

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร  
ของบุคลากรกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

นางสาวรัจน์ติการ สุขสุข



การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2563

**The Relationship Between Quality of work life and Organizational commitment  
of Officers Department of National Parks, Wildlife and Plant Conservation Office**

**Miss Rattikarn Suksuk**





An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for  
the Degree of Master of Public Administration  
School of Management Science  
Sukhothai Thammathirat Open University  
2020


หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร  
ของบุคลากรกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช  
ชื่อและนามสกุล นางสาวจันทิการ สุขสุข  
แขนงวิชา บริหารรัฐกิจ  
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช  
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีราม

การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 30 สิงหาคม 2564

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ

  
..... ประธานกรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีราม)

  
..... กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พนมพัทธ์ สมิตานนท์)

  
.....  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ)  
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

**ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ** ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร  
ของบุคลากรกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

**ผู้ศึกษา** นางสาวจันทิการ สุขสุข รหัสนักศึกษา 2623002017 **ปริญญา** รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
**อาจารย์ที่ปรึกษา** รองศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีราม **ปีการศึกษา** 2563

### **บทคัดย่อ**

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช (2) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช (3) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช และ (4) เสนอแนะแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานและเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

การศึกษานี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ เน้นการศึกษาเชิงปริมาณ ประชากรที่ศึกษา คือ บุคลากรในสังกัดกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช 12 สำนัก/กอง/กลุ่ม ประกอบด้วยข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ จำนวน 3,689 คน กลุ่มตัวอย่างที่นำมาศึกษาในครั้งนี้จำนวน 361 คน ด้วยสูตรของทาโร ยามาเน่ และใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบโควต้า เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการศึกษา พบว่า (1) บุคลากรมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง (2) บุคลากรมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง (3) คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมของบุคลากร โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.942 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (4) แนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานและเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โดยการจัดสวัสดิการ จัดฝึกอบรม จัดกิจกรรมสานสัมพันธ์ และจัดกิจกรรมจิตอาสา

**คำสำคัญ** คุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

**Independent Study title:** The Relationship Between Quality of work life and Organizational commitment of Officers Department of National Parks, Wildlife and Plant Conservation Office

**Author:** Miss Rattikarn Suksuk; ID: 2623002017; **Degree:** Master of Public Administration; **Independent Study advisor:** Dr.Narathip Sriram, Associate Professor; **Academic year:** 2020

### **Abstract**

This research has purposes for studying (1) To find out the level of Quality of Working life of the personnel of the Department of National Parks, Wildlife and Plant Conservation, (2) To find out the level of organizational commitment of personnel. Department of National Parks, Wildlife and Plant Conservation, (3) To find out the relationship of quality of work life and organizational commitment of the personnel of the Department of National Parks, Wildlife and Plant Conservation; and (4) For guidelines to improving the quality of working life and enhancing the relationship of the organization of personnel of the Department of National Parks, Wildlife and Plant Conservation

The sample group consisted of 361 officers in all the work units of the personnel of the Department of National Parks, Wildlife and Plant Conservation. The data were collected by using a questionnaire and describing the data by frequency distribution, percentage, arithmetic mean, standard deviation and Pearson's correlation coefficient.

The results were found that (1) the personnel of the Department of National Parks, Wildlife and Plant Conservation had a high level of quality of working life. (2) the Personnel of the Department of National Parks, Wildlife and Plant Conservation have a high level of commitment to the organization (3) Quality of working life overall There was a positive correlation with the overall organizational engagement of the personnel of the Department of National Parks, Wildlife and Plant Conservation. with a relationship at a high level and had a correlation coefficient of 0.942 with statistical significance at the level of .01. (4) The guidelines for improving the quality of working life and enhancing the relationship of personnel to the organization by providing welfare, organizing training, organizing relationship building activities and organized volunteer activities

**Keywords:** Quality of Work Life, Organizational Commitment, Department of National Parks, Wildlife and Plant Conservation.

## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลงได้ ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีราม อาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งคอยดูแลให้คำปรึกษา คำแนะนำ และแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ทุกขั้นตอน ตลอดระยะเวลาที่ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ จึงขอกราบขอบพระคุณท่านอาจารย์เป็นอย่างยิ่งไว้ ณ ที่นี้

ขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเนียร ราชแพทยาคม อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช อาจารย์ ดร.สุวิดา นวมเจริญ อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช และนางสาวฐิศา สัน โขษ นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ สำนักบริหารงานกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา อีกทั้งคำแนะนำ และความคิดเห็นที่มีให้แก่ผู้ศึกษา

กราบขอบพระคุณ บิดา มารดา ที่ให้กำเนิดและสั่งสอนให้ลูกเป็นคนดีเสมอมา ครู อาจารย์ทุกท่านที่อบรมสั่งสอนให้วิชาความรู้ติดตัว และท้ายสุดขอขอบคุณเพื่อนร่วมงาน และเพื่อน นักศึกษาสาขาวิชาวิทยาการจัดการ แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ รุ่นที่ 16 ทุกท่านที่คอยกระตุ้นเตือนให้รีบเร่งจัดทำศึกษาค้นคว้าอิสระ

ประโยชน์อันเกิดจากการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ทั้งทางตรงและทางอ้อม ผู้ศึกษาขอมอบความดีในครั้งนี้แก่มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช มหาวิทยาลัยอันทรงคุณค่าควรแก่การเทิดทูน

รังันต์ติการ สุขสุข

สิงหาคม 2564

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ .....	ฉ
สารบัญตาราง .....	ฅ
สารบัญภาพ .....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
วัตถุประสงค์การศึกษา .....	4
ขอบเขตการการศึกษา .....	4
กรอบแนวคิดการศึกษา .....	6
สมมติฐานการศึกษา .....	7
นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ .....	7
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ .....	10
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง .....	11
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน .....	11
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร .....	39
โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช .....	44
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	50
กรอบแนวคิดในการศึกษา .....	56
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา .....	58
รูปแบบวิธีการศึกษา .....	58
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	58
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา .....	61
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	64
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	64
ระยะเวลาในการดำเนินงาน .....	65

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	66
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	67
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	71
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของความผูกพันต่อองค์กร.....	87
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน.....	92
ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานและ การเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร.....	97
บทที่ 5 สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	104
สรุปผลการศึกษา .....	105
อภิปรายผล .....	112
ข้อเสนอแนะ.....	116
บรรณานุกรม .....	121
ภาคผนวก .....	128
ก แบบสอบถาม.....	129
ข หนังสือขอความอนุเคราะห์.....	143
ค รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....	149
ประวัติผู้ศึกษา.....	151



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1	ความแตกต่างระหว่างพนักงานที่มีความผูกพันกับพนักงานที่ไม่มีความผูกพัน.....43
ตารางที่ 3.1	สรุปจำนวนบุคลากรในสังกัดกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช.....59
ตารางที่ 3.2	จำนวนบุคลากรและจำนวนกลุ่มตัวอย่างของแต่ละหน่วยงานใน สังกัดกรมอุทยานแห่งชาติสัตว์ป่า และพันธุ์พืช.....60
ตารางที่ 4.1	จำนวนและร้อยละของบุคลากรกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จำแนกตามข้อมูลทั่วไป.....67
ตารางที่ 4.2	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิต การทำงานของบุคลากรกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืชในภาพรวม.....71
ตารางที่ 4.3	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ด้านค่าตอบแทน ที่เพียงพอและยุติธรรม.....72
ตารางที่ 4.4	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ด้านสภาพการทำงาน ที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขอนามัย.....74
ตารางที่ 4.5	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ด้านโอกาสในการพัฒนา ความรู้ความสามารถของบุคคล.....76
ตารางที่ 4.6	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ด้านความก้าวหน้าและ ความมั่นคงในงาน.....58
ตารางที่ 4.7	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน.....79
ตารางที่ 4.8	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ด้านประชาธิปไตยในองค์กร.....81

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.9	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ด้านความสมดุลระหว่างงาน กับชีวิตส่วนตัว.....	84
ตารางที่ 4.10	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ด้านลักษณะงาน ที่เป็น ประโยชน์ต่อสังคม.....	85
ตารางที่ 4.11	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ส่วนกลางในภาพรวม.....	87
ตารางที่ 4.12	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ด้านความเชื่อมั่นและ การยอมรับเป้าหมายและความต้องการขององค์กร.....	88
ตารางที่ 4.13	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ด้านความเชื่อมั่นและ การยอมรับเป้าหมายและความต้องการขององค์กร.....	89
ตารางที่ 4.14	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อความผูกพัน ต่อองค์กรของบุคลากรกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ด้านความปรารถนาที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร.....	91
ตารางที่ 4.15	ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากรกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ในภาพรวม.....	92
ตารางที่ 4.16	ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากรกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ด้านความเชื่อมั่นและ การยอมรับเป้าหมายและความต้องการขององค์กร.....	92
ตารางที่ 4.17	ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ด้านความทุ่มเทความพยายาม เพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร.....	94

## สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.18 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ด้านความปรารถนาที่จะดำรงไว้ซึ่งความ เป็นสมาชิกขององค์กร.....	95
ตารางที่ 4.19 จำนวนและร้อยละของปัญหาและข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช.....	97
ตารางที่ 4.20 จำนวนและร้อยละของปัญหาและข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างความผูกพันต่อ องค์กรของบุคลากรกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช.....	101



## สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา.....	6
ภาพที่ 2.1 โครงสร้างของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช.....	47
ภาพที่ 2.2 กรอบแนวคิดในการศึกษา.....	57



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การดำเนินงานขององค์กรในสถานการณ์ปัจจุบันต่างเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายนอก ได้แก่ เศรษฐกิจ การเมือง สังคม และวัฒนธรรม และสภาพแวดล้อมภายใน ได้แก่ วิธีการทำงาน รูปแบบของการบริการ ผู้บริหาร และทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร ซึ่งทำให้องค์กรต่างต้องมีการเตรียมการป้องกัน หาแนวทาง ตลอดจนการปรับตัว เพื่อให้องค์กรสามารถอยู่รอดและแข่งขันได้ (พิชิต เทพวรรณ, 2554) ซึ่งองค์กรทุกองค์กรจะประสบผลสำเร็จและบรรลุตามจุดหมายปลายทางที่กำหนดไว้ได้หรือไม่ ขึ้นอยู่กับการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ในบรรดาทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กร ประกอบด้วย คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ อาคารสถานที่ และเทคโนโลยีนั้น คนหรือที่เรียกว่าทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินงานระดับแนวหน้าที่นำความสำเร็จมาสู่องค์กร เพราะคน คือ กุญแจแห่งความสำเร็จ การประสบความสำเร็จขึ้นอยู่กับคนและการบริหารคน หากองค์กรได้คนที่มีความรู้ความสามารถ รู้จักให้ความสำคัญกับคน ให้โอกาส พัฒนา และจงใจให้อยู่กับองค์กร องค์กรนั้นก็ประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน (ศุภณัฐ ชูชินปราการ, 2548, น. 25) การพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในการทำงานจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างมาก เพราะเป็นปัจจัยที่ทำให้คนเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน สิ่งเหล่านี้จะทำให้องค์กรมีความแข็งแกร่งเพียงพอที่จะรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วในโลกปัจจุบัน ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กร

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life) เป็นลักษณะการทำงานที่ทำให้บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกเป็นสุขจากสภาพที่ตนเองได้รับขณะปฏิบัติงาน ปัจจุบันคุณภาพชีวิตการทำงานได้ถูกบั่นทอนลงด้วยเหตุหลายประการ เนื่องมาจากปัญหาทางเศรษฐกิจและสังคม เช่น การจราจรที่ติดขัดทำให้ชั่วโมงของการพักผ่อนน้อยลง หรือ สำหรับบางคนที่มีภาระความรับผิดชอบสูงทำให้ต้องทำงานล่วงเวลา ปัญหาเหล่านี้ก่อให้เกิดความสับสนวุ่นวายและเกิดความตึงเครียด ทำให้คุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ของสังคมเลวลง ดังนั้น การปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานจึงถือเป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาองค์กรเพราะมีผลกระทบโดยตรงต่อตัวบุคคลที่ปฏิบัติงานอยู่

ภายในองค์กร การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้นจะทำให้พนักงานมีความสมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและเพิ่มผลผลิตให้กับองค์กร ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานจะส่งผลกระทบต่อองค์กร 3 ประการ ประการแรก ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร ประการที่สอง ช่วยเพิ่มพูนขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานตลอดจนเป็นแรงจูงใจแก่พนักงานในการทำงาน และประการสุดท้าย คุณภาพชีวิตในการทำงานจะช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Huse and Cummings, 1985, p. 198-199) การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาองค์กร ซึ่งจะก่อให้เกิดผลกระทบโดยตรงต่อบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กร กล่าวคือ มีความสัมพันธ์ในทางบวกระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน กับความพึงพอใจในงานและชีวิต (Campbell, 1977, p. 236-237) คุณภาพชีวิตการทำงานมีเป้าหมายอยู่ที่การลดความตึงเครียดทางจิตใจ เพื่อเพิ่มความพึงพอใจในงานที่ทำซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในสถานที่ทำงาน (ผจญ เฉลิมสาร, 2548, น. 24) ที่สำคัญคือ การรับรู้คุณภาพชีวิตงานที่ดี ทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจและส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรได้ ทำให้อัตราการขาดงานและการลาออกลดลง นอกจากนี้ยังส่งผลให้คุณภาพของงานและปริมาณผลผลิตเพิ่มสูงขึ้นได้ (Hackman & Suttle, 1977, p. 14) ทั้งยังส่งผลไปถึงคุณภาพชีวิตส่วนตัว ชีวิตในครอบครัว และรูปแบบของการดำเนินชีวิตโดยทั่วไปอีกด้วย

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวเชื่อมระหว่างความต้องการของบุคคล ให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร การที่บุคคลมีความผูกพันกับองค์กรนั้น สามารถส่งผลให้สมาชิกทุ่มเทการทำงานให้กับองค์กรมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้อาจเป็นพฤติกรรมที่นอกเหนือบทบาทหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงซึ่งเขายินดีทำเพื่อองค์กร โดยมีได้หวังผลตอบแทน (Smith & Other, 1983, p. 653) จากการศึกษาแนวทางในการที่จะทำให้บุคคลทำงานกับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กรนั้นเป็นไปในลักษณะแลกเปลี่ยนกัน (March and Simon, 1958, p. 84) นั่นคือ องค์กรคาดหวังให้บุคคลทุ่มเทความรู้ความสามารถในการทำงานเพื่อตอบสนองเป้าหมายขององค์กรให้บรรลุ ในทางกลับกันบุคคลย่อมมีเป้าหมายส่วนตนและคาดหวังว่าองค์กรจะสามารถตอบสนองเป้าหมายที่เขาต้องการได้ ซึ่งหากเป็นดังที่คาดหวัง บุคลากรก็จะมี ความจงรักภักดีและผูกพันต่อองค์กร องค์กรที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนั้นต่อไป จึงเป็นหน้าที่ขององค์กรที่จะต้องจัดการบริหารองค์กรที่เอื้อต่อการดูแลรักษาบุคลากรที่พึงประสงค์ให้คงอยู่กับองค์กรให้นานที่สุด หรือสร้างความผูกพันต่อองค์กรนั่นเอง ทั้งองค์กรและตัวบุคคลต่างได้รับความพึงพอใจด้วยกันทั้งสองฝ่าย อันเป็นผลให้องค์กรสามารถดำเนินกิจกรรมจนบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้ในที่สุด

กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช สังกัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นองค์กรหนึ่งในระบบราชการ (Bureaucracy) ที่มีจุดมุ่งหมายเช่นเดียวกับองค์กรโดยทั่วไปที่ต้องการให้บุคลากร ซึ่งได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานราชการ ปฏิบัติงานในทางที่ทุ่มเทความรู้ความสามารถให้กับหน่วยงาน ต้องการรักษา พัฒนา และเพิ่มขีดสมรรถนะของบุคลากรเพื่อประสิทธิภาพสูงสุดของการปฏิบัติงานให้บรรลุพันธกิจ มุ่งสู่วิสัยทัศน์ จนสามารถพัฒนาและยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของระบบราชการไทยให้เกิดความยั่งยืนตามแนวคิดหลักเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public sector Management Quality Award - PMQA) ที่คณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบเมื่อ วันที่ 28 มิถุนายน 2548 ให้คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) นำมาใช้ในการพัฒนาระบบราชการไทย

จากรายงานสรุปผลการดำเนินงานลักษณะสำคัญขององค์กร กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 การจัดทำลักษณะสำคัญขององค์กร คือ ภาพรวมของส่วนราชการ สิ่งสำคัญที่มีอิทธิพลต่อวิธีการดำเนินงานและความท้าทายสำคัญที่ส่วนราชการเผชิญอยู่ โดยส่วนราชการจะต้องพิจารณาถึงการปฏิบัติงานที่มีความเชื่อมโยงและสอดคล้องกันทั้งองค์กร ตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ บทบาทหน้าที่ ผู้รับบริการ หรือการบริหารจัดการครอบคลุมทุกหน่วยงานที่อยู่ในสังกัดของส่วนราชการ และพบว่ากรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีประเด็นการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากรที่สำคัญและมีผลต่อการวางแผนการปฏิบัติราชการ คือ การไปช่วยปฏิบัติราชการที่อื่น มาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (การปรับขนาดกำลังคนภาครัฐ) การโอนย้ายบุคลากรไปส่วนราชการอื่น การลาออก เสียชีวิต การปรับเปลี่ยนรูปแบบการจ้างงานบุคลากรช่วยปฏิบัติงาน การหมุนเวียนงานของข้าราชการบรรจุใหม่ และการมอบหมายให้ไปปฏิบัติงานอีกหน้าที่หนึ่ง ดังนั้น จะเห็นได้ว่ากรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีการเปลี่ยนแปลงอัตรากำลังของลักษณะโดยรวมของบุคลากรในส่วนราชการ โดยเฉพาะอัตรากำลังประเภทข้าราชการ จากสถิติในระยะเวลา 3 ปี ตั้งแต่ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 – 2564 พบว่า มีข้าราชการ จำนวน 3,457 ราย, 3,393 ราย และ 3,237 ราย ตามลำดับ สะท้อนได้ว่า การปฏิบัติงานของบุคลากรกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืชต้องมีการะงานที่เพิ่มมากขึ้น ประกอบกับการนำระบบการพัฒนาคุณภาพมาใช้ในการพัฒนาองค์กร เนื่องจากต้องพยายามปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความรู้ ความสามารถ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ทำให้ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านต่าง ๆ และไม่สามารถจัดตารางการทำงานให้สอดคล้องกับชีวิตครอบครัว จึงพบว่า บุคลากรเกิดความเครียด รู้สึกเบื่อหน่ายในการปฏิบัติงานนำไปสู่การตัดสินใจลาออก หรือโยกย้าย

จากปัญหาดังกล่าว ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช เพราะเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของหน่วยงานในเรื่องของการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award; PMQA) โดยเฉพาะ หมวดที่ 5 การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้ เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานเพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น และสามารถเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในการพิจารณาประกอบการบริหารจัดการเพื่อวางแผนกำลังคน การสร้างแรงจูงใจให้บุคลากร มีความผูกพัน พัฒนางาน และสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในองค์กร ซึ่งมีผลโดยตรงต่อความสำเร็จขององค์กรในการดำเนินงานตามพันธกิจต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในระบบราชการต่อไป

## 2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

- 2.1 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช
- 2.2 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช
- 2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช
- 2.4 เพื่อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานและเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

## 3. ขอบเขตการศึกษา

ในการศึกษานี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดขอบเขตของการศึกษา 5 ด้าน ดังนี้ คือ

- 3.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา มุ่งศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ระดับความผูกพันต่อองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร และแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานและเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช



3.2 ขอบเขตด้านพื้นที่ เป็นการศึกษากรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

3.3 ขอบเขตด้านตัวแปร ตัวแปรในการศึกษาประกอบด้วย

### 3.3.1 ตัวแปรอิสระ

#### 1) คุณภาพชีวิตการทำงาน

- (1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
- (2) ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขอนามัย
- (3) ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล
- (4) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
- (5) ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน
- (6) ด้านประชาธิปไตยในองค์กร
- (7) ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว
- (8) ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

### 3.3.2 ตัวแปรตาม

#### 2) ความผูกพันต่อองค์กร

- (1) ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
- (2) ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์
- (3) ด้านความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกใน

ขององค์กร

องค์กร

3.4 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.4.1 ประชากร คือ บุคลากรกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ จำนวน 3,689 คน

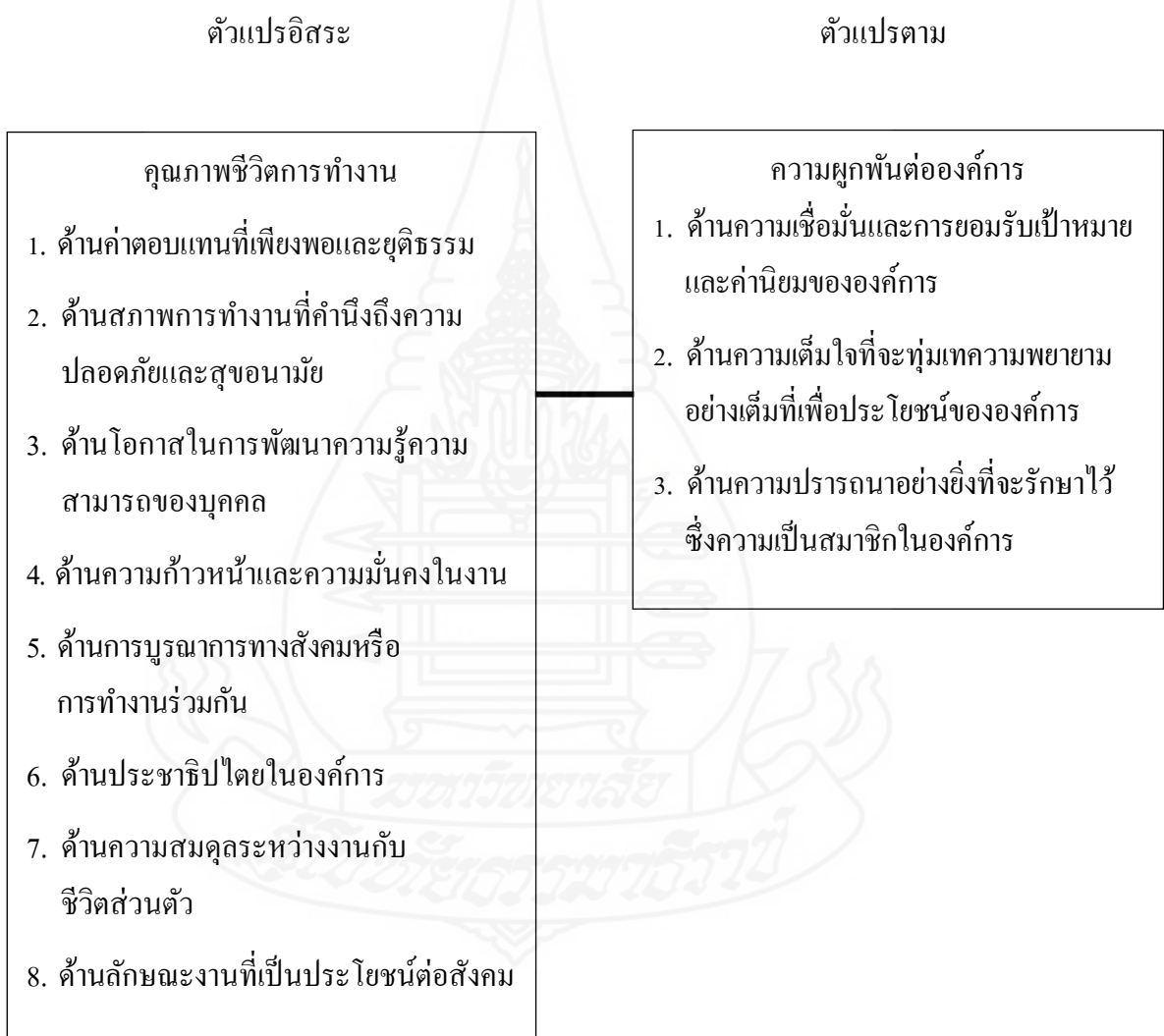
3.4.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ตัวแทนของประชากร จำนวน 361 คน คำนวณจากสูตรของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane 1996) ระดับความคลาดเคลื่อนทางสถิติที่ 0.05

3.5 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาและจัดเก็บข้อมูล ตั้งแต่เดือน มิถุนายน – กรกฎาคม 2564

#### 4. กรอบแนวคิดการศึกษา

จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร นำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

## 5. สมมติฐานการศึกษา

คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีความสัมพันธ์กันในทางบวก

## 6. นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ

การศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ผู้ศึกษานิยามศัพท์ดังต่อไปนี้

**6.1 คุณภาพชีวิต (Quality of Life)** หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ที่ดีของบุคคล ที่มีความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ ภายใต้อสภาพแวดล้อมที่ดี ที่เป็นปัจจัยพื้นฐานต่อการดำรงชีวิต ทั้งด้านการศึกษา ที่อยู่อาศัย ที่มีความผูกพันกับสังคมเศรษฐกิจ สังคมการเมือง และสังคมวัฒนธรรม ภายใต้อเกณฑ์ความจำเป็น ความต้องการ และความปรารถนาของคนในแต่ละท้องถิ่นและสังคม หรือเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการพื้นฐานของมนุษย์

**6.2 คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life)** หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิตที่ให้ความสำคัญกับคนหรือทรัพยากรมนุษย์ทำงานเป็นหลัก ที่มีต่อการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

**6.2.1 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation)** หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้น จะต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผลในสังคมนั้น ๆ สำหรับค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรมก็เกิดจากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกันหรือเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน

**6.2.2 สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขภาพ (Safe and Healthy Condition)** หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ดี ทั้งต่อร่างกายและการทำงานควรมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง การรบกวนทางสายตา

**6.2.3 โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล (Development of Human Capacities)** หมายถึง โอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้ที่มี ซึ่งจะทำให้บุคลากรรู้สึกว่าคุณค่าและรู้สึกท้าทายในการทำงาน ได้ใช้ความสามารถในการทำงานเต็มที่ รวมทั้งความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

**6.2.4 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and Security)** หมายถึง การให้ความสนใจในการให้บุคลากรได้รับการศึกษา หรือเพิ่มความสามารถในการทำงานของเขา มากกว่าที่จะคอยเป็นผู้นำให้เขาทำตามจะต้องมีการมอบหมายงานใหม่ หรืองานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะที่เพิ่มขึ้นอีกในอนาคต จะต้องเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาภายในองค์กร ในสายงานรวมถึงสมาชิกในครอบครัว

**6.2.5 การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (Social Integration)** หมายถึง การที่บุคลากรหรือผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าคุณค่า ได้รับการยอมรับ และร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีการเปิดเผยตนเอง มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงาน ปราศจากการถือคติและการทำลายซึ่งกันและกัน

**6.2.6 ประชาธิปไตยในองค์กร (Constitutionalism)** หมายถึง บุคลากรพนักงานมีสิทธิอะไรบ้าง และสามารถปกป้องสิทธิของตนเองได้อย่างไร ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กรนั้น ๆ ว่ามีความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลน้อยเพียงใด ยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด รวมทั้งวางมาตรฐานการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่บุคลากรและมีการจัดเตรียมงานให้เกิดความเหมาะสมและมีความสัมพันธ์กัน

**6.2.7 ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (Total Life Space)** หมายถึง บุคลากรหรือบุคคลจะต้องจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิต โดยจะต้องจัดสรรบทบาทให้สมดุล ได้แก่ การแบ่งเวลา อาชีพ การเดินทาง ซึ่งจะต้องมีส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเองและครอบครัวรวมทั้งความก้าวหน้าในอาชีพ

**6.2.8 ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social Relevance)** หมายถึง การที่บุคลากรมีความรู้สึกว่าการกระทำหรืองานที่ทำนั้น เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งองค์กรของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคม เป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของอาชีพ และเกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์กรของตนเอง เช่น ความรู้สึกของบุคลากรที่รับรู้ว่ายานยนต์ของตน มีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านการผลิตบัณฑิต การทำวิจัย การบำรุงศิลปวัฒนธรรม การบริการวิชาการแก่ชุมชนการมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่น ๆ

**6.3 ความผูกพันในองค์กร** หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กรซึ่งมีลักษณะของความสัมพันธ์อันแน่นแฟ้นและเป็นไปในทิศทางที่ดี โดยแสดงออกมาในรูปของการ

กระทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายด้วยลักษณะ คือ ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร และความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ ซึ่งความเป็นสมาชิกในองค์กร

**6.3.1 ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร** หมายถึงทัศนคติหรือความรู้สึกรักศรัทธาที่สมาชิกมีต่อองค์กร โดยประเมินองค์กรไปในทางบวก มีความภาคภูมิใจ รู้สึกมีเกียรติมีศักดิ์ศรีในการเป็นสมาชิกในองค์กร ยอมรับและเชื่อมั่นในทิศทางวิสัยทัศน์และพันธกิจในการทำงานขององค์กร ปฏิบัติตนตามค่านิยมขององค์กร เพื่อดำเนินงานเป็นไปตามจุดมุ่งหมายขององค์กร

**6.3.2 ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร** หมายถึง ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับหน่วยงานที่ทำอยู่ ความรู้สึกเกี่ยวข้องกับงานมีความพอใจในงานที่ทำ มีความต้องการให้งานบรรลุผลสำเร็จ เต็มใจทุ่มเทแรงกายแรงใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าและผลประโยชน์ขององค์กร

**6.3.3 ความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกในองค์กร** หมายถึง ความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความรู้สึกถึงความยึดหยุ่นเป็นกันเอง ทำให้เกิดความรู้สึกรักใคร่ในเพื่อนร่วมงานและองค์กร ต้องการที่จะอยู่ในองค์กร ไม่อยากไปจากองค์กร เป็นเพราะว่าองค์กรนั้นมีสิ่งจูงใจที่ทำให้เขารู้สึกเสียดายที่จะต้องออกไปจากองค์กร

**6.4 กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช** หมายถึง หน่วยงานในส่วนกลาง 12 สำนัก/กอง/กลุ่ม คือ สำนักบริหารงานกลาง สำนักป้องกันปราบปราม และควบคุมไฟป่า สำนักแผนงานและสารสนเทศ สำนักฟื้นฟูและพัฒนาพื้นที่อนุรักษ์ สำนักวิจัยการอนุรักษ์ป่าไม้และพันธุ์พืช สำนักอนุรักษ์และจัดการต้นน้ำ สำนักอนุรักษ์สัตว์ป่า สำนักอุทยานแห่งชาติ กองคุ้มครองพันธุ์สัตว์ป่าและพืชป่าตามอนุสัญญา กองนิติการ กลุ่มตรวจสอบภายใน และกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

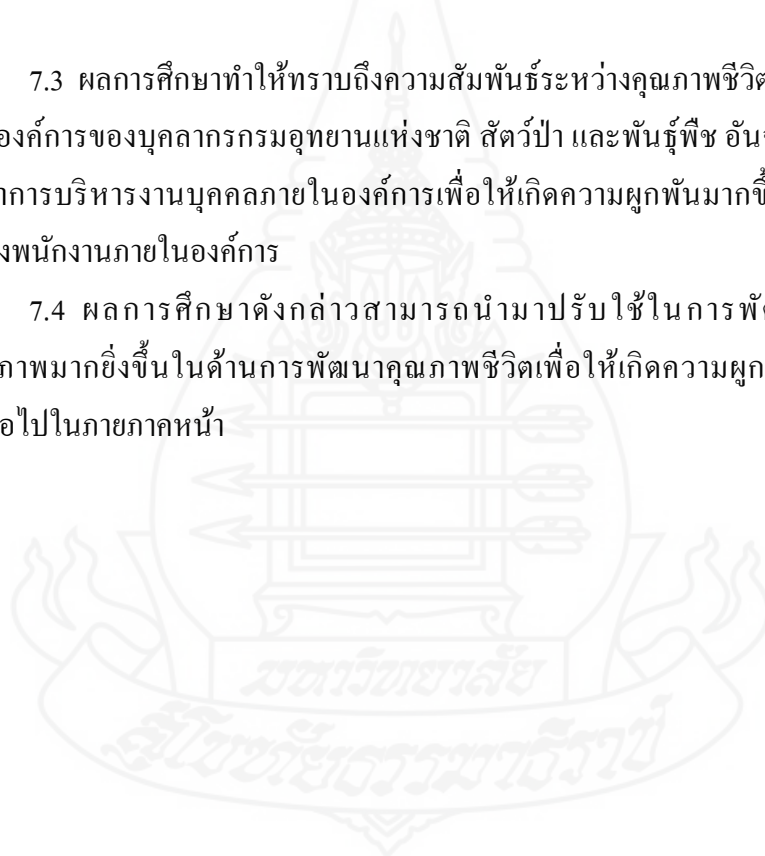
## 7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ผลการศึกษาทำได้ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตการทำงานต่อองค์การของบุคลากรกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช และนำผลที่ได้มากำหนดนโยบายเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรให้มีความสุข ความพึงพอใจ ที่จะทำให้การดำเนินงานขององค์การบรรลุเป้าหมาย

7.2 ผลการศึกษาทำได้ทราบถึงระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช และนำผลที่ได้ไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงและเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์การ เพื่อให้เป็นไปตามนโยบายหลักในการบริหารทรัพยากร

7.3 ผลการศึกษาทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช อันจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลภายในองค์การเพื่อให้เกิดความผูกพันมากขึ้น และลดอัตราการลาออกของพนักงานภายในองค์การ

7.4 ผลการศึกษาดังกล่าวสามารถนำมาปรับใช้ในการพัฒนาในห้องค์การมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นในด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรต่อไปในภายภาคหน้า



## บทที่ 2

### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษา เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช” ผู้ศึกษาได้ค้นคว้าเอกสาร เพื่อให้ทราบถึงแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปสู่การกำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษา ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
3. โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. กรอบแนวคิดในการศึกษา

#### 1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

1.1 ความหมายคุณภาพชีวิต (Quality of Life) หมายถึง บุคคลที่สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขตามฐานะ ภายใต้บริบทของวัฒนธรรมและความหมายของระบบในสังคมที่พวกเขาอาศัยอยู่ประกอบด้วยปัจจัยพื้นฐานที่พอเพียง มีสุขภาพร่างกายแข็งแรงจิตใจ สติปัญญา อารมณ์ความรู้สึกนึกคิดเป็นไปในทางบวก มีฐานะทางเศรษฐกิจสามารถพึ่งพาตนเองได้โดยไม่เป็นภาระของผู้อื่น สามารถทำประโยชน์ให้ผู้อื่นได้ เป็นบุคคลที่รู้จักรักตัวเอง มีความรักเพื่อคนอื่น รู้จักเมตตา กรุณาและให้อภัยผู้อื่น รู้จักมองโลกในแง่ดี มีความเชื่อที่ถูกต้องและความสัมพันธ์ที่ดีต่อสภาพแวดล้อม ไม่คิดร้ายต่อผู้อื่น (วรเทพ เวียงแก, 2558, น. 10) ซึ่งสอดคล้องกับ (เขมชญาณิชฐ์ ประดับพงษ์, 2556) ที่สรุปไว้ว่า คุณภาพชีวิต คือ สภาพความเป็นอยู่ที่ดีของบุคคลซึ่งมีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ เช่น ระดับการศึกษา ที่อยู่อาศัย อายุของหัวหน้าครอบครัว จำนวนสมาชิกในครัวเรือน และยังมี ความผูกพันกับตัวชี้วัดทางเศรษฐกิจและสังคม ได้แก่ รายได้ ทรัพย์สิน หนี้สิน รวมทั้งความสุขทางด้านร่างกายและจิตใจ ในขณะที่ (ปัญญา สัตยกาญจน์, 2550) มองว่า คุณภาพชีวิต คือ การที่บุคคลที่มีความสุขทั้งทางร่างกายและจิตใจ มีการดำเนินชีวิตที่พร้อมในทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านร่างกาย ด้าน

อารมณ์ด้านความคิด ด้านจิตใจ อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดีในทุก ๆ ด้าน รู้จักรักตนเองและผู้อื่น สามารถปรับตัวเข้ากับสังคมได้ดี ซึ่ง (สิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ, 2555) มองว่านิยามของคุณภาพชีวิตไม่ได้ขึ้นอยู่กับเกณฑ์ของแต่ละบุคคล แต่ขึ้นอยู่กับเกณฑ์ทางความจำเป็น ความต้องการ และความปรารถนาของคนในแต่ละท้องถิ่นและสังคม คุณภาพชีวิตมีบทบาทสำคัญในแง่ความผาสุกของมนุษย์ ซึ่งเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับ สวัสดิการมนุษย์และความสุข (Oliver et. Al., 1996)

องค์การอนามัยโลก (WHO, 1995, อ้างถึงใน ชุตินา เทียนใส, 2551, น. 7) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตของแต่ละบุคคลขึ้นอยู่กับบริบททางสังคม วัฒนธรรม และค่านิยม ในเวลานั้น ๆ มีความสัมพันธ์กับจุดมุ่งหมาย ความคาดหวัง และมาตรฐานที่แต่ละคนกำหนดขึ้น ซึ่งประกอบด้วย 4 มิติดังนี้

- 1) มิติด้านสุขภาพกาย (Physical)
- 2) มิติด้านสุขภาพจิต (Psychological)
- 3) มิติด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (Social Relationships)
- 4) มิติด้านสภาพแวดล้อม (Environmental)

