ตามรายชื่อในภาคผนวก ก) ให้คะแนนแต่ละข้อคำถาม เพื่อแสดงว่าคำถามสอดคล้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดในเขตภาคกลาง โดยผู้ศึกษาจะเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC เท่ากับหรือมากกว่า 0.5 ไปใช้

2.2.2 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

2.2.3 หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ ครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าเท่ากับ 0.95

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นนั้น จะเก็บจากกลุ่มตัวอย่าง 184 คน โดยทำการจัดเก็บข้อมูลในเดือนกันยายน 2555 ด้วยการส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง ทางอีเมล โทรสารและ/หรือไปรษณีย์ จำนวน 184 ฉบับ และได้รับกลับคืนมาจำนวน 184 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติและการวิเคราะห์ ดังนี้

4.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เป็นสถิติที่ใช้ในการสรุปข้อมูลที่ได้มาจากกลุ่มตัวอย่าง โดยไม่มีการอ้างอิงไปยังประชากร แต่เป็นการบรรยายลักษณะข้อมูลเท่านั้น มีดังนี้

4.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

4.1.2 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean : \bar{X})

4.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : SD)

4.2 สถิติอ้างอิง (Inferential Statistics) เป็นสถิติที่ใช้เพื่อนำผลสรุปที่คำนวณได้จากการกลุ่มตัวอย่าง ไปอธิบายหรือสรุปลักษณะของประชากรทั้งหมด วิธีที่ใช้ในการสรุปอ้างอิงไปยังกลุ่มประชากรนั้น ได้แก่

4.2.1 การทดสอบค่าที (t-test)

4.2.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) และหากพบความแตกต่างจะทดสอบรายคู่โดยวิธีเชฟเฟ้ (Scheffe's Test)

4.3 การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นข้อเสนอแนะ

สำหรับเกณฑ์การแปลผลของค่าเฉลี่ย (Mean) ผู้ศึกษาแปลผลของค่าเฉลี่ยโดยกำหนดเป็น 5 ระดับ ดังนี้ (ศิริชัย พงษ์วิชัย 2552 : 22)

<u>คะแนนเฉลี่ย</u>	<u>ความหมาย</u>
4.21 - 5.00	คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับ สูงที่สุด
3.41 - 4.20	คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับ สูง
2.61 - 3.40	คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับ ปานกลาง
1.81 - 2.60	คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับ ต่ำ
1.00 - 1.80	คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับ ต่ำที่สุด



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดในเขตภาคกลาง จำนวน 184 คน ผู้ศึกษาได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนต่าง ๆ และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดในเขตภาคกลาง

ส่วนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะ

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการรับราชการ เงินเดือน สังกัดส่วนงาน ตำแหน่งงาน มีผลปรากฏตามตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

	ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (n = 184)	ร้อยละ (100.0)
เพศ	ชาย	106	57.6
	หญิง	78	42.4
อายุ	20 - 30 ปี	25	13.6
	31 - 40 ปี	45	24.5
	41 - 50 ปี	60	32.6
	มากกว่า 50 ปี	54	29.3

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล		จำนวน (n = 184)	ร้อยละ (100.0)
สถานภาพการสมรส	โสด	41	22.2
	สมรส	137	74.5
	หม้าย/หย่าร้าง	6	3.3
ระดับการศึกษา	มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช.	18	9.8
	อนุปริญญา หรือ ปวส.	19	10.3
	ปริญญาตรี	106	57.6
	ปริญญาโท	35	19.0
	สูงกว่าปริญญาโท	6	3.3
	ระยะเวลาในการรับราชการ	น้อยกว่า 3 ปี	19
3 - 5 ปี	23	12.5	
6 - 10 ปี	18	9.8	
11 - 15 ปี	19	10.3	
มากกว่า 15 ปี	105	57.1	
รายได้ต่อเดือน	น้อยกว่า 10,000 บาท	7	3.8
	10,000 - 15,000 บาท	37	20.1
	15,001 - 20,000 บาท	25	13.7
	20,001 - 25,000 บาท	17	9.2
	25,001 - 30,000 บาท	26	14.1
	มากกว่า 30,000 บาท	72	39.1
สังกัดส่วนงาน	ส่วนอำนวยการ	58	31.5
	ส่วนสิ่งแวดล้อม	35	19.0
	ส่วนทรัพยากร(ป่าไม้)	57	31.0
	ส่วนทรัพยากรน้ำ	34	18.5

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

	ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
		(n = 184)	(100.0)
ตำแหน่งงาน	ปฏิบัติงาน	17	9.2
	ชำนาญงาน	64	34.8
	อาวุโส	32	17.4
	ปฏิบัติกร	31	16.9
	ชำนาญการ	40	21.7

จากตารางที่ 4.1 พบว่าข้าราชการในสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จังหวัด ในเขตภาคกลาง ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 184 คน มีปัจจัยส่วนบุคคล ดังนี้

เพศ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 57.6 และ เพศหญิง จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 42.4

อายุ มากที่สุดมีอายุ 41 – 50 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 32.6 รองลงมาอายุ มากกว่า 50 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 29.3 และน้อยที่สุดอายุ 20 – 30 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 13.6

สถานภาพสมรส ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 74.5 รองลงมาคือโสด จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 22.2 และน้อยที่สุดเป็นหม้าย / หย่าร้าง จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.3

ระดับการศึกษา ส่วนใหญ่เป็นระดับปริญญาตรี จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 57.6 รองลงมาคือปริญญาโท จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 19.0 และน้อยที่สุดคือสูงกว่าปริญญาโท จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.3

ระยะเวลาในการรับราชการ ส่วนใหญ่รับราชการมากกว่า 15 ปี มีจำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 57.1 รองลงมาคือรับราชการ 3 – 5 ปี มีจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 12.5 และน้อยที่สุดที่รับราชการคือ 6 – 10 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 9.8

รายได้ต่อเดือน มากที่สุดมีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 39.1 รองลงมามีรายได้ต่อเดือน 10,000 - 15,000 บาท จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 20.1 และน้อยที่สุดคือมีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3.8

สังกัดส่วนงาน มากที่สุดสังกัดส่วนอำนวยการ จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 31.5 รองลงมาคือส่วนทรัพยากร(ป่าไม้) จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 31.0 และน้อยที่สุดคือส่วนทรัพยากรน้ำ จำนวน 34 คน คิดเป็น ร้อยละ 18.5

ตำแหน่งงาน มากที่สุดดำรงตำแหน่งในระดับชำนาญการ จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 34.8 รองลงมาคือชำนาญการ จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 21.7 และน้อยที่สุดคือระดับปฏิบัติงาน จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 9.2

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดในเขตภาคกลาง

ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดในเขตภาคกลาง จำนวน 184 คน ปรากฏตามตารางที่ 4.2 - 4.10

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดในเขตภาคกลาง ในภาพรวม

คุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{x}	SD	แปลผล
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	2.80	0.91	ปานกลาง
2. ด้านสภาพการทำงานที่ดีมีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ	3.20	0.87	ปานกลาง
3. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน	3.28	0.75	ปานกลาง
4. ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล	3.40	0.68	ปานกลาง
5. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	3.33	0.73	ปานกลาง
6. ด้านสิทธิของพนักงาน	3.64	0.69	สูง
7. ด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว	3.47	0.77	สูง
8. ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ภายในองค์กรและสังคม			สูง
ภายนอก	4.10	0.69	
ภาพรวม	3.40	0.50	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.2 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงาน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดในเขตภาคกลาง ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.40$) ในรายด้าน พบว่า ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ภายในองค์กรและสังคมภายนอก อยู่ใน ระดับสูง ($\bar{X} = 4.10$) รองลงมาคือ ด้านสิทธิของพนักงาน ($\bar{X} = 3.64$) และน้อยที่สุดคือ ด้าน ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.80$)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดในเขตภาคกลาง ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม

ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	\bar{X}	SD	แปลผล
1. ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.42	1.08	สูง
2. ได้รับค่าตอบแทนที่ทำให้มีเงินออมเพื่ออนาคต	2.68	1.08	ปานกลาง
3. ได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายตามภาวะเศรษฐกิจ และค่าครองชีพในปัจจุบัน	2.49	1.08	ต่ำ
4. มีความพอใจกับสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับ เช่น ค่าเบี่ยงเลี้ยง ที่พักอาศัย และค่าล่วงเวลา	2.58	1.11	ต่ำ
ภาพรวม	2.80	0.91	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.3 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงาน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดในเขตภาคกลาง ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.80$) ในรายด้านพบว่า การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.42$) รองลงมาคือ การได้รับค่าตอบแทนที่ทำให้มีเงินออมเพื่ออนาคตอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.68$) และน้อยที่สุดคือ การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายตามภาวะเศรษฐกิจและค่าครองชีพในปัจจุบัน อยู่ในระดับต่ำ ($\bar{X} = 2.49$)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดในเขตภาคกลาง ด้านสภาพการทำงานที่ดีมีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ

ด้านสภาพการทำงานที่ดีมีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ	\bar{X}	SD	แปลผล
1. หน่วยงานมีพื้นที่ทำงานสะอาด มีแสงสว่างเพียงพอ อากาศถ่ายเทได้สะดวก	3.52	0.96	สูง
2. หน่วยงานมีวัสดุสำนักงานในการทำงานอย่างเพียงพอ	3.42	0.94	สูง
3. หน่วยงานมีอุปกรณ์ป้องกันภัยเมื่อเกิดเหตุการณ์ฉุกเฉินอย่างเพียงพอ	3.07	1.03	ปานกลาง
4. หน่วยงานมีการจัดพื้นที่สำหรับให้เจ้าหน้าที่ได้พักผ่อนคลายความเครียด จากการปฏิบัติงาน	2.86	1.15	ปานกลาง
5. หน่วยงานใส่ใจต่อสภาพการทำงานที่อาจส่งผลต่อสุขภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่	3.15	1.04	ปานกลาง
ภาพรวม	3.20	0.87	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.4 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดในเขตภาคกลาง ด้านสภาพการทำงานที่ดีมีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.20$) ในรายด้าน พบว่า การที่หน่วยงานมีพื้นที่ทำงานสะอาด มีแสงสว่างเพียงพอ อากาศถ่ายเทได้สะดวก อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.52$) รองลงมาคือ หน่วยงานมีวัสดุสำนักงานในการทำงานอย่างเพียงพอ ($\bar{X} = 3.42$) และน้อยที่สุดคือ หน่วยงานมีการจัดพื้นที่สำหรับให้เจ้าหน้าที่ได้พักผ่อนคลายความเครียดจากการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.86$)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดในเขตภาคกลาง ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน

ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน	\bar{X}	SD	แปลผล
1. ได้รับการสนับสนุนให้แสดงผลงานรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่	3.52	0.92	สูง
2. หน่วยงานส่งเสริมให้ท่านเสนอผลงานเพื่อความก้าวหน้าในสายงานที่รับผิดชอบ	3.23	1.11	ปานกลาง
3. หน่วยงานมีตำแหน่งงานพร้อมที่จะให้ท่านก้าวขึ้นไปตามลำดับสายงานที่สูงขึ้น	2.70	1.25	ปานกลาง
4. ตำแหน่งงานที่ดำรงอยู่ในปัจจุบันมีความมั่นคง	3.74	1.01	สูง
5. หน่วยงานพิจารณาความดี ความชอบ อย่างเป็นธรรมและโปร่งใส	3.22	0.96	ปานกลาง
ภาพรวม	3.28	0.75	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.5 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดในเขตภาคกลาง ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.28$) ในรายด้านพบว่า ตำแหน่งที่ดำรงอยู่ในปัจจุบันมีความมั่นคง อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.74$) รองลงมา คือ การได้รับการสนับสนุนให้แสดงผลงานที่รับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 3.52$) และน้อยที่สุดคือ หน่วยงานมีตำแหน่งงานพร้อมที่จะให้ก้าวขึ้นไปตามลำดับสายงานที่สูงขึ้น อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.70$)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดในเขตภาคกลาง ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล

ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล	\bar{X}	SD	แปลผล
1. หน่วยงานสนับสนุนให้ได้อบรมหลักสูตรต่างๆ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงาน	3.57	0.92	สูง
2. หน่วยงานส่งเสริมให้มีโอกาสในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	3.24	1.04	ปานกลาง
3. หน่วยงานมีแหล่งความรู้ข้อมูลข่าวสารที่ใช้ในงานอย่างเพียงพอ ทำให้ค้นคว้าได้อย่างสะดวก	3.18	0.85	ปานกลาง
4. หน่วยงานให้อิสระในการนำความรู้ความสามารถมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่	3.50	0.92	สูง
5. หน่วยงานมอบหมายงานที่มีความสำคัญให้ท่านปฏิบัติเสมอ	3.55	0.86	สูง
ภาพรวม	3.40	0.68	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.6 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดในเขตภาคกลาง ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล ในภาพรวมอยู่ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.40$) ในรายด้านพบว่า หน่วยงานสนับสนุนให้ได้อบรมหลักสูตรต่างๆ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงาน อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.57$) รองลงมาคือ หน่วยงานมอบหมายงานที่มีความสำคัญให้ปฏิบัติเสมอ ($\bar{X} = 3.55$) และน้อยที่สุดคือ หน่วยงานมีแหล่งความรู้ข้อมูลข่าวสารที่ใช้ในงานอย่างเพียงพอ ทำให้ค้นคว้าได้อย่างสะดวก อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.18$)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดในเขตภาคกลาง ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน

ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	\bar{X}	SD	แปลผล
1. หน่วยงานให้การยอมรับในผลงาน	3.57	0.76	สูง
2. หน่วยงานเจ้าหน้าที่ทุกคนสามารถทำงานร่วมกันได้ โดยไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก	3.22	0.94	ปานกลาง
3. หน่วยงานมีการจัดให้มีกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	3.02	0.99	ปานกลาง
4. ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการทำงานร่วมกันเป็นอย่างดี	3.36	0.91	ปานกลาง
5. ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นเพื่อสร้างสรรค์การทำงานร่วมกันเป็นทีม	3.46	0.94	สูง
ภาพรวม	3.33	0.73	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.7 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดในเขตภาคกลาง ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ในภาพรวมอยู่ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.33$) ในรายด้านพบว่า หน่วยงานให้การยอมรับในผลงาน อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.57$) รองลงมา ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นเพื่อสร้างสรรค์การทำงานร่วมกันเป็นทีม ($\bar{X} = 3.46$) และน้อยที่สุดคือ หน่วยงานมีการจัดให้มีกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ในหน่วยงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.02$)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดในเขตภาคกลาง ด้านสิทธิของพนักงาน

ด้านสิทธิของพนักงาน	\bar{X}	SD	แปลค่า
1. ผู้บังคับบัญชามอบหมายหน้าที่ที่ความรับผิดชอบได้อย่างเหมาะสมและตรงตามตำแหน่งหน้าที่	3.69	0.90	สูง
2. หน่วยงานเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นต่อการทำงานได้อย่างอิสระ	3.63	0.83	สูง
3. หน่วยงานให้ความเสมอภาคในเรื่องการประเมินผลงานอย่างเท่าเทียมกัน	3.33	0.93	ปานกลาง
4. หน่วยงานให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลไม่ก้าวท้าวในเรื่องที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	3.93	1.05	สูง
ภาพรวม	3.64	0.69	สูง

จากตารางที่ 4.8 พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดในเขตภาคกลาง ด้านสิทธิของพนักงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.64$) ในรายด้านพบว่า หน่วยงานให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลไม่ก้าวท้าวในเรื่องที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.93$) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชามอบหมายหน้าที่ที่ความรับผิดชอบได้อย่างเหมาะสมและตรงตามตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{X} = 3.69$) และน้อยที่สุดคือ หน่วยงานให้ความเสมอภาคในเรื่องการประเมินผลงานอย่างเท่าเทียมกัน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.33$)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดในเขตภาคกลาง ด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว

ด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว	\bar{X}	SD.	แปลผล
1. สามารถแบ่งเวลาทำงานกับเวลาส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม	3.59	0.88	สูง
2. มีเวลาพักผ่อนกับครอบครัวอย่างเพียงพอ	3.46	0.94	สูง
3. มีเวลาเพียงพอในการเข้าร่วมกิจกรรมนอกเหนือจากงานในหน่วยงาน	3.43	0.89	สูง
4. ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการโดยไม่กระทบกับการใช้ชีวิตส่วนตัว	3.42	0.90	สูง
ภาพรวม	3.47	0.77	สูง

จากตารางที่ 4.9 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดในเขตภาคกลาง ด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.47$) ในรายด้านพบว่า สามารถแบ่งเวลาทำงานกับเวลาส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.59$) รองลงมาคือ มีเวลาพักผ่อนกับครอบครัวอย่างเพียงพอ ($\bar{X} = 3.46$) และน้อยที่สุดคือ ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการโดยไม่กระทบกับการใช้ชีวิตส่วนตัว ($\bar{X} = 3.42$)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดในเขตภาคกลาง ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ภายในองค์กรและสังคมภายนอก

ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ภายในองค์กรและสังคมภายนอก	\bar{X}	SD	แปลผล
1. หน่วยงานได้สนับสนุนให้เจ้าหน้าที่เข้าร่วมกิจกรรมด้านการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม	4.01	0.91	สูง
2. หน่วยงานได้ให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นเพื่อการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมเสมอ	3.96	0.91	สูง
3. หน่วยงานให้การบริการกับผู้ที่มาติดต่อราชการจนเป็นที่พอใจ	4.34	0.77	สูงที่สุด
4. รู้สึกภูมิใจในภารกิจของหน่วยงานที่ทำประโยชน์ให้กับสังคม	4.11	0.88	สูง
5. ภูมิใจที่งานของท่านมีความสำคัญและเป็นประโยชน์ต่อสังคม	4.07	0.91	สูง
ภาพรวม	4.10	0.69	สูง

จากตารางที่ 4.10 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดในเขตภาคกลาง ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ภายในองค์กรและสังคมภายนอก ในภาพรวม อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.10$) ในรายด้านพบว่า หน่วยงานให้การบริการกับผู้ที่มาติดต่อราชการจนเป็นที่พอใจ อยู่ในระดับสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.34$) รองลงมาคือ รู้สึกภูมิใจในภารกิจของหน่วยงานที่ทำประโยชน์ให้กับสังคม อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.11$) และน้อยที่สุดคือ หน่วยงานได้ให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นเพื่อการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมเสมอ ($\bar{X} = 3.96$)

ส่วนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัด ในเขตภาคกลาง อยู่ในระดับปานกลาง

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ว่า เป็นการยอมรับสมมติฐานหรือ คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดในเขตภาคกลาง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.40$)

สมมติฐานที่ 2 ข้าราชการ สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดในเขตภาคกลาง ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

H_0 = ข้าราชการ สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดในเขตภาคกลาง ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

H_1 = ข้าราชการ สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดในเขตภาคกลาง ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน

สมมติฐานย่อยที่ 2.1 ข้าราชการ สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดในเขตภาคกลาง ที่มีเพศ แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.11 ทดสอบความแตกต่างระหว่างเพศ กับ คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดในเขตภาคกลาง

คุณภาพชีวิตการทำงาน	เพศ	n	\bar{X}	SD.	t.	Sig.
ภาพรวม	ชาย	106	3.38	0.53	-0.646	0.519
	หญิง	78	3.43	0.45		