จากความหมายและแนวคิดที่นักวิชาการได้กล่าวไว้ข้างสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิต เป็นสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของบุคคล มีความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ ภายใต้สภาวะแวดล้อมที่ดี ที่เป็นปัจจัยพื้นฐานต่อการดำรงชีวิต ทั้งด้านการศึกษา ที่อยู่อาศัย ที่มีความผูกพันกับสังคมเศรษฐกิจ สังคมการเมือง และสังคมวัฒนธรรม ซึ่งเป็นเกณฑ์ความจำเป็น ความต้องการ และความปรารถนาของคน ในแต่ละท้องถิ่นและสังคม หรือเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการพื้นฐานของมนุษย์

## 1.2 ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life)

คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งที่สำคัญต่อการบริหารองค์กร ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญ และสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีให้กับบุคลากร เพราะจะช่วยให้บุคลากรมีความพอใจในการทำงาน มีขวัญและกำลังใจ มีการพัฒนาองค์กร และอุทิศตนในการทำงานต่อองค์กรเกิดความสร้างสรรค์ของการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานในทางที่ดี

คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นองค์ประกอบหรือเป็นมิติหนึ่งที่สำคัญของคุณภาพชีวิต (Quality of Life) แนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานได้กำเนิดและแพร่หลายในประเทศอุตสาหกรรม นับตั้งแต่ปลายศตวรรษ 1960 ซึ่งคำศัพท์คุณภาพชีวิตการทำงานเกิดขึ้นมาจนถึงปัจจุบัน หากกล่าวถึงความหมายของคำว่า คุณภาพชีวิตการทำงานแล้วเราจะพบว่า มีผู้ที่รู้ นักวิชาการหรือผู้เกี่ยวข้องได้ให้ความหมาย หรือค่านิยมคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ดังนี้



คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง กระบวนการที่องค์กรได้จัดให้มีขึ้นเพื่อสนับสนุนให้พนักงานทำงานมีความสุขและมีสุขภาพจิตที่ดี โดยที่พนักงานหรือผู้ปฏิบัติงานจะมีความรู้สึกพึงพอใจ การตอบสนองทั้งในรูปแบบค่าจ้าง สิทธิสวัสดิการ หรือปัจจัยอื่น ๆ ที่ดีจากการทำงานที่สามารถตอบสนองตามความคาดหวังและความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจ (คูลีตา เครือคำปิว, 2551, น. 23-25)

เกส (Guest, 1992, p. 76, อ้างถึงใน มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2551, น. 20-21) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ปฏิกริยาของปัจเจกบุคคลต่อการทำงานหรือผลที่เกิดขึ้นกับปัจเจกบุคคล ที่มาจากประสบการณ์ในการทำงาน นั่นคือ คุณภาพชีวิตการทำงาน อาจหมายถึง ความรู้สึกของบุคคลเกี่ยวข้องกับทุกมิติของการทำงาน เช่น ความรู้สึกต่อผลตอบแทนหรือผลประโยชน์ในทางเศรษฐกิจ ความมั่นคง สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์ที่เกี่ยวกับองค์กรและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และคุณค่าที่แฝงอยู่ภายในการทำงานในชีวิตของบุคคล

บรีฟ (Brief, 1981, p. 8, อ้างถึงใน วรเทพ เวียงแก, 2558, น. 12) ให้คำนิยามของคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยกล่าวว่า เป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิต ซึ่งเป็นความรู้สึกทางจิตวิทยาของบุคคลต่อสถานะความเป็นอยู่ (Well-being) หรือความสุขของชีวิตโดยรวม (Whole Happiness) ซึ่งเป็นความพอใจต่อชีวิตหรือมีแนวโน้มต่อชีวิตในทางบวก

วอลตัน (Walton, 1973, อ้างถึงใน มาลินี ธรรมบุตร, 2550, น. 22) สรุปไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ว่าเป็นลักษณะแนวทางความสุขของบุคคล สภาพตัวบุคคลกับสังคมการทำงาน เป็นเรื่องของสังคมในองค์กรที่มีผลทำให้งานประสบผลสำเร็จ

ราโอ (Rao, 1992, อ้างถึงใน วราภรณ์ สกุลรัมย์, 2555, น. 31) สรุปไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน คือ การให้ความสำคัญแก่บุคลากรในองค์กร ต่อกระบวนการต่าง ๆ ที่ทำให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีความสุขมีความพึงพอใจในงาน เกิดการมีส่วนร่วมอย่างแข็งขันของสมาชิกทุกระดับขององค์กร หรือเป็นการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน วิธีการบริหารงานให้ดีขึ้น โดยยึดหลักค่านิยมร่วมกัน มุ่งบรรลุเป้าหมายสองมิติ คือ ด้านประสิทธิผลขององค์กร และการพัฒนาคุณภาพชีวิตของสมาชิกในองค์กร ที่สามารถตอบสนองความต้องการและเพิ่มคุณค่าให้กับบุคลากรได้

โซโรวาน (Shorovan, 1982, p. 132, อ้างถึงใน วรเทพ เวียงแก, 2558, น. 12) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ เป้าหมายในการพัฒนาองค์กรหรือเป็นกระบวนการที่ช่วยให้องค์กรพัฒนาจากด้านหนึ่ง (ไม่ดี) ไปสู่อีกด้านหนึ่ง (ดี) โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานมีเป้าหมายหรือเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมของลูกจ้างที่อยู่ในโรงงานและอยู่ในสำนักงาน
2. ความสัมพันธ์อันดีระหว่างลูกน้องกับหัวหน้างาน
3. การร่วมมือและประสานงานระหว่างฝ่ายแรงงานกับฝ่ายจัดการ
4. การปรับปรุงความสัมพันธ์ของคนกับเทคโนโลยี

เดลามอตต์ และ ทาเคซาว่า (Deramotte & Takezawa, 1984, pp. 2-3, อ้างถึงใน วรเทพ เวียงแก, 2558, น. 13) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายกว้างและยังไม่ชัดเจน ทั้งสองท่าน ได้รวบรวมความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานในหลายแง่มุม ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายที่กว้าง หมายถึง การปรับปรุงในองค์กรและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานควรได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษสำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคลและรวมถึงความต้องการของพนักงานในเรื่องความพึงพอใจ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานของเขาด้วย

2. คุณภาพชีวิตในการทำงานในความหมายอย่างแคบที่สุด หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง สภาพแวดล้อมในการทำงาน ชั่วโมงการทำงาน การมีมนุษยสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผลประโยชน์และความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงานอันล้วนมีผลต่อความพึงพอใจและเป็นสิ่งจูงใจสำหรับคนงาน

3. คุณภาพชีวิตการทำงานในแง่ที่มีความหมายเทียบเท่าได้กับการทำงานเยี่ยงมนุษย์ (Humanization of Work) หมายถึง การให้ความคุ้มครองแก่คนงาน (Workers Protection) ซึ่งในกลุ่มประเทศสแกนดิเนเวีย หมายความว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี (Working Environment) และในประเทศญี่ปุ่น เรียกว่า “Hatarakigai” ซึ่งหมายถึง วิธีการหรือแนวทางการปฏิบัติหรือเทคโนโลยีสำหรับสิ่งแวดล้อมการทำงานเพื่อก่อให้เกิดมีความพึงพอใจมากขึ้นในการปรับปรุงผลลัพธ์ทั้งขององค์กรและปัจเจกบุคคล ตามลำดับ

เฮาส์ และ คัมมิง (House & Cumming, 1985b, p. 257, อ้างถึงใน วรเทพ เวียงแก, 2558, น. 13) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความสอดคล้องกันระหว่างความพึงพอใจในงานของบุคคลกับความปรารถนาต่อประสิทธิผลขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่งคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ประสิทธิภาพขององค์กร ที่เกิดจากความผาสุกของผู้ปฏิบัติในการทำงานเป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานนั้น ๆ ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานจะส่งผลต่อองค์กร 3 ประการ คือ ประการแรก ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร ประการที่สอง ช่วยเพิ่มขวัญและ

กำลังใจของผู้ปฏิบัติงานตลอดจนเป็นแรงจูงใจแก่พวกเขาในการทำงาน และประการสุดท้าย คุณภาพชีวิตการทำงานจะช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย

วรเทพ เวียงแก (2558, น. 16) ที่ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สภาพการทำงานของบุคคลในสถานที่หนึ่ง ๆ ซึ่งสภาพดังกล่าว มีผลทำให้บุคคลแสดงออกทางเจตคติค่านิยมที่เป็นไปในทางบวกต่อสถานที่ทำงานและสังคมภายนอกที่ทำงาน มี 2 ด้าน คือ 1) ด้านส่วนตัวซึ่งเป็นสภาพการทำงานที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกเกี่ยวกับศักดิ์ศรีคุณค่าความเป็นมนุษย์ ความมั่นคงและความปลอดภัยในการทำงาน ความก้าวหน้า ความพอใจและความไม่พอใจในการทำงาน ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ชีวิตการทำงานที่ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบและสามารถสนองความต้องการพื้นฐานที่กำลังจะเปลี่ยนไปในแต่ละยุคสมัย ความสมดุลระหว่างชีวิตครอบครัวกับการทำงาน การสนับสนุนความสามารถของบุคลากร 2) ด้านความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงาน คือ สภาพสถานที่และความสัมพันธ์ในการทำงานที่มีบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย การมีส่วนร่วมของผู้ร่วมงาน ระเบียบข้อบังคับของการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ที่ีระหว่างหัวหน้างานกับลูกน้องการปรับปรุงความสัมพันธ์ระหว่างเทคโนโลยีกับผู้ปฏิบัติงาน สถานที่ทำงาน และปัจจัยทางเศรษฐศาสตร์ในการออกแบบการทำงาน

นริศรา วิสุทธิ์ศักดิ์ (2553, น. 18) ที่กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน คือ ความต้องการทางวัตถุและจิตใจ ตามแนวคิดของ ริชาร์ด วอลตัน (Walton, 1973, pp. 12-16) ประกอบด้วย

1. การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation)
2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Working Condition)
3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth And Security)
4. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of Human Capacities)
5. การบูรณาการทางสังคม หรือ การทำงานร่วมกัน (Social Integration)
6. ประชาธิปไตยในองค์กร (Constitutionalism)
7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (Total Life Space)
8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social Relevance)

จากความหมายและแนวคิดที่นักวิชาการได้กล่าวไว้ข้างสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life) เป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิต (Quality of Life) ที่ให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์หรือคนทำงานเป็นหลักที่มีต่อการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Working Condition) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and Security) โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of Human Capacities) การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน (Social Integration) ประชาธิปไตยในองค์กร (Constitutionalism) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (Total Life Space) และลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social Relevance)

### 1.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ปฏิพันธ์ สุกค้วง (2555, น. 21-23, อ้างถึงใน วราภรณ์ สุกธรรมย์, 2555, น. 11-12) สรุปว่า แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานมีทั้งสิ้น 8 ด้าน คือ

1. ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) หรือ “รายได้และผลประโยชน์ตอบแทน” หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและเหมาะสมกับมาตรฐานการดำรงชีวิต ซึ่งผู้ทำงานรู้สึกว่าเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น
2. สภาพที่ทำงานปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (Safe and Healthy Environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย
3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human Capacities) หรือ “โอกาสพัฒนาศักยภาพ” หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำ โดยพิจารณาจากลักษณะงานที่ทำ ได้แก่ งานที่ผู้ทำต้องใช้ความสามารถเฉพาะทาง (Task Identity) งานที่ผู้ทำยอมรับว่ามีความสำคัญ (Task Significance) งานที่ผู้ทำสามารถได้รับทราบผลย้อนกลับ (Feedback) งานที่ผู้ทำมีอิสระในการดำเนินการ (Autonomy) งานที่ผู้ทำได้ใช้ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่ในหลาย ๆ ด้าน (Task Variety)
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคง (Growth and Security) หมายถึง ลักษณะงานที่ส่งเสริมความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพของตน ซึ่งนอกจากงานจะช่วยคงไว้และเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของผู้ทำงานได้รับการยอมรับจากสังคมและครอบครัวของตน

5. สังคมสัมพันธ์ (Social Integration) หมายถึง ลักษณะงานที่มีส่วนพัฒนาให้ผู้ทำงาน มีการสร้างปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตรมีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า

6. ลักษณะการบริหารงาน (Constitutionalism) หมายถึง ความยุติธรรมในการบริหารมีการกระทำต่อบุคคลอย่างเหมาะสม ผู้ทำงานได้รับการเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังข้อคิดเห็นของผู้ทำงาน รวมทั้งบรรยากาศขององค์กร มีความเสมอภาคและยุติธรรม

7. ภาวะอิสระจากงาน (Total Life Space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงของชีวิตระหว่างการทำงานและช่วงเวลาอิสระจากงานมีช่วงเวลาดำเนินชีวิตที่ความรับผิดชอบ

8. ความภูมิใจในองค์กร (Organization Pride) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียงและได้รับรู้ว่าองค์กรอำนวยความสะดวกและรับผิดชอบต่อสังคม

ข้อมูลดังกล่าวมีความสอดคล้องกับ วอลตัน (Walton, 1973, อ้างถึงใน วราภรณ์ สุกุรัมย์, 2555, น. 24) ได้กำหนดเกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย คุณสมบัติ 8 ประการ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง รายได้ประจำ ได้แก่ เงินเดือนหรือเงินตอบแทนที่ได้จากการปฏิบัติงานเต็มเวลา ได้รับอย่างเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามอัตภาพของตนและได้รับอย่างยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งหน้าที่อื่นที่มีลักษณะคล้าย ๆ กัน

2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขอนามัย (Safe and Healthy Condition) หมายถึง สภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน บริการเกี่ยวกับเครื่องมือเครื่องใช้ที่จัดไว้อำนวยความสะดวกปฏิบัติหน้าที่ที่ดีที่สุด คำนึงถึงความปลอดภัยจากอุบัติเหตุที่มีผลต่อสุขภาพอนามัยของผู้ให้บริการและผู้รับบริการน้อยที่สุด โดยครอบคลุมถึงการป้องกันการแพร่กระจายของเชื้อโรค การใช้ประโยชน์ความสะดวกสบายและความพอใจของผู้ปฏิบัติงาน ปลอดภัยจากอุบัติเหตุและมีการกำหนดเป็นระเบียบปฏิบัติและระเบียบการจัดสภาพการทำงาน

3. โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล (Development of Human Capacities) หมายถึง โอกาสในการเสริมสร้างความสามารถในการทำงานให้มีคุณภาพ โดยการให้บุคคล

มีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ สามารถควบคุมงานด้วยตนเองได้ สามารถใช้ทักษะความรู้ความสามารถที่มีอยู่รู้จักหาหรือได้รับสารสนเทศเกี่ยวกับกระบวนการทำงาน แนวทางปฏิบัติและสามารถคาดคะเนผลของการปฏิบัติได้ถูกต้องเหมาะสม มีการวางแผนการทำงานและได้มีส่วนช่วยเหลือในการทำงานทุก ๆ ขั้นตอน

4. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (Growth and Security) หมายถึง การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานมากขึ้น ได้รับเตรียมความรู้และทักษะเพื่อหน้าที่ที่สูงขึ้นมีโอกาสประสบความสำเร็จในงานตามที่มุ่งหวังอันเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ครอบครัวและผู้เกี่ยวข้องและมีความมั่นคงในรายได้หรือหน้าที่ที่ได้รับ

5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (Social Integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกมีคุณค่า ได้รับการยอมรับและร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน

6. ธรรมนูญในองค์กรหรือประชาธิปไตยในองค์กร (Constitutionalism) หมายถึง การยึดหลักธรรมนูญเป็นหลักในการทำงาน โดยในการทำงานบุคคลได้รับความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล มีอิสระในการพูด มีความเสมอภาคในเรื่องต่าง ๆ ของงานตามความเหมาะสมและให้ความเคารพต่อความเป็นมนุษย์ด้วยกันของผู้ร่วมงาน

7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (The Total Life Space) หมายถึง การแบ่งเวลาให้มีสัดส่วนเหมาะสม ระหว่างการใช้เวลาสำหรับกิจกรรมของตน งาน ครอบครัว และสังคม

8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social Relevance) หมายถึง การทำงานที่รับผิดชอบต่อการทำให้สังคมของชุมชนตลอดจนหน่วยงานอื่น ๆ ในการกระทำกิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์อื่น ๆ

### 1.3.1 ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory)

มาสโลว์ (Maslow, 1954, pp. 80–84, อ้างถึงใน วรเทพ เวียงแก, 2558, น. 30) ได้เสนอทฤษฎีลำดับขั้นตอนตามความต้องการของมนุษย์ (Hierarchy of needs) ไว้ดังต่อไปนี้

1. ความต้องการทางร่างกายหรือความต้องการทางกายภาพ (Physiological Needs) ความต้องการนี้เป็นความต้องการขั้นต่ำของมนุษย์ เพราะเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานและเป็นสิ่งจำเป็นที่สุดในการดำรงชีวิต เพราะหากร่างกายไม่ได้รับการตอบสนองแล้ว ชีวิตก็จะดำรงอยู่ไม่ได้ ได้แก่ ความต้องการเกี่ยวกับอาหาร น้ำ เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค การพักผ่อน และความต้องการทาง

เพศ เป็นต้น แต่ถ้าหากความต้องการขั้นนี้ไม่ได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็จะไม่เกิดความต้องการในขั้นต่อไป

2. ความต้องการความปลอดภัยหรือความต้องการความปลอดภัย (Security Needs หรือ Safety Needs) เป็นความต้องการขั้นต่อมา เมื่อความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอแล้ว สำหรับบางคนอาจจะหมายถึงการปกป้องคุ้มครองให้พ้นจากภัยธรรมชาติ โรคภัย หรือสงคราม แต่สำหรับบางคนจะหมายถึงการเลือกงานที่จะให้ความมั่นคงแก่เขา หรือเป็นความปรารถนาที่จะได้ทำงานที่มีหลักประกัน มีรายได้เพียงพอที่จะเก็บออมไว้ใช้ในอนาคต

3. ความต้องการทางสังคม (Social or Belonging Needs) เป็นความต้องการที่อยู่ในระดับสูงกว่าความต้องการสองข้อแรก เพราะทันทีที่ความต้องการทางร่างกายและความปลอดภัยได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอแล้ว ความต้องการทางสังคมก็จะเกิดขึ้น ความต้องการดังกล่าวเป็นความต้องการที่จะเป็นเจ้าของ ต้องการสมาคม ต้องการความรัก ต้องการเข้าร่วมและได้รับการยอมรับเป็นส่วนหนึ่งของสังคม เป็นต้น

4. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคมหรือความต้องการยอมรับในสังคม (Egoistic or Esteem Needs) ความต้องการนี้มีความสำคัญมากต่อการบริหารงานแบ่งความต้องการนี้ออกเป็น 2 ชนิด คือ ความต้องการได้รับความนิยมนับถือ เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความต้องการชื่อเสียง การมีสถานภาพทางสังคมที่ดี มีความรู้สึกที่ตนเป็นบุคคลสำคัญ ได้รับความสนใจ ความเอาใจใส่ และระลึกถึงจากบุคคลอื่นและความต้องการมีอิสรเสรีภาพ

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดหรือความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization or Self-realization) ความต้องการขั้นนี้เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ เพราะเป็นความต้องการที่เกิดขึ้นภายหลังจากที่มนุษย์ได้รับการตอบสนองให้เกิดความพึงพอใจ

จากความต้องการทั้ง 5 ขั้น ดังกล่าวแล้ว ความต้องการขั้นนี้เป็นความปรารถนาและแรงขับเพื่อที่จะสนองความปรารถนาของตนเอง ดังเช่นที่ มาสโลว์ (Maslow) ได้กล่าวไว้ว่าเป็นความใฝ่ฝันของบุคคลที่สูงกว่าสภาพที่แท้จริงของเขา เป็นความใฝ่ฝันปรารถนาในทุก ๆ สิ่งที่เขาสามารถกระทำได้ ทฤษฎีของมาสโลว์จะถูกสร้างขึ้นมานบนพื้นฐานที่ว่าความต้องการที่ยังไม่ได้ถูกตอบสนองจะเป็นปัจจัยที่ปลุกเร้าพฤติกรรมของบุคคล เมื่อความต้องการได้ถูกตอบสนองตามสมควรแล้วความต้องการเหล่านี้จะหยุดเป็นสิ่งจูงใจพฤติกรรม

จากทฤษฎีของ มาสโลว์ (Maslow) สามารถสรุปได้ว่า มนุษย์ชนชายที่จะตอบสนองความต้องการของตนเองเป็นขั้นตอนต่อเนื่อง กล่าวคือ ในขณะที่ความต้องการที่แรงกว่า

ได้รับการตอบสนองให้เกิดความพึงพอใจแล้ว ความต้องการสิ่งอื่น ๆ ก็จะเกิดขึ้นมาแทนที่ ความต้องการของคนนั้นมักจะจะเป็นไปตามลำดับขั้น แต่ไม่จำเป็นว่าต้องการขั้นต่ำจะต้องได้รับการตอบสนองให้เกิดความพึงพอใจอย่างสมบูรณ์เสียก่อน ความต้องการขั้นต่อจึงจะเกิดขึ้นได้เพราะความต้องการของคนเราอย่างใดอย่างหนึ่งอาจจะยังไม่หมดไป ความต้องการอีกอย่างหนึ่งก็อาจจะเกิดขึ้นได้ แต่เมื่อความต้องการได้รับการตอบสนองแล้ว ก็จะไม่เป็นสิ่งที่จูงใจอีกต่อไป

ในการนำทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ไปใช้ในหน่วยงานหรือองค์กรผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงหลักของการสร้างแรงจูงใจ ความต้องการในระดับต่ำอาจได้รับการตอบสนองเพียงบางส่วนและในส่วนที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เกิดแรงจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป เช่น ในหน่วยงานที่จัดให้มีรายได้พอสมควรแล้วและสภาพแวดล้อมของงานดีแล้ว การปรับปรุงสิ่งเหล่านี้ให้ดีขึ้นจะไม่เพิ่มแรงจูงใจเลยเนื่องจากบุคคลส่วนใหญ่ได้รับการตอบสนองความต้องการในระดับนี้เป็นอย่างดีแล้ว

### 1.3.2 ทฤษฎีความต้องการของ เมอร์เรย์

บุญม่น ธนาศุภวัฒน์ (2553, น. 200) ได้อธิบายว่า ความต้องการมากมายหลายชนิด ซึ่งมีอิทธิพลต่อทฤษฎีแรงจูงใจ และทฤษฎีบุคลิกภาพที่ได้พัฒนาขึ้นในภายหลังอย่างมาก จำนวนของความต้องการเปลี่ยนไปตามขั้นที่ เมอร์เรย์ ได้พัฒนาทฤษฎีของเขา แต่จะไม่ต่ำกว่า 20 ชนิด ที่ได้ระบุไว้ เช่น

1. ความต้องการที่จะสัมฤทธิ์
2. ความต้องการการก้าวหน้า
3. ความต้องการการเป็นตัวตนของตัวเอง
4. ความต้องการความสัมพันธ์
5. ความต้องการการแสดงออก
6. ความต้องการการเข้าใจ

ซึ่งเกี่ยวกับทฤษฎีแรงจูงใจของ เบลา ได้แก่ บุคคลจะกระทำกิจกรรมใดก็ตามย่อมเกี่ยวข้องกับการแลกเปลี่ยนเสมอ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง ก็คือ บุคคลจะกระทำกิจกรรมใดก็ตามย่อมมีความคาดหวังในรางวัลหรือสิ่งตอบแทนเสมอ สาละของทฤษฎีนี้ได้แก่



1. รางวัล (Reward) หมายถึง เป้าหมายหรือเป้าประสงค์ที่บุคคลคาดว่าจะได้รับจากการกระทำในกิจกรรมนั้น ๆ
2. ทุน (Cost) หมายถึง ทางเลือกหรือประเภทของกิจกรรมที่บุคคลจะเลือกกระทำโดยอาศัยประสบการณ์เดิม อันจะทำให้บุคคลสามารถตัดสินใจเลือกกระทำกิจกรรมที่ตอบสนองความต้องการของตนได้
3. กำไร (Profit) หมายถึง ผลที่ได้รับเมื่อบุคคลได้กระทำในกิจกรรมนั้นแล้ว อาจหมายถึง การบรรลุตามจุดมุ่งหมายที่ได้ตั้งไว้ หรืออาจล้มเหลว ถ้าบุคคลบรรลุจุดมุ่งหมายจากการเข้าร่วมกิจกรรม บุคคลย่อมที่จะกระทำกิจกรรมนั้นต่อไป แต่ถ้าบุคคลไม่บรรลุจุดมุ่งหมายจากการกระทำกิจกรรม บุคคลนั้นย่อมไม่กระทำในกิจกรรมนั้น

### 1.3.3 ทฤษฎีแรงจูงใจของ ไฮแมนส์

เจษฎา สุขนิยม (2556, น. 27) ได้อธิบายว่ารางวัลหรือผลตอบแทนที่บุคคลจะได้รับมาจากที่บุคคลมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และทำกิจกรรมที่บุคคลได้กระทำล้วนแต่เป็นเรื่องของการแลกเปลี่ยนทั้งสิ้น ส่วนด้านความแตกต่าง คือ ไฮแมนส์ ได้แบ่งทฤษฎีออกเป็นขั้นตอนที่ละเอียดกว่า ดังนี้

1. บุคคลมีความคาดหวังในผลกำไรจากการเข้าร่วมกิจกรรม
2. กระบวนการกิจกรรมจะก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยน
3. บุคคลที่เสียเปรียบเมื่อเกิดการแลกเปลี่ยนจะหลีกเลี่ยงกิจกรรมการแลกเปลี่ยน
4. การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของบุคคลที่ขาดทุน หรือไม่บรรลุในวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ในกิจกรรมนั้นจะลดน้อยลง
5. หากการกระทำกิจกรรมบรรลุเป้าหมาย บุคคลก็จะกระทำกิจกรรมนั้นต่อไป และจะกำหนดระเบียบกฎเกณฑ์สำหรับกิจกรรมนั้น เพื่อให้เกิดความสมดุลในการแลกเปลี่ยน
6. หากการแลกเปลี่ยนเป็นที่พอใจของบุคคลทั้งสองฝ่าย ย่อมหมายถึงความสมดุลในการแลกเปลี่ยนมากขึ้น และทำให้ความรู้สึกที่ไม่ดีของฝ่ายเสียเปรียบลดน้อยลง
7. ระบบสังคมที่ขาดความยืดหยุ่น ย่อมก่อให้เกิดความไม่สมดุลหรือขาดความยุติธรรมในการแลกเปลี่ยน

### 1.4 องค์ประกอบและปัจจัยชีวิตคุณภาพชีวิตการทำงาน

องค์การอนามัยโลกได้แบ่งองค์ประกอบของคุณภาพชีวิต ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านระดับความเป็นอิสระของบุคคล ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านความเชื่อส่วนบุคคล ต่อมาในปี ค.ศ. 1995 ทีมพัฒนาคุณภาพชีวิตขององค์การอนามัยโลก

ได้จัดองค์ประกอบใหม่โดยรวมองค์ประกอบบางด้านเข้าด้วยกัน คือ ด้านร่างกายกับด้านระดับความเป็นอิสระของบุคคล และด้านจิตใจกับด้านความเชื่อส่วนบุคคลจึงเหลือเพียง 4 องค์ประกอบ ดังนี้ (WHOQOL Group, 1994, อ้างถึงใน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, สภาคณาจารย์และข้าราชการ, 2552, น. 22)

1. ด้านร่างกาย (Physical Health) คือ การรับรู้สภาพทางด้านร่างกายของบุคคลซึ่งมีผลต่อชีวิตประจำวัน ได้แก่ การรับรู้สภาพความสมบูรณ์แข็งแรงของร่างกาย การรับรู้ถึงความรู้สึกสุขสบาย ไม่มีความเจ็บปวด การรับรู้ถึงความสามารถที่จะจัดการกับความเจ็บปวดทางร่างกายการรักษาทางการแพทย์ การรับรู้ถึงผลกำลังในการดำเนินชีวิตประจำ การพักผ่อนนอนหลับ การปฏิบัติกิจวัตรประจำวัน การทำงาน การรับรู้เหล่านี้มีผลต่อการดำเนินชีวิตประจำวัน

2. ด้านจิตใจ (Psychological) คือ การรับรู้สภาพทางจิตใจของตนเอง ได้แก่ การรับรู้ความรู้สึกทางบวกที่บุคคลมีต่อตนเอง การรับรู้ภาพลักษณ์ของตนเอง ความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง ความมั่นใจในตนเอง การรับรู้ถึงความคิด ความจำ สมาธิ การตัดสินใจ ความสามารถในการจัดการกับความเศร้า ความกังวล การรับรู้ถึงความเชื่อด้านจิตวิญญาณ ศาสนา การให้ความหมายของชีวิต และความเชื่ออื่น ๆ ที่มีผลในทางที่ดีต่อการดำเนินชีวิต มีผลต่อการเอาชนะอุปสรรค

3. ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (Social Relationship) คือ การรับรู้ด้านความสัมพันธ์ของตนเองกับบุคคลอื่น การรับรู้ถึงการที่ได้รับความช่วยเหลือจากบุคคลอื่นในสังคมการได้รู้ว่าตนได้เป็นผู้ให้ความช่วยเหลือบุคคลอื่นในสังคม รวมทั้งการรับรู้ในเรื่องอารมณ์ทางเพศหรือการมีเพศสัมพันธ์

4. ด้านสิ่งแวดล้อม (Environment) คือ การรับรู้เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อการดำเนินชีวิต เช่น การรับรู้ว่าคุณภาพชีวิตอยู่อย่างอิสระ ไม่ถูกกักขัง มีความปลอดภัยและความมั่นคงในชีวิต การรับรู้ว่าได้อยู่ในสิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่ดี การคมนาคมสะดวก มีแหล่งประโยชน์ด้านการเงิน สถานบริการสุขภาพ บริการทางสังคม การรับรู้ว่าคุณภาพชีวิตมีโอกาสที่จะได้รับข่าวสาร มีกิจกรรมสันทนาการ และมีกิจกรรมในเวลาว่าง เป็นต้น

ชูดิมา เทียนใส (2551, น. 15) กล่าวว่า องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีเป็นที่ต้องการและปรารถนาของบุคคลในองค์กร จะต้องประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพชีวิต โอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน โอกาสได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สิทธิส่วนบุคคล จัดเวลาตนเองให้เหมาะสมและสมดุลกับบทบาทชีวิตของตนเอง ความเป็นประโยชน์ของงานที่ทำมีลักษณะที่มีส่วนรับผิดชอบต่อสังคม โดยองค์ประกอบเหล่านี้

มีผลต่อการทำงานของบุคคลในองค์กร ซึ่งหากขาดองค์ประกอบอย่างใดอย่างหนึ่งหรือมีการจัดการไม่เหมาะสม อาจทำให้ประสิทธิภาพ ผลผลิตของงานลดลงได้

เฮาส์ และ คัมมิง (House & Cumming, 1985c, pp. 235-238, อ้างถึงใน วรเทพ เวียงแก, 2558, น. 19) ได้กำหนดองค์ประกอบของตัวกำหนดคุณภาพชีวิตของการทำงาน ประกอบด้วยคุณสมบัติ 8 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม (Adequate and Fair Compensation) ค่าจ้างที่รับเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคมทั่วไปหรือไม่ ค่าจ้างที่ได้รับมีความยุติธรรมหรือไม่ เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งของตนกับตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานที่คล้ายกัน

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่ก่อให้เกิดสุขภาพที่ไม่ดี และควรที่จะกำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับการคงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมที่จะส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งจะรวมถึงการควบคุมของตนเอง และความรู้สึกที่ท้อแท้ที่เกิดจากการทำงานของตน

3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of Human Capacities) ผู้บริหารควรจะให้โอกาสผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ประโยชน์และพัฒนาทักษะความรู้ของตน อันจะมีผลต่อการได้มีส่วนร่วม ความรู้สึกในคุณค่าของตนเอง และความรู้สึกที่ท้อแท้ที่เกิดจากการทำงานของตน

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and Security) ควรจะให้ความสำคัญดังต่อไปนี้

4.1 งานที่ได้รับมอบหมายของผู้ปฏิบัติงานอันจะมีผลต่อการดำรงไว้และการขยายความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน

4.2 ความรู้และทักษะใหม่ๆ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่องานในอนาคตได้

4.3 การให้โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงานในการพัฒนาทักษะความสามารถในแขนงของตน

5. บูรณาการทางสังคม (Social Integration) การที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญและเห็นว่าตนเองมีคุณค่า อันจะมีผลทำให้บุคคลนั้นมีความเป็นอิสระในความรู้สึกว่าชุมชนหรือสังคมมีความสำคัญต่อตน กล่าวเปิดเผยตนเองกับผู้อื่น มีความรู้สึกว่า ไม่มีการแข่งขันในองค์กร และมีความรู้สึกว่าองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม

6. ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน (Constitutionals) ผู้ปฏิบัติงานมีแนวทางอย่างไร และผู้ปฏิบัติงานจะปกป้องแนวทางของตนอย่างไร คำตอบของคำถามนี้จะแตกต่างกันไปทั้งนี้อาจ

ขึ้นอยู่กับลักษณะทางวัฒนธรรมขององค์กรนั้น ๆ ว่าจะให้ความเคารพต่อปัจเจกบุคคลมากน้อยเท่าใด ทนทานต่อความแตกต่างได้มากเพียงใด และยึดมั่นต่อการให้รางวัลที่ยุติธรรมมากน้อยเพียงใด

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Total Life Space) งานของบุคคลหนึ่งควร จะได้มีความสมดุลกับบทบาทของชีวิตของบุคคลนั้น บทบาทนี้เกี่ยวข้องกับการแบ่งเวลาความต้องการ ทางด้านอาชีพ การเดินทางซึ่งควรมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของบุคคลและเวลาของ ครอบครัว ตลอดทั้งความก้าวหน้าและการได้รับความดีความชอบ

8. การปฏิบัติงานในสังคม (Social Relevance) กิจกรรมของหน่วยงานที่ดำเนินไปใน ลักษณะที่รับผิดชอบต่อสังคมจะเป็นการทำให้เกิดคุณค่าความสำคัญของงาน และอาชีพในกลุ่ม ผู้ปฏิบัติงาน เช่น ความรู้สึกในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ว่าจะ องค์กรของตนได้มีส่วนรับผิดชอบต่อสังคม ในด้านเกี่ยวกับผลผลิต (สินค้า) การกำจัดของเสีย วิธีการด้านการตลาด การมีส่วนร่วมในการรณรงค์ ด้านการเมือง และอื่น ๆ เป็นต้น

บลูค และ เบลคเบิร์น (Bruce & Blackburn, 1992, อ้างถึงใน มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2551, น. 14) ที่ได้ให้ทรรศนะเกี่ยวกับองค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานมีดังต่อไปนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและไม่ทำลายสุขภาพ
3. การมีโอกาสในการพัฒนาความสามารถ โดยทำงานที่มีความหมายและแสวงหา แนวทางใหม่ ๆ ในการทำงาน
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงซึ่งหมายถึงรวมถึง โอกาสในการพัฒนาความรู้ทักษะ และความสามารถ รวมทั้งรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน
5. การบูรณาการทางสังคม ซึ่งหมายถึงการมีโอกาสได้มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน และผู้บริหาร
6. การที่พนักงานทำงานในสภาพการทำงานที่ปราศจากความวิตกกังวล และการมี โอกาสก้าวหน้าอย่างเท่าเทียมกัน
7. การมีเวลาว่าง หมายถึง ความสามารถในการแบ่งเวลาให้กับเรื่องส่วนตัวและงานได้ อย่างเหมาะสม
8. การยอมรับทางสังคม คือ มีความภูมิใจต่องานที่รับผิดชอบและต่อนายจ้าง

เฟอร์รานส์ และ พาวเวอร์ (Ferrans & Powers, 1992, pp. 29-38, อ้างถึงใน วรเทพ เวียงแก, 2558, น. 20) พิจารณาองค์ประกอบคุณภาพชีวิตจากความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตได้ 4 องค์ประกอบ คือ

1. สุขภาพหน้าที่ (Health and Functioning) ได้แก่ การดูแลสุขภาพตนเอง การพักผ่อน การทำกิจกรรมต่าง ๆ ในเวลาว่าง การมีกิจกรรมในครอบครัว การเดินทาง
2. สังคมเศรษฐกิจ (Socio-Economic) ได้แก่ สภาพความเป็นอยู่ รายได้ การทำงาน เพื่อนร่วมงาน ที่อยู่อาศัย
3. จิตวิญญาณ (Psychological Spiritual) ได้แก่ ความพึงพอใจในชีวิต ความสงบทางจิตใจ การบรรลุเป้าหมายในชีวิต ความพึงพอใจในเรื่องทั่ว ๆ ไป
4. ครอบครัว (Family) ได้แก่ ความสุขในครอบครัว ความสัมพันธ์กับคู่สมรส บุตร ภาวะสุขภาพของครอบครัว

เฮอริค และ แมคคาบี (Herrick & Maccaby, 1975, pp. 63-67, อ้างถึงใน วไลพร เจริญพร, 2546) ได้อธิบายถึง หลักการสำคัญในการทำให้คนงานมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีด้วยการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานภายใต้หลักการเบื้องต้น 4 ประการ คือ หลักความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน หลักความเป็นธรรมหรือเสมอภาค หลักปัจเจกบุคคลและหลักประชาธิปไตยในการทำงานซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. หลักความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (The Principle of Security) คือ หลักความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน เป็นการตอบสนองความต้องการของคนงานที่ต้องการลดความหวาดกลัว หรือความวิตกกังวลต่าง ๆ อันเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานรายได้ ตลอดจนความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน ทั้งนี้เพราะคนงานจะไม่สามารถเอาใจใส่ต่องานที่ทำได้เต็มที่ ถ้าหากต้องเผชิญกับความไม่มั่นคงปลอดภัย ทั้งต่อภาวะทางร่างกายและเศรษฐกิจ เช่น อันตรายจากสารเคมี อากาศเป็นพิษ หรือความวิตกกังวลต่ออันตรายใด ๆ อันเนื่องมาจากการทำงานนั้น นอกจากนี้ยังวิตกกังวลต่อรายได้ที่ไม่พอเพียงต่อการเลี้ยงชีพ ความมั่นคงในการทำงานระยะยาว กล่าวคือ ต้องการคุ้มครองในเรื่องอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมกับลักษณะงานที่ทำ ตลอดจนมีความก้าวหน้าในการทำงาน

2. หลักความเป็นธรรมหรือเสมอภาค (The Principle of Equity) หลักความเป็นธรรมหรือเสมอภาคเป็นการคุ้มครองให้คนงานได้รับผลตอบแทนจากการทำงานอย่างเป็นสัดส่วนที่เหมาะสมกับผลงานที่เขาสามารถทำได้ ไม่ว่าในแง่การบริการหรือการผลิตซึ่งจะแตกต่างกันไปในแง่ของรายได้ระหว่างฝ่ายบริหารและคนงานและการปันผลกำไรให้แก่กองทุนอย่างเป็นธรรม หลักการนี้

สอดคล้องกับแนวความคิดการแบ่งปันผลประโยชน์ กล่าวคือ คนงานควรได้รับการแบ่งปันผลประโยชน์ตอบแทนจากการทำงาน โดยเฉพาะการทุ่มเทแรงกายหรือสติปัญญาในการทำงานเพื่อเพิ่มผลผลิตให้แก่องค์กร ซึ่งเป็นการให้ความสำคัญต่อตัวบุคคลมากกว่าจะให้ความสำคัญเฉพาะตัวงานเท่านั้น ด้วยเหตุนี้ นายจ้างจึงควรให้ความสนใจต่อการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้น ซึ่งส่งผลต่อทัศนคติของคนงาน และส่งเสริมให้คนงานมีสุขภาพอนามัยที่ดีและมีความปลอดภัยในการทำงานอันก่อให้เกิดการเพิ่มผลผลิตให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กรต่อไป

3. หลักปัจเจกบุคคล (The Principle of Individuation) คนงานควรได้รับการกระตุ้นให้มีการพัฒนาการทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ ฝีมือหรือความชำนาญจนสามารถเรียนรู้เกี่ยวกับงานที่ทำนั้นด้วยตนเองได้ต่อไป หลักการนี้เป็นการส่งเสริมให้คนงานรู้จักพัฒนาตนเองและการเรียนรู้เกี่ยวกับองค์การทั้งหมดมากที่สุดเท่าที่เขาต้องการ โดยให้คนงานมีโอกาสได้ใช้อำนาจตัดสินใจด้วยตนเอง เกี่ยวกับงานที่ทำอยู่ได้มากที่สุดตามขอบเขต กล่าวคือ สามารถวางแผนดำเนินการตามหน้าที่การงานของตนเองได้ ซึ่งความสามารถในการตัดสินใจหรือการกำหนดรูปแบบการทำงานด้วยตนเองนี้จะมีผลต่อทัศนคติที่ดีต่อการทำงานของคนงานทั้งในแง่จิตใจและแง่วัตถุ ซึ่งมีความสัมพันธ์กับสุขภาพกายและจิตใจของคนงาน อันเป็นการสร้างเสริมให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานและสุขภาพส่วนบุคคลรวมทั้งด้านสังคมในทางอ้อมด้วยเหตุนี้จึงควรให้ความสำคัญต่อการพัฒนาความสามารถส่วนบุคคลในการทำงานด้วย

4. หลักประชาธิปไตย (The Principle of Democracy) หลักประชาธิปไตยในการทำงาน เป็นการคำนึงถึงตัวบุคคล ซึ่งเป็นผู้ใช้เครื่องมือเครื่องจักรต่าง ๆ ในการทำงานมากกว่าที่จะให้ความสนใจแต่เฉพาะตัวงานเท่านั้น แนวคิดของหลักการนี้สอดคล้องกับลัทธิเสรีภาพของประชาชนเรื่องสิทธิในการพูดหรือการแสดงความคิดเห็น ซึ่งในการทำงานจะให้เปิดโอกาสให้คนงานมีส่วนร่วมในทุก ๆ ขั้นตอนการทำงานเพื่อรับผิชอบต่องานของตนอย่างเต็มที่ กล่าวคือ เป็นการให้โอกาสคนงานได้ใช้อำนาจตัดสินใจด้วยตนเองที่มีการควบคุมและร่วมมือในการทำงานเป็นทีม ทั้งนี้ ผู้ควบคุมหรือหัวหน้างานควรได้รับการเลือกจากกลุ่มคนงาน

หลักการทั้ง 4 ประการ ที่กล่าวมานั้นเป็นระบบที่จะสามารถสร้างเสริมชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีให้แก่คนงานได้ในทางหนึ่ง

เลวิน (Lewin, 1981, pp. 47-51, อ้างถึงใน สืบศักดิ์ สืบสกุล, 2542, น. 47) ได้เสนอองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 10 ประการ คือ

1. ค่าจ้างและประโยชน์ที่ได้รับ (Pay and Benefits)
2. เงื่อนไขของการทำงาน (Condition of Employment)
3. เสถียรภาพของการทำงาน (Employment Stability)
4. การควบคุมการทำงาน (Control of Work)
5. การปกครองตนเอง (Autonomy)
6. การยอมรับ (Recognition)
7. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relation with Supervisor)
8. พิจารณาการเรียกร้อง (Appeals Procedure)
9. ความพร้อมของทรัพยากรที่มีอยู่ (Adequacy of Resources to Get Work Done)
10. ความอาวุโส (Seniority in Employment)

จากที่สรุปมาข้างต้น มีข้อมูลบางส่วนที่คล้ายคลึงกับผลงานของ บุญแสง ชีระภากร (2553, น. 5) ได้แสดงถึงองค์ประกอบในการกำหนดคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 10 ประการ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอ
2. ผลประโยชน์ที่ก่อคุณ
3. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ
4. ความมั่นคงในงาน
5. เสรีภาพในการร่วมเจรจาต่อรอง
6. พินนากการและการเจริญเติบโต
7. บุรณาการทางสังคม
8. การมีส่วนร่วมในองค์กร
9. ประชาธิปไตยในการทำงาน
10. เวลาว่างของชีวิต

เดลามอตต์ และ ทาคะซาวาน (Delamotte & Takezawa, 1984, อ้างถึงใน ฌปักษ์ ตะสิงห์, 2552) ได้แสดงมิติที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 3 มิติ คือ

1. เป้าหมายประเพณี (Traditional Goals) หมายถึง เรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับสภาพการทำงานที่เป็นปัญหาช้านานแล้ว เช่น เรื่องชั่วโมงการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงานที่ควรได้รับการปรับปรุงแก้ไข เพื่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของผู้ปฏิบัติงาน โดยการใช้วิธีการใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาในส่วนดังกล่าว
2. การปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน (Fair Treatment at Work) หมายถึง ความต้องการของผู้ปฏิบัติงานที่ต้องการให้มีความยุติธรรมจากมุมมองทั้งในแง่บุคคลในองค์กร และกลุ่มต่าง ๆ ในสังคม
3. อิทธิพลในการตัดสินใจ (Influence of Decisions) คือ การส่งเสริมให้มีการตัดสินใจอันเป็นการนำการพัฒนาบางอย่างมาใช้เพื่อจุดประสงค์ในการลดความแตกแยกที่เนื่องมาจากการขาดอำนาจในการต่อรองของผู้ปฏิบัติงาน

วอลตัน (Walton, 1973, pp. 12–16, อ้างถึงใน วรเทพ เวียงแก, 2558, น. 27) ได้ชี้ให้เห็นถึง ปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นก็คือเงื่อนไขหรือองค์ประกอบต่าง ๆ อยู่ 8 ประการ ของคุณภาพชีวิตการทำงานนั่นเอง

1. การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้น จะต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผลในสังคมนั้น ๆ
2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Working Condition) ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ดีทั้งต่อร่างกายและการทำงาน
3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (Security and Growth) ควรให้ความสนใจในการให้พนักงานได้รับการศึกษา หรือเพิ่มความสามารถในการทำงานของเขา
4. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of Human Capacities) คือ โอกาสในการพัฒนาและใช้ความสามารถของพนักงาน
5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (Social Integration) คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีคุณค่า ได้รับการยอมรับและร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน
6. ประชาธิปไตยในองค์กร (Constitutionalism) คือ พนักงานมีสิทธิอะไรบ้างและสามารถปกป้องสิทธิของตนเองได้อย่างไร ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กรนั้น ๆ



7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (Total Life Space) คือ บุคคลจะต้องจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิต โดยจะต้องจัดสรรบทบาทให้สมดุล

8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social Relevance) คือ การที่พนักงานมีความรู้สึกว่ากิจกรรมหรืองานที่ทำนั้น เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคม

คาสท์ และ โรเซนไวท์ (Kast & Rosenzweig, 1985, p. 150, อ้างถึงใน วรเทพ เวียงแก, 2558, น. 28) กล่าวถึง เกณฑ์ชี้วัดทางสังคมเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคคลจะต้องมีองค์ประกอบ 11 ประการ ซึ่งประกอบด้วย

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

จรัส วาดเขียน (2553, น. 15-17, อ้างถึงใน วรเทพ เวียงแก, 2558, น. 28) ได้ให้เกณฑ์ชี้วัดที่ครอบคลุมและสามารถวัดได้ในเชิงปริมาณ ดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม (Adequate and Fair Compensation) คือ การที่พนักงานได้รับค่าตอบแทนจากการทำงาน เงินเดือน และผลประโยชน์เกี่ยวกับลูกอื่น ๆ ที่ได้รับจะต้องเพียงพอต่อการดำรงชีวิต สอดคล้องกับทางมาตรฐานทางสังคม เป็นค่าตอบแทนที่ได้รับความยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งของตนกับตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานที่คล้ายกัน

2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ (Safe and Healthy Working Condition) คือ พนักงานควรอยู่ในสภาพแวดล้อมของการทำงานที่มีความเสี่ยงต่อสุขภาพและอันตรายน้อยที่สุด ไม่เป็นอันตรายต่อร่างกายและจิตใจของพนักงานและควรที่จะกำหนดมาตรฐานที่

แน่นอนเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัย รวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง กลิ่น และการรบกวนทางสายตา

3. โอกาสที่ได้ใช้และพัฒนาความสามารถของบุคคล (Opportunity to use and Develop Human Capacities) เกณฑ์ในข้อนี้ หมายถึง ความเกี่ยวข้องกับงานทั้งหมดไม่ใช่การแยกส่วนเฉพาะงานหนึ่งงานใด ควรจะให้โอกาสในการพัฒนาทักษะ ความรู้ของพนักงานที่มีผลต่อความรู้สึกรู้สึกมีคุณค่าในตนเองและความรู้สึกทำทนายในงานให้พนักงานได้มีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ที่สามารถควบคุมงานด้วยตนเองได้ นอกจากนี้ยังรวมถึงงานที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมในการวางแผนและการดำเนินงานกิจกรรมด้วย

4. โอกาสในความเจริญก้าวหน้าและมีความมั่นคงในการทำงานอย่างต่อเนื่อง (Opportunity of Continued Growth and Security) เกณฑ์ข้อนี้มุ่งส่งเสริมการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงานมากกว่าปล่อยให้เป็นคนล้าหลัง ได้รับการเตรียมความรู้และทักษะเพื่อหน้าที่ที่สูงขึ้นเปิดโอกาสให้ได้มีความก้าวหน้า และมีความมั่นคงในอาชีพและงานที่ได้รับ

5. ส่งเสริมการบูรณาการทางสังคมหรือการร่วมกัน (Social Integration in the Work Organization) จะมุ่งส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสรภาพในการทำงานปราศจากการรังเกียจมีโอกาที่จะเปลี่ยนแปลงตนเองให้สูงขึ้น มีโอกาสได้รับความเท่าเทียมกันในความก้าวหน้าและได้รับการสนับสนุนจากกลุ่มที่สังกัดและจากกลุ่มอื่น ๆ ในองค์กร มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันและกันในการทำงาน

6. ความสอดคล้องกับกฎหมายรัฐธรรมนูญ (Constitutionalism) เกณฑ์ข้อนี้มุ่งให้องค์กรคำนึงถึงแนวคิดในเรื่องการปฏิบัติที่ยึดกฎหมายเป็นหลัก และจำต้องให้ความสำคัญแก่บุคคลอย่างเท่าเทียมกัน โดยผู้ปฏิบัติงานในองค์กรควรมีสិทธิอะไรบ้าง และจะปกป้องสิทธิส่วนบุคคล เช่น สิทธิที่จะระงับการให้ข้อมูลในเรื่องที่ไม่เกี่ยวกับงานที่ทำ หรือเรื่องเกี่ยวกับครอบครัว นอกจากนี้ยังต้องให้ความเคารพต่อการเป็นมนุษย์ด้วยกันของเพื่อนร่วมงาน มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผยยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด

7. บทบาทของการทำงานที่มีความสมดุล (Balanced Role of Work) เกณฑ์ข้อนี้มุ่งที่จะให้องค์กรหลีกเลี่ยงการเข้าไปแทรกแซงพนักงานในเรื่องความสมดุลที่เหมาะสมระหว่างงานกับวิถีชีวิต เช่น ความเป็นอยู่ภายในครอบครัว เป็นการแบ่งเวลาที่เหมาะสมสำหรับตัวเอง งาน ครอบครัว และอื่น ๆ ควรมีสัดส่วนการใช้เวลาอย่างเหมาะสม

8. คำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม (Socially beneficial and responsible work) เกณฑ์ข้อนี้มุ่งให้คนงานได้เข้าใจว่าองค์กรมีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านการ

ผลิต การกำจัดของเสีย การจ้างงาน การปฏิบัติต่อประเทศที่ด้อยพัฒนาและเรื่องอื่น ๆ ที่จะก่อให้เกิดการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของงาน และอาชีพของผู้ปฏิบัติงาน

คาส และ โรเซนตวิค (Kast & Rosenzweig, 1993, อ้างถึงใน จรัส วาดเขียน, 2553) ได้ให้เกณฑ์ชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานของคน 9 ประการ ดังนี้

1. บุคคลและครอบครัว
2. สุขภาพอนามัยและภาวะโภชนาการ
3. ที่อยู่อาศัยและสภาพแวดล้อม
4. การติดต่อสื่อสาร
5. ความปลอดภัย
6. การศึกษาและการฝึกอบรม
7. การทำงาน
8. สวัสดิการและความมั่นคงทางสังคม
9. รายได้และผลผลิต

ซึ่งสอดคล้องกับ นิวสตรอม และ เดวิส (Newstrom & Davis, 1997, อ้างถึงใน ฌปภัช ตะสิงห์, 2552) ได้กล่าวถึง เกณฑ์ที่จะวัดคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ดังนี้

1. มีการติดต่อสื่อสารที่ดี
2. มีระบบผลตอบแทนที่เป็นธรรม
3. งานมั่นคงและพึงพอใจในงาน
4. มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
5. มีหน้าที่รับผิดชอบในการทำงานมากขึ้น
6. มีการพัฒนาทักษะ
7. ลดความเครียดในการทำงาน
8. มีสัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน

จากองค์ประกอบที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้น มีความหมายมากมาย จึงทำให้ปัจจัยชี้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นมีความหลากหลาย เช่นเดียวกัน ซึ่งในการวัดคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้น ขึ้นอยู่กับจุดมุ่งหมายและข้อสมมติเบื้องต้น เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน จึงมีผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยชี้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกันออกไป ผู้ศึกษาสามารถสรุปและแบ่งลักษณะของปัจจัยชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อความเข้าใจง่าย ออกเป็น 4 ประการ

1. ปัจจัยชี้วัดคุณภาพชีวิตต่อตัวบุคคล คือ บุคคลสามารถทำงานได้อย่างมีความสุขรู้สึกดีต่อตัวเอง มีความพึงพอใจในการทำงาน มีขวัญและกำลังใจ ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น มีส่วนร่วมและสนใจงานมากขึ้น ลดความเครียด อุบัติเหตุ และความเจ็บป่วย จากการทำงาน
2. ปัจจัยชี้วัดคุณภาพชีวิตต่อเพื่อนร่วมงาน คือ มีบรรยากาศแห่งกัลยาณมิตรในการทำงานในองค์กร มีความสามัคคี ไม่แก่งแย่งชิงดี ชิงเด่น มีความเอื้อเฟื้อ
3. ปัจจัยชี้วัดคุณภาพชีวิตต่องาน คือ ทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น
4. ปัจจัยชี้วัดคุณภาพชีวิตต่อองค์กร คือ มีความพึงพอใจและความผูกพันในองค์กร มีสามัญสำนึกแห่งการเป็นเจ้าขององค์กร รักษาผลประโยชน์ขององค์กร รักษาชื่อเสียงขององค์กร

### 1.5 ประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน

แฮคแมน และ ซุตเติล (Hackman & Suttle, 1987, อ้างถึงใน นฤตล มีเพียร, 2541, น. 16-18) ได้กล่าวถึง ประโยชน์ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานจะมีผลต่อการทำงานอย่างมากมาย อันได้แก่ ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร นอกจากนั้น ยังได้กล่าวถึงประโยชน์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานจะมีผลต่อการทำงานมากมาย ได้แก่

1. ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตัวเอง
2. ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน (สร้างความพึงพอใจและมีส่วนร่วมในงาน)
3. ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร (เกิดความผูกพันต่อองค์กร)

นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องสุขภาพกาย สุขภาพจิต ช่วยให้เจริญก้าวหน้ามีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กร และยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออกจากงาน ลดอุบัติเหตุ และส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริหารที่ดีทั้งคุณภาพและปริมาณ

เด็สเลอร์ (Desslers, 1991, อ้างถึงใน นาริรัตน์ สร้อยสกุล, 2544, น. 10) กล่าวว่าไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานจะทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร เกิดวัฒนธรรมองค์กร เกิดขวัญกำลังใจ และเกิดผลดีในทางจิตวิทยา สภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร

กอร์ดอน (Gordon, 1991, อ้างถึงใน นาริรัตน์ สร้อยสกุล, 2544, น. 12) กล่าวว่าไว้ว่า การส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน จะเป็นการส่งเสริมให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาและตัดสินใจกับฝ่ายบริหารและสร้างโอกาสในการทำงานมากขึ้น คุณภาพชีวิตในการทำงานเกี่ยวข้องกับ “งาน” จะมีผลโดยตรงต่อคน ทำให้เกิดประสิทธิผลขององค์กร การเปลี่ยนแปลงปรับปรุงโครงสร้าง

พื้นฐานของงาน และระบบการทำงาน ระบบการให้รางวัล ให้สอดคล้องกับกระบวนการในการทำงาน และผลผลิต รวมทั้งการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานมีหลาย ๆ บริษัท ได้นำแนวทางส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานมาใช้ โดยในระยะแรกเน้นการเพิ่มผลผลิต ปรับปรุงผลผลิตและลดต้นทุน โดยอาศัยวิธีการทำงานเป็นกลุ่ม คล้ายกับระบบกลุ่มคุณภาพจะมีการประชุมกันภายในกลุ่ม ให้พนักงาน เสนอแนะข้อคิดเห็น ในการปรับปรุงการทำงาน การเพิ่มคุณค่างานที่ทำ ซึ่งจากการที่นำแนวทางส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานไปใช้ พบว่า พนักงานเกิดความพึงพอใจและผลผลิตเพิ่มมากขึ้น อัตราการขาดงานและการลาออกของพนักงานลดลงตามไปด้วย

ซคูเลอร์ และคณะ (Schuler, et. al., 1989, อ้างถึงใน นฤดล มีเพียร, 2541, น. 16) กล่าวสรุปถึงประโยชน์ของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า

1. เพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน เสริมสร้างขวัญ และกำลังใจให้พนักงาน
2. ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น อย่างน้อยที่สุดก็เกิดจากรัตราการขาดงานที่ลดลง
3. ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นจากการที่พนักงานมีส่วนร่วมและ สนใจงานมากขึ้น
4. ลดความเครียด อุบัติเหตุ และความเจ็บป่วยจากการทำงาน ซึ่งจะส่งผลถึง
  - 4.1 การลดต้นทุนด้านค่ารักษาพยาบาล รวมถึงต้นทุนประกันด้านสุขภาพ
  - 4.2 การลดอัตราการเรียกร้องสิทธิจากการประกัน จากปริมาณของการเบิกจ่ายลดลง
5. ความยืดหยุ่นของกำลังคนมีมากและความสามารถในการสลับเปลี่ยนพนักงานมีมากขึ้น ซึ่งเป็นผลจากความรู้สึกในการเป็นเจ้าขององค์การและการมีส่วนร่วมในการทำงานที่เพิ่มขึ้น
6. อัตราการสรรหาและคัดเลือกพนักงานดีขึ้น เนื่องจากความน่าสนใจเพิ่มขึ้นขององค์การ จากความเชื่อถือเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีต่อองค์การ
7. ลดอัตราการขาดงานและการลาออกของพนักงาน โดยเฉพาะพนักงานที่ดี
8. ทำให้พนักงานรู้สึกสนใจงานมากขึ้น จากการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การใช้สิทธิออกเสียง การรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน การเคารพในสิทธิของพนักงาน

กรีนเบิร์ก และ บารอน (Greenberg & Baron, 1995, อ้างถึงใน นฤดล มีเพียร, 2541, น. 17) กล่าวเสริมว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานทำให้เกิดประโยชน์ที่ดี 3 ประการ คือ

1. ผลโดยตรงในการเพิ่มความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน สร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรและลดอัตราการเปลี่ยนงาน
2. ทำให้ผลผลิตสูงขึ้น
3. เพิ่มประสิทธิผลขององค์กร (เช่น ในเรื่องของผลกำไรที่เพิ่มขึ้น การบรรลุเป้าหมายขององค์กร)

อย่างไรก็ตาม การที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ทั้ง 3 ประการ ฝ่ายบริหารและพนักงานจะต้องมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนร่วมกัน และแผนนั้นต้องได้ถูกนำไปปฏิบัติอย่างสมบูรณ์

ซุติมา เทียนใส (2551, น. 16) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีประโยชน์ที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ต่องาน ต่อองค์กร ขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงาน สุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี ลดอัตราการขาดงาน การลาออกจากงาน ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้มีผลลัพธ์ทำให้เกิดการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กรมากขึ้นด้วย

ผู้ศึกษาสามารถสรุปได้ว่า ประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานทำให้เกิดประโยชน์ 4 ประการ คือ

1. ประโยชน์ต่อตัวบุคคล คือ ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตัวเอง เพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงาน ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นจากการที่พนักงานมีส่วนร่วมและสนใจงานมากขึ้น ลดความเครียด อุบัติเหตุและความเจ็บป่วยจากการทำงาน ซึ่งจะส่งผลถึงการลดต้นทุนด้านค่ารักษาพยาบาล รวมถึงต้นทุนประกันด้านสุขภาพ การลดอัตราการเรียกร้องสิทธิจากการประกัน จากปริมาณของการเบิกจ่ายลดลง
2. ประโยชน์ต่อเพื่อนร่วมงาน คือ ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน มีความสามัคคี ไม่แก่งแย่งชิงดี ชิงเด่น มีความเอื้อเฟื้อ ทำให้เกิดบรรยากาศในการทำงานในองค์กร
3. ประโยชน์ต่องาน คือ ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น อย่างน้อยที่สุดก็เกิดจากอัตราการขาดงานที่ลดลง
4. ประโยชน์ต่อองค์กร คือ ความพึงพอใจและสร้างความผูกพันในองค์กร ความยืดหยุ่นของกำลังคนมีมาก และความสามารถในการสลับเปลี่ยนพนักงานมีมากขึ้น ซึ่งเป็นผลจากความรู้สึกในการเป็นเจ้าขององค์กรและการมีส่วนร่วมในการทำงานที่เพิ่มขึ้น ซึ่งเป็นปัจจัยที่เพิ่มประสิทธิผลขององค์กร (เช่น ผลกำไรที่เพิ่มขึ้น การบรรลุเป้าหมายขององค์กร)

## 1.6 การจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน

Asian Productivity Organization (1991, 14, อ้างถึงใน เกษศิริรินทร์ ไชยสงคราม, 2553, น. 56) ได้อธิบายว่า การจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน นับว่าเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) นั้นเป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิต (Quality of Life) ดังนั้น การจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีย่อมส่งผลโดยตรงต่อบุคคลผู้ปฏิบัติงาน แต่ยังส่งผลคุณภาพงาน กระทั่งต่อองค์กรและสังคมต่อไป ซึ่งการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานมีองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องดังนี้

### 1.6.1 ปัจจัยภายนอกที่มีอิทธิพลต่อการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่

1) การแข่งขันจากกระแสสังคมโลกที่ไร้พรมแดน ที่เชื่อมโยงส่วนต่าง ๆ ของสังคมโลกให้เป็นส่วนเดียวกัน ทำให้สภาวะการแข่งขันทางด้านต่าง ๆ สูงขึ้น องค์กรต่าง ๆ จึงต้องพยายามสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันเพื่อความอยู่รอด โดยมุ่งให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าต่อองค์กรอย่างยิ่ง (Greenberg and Glaser, 1980, pp. 41-42, อ้างถึงใน เกษศิริรินทร์ ไชยสงคราม, 2553, น. 56) ได้รายงานว่าคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะทำให้องค์กรมีอำนาจการแข่งขันที่แข็งแกร่งมากขึ้น ดังนั้น การแข่งขันกับสังคมภายนอกจึงนับเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญที่ทำให้องค์กรให้ความสำคัญกับการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของพนักงาน

2) การเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี ที่มีแนวโน้มกระแสการเปลี่ยนแปลงที่สูงขึ้น ซึ่งส่งผลให้กิจกรรมทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศหนึ่งมีผลกระทบต่อเนื่องสู่ประเทศต่าง ๆ หรือหมายถึง “คลื่นลูกที่สาม” คือ การเคลื่อนไหวทางเศรษฐกิจ การเมือง สังคม ของสังคมยุคหลังอุตสาหกรรม (Post Industrial Society) คลื่นลูกที่สามได้รับการขนานนามว่า ยุคปฏิวัติความรู้ (The Knowledge Revolution) (ธีระชัย องค์กร หัทธมมงคล, 2539, น. 33-34, อ้างถึงใน เกษศิริรินทร์ ไชยสงคราม, 2553, น. 56) จะส่งผลต่อการดำเนินงานขององค์กรที่เชื่อมโยงกันเป็นลูกโซ่ องค์กรต่าง ๆ จึงต้องปรับตัวเพื่อรับมือกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยแสวงหาแนวทางในการบริหารจัดการเพื่อให้องค์กรอยู่รอดและรักษาคงคนเก่งคนดีไว้ในองค์กร นอกจากนี้จากสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เปิดกว้างขึ้นการพัฒนาทางเทคโนโลยี การพัฒนาทางด้านข้อมูลข่าวสารรวมทั้งแนวคิดเรื่องวัตถุนิยมที่มีความแพร่หลายมากขึ้นนั้น ส่งผลให้รูปแบบการใช้ชีวิตในสังคมเปลี่ยนแปลงไป ทำให้การใช้ชีวิตในสภาพสังคมและเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไปทำได้ลำบากขึ้น อีกทั้งยังทำให้ประชาชนมีความต้องการมากขึ้นด้วย

3) กฎหมาย มีส่วนสำคัญต่อการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานขององค์กรหลาย ๆ ประเทศ มีประวัติอันยาวนานในการออกกฎหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตัวอย่างเช่น สหรัฐอเมริกา ได้มีกฎหมายชั่วโมงการทำงาน และค่าแรง กฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน กฎหมายเกี่ยวกับเงินบำนาญ และกฎหมายสหภาพแรงงานอย่างไรก็ตามกฎหมายที่ออกมาก็ยังอ่อนด้อยในแง่ของ “ความหมายของตัวงาน” (Meaningfulness of Jobs) เช่น โอกาสของพนักงานในความก้าวหน้า และพัฒนาตนเอง การที่หัวหน้างานเคารพในตัวลูกน้อง บางประเทศในยุโรปพยายามออกกฎหมายเกี่ยวกับเรื่องนี้ แต่ก็ประสบปัญหาในการหาวิธีวัดประเมิน (Lawler, 1980, pp. 91-93, อ้างถึงใน เกษศิริินทร์ ไชยสงคราม, 2553, น. 57) ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยในเรื่องกฎหมายแรงงานของไทยโดย เฉลิมพล ไวทยางกูร ได้รายงานไว้ว่ากฎหมายแรงงานของไทยจะเกี่ยวข้องกับความปลอดภัยในการทำงานซึ่งมุ่งไปที่การป้องกันและคุ้มครองทางกายภาพเพียงอย่างเดียว (เฉลิมพล ไวทยางกูร, 2544, น. 78-91, อ้างถึงใน เกษศิริินทร์ ไชยสงคราม, 2553, น. 57) โดยกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานในไทยดังกล่าว ก็คือ กฎหมายแรงงานซึ่งถือเป็นกรอบแนวทางที่สำคัญในการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานให้แก่องค์กร อาทิเช่น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2551 เป็นต้น

4) สหภาพแรงงาน หน้าที่หลักของสหภาพแรงงานคือการเป็นตัวแทนในการเสนอความคิดเห็นและผลประโยชน์ของสมาชิกในกลุ่มและนำเสนอความต้องการให้แก่ฝ่ายจัดการเพื่อปรับปรุงองค์ประกอบทั้งหมดที่เกี่ยวกับความเป็นอยู่ของพนักงานและหยุดการกระทำของสมาชิกที่ซึ่งทุกอย่างต้องขึ้นอยู่กับบริษัท (Asian Productivity Organization, 1991, pp. 8-9, อ้างถึงใน เกษศิริินทร์ ไชยสงคราม, 2553, น. 57) ดังนั้นหากพนักงานซึ่งเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานยังไม่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี การเคลื่อนไหวของสหภาพแรงงานในรูปแบบต่าง ๆ จะเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ทำให้การจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานเกิดขึ้น

### 1.6.2 ปัจจัยภายในที่มีอิทธิพลต่อการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่

1) ผู้บริหารระดับสูง การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน ผู้บริหารมีความสำคัญที่สุดในการผลักดันให้คุณภาพชีวิตการทำงานเกิดขึ้นในองค์กร ซึ่ง (Greenberg and Glaser, 1980, p. 63, อ้างถึงใน เกษศิริินทร์ ไชยสงคราม, 2553, น. 57) ได้รายงานไว้ว่า ปัจจัยหนึ่งที่สำคัญสำหรับความสำเร็จของความพยายามในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ การที่ผู้บริหารระดับสูงจะต้องมีการให้คำมั่นสัญญาที่ชัดเจนในการสนับสนุนคุณภาพชีวิตการทำงาน เพราะผู้บริหารเป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของลูกจ้าง (พูลสุข สังข์รุ่ง, 2543, น. 7, อ้างถึงใน เกษศิริินทร์ ไชยสงคราม, 2553, น. 57) ดังนั้นผู้บริหารจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญที่จะทำให้การจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กรเกิดขึ้นและประสบผลสำเร็จ



2) *ความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย* การดำเนินงานขององค์กรต้องเผชิญกับความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งจาก ลูกค้า พนักงาน ชุมชน และผู้ถือหุ้น (McWilliams & Siegel, 2001, p. 125, อ้างถึงใน เกษศิริรินทร์ ไชยสงคราม, 2553, น. 57) ซึ่งความต้องการของบุคลากรในองค์กรมีผลกระทบต่อองค์กร บุคลากรแต่ละคนมีความต้องการส่วนตัว ทั้งเรื่องของวัตถุประสงค์และรวมถึงความต้องการทางจิตใจ และทางสังคม สิ่งเหล่านี้มีผลกระทบอย่างมากต่อองค์กร(พูลสุขสังข์รุ่ง, 2543, น. 7, อ้างถึงใน เกษศิริรินทร์ ไชยสงคราม, 2553, น. 57) การดำเนินงานเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลผลักดันให้เกิดการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานขึ้นในองค์กร

3) *วัฒนธรรมองค์กร* นับเป็นปัจจัยหนึ่งของความสำเร็จขององค์กร ชนวนรช ตั้งสินทรัพย์ศิริ (2547, น. 39) กล่าวถึง ความหมายของวัฒนธรรมองค์กรว่า วัฒนธรรมองค์กร หรือ Corporate Culture ถือเป็นสภาพแวดล้อมภายในอย่างหนึ่ง ที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานขององค์กร อันหมายถึง ค่านิยม และบรรทัดฐาน ที่ถือปฏิบัติโดยสมาชิกในองค์กร ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญเกี่ยวกับระบบการบริหารและการจัดการของฝ่ายบริหาร ทั้งยังเป็นแนวปฏิบัติสำหรับผู้บริหารตลอดจนพนักงานภายในองค์กรอีกด้วย

4) *บรรยากาศการทำงาน* การที่พนักงานจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีหรือไม่ นั้น บรรยากาศในการทำงานก็มีส่วนสำคัญ ซึ่ง George (1992, p. 69, อ้างถึงใน เกษศิริรินทร์ ไชยสงคราม, 2553, น. 58) ได้สรุปไว้ว่า บรรยากาศการทำงานคือสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคคลซึ่งจะสะท้อนให้เห็นถึงทัศนคติของพนักงานและรูปแบบการจัดการขององค์กร โดยบรรยากาศการทำงานคือระบบที่มีคุณค่าขององค์กรและเป็นการระบุสิ่งตอบแทนและแนวทางในการปฏิบัติซึ่งเป็นทั้งการกระตุ้นส่งเสริมการกระทำและการห้ามการกระทำหรือการลงโทษ บรรยากาศการทำงานเป็นการสร้างความปรารถนาในการบรรลุผลสำเร็จและในการสร้างผลผลิต โดยเฉพาะอย่างยิ่งบรรยากาศการทำงานจะเป็นตัวกำหนดรูปแบบของการจัดการในเรื่องแนวทางที่ต้องปฏิบัติดังนั้นบรรยากาศการทำงานจะเป็นปัจจัยหนึ่งซึ่งนำไปสู่การเพิ่มผลผลิตโดยรวมขององค์กร โดย Schermerhorn (1991, pp. 30; Hunt & Osborn, 1994, p. 55, อ้างถึงใน เกษศิริรินทร์ ไชยสงคราม, 2553, น. 56) ได้รายงานถึงสภาพแวดล้อมการทำงานที่ทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่สูง อันประกอบด้วย

(1) *การมีส่วนร่วม (Participation)* คือ การเข้ามามีส่วนร่วมของบุคคลจากทุกระดับของความรับผิดชอบในการตัดสินใจ ดังเช่น วงจรคุณภาพและการพบปะของกลุ่มพนักงาน

(2) การเสริมแรง (Reinforcement) คือ การสร้างแนวทางใหม่ของระบบการให้รางวัลซึ่งมีความยุติธรรม ตรงประเด็นและเป็นเงื่อนไขของผลการปฏิบัติงานเพื่อสนับสนุนผลการปฏิบัติงาน ดังเช่น the Scanlon Plan และการจ่ายตามทักษะความสามารถ

(3) การตอบสนอง (Responsiveness) คือ การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจมากขึ้นและสามารถรองรับความต้องการของแต่ละบุคคล ดังเช่นตารางการทำงานที่สามารถเลือกได้และสภาพทางกายภาพที่ดีขึ้น

(4) ความไว้วางใจ (Trust) คือ การออกแบบและปรับปรุงใหม่ทั้งงานที่บุคคลทำ ระบบงาน และโครงสร้างที่ล้อมรอบในการให้บุคคลมีอิสรภาพในการทำงานมากขึ้นดังเช่นการเพิ่มคุณค่าในงานและกลุ่มทำงานที่เป็นอิสระ

ผู้ศึกษา จึงสรุปได้ว่า การจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ กระบวนการทำงานหรือกิจกรรมที่กลุ่มบุคคลในองค์กร ได้กำหนดและจัดทำขึ้นเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งองค์ประกอบที่สำคัญ 2 อย่าง คือ

1. มีปัจจัยภายนอกองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน เช่น กระแสโลกที่ไร้พรมแดน การเปลี่ยนแปลงทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยีที่มีแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงที่สูงขึ้น กฎหมาย ที่มีการสร้างเกณฑ์ ข้อบังคับ หรือแม้แต่ข้อห้าม ในการดำเนินการด้านการทำงาน และแรงสนับสนุนจากสหภาพแรงงาน ที่เป็นตัวเคลื่อนไหวในรูปแบบต่าง ๆ ในการสนับสนุนให้การจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานเกิดขึ้น

2. ปัจจัยภายในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน เช่น ผู้บริหารหรือผู้นำขององค์กร ความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย วัฒนธรรมองค์กร และบรรยากาศการทำงาน ซึ่งประกอบไปด้วย การมีส่วนร่วม การเสริมแรง การตอบสนอง และความไว้วางใจ

## 2. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

### 2.1 แนวคิดทฤษฎีความผูกพันในองค์กร

นอร์ทคราฟ และ นิล (Northcraft & Neale, 1987, อ้างถึงใน จิรัชย์ พุฒิจรัสพงศ์, 2551) ให้ความหมายของความผูกพันว่า เป็นความสัมพันธ์อย่างลึกซึ้ง ระหว่างบุคคลใดบุคคลหนึ่งกับองค์กร โดยมีองค์ประกอบ 3 ประการ ดังนี้