จากตารางที่ 4.11 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่าง เพศ กับ คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดในเขตภาคกลาง พบว่าค่า Sig. > 0.05 สรุปผลการทดสอบได้ว่าเป็นการยอมรับ H_0 หรือ ข้าราชการสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัด ในเขตภาคกลาง ที่มี เพศ แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานย่อยที่ 2.2 ข้าราชการ สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัด ในเขตภาคกลาง ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.12 ทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ กับ คุณภาพชีวิตการทำงาน
ข้าราชการ สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัด ในเขตภาคกลาง

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	M.S.	F	Sig.
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	7.330	4	2.443	11.686	0.000*
	ภายในกลุ่ม	37.428	179	0.209		
	รวม	44.759	183			

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.12 การทดสอบความแตกต่างระหว่าง อายุ กับ คุณภาพชีวิตการทำงาน
ของข้าราชการสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดในเขตภาคกลาง พบว่า ค่า Sig.
< 0.05 สรุปผลการทดสอบ ได้ว่า เป็นการยอมรับ H_1 หรือ ข้าราชการ สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและ
สิ่งแวดล้อมจังหวัดในเขตภาคกลาง ที่มีอายุ แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงนำมาทดสอบค่าเฉลี่ยความแตกต่างรายคู่โดยวิธี
Scheffe's Test ดังตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 ทดสอบค่าเฉลี่ยความแตกต่างรายคู่ระหว่าง อายุ กับ คุณภาพชีวิตการทำงานของ
ข้าราชการ สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดในเขตภาคกลาง

อายุ	\bar{X}	20 - 30 ปี	31 - 40 ปี	41 - 50 ปี	50 ปี
20 - 30 ปี	2.93	-	0.48*	0.49*	0.65*
31 - 40 ปี	3.41		-	0.02	0.17
41 - 50 ปี	3.43			-	0.16
มากกว่า 50 ปี	3.58				-

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ข้าราชการอายุ 20 - 30 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำกว่า
ข้าราชการ อายุ 31 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานย่อยที่ 2.3 ข้าราชการสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดในเขตภาคกลาง ที่มีสถานภาพ แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.14 ทดสอบความแตกต่างสถานภาพ กับ คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดในเขตภาคกลาง

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	M.S.	F	Sig.
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	4.320	3	2.160	9.615	0.000*
	ภายในกลุ่ม	40.439	180	0.225		
	รวม	44.759	183			

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.14 การทดสอบความแตกต่างระหว่าง สถานภาพ กับ คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดในเขตภาคกลาง ในรายด้าน พบว่าค่า Sig. < 0.05 สรุปผลการทดสอบ ได้ว่า เป็นการยอมรับ H_1 หรือ ข้าราชการสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดในเขตภาคกลาง ที่มีสถานภาพ แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงนำมาทดสอบค่าเฉลี่ยความแตกต่างรายคู่โดยวิธี Scheffe's Test ดังตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 ทดสอบค่าเฉลี่ยความแตกต่างรายคู่ระหว่าง สถานภาพ กับ คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดในเขตภาคกลาง

สถานภาพ	\bar{X}	โสด	สมรส	หม้าย/หย่าร้าง
		3.12	3.49	3.25
โสด	3.12	-	0.37*	0.12
สมรส	3.49		-	-0.24
หม้าย/หย่าร้าง	3.25			-

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ข้าราชการสถานภาพโสด มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ต่ำกว่า ข้าราชการที่มีสถานภาพสมรส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานย่อยที่ 2.4 ข้าราชการ สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัด ในเขตภาคกลาง ที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.16 ทดสอบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษา กับ คุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดในเขตภาคกลาง

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	M.S.	F	Sig.
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	6.983	4	1.746	8.225	0.000*
	ภายในกลุ่ม	37.776	179	0.212		
	รวม	44.759	183			

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.16 การทดสอบความแตกต่างระหว่าง ระดับการศึกษา กับ คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดในเขตภาคกลาง พบว่า ค่า Sig. < 0.05 สรุปผลการทดสอบ ได้ว่า เป็นการยอมรับ H_1 หรือ ข้าราชการ สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดในเขตภาคกลาง ที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงนำมาทดสอบค่าเฉลี่ยความแตกต่างรายคู่โดยวิธี Scheffe's Test ดังตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 ทดสอบค่าเฉลี่ยความแตกต่างรายคู่ระหว่างระดับการศึกษา กับ คุณภาพชีวิตการของ
ทำงานข้าราชการสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดในเขตภาคกลาง

ระดับการศึกษา	\bar{x}	มัธยมศึกษา ตอนปลาย หรือ ปวช. 2.90	อนุปริญญา หรือ ปวส. 3.46	ปริญญา ตรี 3.40	ปริญญา โท 3.55	สูงกว่า ปริญญาโท 3.93
มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช.	2.90	-	0.56*	0.49*	0.65*	1.03*
อนุปริญญา หรือ ปวส.	3.46		-	-0.06	0.09	0.47*
ปริญญาตรี	3.40			-	0.15	0.53*
ปริญญาโท	3.55				-	0.38*
สูงกว่าปริญญาโท	3.93					-

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ข้าราชการระดับการศึกษา มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช. มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ต่ำกว่า ข้าราชการ ระดับการศึกษา อนุปริญญา หรือ ปวส. ขึ้นไป และมี ข้าราชการระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท มีคุณภาพชีวิตการทำงาน สูงกว่าทุกระดับการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานย่อยที่ 2.5 ข้าราชการสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัด ใน เขตภาคกลาง ที่มีระยะเวลาในการรับราชการ แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.18 ทดสอบความแตกต่างระหว่างระยะเวลาในการรับราชการ กับ คุณภาพชีวิตการ
ทำงานของข้าราชการ สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดในเขตภาคกลาง

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	M.S.	F	Sig.
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	4.170	4	1.042	4.571	0.002*
	ภายในกลุ่ม	40.589	179	0.228		
	รวม	44.759	183			

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.18 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างระยะเวลาในการรับราชการ กับ คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดในเขตภาคกลาง พบว่า ค่า Sig. < 0.05 สรุปผลการทดสอบ ได้ว่า เป็นการยอมรับ H_1 หรือ ข้าราชการ สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดในเขตภาคกลาง ที่มีระยะเวลาในการรับราชการ แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงนำมาทดสอบค่าเฉลี่ยความแตกต่างรายคู่โดยวิธี Scheffe's Test ดังตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.19 ทดสอบค่าเฉลี่ยความแตกต่างรายคู่ระหว่างระยะเวลาในการรับราชการ กับ คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดในเขตภาคกลาง

ระยะเวลาในการรับราชการ	\bar{X}	น้อยกว่า 3 ปี	3 - 5 ปี	5 - 10 ปี	10 - 15 ปี	มากกว่า 15 ปี
		3.00	3.32	3.37	3.42	3.50
น้อยกว่า 3 ปี	3.00	-	0.31*	0.37*	0.42*	0.49*
3 - 5 ปี	3.32		-	0.05	0.10	0.18
6 - 10 ปี	3.37			-	0.05	0.13
11 - 15 ปี	3.42				-	0.08
มากกว่า 15 ปี	3.50					-

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ข้าราชการที่มีระยะเวลาในการรับราชการ น้อยกว่า 3 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ต่ำกว่า ข้าราชการที่มีระยะเวลาในการรับราชการ 3 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานย่อยที่ 2.6 ข้าราชการสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดในเขตภาคกลาง ที่มีรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.20 ทดสอบความแตกต่างระหว่างรายได้ต่อเดือน กับ คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดในเขตภาคกลาง

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	M.S.	F	Sig.
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	6.510	5	1.302	6.025	0.000*
	ภายในกลุ่ม	38.249	178	0.216		
	รวม	44.759	183			

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.20 การทดสอบความแตกต่างระหว่างรายได้ต่อเดือน กับ คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดในเขตภาคกลาง พบว่า ค่า Sig. < 0.05 สรุปผลการทดสอบ ได้ว่าเป็นการยอมรับ H_1 หรือ ข้าราชการสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดในเขตภาคกลาง ที่มีรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงนำมาทดสอบค่าเฉลี่ยความแตกต่างรายคู่โดยวิธี Scheffe's Test ดังตารางที่ 4.21

ตารางที่ 4.21 ทดสอบค่าเฉลี่ยความแตกต่างรายคู่ระหว่างรายได้ต่อเดือน กับ คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดในเขตภาคกลาง

คุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{X}	น้อยกว่า	10,000 -	15,001 -	20,000 -	25,001 -	มากกว่า
		10,000 บาท	15,000 บาท	20,000 บาท	25,000 บาท	30,000 บาท	
	2.60	2.60	3.31	3.33	3.35	3.43	3.55
น้อยกว่า 10,000 บาท	2.60	-	0.71*	0.73*	0.75*	0.83*	0.95*
10,000 - 15,000 บาท	3.31		-	0.02	0.04	0.12	0.23
15,001 - 20,000 บาท	3.33			-	0.02	0.10	0.22
20,001 - 25,000 บาท	3.35				-	0.08	0.20
25,001 - 30,000 บาท	3.43					-	0.11
มากกว่า 30,000 บาท	3.55						-

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ต่ำกว่า ข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือน 10,000 ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานย่อยที่ 2.7 ข้าราชการ สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดในเขตภาคกลาง ที่มีสังกัดส่วนงาน แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.22 ทดสอบความแตกต่างระหว่างสังกัดส่วนงาน กับ คุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการ สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดในเขตภาคกลาง

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.612	4	0.204	0.827	0.480
	ภายในกลุ่ม	44.146	179	0.247		
	รวม	44.759	183			

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.22 การทดสอบความแตกต่างระหว่างสังกัดส่วนงาน กับ คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดในเขตภาคกลาง พบว่า ค่า Sig. > 0.05 สรุปผลการทดสอบ ได้ว่า เป็นการยอมรับ H_0 หรือ ข้าราชการ สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัด ในเขตภาคกลาง ที่มีสังกัดส่วนงาน แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

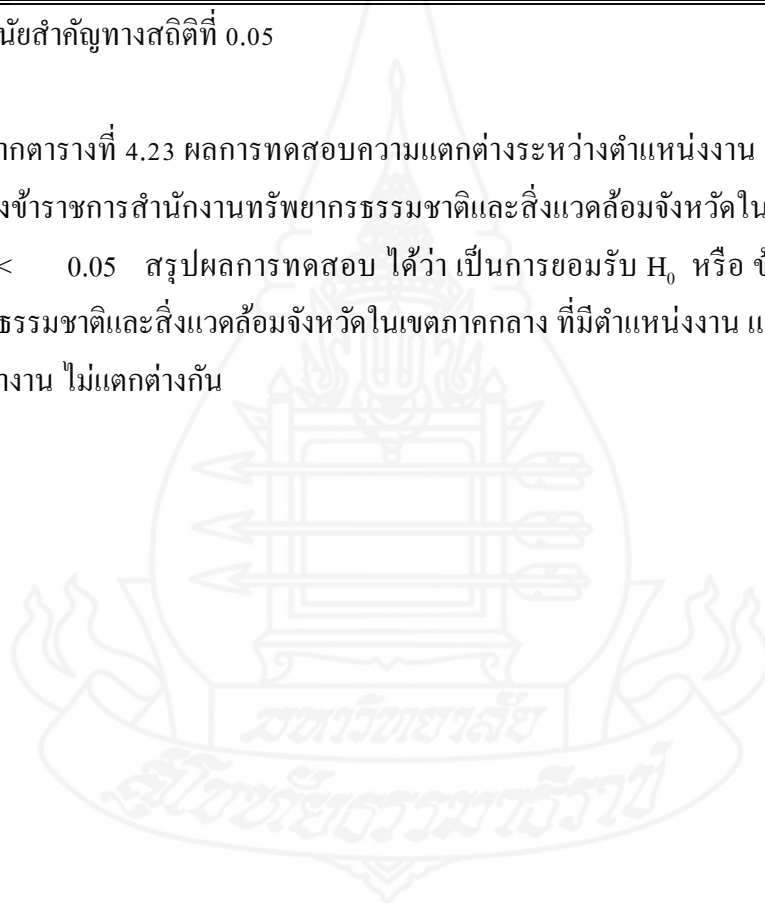
สมมติฐานย่อยที่ 2.8 ข้าราชการ สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดในเขตภาคกลาง ที่มีตำแหน่งงาน แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.23 ทดสอบความแตกต่างระหว่างตำแหน่งงาน กับ คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดในเขตภาคกลาง

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	M.S.	F	Sig.
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.648	4	0.162	0.654	0.625
	ภายในกลุ่ม	44.110	179	0.248		
	รวม	44.759	183			

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.23 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างตำแหน่งงาน กับ คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดในเขตภาคกลาง พบว่าค่า Sig. < 0.05 สรุปผลการทดสอบ ได้ว่า เป็นการยอมรับ H_0 หรือ ข้าราชการสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดในเขตภาคกลาง ที่มีตำแหน่งงาน แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน



ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะ

ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานจากผู้ที่แสดงความ
 คิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะจำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 32.61 ปรากฏดังตารางที่ 4.24

ตารางที่ 4.24 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามที่ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ข้อเสนอแนะ	จำนวน (60 คน)	ร้อยละ (100.00)
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	17	28.33
- ควรมีค่าตอบแทนเฉพาะตำแหน่ง		
- ควรผลักดันนโยบายด้านสวัสดิการและค่าตอบแทนให้เหมาะสมและยุติธรรม เช่น ให้สิทธิเบิกค่าเช่าบ้านกับทุกคน ค่าเล่าเรียนบุตรให้สามารถเบิกได้เท่าที่จ่ายจริง		
2.ด้านสภาพการทำงานที่ดีมีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ	12	20.00
- ควรมีการปรับปรุงสถานที่ทำงานให้เหมาะสมกับปริมาณงาน และเจ้าหน้าที่ ที่เพิ่มขึ้น		
- ควรตรวจสอบ ซ่อมแซมอุปกรณ์ที่ชำรุด โดยเฉพาะยานพาหนะ เพื่อไม่ให้เกิดอันตรายกับเจ้าหน้าที่		
- ควรเพิ่มวัสดุสำนักงานเพื่อปฏิบัติงานได้คล่องตัวขึ้น		
3.ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน	10	16.67
- ควรมีการมอบหมายงานและสภาพการปฏิบัติงานที่มีลักษณะงานมีความเหมาะสม		
- ควรปรับลักษณะงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและระดับการศึกษา		
- ควรมีหน่วยงานที่รับปรึกษาด้านการก้าวหน้าของแต่ละตำแหน่งงาน		
- ควรผลักดันให้มีตำแหน่งที่สูงขึ้นในแต่ละสายงาน โดยไม่ตัดตำแหน่งอื่นออก		

ตารางที่ 4.24 (ต่อ)

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	จำนวน (60 คน)	ร้อยละ (100.00)
4.ด้าน โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล	6	10.00
- ควรมีโครงการแลกเปลี่ยนความรู้ในการทำงานระหว่าง หน่วยงาน		
- ควรมีโครงการพัฒนาความรู้ให้กับข้าราชการ ในหลาย ๆ ด้าน		
- ควรมีการให้ทุนการศึกษาเพื่อให้บุคลากรสามารถพัฒนา ความรู้ความสามารถ		
- ควรมีการจัดอบรมในแต่ละส่วนงาน		
5.ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	8	13.33
- ควรมีการประสานงานร่วมกันระหว่างส่วนงานเพื่อให้งาน มีประสิทธิภาพ		
- ควรมีกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน		
- ควรมีการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อให้เห็นถึง ปัญหาและการหาทางแก้ปัญหาที่เป็นระบบ		
6.ด้านสิทธิของพนักงาน	3	5.00
- ควรให้ข้าราชการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ		
- ควรให้ข้าราชการแสดงความคิดเห็นในเรื่องการปฏิบัติงาน ได้อย่างอิสระ		
7.ด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว	3	5.00
- ควรมอบหมายงานให้ในเวลาเวลาราชการ		
- ควรแบ่งงานให้เหมาะสมกับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน		
8.ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ภายในองค์กรและสังคมภายนอก	1	1.67
- ควรจัดกิจกรรมให้ความรู้ด้านการดูแลรักษา ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม		

จากตารางที่ 4.24 พบว่าข้าราชการสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จังหวัด ในเขตภาคกลาง มีข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทน ที่เพียงพอและยุติธรรม มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 28.33 รองลงมาคือ ด้านสภาพการทำงานที่ดีมีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ คิดเป็นร้อยละ 20.00 และน้อยที่สุดคือ ด้านความเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์ ภายในองค์กรและสังคมภายนอก คิดเป็นร้อยละ 1.67



บทที่ 5

สรุปการศึกษา อภิปรายผล ข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดในเขตภาคกลาง สามารถสรุปผลได้ ดังนี้

1. สรุปผลการศึกษา
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

1. สรุปผลการศึกษา

1.1 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1.1.1 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัด ในเขตภาคกลาง

1.1.2 เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัด ในเขตภาคกลาง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

1.1.3 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัด ในเขตภาคกลาง

1.2 วิธีดำเนินการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้คือ ข้าราชการสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัด ในเขตภาคกลาง จำนวน 339 คน โดยได้ทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น ทำให้ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 184 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้เป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ได้แก่ การแจกความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบความแตกต่างโดยใช้สถิติแบบ t – test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการทดสอบค่าเฉลี่ยความแตกต่างรายคู่โดยวิธี Scheffe's Test

1.3 สรุปผลการศึกษา

1.3.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 57.6 อายุ ระหว่าง 41 – 50 ปี ร้อยละ 32.6 มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 74.5 มีการศึกษา

ในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 57.6 มีระยะเวลาในการรับราชการ มากกว่า 15 ปี ร้อยละ 57.1 มีรายได้ต่อเดือน มากกว่า 30,000 บาท ร้อยละ 39.1 สังกัดในส่วนงาน ส่วนอำนวยการ ร้อยละ 31.5 และมีตำแหน่งงาน ระดับชำนาญงาน ร้อยละ 34.8

1.3.2 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัด ในเขตภาคกลาง พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.40$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์ภายในองค์กรและสังคมภายนอก อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.10$) และน้อยที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.80$) โดยแต่ละด้านมีผลการศึกษา ดังนี้

1) ด้านความเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์ภายในองค์กรและสังคมภายนอก ในภาพรวมพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.10$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า หน่วยงานให้การบริการกับผู้ที่มาติดต่อราชการจนเป็นที่พอใจ อยู่ในระดับสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.34$) และน้อยที่สุด คือ หน่วยงาน ได้ให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นเพื่อการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมเสมอ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.96$)

2) ด้านสิทธิของพนักงาน ในภาพรวมพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.64$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า หน่วยงานให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลไม่ก้าวก่ายในเรื่องที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.93$) และน้อยที่สุด คือ หน่วยงานให้ความเสมอภาคในเรื่องการประเมินผลงานอย่างเท่าเทียมกัน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.33$)

3) ด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว ในภาพรวมพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.47$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สามารถแบ่งเวลาทำงานกับเวลาส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.59$) และน้อยที่สุดคือ ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการโดยไม่กระทบกับการใช้ชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.42$)

4) ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล ในภาพรวมพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.40$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า หน่วยงานสนับสนุนให้ได้อบรมหลักสูตรต่างๆ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงาน อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.57$) และน้อยที่สุด คือ หน่วยงานมีแหล่งความรู้ข้อมูลข่าวสารที่ใช้ในงานอย่างเพียงพอ ทำให้ค้นคว้าได้อย่างสะดวก อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.18$)

5) ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ในภาพรวมพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.33$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า หน่วยงานให้การ

ยอมรับในผลงาน อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.57$) และน้อยที่สุด คือ หน่วยงานมีการจัดให้มีกิจกรรม เสริมสร้างความสัมพันธ์ในหน่วยงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.02$)

6) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ในภาพรวมพบว่า คุณภาพชีวิต การทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.28$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า หน่วยงานมีพื้นที่ ทำงานสะอาด มีแสงสว่างเพียงพอ อากาศถ่ายเทได้สะดวก อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.74$) และน้อย ที่สุด คือ หน่วยงานมีตำแหน่งงานพร้อมที่จะให้ก้าวขึ้นไปตามลำดับสายงาน อยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X} = 2.70$)

7) ด้านสภาพการทำงานที่ดีมีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ในภาพรวมพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.20$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า หน่วยงาน มีพื้นที่ทำงานสะอาด มีแสงสว่างเพียงพอ อากาศถ่ายเทได้สะดวก อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.52$) และ น้อยที่สุด คือ หน่วยงานมีการจัดพื้นที่สำหรับให้เจ้าหน้าที่ได้พักผ่อนคลายความเครียดจากการ ปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.86$)

8) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ในภาพรวมพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.80$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.42$) และน้อยที่สุด คือ ได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อ ค่าใช้จ่ายตามภาวะเศรษฐกิจและค่าครองชีพในปัจจุบัน อยู่ในระดับต่ำ ($\bar{X} = 2.49$)

1.3.3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

1) สมมติฐานที่ 1 คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัด ในเขตภาคกลาง อยู่ในระดับปานกลาง

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ว่าเป็นการยอมรับสมมติฐานหรือ คุณภาพชีวิตการ ทำงานของข้าราชการสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัด ในเขตภาคกลาง อยู่ใน ระดับปานกลาง

2) สมมติฐานที่ 2 ข้าราชการสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัด ใน เขตภาคกลาง ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

(1) สรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ว่าเป็นการยอมรับ H_0 หรือ คุณภาพชีวิตการ ทำงานของข้าราชการสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดในเขตภาคกลาง ที่มีเพศ สังกัดส่วนงาน และตำแหน่งงาน แตกต่างก็มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

(2) สรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ว่าเป็นการยอมรับ H_1 หรือ คุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดในเขตภาคกลาง ที่มีอายุ

สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการรับราชการ และเงินเดือน แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

1.3.4 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะ

พบว่าข้อเสนอแนะเพิ่มเติมด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับสูงที่สุด คิดเป็นร้อยละ 26.95 และน้อยที่สุดคือ ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ภายในองค์กรและสังคมภายนอก คิดเป็นร้อยละ 1.59

2. อภิปรายผล

2.1 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดในเขตภาคกลาง

ผลการวิเคราะห์ ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดในเขตภาคกลาง พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะ การทำงานในระบบราชการ มีแนวพื้นฐานด้านการปฏิบัติงาน และด้านสวัสดิการ และความมั่นคงที่ไม่แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดในเขตภาคกลางอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานศึกษาของ สรตัญญู หมวกแก้ว (2553) ที่ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร ตรีศึกษาสำนักงานปลัดบัญชาการกองทัพกในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง อภิปรายผลได้ว่า ค่าตอบแทนที่ได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณงานที่ปฏิบัติยังไม่สร้างแรงกระตุ้นให้ปฏิบัติงานนั้นได้อย่างเต็มที่ รวมถึงการสภาพพื้นที่การทำงานไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานศึกษาของ นวรัตน์ ณ วันจันทร์ (2548) สำหรับแต่ละด้านสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1.1 ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ภายในองค์กรและสังคมภายนอก พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.10$) อภิปรายผลได้ว่า อาจเป็นเพราะทุกคนในหน่วยงานให้ความสำคัญกับการให้บริการกับผู้ที่มาติดต่อ การให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นเพื่อให้ภารกิจของหน่วยงานประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานศึกษาของ อนงค์ อัจฉริยวนิช (2550) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานสรรพากรพื้นที่นครปฐม ในด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม อยู่ในระดับสูงที่สุด

2.1.2 ด้านสิทธิของพนักงาน พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.64$) อภิปรายผลได้ว่า อาจเป็นเพราะ ทุกคนในหน่วยงานให้ความสำคัญในสิทธิของแต่ละคนไม่ก้าวท้าวกันในเรื่อง

ไม่ใช่เรื่องการปฏิบัติงาน ส่วนการให้ความเสมอภาคในการประเมินผลงานอย่างเท่าเทียมกัน ไม่สามารถตอบสนองให้ทุกคนได้ สอดคล้องกับงานศึกษาของ พรพรรณ บุญมาก (2548) ที่ศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานราชการ (ลูกจ้างประจำ) กรมพลศึกษาทหารบก ในด้านประชาธิปไตยในการทำงานอยู่ในระดับสูง

2.1.3 ด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.47$) อภิปรายผลได้ว่า อาจเป็นเพราะทุกคนในหน่วยงานสามารถแบ่งเวลาทำงานกับการใช้เวลาส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม และผู้บังคับบัญชายังมอบหมายงานให้ปฏิบัติไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัว ซึ่งสอดคล้องกับงานศึกษาของ ภัทรพล เจริญ (2547) พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยพัฒนศึกษการธนบุรี ด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับมาก

2.1.4 ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.40$) อภิปรายผลได้ว่า อาจเป็นเพราะการให้ความสำคัญในด้านการสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ได้รับการอบรมยังคงมีไม่เพียงพอ ไม่ก่อให้เกิดการพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงานเป็นไปอย่างไม่มีประสิทธิภาพ และขาดแหล่งให้ความรู้ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดการพัฒนาความรู้ความสามารถได้อย่างไม่เต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับงานศึกษาของ เอี่ยมเดือน สิริมหามงคล (2549) พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชนใน เขต 6 มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง

2.1.5 ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.33$) อภิปรายผลได้ว่า อาจเป็นเพราะผู้บังคับบัญชายังให้การยอมรับในผลงานของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานไม่มากเท่าที่ควร ไม่มีการส่งเสริมให้จัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ไม่ได้ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานศึกษาของ งานจิต แต่สุวรรณ (2550) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมาก

2.1.6 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.28$) อาจเป็นเพราะการปรับโครงสร้างองค์กรทำให้มีการแข่งขันกันมากขึ้น การก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นเป็นไปได้ยาก ประกอบกับตำแหน่งที่สูงขึ้นมีปริมาณน้อย ไม่เพียงพอถึงแม้จะมีความพร้อมก็ไม่สามารถขึ้นไปตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานศึกษาของ ชิริลลิตี สุขเจริญ (2550) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล จังหวัดราชบุรี มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

2.1.7 ด้านสภาพการทำงานที่ดีมีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.20$) อาจเป็นเพราะเจ้าหน้าที่ที่มีความพึงพอใจกับสถานที่ทำงานและมีวัสดุสำนักงานที่มีอย่างเพียงพอเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน มีอุปกรณ์ป้องกันที่พร้อมใช้งานหากเกิดเหตุการณ์ฉุกเฉิน ซึ่งสอดคล้องกับงานศึกษาของ เขียวลักษณ์ อ่วมทร (2551) พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา ด้านสภาพการทำงานที่ดีมีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะอยู่ในระดับปานกลาง

2.1.8 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.80$) อาจเป็นเพราะสภาพเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไป ทำให้ค่าครองชีพในปัจจุบันสูงขึ้น ค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ รวมถึงไม่มีเงินออมเพื่ออนาคต ซึ่งสอดคล้องกับงานศึกษาของ สุเนตร นาม โศตรศรี (2553) พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมอยู่ในระดับปานกลาง

2.2 เปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดในเขตภาคกลาง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัด ในเขตภาคกลาง โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการรับราชการ รายได้ต่อเดือน สังกัดส่วนงาน ตำแหน่งงาน มีประเด็นที่น่าสนใจมีดังนี้

2.2.1 เพศ ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างพบว่า เพศหญิงและเพศชาย มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะข้าราชการที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งตามกฎหมายว่าด้วยการกำหนดมาตรฐานตำแหน่ง จากสำนักงาน ก.พ. นั้น ไม่ว่าจะจะมีเพศหญิงหรือเพศชาย ก็จะได้รับสิทธิเท่าเทียมกันทุกคน ไม่มีข้อยกเว้น ซึ่งสอดคล้องกับงานศึกษาของ นิตยาพร สาทร (2546) ที่ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษา การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย กรณีศึกษา : โรงไฟฟ้าแม่เมาะ พบว่า บุคคลที่มีเพศต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

2.2.2 อายุ ผลการเปรียบเทียบความแตกต่าง พบว่า ข้าราชการอายุ 20 - 30 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ต่ำกว่า ข้าราชการ อายุ 31 ปีขึ้นไป อาจเป็นเพราะส่วนใหญ่เป็นข้าราชการที่ได้รับการบรรจุใหม่ จึงต้องปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในทุกๆ ด้าน เช่น เงินเดือนที่น้อยกว่าเอกชน ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ การทำงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานกลุ่มใหม่ ไม่มีสิทธิออกเสียงให้ความคิดเห็น ไม่มีเวลาในการใช้ชีวิตส่วนตัวต้องท่ง