1. มีศรัทธาและเชื่อมั่นในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร
2. มีความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร
3. มีความตั้งใจที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร

นิวสตรอม และ เดวิด (Newstrom & Davis, 1993, อ้างถึงใน จิรัชย์ พุฒิจรัสพงศ์, 2551) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร คือ ระดับที่แสดงให้เห็นถึงความต้องการของบุคลากรที่จะมีส่วนร่วมในองค์กรต่อไป และเป็นเครื่องวัดความตั้งใจของบุคลากรที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไปในอนาคต

โรเบิร์ต และ แมนนารี (Robert & Mannari, 1997, pp. 57-75, อ้างถึงใน พิรินทร์ชา สมานสินธุ์, 2554, น. 22) ให้ความหมายว่า ความผูกพันองค์กร คือ ความรู้สึกจงรักภักดี (Loyalty) ของสมาชิกต่อองค์กร และมีทัศนคติในทางที่สอดคล้องกับเป้าประสงค์ขององค์กร และเมื่อสมาชิกในองค์กรเกิดความรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กร จะมีผลทำให้สมาชิกในองค์กรเกิดความรักผูกพันกับองค์กรของตน

จิรัชย์ พุฒิจรัสพงศ์ (2551, น. 31) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กร มี 3 ประเภท คือ

1. ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หมายถึง การที่บุคคลมีแนวโน้มที่จะทำงานในองค์กรอย่างต่อเนื่อง เพราะเขาได้พิจารณาถึงต้นทุนที่พวกเขาได้ลงทุนไปขณะที่เป็นสมาชิกขององค์กรนั้น และจะต้องสูญเสียถ้าหากออกจากองค์กรไป

2. ความผูกพันทางอารมณ์ (Affective Commitment) หมายถึง เป้าหมายของปัจเจกบุคคล และเป้าหมายขององค์กรที่สอดคล้องกัน ด้วยความแรงกล้าของความปรารถนาของบุคคลที่จะทำงานอย่างต่อเนื่องกับองค์กร เนื่องจากเห็นด้วยหรือต้องการจะทำเช่นนั้น เป็นการผูกมัดทางอารมณ์ในการเป็นส่วนหนึ่งและเกี่ยวข้องกับองค์กร

3. ความผูกพันเนื่องจากบรรทัดฐานของสังคม (Normative Commitment) หมายถึง ความจงรักภักดี และตั้งใจอุทิศตนให้กับองค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์กรและสังคม คือ บุคคลรู้สึกว่าการเข้ามาเป็นสมาชิกในองค์กร ก็ต้องมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเพราะเป็นสิ่งที่ถูกต้องและเหมาะสม ความผูกพันต่อองค์กรเป็นหน้าที่ หรือพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร

เบคเกอร์ (Becker, 1960, อ้างถึงใน กมลวรรณ มั่งนุ้ย, 2553) ให้ความหมายของคำว่าผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นการแสดงออกของบุคคลที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับพฤติกรรมบางอย่างอันสืบเนื่องมาจากเขาได้ลงทุนเสียเวลา และพลังงานไปกับสิ่งนั้น ๆ (Side Bet) ซึ่งความผูกพันนี้ใช้ในการวิเคราะห์พฤติกรรมของบุคคลในองค์กร ทำให้ทราบถึงบุคลิกภาพเฉพาะของบุคคลและกลุ่มคนระดับความผูกพันซึ่งจะขึ้นอยู่กับความเข้มข้นและคุณภาพที่บุคคลนั้นลงทุนไป

แชตแมน (Chatman, 1986, อ้างถึงใน พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ, 2552) ให้คำนิยามความผูกพันต่อองค์กรว่ามีทั้งหมด 3 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. การใส่เข้าไปในใจ (Internalization) หมายถึง ความไปกันได้ระหว่างค่านิยมส่วนบุคคลกับค่านิยมขององค์กร
2. การแสดงตัว (Identification) หมายถึง การมีความภาคภูมิใจในองค์กรและความประสงค์ที่จะอยู่กับองค์กร
3. การยินยอมเชื่อฟัง (Compliance) หมายถึง ความเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กรให้ได้มาซึ่งรางวัลที่พึงประสงค์

สก็อต (Scott, 1985, อ้างถึงใน พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ, 2552) ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความสอดคล้องต้องกันระหว่างเป้าหมายของบุคคลกับเป้าหมายขององค์กร ในลักษณะที่พนักงานจะแสดงตนและพยายามเพื่อองค์กรได้บรรลุเป้าหมาย Scott เห็นว่าความผูกพันทางใจนี้มั่นคงมาก ถึงขั้นที่ว่าพนักงานอาจรักษาความจงรักภักดีต่อองค์กรแม้ว่าจะถูกองค์กรลงโทษก็ตาม

สรุปได้ว่า ความผูกพันในองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กรซึ่งมีลักษณะของความสัมพันธ์อันแน่นแฟ้นและเป็นไปในทิศทางที่ดี โดยแสดงออกมาในรูปของการกระทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายด้วยลักษณะ 3 ประการ คือ 1) ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร และ 3) ความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ ซึ่งความเป็นสมาชิกในองค์กร

## 2.2 ปัจจัยที่มีผลหรือมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร

สตีเยร์ส (Steers, 1977, อ้างถึงใน กมลวรรณ มั่งนุ้ย, 2553) ได้เสนอแบบจำลองปัจจัยเบื้องต้น และผลของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า สภาพแวดล้อมการทำงาน (Work Environment) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร สามารถแบ่งออกเป็น 3 ประเภทใหญ่ ๆ คือ

1. ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal Characteristic) เช่น อายุ เพศ รายได้ ระดับการศึกษา ความต้องการประสบความสำเร็จ สถานภาพสมรส และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

2. ลักษณะการงาน (Job Characteristic) หมายถึง ลักษณะงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับผิดชอบอยู่ เช่น งานที่มีความท้าทาย ความก้าวหน้าในการทำงาน การป้อนข้อมูลกลับ การมีความหมายของงานที่ทำ โอกาสสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน เป็นต้น

3. ประสบการณ์การทำงาน (Work Experience) หมายถึง สิ่งที่คุณเคยได้รับทราบและเรียนรู้ เมื่อเข้าไปทำงานในองค์กร เช่น ความรู้สึกว่าคุณเองมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณเองเป็นที่พึ่งพิงได้ ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร ทักษะที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน และองค์กร

บารอน (Baron, 1986, อ้างถึงใน พิรินทร์ชา สมานสินธุ์, 2554, น. 28) ให้ทัศนะว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่มีต่อองค์กรซึ่งแตกต่างจากความพึงพอใจในงาน กล่าวคือความพึงพอใจในงานสามารถเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วตามสภาพการทำงาน แต่ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่มีความมั่นคงมากกว่า นั่นคือเป็นทัศนคติที่คงอยู่ในช่วงเวลานาน แต่ความผูกพันต่อองค์กรก็เกิดจากปัจจัยต่าง ๆ ที่คล้ายคลึงกับความพึงพอใจในการทำงาน มี 4 ปัจจัย ดังต่อไปนี้

1. เกิดจากลักษณะงาน เช่น การได้รับความรับผิดชอบอย่างมาก ความเป็นอิสระ ส่วนสูงในงานที่ได้รับนิยมน่าสนใจและความหลากหลายในงาน สิ่งเหล่านี้จะทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ส่วนความกดดันและความคลุมเครือในบทบาทที่เกี่ยวกับงานของตน จะทำให้รู้สึกผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ

2. เกิดจากโอกาสในการหางานใหม่ การได้รับโอกาสอย่างมากในการหางานใหม่และมีทางเลือก จะทำให้บุคคลมีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์กรระดับต่ำ

3. เกิดจากลักษณะส่วนบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลที่มีอายุมาก ซึ่งมีระยะเวลาในการทำงานนาน และมีตำแหน่งงานในระดับสูง ๆ และคนที่มีความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานของตนเองมีแนวโน้มมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

4. เกิดจากสภาพการทำงาน บุคคลที่มีความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชาของตนเองพึงพอใจในคุณลักษณะของการประเมินผลการปฏิบัติงานและรู้สึกว่าการเอาใจใส่สวัสดิการของพนักงานจะเป็นบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

กัปแมน (Gubman, 1998, อ้างถึงใน ชัลวานา สะธานี, 2550, น. 8) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า คือ การทุ่มเทพลักกาย พลังใจอย่างเต็มที่ และมากยิ่งขึ้นเรื่อย ๆ ให้กับงานที่ตนได้รับมอบหมาย ซึ่งพลักกายและพลังใจ จะแสดงออกมาในหลายรูปแบบ เช่น การทำงานสร้างสรรค์และมีคุณค่า เกินความคาดหมายของลูกค้าและองค์กร เป็นต้น

ทองพันชั่ง พงษ์วารินทร์ (2554) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร (Employee Engagement) มีดังนี้

1. คุณสมบัติทางชีวภาพ ได้แก่ อายุตัว อายุงาน การศึกษา ตำแหน่งงาน เป็นต้น ซึ่งเป็นลักษณะส่วนบุคคล ในฐานะหัวหน้างาน

2. การตอบสนองความต้องการส่วนบุคคล ได้แก่ ความรู้สึกที่ได้รับผลตอบแทนที่เป็นธรรมชาติความรู้สึกได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงาน ความต้องการ การประสบความสำเร็จในชีวิต ความสมดุลระหว่างการทำงานกับการใช้ชีวิตส่วนตัว ต้องอาศัยหัวหน้างานและหน่วยงานช่วยกัน

3. โอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพ ได้แก่ มีนโยบายวางแผนการเติบโตในสายอาชีพให้กับพนักงาน การได้รับโอกาสในการเติบโตในอาชีพในสายงานของตน การได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการทำงาน

4. การมีส่วนร่วมในงาน ได้แก่ การได้รับการสนับสนุนในการทำงาน หรือการดูแลเอาใจใส่จากหัวหน้า หรือเพื่อนร่วมงาน การให้โอกาสในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เป็นต้น

5. ลักษณะของงาน ได้แก่ ลักษณะการบริหารงาน โดยภาพรวมของบริษัท วิธีการบังคับบัญชา การที่ทำงานได้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และความชำนาญ สภาพแวดล้อมในการทำงานเหมาะสมตามหลักอาชีวะอนามัย และความปลอดภัยในการทำงานจะเห็นได้ว่าการที่จะสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นกับหน่วยงานจะต้องอาศัยความสัมพันธ์ของปัจจัยทั้ง 3 ส่วน คือ ตัวพนักงาน หัวหน้างาน และองค์กรหรือบริษัท และถ้าเกิดความผูกพันเกิดขึ้นก็จะเกิดผลประโยชน์บริษัทเติบโตได้ด้วยความผูกพันของพนักงาน ความแตกต่างระหว่างพนักงานที่มีความผูกพันกับพนักงานที่ไม่มีความผูกพัน ตามลำดับ ดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 ความแตกต่างระหว่างพนักงานที่มีความผูกพันกับพนักงานที่ไม่มีความผูกพัน

พนักงานที่มีความผูกพันกับองค์กร	พนักงานที่ไม่มีความผูกพันกับองค์กร
1. อัตราการขาดงาน การมาสาย การลางานต่ำ	1. อัตราการขาดงาน การมาสาย การลางานสูง
2. เข้าร่วมในกิจกรรมเสมอ	2. หลบหลีก การมีส่วนร่วมในกิจกรรม
3. ตั้งใจทำงาน โดยทำวันนี้ให้ดีที่สุด	3. ทำไปวัน ๆ
4. เสนอตัวเพื่อรับงานใหม่	4. ทำเฉพาะงานตนเอง
5. อยากทำให้บรรลุเป้าหมาย	5. ไม่สนใจต่อเป้าหมายของหน่วยงาน
6. ใช้ทรัพยากรของบริษัท โดยคำนึงถึงความคุ้มค่า	6. ใช้ทรัพยากรบริษัท โดยไม่คำนึงถึงความคุ้มค่า
7. พุดถึงบริษัทในทางสร้างสรรค์	7. พุดถึงบริษัทในทางที่ไม่สร้างสรรค์
8. อยากเห็นบริษัทเติบโต	8. อยากลาออก ไปหางานใหม่

หมายเหตุ : จากปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร (Employee Engagement), โดย ทองพันชั่ง พงษ์วารินทร์, 2554, สืบค้นจาก <http://www.peoplevalue.co.th>.

สรุป ปัจจัยที่มีอิทธิพลหรือมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร มีปัจจัยหลักอยู่ 3 ปัจจัย คือ

1. ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ อาชีพ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน หน่วยงาน เป็นต้น ปัจจัยส่วนบุคคลโดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลที่มีอายุมาก ซึ่งมีระยะเวลาในการทำงานมาก

2. ปัจจัยด้านลักษณะงาน หมายถึง ลักษณะงานที่ผู้ปฏิบัติรับผิดชอบอยู่เช่น งานที่มีความท้าทาย โอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ผลป้อนกลับของงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โอกาสสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน การกระจายอำนาจ เป็นต้น

3. ปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงาน หมายถึง สิ่งที่บุคคลได้รับทราบและเรียนรู้เมื่อเข้าไปทำงานในองค์กร ความสัมพันธ์ในองค์กร ความน่าเชื่อถือและความมั่นคงขององค์กร ความรู้สึกที่องค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ ความคาดหวังในการได้รับการตอบสนองจากองค์กร

จากแนวคิดทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร สามารถสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นความรู้สึกรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กรซึ่งมีลักษณะของความสัมพันธ์อันแน่นแฟ้นและเป็นไปในทิศทางที่ดี โดยแสดงออกมาในรูปของความเชื่อมั่น ขอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร และความปรารถนาอย่างยิ่ง ที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ซึ่งมีปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบสำคัญ 3 อย่าง คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงาน

### 3. โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีภารกิจเกี่ยวกับการอนุรักษ์ ส่งเสริม และฟื้นฟูทรัพยากรป่าไม้ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ในเขตพื้นที่ป่าเพื่อการอนุรักษ์ โดยการควบคุม ป้องกัน พื้นที่ป่าอนุรักษ์เดิมที่มีอยู่ และพื้นที่ป่าเสื่อมโทรมให้กลับสมบูรณ์ ด้วยกลยุทธ์การส่งเสริม กระตุ้น และปลูกจิตสำนึกให้ชุมชนมีความรู้สึกหวงแหน และการมีส่วนร่วมในการดูแลทรัพยากรท้องถิ่น เพื่อเป็นการรักษาสมดุลของระบบนิเวศและสิ่งแวดล้อม ตลอดจนความหลากหลายทางชีวภาพ สำหรับเป็นแหล่งต้นน้ำลำธาร แหล่งที่อยู่อาศัยของสัตว์ป่า แหล่งอาหาร แหล่งนันทนาการ และการท่องเที่ยวทางธรรมชาติของประชาชน ซึ่งผู้วิจัยขอนำเสนอรายละเอียดแบ่งเป็นหัวข้อดังนี้

#### 3.1 อำนาจหน้าที่

หน้าที่ตามกฎหมาย ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พ.ศ. 2547 ได้แก่

1. อนุรักษ์ ค้ำครอง ดูแล รักษาทรัพยากรป่าไม้และสัตว์ป่าให้มีสมดุลตามธรรมชาติ และให้มีการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืนที่เกิดประโยชน์สูงสุดทางด้านเศรษฐกิจและสังคม
2. ฟื้นฟู แก้ไข ความเสื่อมโทรมของทรัพยากรธรรมชาติและระบบนิเวศในพื้นที่ป่าไม้
3. ควบคุม กำกับดูแล ป้องกันการบุกรุก การทำลายป่า และการกระทำผิดตามกฎหมายว่าด้วยป่าไม้ กฎหมายว่าด้วยป่าสงวนแห่งชาติ กฎหมายว่าด้วยอุทยานแห่งชาติ กฎหมายว่าด้วยการสงวนและคุ้มครองสัตว์ป่า และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
4. ศึกษา วิจัย และพัฒนาวิธีการอนุรักษ์ การบริหารจัดการ และฟื้นฟูทรัพยากรป่าไม้ สัตว์ป่า และความหลากหลายทางชีวภาพ



5. กำหนดมาตรการและมาตรฐานเกี่ยวกับการอนุรักษ์ บริหารจัดการและการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรป่าไม้และสัตว์ป่า

6. บริการข้อมูลสารสนเทศและถ่ายทอดเทคโนโลยีด้านป่าไม้

7. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช หรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

พื้นที่อนุรักษ์ หมายถึง พื้นที่ในความรับผิดชอบของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ที่ได้ประกาศในพระราชกฤษฎีกา กฎกระทรวง กฎหมาย และระเบียบของทางราชการ

### 3.2 โครงสร้างองค์การ

การบริหารจัดการหน่วยงานส่วนกลางแบบ Function ให้องค์การเปิดกว้าง เชื่อมโยง ทั้งระบบและข้อมูล สำหรับหน่วยงานส่วนกลางในภูมิภาคให้บริหารจัดการแบบ Area Base มีการบูรณาการเชิงพื้นที่

โครงสร้างของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีการจัดการองค์การ โดยการแบ่งหน่วยงานภายในตามกฎกระทรวง และมีการแบ่งหน่วยงานภายในตามความจำเป็นและสถานการณ์ที่มีความต่อเนื่อง และกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบแต่ละหน่วยงาน มีการมอบอำนาจในการบริหารงานให้หน่วยงานในสังกัด โดยอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของหัวหน้าส่วนราชการ

หน่วยงานส่วนกลาง ได้แก่

- 1) กลุ่มตรวจสอบภายใน
- 2) กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
- 3) สำนักบริหารงานกลาง
- 4) กองคุ้มครองพันธุ์สัตว์ป่าและพืชป่าตามอนุสัญญา
- 5) กองนิติการ
- 6) สำนักป้องกันปราบปราม และควบคุมไฟป่า
- 7) สำนักแผนงานและสารสนเทศ

- 8) สำนักฟื้นฟูและพัฒนาพื้นที่อนุรักษ์
- 9) สำนักวิจัยการอนุรักษ์ป่าไม้และพันธุ์พืช
- 10) สำนักอนุรักษ์และจัดการต้นน้ำ
- 11) สำนักอนุรักษ์สัตว์ป่า
- 12) สำนักอุทยานแห่งชาติ

หน่วยงานส่วนกลางในภูมิภาค ได้แก่ สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 1 – 16  
โดยสรุปโครงสร้างของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืชได้ดัง ภาพที่ 2.1





หมายเหตุ \* หน่วยงานที่จัดตั้งเป็นการภายใน

ภาพที่ 2.1 โครงสร้างของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

โครงสร้างของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ผู้วิจัยทำการวิจัย 12 หน่วยงานที่สังกัดส่วนราชการบริหารส่วนกลาง และหน่วยงานตั้งอยู่ส่วนกลาง คือ กลุ่มตรวจสอบภายใน กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร สำนักบริหารงานกลาง กองคุ้มครองพันธุ์สัตว์ป่าและพืชป่าตามอนุสัญญา กองนิติการ สำนักป้องกันปราบปราม และควบคุมไฟป่า สำนักแผนงานและสารสนเทศ สำนักฟื้นฟูและพัฒนาพื้นที่อนุรักษ์ สำนักวิจัยการอนุรักษ์ป่าไม้และพันธุ์พืช สำนักอนุรักษ์และจัดการต้นน้ำ สำนักอนุรักษ์สัตว์ป่า และสำนักอุทยานแห่งชาติ

### 3.3 ยุทธศาสตร์สำนักอุทยานแห่งชาติ

#### 3.3.1 วิสัยทัศน์

เพิ่มพื้นที่ป่าอนุรักษ์ให้ได้ร้อยละ 25 ของพื้นที่ประเทศ ภายในปี พ.ศ. 2569

#### 3.3.2 พันธกิจ

- 1) อนุรักษ์ คุ้มครอง และฟื้นฟูทรัพยากรป่าไม้และสัตว์ป่า
- 2) วิจัย พัฒนา และให้บริการด้านวิชาการ
- 3) บริหารจัดการทรัพยากรป่าไม้และสัตว์ป่า โดยการมีส่วนร่วมบนพื้นฐานเทคโนโลยีที่เหมาะสม
- 4) ส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติอย่างสมดุลและยั่งยืน

#### 3.3.3 คำนิยม

PROTECT	หมายถึง	คุ้มครองรักษา
P = Participation		ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
R = Relevance		งานตรงภารกิจ
O = Outcome		มุ่งเน้นผลลัพธ์จากการดำเนินงานเป็นหลัก
T = Team		ทำงานเป็นทีม
E = Efficiency		ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
C = Conservation		อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติให้คงความอุดมสมบูรณ์สามารถใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืน
T = Technology		นำวิทยาการมาใช้ในการปฏิบัติงาน

### 3.3.4 ประเด็นยุทธศาสตร์

- 1) ด้านการป้องกันการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้อย่างบูรณาการ
- 2) ด้านการอนุรักษ์ และฟื้นฟูพื้นที่ป่าอนุรักษ์ให้มีสภาพป่าสมบูรณ์
- 3) ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพการเฝ้าระวังพื้นที่ป่าอนุรักษ์เพื่อลดภัยคุกคามต่อระบบนิเวศป่าไม้และสัตว์ป่า
- 4) ด้านการพัฒนาศักยภาพพื้นที่ป่าอนุรักษ์ในการให้บริการด้านนิเวศอย่างสมดุล
- 5) ด้านการศึกษา วิจัย พัฒนา และสร้างนวัตกรรมเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการ
- 6) ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

### 3.3.5 เป้าประสงค์

- 1) การระงับ ยับยั้งการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้ การใช้ประโยชน์ที่ดินป่าไม้ การครอบครองพื้นที่ป่า โดยผิดกฎหมาย การทวงคืนพื้นที่ป่าให้กลับมาเป็นพื้นที่ของรัฐ และเพิ่มพื้นที่ป่าอนุรักษ์ เพื่อคงความอุดมสมบูรณ์ตามธรรมชาติ โดยใช้กระบวนการทางกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
- 2) การอนุรักษ์ ฟื้นฟู บำรุงรักษาระบบนิเวศป่าต้นน้ำทั้งที่เสื่อมโทรมและที่กำลังได้รับภัยคุกคามให้กลับคืนสภาพทางธรรมชาติ โดยการน้อมนำแนวพระราชดำริใช้ศาสตร์การฟื้นฟูตามหลักธรรมชาติฟื้นฟูธรรมชาติรูปแบบการฟื้นฟูด้วยกระบวนการทางวนวัฒนวิธีที่เหมาะสมกับระบบนิเวศและการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของชุมชนและราษฎรในพื้นที่สูงในการมีส่วนร่วมในการดูแลระบบนิเวศโดยฐานชุมชนรวมถึงการสร้างความตระหนักต่อผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ และภัยธรรมชาติที่อาจเกิดขึ้น และการวางแผนการปรับตัวให้สอดคล้องกับสถานการณ์
- 3) การวางระบบ กลไก กระบวนการ วิธีปฏิบัติในการลดภัยคุกคาม และการเฝ้าระวัง ป้องกัน รักษา ระบบนิเวศป่าและพื้นที่อนุรักษ์ ทุกประเภท รวมทั้งลดความเสี่ยงต่อการสูญเสียความหลากหลายทางชีวภาพของพืช สัตว์ และระบบนิเวศโดยรวม รวมถึง ต้องใช้มาตรการทางสังคมและกระบวนการเรียนรู้ของชุมชนในการวางแผนการปรับตัวให้สอดคล้องกับสถานการณ์ โดยผสมผสานมาตรการทางเศรษฐกิจ สังคม และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติอย่างมีกฎกติกาที่เห็นพ้องร่วมกัน
- 4) ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการพื้นที่อนุรักษ์ที่มีศักยภาพในการให้บริการด้านนิเวศทั้งในเชิงป่าไม้ สัตว์ป่า คุณค่า ความงาม ทางทัศนียภาพ พื้นที่ธรรมชาติที่โดดเด่น โดยเน้นพัฒนาศักยภาพของแหล่งธรรมชาติ โครงสร้างพื้นฐานสิ่งอำนวยความสะดวก รูปแบบการใช้

ประโยชน์การจัดการสิ่งแวดล้อม ความปลอดภัย การให้บริการที่มีมาตรฐานและคุณภาพเป็นที่ยอมรับ และประทับใจ รวมทั้งระบบการจัดเก็บค่าธรรมเนียมในการเข้าใช้บริการ และยังหมายรวมถึง การจัดทำ แผนแม่บท (Master Plan) สำหรับการ วางแผนพัฒนาพื้นที่อุทยานแห่งชาติ เขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่า และ พื้นที่สงวนทางธรรมชาติที่เกี่ยวข้อง

5) มุ่งพัฒนาองค์ความรู้ กระบวนการ เทคนิควิธี รูปแบบการบริหารจัดการพื้นที่ป่า อนุรักษ์ ทรัพยากรป่าไม้ สัตว์ป่า ความหลากหลาย ทางชีวภาพ โดยใช้งานวิจัยและพัฒนาต่อยอดสู่การ เป็นนวัตกรรม ที่สนับสนุนการอนุรักษ์ ป่าฟู บริหารจัดการพื้นที่ป่าอนุรักษ์ ให้มีความสมดุลเพื่อการ บริการของระบบนิเวศที่ยั่งยืน การเพิ่มมูลค่าของทรัพยากรและระบบนิเวศ และรวมถึงการสร้าง ความร่วมมือ ทางวิชาการ การถ่ายทอดองค์ความรู้ เทคโนโลยีในการวิจัยและพัฒนาอย่างเป็นระบบ

6) วางระบบ รากฐาน การดำเนินงานของกลไก เครื่องมือ กระบวนการ และระบบ สนับสนุนการบริหารจัดการที่มุ่งประสิทธิผล สอดคล้องกับแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ และโดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เป็นที่ยอมรับของสังคมและประชาชน ตลอดจนลด การทุจริต และการสร้างธรรมาภิบาลการบริหารงานภาครัฐ ทั้งภาวการณ์ นำองค์กร กระบวนการวางแผน เชิงยุทธศาสตร์ กระบวนการทำงาน สมรรถนะบุคลากร การจัดการความรู้ การสร้างเครือข่าย การพัฒนา ระบบบริหารที่มุ่งผลลัพธ์การทำงาน รวมทั้งการสร้างความรู้ความรับผิดชอบต่อสังคม

### 3.3.6 วัฒนธรรม

มุ่งมั่นทำงานให้สำเร็จ และทำงานเป็นทีม

## 4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้แบ่งกลุ่มงานศึกษาที่เกี่ยวข้องออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

### 4.1 งานศึกษาด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน

ผู้ศึกษาได้ศึกษากลุ่มงานศึกษาที่ทำการศึกษเกี่ยวกับผลคุณภาพชีวิตการทำงานของ บุคลากรในองค์กรต่าง ๆ และการศึกษา คือ คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ระดับปานกลาง คือ สุเนตร นามโคตรศรี (2553) ได้ศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรพนักงาน องค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา ในภาพรวมมีคุณภาพชีวิตอยู่ใน ระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า ระดับความเป็นจริงอยู่ในระดับดีมากมีเพียง

ด้านเดียว คือ ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม ส่วนที่เหลืออยู่ในระดับปานกลาง รองลงมา คือ การพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน บทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุล ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม คุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันและด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานเป็นอันดับสุดท้าย นอกจากนี้ ผลการศึกษาวิจัยของ อาทิตย์ ผ่านพลู (2555) ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 ด้านการทำงานร่วมกัน รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 และพบว่า ปัจจัยด้านเพศ ระดับการศึกษา สถานภาพ และตำแหน่ง มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.5 ส่วนอายุ และรายได้ต่อเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

คล้ายคลึงกับผลการศึกษาวิจัยของ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ สภาคณาจารย์และข้าราชการ (2552) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ พบว่า เมื่อประเมินคุณภาพชีวิตในแต่ละด้าน คุณภาพทางกาย ทางจิตใจ ทางสภาพแวดล้อมและโอกาสในการพัฒนาตนเองโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน ยกเว้นคุณภาพชีวิตทางด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่อยู่ในระดับที่ไม่ดี ทำให้คุณภาพชีวิตโดยรวมอยู่ในระดับที่ไม่ดีด้วย เช่นเดียวกับผลการศึกษาวิจัยของ มหาวิทยาลัยรามคำแหง (2551) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายปี กรณีศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติผลการศึกษา พบว่า ลูกจ้างชั่วคราวรายปี มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง พิจารณาระดับคุณภาพชีวิตในแต่ละด้าน จะพบว่า คุณภาพชีวิตด้านสภาพงานจะอยู่ในระดับสูงสุด รองลงมา คือ ด้านภาวะผู้นำ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านการพัฒนาและการใช้ความสามารถส่วนระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านสิทธิของลูกจ้าง รองลงมา คือ ด้านความปลอดภัยและการส่งเสริมสุขภาพ ด้านงานและขอบเขตชีวิตส่วนตัว ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และระดับคุณภาพชีวิต ที่อยู่ระดับปานกลางแต่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ คุณภาพชีวิตด้านความมั่นคงและโอกาสความก้าวหน้า ซึ่งจากผลการศึกษาวิจัยทั้ง 9 องค์ประกอบ พบว่า คุณภาพชีวิตด้านความมั่นคงและโอกาสความก้าวหน้าจะมีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด แสดงให้เห็นว่าลูกจ้างชั่วคราวรายปี มีความรู้ดีกว่าหน่วยงานที่ตนสังกัดหรือปฏิบัติงานอยู่นั้น ยังให้ความสำคัญน้อยในด้านความมั่นคงและ

ความก้าวหน้าในชีวิตการทำงานของผู้จ้างชั่วคราว ซึ่งเป็นเรื่องที่มีความสำคัญมากสำหรับชีวิตของ  
คนทำงาน

จากผลงานวิจัยข้างต้น พบว่า โดยภาพรวมของคุณภาพชีวิตการทำงานของหน่วยงาน  
ต่าง ๆ อยู่ในระดับปานกลาง หากแต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ระดับคะแนนหรือความพอใจมักจะมี  
ความแตกต่างกันออกไปตามรายด้านที่ทำการศึกษา ในขณะที่ผลการศึกษาวิจัยของ รันยู พลเดช (2551)  
ที่ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้จ้างโรงพยาบาลชุมชนแพะ จังหวัดขอนแก่น  
ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้จ้างโรงพยาบาลชุมชนแพะ จังหวัดขอนแก่น อยู่ใน  
ระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน  
มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระยะเวลาในการ  
ปฏิบัติงาน และตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ส่วน  
สถานภาพ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างมี  
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

นอกจากนี้ยังมีผลงานวิจัยของนักวิชาการอีกหลายท่าน ที่ชี้ให้เห็นถึงความพอใจของ  
ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมที่อยู่ในระดับสูงและสูงมาก  
เช่น งานวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยพณิชยการธนบุรี ที่ผลการศึกษาพบว่า  
คุณภาพชีวิตในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยพณิชยการธนบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา  
รายด้าน พบว่า อาจารย์วิทยาลัยพณิชยการธนบุรี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับมาก 5 ด้าน คือ  
ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านความปลอดภัยและสุขภาพที่ดีของ  
การทำงาน ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิของอาจารย์และวิชาชีพไปโดยใน  
องค์การตามลำดับ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับปานกลาง 3 ด้าน คือ ด้านโอกาสในการพัฒนา  
ความรู้ความสามารถของอาจารย์ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่  
เพียงพอและยุติธรรม ตามลำดับ ภัทรพล เจริญเกาะ (2547) ซึ่งคล้ายคลึงกับผลการศึกษาวิจัยของ อารี  
สังข์ศิลป์ชัย (2547) ที่ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูผู้สอน สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมสูงมากเกือบทุกด้าน มีเพียงด้านเดียว คือ การได้รับค่าตอบแทน  
หรือเงินชดเชยที่เพียงพอและเป็นธรรม ที่อยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อ  
เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โดยจำแนกตามขนาดโรงเรียนที่สังกัดอยู่ พบว่า มีคุณภาพ  
ชีวิตการทำงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันยกเว้นด้านความเกี่ยวเนื่องของชีวิตการทำงานกับสังคม



เมื่อวิเคราะห์แบบจำแนกเป็นรายคู่ พบว่า ครูที่สังกัดโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่ต่างกัน ยกเว้นกลุ่มครูโรงเรียนขนาดใหญ่กับขนาดกลาง มีคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกัน

ในขณะที่ผลการศึกษาของ เพทวย สารชาติ (2551) ที่ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำแพงเพชร พบว่า เมื่อเปรียบเทียบกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำแพงเพชร จะเห็นว่ากลุ่มข้าราชการที่มีรายได้ต่างกัน และมีอายุต่างกัน จะมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เพียงด้านเดียวคือด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ เป็นข้อมูลที่ไปในทิศทางเดียวกันกับผลการศึกษาวิจัยของ เกสตา หนูสง (2554) ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการและลูกจ้างประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาดัง จังหวัดเลย ผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการและลูกจ้างประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาดัง จังหวัดเลย อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจะเห็นว่า ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมมีค่าเฉลี่ยที่ต่ำสุด มีค่าแปรผลอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่า เพศ กับอายุที่ต่างกัน ไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน หากแต่ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ทำงานที่ต่างกันนั้นส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกัน ซึ่งต่างจากผลการศึกษาวิจัยของ ชุมพร น้ำแสง และคณะ (2555) ที่ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรฝ่ายการพยาบาล ศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี จังหวัดนครนายก ระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรฝ่ายการพยาบาลส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบ พบว่า ด้านร่างกายส่วนใหญ่มีอาการเจ็บป่วยที่แสดงออกทางร่างกาย ทางด้านสิ่งแวดล้อม พบว่า บุคลากรปฏิบัติงานหนักโดยมีโอกาสได้พักผ่อนคลายเครียดน้อย และมีปัญหาด้านการเงินที่ใช้จ่ายตามความจำเป็น ส่วนด้านความสัมพันธ์ทางสังคม บุคลากรรู้สึกพึงพอใจต่อการอยู่ร่วมกันและการช่วยเหลือซึ่งกันและกันอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับด้านจิตใจพบว่าบุคลากรมีความรู้สึกที่ชีวิตมีคุณค่าและมีความหมายอยู่ในระดับดี ปัจจัยด้านอายุและลักษณะงานที่ทำที่แตกต่างกัน ส่งผลให้บุคลากรฝ่ายการพยาบาลมีคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยด้านเพศ ศาสนา สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ อายุ การทำงาน ตำแหน่งงาน ลักษณะการจ้างงาน และสวัสดิการที่องค์กรจัดให้มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรฝ่ายการพยาบาลอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

#### 4.2 งานศึกษาด้านความผูกพันต่อองค์กร

ผู้ศึกษาได้ศึกษากลุ่มงานวิจัยที่ทำการศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร อาทิเช่น งานวิจัยของ บัจเจก ทัพพรหม (2550) ที่ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัททีโอที จำกัด (มหาชน) พบว่า ความผูกพันของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีแนวโน้มไปในทางปานกลางจนถึงสูงนั้น หมายถึง พนักงานมีความรู้สึกภาคภูมิใจ คิดว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่พร้อมจะทำทุกอย่าง เพื่อให้องค์กรอยู่รอดและพัฒนามากยิ่งขึ้น ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานที่ต่างประเทศกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน แต่พนักงานที่มีระดับการศึกษา สถานภาพการสมรสและอัตราเงินเดือนต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน ในขณะที่งานวิจัยของ กาญจนา คล้ายจริง (2551) ที่เป็นการศึกษาถึงเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทสยามกลการอุตสาหกรรม จำกัด และผลวิจัยพบว่า พนักงานบริษัทสยามกลการอุตสาหกรรม จำกัด มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านปัจจัยเชิงใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด รองลงมาคือ ความรับผิดชอบในงาน ส่วนด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด ในด้านปัจจัยบำรุงรักษา พนักงานบริษัทสยามกลการอุตสาหกรรม จำกัด มีความเห็นว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายใน นอกจากการศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์กรเพียงอย่างเดียวแล้ว ยังมีงานวิจัยอีกหลายชิ้น ที่ศึกษาถึงปัจจัยอื่น ๆ ควบคู่ เช่น งานวิจัยของ วชิร หวังนุช (2550) ที่ศึกษาเรื่อง การรับรู้ข่าวสาร แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงาน กรณีศึกษาพนักงานโรงงานยาสูบ พบว่า พนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน แต่พนักงานที่เพศ และสถานภาพการสมรสต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ยังพบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงานอีกด้วย และงานวิจัยของ เนาวรัตน์ ตรีไพบูลย์ (2554) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ประสิทธิภาพในการทำงาน และสถานการณ์ความไม่สงบกับความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงทุกด้านยกเว้นด้านสถานการณ์ความไม่สงบ ซึ่งมีระดับความผูกพันระดับกลาง ผลการ วิเคราะห์ความสัมพันธ์ พบว่าประสิทธิภาพในงานมีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก ลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์ในระดับสูง ส่วนสถานการณ์ความไม่สงบ มีความสัมพันธ์ในระดับ

ปานกลาง ข้อเสนอแนะ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้การบริหารแบบกระบวนการมีส่วนร่วมและควรส่งเสริมครูในการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ และควรมีการพิจารณาผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและยุติธรรม ส่วนสถานการณ์ความไม่สงบ ควรใช้การศึกษามาเป็นเครื่องมือในการแก้ปัญหาโดยด่วนด้วยการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างครูกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

### 4.3 งานศึกษาต่างประเทศ

ผู้ศึกษาได้ศึกษาค้นคว้างานวิจัยจากต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์กร อาทิ Somers (1995, อ้างถึงใน ประดิษฐพงษ์ สร้อยเพชร, 2557, น. 18) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร การลาออกและการขาดงาน โดยทดสอบผลกระทบทางตรงจากการปฏิบัติงานร่วมกัน ในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเจ้าหน้าที่พยาบาล จำนวน 422 คน ในโรงพยาบาลที่ตั้งอยู่ทางภาคตะวันออกเฉียงเหนือของอเมริกา โดยใช้แบบจำลองความผูกพันต่อองค์กร (Allen & Mayer, 1991, อ้างถึงใน ประดิษฐพงษ์ สร้อยเพชร, 2557, น. 18) ได้แก่ ความผูกพันด้านความรู้สึกความผูกพันด้านความต่อเนื่อง ความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม มาศึกษาความรู้สึกเมื่อหน่ายในงาน การลาออก และการขาดงาน ผลปรากฏว่าความผูกพันด้านความรู้สึกเป็นตัวพยากรณ์ที่สอดคล้องกับองค์ประกอบความผูกพันตัวเดียวที่สัมพันธ์ นอกจากนี้ผู้วิจัยยังพบการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้วยเช่นกัน ศึกษาจากผลงานวิจัยของ พาแนคซิโอ และแวนเดทเบอร์ (Panaccio & Vandenberghe, 2009, อ้างถึงใน ประดิษฐพงษ์ สร้อยเพชร, 2557, น. 19) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร (ด้านจิตใจ ด้านบรรทัดฐาน ด้านการรับรู้ประโยชน์และการคงอยู่) กับสุขภาวะทางจิตของพนักงาน ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์กับสุขภาวะทางจิตของพนักงาน โดยมีความผูกพันในองค์กรด้านอารมณ์เป็นตัวแปรสื่อ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันในองค์กรด้านการคงอยู่ ซึ่งความผูกพันในองค์กรด้านการคงอยู่มีความสัมพันธ์ทางลบกับสุขภาวะของพนักงาน ทั้งนี้ ผู้ศึกษายังพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรก็สามารถเกิดขึ้นได้จากระยะเวลาจากการปฏิบัติงาน หรือทำอาชีพนั้น ๆ จากผลงานวิจัยของ Hall et al. (1972, อ้างถึงใน ประดิษฐพงษ์ สร้อยเพชร, 2557, น. 19) ได้ศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์กรของพระนิกายโรมันคาทอลิก และพนักงานป่าไม้ของอเมริกา ซึ่งเป็นกลุ่มบุคคลที่ใช้เวลาทั้งหมดหรือโดยส่วนใหญ่ในการประกอบอาชีพอยู่ในองค์กร ที่มีลักษณะเดียวกับองค์กร เพราะหน่วยงานที่มีลักษณะงานเป็นวิชาชีพแบบเดียวกันทั้งหมด การปฏิบัติงานมาเป็นระยะเวลานานจะทำให้บุคคลเกิดความเข้าใจในงาน ซึ่งถือว่าเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้เกิดความผูกพันในงาน

## 5. กรอบแนวคิดในการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาสำรวจเชิงปริมาณ ศึกษา ค้นคว้า และรวบรวมข้อมูลจากเอกสารต่าง ๆ ทั้งที่เป็นกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หนังสือสั่งการ ทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน และในส่วนของวัดคุณภาพชีวิตการทำงานของวอลตัน (Walton, 1973, pp. 12 - 16 อ้างถึงใน อุมารินทร์ เอื้อนุกูล, 2551, หน้า 26) วรเทพ เวียงแก, 2558, น. 27

ดังนั้น ในการศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ผู้ศึกษาได้กำหนดตัวแปรที่ศึกษาประกอบด้วย

ตัวแปรต้น ได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้าน ประกอบด้วย

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขอนามัย
3. โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล
4. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน
5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน
6. ประชาธิปไตยในองค์การ
7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว
8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วย

1. ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์การ
3. ความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ

## ตัวแปรอิสระ

## ตัวแปรตาม

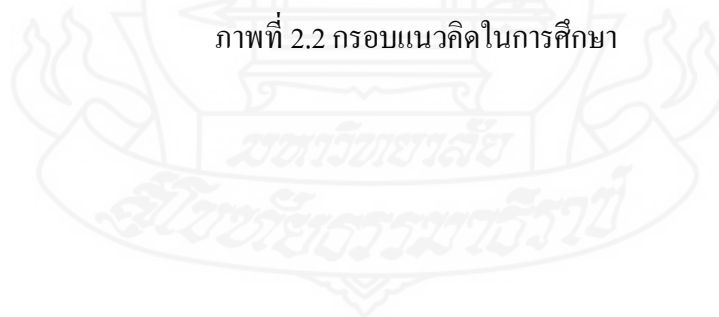
## คุณภาพชีวิตการทำงาน

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
2. ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขอนามัย
3. ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
5. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน
6. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร
7. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว
8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

## ความผูกพันต่อองค์กร

1. ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร
3. ด้านความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

ภาพที่ 2.2 กรอบแนวคิดในการศึกษา



## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษา เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช” ครั้งนี้ ได้กำหนดรูปแบบการศึกษา ประชากรที่ศึกษา การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล มีรายละเอียดดังนี้

1. รูปแบบวิธีการศึกษา
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
3. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. ระยะเวลาในการศึกษา

#### 1. รูปแบบวิธีการศึกษา

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ใช้การศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยเน้นการวัดครั้งเดียว และเป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

#### 2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร คือ บุคลากรในสังกัดกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ จำนวน 3,689 คน (ข้อมูล ณ เดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2564) รายละเอียดดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 สรุปจำนวนบุคลากรในสังกัดกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

ลำดับที่	หน่วยงาน	บุคลากร (คน)
1	สำนักบริหารงานกลาง	374
2	สำนักป้องกันปราบปราม และควบคุมไฟป่า	671
3	สำนักแผนงานและสารสนเทศ	173
4	สำนักฟื้นฟูและพัฒนาพื้นที่อนุรักษ์	468
5	สำนักวิจัยการอนุรักษ์ป่าไม้และพันธุ์พืช	555
6	สำนักอนุรักษ์และจัดการต้นน้ำ	282
7	สำนักอนุรักษ์สัตว์ป่า	573
8	สำนักอุทยานแห่งชาติ	318
9	กองคุ้มครองพันธุ์สัตว์ป่าและพืชป่าตามอนุสัญญา	202
10	กองนิติการ	43
11	กลุ่มตรวจสอบภายใน	15
12	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	15
รวม		3,689

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ที่นำมาศึกษาในครั้งนี้ คือ บุคลากรในสังกัดกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช รวมกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 361 คน ซึ่งผู้ศึกษาได้คำนวณหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ โดยการใช้สูตรของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ระดับ .05

$$\text{สูตร } n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

โดยที่ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากรทั้งหมด

e = ขนาดของความคลาดเคลื่อนในการสุ่มตัวอย่าง

$$n = \frac{3,689}{1+3,689 (0.05)^2}$$

$$n = 361$$

ดังนั้น ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรในสังกัดกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืชที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เท่ากับ 361 คน

2.3 วิธีการสุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบโควตา (Quota Sampling) โดยการเลือกตัวอย่างตามหน่วยงานในสังกัดกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช และเทียบสัดส่วน เพื่อหาขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมในแต่ละหน่วยงานโดยใช้สูตรด้านล่าง

$$\text{จำนวนตัวอย่างแต่ละหน่วย} = \frac{\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนบุคลากรในหน่วยงาน}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

ซึ่งสามารถสรุปกลุ่มตัวอย่างในแต่ละหน่วยงานได้ดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 จำนวนบุคลากรและจำนวนกลุ่มตัวอย่างของแต่ละหน่วยงานในสังกัดกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช (หน่วย : คน)

หน่วยงาน	บุคลากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
สำนักบริหารงานกลาง	374	37
สำนักป้องกันปราบปราม และควบคุมไฟป่า	671	66
สำนักแผนงานและสารสนเทศ	173	17
สำนักฟื้นฟูและพัฒนาพื้นที่อนุรักษ์	468	46
สำนักวิจัยการอนุรักษ์ป่าไม้และพันธุ์พืช	555	54
สำนักอนุรักษ์และจัดการต้นน้ำ	282	28
สำนักอนุรักษ์สัตว์ป่า	573	56
สำนักอุทยานแห่งชาติ	318	31
กองคุ้มครองพันธุ์สัตว์ป่าและพืชป่าตามอนุสัญญา	202	20
กองนิติการ	43	4
กลุ่มตรวจสอบภายใน	15	1
กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	15	1
รวม	3,689	361



### 3. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

#### 3.1 การสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาคั้งนี้ เป็นแบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล ความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัดกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้น โดยอาศัยแนวคิดทฤษฎีที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร สภาพการจ้างงาน และปัจจุบันท่านสังกัด โดยเป็นคำถามแบบเลือกตอบและเติมคำลงในช่องว่าง จำนวน 9 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ประยุกต์ตามแนวคิดของวอลตัน (Walton, 1973) ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 71 ข้อ แบ่งตามองค์ประกอบ 8 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม จำนวน 7 ข้อ
- 2) ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขอนามัย จำนวน 11 ข้อ
- 3) ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล จำนวน 10 ข้อ
- 4) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน จำนวน 7 ข้อ
- 5) ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน จำนวน 8 ข้อ
- 6) ด้านประชาธิปไตยในองค์กร จำนวน 15 ข้อ
- 7) ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว จำนวน 5 ข้อ
- 8) ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม จำนวน 8 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามระดับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งผู้ศึกษาประยุกต์ขึ้นตามแนวคิดของอัลเลน และเมเยอร์ (Allen and Meyer, 1993) ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับ ความเชื่อมั่น และการยอมรับเป้าหมายและความต้องการขององค์กร ความทุ่มเทความพยายามเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร และความปรารถนาที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร จำนวน 16 ข้อ ดังนี้

- 1) ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและความต้องการขององค์กร จำนวน 6 ข้อ
- 2) ความทุ่มเทความพยายามเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร จำนวน 6 ข้อ
- 3) ความปรารถนาที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร จำนวน 4 ข้อ

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามเพื่อหาแนวทางที่จะทำให้การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานกับการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีความสัมพันธ์กันมากขึ้น เป็นคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

โดยแบบสอบถามในส่วนที่ 2 และ 3 เป็นการประเมินความคิดเห็นโดยใช้มาตราวัดของเคิร์ท (Likert's Scale) แบ่งระดับออกเป็น 5 ระดับ และกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละระดับ ดังนี้

โดยเกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยกำหนดคะแนนในแต่ละระดับ ดังนี้

มากที่สุด	หมายถึง เห็นสอดคล้องและเห็นด้วยมากที่สุด	ให้คะแนนเท่ากับ 5
มาก	หมายถึง เห็นสอดคล้องและเห็นด้วยมาก	ให้คะแนนเท่ากับ 4
ปานกลาง	หมายถึง เห็นสอดคล้องและเห็นด้วยปานกลาง	ให้คะแนนเท่ากับ 3
น้อย	หมายถึง เห็นสอดคล้องและเห็นด้วยน้อย	ให้คะแนนเท่ากับ 2
น้อยที่สุด	หมายถึง เห็นสอดคล้องและเห็นด้วยน้อยที่สุด	ให้คะแนนเท่ากับ 1

#### การแปลผลคะแนน

การแปลผลคะแนน โดยแบ่งระดับการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร จำแนกเป็นรายด้านและโดยรวม ออกเป็น 3 ระดับ พิจารณาจากค่าเฉลี่ยของคะแนน โดยใช้เกณฑ์ของเบสท์ (Best, 1977: 174) ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{พิสัยของช่วงคะแนน} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับที่ต้องการ}} \\
 &= \frac{5-3}{3} \\
 &= 1.33
 \end{aligned}$$

ช่วงคะแนนคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและรายด้าน

ช่วงคะแนน 1.00 - 2.33 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับต่ำ

ช่วงคะแนน 2.34 - 3.67 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ช่วงคะแนน 3.68 - 5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง

### 3.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้ศึกษาได้ทำการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

3.2.1 ตรวจสอบและนำแบบสอบถามไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ในด้านวิชาการ จำนวน 3 ท่าน เป็นผู้ตรวจสอบข้อคำถามและสอบถามความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ว่าสอดคล้องกับคำนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการของตัวแปรต้นและตัวแปรตาม รวมทั้งปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามให้ถูกต้องชัดเจนและสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

3.2.2 ทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือที่ใช้ โดยการนำแบบสอบถามไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม จากนั้นผู้ศึกษาจะนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้ว ไปทดลองใช้ (Try Out) กับบุคลากรในสังกัดกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อทดสอบความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม และนำมาคำนวณค่าทางสถิติ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbachs Alpha Coefficient)

$$\text{จากสูตร} \quad \alpha = \frac{k}{k-1} \left( 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

เมื่อ  $\alpha$  คือ สัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น

$k$  คือ จำนวนข้อของแบบสอบถาม

$S_i^2$  คือ คะแนนความแปรปรวนแต่ละข้อ

$S_t^2$  คือ คะแนนความแปรปรวนรวมทั้งฉบับ

โดยถือเกณฑ์การทดสอบค่าของแอลฟามีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.70 จึงจะถือว่าแบบสอบถามนั้นมีความสมบูรณ์ เที่ยงตรง และเชื่อถือได้ พร้อมทั้งจะนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้

#### 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาคำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามจำนวนและวิธีการสุ่มตัวอย่างที่ได้กำหนดไว้ สำหรับข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

4.1 ผู้ศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยการทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม ถึงหน่วยงานในสังกัดกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช เพื่อให้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 361 ตัวอย่าง ตอบแบบสอบถาม และส่งกลับมายังผู้ศึกษา

4.2 ผู้ศึกษาทำการเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเองจากแบบสอบถามที่ได้แจกไป จำนวน 361 ตัวอย่าง

4.3 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนจากกลุ่มตัวอย่างมาดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องในการตอบแบบสอบถาม และนำข้อมูลที่ได้รับเข้าระบบกระบวนการประมวลผลของโปรแกรมสถิติสำเร็จรูป

4.4 ผู้ศึกษานำผลการวิเคราะห์โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปไปดำเนินการตามขั้นตอนการศึกษา

#### 5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาได้ดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ตอบกลับมา หลังจากนั้นจะนำข้อมูลที่ได้ทั้งหมดมาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป และใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) กับ สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ตามขั้นตอนต่อไปนี้

5.1 สถิติที่ใช้กับการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน ตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือน ใช้สถิติ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

5.2 สถิติที่ใช้กับการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ทั้งรายด้านและโดยรวม ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.3 สถิติที่ใช้กับการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์

สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's correlation:  $r$ ) โดยการบอกระดับหรือขนาดของความสัมพันธ์ จะใช้ตัวเลขของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ หากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเข้าใกล้  $-1$  หรือ  $1$  แสดงถึงการมีความสัมพันธ์กันในระดับมาก แต่หากมีค่าเข้าใกล้  $0$  แสดงถึงการมีความสัมพันธ์กันในระดับน้อยหรือไม่มีเลย สำหรับการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยใช้เกณฑ์ดังนี้ (ยูวดี ฤาชา และคณะ, 2540, หน้า 278 - 279)

1) ตัวเลขของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ จะบอกระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรทั้งสอง ว่า มีมากน้อยเพียงใด เช่น

ค่า $r$	ระดับของความสัมพันธ์
0	ไม่มีความสัมพันธ์กันเลย
1	มีความสัมพันธ์กันอย่างสมบูรณ์
0.01 - 0.19	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
0.20 - 0.39	มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ
0.40 - 0.59	มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
0.60 - 0.79	มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง
0.80 - 1.00	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

2) เครื่องหมาย  $+$ ,  $-$  หน้าตัวเลขของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ จะบอกถึงทิศทางของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสอง เช่น

$r$  มีค่าบวก ( $+$ ) หมายถึง การมีความสัมพันธ์กันไปในทิศทางเดียวกัน (ตัวแปรตัวหนึ่งมีค่าสูง ตัวแปรอีกตัวหนึ่งจะมีค่าสูงไปด้วย)

$r$  มีค่าลบ ( $-$ ) หมายถึง การมีความสัมพันธ์กันไปในทิศทางตรงกันข้าม (ตัวแปรตัวหนึ่งมีค่าสูง ตัวแปรอีกตัวหนึ่งจะมีค่าต่ำ)

## 6. ระยะเวลาในการดำเนินงาน

ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา ตั้งแต่เดือน มิถุนายน - กรกฎาคม 2564

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอผลการศึกษารื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ผู้ศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามและนำแบบสอบถามที่มีคำตอบครบถ้วนสมบูรณ์จำนวน 361 ชุด มาวิเคราะห์ข้อมูล ทดสอบสมมติฐาน และนำเสนอผลการวิเคราะห์ ดังนี้

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมาย ผู้ศึกษาได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
%	แทน	อัตราส่วนแสดงการเปรียบเทียบปริมาณใดปริมาณหนึ่งต่อ 100
N	แทน	ขนาดของประชากรที่ใช้ในการศึกษา
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
*	แทน	แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
Sig.	แทน	ความน่าจะเป็นสำหรับบอกค่านี้สำคัญทางสถิติ

## การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาได้ทำการวิเคราะห์และดำเนินการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตการทำงาน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของความผูกพันต่อองค์กร

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานและ

การเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร

### ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สภาพการจ้างงาน ระดับตำแหน่ง และ ปัจจุบันท่านสังกัด ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของบุคลากรกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จำแนกตามข้อมูลทั่วไป (n = 361)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
<b>เพศ</b>	<b>361</b>	<b>100.0</b>
ชาย	177	49.0
หญิง	184	51.0
<b>อายุ</b>	<b>361</b>	<b>100.0</b>
21 - 30 ปี	93	25.8
31 - 40 ปี	172	47.6
41 - 50 ปี	68	18.8
51 - 60 ปี	28	7.8

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
<b>สถานภาพ</b>	<b>361</b>	<b>100.0</b>
โสด	152	42.1
สมรส	206	57.1
หม้าย/หย่าร้าง	3	0.8
<b>ระดับการศึกษาสูงสุด</b>	<b>361</b>	<b>100.0</b>
มัธยมศึกษา	23	6.4
ปวช./ปวส./อนุปริญญา	54	15.0
ปริญญาตรี	260	72.0
ปริญญาโท	23	6.4
อื่น ๆ (ปริญญาเอก)	1	0.2
<b>ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร</b>	<b>361</b>	<b>100.0</b>
น้อยกว่า 5 ปี	141	39.1
6 – 10 ปี	132	36.6
11 – 15 ปี	54	15.0
16 – 20 ปี	22	6.1
21 – 25 ปี	7	1.9
26 ปีขึ้นไป	5	1.3
<b>รายได้เฉลี่ยต่อเดือน</b>	<b>361</b>	<b>100.0</b>
10,001 – 15,000 บาท	31	8.6
15,001 – 20,000 บาท	173	47.9
21,001 – 25,000 บาท	85	23.5
25,001 – 30,000 บาท	51	14.1
30,001 – 35,000 บาท	13	3.6
35,001 – 40,000 บาท	7	2.0
40,001 บาทขึ้นไป	1	0.3



ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
<b>สภาพการจ้างงาน</b>	<b>361</b>	<b>100.0</b>
ข้าราชการ	156	43.2
พนักงานราชการ	192	53.2
ลูกจ้างประจำ	13	3.6
<b>ระดับตำแหน่ง</b>	<b>361</b>	<b>100.0</b>
ผู้ปฏิบัติงาน	332	92.0
หัวหน้าฝ่าย/หัวหน้างาน	22	6.1
ผู้อำนวยการ	7	1.9
<b>หน่วยงานที่สังกัด</b>	<b>361</b>	<b>100.0</b>
สำนักบริหารงานกลาง	37	10.2
สำนักป้องกันปราบปราม และควบคุมไฟฟ้า	66	18.3
สำนักแผนงานและสารสนเทศ	17	4.7
สำนักฟื้นฟูและพัฒนาพื้นที่อนุรักษ์	46	12.7
สำนักวิจัยการอนุรักษ์ป่าไม้และพันธุ์พืช	54	15.0
สำนักอนุรักษ์และจัดการต้นน้ำ	28	7.8
สำนักอนุรักษ์สัตว์ป่า	56	15.5
สำนักอุทยานแห่งชาติ	31	8.6
กองคุ้มครองพันธุ์สัตว์ป่าและพืชป่าตามอนุสัญญา	20	5.5
กองนิติการ	4	1.1
กลุ่มตรวจสอบภายใน	1	0.3
กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	1	0.3

จากตารางที่ 4.1 กลุ่มตัวอย่าง 361 คน สามารถอธิบายข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรในสังกัดกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ได้ดังนี้

เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 184 คน (ร้อยละ 51.0) และเป็นเพศชาย จำนวน 177 คน (ร้อยละ 49.0)

อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มอายุ 31 - 40 ปี จำนวน 172 คน (ร้อยละ 47.6) รองลงมาเรียงตามลำดับ คือ กลุ่มอายุ 21 - 30 ปี จำนวน 93 คน (ร้อยละ 25.8) กลุ่ม

อายุ 41 - 50 ปี จำนวน 68 คน (ร้อยละ 18.8) และน้อยที่สุด คือ กลุ่มอายุตั้งแต่ 51 - 60 ปี จำนวน 28 คน (ร้อยละ 7.8)

สถานภาพ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 206 คน (ร้อยละ 57.1) รองลงมา คือ สถานภาพโสด จำนวน 152 คน (ร้อยละ 42.1) และน้อยที่สุด คือ สถานภาพหม้าย/หย่าร้าง จำนวน 3 คน (ร้อยละ 0.8)

ระดับการศึกษาสูงสุด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 260 คน (ร้อยละ 72.0) รองลงมาเรียงตามลำดับ คือ ปวช./ปวส./อนุปริญญา จำนวน 54 คน (ร้อยละ 15.0) การศึกษาระดับมัธยมศึกษากับปริญญาโท พบว่า มีความเท่ากัน จำนวน 23 คน (ร้อยละ 6.4) และน้อยที่สุด คือ ระดับการศึกษาอื่นๆ ได้แก่ ปริญญาเอก จำนวน 1 คน (ร้อยละ 0.2)

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาการทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 141 คน (ร้อยละ 39.1) รองลงมาเรียงตามลำดับ คือ ระยะเวลาการทำงานระหว่าง 6 - 10 ปี จำนวน 132 คน (ร้อยละ 36.6) ระยะเวลาการทำงานระหว่าง 11 - 15 ปี จำนวน 54 คน (ร้อยละ 15.0) ระยะเวลาการทำงานระหว่าง 16 - 20 ปี จำนวน 22 คน (ร้อยละ 6.1) ระยะเวลาการทำงานระหว่าง 21 - 25 ปี จำนวน 7 คน (ร้อยละ 1.9) และน้อยที่สุด คือ ระยะเวลาการทำงานตั้งแต่ 26 ปีขึ้นไป จำนวน 5 คน (ร้อยละ 1.3)

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มรายได้ 15,001 - 20,000 บาท จำนวน 173 คน (ร้อยละ 47.9) รองลงมาเรียงตามลำดับ คือ กลุ่มรายได้ 20,001 - 25,000 บาท จำนวน 85 คน (ร้อยละ 23.5) กลุ่มรายได้ 25,001 - 30,000 บาท จำนวน 51 คน (ร้อยละ 14.1) กลุ่มรายได้ 10,001 - 15,000 บาท จำนวน 31 คน (ร้อยละ 8.6) กลุ่มรายได้ 30,001 - 35,000 บาท จำนวน 13 คน (ร้อยละ 3.6) กลุ่มรายได้ 35,001 - 40,000 บาท จำนวน 7 คน (ร้อยละ 2.0) และน้อยที่สุด คือ กลุ่มรายได้ 40,001 บาทขึ้นไป จำนวน 1 คน (ร้อยละ 0.3)

สภาพการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงานราชการ จำนวน 192 คน (ร้อยละ 53.2) รองลงมา คือ ข้าราชการ จำนวน 156 คน (ร้อยละ 43.2) และน้อยที่สุด คือ ลูกจ้างประจำ จำนวน 13 คน (ร้อยละ 3.6)

ระดับตำแหน่ง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในระดับตำแหน่งผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 332 คน (ร้อยละ 92.0) รองลงมา คือ ระดับตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย/หัวหน้างาน จำนวน 22 คน (ร้อยละ 6.1) และน้อยที่สุด คือ ระดับตำแหน่งผู้อำนวยการ จำนวน 7 คน (ร้อยละ 1.9)

หน่วยงานที่สังกัด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สังกัดสำนักป้องกันปราบปราม และควบคุมไฟฟ้า จำนวน 66 คน (ร้อยละ 18.3) รองลงมา คือ สังกัดสำนักอนุรักษ์สัตว์ป่า จำนวน 56 คน (ร้อยละ 15.5) สังกัดสำนักวิจัยการอนุรักษ์ป่าไม้และพันธุ์พืช จำนวน 54 คน

(ร้อยละ 15.0) สังกัดสำนักฟื้นฟูและพัฒนาพื้นที่อนุรักษ์ จำนวน 46 คน (ร้อยละ 12.7) สังกัดสำนักบริหารงานกลาง จำนวน 37 คน (ร้อยละ 10.2) สังกัดสำนักอุทยานแห่งชาติ จำนวน 31 คน (ร้อยละ 8.6) สังกัดสำนักอนุรักษ์และจัดการต้นน้ำ จำนวน 28 คน (ร้อยละ 7.8) สังกัดกองคุ้มครองพันธุ์สัตว์ป่าและพืชป่าตามอนุสัญญา จำนวน 20 คน (ร้อยละ 5.5) สังกัดสำนักแผนงานและสารสนเทศ จำนวน 17 คน (ร้อยละ 4.7) สังกัดกองนิติการ จำนวน 4 คน (ร้อยละ 1.1) สังกัดกลุ่มตรวจสอบภายใน จำนวน 1 คน (ร้อยละ 0.3) และสังกัดกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร จำนวน 1 คน (ร้อยละ 0.3) ตามลำดับ

## ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตการทำงาน

ผู้ศึกษาได้วิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตการทำงานต่อบุคลากรกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยแปลผลตามเกณฑ์ที่กำหนดทั้งในภาพรวมและจำแนกเป็นรายด้าน ดังตารางที่ 4.2 – 4.10

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืชในภาพรวม (n = 361)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.46	0.995	ปานกลาง
2. ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขอนามัย	3.42	0.850	ปานกลาง
3. ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล	3.85	0.732	สูง
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.55	0.950	ปานกลาง
5. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	3.96	0.614	สูง
6. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	3.68	0.694	สูง
7. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	3.24	0.616	ปานกลาง
8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.97	0.724	สูง
รวม	3.73	0.630	สูง

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตการทำงานต่อบุคลากรกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.73 เมื่อ

พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่าเฉลี่ย 3.97 รองลงมา คือ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน มีค่าเฉลี่ย 3.96 ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล มีค่าเฉลี่ย 3.85 และด้านประชาธิปไตยในองค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.68 ตามลำดับ ส่วนด้านคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ย 3.55 รองลงมา คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ย 3.46 ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขอนามัย มีค่าเฉลี่ย 3.42 และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มีค่าเฉลี่ย 3.24 ตามลำดับ

เมื่อวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตการทำงานต่อบุคลากรกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ในภาพรวมพิจารณาเป็นรายด้านที่มีค่าสูงสุด คือ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม กล่าวคือ เมื่อองค์กรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้จัดกิจกรรมหรือเข้าร่วมกิจกรรมกับองค์กรและองค์กรอื่น จะช่วยให้บุคลากรเห็นคุณค่าขององค์กรที่มีการปฏิบัติงานเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (n = 361)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านรู้สึกว่าการเงินเดือนของท่านในปัจจุบันมีความเหมาะสม	3.74	1.105	สูง
2. งานที่ท่านรับผิดชอบเหมาะสมกับเงินเดือนหรือเงินตอบแทน และสวัสดิการ ที่ได้รับ	3.45	1.142	ปานกลาง
3. รายได้จากการทำงานที่ได้รับเพียงพอต่อสภาพการณ์ครองชีพในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน	3.22	1.456	ปานกลาง
4. เงินเดือนหรือเงินตอบแทน และสวัสดิการ จากการทำงานที่ท่านได้รับคุ้มค่ากับความอดสาหัสของท่าน	3.52	1.116	ปานกลาง
5. เมื่อเปรียบเทียบ เงินเดือนหรือเงินตอบแทน และสวัสดิการ ที่ท่านได้รับกับเพื่อนในระดับเดียวกันในองค์กรอื่นนั้นมีความทัดเทียมกัน	3.37	0.957	ปานกลาง

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
6. เมื่อเทียบกับองค์กรอื่น ท่านคิดว่าเงินเดือนและสวัสดิการของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีความยุติธรรมเหมาะสม	3.31	1.004	ปานกลาง
7. ท่านมีความพอใจกับเงินเดือนหรือเงินตอบแทน และสวัสดิการที่ได้รับจากกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช	3.63	1.082	ปานกลาง
รวม	3.46	0.995	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.46 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ที่มีค่าสูงสุด คือ ท่านรู้สึกว่าการเงินเดือนของท่านในปัจจุบันมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย 3.74 ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ ท่านมีความพอใจกับเงินเดือนหรือเงินตอบแทน และสวัสดิการที่ได้รับจากกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีค่าเฉลี่ย 3.63 รองลงมา คือ เงินเดือนหรือเงินตอบแทนและสวัสดิการจากการทำงานที่ท่านได้รับ คำนวณค่ากับความอดทนของท่าน มีค่าเฉลี่ย 3.52 งานที่ท่านรับผิดชอบเหมาะสมกับเงินเดือนหรือเงินตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ มีค่าเฉลี่ย 3.45 เมื่อเปรียบเทียบ เงินเดือนหรือเงินตอบแทนและสวัสดิการที่ท่านได้รับกับเพื่อนในระดับเดียวกันในองค์กรอื่นนั้นมีความทัดเทียมกัน มีค่าเฉลี่ย 3.37 เมื่อเทียบกับองค์กรอื่น ท่านคิดว่าเงินเดือนและสวัสดิการของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีความยุติธรรมเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย 3.31 และรายได้จากการทำงานที่ท่านได้รับเพียงพอต่อสภาวะการณ์ครองชีพในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ย 3.22 ตามลำดับ

เมื่อวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมพิจารณาเป็นรายข้อที่มีค่าสูงสุด พบว่า รู้สึกว่าการเงินเดือนในปัจจุบันมีความเหมาะสม กล่าวคือ องค์กรจ่ายค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานตามโครงสร้างค่าตอบแทนและหลักการกำหนดค่าตอบแทน ค่าใช้จ่ายนี้อาจจ่ายในรูปแบบตัวเงินหรือมิใช่ตัวเงินก็ได้ เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ จูงใจให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพส่งเสริมขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน และเสริมสร้างฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัวผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน  
ของบุคลากรกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ด้านสภาพการทำงานที่  
คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขอนามัย (n = 361)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. หน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่มีความสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย อากาศถ่ายเทสะดวก ไม่อับชื้น	3.86	1.239	สูง
2. หน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่มีแสงสว่างเพียงพอสำหรับการปฏิบัติงาน	4.20	1.021	สูง
3. หน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ไม่มีเสียงดังรบกวนการทำงาน	3.50	1.220	ปานกลาง
4. หน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่มีการควบคุมการแพร่กระจายของเชื้อโรคและพาหะนำโรค รวมถึงการจัดขยะมูลฝอยอย่างเหมาะสม	3.89	0.964	สูง
5. หน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่มีวัสดุอุปกรณ์ และเครื่องมือต่าง ๆ เหมาะสม และเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	3.16	1.145	ปานกลาง
6. ท่านมั่นใจว่า วัสดุอุปกรณ์ และเครื่องมือที่ใช้ในหน่วยงานของท่านปลอดภัย และปราศจากเชื้อโรค	3.40	1.041	ปานกลาง
7. หน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่มีอุปกรณ์และระบบป้องกันอุบัติเหตุในสภาพที่พร้อมใช้งาน เช่น สัญญาณเตือนภัย ถึงดับเพลิง ฯลฯ	3.28	1.308	ปานกลาง
8. หน่วยงานมีการกำหนดกฎระเบียบปฏิบัติด้านการป้องกันความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน และการป้องกันอุบัติเหตุไว้อย่างชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร	2.95	1.232	ปานกลาง
9. กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีการอบรมให้ความรู้แก่บุคลากร ให้ตระหนักถึงความปลอดภัย การป้องกันอุบัติเหตุต่าง ๆ และส่งเสริมสุขภาพในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	2.80	1.148	ปานกลาง

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

(n = 361)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
10. กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จัดสถานที่ให้ผู้ปฏิบัติงานพักผ่อนได้บ้าง เพื่อลดความเครียดในขณะปฏิบัติงาน	3.18	1.057	ปานกลาง
11. โดยรวมแล้วท่านมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะในองค์การที่ปฏิบัติงานอยู่	3.44	1.029	ปานกลาง
รวม	3.42	0.850	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขอนามัยในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.42 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ที่มีค่าสูงสุด คือ หน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่มีแสงสว่างเพียงพอสำหรับการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 4.20 รองลงมา คือ หน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่มีการควบคุมการแพร่กระจายของเชื้อโรคและพาหะนำโรค รวมถึงการจัดขยะมูลฝอยอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย 3.89 และหน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่มีความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย อากาศถ่ายเทสะดวก ไม่อับชื้น มีค่าเฉลี่ย 3.86 ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ หน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ไม่มีเสียงดังรบกวนการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.50 รองลงมา คือ โดยรวมแล้วท่านมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะในองค์การที่ปฏิบัติงานอยู่ มีค่าเฉลี่ย 3.44 ท่านมั่นใจว่า วัสดุอุปกรณ์ และเครื่องมือที่ใช้ในหน่วยงานของท่านปลอดภัย และปราศจากเชื้อโรค มีค่าเฉลี่ย 3.40 หน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่มีอุปกรณ์และระบบป้องกันอุบัติเหตุในสภาพที่พร้อมใช้งาน เช่น สัญญาณเตือนภัย ถังดับเพลิง ฯลฯ มีค่าเฉลี่ย 3.28 กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จัดสถานที่ให้ผู้ปฏิบัติงานพักผ่อนได้บ้างเพื่อลดความเครียดในขณะปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 3.18 หน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่มีวัสดุอุปกรณ์ และเครื่องมือต่าง ๆ เหมาะสม และเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 3.16 หน่วยงานมีการกำหนดกฎระเบียบปฏิบัติด้านการป้องกันความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน และการป้องกันอุบัติเหตุไว้อย่างชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร มีค่าเฉลี่ย 2.95 และกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีการอบรมให้ความรู้แก่บุคลากร ให้ตระหนักถึงความปลอดภัย การป้องกันอุบัติเหตุต่าง ๆ และส่งเสริมสุขภาพในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ย 2.80 ตามลำดับ

เมื่อวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขอนามัยพิจารณาเป็นรายชื่อที่มีค่าสูงสุด พบว่า หน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่มีแสงสว่างเพียงพอสำหรับการปฏิบัติงาน กล่าวคือ องค์การมีการดำเนินงานด้านสุขอนามัยและความปลอดภัยตามนโยบายที่กำหนดไว้ ทำให้เกิดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี บุคลากรมีความปลอดภัยในการทำงานและเป็นการจูงใจให้บุคลากรต้องการทำงานมากขึ้น

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล (n = 361)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ให้โอกาสท่านในการศึกษาต่อ ส่งไปประชุมวิชาการและอบรมต่าง ๆ เพื่อเพิ่มความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน	3.68	1.070	สูง
2. กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีการจัดประชุม/อบรมอยู่เสมอ ๆ เพื่อเพิ่มความรู้ ข้อมูลข่าวสาร และทักษะในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรให้สูงขึ้น	3.71	1.005	สูง
3. ท่านได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ	4.17	0.883	สูง
4. ท่านมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและพัฒนางานของหน่วยงานอย่างเต็มความสามารถ	4.10	0.893	สูง
5. ท่านมีโอกาสเสนอผลงานจากความคิดที่เป็นประโยชน์ในการทำงานแก่หน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่เสมอ	3.68	0.758	สูง
6. ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นด้านการปฏิบัติงานต่อผู้บังคับบัญชาโดยไม่ส่งผลกระทบต่อการศึกษาความดีความชอบ	3.55	1.127	ปานกลาง
7. เมื่อท่านประสบกับปัญหาและอุปสรรคจากการทำงาน ท่านสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง	3.49	0.989	ปานกลาง



ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
8. ท่านสามารถแสดงความคิดเห็น ประสานงาน และปฏิบัติงานกับผู้ร่วมงานในหน่วยงานอย่างมีความสุข	4.11	0.956	สูง
9. ความคิดเห็นและการทำงานของ ท่านมักได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และได้รับมอบหมายภารกิจ และการทำงานที่เพิ่มขึ้นเสมอ	4.08	0.892	สูง
10. ท่านมีความพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	3.99	0.868	สูง
รวม	3.85	0.732	สูง