เทเวลาไปกับการเรียนรู้ กฎ ระเบียบ รวมถึงยังไม่เข้าใจในภารกิจของหน่วยงานอย่างเพียงพอ ซึ่งสอดคล้องกับงานศึกษาของ นิตยาพร สาธร (2546) ที่ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษา การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย กรณีศึกษา : โรงไฟฟ้าแม่เมาะ ที่พบว่า บุคคลที่มีอายุต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

2.2.3 สถานภาพ ผลการทดสอบความแตกต่าง พบว่า ข้าราชการสถานภาพโสด มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ต่ำกว่า ข้าราชการสถานภาพสมรส อาจเป็นเพราะข้าราชการที่มีสถานภาพโสดนั้น สามารถทุ่มเทเวลาให้กับการทำงานอย่างเต็มที่ แต่ได้รับการตอบแทนในองค์ประกอบที่เป็นคุณภาพชีวิต 8 ด้าน ไม่มากเท่าที่ควร ซึ่งสอดคล้องกับงาน ศึกษาของ พรพรรณ บุญมาก (2548) ที่ศึกษา เรื่องความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานราชการ (ลูกจ้างประจำ) กรมพลาธิการทหารบก พบว่า สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีผลต่อ คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานราชการ (ลูกจ้างประจำ) กรมพลาธิการทหารบก

2.2.4 ระดับการศึกษา ผลการทดสอบความแตกต่าง พบว่า ข้าราชการที่มีระดับการศึกษา มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช. มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ต่ำกว่า ข้าราชการที่มีระดับการศึกษา อนุปริญญา หรือ ปวส.ขึ้นไป อาจเป็นเพราะข้าราชการที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช.ส่วนใหญ่จะเป็นระดับผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งไม่สามารถแสดงความคิดเห็นใด ๆ ได้ จึงไม่สามารถแสดงผลงานที่เป็นของตนเองได้เท่าที่ควร ส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้าน ต่ำกว่าข้าราชการที่มีระดับการศึกษา ปวส.ขึ้นไป ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สรตัญญู หมวดแก้ว (2553) ที่ศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร กรณีศึกษาสำนักงานปลัดบัญชาการกองทัพ พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลเมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารสังกัด สำนักงานปลัดบัญชาการกองทัพ มีความแตกต่างกัน

2.2.5 ระยะเวลาในการรับราชการ ผลการทดสอบความแตกต่าง พบว่า ข้าราชการระยะเวลาในการรับราชการ น้อยกว่า 3 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ต่ำกว่า ข้าราชการระยะเวลาในการรับราชการ 3 ปีขึ้นไป อาจเป็นเพราะเป็นข้าราชการที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งใหม่ ยังไม่ได้รับการยอมรับ การไว้วางใจจากหน่วยงานและเพื่อนร่วมงาน จึงส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ต่ำกว่าข้าราชการที่มีระยะเวลาในการรับราชการ 3 ปีขึ้นไป ซึ่งสอดคล้องกับ ผลการศึกษาของ อนงค์ สระบัว (2546) ได้ทำการศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยศิลปากร พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ที่แตกต่างกัน ทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

2.2.6 รายได้ ผลการทดสอบความแตกต่าง พบว่า ข้าราชการรายได้ต่อเดือน น้อยกว่า 10,000 บาท มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ต่ำกว่า ข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือน 10,000 บาทขึ้นไป อาจ

เป็นเพราะรายได้เป็นตัวกำหนดการดำรงชีวิต เมื่อมีรายได้ไม่เพียงพอต่อรายจ่าย ก็ต้องดิ้นรนเพื่อให้มีรายได้ที่เพิ่มขึ้นพอสำหรับการดำรงชีวิต ทำให้เกิดความเครียด ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีรสิทธิ์ สุขเจริญ (2550) ที่ทำการศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล จังหวัดราชบุรี พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านรายได้มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล จังหวัดราชบุรี

2.2.7 สังกัดส่วนงาน ผลการทดสอบความแตกต่าง พบว่า ข้าราชการที่มีสังกัดส่วนงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะไม่ว่าจะสังกัดส่วนงานใดๆ เป็นเพียงการแบ่งภารกิจงานเท่านั้น แต่ละส่วนงานยังคงต้องปฏิบัติให้สำเร็จตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายทั้งสิ้น ซึ่งไม่สอดคล้องกับ ผลการศึกษาของ อนงค์ สระบัว (2546) ที่ทำการศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยศิลปากร พบว่า เมื่อจำแนกตามสถานภาพของข้าราชการตามหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

2.2.8 ตำแหน่งงาน ผลการทดสอบความแตกต่าง พบว่า ข้าราชการที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะไม่ว่าจะดำรงตำแหน่งงานใดในหน่วยงานต่างก็ต้องปฏิบัติงานของตนเองให้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมายทั้งสิ้น เพื่อให้ภารกิจของหน่วยงานสำเร็จ ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ สรตัญญู หมวกแก้ว (2553) ได้ทำการศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร วิทยาลัยศึกษาสำนักงานปลัดบัญชาการกองทัพบก พบว่า ข้าราชการที่มีกลุ่มภารกิจงานที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้ประโยชน์

จากผลการศึกษาข้างต้นสามารถสรุปข้อเสนอแนะเพื่อนำไปปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดในเขตภาคกลาง ดังนี้

3.1.1 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่ามีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นลำดับสุดท้ายแสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่ได้รับค่าตอบแทนที่ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพในปัจจุบัน หน่วยงานควรจัดสวัสดิการอื่นๆ เพื่อช่วยแบ่งเบาภาระของเจ้าหน้าที่ อาทิ การจัดโครงการเสริมสร้างรายได้พิเศษ จัดสวัสดิการด้านอาหารกลางวัน การบริการรถ รับ-ส่ง ข้าราชการกรณีสำนักงานตั้งอยู่นอกเขตชุมชน และควบคู่ไปกับการผลักดันนโยบายด้านค่าตอบแทนเฉพาะตำแหน่งหรือค่าวิชาชีพ นโยบายการเบิกค่าเช่าบ้านให้กับข้าราชการที่บรรจุใหม่ และนโยบายการเบิกค่าเล่าเรียนบุตรให้ได้เต็มจำนวน เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานให้สูงขึ้น

3.1.2 ด้านสภาพการทำงานที่ดีมีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ พบว่าในปัจจุบัน สถานที่ทำงานมีความคับแคบและอยู่กันอย่างแออัด เนื่องจากไม่สามารถขยายพื้นที่ห้องทำงานหรือสำนักงานออกไปได้ หน่วยงานควรของบประมาณสนับสนุนเพื่อใช้ขยายหรือเช่าสำนักงานเพื่อให้เหมาะสมกับจำนวนเจ้าหน้าที่และงานที่เพิ่มขึ้น นอกจากนี้ควรตรวจสอบซ่อมแซมอุปกรณ์ที่ชำรุด โดยเฉพาะยานพาหนะให้มีความพร้อมใช้งานได้ตลอดเวลา เพื่อไม่ให้เกิดอันตรายกับเจ้าหน้าที่ รวมถึงการเพิ่มวัสดุสำนักงานเพื่อให้ปฏิบัติงานให้สำเร็จตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย

3.1.3 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน พบว่าเจ้าหน้าที่หลายตำแหน่งไม่ได้รับโอกาสในการก้าวหน้าในอาชีพเท่าที่ควร เนื่องจากไม่ทราบการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพอย่างชัดเจน หรือไม่มีตำแหน่งที่สูงขึ้นในแต่ละสายงาน หน่วยงานควรมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถและระดับการศึกษาของแต่ละบุคคล และควรเสนอต้นสังกัดให้จัดทำแผนความก้าวหน้าของอาชีพ (Career Path) แจกจ่ายให้แต่ละหน่วยงาน เพื่อแจ้งให้เจ้าหน้าที่ได้รับทราบและสามารถนำไปใช้ในการวางแผนความก้าวหน้าในตำแหน่งงานของตนเองได้ นอกจากนี้ควรเสนอให้ต้นสังกัดเพิ่มอัตราตำแหน่งที่สูงขึ้นในแต่ละสายงาน โดยไม่ตัดตำแหน่งผู้ปฏิบัติที่จะต้องได้รับการบรรจุใหม่ออก

3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

3.2.1 การศึกษาในครั้งต่อไปควรศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ในเขตภาคอื่นกับส่วนกลาง

3.2.2 การศึกษาในครั้งต่อไปควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัด



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กนกวรรณ ชูชีพ (2551) “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในจังหวัดชายแดนภาคใต้”
วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐประศาสนศาสตร์
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัด “โครงสร้างองค์กร” สำนักทรัพยากร
ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัด สืบค้นเมื่อวันที่ 8 กุมภาพันธ์ 2555 จาก
<http://warehouse.mnre.go.th/>
- กำเชิง นาดอน (2553) “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน”
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- งามจิต เต้สุวรรณ (2550) “คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมพัฒนาสังคมและ
สวัสดิการ” สารนิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารและ
นโยบายสวัสดิการสังคม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ชัยวัฒน์ รุทธโชติ (2546) “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานการ
ประถมศึกษาอำเภอเมืองระยอง” วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยบูรพา
- เชษฐา ไชยเดช (2550) “คุณภาพชีวิตการทำงานของครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน
วิชาชีพครูในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ” วิทยานิพนธ์
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศิลปากร
- ฐิตารีย์ ประกอบแก้ว (2550) “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนสังกัดสำนักงาน
คณะบดีคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น” การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญา
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการเชิงกลยุทธ์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- ดวงพร ไชยชนะ (2552) “คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานไทยในสิงคโปร์” วิทยานิพนธ์
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

- ธีรสิทธิ์ สุขเจริญ (2550) “คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล จังหวัดราชบุรี” การค้นคว้าอิสระปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการสังคมและการจัดการระบบคุณภาพ บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศิลปากร
- นวรรตน์ ณ วันจันทร์ (2548) “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดลำพูน” ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- นิตยาพร สาทร (2546) “คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย กรณีศึกษา: โรงไฟฟ้าแม่เมาะ” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ประทุมพร ทองอิฐ (2551) “การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี” สารนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- ปวันรัตน์ ตนานนท์ (2550) “คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่” ค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- พรพรรณ บุญมา (2548) “ความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานราชการ (ลูกจ้างประจำ) กรมพลศึกษาทหารบก” การค้นคว้าด้วยตนเอง บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
- ภัทรพล เจิมเกาะ (2547) “คุณภาพชีวิตในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยพัฒนการชนบุรี” วิทยานิพนธ์ธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
- มงคล ลาวรรณ (2551) “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
- เขวลักษณ์ อ่วมทร (2551) “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา” การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- รัชพล บุญอนกวัฒนา (2551) “คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ และแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง” ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

- วงศ์เดือน เลหาวัฒนภิญโญและคณะ (2552) “คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาล
พระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี” งานห้องผู้ป่วยหนักศัลยกรรม กลุ่มงานพยาบาล
โรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี
- วรวรรณ บุญล้อม (2551) “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อ
องค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของข้าราชการครู
วิทยาลัยเทคนิคในเขตพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้” การค้นคว้าอิสระปริญญา
วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- วไลพร เจริญพร (2546) “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ทำงานเป็นกะในระดับปฏิบัติการ :
ศึกษกรณี บริษัท ไทยไวร์ แอนด์ เคเบิล เซอร์วิส เซส จำกัด”
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยบูรพา
- วิจิตรรา ตั้งสหมตรี (2550) “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ กรณีศึกษา
บริษัท ไทยอิลาสติก จำกัด” ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ศิริชัย พงษ์วิชัย (2552) “การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์” พิมพ์ครั้งที่ 20 กรุงเทพฯ :
สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ศิริชัย พงษ์วิชัย (2551) “การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์” พิมพ์ครั้งที่ 19 กรุงเทพฯ :
สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สรตณัย หมวดแก้ว (2553) “กรณีศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร กรณีศึกษา
สำนักงานปลัดบัญชีกองทัพบก” การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขานโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยนเรศวร
- สรรเสริญ เตชะบูรพา (2545) “การรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของ
พนักงานบริษัทขนส่งสินค้าทางทะเล” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
(จิตวิทยา อุตสาหกรรม) บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- สุปรียา เตชะอสนันท์ (2551) “คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของ
ข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 5”
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

- สุพินดา คิวานนท์ (2545) “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรม อิเล็กทรอนิกส์ กรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- สุนทร นามโคตรศรี (2553) “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขต อำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา” คั่นคว้าอิสระปริญญาวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิศวกรรมโยธา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553) ที่ นร 1012/ว 38 ลงวันที่ 29 กันยายน 2553 เรื่อง ยุทธศาสตร์การพัฒนากฎหมายชีวิตข้าราชการพลเรือนสามัญ ถึง กระทรวง กรม จังหวัด
- สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (2555) “บัญชีแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่ง ที่ 107/2555 ลงวันที่ 1 มีนาคม 2555”
- สำนักตรวจและประเมินผล สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (2550) “คู่มือการปฏิบัติงานของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัด” พิมพ์ครั้งที่ 1 กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด
- เสาวรส คูหาปัญญา (2552) “คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงาน ของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง” สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- อนงค์ สระบัว (2546) “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยศิลปากร” วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศิลปากร
- อนงค์ อัจฉริยวนิช (2550) “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานสรรพากรพื้นที่ นครปฐม” ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- อาทิตติยา ดวงสุวรรณ (2551) “การศึกษาเปรียบเทียบ คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรระหว่างข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย: กรณีศึกษาหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหิดล

- อารีย์ สังข์ศิลป์ (2548) “คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
- เอี่ยมเดือน สิริมหามงคล (2549) “คุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน ในเขต 6” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารสาธารณสุข มหาวิทยาลัยมหิดล
- Edvardsson, Bo, and Bengt Ove Gustavsson.(2003) “Quality in the work environment : a prerequisite for success in new service development.” *Managing Service Quality*.
- Golembiewski, R.T., and B. Sun.(1990). “QWL Improves Worksite Quality : Success Rates in a Target Pool of Studies. “*Human Resource Development Quarterly*.
- Igor, Chernyshev.(2005). “Decent Work and Quality in Work Statistical Indicators : Prospects for conversion. Guiding principle of EU Social Policy Agenda.
- Khamrat, C.(2000). Quality of work life of the provincial health personnel in the northeast of Thailand. Bangkok : Public health faculty of graduate studies, Mahidol university.
- Knox, S., and J.E. Irving.(1997). “An interactive quality of work life model applied to organizational transition.” *Journal of Nursing Administration*.
- Rose, Raduan Che et al. (2006). “An analysis of work life and career-related variables.” *American Journal of Applied Sciences*.

ภาคผนวก





ภาคผนวก ก

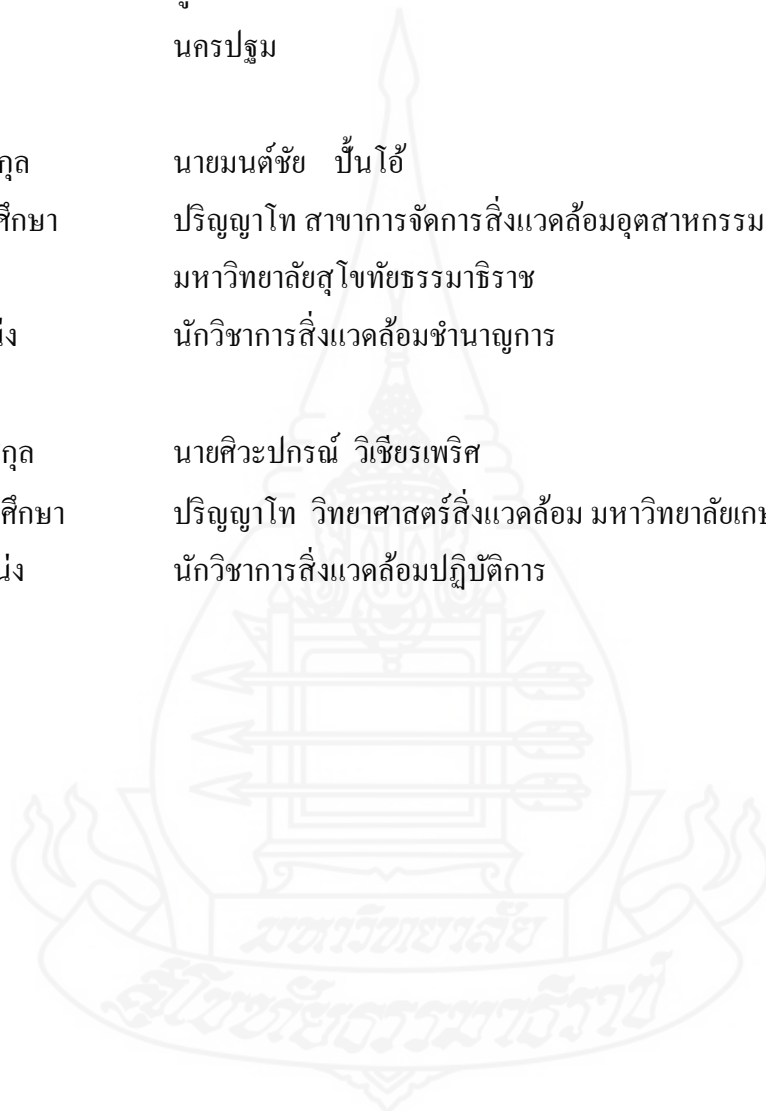
ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแบบสอบถาม

ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแบบสอบถาม

1. ชื่อ – สกุล นายวิชัย อุดมรัตน์ศิลป์
 วุฒิการศึกษา ปริญญาโท สาขาเทคโนโลยีการบริหารสิ่งแวดล้อม มหาวิทยาลัยมหิดล
 ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดนครปฐม

2. ชื่อ - สกุล นายมนต์ชัย ปั้นไธ
 วุฒิการศึกษา ปริญญาโท สาขาการจัดการสิ่งแวดล้อมอุตสาหกรรม
 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
 ตำแหน่ง นักวิชาการสิ่งแวดล้อมชำนาญการ

3. ชื่อ – สกุล นายศิระปกรณ์ วิเชียรเพริศ
 วุฒิการศึกษา ปริญญาโท วิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
 ตำแหน่ง นักวิชาการสิ่งแวดล้อมปฏิบัติการ





ภาคผนวก ข
แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัด ในเขตภาคกลาง

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้เป็นเครื่องมือในการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัด ในเขตภาคกลาง ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัด ในเขตภาคกลาง

ผู้ศึกษาพิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นบุคลากรที่มีบทบาทสำคัญของสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัด ซึ่งจะช่วยพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพตามภารกิจขององค์กร จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้ เพื่อเป็นประโยชน์สูงสุดสำหรับงานศึกษา

2. แบบสอบถามฉบับนี้ประกอบด้วยคำถาม 3 ตอน (5 หน้า) ดังนี้

ตอนที่ 1 ป้ายจำส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัด ในเขตภาคกลาง

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัด ในเขตภาคกลาง

3. ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างยิ่ง ที่ให้ความกรุณาตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ และข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนี้จะนำไปใช้ประโยชน์สำหรับการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น

สุธรรม จันนุ้ย

ผู้ศึกษา

ส่วนอำนวยการ สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและ

และสิ่งแวดล้อมจังหวัดนครปฐม

โทรศัพท์ 03 434 0025 ต่อ 14

โทรศัพท์มือถือ 087 474 0412

E-Mail sutum189@hotmail.co.th

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่อง หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

- ชาย หญิง

2. อายุ

- 20 – 30 ปี 31 – 40 ปี
 41 – 50 ปี มากกว่า 50 ปี

3. สถานภาพการสมรส

- โสด สมรส หม้าย/หย่าร้าง

4. ระดับการศึกษา

- มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช. อนุปริญญา หรือ ปวส.
 ปริญญาตรี ปริญญาโท
 ปริญญาเอก อื่น ๆ

(ระบุ).....

5. ระยะเวลาในการรับราชการ

- น้อยกว่า 3 ปี 3 - 5 ปี
 6 - 10 ปี 11 - 15 ปี
 มากกว่า 15 ปี

6. เงินเดือน

- น้อยกว่า 10,000 บาท 10,000 - 15,000 บาท
 15,001 - 20,000 บาท 20,001 - 25,000 บาท
 25,001 - 30,000 บาท มากกว่า 30,000 บาท

7. สังกัดส่วนงาน

- ส่วนอำนวยการ ส่วนสิ่งแวดล้อม
 ส่วนทรัพยากร(ป่าไม้) ส่วนทรัพยากรน้ำ

8. ตำแหน่งงาน

- ปฏิบัติงาน ชำนาญงาน อาวุโส
 ปฏิบัติการ ชำนาญการ ชำนาญ
 การพิเศษ

**ตอนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
จังหวัด ในเขตภาคกลาง**

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
โดยท่านเห็นด้วยกับข้อความต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด เมื่อแบ่งเป็น 5 ระดับ คือ

- 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านคำตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม					
1. ท่านได้รับคำตอบแทนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน					
2. ท่านได้รับคำตอบแทนที่เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายตามภาวะเศรษฐกิจและค่าครองชีพ ในปัจจุบัน					
3. ท่านได้รับคำตอบแทนที่ทำให้มีเงินออมเพื่ออนาคต					
4. ท่านมีความพอใจกับสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับ เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ที่พักอาศัย และค่าล่วงเวลา					
ด้านสภาพการทำงานที่ดีมีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ					
5. หน่วยงานของท่านมีพื้นที่ทำงานที่สะอาด มีแสงสว่างเพียงพอ อากาศถ่ายเทได้สะดวก					
6. หน่วยงานของท่านมีวัสดุสำนักงานในการทำงานอย่างเพียงพอ					
7. หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์ป้องกันภัยเมื่อเกิดเหตุการณ์ฉุกเฉินอย่างเพียงพอ					
8. หน่วยงานของท่านมีการจัดพื้นที่สำหรับให้เจ้าหน้าที่ได้พักผ่อนคลายความเครียดจากการปฏิบัติงาน					
9. หน่วยงานของท่านใส่ใจต่อสภาพการทำงานที่อาจส่งผลต่อสุขภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่					
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน					
10. ท่านได้รับการสนับสนุนให้แสดงผลงานที่ท่านรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่					

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
11. หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้ท่านเสนอผลงานเพื่อความก้าวหน้าในสายงานที่ท่านรับผิดชอบ					
12. หน่วยงานของท่านมีตำแหน่งงานพร้อมที่จะให้ท่านก้าวขึ้นไปตามลำดับสายงานที่สูงขึ้น					
13. ตำแหน่งงานที่ท่านดำรงอยู่ในปัจจุบันมีความมั่นคง					
14. หน่วยงานของท่านพิจารณาความคิด ความชอบ อย่างเป็นธรรมและ โปร่งใส					
ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล					
15. หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้ท่านได้อบรมหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงาน					
16. หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้ท่านมีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น					
17. หน่วยงานของท่านมีแหล่งความรู้ ข้อมูลข่าวสาร ที่ใช้ในงานอย่างเพียงพอ และสะดวกต่อการค้นคว้า					
18. หน่วยงานของท่านให้อิสระท่านในการนำความรู้ความสามารถมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่					
19. หน่วยงานของท่านมอบหมายงานที่มีความสำคัญให้ท่านปฏิบัติเสมอ					
ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน					
20. หน่วยงานของท่านให้การยอมรับในผลงานของท่าน					
21. หน่วยงานของท่านมีเจ้าหน้าที่ที่ทำงานร่วมกันได้ โดยไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก					
22. หน่วยงานของท่านมีการจัดให้มีกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ในหน่วยงาน					
23. ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการทำงานร่วมกันเป็นอย่างดี					
24. ผู้บังคับบัญชาของท่านยอมรับฟังความคิดเห็นเพื่อสร้างสรรค์การทำงานร่วมกันเป็นทีม					
ด้านสิทธิของพนักงาน					
25. ผู้บังคับบัญชาของท่านมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างเหมาะสม และตรงตามตำแหน่งหน้าที่ของท่าน					
26. หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นต่อการทำงานได้อย่างอิสระ					
27. หน่วยงานของท่านให้ความเสมอภาคในเรื่องการประเมินผลงานอย่างเท่าเทียมกัน					

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
28. หน่วยงานของท่านให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลไม่ก้าวท้าวในเรื่องที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน					
ด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว					
29. ท่านสามารถแบ่งเวลาทำงานกับเวลาส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม					
30. ท่านมีเวลาพักผ่อนกับครอบครัวอย่างเพียงพอ					
31. ท่านมีเวลาเพียงพอในการเข้าร่วมกิจกรรมของหน่วยงานนอกเหนือจากงานในหน้าที่					
32. ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการโดยไม่กระทบกับการใช้ชีวิตส่วนตัว					
ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ภายในองค์กรและสังคมภายนอก					
33. หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่เข้าร่วมกิจกรรมด้านการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม					
34. หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นเพื่อการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมเสมอ					
35. หน่วยงานของท่านให้การบริการกับผู้ที่มาติดต่อราชการจนเป็นที่พอใจ					
36. ท่านภูมิใจที่งานของท่านมีความสำคัญและเป็นประโยชน์ต่อสังคม					
37. ท่านรู้สึกภูมิใจในภารกิจของหน่วยงานที่ทำประโยชน์ให้กับสังคม					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัด ในเขตภาคกลาง

คำชี้แจง โปรดให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านต่างๆ

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

.....

.....

.....

2. ด้านสภาพการทำงานที่ดีมีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ

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

3. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน

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

4. ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล

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

5. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน

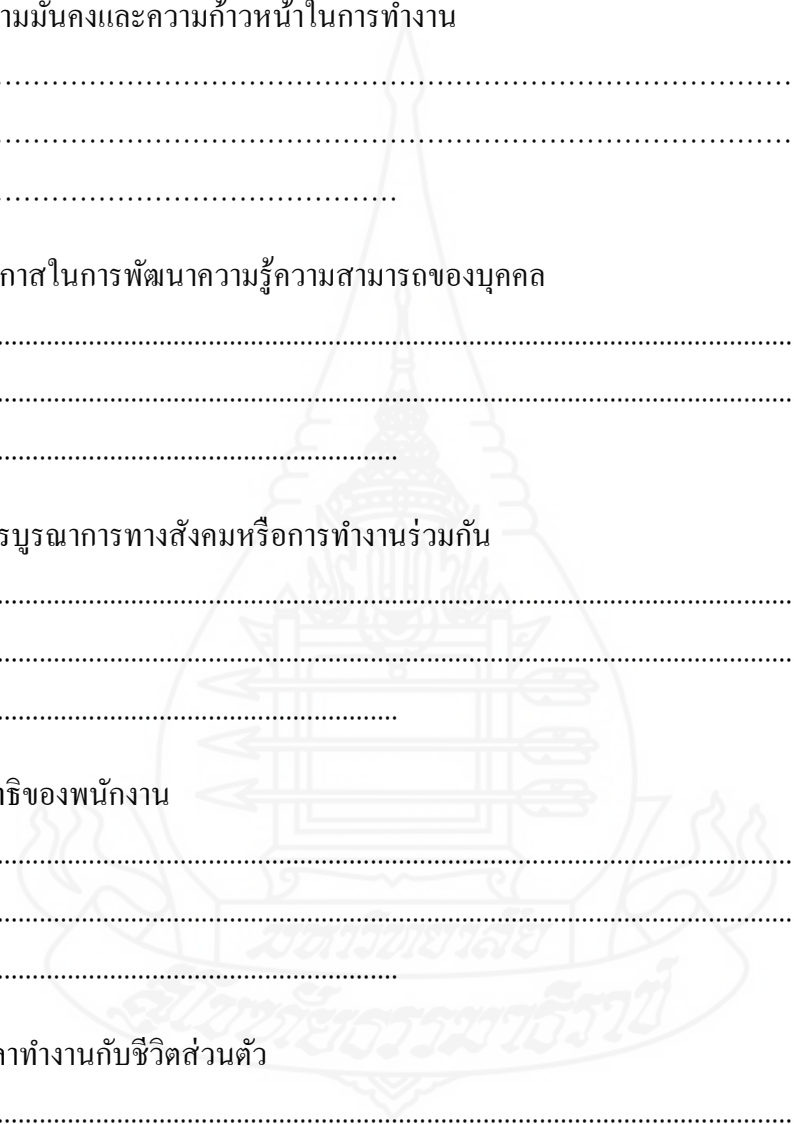
.....
.....
.....

6. ด้านสิทธิของพนักงาน

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

7. ด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว

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



8. ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ภายในองค์กรและสังคมภายนอก

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณข้าราชการสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดทุกท่าน
ที่สละเวลาในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้



ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางสาวสุธรรม จันนุ้ย
วัน เดือน ปีเกิด	10 พฤศจิกายน 2524
สถานที่เกิด	อำเภอห้วยยอด จังหวัดตรัง
ประวัติการศึกษา	บัญชีบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต พ.ศ. 2546
สถานที่ทำงาน	สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดนครปฐม
ตำแหน่ง	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี