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตการทำงานด้าน โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคลในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.85 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ที่มีค่าสูงสุด คือ ท่านได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ มีค่าเฉลี่ย 4.17 รองลงมา คือ ท่านสามารถแสดงความคิดเห็น ประสานงาน และปฏิบัติงานกับผู้ร่วมงานในหน่วยงานอย่างมีความสุข มีค่าเฉลี่ย 4.11 ท่านมีโอกาได้ใช้ความรู้ความสามารถ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและพัฒนางานของหน่วยงานอย่างเต็มความสามารถ มีค่าเฉลี่ย 4.10 ความคิดเห็นและการทำงานของ ท่านมักได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และได้รับมอบหมายภารกิจและการทำงานที่เพิ่มขึ้นเสมอ มีค่าเฉลี่ย 4.08 ท่านมีความพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน มีค่าเฉลี่ย 3.99 กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีการจัดประชุม/อบรมอยู่เสมอ ๆ เพื่อเพิ่มความรู้ ข้อมูลข่าวสาร และทักษะในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรให้สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ย 3.71 และท่านมีโอกาเสนอผลงานจากความคิดที่เป็นประโยชน์ในการทำงานแก่หน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่เสมอ เท่ากับกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ให้โอกาสท่านในการศึกษาต่อ ส่งไปประชุมวิชาการและอบรมต่าง ๆ เพื่อเพิ่มความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 3.68 ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นด้านการปฏิบัติงานต่อผู้บังคับบัญชาโดยไม่ส่งผลต่อการพิจารณาความดีความชอบ มีค่าเฉลี่ย 3.55 รองลงมา คือ เมื่อท่านประสบกับปัญหาและอุปสรรคจากการทำงาน ท่านสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง มีค่าเฉลี่ย 3.49

เมื่อวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคลพิจารณาเป็นรายชื่อที่มีค่าสูงสุด พบว่า ได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ กล่าวคือ ผู้นำองค์กรได้มอบหมายงานที่ท้าทายและสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถ และมีทักษะในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (n = 361)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านมั่นใจว่า กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีการให้รางวัล ยกย่อง ชมเชย และการพิจารณาความดีความชอบที่ยุติธรรม	3.62	1.089	ปานกลาง
2. ท่านมั่นใจว่า กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีหลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งเป็นไปด้วยความเสมอภาคและยุติธรรม	3.57	1.104	ปานกลาง
3. ท่านสามารถวางแผนอนาคตการทำงานได้ เนื่องจากท่านได้รับการเตรียมความรู้และทักษะเพื่อการทำงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.58	0.937	ปานกลาง
4. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของท่าน	3.91	0.877	สูง
5. เมื่อเทียบกับเพื่อนรุ่นเดียวกันที่ทำงานในองค์กรอื่น ท่านมีความก้าวหน้าในการทำงานที่มากกว่า	3.16	1.159	ปานกลาง
6. กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร	3.39	1.157	ปานกลาง
7. ท่านมีความพึงพอใจต่อโอกาส ความก้าวหน้า และความมั่นคงในหน้าที่การงาน	3.63	1.063	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.55</b>	<b>0.950</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.55 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ที่มีค่าสูงสุด คือ ผู้บังคับบัญชาให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของท่าน มีค่าเฉลี่ย 3.91 ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ ท่านมีความพึงพอใจต่อโอกาส ความก้าวหน้า และความมั่นคงในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ย 3.63 รองลงมา คือ ท่านมั่นใจว่า กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีการให้รางวัล ยกย่อง ชมเชย และการพิจารณาความดีความชอบที่ยุติธรรม มีค่าเฉลี่ย 3.62 ท่านสามารถวางแผนอนาคตการทำงานได้ เนื่องจากท่านได้รับการเตรียมความรู้และทักษะเพื่อการทำงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ย 3.58 ท่านมั่นใจว่า กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีหลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งเป็นไปด้วยความเสมอภาคและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ย 3.57 กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร มีค่าเฉลี่ย 3.39 และเมื่อเทียบกับเพื่อนรุ่นเดียวกันที่ทำงานในองค์กรอื่น ท่านมีความก้าวหน้าในการทำงานที่มากกว่า มีค่าเฉลี่ย 3.16 ตามลำดับ

เมื่อวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานพิจารณาเป็นรายข้อที่มีค่าสูงสุด พบว่า ผู้บังคับบัญชาให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน กล่าวคือ ผู้นำต้องทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี ให้วิสัยทัศน์และทิศทางที่ชัดเจนขององค์กร และสื่อสารให้ทุกคนในองค์กรเข้าใจ รวมทั้งรับผิดชอบในสิ่งที่เลือกและผลลัพธ์ของสิ่งที่ทำ เพื่อให้บุคลากรในองค์กรเกิดความศรัทธาและต้องการทำตามผู้นำที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (n = 361)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา	4.41	0.755	สูง
2. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกัน	4.61	0.526	สูง
3. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในระดับต่ำกว่า	4.33	0.816	สูง

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
4. บรรยากาศในการสื่อสารภายในกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช อยู่ในระดับดี	3.99	0.868	สูง
5. บุคลากรทุกระดับมีโอกาสรับทราบปัญหาในการทำงาน และได้แสดงความคิดเห็นร่วมกันในการแก้ไขปัญหา	3.71	0.782	สูง
6. ท่านได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ	4.17	1.177	สูง
7. ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการกับที่ทำงาน เช่น มุมกาแฟแชร์ประสบการณ์ เต็นท์แอร์โรบิค เป็นต้น	3.06	1.247	ปานกลาง
8. ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชนและสังคม เช่น อนุรักษ์ทำความสะอาด อนุรักษ์ป้องกันยาเสพติด การปลูกป่า เป็นต้น	3.40	1.068	ปานกลาง
รวม	3.96	0.614	สูง

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.96 เมื่อพิจารณาจากข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ที่มีค่าสูงสุด คือ ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกัน มีค่าเฉลี่ย 4.61 รองลงมา คือ ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย 4.41 ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในระดับต่ำกว่า มีค่าเฉลี่ย 4.33 ท่านได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ย 4.17 บรรยากาศในการสื่อสารภายในกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ย 3.99 และบุคลากรทุกระดับมีโอกาสรับทราบปัญหาในการทำงานและได้แสดงความคิดเห็นร่วมกันในการแก้ไขปัญหา มีค่าเฉลี่ย 3.71 ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชนและสังคม เช่น อนุรักษ์ทำความสะอาด อนุรักษ์ป้องกันยาเสพติด การปลูกป่า เป็นต้น มีค่าเฉลี่ย 3.40 รองลงมา คือ ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการกับที่ทำงาน เช่น มุมกาแฟแชร์ประสบการณ์ เต็นท์แอร์โรบิค เป็นต้น มีค่าเฉลี่ย 3.06

เมื่อวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันพิจารณาเป็นรายข้อที่มีค่าสูงสุด พบว่า มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อน

ร่วมงานในระดับเดียวกัน กล่าวคือ บุคลากรทุกระดับในองค์กร มีการปรับตัวหรือการเปลี่ยนแปลงวิธีการปฏิบัติงานให้เข้ากับทุกสถานการณ์ บุคคล หรือ กลุ่ม ที่เอื้อต่อการทำงานในองค์กร โดยสร้างความเคารพ ความเข้าใจซึ่งกันและกัน รับฟังข้อความคิดเห็นในมุมมองที่แตกต่างกัน และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ด้านประชาธิปไตยในองค์กร (n = 361)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีนโยบายการบริหารงานที่ชัดเจน	3.93	0.839	สูง
2. กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีอัตรากำลังคนเพียงพอกับภาระงาน	3.03	0.872	ปานกลาง
3. กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม	3.73	0.851	สูง
4. กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างอบอุ่นเหมือนเป็นครอบครัวเดียวกัน	3.52	1.028	ปานกลาง
5. กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีวัฒนธรรมการทำงานแบบพี่สอนน้อง	3.63	0.955	ปานกลาง
6. กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีวัฒนธรรมการทำงานที่ให้ความเคารพซึ่งกันและกัน	3.77	0.865	สูง
7. กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งอย่างเหมาะสม	3.41	0.829	ปานกลาง
8. การบริหารงานในหน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่มีการแบ่งสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน	4.13	0.815	สูง

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
9. การบริหารจัดการในหน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ มีความคล่องตัวรวดเร็ว	3.77	0.676	สูง
10. ทุกคนในกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ได้รับความเสมอภาคในเรื่องกฎ ระเบียบ การประเมินผล ค่าตอบแทน สวัสดิการ	3.39	0.940	ปานกลาง
11. มีการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่าง ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ	3.79	0.860	สูง
12. ระบบการพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง ในปัจจุบันมีความเหมาะสมดีแล้ว	3.51	1.054	ปานกลาง
13. ผู้บังคับบัญชาได้ติดตามผลงานของบุคลากรทุกคน	3.76	1.141	สูง
14. เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาได้ช่วยเหลือ เสนอแนะและแก้ไขปัญหามาตามความเหมาะสม	3.99	1.023	สูง
15. ท่านมีสิทธิที่จะแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานโดยอิสระ	3.80	1.063	สูง
รวม	3.68	0.694	สูง

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ระดับความคิดเห็นของด้านคุณภาพชีวิตการทำงานด้าน ประชาธิปไตยในองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.68 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ที่มีค่าสูงสุด คือ การบริหารงานในหน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ มีการแบ่งสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ย 4.13 รองลงมา คือ เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาได้ช่วยเหลือ เสนอแนะและแก้ไขปัญหามาตามความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย 3.99 กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีนโยบายการบริหารงานที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ย 3.93 ท่าน มีสิทธิที่จะแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน โดยอิสระ มีค่าเฉลี่ย 3.80 มีการ ประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ มี ค่าเฉลี่ย 3.79 การบริหารจัดการในหน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่มีความคล่องตัวรวดเร็ว เท่ากับ กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีวัฒนธรรมการทำงานที่ให้ความเคารพซึ่งกันและกัน มี

ค่าเฉลี่ย 3.77 ผู้บังคับบัญชาได้ติดตามผลงานของบุคลากรทุกคน มีค่าเฉลี่ย 3.76 และกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ย 3.73 ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีวัฒนธรรมการทำงานแบบพี่สอนน้อง มีค่าเฉลี่ย 3.63 รองลงมา คือ กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างอบอุ่นเหมือนเป็นครอบครัวเดียวกัน มีค่าเฉลี่ย 3.52 ระบบการพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่งในปัจจุบันมีความเหมาะสมดีแล้ว มีค่าเฉลี่ย 3.51 กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย 3.41 ทุกคนในกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ได้รับความเสมอภาคในเรื่องกฎ ระเบียบ การประเมินผล ค่าตอบแทน สวัสดิการ มีค่าเฉลี่ย 3.39 และกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีอัตรากำลังคนเพียงพอกับภาระงาน มีค่าเฉลี่ย 3.03 ตามลำดับ

เมื่อวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านประชาธิปไตย ในองค์การพิจารณาเป็นรายชื่อที่มีค่าสูงสุด พบว่า การบริหารงานในหน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่มีการแบ่งสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน กล่าวคือ การติดต่อสื่อสาร การควบคุม และการบริหารการปฏิบัติงานได้ผลสำเร็จทันการณ์ตามแผนและเป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมทั้งสามารถระบุประเด็นของปัญหาและตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็วและทันต่อเหตุการณ์



ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน  
ของบุคลากรกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ด้านความสมดุลระหว่างงาน  
กับชีวิตส่วนตัว (n = 361)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านมีเวลาไม่เพียงพอสำหรับครอบครัวเนื่องมาจากการทำงาน	3.16	1.359	ปานกลาง
2. ท่านทำงานได้ไม่เต็มที่ เนื่องจากมีภาระความ รับผิดชอบต่อครอบครัว	2.30	1.017	ต่ำ
3. ท่านสามารถวางแผนการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในชีวิตไว้ล่วงหน้าได้	3.57	1.266	ปานกลาง
4. ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงานประจำเวลาส่วนตัว เวลาสำหรับครอบครัวและสังคมได้อย่างเหมาะสม	3.70	1.058	สูง
5. ท่านมีความพึงพอใจต่อความสมดุลระหว่างชีวิต การทำงานและชีวิตส่วนตัว	3.48	1.356	ปานกลาง
รวม	3.24	0.616	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.24 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ที่มีค่าสูงสุด คือ ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงานประจำ เวลาส่วนตัว เวลาสำหรับครอบครัวและสังคม ได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย 3.70 ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ ท่านสามารถวางแผนการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในชีวิตไว้ล่วงหน้าได้ มีค่าเฉลี่ย 3.57 รองลงมา คือ ท่านมีความพึงพอใจต่อความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว มีค่าเฉลี่ย 3.48 และท่านมีเวลาไม่เพียงพอสำหรับครอบครัวเนื่องมาจากการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.16 ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับต่ำ คือ ท่านทำงานได้ไม่เต็มที่ เนื่องจากมีภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว มีค่าเฉลี่ย 2.30



เมื่อวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวพิจารณาเป็นรายชื่อที่มีค่าสูงสุด พบว่า สามารถแบ่งเวลาในการทำงานประจำเวลาส่วนตัว เวลาสำหรับครอบครัวและสังคม ได้อย่างเหมาะสม กล่าวคือ องค์กรควรให้ความสำคัญกับการสร้างสมดุลในการทำงานและชีวิตส่วนตัว เพราะจะทำให้บุคลากรแบ่งเวลาระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงานได้ดีและใช้ชีวิตอย่างมีความสุข ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพและองค์กรมีโอกาสประสบความสำเร็จ รวมทั้งสามารถสร้างประโยชน์ให้กับองค์กรได้อย่างดีในระยะยาว

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ด้านลักษณะงาน ที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (n = 361)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช เป็นที่ยอมรับต่อสังคมและผู้มารับบริการ	3.78	0.905	สูง
2. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจในการเป็นบุคลากรในกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช	3.90	0.948	สูง
3. บุคลากรท่านอื่น ๆ มีมุมมองต่อกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ในแง่บวก	3.76	0.817	สูง
4. ท่านรู้สึกภูมิใจและมีความกระตือรือร้นในการทำงานเมื่อได้รับคำชม	4.07	0.871	สูง
5. ท่านเป็นส่วนหนึ่งที่สร้างความสำเร็จให้กับกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช	4.10	0.735	สูง
6. กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ให้ความสำคัญร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกอื่น ๆ เพื่อจัดกิจกรรมที่ส่งเสริม สนับสนุนสาธารณประโยชน์ต่อชุมชนและสังคม	4.24	0.920	สูง

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
7. ท่านอยากแนะนำให้เพื่อน ๆ มาทำงานที่กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช	3.81	0.919	สูง
8. ท่านยินดีและเต็มใจที่จะบอกให้ใคร ๆ ทราบว่าท่านปฏิบัติงานอยู่ในกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช	4.16	0.899	สูง
รวม	3.97	0.724	สูง

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.97 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ที่มีค่าสูงสุด คือ กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ให้ความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกอื่น ๆ เพื่อจัดกิจกรรมที่ส่งเสริม สนับสนุนสาธารณประโยชน์ต่อชุมชนและสังคม มีค่าเฉลี่ย 4.24 ท่านยินดีและเต็มใจที่จะบอกให้ใคร ๆ ทราบว่าท่านปฏิบัติงานอยู่ในกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีค่าเฉลี่ย 4.16 รองลงมา คือ ท่านเป็นส่วนหนึ่งที่สร้างความสำเร็จให้กับกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีค่าเฉลี่ย 4.10 ท่านรู้สึกภูมิใจและมีความกระตือรือร้นในการทำงานเมื่อได้รับคำชม มีค่าเฉลี่ย 4.07 ท่านรู้สึกภาคภูมิใจในการเป็นบุคลากรในกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีค่าเฉลี่ย 3.90 ท่านอยากแนะนำให้เพื่อน ๆ มาทำงานที่กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีค่าเฉลี่ย 3.81 กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช เป็นที่ยอมรับต่อสังคมและผู้มารับบริการ มีค่าเฉลี่ย 3.78 และบุคลากรท่านอื่น ๆ มีมุมมองต่อกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ในแง่บวก มีค่าเฉลี่ย 3.76 ตามลำดับ

เมื่อวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมพิจารณาเป็นรายข้อที่มีค่าสูงสุด พบว่า กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ให้ความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกอื่น ๆ เพื่อจัดกิจกรรมที่ส่งเสริม สนับสนุนสาธารณประโยชน์ต่อชุมชนและสังคม กล่าวคือ องค์การได้ตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อสังคมและชุมชนเป็นสำคัญ ควบคู่ไปกับการบริหารจัดการองค์การด้วยหลักธรรมาภิบาล โดยการสร้างการมีส่วนร่วมและการดำเนินกิจกรรมสาธารณประโยชน์และสาธารณกุศล เพื่อสนับสนุนและสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน ซึ่งเป็นการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีและปลูกจิตสำนึกให้บุคลากร

ทุกคนมีจิตอาสาและมีส่วนร่วมในการทำสิ่งที่ดีต่อสังคมเพื่อสาธารณประโยชน์ อีกทั้งยังเป็นการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดี

### ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของความผูกพันต่อองค์การ

ผู้ศึกษาได้วิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยแปลผลตามเกณฑ์ที่กำหนดทั้งในภาพรวมและจำแนกเป็นรายด้าน ดังตารางที่ 4.11 – 4.14

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืชส่วนกลางในภาพรวม (n = 361)

ความผูกพันต่อองค์การ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและความต้องการขององค์การ	4.01	0.764	สูง
2. ด้านความทุ่มเทความพยายามเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์การ	4.24	0.679	สูง
3. ด้านความปรารถนาที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การ	3.68	0.885	สูง
รวม	3.98	0.710	สูง

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ระดับความคิดเห็นของความผูกพันต่อองค์การต่อบุคลากรกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.98 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความผูกพันต่อองค์การที่มีความเห็นอยู่ในระดับสูง ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความทุ่มเทความพยายามเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์การ มีค่าเฉลี่ย 4.24 รองลงมา คือ ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและความต้องการขององค์การ มีค่าเฉลี่ย 4.01 และ ด้านความปรารถนาที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การ มีค่าเฉลี่ย 3.68 ตามลำดับ

เมื่อวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของความผูกพันต่อองค์การต่อบุคลากรกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ในภาพรวมพิจารณาเป็นรายด้านที่มีค่าสูงสุด คือ ด้านความทุ่มเท

ความพยายามเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร กล่าวคือ การเปิดโอกาสให้บุคลากรเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยการเข้าร่วมกิจกรรม การยอมรับเป้าหมายขององค์กร จะทำให้บุคลากรมีความตั้งใจ ความทุ่มเท และความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กรในระดับสูง รวมทั้งมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กร

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและความต้องการขององค์กร (n = 361)

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านรู้สึกว่าการกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช เป็นองค์กรที่มีศักดิ์ศรีทัดเทียมกับองค์กรอื่นในระดับเดียวกัน	4.39	0.826	สูง
2. ท่านรู้สึกว่าการกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช เป็นองค์กรที่ดีที่สุดแห่งหนึ่งสำหรับการเลือกทำงาน	4.06	0.751	สูง
3. ท่านจะชี้แจงกล่าวแก่คนที่ได้ยินบุคคลอื่นพูดถึงกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืชในทางที่เสียหาย	4.03	0.923	สูง
4. ท่านเห็นด้วยกับนโยบายของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช	4.10	0.807	สูง
5. กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช สร้างแรงบันดาลใจให้ท่านคิดผลิตผลงานที่ดี	3.84	0.929	สูง
6. ท่านรู้สึกว่าการบริหารงานของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ในปัจจุบันเป็นรูปแบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพ	3.68	1.081	สูง
รวม	4.01	0.764	สูง

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ระดับความคิดเห็นของความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและความต้องการขององค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย 4.01 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ที่มีค่าสูงสุด คือ ท่านรู้สึกว่าการกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช เป็นองค์กรที่มีศักดิ์ศรีทัดเทียมกับองค์กรอื่นในระดับเดียวกัน มีค่าเฉลี่ย 4.39 ท่านเห็นด้วยกับนโยบายของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีค่าเฉลี่ย 4.10

ท่านรู้สึกว่าการมูทธานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช เป็นองค์กรที่ดีที่สุดแห่งหนึ่งสำหรับการเลือกทำงาน มีค่าเฉลี่ย 4.06 ท่านจะชี้แจงกล่าวแก่ทันทีที่ได้ยินบุคคลอื่นพูดถึง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืชในทางที่เสียหาย มีค่าเฉลี่ย 4.03 กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช สร้างแรงบันดาลใจให้ท่านคิดผลิตผลงานที่ดี มีค่าเฉลี่ย 3.84 และท่านรู้สึกว่าการบริหารงานของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ในปัจจุบันเป็นรูปแบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ย 3.68 ตามลำดับ

เมื่อวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและความต้องการขององค์กร พิจารณาเป็นรายชื่อที่มีค่าสูงสุด พบว่า รู้สึกว่ากรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช เป็นองค์กรที่มีศักดิ์ศรีทัดเทียมกับองค์กรอื่นในระดับเดียวกัน กล่าวคือ บุคลากรมีความยึดมั่นและรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ซึ่งแสดงให้เห็นถึงประสิทธิผลขององค์กรและความพึงพอใจของสมาชิกที่มีต่อองค์กรในระดับสูง

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ด้านความทุ่มเทความพยายามเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร (n = 361)

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ เต็มกำลังความรู้ความสามารถเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์และเป้าหมายของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช	4.36	0.706	สูง
2. ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตรงตามเวลาที่กำหนด ทุกครั้ง	4.00	0.713	สูง
3. ท่านเต็มใจที่จะอยู่เพื่อทำงานต่อจนเสร็จ แม้จะล่วงเลยเวลาปฏิบัติตามปกติ	4.40	0.841	สูง
4. ท่านยินดีที่จะช่วยเหลือกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ในทุก ๆ ด้าน	4.29	0.765	สูง
5. ท่านพร้อมทำงานที่ท้าทายและพร้อมสร้างชื่อเสียงให้แก่กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช เมื่อมีโอกาสเสมอ	4.15	0.888	สูง

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
6. ท่านพร้อมที่จะอุทิศแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ประสบความสำเร็จ	4.26	0.866	สูง
รวม	4.24	0.679	สูง

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ระดับความคิดเห็นของความผูกพันต่อองค์กรด้านความทุ่มเท ความพยายามเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย 4.24 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ที่มีค่าสูงสุด คือ ท่านเต็มใจที่จะอยู่เพื่อทำงานต่อจนเสร็จ แม้จะล่วงเลยเวลาปฏิบัติตามปกติ มีค่าเฉลี่ย 4.40 ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ เต็มกำลังความรู้ ความสามารถเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์และเป้าหมายของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีค่าเฉลี่ย 4.36 ท่านยินดีที่จะช่วยเหลือกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ในทุก ๆ ด้าน มีค่าเฉลี่ย 4.29 ท่านพร้อมที่จะอุทิศแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ย 4.26 ท่านพร้อมทำงานที่ท้าทายและพร้อมสร้างชื่อเสียงให้แก่กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช เมื่อมีโอกาสเสมอ มีค่าเฉลี่ย 4.15 และท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตรงตามเวลาที่กำหนด ทุกครั้ง มีค่าเฉลี่ย 4.00 ตามลำดับ

เมื่อวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของความผูกพันต่อองค์กรด้านความทุ่มเทความพยายามเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กรพิจารณาเป็นรายข้อที่มีค่าสูงสุด พบว่า เต็มใจที่จะอยู่เพื่อทำงานต่อจนเสร็จ แม้จะล่วงเลยเวลาปฏิบัติตามปกติ กล่าวคือ บุคลากรมีความเชื่อมั่นในองค์กร และพร้อมที่จะทุ่มเทแรงกายในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ รวมทั้งมีความผูกพันต่องานสูง เพราะการทำงานจะสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์กรและทำให้องค์กรบรรลุถึงเป้าหมายที่กำหนดได้ในระดับสูง

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ด้านความปรารถนาที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร (n = 361)

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านยินดีที่จะทำงานที่นี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะให้ผลตอบแทนที่มากกว่า	3.52	1.065	ปานกลาง
2. ท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืชไปจนเกษียณอายุราชการ	3.56	1.189	ปานกลาง
3. การทำงานในกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ทำให้ท่านรู้สึกมีความมั่นคงในชีวิต	3.85	0.868	สูง
4. ท่านตัดสินใจถูกแล้วที่เลือกทำงานที่กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช	3.82	0.822	สูง
รวม	3.68	0.885	สูง

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ระดับความคิดเห็นของ ความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.68 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ที่มีค่าสูงสุด คือ การทำงานในกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ทำให้ท่านรู้สึกมีความมั่นคงในชีวิต มีค่าเฉลี่ย 3.85 รองลงมา คือ ท่านตัดสินใจถูกแล้วที่เลือกทำงานที่กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีค่าเฉลี่ย 3.82 ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ ท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืชไปจนเกษียณอายุราชการ มีค่าเฉลี่ย 3.56 รองลงมา คือ ท่านยินดีที่จะทำงานที่นี้ต่อไป แม้ว่าองค์กรอื่นจะให้ผลตอบแทนที่มากกว่า มีค่าเฉลี่ย 3.52

เมื่อวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของ ความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรพิจารณาเป็นรายข้อที่มีค่าสูงสุด พบว่า การทำงานในกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ทำให้รู้สึกมีความมั่นคงในชีวิต กล่าวคือ เมื่อองค์กรมีการเสริมสร้างความเชื่อมั่นในเป้าหมาย ค่านิยม และความมั่นคงขององค์กรเพิ่มมากขึ้น จะทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดความรู้สึกจงรักภักดีและต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไปในระดับสูง

#### ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ผู้ศึกษาได้วิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานการศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีความสัมพันธ์กันในทางบวก วิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) โดยแปลผลตามเกณฑ์ที่กำหนดทั้งในภาพรวมและจำแนกเป็นรายด้าน ดังตารางที่ 4.15 – 4.18

ตารางที่ 4.15 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ในภาพรวม (n = 361)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	แปลผล
ความผูกพันต่อองค์กร	0.942**	สูง

\*\* คือ ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.15 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมและความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมของบุคลากรกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีความสัมพันธ์กันทางบวก โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.942

ตารางที่ 4.16 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและความต้องการขององค์กร (n = 361)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและความต้องการขององค์กร	
	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	แปลผล
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	0.455**	ปานกลาง
2. ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขอนามัย	0.681**	ค่อนข้างสูง



ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมาย และความต้องการขององค์กร	
	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	แปลผล
3. ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคคล	0.845**	สูง
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	0.838**	สูง
5. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	0.563**	ปานกลาง
6. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	0.842**	สูง
7. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	0.506**	ปานกลาง
8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	0.951**	สูง
รวม	0.880**	สูง

\*\* คือ ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและความต้องการขององค์กรในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับสูง ( $r = 0.880$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับสูง ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ( $r = 0.951$ ) รองลงมา คือ ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล ( $r = 0.845$ ) ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ( $r = 0.842$ ) และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ( $r = 0.838$ ) ตามลำดับ ส่วนด้านคุณภาพชีวิตการทำงานที่ความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับค่อนข้างสูง คือ ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขอนามัย ( $r = 0.681$ ) ส่วนด้านคุณภาพชีวิตการทำงานที่ความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับปานกลาง คือ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ( $r = 0.563$ ) ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ( $r = 0.506$ ) และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ( $r = 0.455$ ) ตามลำดับ

เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมมี

ความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและความต้องการขององค์การในระดับสูง กล่าวคือ เมื่อองค์การมีการเพิ่มคุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมเพิ่มมากขึ้น บุคลากรจะมีความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและความต้องการขององค์การเพิ่มขึ้นในระดับสูง

ตารางที่ 4.17 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมณฑลอุทัยธานี สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ด้านความทุ่มเทความพยายาม เพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์การ (n = 361)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ด้านความทุ่มเทความพยายาม เพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์การ	
	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	แปลผล
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	0.187**	ต่ำ
2. ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขอนามัย	0.640**	ค่อนข้างสูง
3. ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล	0.790**	ค่อนข้างสูง
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	0.792**	ค่อนข้างสูง
5. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	0.357**	ค่อนข้างต่ำ
6. ด้านประชาธิปไตยในองค์การ	0.757**	ค่อนข้างสูง
7. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	0.624**	ค่อนข้างสูง
8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	0.745**	ค่อนข้างสูง
รวม	0.750**	ค่อนข้างสูง

\*\* คือ ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การด้านความทุ่มเทความพยายามเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์การในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับค่อนข้างสูง ( $r = 0.750$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับค่อนข้างสูง ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ( $r = 0.792$ ) รองลงมา คือ ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล ( $r = 0.790$ ) ด้านประชาธิปไตยในองค์การ

( $r = 0.757$ ) ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ( $r = 0.745$ ) ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขอนามัย ( $r = 0.640$ ) และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ( $r = 0.624$ ) ตามลำดับ ส่วนด้านคุณภาพชีวิตการทำงานที่ความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับค่อนข้างต่ำ คือ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ( $r = 0.357$ ) ส่วนด้านคุณภาพชีวิตการทำงานที่ความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับต่ำ คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ( $r = 0.187$ ) ตามลำดับ

เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ปรากฏเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความทุ่มเทความพยายามเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กรในระดับค่อนข้างสูง กล่าวคือ เมื่อองค์กรมีการเพิ่มคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานเพิ่มมากขึ้น บุคลากรจะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความทุ่มเทความพยายามเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างสูง

ตารางที่ 4.18 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ด้านความปรารถนาที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร (n = 361)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ด้านความปรารถนาที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร	
	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	แปลผล
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	0.403**	ปานกลาง
2. ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขอนามัย	0.708**	ค่อนข้างสูง
3. ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล	0.728**	ค่อนข้างสูง
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	0.768**	ค่อนข้างสูง
5. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	0.307**	ค่อนข้างต่ำ
6. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	0.861**	สูง
7. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	0.551**	ปานกลาง
8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	0.752**	ค่อนข้างสูง
รวม	0.791**	ค่อนข้างสูง

\*\* คือ ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับค่อนข้างสูง ( $r = 0.791$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับสูงที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ( $r = 0.861$ ) ส่วนด้านคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับค่อนข้างสูง คือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ( $r = 0.768$ ) รองลงมา คือ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ( $r = 0.752$ ) ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล ( $r = 0.728$ ) และด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขอนามัย ( $r = 0.708$ ) ตามลำดับ ส่วนด้านคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับปานกลาง คือ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ( $r = 0.551$ ) รองลงมา คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ( $r = 0.403$ ) ส่วนด้านคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับค่อนข้างต่ำ คือ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ( $r = 0.307$ )

เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านประชาธิปไตยในองค์กรมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรในระดับสูง กล่าวคือ เมื่อองค์กรมีการเพิ่มคุณภาพชีวิตการทำงานด้านประชาธิปไตยในองค์กรเพิ่มมากขึ้น บุคลากรจะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรเพิ่มขึ้นในระดับสูง

## ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานและ การเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร

ผู้ศึกษาได้รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานและเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ดังตารางที่ 4.19 – 4.20

ตารางที่ 4.19 จำนวนและร้อยละของปัญหาและข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน  
ของบุคลากรกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

ความคิดเห็นของบุคลากร	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
<b>1. ปัญหา</b>		
1.1 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	<b>39</b>	<b>100.0</b>
1.1.1 เงินค่าตอบแทนและสวัสดิการไม่เพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน	27	69.2
1.1.2 ระบบบริหารค่าตอบแทนขององค์กรที่โปร่งใสและเป็นธรรม	12	30.8
1.2 ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขอนามัย	<b>29</b>	<b>100.0</b>
1.2.1 การอบรมให้ความรู้ด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย	10	34.5
1.2.2 ห้องสุขาส่งกลิ่นเหม็น	5	17.3
1.2.3 การวางแผนกิจกรรมซ้อมดับเพลิงและฝึกซ้อมอพยพหนีไฟของอาคารสำนักงานที่มีความสูง	2	6.9
1.2.4 วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ ต่าง ๆ ยังไม่เหมาะสม	3	10.3
1.2.5 การควบคุมโรคระบาด	9	31.0
1.3 ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล	<b>18</b>	<b>100.0</b>
1.3.1 โอกาสในการเข้าถึงการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้และเพิ่มพูนทักษะ	12	66.7
1.3.2 โอกาสในการศึกษาและดูงานต่างประเทศ	4	22.2
1.3.3 งบประมาณสำหรับการอบรมไม่เพียงพอ	2	11.1

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

ความคิดเห็นของบุคลากร	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
1.4 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	<b>23</b>	<b>100.0</b>
1.4.1 ความเสมอภาคและความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ	13	56.5
1.4.2 เส้นทางความก้าวหน้าในตำแหน่งต่าง ๆ ไม่ชัดเจน	7	30.4
1.4.3 การมอบหมายงานเพื่อเปิดโอกาสให้พัฒนาตนเอง	3	13.1
1.5 ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	<b>16</b>	<b>100.0</b>
1.5.1 เป็นสังคมที่มีความเชื่อมั่นในตัวเองสูง	2	12.5
1.5.2 การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น	9	56.3
1.5.3 การเคารพสิทธิส่วนบุคคล	4	25.0
1.5.4 ทักษะคิของผู้นำในแต่ละหน่วยงาน	1	6.2
1.6 ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	<b>20</b>	<b>100.0</b>
1.6.1 โอกาสในการแสดงความคิดเห็น	6	30.0
1.6.2 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน	3	15.0
1.6.3 ความโปร่งใสและความเป็นธรรม	9	45.0
1.6.4 สายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน	2	10.0
1.7 ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	<b>34</b>	<b>100.0</b>
1.7.1 การจัดสรรภาระงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและทักษะของบุคคล	12	35.3
1.7.2 การกำหนดเป้าหมายของงานที่มอบหมาย	6	17.7
1.7.3 การเคารพสิทธิส่วนบุคคล	1	2.9
1.7.4 งานเร่งด่วน งานตามนโยบาย	15	44.1
1.8 ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	<b>9</b>	<b>100.0</b>
1.8.1 การติดต่อสื่อสาร การเชื่อมโยงกับหน่วยงานอื่น ๆ	3	33.3
1.8.2 การตัดสินใจและทักษะคิของผู้บังคับบัญชา	6	66.7

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

ความคิดเห็นของบุคลากร	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
<b>2. ข้อเสนอแนะ</b>	<b>107</b>	<b>100</b>
2.1 ระบบการให้รางวัลขององค์กรควรมีความเป็นธรรม	16	15.0
2.2 ควรเปรียบเทียบค่าตอบแทนขององค์กรกับหน่วยงานอื่น และปรับปรุงให้เหมาะสม	3	2.8
2.3 ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เพียงพอตามสภาพการณ์ ทางเศรษฐกิจ	20	18.7
2.4 เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย	12	11.2
2.5 มอบหมายงานที่ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้าง สัมพันธภาพกับบุคคลหรือหน่วยงานอื่น ๆ	4	3.7
2.6 ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายด้านอาชีวอนามัยและความ ปลอดภัยให้เหมาะสมกับสภาวะการณ์ปัจจุบัน	7	6.6
2.7 เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับเข้าถึงการอบรมพัฒนา ความรู้และเพิ่มพูนทักษะในด้านต่าง ๆ	18	16.8
2.8 ส่งเสริมการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่าง บุคคลกับหน่วยงาน	27	25.2

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัดกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช เป็นดังนี้

ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 39 คน พบว่า ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในข้อเงินค่าตอบแทนและสวัสดิการไม่เพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน จำนวน 27 คน (ร้อยละ 69.2) รองลงมาเรียงตามลำดับ คือ ระบบบริหารค่าตอบแทนขององค์กรที่โปร่งใสและเป็นธรรม จำนวน 12 คน (ร้อยละ 30.8)

ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขอนามัย มีผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 29 คน พบว่า ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในข้อการอบรมให้ความรู้ด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย จำนวน 10 คน (ร้อยละ 34.5) รองลงมาเรียงตามลำดับ คือ การควบคุมโรคระบาด จำนวน 9 คน (ร้อยละ 31.0) ห้องสุขาส่งกลิ่นเหม็น จำนวน 5 คน (ร้อยละ 17.3) วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือต่าง ๆ ยังไม่เหมาะสม จำนวน 3 คน (ร้อยละ 10.3) และการวางแผนกิจกรรมซ้อมดับเพลิงและฝึกซ้อมอพยพหนีไฟของอาคารสำนักงานที่มีความสูง จำนวน 2 คน (ร้อยละ 6.9)

ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล มีผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 18 คน พบว่า ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในข้อโอกาสในการเข้าถึงการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ จำนวน 12 คน (ร้อยละ 66.7) รองลงมาเรียงตามลำดับ คือ โอกาสในการศึกษา และดูงานต่างประเทศ จำนวน 4 คน (ร้อยละ 22.2) และงบประมาณสำหรับการอบรมไม่เพียงพอ จำนวน 2 คน (ร้อยละ 11.1)

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 23 คน พบว่า ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในข้อความเสมอภาคและความยุติธรรมในการพิจารณา ความดีความชอบ จำนวน 13 คน (ร้อยละ 56.5) รองลงมาเรียงตามลำดับ คือ เส้นทางความก้าวหน้า ในตำแหน่งต่าง ๆ ไม่ชัดเจน จำนวน 7 คน (ร้อยละ 30.4) และการมอบหมายงานเพื่อเปิดโอกาสให้ พัฒนาตนเอง จำนวน 3 คน (ร้อยละ 13.1)

ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน มีผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 16 คน พบว่า ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในข้อการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น จำนวน 9 คน (ร้อยละ 56.3) รองลงมาเรียงตามลำดับ คือ การเคารพสิทธิส่วนบุคคล จำนวน 4 คน (ร้อยละ 25.0) เป็นสังคมที่มีความเชื่อมั่นในตัวเองสูง จำนวน 2 คน (ร้อยละ 12.5) และทัศนคติของ ผู้นำในแต่ละหน่วยงาน จำนวน 1 คน (ร้อยละ 6.2)

ด้านประชาธิปไตยในองค์กร มีผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 20 คน พบว่า ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในข้อความโปร่งใสและความเป็นธรรม จำนวน 9 คน (ร้อยละ 45.0) รองลงมาเรียงตามลำดับ คือ โอกาสในการแสดงความคิดเห็น จำนวน 6 คน (ร้อยละ 30.0) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน จำนวน 3 คน (ร้อยละ 15.0) และสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน จำนวน 2 คน (ร้อยละ 10.0)

ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มีผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 34 คน พบว่า ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในข้องานเร่งด่วน งานตามนโยบาย จำนวน 15 คน (ร้อยละ 44.1) รองลงมาเรียงตามลำดับ คือ การจัดสรรภาระงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและทักษะของบุคคล จำนวน 12 คน (ร้อยละ 35.3) การกำหนดเป้าหมายของงานที่ มอบหมาย จำนวน 6 คน (ร้อยละ 17.7) และการเคารพสิทธิส่วนบุคคล จำนวน 1 คน (ร้อยละ 2.9)

ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 29 คน พบว่า ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในข้อการตัดสินใจและทัศนคติของผู้บังคับบัญชา จำนวน 6 คน (ร้อยละ 66.7) รองลงมา คือ การติดต่อสื่อสาร การเชื่อมโยงกับหน่วยงานอื่น ๆ จำนวน 3 คน (ร้อยละ 33.3)



เมื่อพิจารณาข้อเสนอแนะ มีผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 107 คน พบว่า ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในข้อส่งเสริมการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลกับหน่วยงาน จำนวน 27 คน (ร้อยละ 25.2) รองลงมาเรียงตามลำดับ คือ ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เพียงพอตามสภาพการณ์ทางเศรษฐกิจ จำนวน 20 คน (ร้อยละ 18.7) เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับเข้าถึงการอบรมพัฒนาความรู้และเพิ่มพูนทักษะในด้านต่าง ๆ จำนวน 18 คน (ร้อยละ 16.8) ระบบการให้รางวัลขององค์การควรมีความเป็นธรรม จำนวน 16 คน (ร้อยละ 15.0) เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย จำนวน 12 คน (ร้อยละ 11.2) ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายด้านอาชีพอนามัยและความปลอดภัยให้เหมาะสมกับสภาวะการณปัจจุบัน จำนวน 7 คน (ร้อยละ 6.6) มอบหมายงานที่ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธ์ภาพกับบุคคลหรือหน่วยงานอื่น ๆ จำนวน 4 คน (ร้อยละ 3.7) และควรเปรียบเทียบค่าตอบแทนขององค์การกับหน่วยงานอื่นและปรับปรุงให้เหมาะสม จำนวน 3 คน (ร้อยละ 2.8)

ตารางที่ 4.20 จำนวนและร้อยละของปัญหาและข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

ความคิดเห็นของบุคลากร	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
<b>1. ปัญหา</b>		
1.1 ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	<b>12</b>	<b>100.0</b>
1.1.1 การประชาสัมพันธ์และการสื่อสารให้บุคลากรเข้าใจเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ	8	66.7
1.1.2 การกำหนดนโยบายให้สามารถปฏิบัติงานได้ถึงเป้าหมาย	4	33.3
1.2 ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์การ	<b>10</b>	<b>100.0</b>
1.2.1 การสร้างความสามัคคีและการทำงานเป็นทีม	3	30.0
1.2.2 โอกาสในการได้รับการมอบหมายงาน	2	20.0
1.2.3 การพิจารณาความดีความชอบที่เป็นธรรม	5	50.0

## ตารางที่ 4.20 (ต่อ)

ความคิดเห็นของบุคลากร	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
1.3 ด้านความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิก ในองค์กร	21	100.0
1.3.1 ทศนคติของผู้นำองค์กร	5	23.8
1.3.2 เส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพและความมั่นคง	14	66.7
1.3.3 บทบาทหน้าที่ของตนในองค์กร	2	9.5
<b>2. ข้อเสนอแนะ</b>	<b>26</b>	<b>100</b>
2.1 ผู้บริหารควรมีภาวะผู้นำที่ดีและมีคุณธรรม	8	30.8
2.2 ควรสร้างโอกาสและส่งเสริมการจัดกิจกรรมด้านวิชาการ และนันทนาการต่าง ๆ	15	57.7
2.3 การจัดอบรมเพื่อปลูกฝังให้บุคลากรรักองค์กร	3	11.5

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช เป็นดังนี้

ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 12 คน พบว่า ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในข้อการประชาสัมพันธ์และการสื่อสารให้บุคลากรเข้าใจ เป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร จำนวน 8 คน (ร้อยละ 66.7) รองลงมา คือ การกำหนดนโยบายให้สามารถปฏิบัติงานได้ถึงเป้าหมาย จำนวน 4 คน (ร้อยละ 33.3)

ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร มีผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 10 คน พบว่า ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในข้อการพิจารณาความดีความชอบที่เป็นธรรม จำนวน 5 คน (ร้อยละ 50.0) รองลงมาเรียงตามลำดับ คือ การสร้างความสามัคคีและการทำงานเป็นทีม จำนวน 3 คน (ร้อยละ 30.0) และ โอกาสในการได้รับการมอบหมายงาน จำนวน 2 คน (ร้อยละ 20.0)

ด้านความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกในองค์กร มีผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 21 คน พบว่า ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในข้อเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพและความมั่นคง จำนวน 14 คน (ร้อยละ 66.7) รองลงมาเรียงตามลำดับคือ ทักษะคติของผู้นำองค์กร จำนวน 5 คน (ร้อยละ 23.8) และบทบาทหน้าที่ของตนในองค์กร จำนวน 2 คน (ร้อยละ 9.5)

เมื่อพิจารณาข้อเสนอแนะ มีผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 26 คน พบว่า ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในข้อควรสร้างโอกาสและส่งเสริมการจัดกิจกรรมด้านวิชาการและนันทนาการต่าง ๆ จำนวน 15 คน (ร้อยละ 57.7) รองลงมาเรียงตามลำดับ คือ ผู้บริหารควรมีภาวะผู้นำที่ดีและมีคุณธรรม จำนวน 8 คน (ร้อยละ 30.8) และการจัดอบรมเพื่อปลูกฝังให้บุคลากรองค์กร จำนวน 3 คน (ร้อยละ 11.5)



## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช 2) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช และ 4) เพื่อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานและเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จำนวน 361 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถาม มีค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามทั้งหมด เท่ากับ .93 ซึ่งสอดคล้องกับบุคลากรในสังกัดกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น ด้วยสูตรการคำนวณสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นตามวิธีการของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งหมด เท่ากับ .924 วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้สำหรับข้อมูลเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมานที่ใช้เพื่อทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's correlation: r) ซึ่งผู้ศึกษาจะนำเสนอผลการศึกษาแบ่งเป็น 3 ส่วน ได้แก่ สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ โดยมีประเด็นสำคัญสรุปได้ดังนี้

## 1. สรุปผลการวิจัย

### ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่าง 361 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 184 คน (ร้อยละ 51.0) อายุระหว่าง 31 - 40 ปี (ร้อยละ 47.6) สถานภาพส่วนใหญ่สมรส (ร้อยละ 57.1) ระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีมากที่สุด (ร้อยละ 72.0) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่ได้รับส่วนใหญ่ 15,001 - 20,000 บาท (ร้อยละ 47.9) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นพนักงานราชการ (ร้อยละ 53.2) ระดับตำแหน่งเป็นผู้ปฏิบัติงาน (ร้อยละ 92.0) มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี (ร้อยละ 39.1) และส่วนใหญ่สังกัดสำนักป้องกันปราบปราม และควบคุมไฟฟ้า (ร้อยละ 18.3)

### ตอนที่ 2 การวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตการทำงาน

การศึกษาครั้งนี้ได้ศึกษาระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จำนวน 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขอนามัย ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ได้ข้อมูลความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม สรุปได้ดังนี้

1. ระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช โดยรวม

ผลการศึกษา พบว่า ระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 3.73 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 อยู่ในระดับเห็นด้วยสูง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง

2. ระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช รายข้อ

2.1 ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ให้ความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกอื่น ๆ เพื่อจัด

กิจกรรมที่ส่งเสริม สนับสนุนสาธารณประโยชน์ต่อชุมชนและสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 อยู่ในระดับเห็นด้วยสูง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ บุคลากรท่านอื่น ๆ มีมุมมองต่อกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ในแง่บวก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 อยู่ในระดับเห็นด้วยสูง

2.2 ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.61 อยู่ในระดับเห็นด้วยสูง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ได้เข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการกับที่ทำงาน เช่น มุมกาแฟ แอร์ประสบการณ์ เต้นแอโรบิก เป็นต้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06 อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง

2.3 ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 อยู่ในระดับเห็นด้วยสูง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เมื่อท่านประสบกับปัญหาและอุปสรรคจากการทำงาน ท่านสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง

2.4 ด้านประชาธิปไตยในองค์กร พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การบริหารงานในหน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่มีการแบ่งสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 อยู่ในระดับเห็นด้วยสูง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีอัตรากำลังคนเพียงพอกับภาระงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.03 อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง

2.5 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บังคับบัญชาให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เมื่อเทียบกับเพื่อนรุ่นเดียวกันที่ทำงานในองค์กรอื่น ท่านมีความก้าวหน้าในการทำงานที่มากกว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16 อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง

2.6 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านรู้สึกว่าคุณค่าเงินเดือนของท่านในปัจจุบันมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 อยู่ในระดับเห็นด้วยสูง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ รายได้จากการทำงานที่ท่านได้รับเพียงพอต่อสภาพการณ์ครองชีพในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง

2.7 ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขอนามัย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่มีแสงสว่างเพียงพอสำหรับการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 อยู่ในระดับเห็นด้วยสูง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีการอบรมให้ความรู้แก่บุคลากร ให้ตระหนักถึงความปลอดภัย การป้องกันอุบัติเหตุต่าง ๆ และส่งเสริมสุขภาพในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.80 อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง

2.8 ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สามารถแบ่งเวลาในการทำงานประจำ เวลาส่วนตัว เวลาสำหรับครอบครัว และสังคม ได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 อยู่ในระดับเห็นด้วยสูง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ทำงานได้ไม่เต็มที่ เนื่องจากมีภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.30 อยู่ในระดับเห็นด้วยต่ำ

### ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของความผูกพันต่อองค์กร

การศึกษาครั้งนี้ได้ศึกษาระดับความคิดเห็นของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและความต้องการขององค์กร ด้านความทุ่มเทความพยายามเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร และด้านความปรารถนาที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร ได้ข้อมูลความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม สรุปได้ดังนี้

3. ระดับความคิดเห็นของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช โดยรวม

ผลการศึกษา พบว่า ระดับความคิดเห็นของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช โดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 3.98 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความทุ่มเทความพยายามเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 อยู่ในระดับมีความผูกพันสูง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความปรารถนาที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 อยู่ในระดับมีความผูกพันสูง

4. ระดับความคิดเห็นของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช รายข้อ

4.1 ด้านความทุ่มเทความพยายามเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เต็มใจที่จะอยู่เพื่อทำงานต่อจนเสร็จ แม้จะล่วงเลยเวลาปฏิบัติตามปกติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 อยู่ในระดับมีความผูกพันสูง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตรงตามเวลาที่กำหนดทุกครั้ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 อยู่ในระดับมีความผูกพันสูง

4.2 ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและความต้องการขององค์กร พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช เป็นองค์กรที่มีศักดิ์ศรีทัดเทียมกับองค์กรอื่นในระดับเดียวกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 อยู่ในระดับมีความผูกพันสูง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ รู้สึกว่าการบริหารงานของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ในปัจจุบันเป็นรูปแบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 อยู่ในระดับมีความผูกพันสูง

4.3 ด้านความปรารถนาที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การทำงานในกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ทำให้รู้สึกมีความมั่นคงในชีวิต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 อยู่ในระดับมีความผูกพันสูง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านยินดีที่จะทำงานที่นี่ต่อไป แม้ว่าองค์กรอื่นจะให้ผลตอบแทนที่มากกว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 อยู่ในระดับมีความผูกพันปานกลาง

#### ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน

5. สมมติฐาน คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีความสัมพันธ์กันในทางบวก

ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมของบุคลากรกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.942 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

6. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช รายด้าน

6.1 ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและความต้องการขององค์กร โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับสูง ( $r = 0.880$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า ด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ( $r = 0.951$ ) อยู่ในระดับมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกสูง และด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ( $r = 0.455$ ) อยู่ในระดับมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกปานกลาง

6.2 ด้านความปรารถนาที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับค่อนข้างสูง ( $r = 0.791$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า ด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ( $r = 0.861$ ) อยู่ในระดับมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกสูง และด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ( $r = 0.307$ ) อยู่ในระดับมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกค่อนข้างต่ำ

6.3 ด้านความทุ่มเทความพยายามเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับค่อนข้างสูง ( $r = 0.750$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า ด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ( $r = 0.792$ ) อยู่ใน



ระดับมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกค่อนข้างสูง และด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ( $r = 0.187$ ) อยู่ในระดับมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกต่ำ

#### ตอนที่ 5 แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานและเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร

##### 7. ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน

7.1 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีปัญหาเกี่ยวกับเงินค่าตอบแทนและสวัสดิการ ไม่เพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน จำนวน 27 คน (ร้อยละ 69.2)

7.2 ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขอนามัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีปัญหาเกี่ยวกับการอบรมให้ความรู้ด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย จำนวน 10 คน (ร้อยละ 34.5)

7.3 ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีปัญหาเกี่ยวกับโอกาสในการเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ จำนวน 12 คน (ร้อยละ 66.7)

7.4 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีปัญหาเกี่ยวกับความเสมอภาคและความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ จำนวน 13 คน (ร้อยละ 56.5)

7.5 ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีปัญหาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น จำนวน 9 คน (ร้อยละ 56.3)

7.6 ด้านประชาธิปไตยในองค์กร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีปัญหาเกี่ยวกับความโปร่งใสและความเป็นธรรม จำนวน 9 คน (ร้อยละ 45.0)

7.7 ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีปัญหาเกี่ยวกับงานเร่งด่วน งานตามนโยบาย จำนวน 15 คน (ร้อยละ 44.1)

7.8 ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีปัญหาเกี่ยวกับการตัดสินใจและทัศนคติของผู้บังคับบัญชา จำนวน 6 คน (ร้อยละ 66.7)

8. ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน  
ข้อเสนอแนะจากผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 107 คน ให้กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร มากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ การส่งเสริมการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลกับ

หน่วยงาน จำนวน 27 คน (ร้อยละ 25.2) ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เพียงพอตามสภาพการณ์ทางเศรษฐกิจ จำนวน 20 คน (ร้อยละ 18.7) และเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับเข้าถึงการอบรมพัฒนาความรู้และเพิ่มพูนทักษะในด้านต่าง ๆ จำนวน 18 คน (ร้อยละ 16.8)

9. ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร

9.1 ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีปัญหาเกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์และการสื่อสารให้บุคลากรเข้าใจ เป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร จำนวน 8 คน (ร้อยละ 66.7)

9.2 ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีปัญหาเกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบที่เป็นธรรม จำนวน 5 คน (ร้อยละ 50.0)

9.3 ด้านความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกในองค์กร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีปัญหาเกี่ยวกับเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพและความมั่นคง จำนวน 14 คน (ร้อยละ 66.7)

10. ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะจากผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 26 คน ให้กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ดำเนินการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร เรียงตามลำดับ ได้แก่ ควรสร้างโอกาสและส่งเสริมการจัดกิจกรรมด้านวิชาการและนันทนาการต่าง ๆ จำนวน 15 คน (ร้อยละ 57.7) ผู้บริหารควรมีภาวะผู้นำที่ดีและมีคุณธรรม จำนวน 8 คน (ร้อยละ 30.8) และการจัดอบรมเพื่อปลูกฝังให้บุคลากรขององค์กร จำนวน 3 คน (ร้อยละ 11.5)

สรุปผลตามวัตถุประสงค์ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จำนวน 4 ข้อ สรุปได้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

การศึกษากualitasชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ทั้ง 8 ด้าน พบว่า ความคิดเห็นโดยภาพรวมของคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 3.73 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 อยู่ในระดับสูง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ กรมอุทยาน

แห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ให้ความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกอื่น ๆ เพื่อจัดกิจกรรมที่ส่งเสริม สนับสนุนสาธารณประโยชน์ต่อชุมชนและสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 อยู่ในระดับสูง

2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ทั้ง 3 ด้าน พบว่า ความคิดเห็นโดยภาพรวมของความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 3.98 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความทุ่มเทความพยายามเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 อยู่ในระดับสูง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เต็มใจที่จะอยู่เพื่อทำงานต่อจนเสร็จ แม้จะล่วงเลยเวลาปฏิบัติตามปกติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 อยู่ในระดับสูง

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

การศึกษาความสัมพันธ์ พบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของบุคลากรกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช โดยมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับสูง และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.942 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

4. เพื่อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานและเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

ผลการวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในด้านต่าง ๆ พบว่า กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ควรดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โดยการส่งเสริมการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลกับหน่วยงาน ทำให้บุคลากรเกิดความรักและความผูกพันกับองค์กร และการพิจารณาค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เพียงพอตามสภาพการณ์ทางเศรษฐกิจด้วยความยุติธรรม ซึ่งปัจจุบันค่าครองชีพมีอัตราสูงขึ้น รวมทั้งเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับเข้าถึงการอบรมพัฒนาความรู้และเพิ่มพูนทักษะในด้านต่าง ๆ เพื่อให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นการสร้างศักยภาพให้กับองค์กรในระยะยาว

ผลการวิเคราะห์แนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร พบว่า กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ควรดำเนินการสร้างโอกาสและส่งเสริมการจัดกิจกรรมด้านวิชาการและนันทนาการต่าง ๆ เพื่อสร้างความร่วมมือและการมีส่วนร่วมของบุคลากร

ในกิจกรรม อีกทั้งยังเป็นการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และผู้บริหารควรมีภาวะผู้นำที่ดีและมีคุณธรรม ต้องทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อให้บุคลากรในองค์กรเกิดความศรัทธาและต้องการทำตามผู้นำ รวมทั้งสนับสนุนการจัดอบรมเพื่อปลูกฝังให้บุคลากรรักองค์กร กิจกรรมนี้จะช่วยสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับ ซึ่งจะทำให้เกิดความรักและความผูกพันต่อองค์กร

## 2. อภิปรายผล

การศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้นำผลสรุปมาเชื่อมโยงกับวัตถุประสงค์และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. จากการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ในภาพรวมมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ให้ความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกอื่น ๆ เพื่อจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมสนับสนุนสาธารณประโยชน์ต่อชุมชนและสังคม ซึ่งสอดคล้องกับ ทัศนคติของ หงส์แก้ว (2552) ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัดพื้นที่เขต 7 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม สามารถอธิบายได้ว่า บุคลากรในสังกัดกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานราชการ มีความภาคภูมิใจในความเป็นบุคลากรขององค์กรที่ได้มีโอกาสให้บริการแก่หน่วยงานภาครัฐและประชาชน อำนวยประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคมและชุมชนเป็นสำคัญ ควบคู่ไปกับการบริหารจัดการองค์กรด้วยหลักธรรมาภิบาล โดยการสร้างการมีส่วนร่วมและการดำเนินกิจกรรมสาธารณประโยชน์และสาธารณกุศล เพื่อสนับสนุนและสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน ซึ่งเป็นการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีและปลูกจิตสำนึกให้บุคลากรทุกคนมีจิตอาสาและมีส่วนร่วมในการทำสิ่งที่ดีต่อสังคมเพื่อสาธารณประโยชน์ อีกทั้งยังเป็นการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน และเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ทำให้บุคลากรในสังกัดกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช รู้สึกภาคภูมิใจในหน้าที่การงานและองค์กรของตนที่มีคุณค่ามากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีคุณภาพชีวิตในการทำงานของวอลตัน (Walton, 1973) และแนวคิดของ

Hackman and Suttle (1977) ที่กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นสิ่งที่ตอบสนองความผาสุกและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานทุก ๆ คนในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นระดับคนงาน หัวหน้างาน ผู้บริหารงาน การมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีนอกจากจะมีส่วนทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจแล้ว ที่สำคัญคือคุณภาพชีวิตในการทำงานจะนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กรได้ และผลการศึกษามีความสอดคล้องกับ พิระศิลป์ รัตน์หิรัญกร (2554) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา : สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ สำนักงานใหญ่ที่พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างอยู่ในระดับสูง และมีความสอดคล้องกับ ศิริส ยศปัญญา (2556) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรประจำภาควิชาภายใต้คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี ที่พบว่า บุคลากรประจำภาควิชาภายใต้คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมในระดับเห็นด้วยมาก

2. จากการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ในภาพรวมมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความทุ่มเท ความพยายามเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เต็มใจที่จะอยู่เพื่อทำงานต่อจนเสร็จ แม้จะล่วงเลยเวลาปฏิบัติตามปกติ สามารถอธิบายได้ว่าการที่บุคลากรกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีความเชื่อมั่นในองค์กร และพร้อมที่จะทุ่มเทแรงกายในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ โดยมีความพอใจและเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลา แม้จะไม่ได้รับค่าตอบแทนใด ๆ เพื่อความก้าวหน้าและผลประโยชน์ต่อองค์กร เป็นผลให้เกิดความตั้งใจที่จะทำงานทุ่มเทให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ ซึ่งสามารถแสดงออกได้โดยการทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย และหากงานที่ทำยังไม่เสร็จตามกำหนดก็พร้อมที่จะทุ่มเทเวลาให้มากขึ้นซึ่งจะเห็นได้ว่าแม้บุคลากรกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จะทำงานไม่เสร็จในเวลาทำงาน แต่ก็ยังเต็มใจที่จะอยู่เพื่อทำงานต่อจนเสร็จ แม้จะล่วงเลยเวลาปฏิบัติตามปกติ โดยที่หัวหน้างานไม่ได้สั่งให้ทำและไม่หวังผลตอบแทน เพราะการทำงานจะสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์กรและทำให้องค์กรบรรลุถึงเป้าหมายที่กำหนดได้ และยังมีความต้องการที่จะเป็นสมาชิกของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีของ Northcraft & Neale (1991) และผลการศึกษามีความสอดคล้องกับ พิระศิลป์ รัตน์หิรัญกร (2554) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา : สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ สำนักงานใหญ่ ที่พบว่า ความผูกพันที่มีต่อองค์กรโดยรวมของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างอยู่ในระดับสูง และมีความสอดคล้องกับ ขวัญตา พระธาตุ (2554) ได้ศึกษา

เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอัยการ กรณีศึกษา: สำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสงขลา พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอัยการอยู่ในระดับปานกลาง

3. จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช พบว่า โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอยู่ในระดับสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.942 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมในระดับสูง โดยเฉพาะคุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม จึงทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร และทำประโยชน์ให้กับองค์กรด้วยความเต็มใจ ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืชจะเพิ่มมากขึ้น เมื่อองค์กรมีการเพิ่มคุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมเพิ่มมากขึ้น จะทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและความต้องการขององค์กรเพิ่มมากขึ้นในระดับสูงด้วย ผู้บริหารสามารถกำหนดนโยบายหรือแนวทางการบริหารองค์กรที่เหมาะสมได้โดยคำนึงถึงปัจจัยด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ดังนั้นองค์กรควรที่จะต้องส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนได้มีกิจกรรมที่มีส่วนร่วมในการทำประโยชน์คืนแก่สังคมและชุมชนรอบข้าง ส่งเสริมให้บุคลากรได้ตระหนักถึงบทบาทขององค์กรในฐานะเป็นองค์กรที่มีภารกิจเกี่ยวกับการอนุรักษ์ ส่งเสริมและฟื้นฟูทรัพยากรป่าไม้ สัตว์ป่าและพันธุ์พืชในเขตพื้นที่ป่าเพื่อการอนุรักษ์ รวมทั้งการส่งเสริม กระตุ้น และปลูกจิตสำนึก ให้ชุมชนมีความรู้สึกห่วงแหน และการมีส่วนร่วมในการดูแลทรัพยากรในท้องถิ่น เพื่อเป็นการรักษาสมดุลของระบบนิเวศและสิ่งแวดล้อม ซึ่งจะสร้างให้บุคลากรเกิดความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง เป็นการตอบสนองความต้องการของบุคคลในด้านความรู้สึกว่างานที่ปฏิบัติอยู่ทำประโยชน์ต่อสังคม ทำให้บุคลากรมีความภูมิใจในองค์กรและเกิดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีของ Maslow (1954) และผลการศึกษามีความสอดคล้องกับ นุชจิรา ต๊ะสุ (2552) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีความสอดคล้องกับ ศิริส ยศปัญญา (2556) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรประจำภาควิชาภายใต้คณะแพทยศาสตร์

โรงพยาบาลรามาริบัติ ที่พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์สูงกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมทางบวก

4. จากผลการวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานและเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ในด้านต่าง ๆ สามารถอธิบายได้ว่า ควรดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โดยเน้นการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลกับหน่วยงานและช่วยพัฒนาทีมงานขององค์กร กิจกรรมจะช่วยสร้างเสริมความสัมพันธ์อันดีให้บุคลากรได้รู้จักกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน เกิดความรักและความผูกพันต่อองค์กร สำหรับความเหมาะสมของค่าตอบแทนและสวัสดิการต่อภาระงาน ควรพิจารณาค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน มีการประเมินค่าตอบแทนอย่างโปร่งใส ชัดเจน ตามความยากง่ายของงาน ไม่เพียงเปรียบเทียบค่าตอบแทนระหว่างหน่วยงานอื่นในแต่ละสังกัดในองค์กรแต่ต้องเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น ๆ ที่มีรูปแบบเดียวกัน นอกจากนี้ควรทบทวนสวัสดิการอื่น ๆ ที่ให้บุคลากรนอกเหนือจากค่าตอบแทนและประเมินสวัสดิการอยู่เสมอว่าสวัสดิการใดเหมาะสมและเป็นที่ต้องการของบุคลากรก็ควรที่จะพัฒนาและส่งเสริมเพื่อให้บุคลากรได้ประโยชน์จากสวัสดิการที่องค์กรจัดหาให้อย่างเต็มที่และเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานเมื่อค่าตอบแทนในการทำงานไม่สามารถปรับทันตามค่าครองชีพของบุคลากรและครอบครัว สวัสดิการจึงเป็นแรงจูงใจและช่วยแบ่งเบาภาระค่าครองชีพให้บุคลากร สอดคล้องกับการศึกษาของ Maslow (1970) มนุษย์อาจมีความต้องการหลายอย่างพร้อมกันได้ เช่น ความต้องการทางร่างกายพร้อมกับความมั่นคงปลอดภัย ความต้องการยอมรับพร้อมกับความสำเร็จ รวมทั้งการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ควรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับเข้าถึงการฝึกอบรมพัฒนาความรู้และเพิ่มพูนทักษะอย่างต่อเนื่องและเหมาะสม โดยการกระจายหลักสูตร โครงการ การฝึกอบรมทั้งในและต่างประเทศอย่างทั่วถึง เพื่อให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นการสร้างศักยภาพให้กับองค์กรในระยะยาว

เมื่อพิจารณาแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร บุคลากรกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช เห็นว่าความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรจะเพิ่มมากขึ้น ผู้บริหารควรมีภาวะผู้นำและเป็นแบบอย่างที่ดีมีคุณธรรม เพื่อให้บุคลากรในองค์กรเกิดความศรัทธาและต้องการทำตามผู้นำ รวมทั้งปลูกฝังให้บุคลากรมีค่านิยมร่วม สร้างจิตสำนึกของความรับผิดชอบในหน้าที่ปฏิบัติ และผลักดันคุณภาพชีวิตการทำงานที่บุคลากรต้องการให้มากขึ้น เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการคงอยู่กับองค์กรต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีของ Walton (1973) ในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร และด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม เมื่อบุคลากรมี

คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี โดยเฉพาะในด้านที่เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมที่มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานสูงที่สุด จะทำให้อุบลการเกิดความผูกพันต่อองค์กร ในการทำประโยชน์ให้องค์การด้วยความเต็มใจ มีความภาคภูมิใจและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ทั้งนี้ เพื่อเป็นข้อมูลในการดำเนินงานตามตัวชี้วัดระดับความสำเร็จของการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award; PMQA) หมวดที่ 5 การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล และเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในการพิจารณาประกอบการบริหารจัดการองค์กรเพื่อวางแผนกำลังคน การสร้างแรงจูงใจให้อุบลการมีความผูกพัน พัฒนางาน และยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานให้ดีขึ้น จะทำให้อุบลการเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น และทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงานให้กับองค์กร ซึ่งมีผลโดยตรงต่อความสำเร็จขององค์กรในการดำเนินงานตามพันธกิจต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในระบบราชการต่อไป

### 3. ข้อเสนอแนะ

#### 3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการศึกษาไปใช้

จากการศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ครั้งนี้ ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะเชิงบริหารเพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนปรับปรุงปัจจัยต่าง ๆ ที่ได้จากผลการศึกษา ดังนี้

##### 3.1.1 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

จากการศึกษาพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงในข้อที่รู้สึกว่าการเงินเดือนในปัจจุบันมีความเหมาะสม ดังนั้น ผู้บริหารควรพิจารณาในเรื่องของเงินเดือนหรือค่าตอบแทน และสวัสดิการ ให้เหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน พิจารณาการจ่ายค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานตามโครงสร้างค่าตอบแทนและหลักการกำหนดค่าตอบแทน ค่าใช้จ่ายนี้อาจจ่ายในรูปตัวเงินหรือมิใช่ตัวเงินก็ได้ เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ จูงใจให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพส่งเสริมขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน และเสริมสร้างฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัวผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น



### 3.1.2 ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขอนามัย

จากการศึกษาพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขอนามัยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางในข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การอบรมให้ความรู้แก่บุคลากร ให้ตระหนักถึงความปลอดภัย การป้องกันอุบัติเหตุต่าง ๆ และ ส่งเสริมสุขภาพในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ดังนั้น ผู้บริหารควรเน้นเรื่องการจัดฝึกอบรมด้าน ความปลอดภัย สุขอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่จำเป็นอยู่เป็นระยะ ในทุกกิจกรรม การดำเนินงานและการดำเนินโครงการต่าง ๆ เพื่อป้องกันและการปรับปรุงพัฒนา ความปลอดภัย สุขอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งเป็นการจูงใจให้บุคลากรต้องการ ทำงานมากขึ้น

### 3.1.3 ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล

จากการศึกษาพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็น รายข้อ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางในข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เมื่อประสบ กับปัญหาและอุปสรรคจากการทำงาน ท่านสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง ดังนั้น ผู้บริหารควรเน้นการให้อำนาจและความรับผิดชอบในการตัดสินใจแก่บุคลากร การกระจายอำนาจ ในการตัดสินใจให้แก่บุคลากรเพื่อให้บุคลากรมีความสามารถรองรับกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ในการปฏิบัติงานและในความรับผิดชอบของตนได้ เพื่อให้การปฏิบัติงานตามการตัดสินใจบรรลุ เป้าหมายและพร้อมให้ตรวจสอบ และสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการอบรมในงานที่บุคลากร สนใจและสายงานที่บุคลากรรับผิดชอบอยู่

### 3.1.4 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

จากการศึกษาพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงในข้อผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญและรับผิดชอบ ต่อการปฏิบัติงานของท่าน ดังนั้น ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดี กำหนดควิสัยทัศน์และทิศทางที่ ชัดเจนขององค์กร และสื่อสารให้ทุกคนในองค์กรเข้าใจ มีคุณธรรมและจริยธรรมในการ ปฏิบัติงาน รวมทั้งรับผิดชอบในสิ่งที่เลือกและผลลัพธ์ของสิ่งที่ทำ เพื่อให้บุคลากรในองค์กรเกิด ความศรัทธาและต้องการทำตามผู้นำที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

### 3.1.5 ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน

จากการศึกษาพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงในข้อที่มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกัน ดังนั้น ผู้บริหารควรส่งเสริมการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลกับหน่วยงาน บุคลากรทุกระดับในองค์กรมีการปรับตัวหรือการเปลี่ยนแปลงวิธีการปฏิบัติงานให้เข้ากับทุกสถานการณ์ บุคคล หรือ กลุ่ม ที่เกี่ยวข้องในการทำงานในองค์กร โดยสร้างความเคารพ ความเข้าใจซึ่งกันและกัน รับฟังข้อความคิดเห็นในมุมมองที่แตกต่างกัน และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน ทำให้บุคลากรเกิดความรักและความผูกพันกับองค์กร

### 3.1.6 ด้านประชาธิปไตยในองค์กร

จากการศึกษาพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางในข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีอัตราค่าจ้างคนเพียงพอกับภาระงาน ดังนั้น ผู้บริหารควรเน้นการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างขององค์กรให้เหมาะสมกับภาระงานและเป้าหมายขององค์กรที่เปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ หรือ การนำทักษะการบริหารจัดการองค์กรด้วยกลวิธีต่าง ๆ มาใช้ในการบริหาร เช่น การปรับวิธีการทำงาน การใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วย การจัดคนให้เหมาะสมกับงาน เป็นต้น เพื่อลดการขาดแคลนอัตราค่าจ้างและเป็นการบริหารจัดการทรัพยากรในองค์กรให้เหมาะสม

### 3.1.7 ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

จากการศึกษาพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงในข้อสามารถแบ่งเวลาในการทำงานประจำ เวลาส่วนตัว เวลาสำหรับครอบครัวและสังคม ได้อย่างเหมาะสม ดังนั้น ผู้บริหารควรมอบหมายงาน โดยมีเป้าหมายของแต่ละงานอย่างชัดเจน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถแบ่งเวลาและสร้างความสมดุลในการทำงาน และชีวิตส่วนตัวได้ดียิ่งขึ้น ทำให้บุคลากรใช้ชีวิตอย่างมีความสุขและทำงานได้ดีมีประสิทธิภาพ รวมทั้งสามารถสร้างประโยชน์ให้กับองค์กรได้อย่างดีในระยะยาว

### 3.1.8 ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

จากการศึกษาพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงในข้อกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ให้ความสำคัญร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกอื่น ๆ เพื่อจัดกิจกรรมที่ส่งเสริม สนับสนุนสาธารณประโยชน์ต่อชุมชน และสังคม ดังนั้น ผู้บริหารควรเน้นความรับผิดชอบต่อสังคมและชุมชนเป็นสำคัญ ควบคู่ไปกับการบริหารจัดการองค์การด้วยหลักธรรมาภิบาล เพื่อสนับสนุนและสร้างการมีส่วนร่วมและการดำเนินกิจกรรมสาธารณประโยชน์และสาธารณกุศล ซึ่งเป็นการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีและปลูกจิตสำนึกให้บุคลากรทุกคนมีจิตอาสาและมีส่วนร่วมในการทำสิ่งที่ดีต่อสังคมเพื่อสาธารณประโยชน์ อีกทั้งยังเป็นการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดี

### 3.1.9 ด้านความผูกพันต่อองค์การ

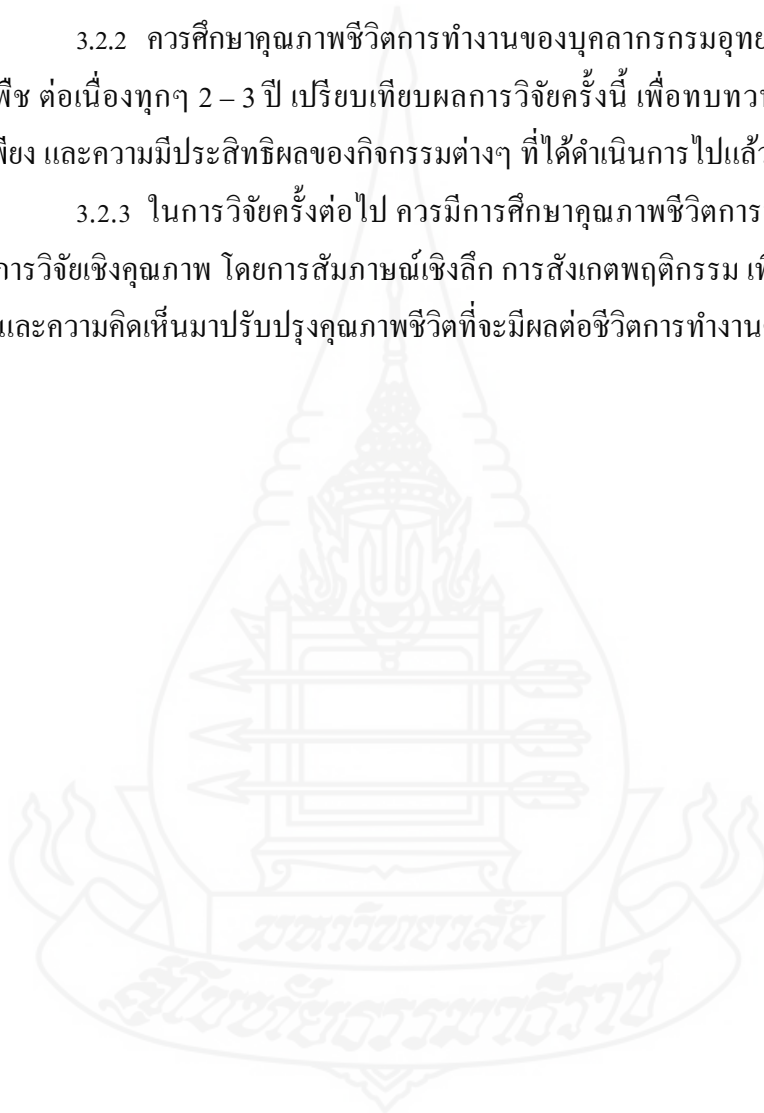
บุคลากรกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูงในทุกด้าน โดยเฉพาะด้านความทุ่มเทความพยายามเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์การ แสดงให้เห็นว่า บุคลากรกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีความเชื่อมั่นในองค์การ และพร้อมที่จะทุ่มเทแรงกายในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อให้เกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ทำให้มีความศรัทธาและความภาคภูมิใจที่ได้เลือกและร่วมทำงานกับองค์การ โดยพร้อมที่จะทำงานทุกอย่างตามที่ได้รับมอบหมายจากองค์การ เมื่อบุคลากรรู้สึกถึงความผูกพันต่อองค์การเปรียบเสมือนองค์การเป็นส่วนหนึ่งของครอบครัวและนึกถึงองค์การในทางที่ดี ส่งผลให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้บริหารควรมีกลยุทธ์ที่มุ่งเน้นพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์การเพื่อทำให้บุคลากรไม่คิดที่จะไปทำงานที่อื่นและทำงานอยู่กับองค์การต่อไปพร้อมทั้งปกป้องรักษาชื่อเสียงและภาพลักษณ์ขององค์การ

### 3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรศึกษาตัวแปรด้านอื่น ๆ ที่อาจมีความสัมพันธ์หรืออาจส่งผลกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านต่าง ๆ เช่น ปัจจัยด้านการรับรู้ความยุติธรรม ขวัญและกำลังใจ ทักษะคติต่อผู้บังคับบัญชา และภาวะผู้นำ เป็นต้น เพื่อที่ผู้บริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำมาปรับปรุงใช้ในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.2.2 ควรศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ต่อเนื่องทุกๆ 2 – 3 ปี เปรียบเทียบผลการวิจัยครั้งนี้ เพื่อทบทวนถึงความเหมาะสม ความพอเพียง และความมีประสิทธิภาพของกิจกรรมต่างๆ ที่ได้ดำเนินการไปแล้ว

3.2.3 ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก การสังเกตพฤติกรรม เพื่อให้ได้รายละเอียดของข้อมูลและความคิดเห็นมาปรับปรุงคุณภาพชีวิตที่จะมีผลต่อชีวิตการทำงานต่อไป



บรรณานุกรม



## บรรณานุกรม

- กมลวรรณ มั่งนุ้ย. (2553). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกสิกรไทย: ศึกษาเฉพาะกรณี พนักงานปฏิบัติงานสาขาในเขตกรุงเทพมหานคร (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพมหานคร.
- กาญจนา คล้ายจริง. (2551). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทสยามกลการอุตสาหกรรม จำกัด (ปัญหาพิเศษปริญญา มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- เกสตา หนูสง. (2554). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการและลูกจ้างประจำองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนาคู จังหวัดเลย (สารนิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, เลย.
- เกษศิริ นทร์ ไชยสงคราม. (2553). การจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานในบริษัทที่ได้รับรางวัล จากตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยทางด้านผลการดำเนินงานยอดเยี่ยมประจำปี 2551 และบริษัทที่ได้รับการรับรองมาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน จากสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- ขวัญตา พระธาตุ. (2554). คุณภาพชีวิตการทำงานต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอัยการ: กรณีศึกษา สำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสงขลา (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยทักษิณ, สงขลา.
- เกษมชญา นิษฐ์ ประดับพงษ์. (2556). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอกันทรารมย์ จังหวัดศรีสะเกษ (รายงานวิจัยอิสระปริญญา มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- จิรัศย์ พุฒิจรัสพงศ์. (2551). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทเซฟรอนประเทศไทยสำรวจและผลิต จำกัด (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, กรุงเทพมหานคร.
- เจษฎา สุขนิยม. (2556). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานกลุ่มงานภูมิภาค สำนักงาน กสทช. (ปัญหาพิเศษตามหลักสูตรปริญญา มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

- ชุติมา เทียนใส. (2551). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมพลธิการทหารบก จังหวัดนนทบุรี (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)*. มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ชุมพร นำแสง และคณะ (2555). *ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรฝ่ายการพยาบาลศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี จังหวัดนครนายก*. รายงานวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากรายได้ศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, คณะแพทยศาสตร์.
- ชัลวานา สะซานี. (2550). *ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร: กรณีศึกษา พนักงานในโรงพยาบาล ชัยธรรมชาติ จังหวัดระยอง บริษัท ปตท. จำกัด มหาชน (สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)*. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- ณปภัช ตะสิงห์. (2552). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดสระบุรี (ปัญหาพิเศษบริหารธุรกิจปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)*. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, ปทุมธานี.
- คุณิตา เครือคำปิว. (2551). *ลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงาน ลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ วัฒนธรรมองค์การกับการลาออกของพยาบาล โรงพยาบาลรามาริมใต้ โรงพยาบาลวิชัยยุทธและสถาบันมะเร็งแห่งชาติ (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)*. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- ถิติกายูงนา หงส์แก้ว. (2552). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัด พื้นที่เขต 7 (การค้นคว้าอิสระ ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)*. มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง, ราชบุรี.
- ทองพัน ชั่ง พงษ์วารินทร์. (2554). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ (Employee Engagement)*. สืบค้นจาก <http://www.peoplevalue.co.th>
- ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2547). *การจัดการสมัยใหม่*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์เสมาธรรม.
- นริศรา วิสุทธิ์ศักดิ์ดา. (2553). *ศึกษาคูณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ชั้นประทวน ตำรวจภูธร จังหวัดกำแพงเพชร (สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)*. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, นครปฐม.
- นฤตล มีเพียร. (2541). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)*. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.

- นารีรัตน์ ศรีอยสกุล. (2544). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการจเรตำรวจในสำนักงานจเรตำรวจ* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพมหานคร.
- นุชจิรา ต๊ะสุ. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์* (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศิลปากร, เพชรบุรี.
- เนาวรัตน์ ตรีไพบูลย์. (2554). *ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ประสิทธิภาพในงานและสถานการณ์ความไม่สงบกับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้*. รายงานวิจัย Naowarat Treepaiboon. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, คณะครุศาสตร์, ภาควิชาพื้นฐานการศึกษา.
- บุญมัน ธนาสุภวัฒน์. (2553). *จิตวิทยาธุรกิจ*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- บุญแสง ชีระภากร. (2553, มกราคม-มีนาคม). *การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน*. *จุดสารพัฒนาข้าราชการพลเรือน*, 1, 5-12.
- ประดิษฐพงษ์ ศรีอยเพชร. (2557). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทโทรคมนาคมและเทคโนโลยีสารสนเทศแห่งหนึ่ง ส่วนงานวิศวกรรม ที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร* (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเนชั่น, ลำปาง.
- ปัจเจก ทัพพรหม. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน)* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- ปัญญา สัตยกาญจน์. (2550). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาล: กรณีศึกษา เทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี* (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- ผจญ เฉลิมสาร. (2548). *คุณภาพชีวิตการทำงาน*. วารสารเพื่อการเพิ่มผลผลิต: Productivity World, 2(7), หน้า 24
- พิชิต เทพวรรณ. (2554). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ. (2552). *ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร: ความหมายทฤษฎี วิธีการวิจัย การวัด และงานวิจัย*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สมาธรรม.



- พรินทร์ชา สมานสินธุ์. (2554). การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความผูกพันของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัท เบสท์ เพอฟอร์แมนซ์ เอ็นจิเนียริง จำกัด (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย, กรุงเทพมหานคร.
- พีระศิลป์ รัตน์หิรัญกร. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษา สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ สำนักงานใหญ่ (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศิลปากร, เพชรบุรี.
- เพทาย สาระชาติ. (2551). การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดกำแพงเพชร (สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, นครปฐม.
- ภัทรพล เจริมเกาะ. (2547). คุณภาพชีวิตในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยพัฒนการชนบุรี (ภาคนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, กรุงเทพมหานคร.
- มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, สภาคณาจารย์และข้าราชการ. (2552). คุณภาพชีวิตของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, จังหวัดเชียงใหม่.
- มหาวิทยาลัยรามคำแหง. (2551). คุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายปี: กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ. รายงานการวิจัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ, จังหวัดตรัง.
- มาลินี ธรรมบุตร. (2550). การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, ปทุมธานี.
- ยุวดี ฤาชา และคณะ. (2540). วิจัยทางการพยาบาล. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพมหานคร: สยามศิลปะการพิมพ์ จำกัด.
- ธัญญา พลเดช. (2551). คุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างโรงพยาบาลชุมชนแพ จังหวัดขอนแก่น (สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ขอนแก่น.
- วรเทพ เวียงแก. (2558). คุณภาพชีวิตของบุคลากร ในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คลังนานาธรรมขอนแก่น.
- วราภรณ์ สกุลรัมย์. (2555). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, ปทุมธานี.

- วไลพร เจริญพร. (2546). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ทำงานเป็นกะในระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษา บริษัท ไทย ไรร์ แอนด์ เคเบิล เซอร์วิส เซส จำกัด (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)*. มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- วัชรวิ หวังนุช. (2550). *การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและ ความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงาน: กรณีศึกษาพนักงาน โรงงานยาสูบ (วิทยานิพนธ์ ปริญญา มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)* มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต และคณะ. (2555). *คุณภาพชีวิตการทำงานและความสุข*. กรุงเทพฯ: ชรรวมคาเพรส จำกัด.
- ศิริศ ยศปัญญา. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรประจำภาควิชาภายใต้คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามธิบดี (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)*. มหาวิทยาลัยศิลปากร, เพชรบุรี.
- ศุภณัฐ ชูชินปรากฏ. (2548). *คน คือ กุญแจแห่งความสำเร็จ: ผู้นำที่ดีจะต้องรู้จักเลือกใช้คน และบริหารคน*. นกบริหาร, 48, หน้า 25
- สีบศักดิ์ สีบสกุล. (2542). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ในสถานีตำรวจภูธร สังกัด ตำรวจภูธร ภาค 2 (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)*. มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- สุนทร นามโคตรศรี. (2553). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขต อำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา (วิจัยโครงการวิศวกรรมศาสตรปริญญา มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)*. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี, นครราชสีมา.
- อาทิตย์ ผ่านพูล. (2555). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยใน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (สารนิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์การปกครอง)*. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ขอนแก่น.
- อารี สังข์ศิลป์ชัย. (2547). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษานครปฐม (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)*. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, นครปฐม.
- อุมารินทร์ เอื้อนุกุล. (2551). *คุณภาพชีวิตการทำงานข้าราชการสำนักงานที่ดินจังหวัดจันทบุรี (ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)*. วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

- Allen, N. J. and Meyer, J. P. (1993). The Measurement and Antecedent of Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*; 63: 1-18.
- Best, John W. (1977). *Research in Education*. (3rd ed). New Jersey: Prentice Hall.
- Campbell, Ronald F., Edwin M. Bridges, and Paphael O. Nystrand. *Introduction to Education Administration*. Boston : Allyn and Bacon Inc., 1977.
- Huse, E. F., and Cummings, T. T (1985). *Organization development and change*. Minnesotar: West Publishing.
- Hackman, R.J., and Suttle L.J. *Improving Life at Work: Behavioral Science Approach to Organizational Change*. California: Goodyear Publishing, 1977.
- Hall, T.D. and B. Schneider. (1972). "Correlates of Organization Identifications as a Function of Career Pattern and Organization Type". *Administrative Science Quarterly*.17 (December 1972):
- Maslow, A.H.1954. *Motivation and Personality*. New York: Harper Collins.
- March, J.G. and H.A Simon. *Organization*. New York: John Wiley & Sons, 1958.
- Oliver et al. (1996). *Quality of life and Mental Health Service*. London: Routledge, *The Pursuit of Happiness*.
- Smith, H. L. and Mitry, N. W., (1983). *Nurses quality of working life*. *Nursing Management*.
- Walton, R. E. (1973). *Quality of working life: What is it?*. *Sloan Management Review*.Cambridge, 15(1), 11-16.



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สืบทอดวัฒนธรรมมาตุลีราช



ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

**แบบสอบถาม**

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร  
กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

**คำชี้แจง**

1. แบบสอบถามฉบับนี้ใช้สอบถามบุคลากรของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

2. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไป จำนวน 9 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จำนวน 16 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จำนวน 71 ข้อ

ส่วนที่ 4 เป็นข้อเสนอแนะที่จะทำให้การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานกับการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีความสัมพันธ์กันมากขึ้น จำนวน 13 ข้อ

3. แบบสอบถามความคิดเห็นของท่านที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ข้อมูลที่ได้รับจากท่านผู้ศึกษาจะถือเป็นความลับและจะนำเสนอข้อมูลในภาพรวม ดังนั้น ข้อมูลดังกล่าวจะไม่มีผลกระทบต่อการทำงานของท่าน หรือหน่วยงานแต่อย่างใด จึงขอความอนุเคราะห์ท่านในการตอบแบบสอบถามทุกข้อ และตอบตามความคิดเห็น ความต้องการ หรือประสบการณ์ที่เป็นจริง เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ต่อการวิเคราะห์ผลการศึกษารุ่นนี้เท่านั้น

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่เสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถามชุดนี้

ผู้ศึกษา

นางสาวรังนิตการ สุขสุข

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิทยาการจัดการ แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

E- mail: kan\_bp11@hotmail.com

### ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

**คำชี้แจง** โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน  ที่ตรงกับข้อความเป็นจริงของท่าน หรือกรอกข้อความลงในช่องว่างตามความเป็นจริง

#### 1. เพศ

1. ชาย  2. หญิง

#### 2. อายุ

1. ต่ำกว่า 20 ปี  2. 21 – 30 ปี  
 3. 31 – 40 ปี  4. 41 – 50 ปี  
 5. 51 – 60 ปี

#### 3. สถานภาพ

1. โสด  2. สมรส  3. หม้าย/หย่าร้าง  4. อื่นๆ

#### 4. ระดับการศึกษาสูงสุด (ไม่รวมระดับการศึกษาที่ยังไม่สำเร็จการศึกษา)

1. ประถมศึกษา  2. มัธยมศึกษา  
 3. ปวช./ปวส./อนุปริญญาตรี  4. ปริญญาตรี  
 5. ปริญญาโท  6. อื่นๆ โปรดระบุ.....

#### 5. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร

1. น้อยกว่า 5 ปี  2. 6 – 10 ปี  3. 11 – 15 ปี  
 4. 16 – 20 ปี  5. 21 – 25 ปี  6. 26 ปีขึ้นไป

#### 6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

1. น้อยกว่า 10,000 บาท  2. 10,001 - 15,000 บาท  3. 15,001 - 20,000 บาท  
 4. 20,001 - 25,000 บาท  5. 25,001 - 30,000 บาท  6. 30,001 - 35,000 บาท  
 7. 35,001 - 40,000 บาท  8. 40,001 บาทขึ้นไป

#### 7. สภาพการจ้างงาน

1. ข้าราชการ  2. พนักงานราชการ  
 3. ลูกจ้างประจำ  4. อื่น ๆ (ระบุ).....

#### 8. ระดับตำแหน่ง

1. ผู้ปฏิบัติงาน  2. หัวหน้าฝ่าย/หัวหน้างาน  
 3. ผู้อำนวยการ  4. อื่น ๆ (ระบุ) .....

## 9. ปัจจุบันท่านสังกัด

1. กลุ่มตรวจสอบภายใน     2. กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร     3. สำนักบริหารงานกลาง  
 4. กองคุ้มครองพันธุ์สัตว์ป่าและพืชป่าตามอนุสัญญา     5. กองนิติการ  
 6. สำนักป้องกันปราบปราม และควบคุมไฟป่า  
 7. สำนักแผนงานและสารสนเทศ     8. สำนักฟื้นฟูและพัฒนาพื้นที่อนุรักษ์  
 9. สำนักวิจัยการอนุรักษ์ป่าไม้และพันธุ์พืช     10. สำนักอนุรักษ์และจัดการต้นน้ำ  
 11. สำนักอนุรักษ์สัตว์ป่า     12. สำนักอุทยานแห่งชาติ

**ส่วนที่ 2** ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

**คำชี้แจง** โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้อย่างละเอียด และพิจารณาให้ถ่องแท้ว่าข้อความต่อไปนี้ท่านมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับใด แล้วเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อความละ 1 คำตอบ โดยแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นสอดคล้องและเห็นด้วยมากที่สุดกับข้อความนั้น  
 4 หมายถึง เห็นสอดคล้องและเห็นด้วยมากกับข้อความนั้น  
 3 หมายถึง เห็นสอดคล้องและเห็นด้วยปานกลางกับข้อความนั้น  
 2 หมายถึง เห็นสอดคล้องและเห็นด้วยน้อยกับข้อความนั้น  
 1 หมายถึง เห็นสอดคล้องและเห็นด้วยน้อยที่สุดกับข้อความนั้น

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
<b>ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม</b>					
1. ท่านรู้สึกว่าคุณเงินเดือนของท่านในปัจจุบันมีความเหมาะสม					
2. งานที่ท่านรับผิดชอบเหมาะสมกับเงินเดือนหรือเงินตอบแทนและสวัสดิการ ที่ได้รับ					
3. รายได้จากการทำงานที่ท่านได้รับเพียงพอต่อสภาวะการณ์ครองชีพในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน					
4. เงินเดือนหรือเงินตอบแทน และสวัสดิการ จากการทำงานที่ท่านได้รับคุ้มค่ากับความอดทนของท่าน					



ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
5. เมื่อเปรียบเทียบ เงินเดือนหรือเงินตอบแทน และสวัสดิการ ที่ท่านได้รับ กับเพื่อนในระดับเดียวกันในองค์กรอื่นนั้นมีความทัดเทียมกัน					
6. เมื่อเทียบกับองค์กรอื่น ท่านคิดว่าเงินเดือนและสวัสดิการของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีความยุติธรรมเหมาะสม					
7. ท่านมีความพอใจกับเงินเดือนหรือเงินตอบแทน และสวัสดิการ ที่ได้รับจากกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช					
<b>ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขอนามัย</b>					
8. หน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่มีความสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย อากาศถ่ายเทสะดวก ไม่อับชื้น					
9. หน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่มีแสงสว่างเพียงพอ สำหรับการปฏิบัติงาน					
10. หน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ไม่มีเสียงดังรบกวนการทำงาน					
11. หน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่มีการควบคุมการแพร่กระจายของเชื้อโรคและพาหะนำโรค รวมถึงการจัดขยะมูลฝอยอย่างเหมาะสม					
12. หน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่มีวัสดุอุปกรณ์ และเครื่องมือต่าง ๆ เหมาะสม และเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน					
13. ท่านมั่นใจว่า วัสดุอุปกรณ์ และเครื่องมือที่ใช้ในหน่วยงานของท่านปลอดภัย และปราศจากเชื้อโรค					
14. หน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่มีอุปกรณ์และระบบป้องกันอุบัติเหตุ ในสภาพที่พร้อมใช้งาน เช่น สัญญาณเตือนภัย ถังดับเพลิง ฯลฯ					
15. หน่วยงานมีการกำหนดกฎระเบียบปฏิบัติด้านการป้องกันความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน และการป้องกันอุบัติเหตุไว้อย่างชัดเจน เป็นลายลักษณ์อักษร					
16. กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีการอบรมให้ความรู้แก่บุคลากร ให้ตระหนักถึงความปลอดภัย การป้องกันอุบัติเหตุต่าง ๆ และส่งเสริมสุขภาพในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ					
17. กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จัดสถานที่ให้ ผู้ปฏิบัติงานพักผ่อนได้บ้าง เพื่อลดความเครียดในขณะที่ปฏิบัติงาน					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
18. โดยรวมแล้วท่านมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะในองค์การที่ปฏิบัติงานอยู่					
<b>ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล</b>					
19. กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ให้โอกาสท่านในการศึกษาต่อ ส่งไปประชุมวิชาการและอบรมต่าง ๆ เพื่อเพิ่มความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน					
20. กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีการจัดประชุม/อบรมอยู่เสมอ ๆ เพื่อเพิ่มความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร และทักษะในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรให้สูงขึ้น					
21. ท่านได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ					
22. ท่านมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและพัฒนางานของหน่วยงานอย่างเต็มความสามารถ					
23. ท่านมีโอกาสเสนอผลงานจากความคิดที่เป็นประโยชน์ ในการทำงานแก่หน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่เสมอ					
24. ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นด้านการปฏิบัติงานต่อผู้บังคับบัญชาโดยไม่ส่งผลต่อการพิจารณาความดีความชอบ					
25. เมื่อท่านประสบกับปัญหาและอุปสรรคจากการทำงาน ท่านสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง					
26. ท่านสามารถแสดงความคิดเห็น ประสานงาน และปฏิบัติงานกับผู้ร่วมงานในหน่วยงานอย่างมีความสุข					
27. ความคิดเห็นและการทำงานของ ท่านมักได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และได้รับมอบหมายภารกิจ และการทำงานที่เพิ่มขึ้นเสมอ					
28. ท่านมีความพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน					
<b>ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน</b>					
29. ท่านมั่นใจว่า กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีการให้รางวัล ชกย่อง ชมเชย และการพิจารณาความดีความชอบที่ยุติธรรม					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
30. ท่านมั่นใจว่า กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีหลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งเป็นไปด้วยความเสมอภาคและยุติธรรม					
31. ท่านสามารถวางแผนอนาคตการทำงานได้ เนื่องจากท่านได้รับการเตรียมความรู้และทักษะเพื่อการทำงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น					
32. ผู้บังคับบัญชาให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของท่าน					
33. เมื่อเทียบกับเพื่อนรุ่นเดียวกันที่ทำงานในองค์กรอื่น ท่านมีความก้าวหน้าในการทำงานที่มากกว่า					
34. กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร					
35. ท่านมีความพึงพอใจต่อโอกาส ความก้าวหน้า และความมั่นคงในหน้าที่การงาน					
<b>ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน</b>					
36. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา					
37. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกัน					
38. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในระดับต่ำกว่า					
39. บรรยากาศในการสื่อสารภายในกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช อยู่ในระดับดี					
40. บุคลากรทุกระดับมีโอกาสรับทราบปัญหาในการทำงานและได้แสดงความคิดเห็นร่วมกันในการแก้ไขปัญหา					
41. ท่านได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ					
42. ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการกับที่ทำงาน เช่น มุมกาแฟแชนร์ ประสพการณ์ เต้นแอร์โรบิก เป็นต้น					
43. ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชนและสังคม เช่น อนุรักษ์ทำความสะอาด อนุรักษ์ป้องกันยาเสพติด การปลูกป่า เป็นต้น					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
<b>ด้านประชาธิปไตยในองค์กร</b>					
44. กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีนโยบายการบริหารงานที่ชัดเจน					
45. กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีอัตรากำลังคนเพียงพอกับการระงับ					
46. กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม					
47. กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างอบอุ่นเหมือนเป็นครอบครัวเดียวกัน					
48. กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีวัฒนธรรมการทำงานแบบพี่สอนน้อง					
49. กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีวัฒนธรรมการทำงานที่ให้ความเคารพซึ่งกันและกัน					
50. กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งอย่างเหมาะสม					
51. การบริหารงานในหน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่มีการแบ่งสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน					
52. การบริหารจัดการในหน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่มีความคล่องตัวรวดเร็ว					
53. ทุกคนในกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ได้รับความเสมอภาคในเรื่องกฎ ระเบียบ การประเมินผล ค่าตอบแทน สวัสดิการ					
54. มีการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ					
55. ระบบการพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง ในปัจจุบันมีความเหมาะสมดีแล้ว					
56. ผู้บังคับบัญชาได้ติดตามผลงานของบุคลากรทุกคน					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
57. เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาได้ช่วยเหลือ เสนอแนะ และแก้ไขปัญหามาตามความเหมาะสม					
58. ท่านมีสิทธิที่จะแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน โดยอิสระ					
<b>ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว</b>					
59. ท่านมีเวลาไม่เพียงพอสำหรับครอบครัวเนื่องมาจากการทำงาน					
60. ท่านทำงานได้ไม่เต็มที่ เนื่องจากมีภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว					
61. ท่านสามารถวางแผนการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในชีวิตไว้ล่วงหน้าได้					
62. ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงานประจำ เวลาส่วนตัว เวลาสำหรับครอบครัวและสังคมได้อย่างเหมาะสม					
63. ท่านมีความพึงพอใจต่อความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว					
<b>ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม</b>					
64. กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช เป็นที่ยอมรับต่อสังคม และผู้มารับบริการ					
65. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจในการเป็นบุคลากรในกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช					
66. บุคลากรท่านอื่น ๆ มีมุมมองต่อกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ในแง่บวก					
67. ท่านรู้สึกภูมิใจและมีความกระตือรือร้นในการทำงานเมื่อได้รับคำชม					
68. ท่านเป็นส่วนหนึ่งที่สร้างความสำเร็จให้กับกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช					
69. กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ให้ความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกอื่น ๆ เพื่อจัดกิจกรรมที่ส่งเสริม สนับสนุน สาธารณประโยชน์ต่อชุมชนและสังคม					
70. ท่านอยากแนะนำให้เพื่อน ๆ มาทำงานที่กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช					
71. ท่านยินดีและเต็มใจที่จะบอกให้ใคร ๆ ทราบว่า ท่านปฏิบัติงานอยู่ในกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช					

**ส่วนที่ 3** ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

**คำชี้แจง** โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้อย่างละเอียด และพิจารณาให้ถ่องแท้ว่าข้อความต่อไปนี้ท่านมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับใด แล้วเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

เพียงข้อความละ 1 คำตอบ โดยแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

5 หมายถึง เห็นสอดคล้องและเห็นด้วยมากที่สุดกับข้อความนั้น

4 หมายถึง เห็นสอดคล้องและเห็นด้วยมากกับข้อความนั้น

3 หมายถึง เห็นสอดคล้องและเห็นด้วยปานกลางกับข้อความนั้น

2 หมายถึง เห็นสอดคล้องและเห็นด้วยน้อยกับข้อความนั้น

1 หมายถึง เห็นสอดคล้องและเห็นด้วยน้อยที่สุดกับข้อความนั้น

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
<b>ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและความต้องการขององค์การ</b>					
1. ท่านรู้สึกว่าการอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืชเป็นองค์การที่มีศักดิ์ศรีทัดเทียมกับองค์การอื่นในระดับเดียวกัน					
2. ท่านรู้สึกว่าการอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช เป็นองค์การที่ดีที่สุดแห่งหนึ่งสำหรับการเลือกทำงาน					
3. ท่านจะชี้แจงกล่าวแก่ทันทีที่ได้ยินบุคคลอื่นพูดถึงกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืชในทางที่เสียหาย					
4. ท่านเห็นด้วยกับนโยบายของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช					
5. กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช สร้างแรงบันดาลใจให้ท่านคิดผลิตผลงานที่ดี					
6. ท่านรู้สึกว่าการบริหารงานของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ในปัจจุบันเป็นรูปแบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพ					
<b>ด้านความทุ่มเทความพยายามเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์การ</b>					
7. ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ เต็มกำลังความรู้ความสามารถเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์และเป้าหมายของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
8. ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตรงตามเวลาที่กำหนด ทุกครั้ง					
9. ท่านเต็มใจที่จะอยู่เพื่อทำงานต่อจนเสร็จ แม้จะล่วงเลยเวลาปฏิบัติ ตามปกติ					
10. ท่านยินดีที่จะช่วยเหลือกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ในทุก ๆ ด้าน					
11. ท่านพร้อมทำงานที่ท้าทายและพร้อมสร้างชื่อเสียงให้แก่ กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช เมื่อมีโอกาสเสมอ					
12. ท่านพร้อมที่จะอุทิศแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้ กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ประสบความสำเร็จ					
<b>ด้านความปรารถนาที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร</b>					
13. ท่านยินดีที่จะทำงานที่นี่ต่อไป แม้ว่าองค์กรอื่นจะให้ผลตอบแทน ที่มากกว่า					
14. ท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืชไปจนเกษียณอายุราชการ					
15. การทำงานในกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ทำให้ท่านรู้สึกมีความสุขในชีวิต					
16. ท่านตัดสินใจถูกแล้วที่เลือกทำงานที่กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช					

**ส่วนที่ 4** เป็นการสอบถามเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะที่จะทำให้การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานกับการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีความสัมพันธ์กันมากขึ้น

**คำชี้แจง** โปรดตอบคำถามต่อไปนี้ตามความคิดเห็นของท่าน

1. ท่านคิดว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืชมีเรื่องใดบ้าง

ในแต่ละด้านต่อไปนี้ที่ควรมีการปรับปรุงเพื่อให้มีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

1.1 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

---



---



---

1.2 ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขอนามัย

---



---



---

1.3 ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล

---



---



---

1.4 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

---



---



---



1.5 ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน

---

---

---

1.6 ด้านประชาธิปไตยในองค์กร

---

---

---

1.7 ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

---

---

---

1.8 ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

---

---

---

1.9 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่จะช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช เพื่อให้มีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

---

---

---

2. ท่านคิดว่ากรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ควรมีนโยบายหรือข้อปฏิบัติเรื่องใดบ้าง ในแต่ละด้านต่อไปนี้ จึงจะสามารถทำให้บุคลากรในกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

2.1 ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

---

---

---

2.2 ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร

---

---

---

2.3 ด้านความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

---

---

---

2.4 ข้อเสนอแนะ อื่น ๆ ที่จะช่วยเสริมสร้างให้บุคลากรกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

---

---

---

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๗/บ ๖๒๓



สาขาวิชาวิทยาการจัดการ  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๕ กรกฎาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเนียร ราชแพทยาคม

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ	จำนวน ๑ ชุด
	๒. แบบสอบถาม	จำนวน ชุด

เนื่องด้วย นางสาวรัตนติการ สุขสุข นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ส่วนกลาง” ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ส่งมาพร้อมนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูล และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ คือ รองศาสตราจารย์ ดร. นราธิป ศรีราม ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือวิจัยที่จัดทำนั้น มีความครอบคลุมเนื้อหาวิชาแนวปฏิบัติและสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัยโดยได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาดังกล่าว หากต้องการสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๘๘-๙๖๙-๙๙๕๒

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ)  
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๒-๕๐๔๘๘๑๑-๖

โทรสาร. ๐๒-๕๐๓๓๖๑๒



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๗/ป๖๒๓

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๕ กรกฎาคม ๒๕๖๔

**เรื่อง** ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

**เรียน** อาจารย์ ดร.สุวิดา นวมเจริญ

**สิ่งที่ส่งมาด้วย**

๑. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ	จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบสอบถาม	จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นางสาวรังนติการ สุขสุข นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ส่วนกลาง” ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ส่งมาพร้อมนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูล และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ คือ รองศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีราม ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือวิจัยที่จัดทำนั้น มีความครอบคลุมเนื้อหาวิชาแนวปฏิบัติและสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัยโดยได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาดังกล่าว หากต้องการสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๘-๙๖๙-๙๙๕๒

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๒-๕๐๔๘๑๘๑-๖

โทรสาร. ๐๒-๕๐๓๓๖๑๒



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๗/บ ๖๖๙

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๑๙ กรกฎาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน คุณฐิตา สันโตษ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด  
๒. แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นางสาวรัชนีติการ สุขสุข นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ส่วนกลาง” ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ส่งมาพร้อมนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูล และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ คือ รองศาสตราจารย์ ดร. นราธิป ศรีราม ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือวิจัยที่จัดทำนั้น มีความครอบคลุมเนื้อหาวิชาแนวปฏิบัติและสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ พิจารณาเครื่องมือวิจัยโดยได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาดังกล่าว หากต้องการสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๘-๙๖๙-๘๙๕๕๒

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๒-๕๐๔๘๑๘๑-๖

โทรสาร. ๐๒-๕๐๓๓๖๑๒



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๗/บ ๖๒๙

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๖ กรกฎาคม ๒๕๖๔

**เรื่อง** ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือวิจัย

**เรียน** อธิบดีกรมอุทยานแห่งชาติสัตว์ป่าและพันธุ์พืช

<b>สิ่งที่ส่งมาด้วย</b>	๑. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ	จำนวน ๑ ชุด
	๒. แบบสอบถาม	จำนวน ๑ ชุด
	๓. แบบสัมภาษณ์	จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นางสาวรัชนีติการ สุขสุข นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ส่วนกลาง” ซึ่งมี รองศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีราม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ส่งมาพร้อมนี้

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัยในหน่วยงานของท่าน ทั้งนี้เพื่อให้ผลการวิจัยที่ได้จะเป็นประโยชน์แก่งานวิชาการสืบไป หากต้องการสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๘-๙๖๙-๙๙๕๕๒

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษา และขอขอบพระคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๒-๕๐๔๘๑๘๑-๖

โทรสาร. ๐๒-๕๐๓๓๖๑๒



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๗/ป๙๐๓

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๔

**เรื่อง** ขออนุญาตให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

**เรียน** อธิบดีกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

**สิ่งที่ส่งมาด้วย** ๑. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด  
๒. แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นางสาวจินตนาการ สุขสุข นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ส่วนกลาง” ซึ่งมี รองศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีราม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ส่งมาพร้อมนี้

ในการนี้นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากบุคลากรในหน่วยงานของท่าน จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตจากท่านให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย หากต้องการสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติม โปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๘-๙๖๙-๙๙๕๒

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษา และขอขอบพระคุณล่วงหน้า ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๒-๕๐๔๘๑๘๑-๖

โทรสาร. ๐๒-๕๐๓๓๖๑๒



ภาคผนวก ค

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

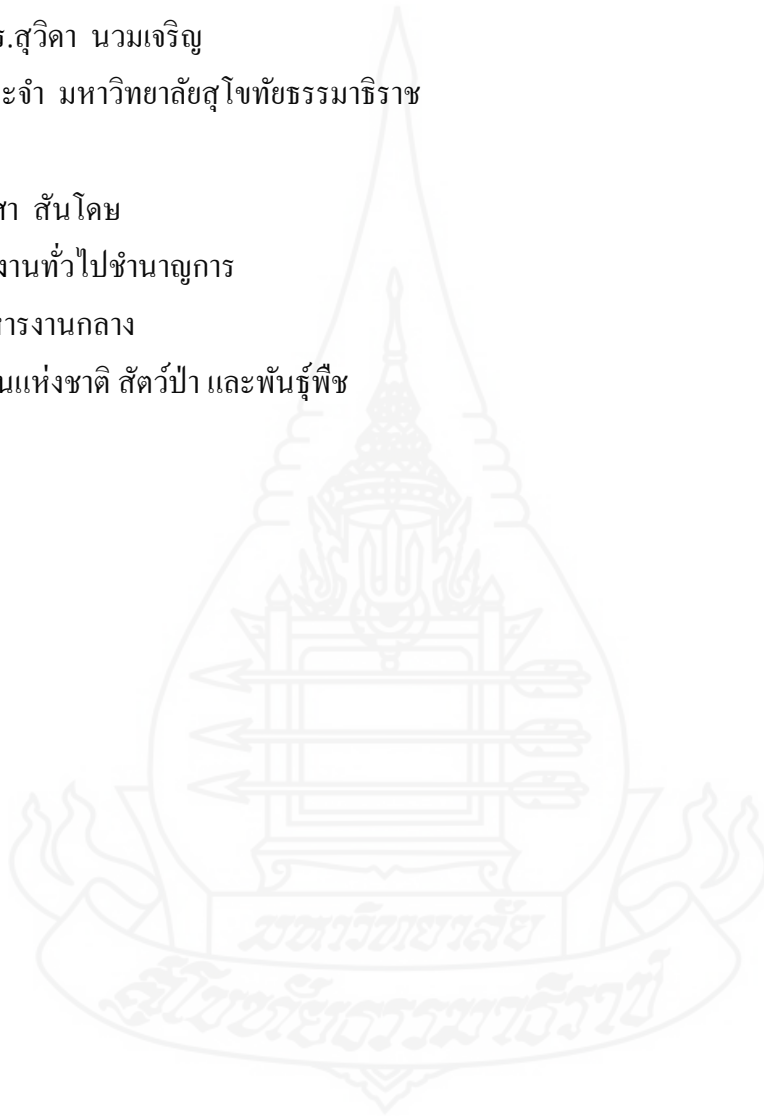


รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเนียร ราชแพทยาคม  
อาจารย์ประจำ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

อาจารย์ ดร.สุวิดา นวมเจริญ  
อาจารย์ประจำ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

นางสาวฐิตา สันโद्य  
นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ  
สำนักบริหารงานกลาง  
กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช



## ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ-ชื่อสกุล	นางสาวรัชนีดีการ สุขสุข
วันเดือนปีเกิด	11 มิถุนายน พ.ศ. 2526
สถานที่เกิด	อำเภอพิมาย จังหวัดนครราชสีมา
ที่อยู่	บ้านเลขที่ 7 หมู่ที่ 9 ตำบลกระซอน อำเภอพิมาย จังหวัดนครราชสีมา โทร. 088-9699952
สถานที่ทำงาน	กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช สำนักอุทยานแห่งชาติ ส่วนอำนวยการ ฝ่ายบริหารบุคคล แขวงลาดยาว เขตจตุจักร จังหวัดกรุงเทพมหานคร โทร. 02 561 0777 ต่อ 1704
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2544 มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนพิมายวิทยา พ.ศ. 2548 วิทยาศาสตร์บัณฑิต (วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการอาหาร) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตจันทบุรี พ.ศ. 2563 รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารรัฐกิจ) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช