

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร

นางกณตินันท์ ราโชมาศ

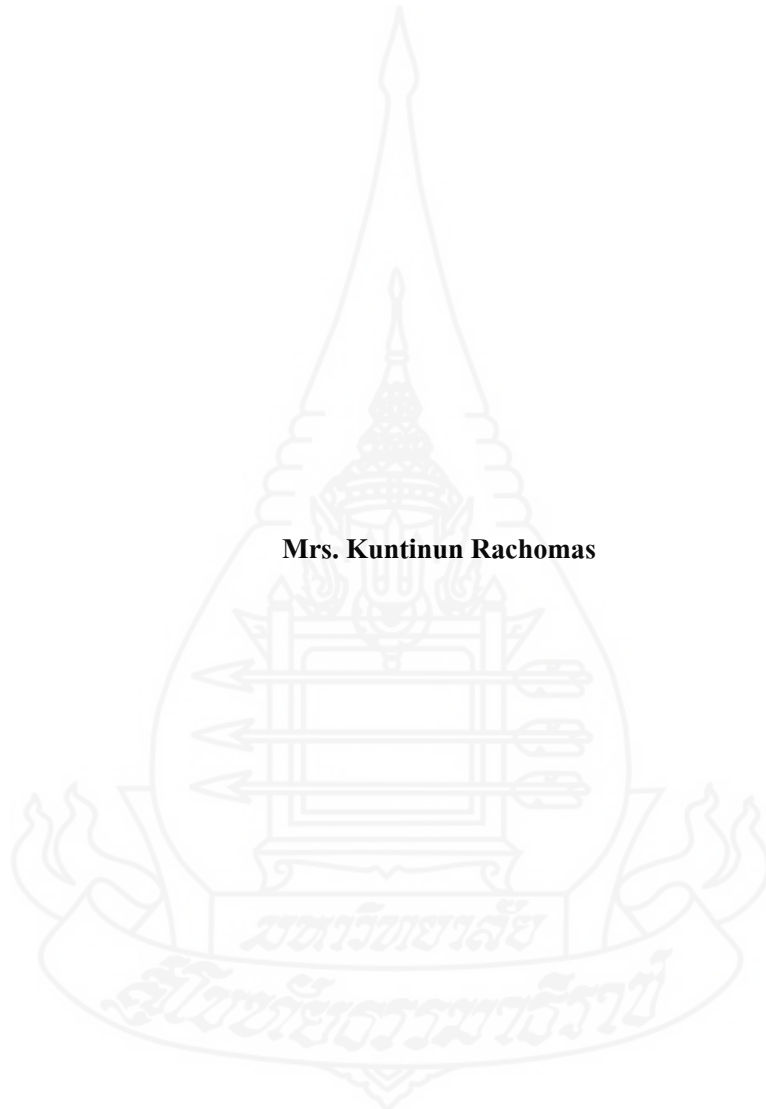


วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2554

**Quality of Work Life of Land Offices' Personnel
in Bangkok Metropolitan**

Mrs. Kuntinun Rachomas



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Public Administration

School of Management Science

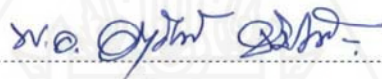
Sukhothai Thammathirat Open University

2011

หัวข้อวิทยานิพนธ์ คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร
ชื่อและนามสกุล นางกนดินันท์ ราโชมาศ
แขนงวิชา บริหารรัฐกิจ
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา 1. รองศาสตราจารย์ปภาวดี มนตรีวัต
2. รองศาสตราจารย์ ดร. ไตรรัตน์ โภคพลากรณ์

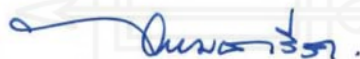
วิทยานิพนธ์นี้ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 29 พฤศจิกายน 2554

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์



ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ พันเอกอิทธิเดช จันโททัย)



กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ปภาวดี มนตรีวัต)



กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. ไตรรัตน์ โภคพลากรณ์)



ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร. สุจินต์ วิสวธีรานนท์)

ชื่อวิทยานิพนธ์ คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร
ผู้วิจัย นางกณดินันท์ ราโชมาศ รหัสนักศึกษา 2523004766 **ปริญญา** รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา (1) รองศาสตราจารย์ปภาวดี มนตรีวัต (2) รองศาสตราจารย์ ดร. ไตรรัตน์ โกศลภาครณ์
ปีการศึกษา 2554

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร (2) ปัจจัยที่ส่งผลคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานครและ (3) ปัญหาและเสนอแนะแนวทางเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวของสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 17 แห่ง รวมทั้งหมด 689 คน กลุ่มตัวอย่าง 253 คน คำนวณจาก สูตรของ ทาโร ยามาเน่ สุ่มตัวอย่างอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า (1) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก โดยด้านความมั่นคงและโอกาสในการเจริญเติบโต มีค่าเฉลี่ยสูงสุดและด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรมมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (2) ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ด้านรายได้ต่อเดือน ส่วนปัจจัยที่ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอายุราชการ ปัจจัยด้านบริหารจัดการ มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ปัจจัยสิ่งแวดล้อมด้านวัฒนธรรมองค์กร (3) ปัญหา ได้แก่ ค่าตอบแทนไม่เพียงพอในภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน บุคลากรมีโอกาสน้อยในการเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการทำงานและอำนาจการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบของบุคลากรมีน้อย ข้อเสนอแนะ ได้แก่ ควรเพิ่มค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ ปริมาณงาน รวมทั้งให้เหมาะสมกับสภาวะเศรษฐกิจ ควรเปิดช่องทางให้บุคลากรสามารถให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์แก่องค์กร ได้อย่างเต็มที่ และควรให้อิสระแก่บุคลากรในการตัดสินใจงานของตนมากยิ่งขึ้น

คำสำคัญ คุณภาพชีวิตการทำงาน บุคลากร สำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร

Thesis title: Quality of Work Life of Land Offices' Personnel in Bangkok Metropolitan

Researcher: Mrs. Kuntinun Rachomas; **ID:** 2523004766; **Degree:** Master of Public Administration; **Thesis advisors:** (1) Papavadee Montriwat, Associate Professor; (2) Dr. Trairat Pokapalakorn, Associate Professor; **Academic year:** 2011

Abstract

The objectives of this research were to study (1) quality of work Life of Land Offices' personnel in Bangkok Metropolitan (2) factors affecting quality of work life of Land Offices' personnel in Bangkok Metropolitan, and (3) problems and recommendations to improve quality of work life of Land Offices' personnel in Bangkok Metropolitan.

Population comprised civil servants, government employees, permanent staff, and temporary staff of group of Land Offices' personnel in Bangkok Metropolitan totally 17 offices' 689 officers. Samples of 253 were drawn via Yamane formula Simple random sampling had been used Instrument used was questionnaire. Statistical tools employed were frequency, percentage, mean, standard deviation and stepwise multiple regression.

The results showed that (1) quality of work life of Land offices' personnel in Bangkok Metropolitan was at high level, the aspect with highest mean was security and growth opportunities while the aspect with lowest mean was appropriate and fair compensation (2) personal factor affecting quality of work life was monthly income, while gender, age, educational level and work duration did not affect work life quality as for management aspect: administrative management affected quality of work life the most, next was organizational culture (3) problems were inadequate remuneration when compared with current economic condition, less opportunity of officials to voice their view on their job, together with little decision making power; recommendations were: the management should consider adjusting the compensation so to make it suitable with employees knowledge, skill, responsibilities, and the economic condition; communication channel. Should be provided so consequently employees could have more participation and could should their opinions freely more importantly, they should be empowered so to have more decision power on their own job.

Keywords: Quality of Work Life, Employees Land Offices, Bangkok Metropolitan

กิตติกรรมประกาศ

การทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร” สำเร็จสมบูรณ์โดยได้รับความกรุณาจาก รองศาสตราจารย์ภาวดี มนต์รีวัต อาจารย์ที่ปรึกษา สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ที่ได้กรุณาให้ความรู้ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ รวมทั้งตรวจสอบแก้ไขจนเสร็จสมบูรณ์

ในด้านการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยขอขอบพระคุณมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชที่ให้โอกาสในการศึกษามาโดยตลอด และขอขอบคุณบุคลากรของสำนักงานที่ดินทุกท่าน ที่เสียสละเวลาให้ความร่วมมือในการตอบเก็บรวบรวมข้อมูลและตอบแบบสอบถามสำหรับการวิจัยในครั้งนี้

สุดท้ายขอขอบพระคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านเป็นอย่างยิ่ง ที่ให้การสนับสนุนช่วยเหลือ ผลักดันให้การวิจัยครั้งนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี

กันตินันท์ ราโชมาศ

ตุลาคม 2554



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย	4
ขอบเขตของการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษา	8
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	9
แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน	9
ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน	9
ความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน	13
ตัวชี้วัดหรือเกณฑ์ในการพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงาน	15
ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	20
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน	23
โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ตามบทบาท ภารกิจ สำนักงานที่ดิน	26
ผลงานที่เกี่ยวข้อง	29
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	35
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	35
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	37
การเก็บรวบรวมข้อมูล	39
การวิเคราะห์ข้อมูล	39

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	41
ตอนที่ 1 สถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง	41
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านบริหารของบุคลากร สำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร	44
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมของบุคลากร สำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร	47
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร	51
ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร	58
ตอนที่ 6 ปัญหาและข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของ บุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร	64
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	72
สรุปการวิจัย	72
อภิปรายผล	80
ข้อเสนอแนะ	88
บรรณานุกรม	93
ภาคผนวก	98
ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ	99
ข แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย	101
ประวัติผู้วิจัย	111

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรของสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร	36
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ	42
ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ	42
ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา	43
ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ	43
ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุราชการ	44
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย ด้านบริหารงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร	44
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย ด้านบริหารงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านบริหารจัดการ	45
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย ด้านบริหารงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านลักษณะงาน	46
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย ด้านสิ่งแวดล้อมของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร	47
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย ด้านสิ่งแวดล้อมของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านสถานที่	47
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย ด้านสิ่งแวดล้อมของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านระบบการทำงาน	49

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานครด้านวัฒนธรรมองค์กร	50
ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต การทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร	51
ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานครด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม	52
ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานครด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาความสามารถของบุคลากร	53
ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต การทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานครด้านความมั่นคงและโอกาสในการเจริญเติบโต	54
ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานครด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมภายในที่ทำงาน	55
ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานครด้านป้องกันสิทธิของบุคลากร	56
ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานครด้านสมดุลระหว่างงานและกิจกรรมอื่นที่อยู่ภายนอกงาน	57
ตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานครเมื่อตัวแปรอิสระประกอบด้วยปัจจัยส่วนบุคคล	58

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของคุณภาพชีวิต การทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร เมื่อตัวแปรอิสระประกอบด้วยปัจจัยด้านบริหารงาน	60
ตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของคุณภาพชีวิต การทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร เมื่อตัวแปรอิสระประกอบด้วยปัจจัยสิ่งแวดล้อม	62
ตารางที่ 4.23 จำนวนของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานครที่แสดงความ คิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน	65
ตารางที่ 4.24 จำนวนของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานครที่แสดงความคิดเห็น เกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม.....	67
ตารางที่ 4.25 จำนวนของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานครที่แสดงความคิดเห็น เกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านโอกาส ในการใช้และพัฒนาความสามารถของบุคลากร.....	68
ตารางที่ 4.26 จำนวนของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานครที่แสดงความคิดเห็น เกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความ มั่นคงและโอกาสในการเจริญเติบโต.....	69
ตารางที่ 4.27 จำนวนของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานครที่แสดงความคิดเห็น เกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้าน สภาพแวดล้อมทางสังคมภายในที่ทำงาน	70
ตารางที่ 4.28 จำนวนของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานครที่แสดงความคิดเห็น เกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการ ป้องกันสิทธิของบุคลากร	70
ตารางที่ 4.29 จำนวนของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานครที่แสดงความคิดเห็น เกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสมดุล ระหว่างงานและกิจกรรมอื่นที่อยู่ภายนอกงาน.....	71

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	4
ภาพที่ 2.1 โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการกรมที่ดิน	26
ภาพที่ 2.2 แสดงการแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานที่ดิน	28



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในยุคศตวรรษที่ 20 เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบัน ทั้งนักวิชาการและผู้บริหารของหลายๆ องค์กร ต่างมุ่งเน้นความสำคัญของกลยุทธ์ไปที่การบริหาร “คน” เพราะเชื่อว่าสังคมเศรษฐกิจของยุคนี้จำเป็นต้องแข่งขันที่ระดับความรู้ขององค์กร (Knowledge Economy) แม้ว่าทุนความรู้หรือทุนปัญญา นี้จะเป็นทรัพย์สินประเภทที่จับต้องไม่ได้ (Intangible Assets) แต่กลับมีพลังความสามารถต่อการสร้างคุณค่าหรือมูลค่าให้กับองค์กรได้มากกว่าการเน้นกลยุทธ์ลงทุนไปที่ทุน ทางวัตถุ ดังผลการศึกษาในต่างประเทศที่ระบุว่าร้อยละ 85 ของผลประกอบการขององค์กรนั้นเกิดจาก “ทุนมนุษย์” และนักวิชาการบางท่าน เช่น Jac Fitz - enz ก็กล่าวถึงไว้ในหนังสือ “The ROI of Human Capital” (ค.ศ.2000)

ในยุคที่การแข่งขันด้วยทุนมนุษย์เป็นความท้าทายที่สำคัญ และเมื่อพิจารณาในเรื่องขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ กลไกสำคัญอันหนึ่งคือกลไกภาครัฐ อันเป็นกลไกขับเคลื่อนที่กำหนดทิศทางในรูปของนโยบายการบริหารประเทศ ซึ่งมีการพัฒนาเรื่อยมานับตั้งแต่การปฏิรูประบอบราชการ พ.ศ.2540 มีการเปลี่ยนแปลงในหลายๆ เรื่อง เช่น การปฏิรูประบอบราชการ การกระจายอำนาจการบริหารจากราชการส่วนกลางไปสู่ส่วนท้องถิ่น การปรับปรุงกระบวนการภายใน เพื่อให้ได้บริการที่มีคุณภาพในระดับมาตรฐานสากล การเป็นองค์กรธรรมาภิบาล (Good Governance) การปรับเปลี่ยนมุมมองที่มุ่งเน้นความสำคัญของประชาชน (Customer Centric) การปรับลดขนาดกำลังคนภาครัฐ การมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ (Result Based Management-RBM) ผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงในสิ่งต่างๆ เหล่านี้ ทำให้การดำเนินงานของหน่วยงานราชการต้องปรับเปลี่ยนอยู่ตลอดเวลา แต่การปรับเปลี่ยนการบริหาร “คน” หรือทรัพยากรบุคคลนั้น สำหรับ ภาคราชการแล้วยังถือได้ว่าเปลี่ยนแปลงได้ช้า เนื่องจากเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องทั้งในด้านของ การปรับเปลี่ยนกระบวนการหรือค่านิยมในการปฏิบัติราชการ และในด้านการจัดระบบบริหารกำลังคนให้ยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งปัจจุบันแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555 – 2558) ก็ยังเน้นเรื่องคน และกระบวนการมีส่วนร่วม ทั้งยังให้ความสำคัญกับการจัดการตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง ภายใต้วิสัยทัศน์ “สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ด้วยความเสมอภาค เป็นธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง” โดยยังคงยึดหลัก “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ที่มุ่งให้

“คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา” และ “สร้างสมดุลการพัฒนา” ในทุกมิติ เป็นการสร้างภูมิคุ้มกัน ในมิติต่างๆ เพื่อให้การพัฒนาประเทศสู่ความสมดุลและยั่งยืน โดยนำทุนของประเทศที่มีศักยภาพ มาใช้ประโยชน์อย่างบูรณาการและเกื้อกูลกัน พร้อมทั้งเสริมสร้างให้แข็งแกร่งเพื่อเป็นรากฐาน พัฒนาประเทศที่สำคัญ ได้แก่ การเสริมสร้างทุนสังคม (ทุนมนุษย์ ทุนสังคม ทุนทางวัฒนธรรม) ให้ ความสำคัญกับการพัฒนาคน และสังคมไทยสู่สังคมคุณภาพ ขณะเดียวกันจำเป็นต้องมีการบริหารจัดการ ประเทศเพื่อสร้างความเป็นธรรมในสังคม ให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบราชการและ ข้าราชการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล ซึ่งข้าราชการ พนักงานของรัฐ เป็นตัวจักรสำคัญที่จะทำให้ นโยบาย แผนงานและ โครงการของรัฐบังเกิดผลอย่างแท้จริง ปัญหาจึงอยู่ที่ว่าระบบบริหารงานที่ดีจะ เกิดขึ้นได้อย่างไรและเป็นที่ยอมรับกันทั่วไปว่าระบบบริหารราชการที่ดีขึ้นอยู่กับการบริหารบุคคล ที่ดี และที่สำคัญต้องมีข้าราชการที่มีความรู้ความสามารถ มีความซื่อสัตย์สุจริต และการให้ ความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทำให้บุคคลในองค์กรต้องปรับพฤติกรรมในการ ปฏิบัติงาน และวิธีการหนึ่งในการพัฒนาองค์กร (Organization Development) คือ การปรับปรุง คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life = QWL) ซึ่งจะช่วยให้องค์กรและตัวบุคคล ต่างได้รับความพอใจด้วยกันทั้งสองฝ่าย ส่งผลให้องค์กรสามารถดำเนินกิจกรรมจนบรรลุตาม เป้าหมายที่ตั้งไว้ ดังนั้นการที่จะพัฒนาองค์กรให้มีคุณภาพนั้น จึงจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรที่อยู่ ภายในองค์กรให้มีคุณภาพโดยเฉพาะคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี พร้อมทั้งจะปฏิบัติหน้าที่ให้เกิด ประโยชน์ต่อองค์กร

หน่วยงานองค์กรกลางของข้าราชการไทยที่รับผิดชอบด้านนโยบายในเรื่องนี้ ได้แก่ สำนักงาน ก.พ. ได้ศึกษาและค้นหาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการให้ เหมาะสมกับสังคมไทยและมีมาตรฐานสากล โดยอาศัยหลักปรัชญาด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ประกอบด้วย หลักคุณธรรม (Merit-Based) หลักสมรรถนะ (Competency-Based) หลักผลงาน (Performance-Based) หลักการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบ (HR Decentralization) และหลัก คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life) (สีมา สีมานันท์, 2552 :7) รวมทั้งทำการศึกษา วิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน อาทิ การศึกษาวิจัยปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการพลเรือน (สังกัดราชการส่วนกลาง) โดยความร่วมมือกับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย การศึกษาวิจัยเรื่องการเสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรภาครัฐ : ความสมดุลระหว่างชีวิต กับ การทำงาน การศึกษาเรื่องระบบการเจ้าหน้าที่สัมพันธ์เพื่อการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการพลเรือน และการผลักดันกฎหมายสำคัญๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง พระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ซึ่งบังคับใช้เมื่อวันที่ 26 มกราคม 2551 อันเป็นกฎหมาย เกี่ยวกับการบริหารข้าราชการ โดยเป็นการยกร่างเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและสามารถเป็น

กลไกหลักในการขับเคลื่อนภารกิจของประเทศ ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) และให้การบริหารทรัพยากรบุคคลในภาคราชการ สอดคล้องกับแนวทางการบริหารราชการแนวใหม่อย่างแท้จริง โดยพระราชบัญญัติฉบับนี้เป็นฉบับแรกและฉบับเดียวที่ได้กล่าวถึงการบริหารงานบุคคลภาครัฐและให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตของข้าราชการ ซึ่งมีบทบัญญัติที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของข้าราชการพลเรือนในหลายมาตรากำหนดให้ส่วนราชการให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต มีความทันสมัยและเป็นสากล โดยเน้นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานควบคู่กับการดูแลคุณภาพชีวิต สร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ช่วยให้ข้าราชการดำรงชีวิตอย่างมีความสุขและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กรมที่ดิน กระทรวงมหาดไทย เป็นหน่วยงานภาครัฐ ที่มีภารกิจหลักเกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิในที่ดินของบุคคลและจัดการที่ดินของรัฐ โดยออกหนังสือแสดงสิทธิและให้บริการจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรมเกี่ยวกับอสังหาริมทรัพย์ เพื่อให้บุคคลมีความมั่นคงในการถือครองที่ดินและได้รับบริการที่ดีมีประสิทธิภาพ ตลอดจนให้การบริการจัดการที่ดินของรัฐ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด ดังนั้น บุคคลที่ปฏิบัติงานจะต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะและมีวิสัยทัศน์ที่ดีต่อองค์กรมีความตระหนักในภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ รวมทั้งมีคุณธรรมและจิตใจที่มุ่งบริการประชาชน ขณะเดียวกันก็จะต้องมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานและองค์กร ทั้งนี้บุคลากรกรมที่ดินทุกคนถือเป็นพลังสำคัญในการดำเนินงานตามภารกิจของกรมที่ดินให้สัมฤทธิ์ผลตามเป้าประสงค์ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจและตระหนักถึงความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ซึ่งอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ต้องปรับปรุง พัฒนาคน พัฒนางาน เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของ เศรษฐกิจ สังคม ที่มีการแข่งขันสูงในทุกๆ ด้าน จึงได้ศึกษาชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อศึกษาปัญหาและเสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรดังกล่าว

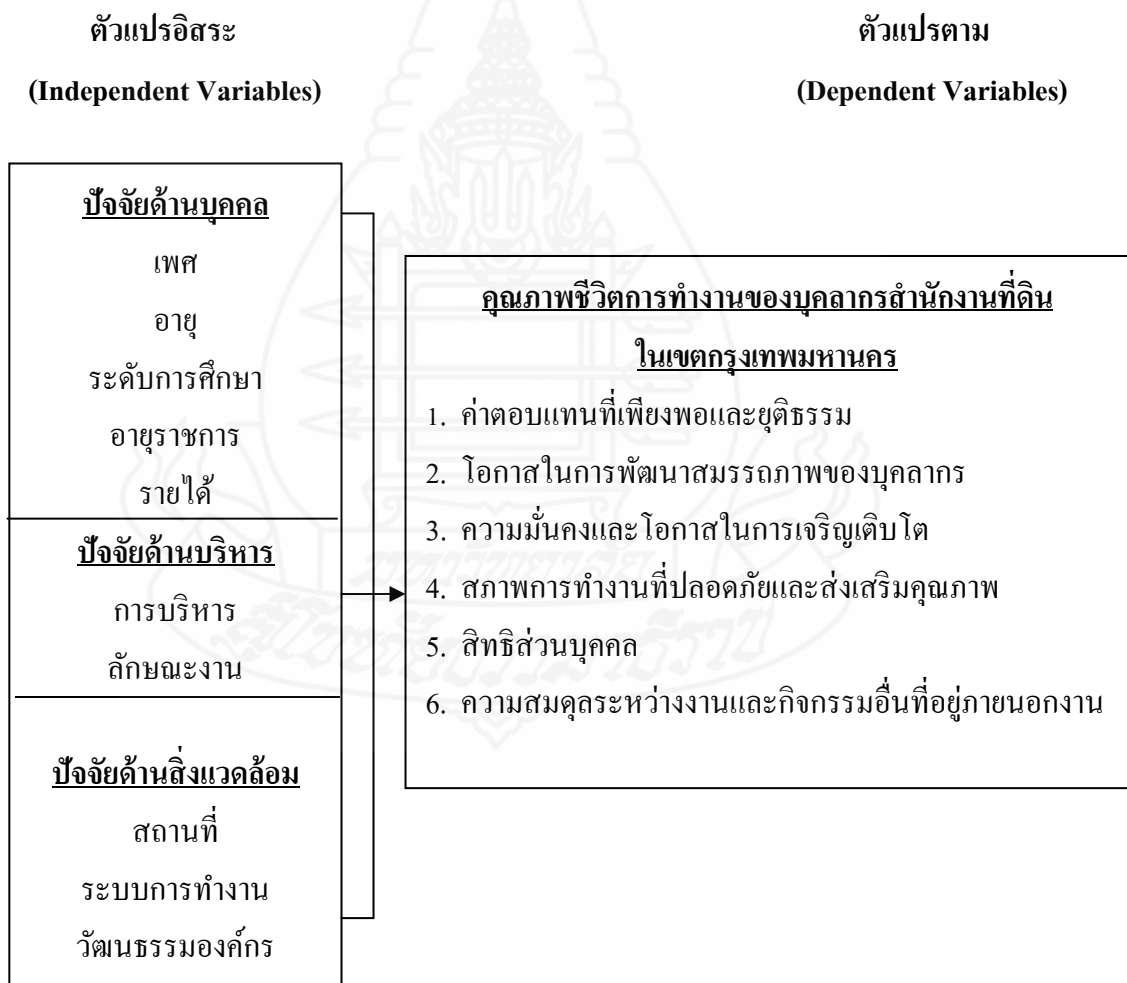
2. วัตถุประสงค์การวิจัย

- 2.1 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร
- 2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร

2.3 เพื่อศึกษาปัญหาและเสนอแนะแนวทางเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของบุคลากร
สำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้วิจัยได้ปรับจากกรอบแนวคิดของริชาร์ด อี วอลตัน (Richard E Walton, 1974) มาใช้เป็นเกณฑ์ครอบคลุมตัวชี้วัด 6 ด้าน โดยนำปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร 3 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านบริหาร และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งสามารถกำหนดเป็นกรอบแนวคิดดังแสดงในภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

4. ขอบเขตของการวิจัย

4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคลากร ความมั่นคงและโอกาสในการเจริญเติบโต สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพชีวิตส่วนบุคคล ความสมดุลระหว่างงานและกิจกรรมอื่นที่อยู่ภายนอกงาน ปัจจัยด้านการบริหาร ซึ่งได้แก่ การบริหาร และลักษณะงาน รวมทั้งปัจจัยสิ่งแวดล้อม ได้แก่ สถานที่ ระบบการทำงาน และวัฒนธรรม

4.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และ ลูกจ้างชั่วคราวของสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 17 แห่ง รวมบุคลากรจำนวนทั้งสิ้น 689 คน กลุ่มตัวอย่าง 253 คน คำนวณจากสูตรของ ทาโร่ ยามาเน่

4.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา

เก็บข้อมูลภาคสนามเดือน กรกฎาคม 2554

4.4 ขอบเขตด้านพื้นที่

เป็นการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานบุคลากรกรมที่ดินในส่วนของสำนักงานที่ดินที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร รวมทั้งสิ้น 17 แห่ง

5. นิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้ศึกษาได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร ดังนี้

5.1 คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality Of Working Life) หมายถึง ความสอดคล้องกันระหว่างความปรารถนาหรือความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิภาพขององค์กร คือ บุคลากรกรมที่ดินในส่วนภูมิภาค โดยทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งส่งผลให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ในที่นี้ประกอบด้วยตัวบ่งชี้คุณภาพการทำงาน 6 ประการ ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคลากร ความมั่นคงและโอกาสในการเจริญเติบโต สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพชีวิตส่วนบุคคล และความสมดุลระหว่างงานและกิจกรรมอื่นที่อยู่ภายนอกงาน

5.1.1 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง รายได้ประจำ ได้แก่ เงินเดือน หรือเงินตอบแทนที่ได้จากการปฏิบัติงานเต็มเวลา และสวัสดิการ ที่ได้รับอย่างเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามอัตภาพของตนและได้รับอย่างยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งหน้าที่ของตนกับตำแหน่งหน้าที่อื่นที่มีลักษณะคล้ายๆ กัน

5.1.2 โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคลากร หมายถึง ความมากน้อยของโอกาสในการเสริมสร้างความสามารถในการทำงาน โดยสามารถใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่ และได้แสดงความคิดเห็นในการทำงานรูปแบบใหม่ๆ ตลอดจนมีโอกาสดำเนินการอบรม สัมมนา พัฒนาความรู้ ความสามารถ เพื่อการพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพดียิ่งขึ้น

5.1.3 ความมั่นคงและโอกาสในการเจริญเติบโต หมายถึง การได้รับมอบหมายรับผิดชอบงานมากขึ้น ได้รับการเตรียมความรู้และทักษะเพื่อหน้าที่ที่สูงขึ้น มีโอกาสประสบความสำเร็จในงานตามความมุ่งหวังอันเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ครอบครัว และผู้เกี่ยวข้อง มีความมั่นคงในรายได้หรือหน้าที่ที่ได้รับ โดยหน่วยงานมีเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้ายงานอย่างชัดเจนและยุติธรรม

5.1.4 สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ หมายถึง สภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน มีความเป็นระเบียบ สะอาด ถูกสุขลักษณะ มีการจัดเครื่องมือเครื่องไม้ วัสดุอย่างเพียงพอ และอำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติหน้าที่ โดยคำนึงถึงความปลอดภัยจากอุบัติเหตุ และการจัดสภาพที่ทำงานที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นทีม และร่วมกันรับผิดชอบ

5.1.5 สิทธิส่วนบุคคล หมายถึง การได้รับความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน มีอิสระในการพูด มีความเสมอภาคในเรื่องต่างๆ ของงานตามความเหมาะสมและให้ความเคารพต่อความเป็นมนุษย์ด้วยกันของผู้ร่วมงานบุคลากรเคารพและปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับของหน่วยงาน

5.1.6 ความสมดุลระหว่างงานและกิจกรรมอื่นที่อยู่ภายนอกงาน หมายถึง การแบ่งเวลาให้มีสัดส่วนเหมาะสมระหว่างการใช้เวลาสำหรับกิจกรรมของตนเอง ครอบครัว และสังคม

5.2 ปัจจัยด้านบุคคล หมายถึง เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ต่อเดือนของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร

5.2.1 เพศ หมายถึง สถานภาพที่ได้รับมาตั้งแต่เกิด จำแนกเป็น ชายหรือหญิง

5.2.2 อายุ หมายถึง อายุของบุคลากรเป็นจำนวนปี โดยนับถึงวันที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา

5.2.3 ระดับการศึกษา หมายถึง การจบการศึกษาในระดับสูงสุดของบุคลากร แบ่งเป็น ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ปริญญาโทหรือเทียบเท่า และสูงกว่าปริญญาโท

5.3.4 อายุราชการ หมายถึง ระยะเวลาที่บุคลากรปฏิบัติราชการในกรมที่ดิน นับเป็นปีจนถึงวันที่ผู้วิจัยทำการศึกษา

5.3.5 รายได้ หมายถึง เงินเดือน ค่าตอบแทนอื่นๆ ที่ได้รับจากกรมที่ดิน (ค่าตอบแทนการทำงานนอกเวลาราชการ เบี้ยเลี้ยงเหมาจ่าย เบี้ยเลี้ยง เงินประจำตำแหน่ง) และรายได้พิเศษอื่นๆ ที่บุคลากรได้รับทั้งหมดต่อเดือน

5.3 ปัจจัยด้านบริหาร หมายถึง การบริหาร และลักษณะงาน

5.3.1 การบริหาร หมายถึง กระบวนการบริหารบุคลากรของสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร ต้องมีการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย และทิศทางการบริหาร และวิธีปฏิบัติงานในแต่ละฝ่าย/กลุ่มงาน มีสายการบังคับบัญชาและกำหนดหน้าที่ที่ชัดเจน มีการมอบหมายงานเป็นลายลักษณ์อักษร ตามความรู้ ความสามารถอย่างเหมาะสม โดยบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการบริหารของหน่วยงาน

5.3.2 ลักษณะงาน หมายถึง ลักษณะของงานที่ทำมีความหลากหลาย ท้าทาย ความสามารถของผู้ปฏิบัติ ต้องใช้ความสามารถและทักษะหลายๆ อย่างในการปฏิบัติงานที่มีลักษณะเป็นเอกลักษณ์เฉพาะด้าน และมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร รวมทั้งมีผลต่อคุณภาพและความเป็นอยู่ของประชาชน

5.4 ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม หมายถึง สถานที่ ระบบการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร

5.4.1 สถานที่ หมายถึง สถานที่ทำงาน สถานที่พักผ่อน ซึ่งมีการจัดสภาพให้เหมาะสมต่อการทำงาน มีสุขอนามัยและความปลอดภัย ตลอดจนการจัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน

5.4.2 ระบบการทำงาน หมายถึง การจัดโครงสร้างการทำงานอย่างมีระบบการทำงานเป็นขั้นตอน การทำงานเป็นทีม การตัดสินใจ และการนำสารสนเทศมาใช้ในการลดขั้นตอนการนำหลักยุทธธรรมมาใช้ในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่และค่าตอบแทน

5.4.3 วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ของหน่วยงาน ค่านิยม ความเชื่อ พฤติกรรมการแสดงออกและลักษณะการทำงานร่วมกันของบุคลากรในหน่วยงาน ตลอดจนวิธีการปฏิบัติงาน ที่บุคลากรถือเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติ

6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

6.1 เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร

6.2 เป็นแนวทางในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร ได้ดียิ่งขึ้น

6.3 เป็นข้อมูลพื้นฐานในการศึกษาและวิจัยในด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรอื่นๆ ต่อไป



บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษา รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องในการศึกษาวิจัยมาประกอบการพิจารณาและสรุปได้ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
2. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
3. โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ตามบทบาท ภารกิจ สำนักงานที่ดิน
4. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

“คุณภาพชีวิตการทำงาน” (Quality of Working Life) ได้มีนักวิชาการให้นิยามไว้หลากหลายความหมาย การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำเฉพาะความหมายที่เกี่ยวข้องและน่าสนใจโดยเรียงลำดับตามความหมายที่สอดคล้องกับงานวิจัย ดังนี้

Richard E. Walton (1973: 11-16 อ้างใน ฉัตรชัย ประทุมมาลัย, 2552: 9) เสนอแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานในหนังสือ (Criteria for Quality of Working Life) ไว้ว่าเป็นลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคุณลักษณะแนวทางการเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคลหรือสังคม เรื่องสังคมขององค์การที่ทำให้งานประสบผลสำเร็จ ซึ่งสามารถวัดได้จาก เกณฑ์ชีวิตในแปดด้าน คือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน โอกาสพัฒนางานสมรรถภาพของตนเอง การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ประชาธิปไตยในองค์การ ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และคำนึงถึงความต้องการของสังคม

Guest (1979: 76-87 อ้างใน เจษฎา ธรรมขันติพงษ์, 2544: 24) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ปฏิกริยาของ บุคคลต่อการทำงานหรือผลที่เกิดขึ้นกับปัจเจกบุคคล อันเนื่องมาจากประสบการณ์ในการทำงาน นั่นคือ คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง

ความรู้สึกทั้งหลายของบุคคลเกี่ยวกับทุกมิติของการทำงาน เช่นความรู้สึกเกี่ยวกับผลตอบแทนหรือผลประโยชน์ในทางเศรษฐกิจ ความมั่นคง สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและคุณค่าที่แฝงอยู่ภายในการทำงานในชีวิตของบุคคล

Edward E. Lawler (1982: 37,486-493 อ้างใน ศศิธร สุขทอง, 2552: 5) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานขึ้นอยู่กับความเป็นอยู่ที่ดีของผู้ปฏิบัติงาน ถ้าผู้ปฏิบัติงานสามารถออกแบบงานได้เองแล้ว ผลผลิตก็จะมากขึ้น ความเป็นอยู่ก็จะดีมากขึ้นด้วย ทั้งนี้ Lawler อธิบายว่า ความเป็นอยู่ที่ดี อาจหมายถึงความอยู่ดีมีสุขทางร่างกาย หรือทางจิตใจก็ได้ แสดงว่าผู้ปฏิบัติงานจะมีคุณภาพชีวิตการทำงาน เมื่อมีความเป็นอยู่ดีทั้งทางร่างกายและจิตใจ

Huse and Cummings (1985: 198-199 อ้างใน อนงค์ สระบัว, 2546:34) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ ซึ่งมีลักษณะต่างๆ 8 ด้าน ดังนี้ คือ

1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) หรือ “รายได้และผลประโยชน์ตอบแทน” หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐานการดำรงชีวิต ซึ่งผู้ทำงานรู้สึกว่าจะเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ หมายถึง การที่ผู้ทำงานได้ทำงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย

3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ทำงาน (Development of Capacities) หมายถึง การที่ผู้ทำงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำ โดยพิจารณาจากลักษณะงานที่ทำได้แก่

3.1 งานที่ผู้ทำต้องใช้ความสามารถเฉพาะทาง (Task Identity)

3.2 งานที่ผู้ทำยอมรับว่ามีความสำคัญ (Task Significance)

3.3 งานที่ผู้ทำสามารถได้รับทราบผลย้อนกลับ (Feedback)

3.4 งานที่ผู้ทำมีอิสระในการดำเนินการ (Autonomy)

3.5 งานที่ผู้ทำได้ใช้ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่ในหลายๆ ด้าน (Task Variety)

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคง (Growth and Security) หมายถึง ลักษณะงานที่ส่งเสริมความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพของตน ซึ่งนอกจากงานจะช่วยคงไว้และเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของผู้ทำงานแล้ว งานยังทำให้ผู้ทำงานได้รับการยอมรับจากสังคมและครอบครัวของตน

5. สังคมสัมพันธ์ (Social Integration) หมายถึง ลักษณะงานที่มีส่วนพัฒนาให้ ผู้ทำงานมีโอกาสสร้างปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ที่ทำงานมี บรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า

6. ลักษณะการบริหาร (Constitutionalism) หมายถึง ความยุติธรรมในการบริหาร มีการกระทำต่อบุคคลอย่างเหมาะสม ผู้ทำงานได้รับการเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังข้อคิดเห็นของผู้ทำงาน รวมทั้งบรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาค และความยุติธรรม

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Total Life Space) หมายถึง สภาวะที่ บุคคลมีความสมดุลในช่วงของชีวิตระหว่างช่วงของการทำงานกับช่วงเวลาที่อิสระจากการทำงานมี ช่วงเวลาได้คลายเครียด จากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ

8. ความรับผิดชอบต่อสังคม (Social Relevance) หมายถึง ความรู้สึกของผู้ทำงานที่ มีความภาคภูมิใจในงานและองค์กร เป็นความรู้สึกของบุคคลว่า องค์กรและลักษณะงานที่ตนทำ เอื้ออำนวยประโยชน์และมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคม

Kossen (1991 อ้างใน ทิพวรรณ ศิริคุณ, 2542: 29-30) ได้กล่าวว่า สิ่งที่จะทำให้เกิด คุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่

1. การเพิ่มคุณค่าและความรับผิดชอบต่อในงาน (Job Enrichment) เป็นการเปิดโอกาส ให้พนักงานได้รับการยอมรับ ประสบผลสำเร็จ เจริญก้าวหน้า

2. เพิ่มปริมาณงานทั้งในเรื่องการขยายงานและเพิ่มความรับผิดชอบต่อ (Getting Loaded- Vertically and Horizontally) เป็นการเปิดโอกาสให้พนักงาน ได้มีการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้น

3. สร้างสรรค์งาน (Creating Whole Job) การสร้างสรรค์งานให้หลากหลายมากขึ้น จะทำให้สนองความต้องการได้ และหากพนักงานมีโอกาสที่จะใช้ความคิดและทักษะที่มีอยู่จะทำให้เกิดความพึงพอใจและภูมิใจในตนเอง

4. มีการหมุนเวียนงาน ฝึกอบรมข้ามสายงาน และใช้ทักษะหลากหลาย (Rotating Job, Cross - Training and Multi - Skilling) จะช่วยทำให้พนักงาน ได้เรียนรู้มากขึ้น สามารถ โอนย้ายข้ามสายงานได้ และมีโอกาสที่จะได้ใช้ทักษะมากขึ้น

5. เปลี่ยนงานที่น่าเบื่อไปสู่งานที่ถูกต้องใจ (Do Two "Dulls" Equal Job Enrichment) จะทำให้เกิดความน่าสนใจและพึงพอใจมากขึ้น โดยอาศัยวิธีการเพิ่มคุณค่าและความรับผิดชอบต่อในงาน

6. ให้การชมเชยและการยอมรับ (A Liberal Lacing of Praise and Recognition) ซึ่ง เป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์อยู่แล้ว และสามารถทำได้หลายวิธีทั้งใช้ คำพูด การสัมผัส การ มองแล้วยิ้ม เป็นต้น

7. การให้ค่าตอบแทนที่ดี (Providing Well Pay) อาจจะมีการเตรียมรางวัลสำหรับผู้ประพฤติปฏิบัติดีดี จะเป็นแรงสนับสนุนให้ผู้ทำงานและมาทวนสายปฏิบัติดีดีใหม่

8. สร้างความรับผิดชอบในงาน (Building Responsibility into Job) เปิดโอกาสให้พนักงานได้ตัดสินใจ ได้อย่างอิสระในงานที่มีความสำคัญ

9. มีสถานที่เลี้ยงเด็กสำหรับลูกพนักงาน (Providing Child Care for Employees Children) จะเป็นการช่วยเพิ่มขวัญกำลังใจให้กับพนักงานและยังช่วยให้ลดการขาดงาน หรือการมาทำงานสายของพนักงานได้

10. ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน (Modifying Work Environment) เช่น สร้างบรรยากาศของการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมให้มีสัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน โดยการเปิดเพลง มีเวลาพัก มีการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ

11. มีโปรแกรมส่งเสริมสุขภาพ (Providing Wellness Program) เพื่อให้ร่างกายแข็งแรงสมบูรณ์แล้ว จะทำให้เกิดผลดีต่อตัวพนักงานเองและต่องานที่ทำ ช่วยลดความเครียด ลดภาวะของการเป็นโรคหัวใจ และทำให้เกิดความสุขในการทำงาน

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2548: 41) ได้ให้คำนิยามว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างคนงานกับสิ่งแวดล้อมของการทำงานทั้งหมด พร้อมทั้งมิติทางด้านมนุษย์ที่เพิ่มเข้าไปเสริมมิติทางด้านเทคนิคและเศรษฐกิจคุณภาพชีวิตของการทำงานที่ดีมีดังนี้

1. ความมั่นคง
2. ความเสมอภาคในเรื่องค่าจ้างและรางวัล
3. ความยุติธรรมในสถานที่ทำงาน
4. ปลอดภัยจากระบบราชการและความเข้มงวดในการควบคุมงาน
5. งานมีความหมายและน่าสนใจ
6. กิจกรรมและงานหลากหลาย
7. งานมีลักษณะท้าทาย
8. ควบคุมตัวเอง งาน ๓๓สถานที่ทำงาน
9. มีขอบเขตการตัดสินใจของตัวเอง
10. โอกาสการเรียนรู้และความเจริญก้าวหน้า
11. ผลสะท้อนกลับ ความรู้เกี่ยวกับผลลัพธ์
12. อำนาจหน้าที่ในงาน
13. ได้รับการยอมรับจากการทำงาน

14. ได้รับการสนับสนุนทางสังคม
15. มีอนาคต
16. สามารถสัมพันธ์งานกับสิ่งแวดล้อมจากภายนอก
17. มีโอกาสเลือก ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความชอบ ความสนใจ และความคาดหวัง

จากความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจส่วนบุคคลต่อการทำงานในอาชีพของตน ความภาคภูมิใจกับงานของตน เป็นที่ยอมรับของสังคม มีความสุขในการทำงาน ซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจ เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตครอบครัว ตลอดจนพอใจในด้านเศรษฐกิจ ความมั่นคง ความปลอดภัย ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม มีบทบาทและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานนำไปสู่คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับองค์กรส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรในรูปของผลผลิตและประสิทธิภาพ ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ หมายถึง ลักษณะการดำเนินชีวิตด้วยการทำงานโดยวัดจากความรู้สึกตามการรับรู้ของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร

1.2 ความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตของบุคคลมีความสัมพันธ์โดยตรงกับประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของงานในองค์กร ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับ เพราะหากบุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี มีความพึงพอใจในงานที่ทำ จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ ทั้งในด้านการบริหารและเพิ่มผลผลิต ดังนั้นจึงจำเป็นที่จะต้องศึกษาหาวิธีเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานให้เหมาะสม ซึ่งมีนักวิชาการได้กล่าวถึง ความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ดังนี้

Sayles and Strause (1966: 22-27 อ้างใน สร้อยตระกูล อรรถมานะ, 2542) ได้อธิบายว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความต้องการ จิตใจของแต่ละบุคคล และเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงานเพราะ

1. ผู้ปฏิบัติงานต้องได้รับความสำเร็จ ตามความนึกคิดของตน คือ ผู้ปฏิบัติงานจะมีความรู้สึกสมปรารถนาที่ได้แสดงบทบาทได้เต็มความสามารถที่เขาได้อยู่
2. บุคคลที่ไม่เคยมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะประสบกับสภาพพฤติกรรมทางจิตวิทยา หากว่างานนั้นเป็นที่น่าเบื่อหน่าย ไม่ท้าทาย และไม่ให้อิสระ เขาจะมีความเบื่อหน่าย ซึ่งจะส่งผลโดยตรงกับตัวเขาเอง เพื่อนร่วมงานและก่อให้เกิดปัญหาแก่สังคมในที่สุด
3. บุคคลซึ่งไม่เคยมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะเกิดความคับข้องใจเพราะการทำงานเป็นส่งสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์

4. การขาดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จะทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานลดต่ำลง และประสิทธิภาพของงานจะลดต่ำตามไปด้วย

Gordon (1991 อ้างใน สมหวัง โอชาரச, 2542: 45) กล่าวไว้ว่า การส่งเสริมสุขภาพชีวิตการทำงาน จะเป็นการส่งเสริมให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา และตัดสินใจกับฝ่ายบริหาร และสร้างโอกาสในการทำงานมากขึ้น คุณภาพชีวิตในการทำงานเกี่ยวข้องกับ “งาน” จะมีผลโดยตรงต่อคนทำให้เกิดประสิทธิภาพขององค์กร การเปลี่ยนแปลงปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานของงาน และระบบการทำงาน ระบบการให้รางวัล ให้สอดคล้องกับกระบวนการในการทำงาน และผลผลิต รวมทั้งการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน

Greenberg and Baron (1995: 647 อ้างใน ลักคณา โยคะวิสัย, 2550: 13) ได้อธิบายว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสำคัญ 3 ด้าน ได้แก่

1. มีผลโดยตรงในการเพิ่มความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน สร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร และลดอัตราการเปลี่ยนงาน
2. ทำให้ผลผลิตสูงขึ้น
3. เพิ่มประสิทธิผลขององค์กร เช่น ในเรื่องผลกำไรที่เพิ่มขึ้น การบรรลุเป้าหมายองค์กร

ซึ่งในการบรรลุวัตถุประสงค์ทั้ง 3 ด้านได้ ฝ่ายบริหารจะต้องมีส่วนในกำหนดแผนร่วมกัน และต้องมีการนำแผนไปปฏิบัติ ได้อย่างถูกต้องและสมบูรณ์ Greenberg and Baron ยังได้กล่าวอีกว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาองค์กร โดยเกี่ยวข้องกับการเพิ่มขึ้นของผลผลิต และการปรับปรุงคุณภาพที่เกี่ยวข้องกับพนักงานในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องเกี่ยวกับการทำงาน การตอบสนองความต้องการ ความพึงพอใจของพนักงาน ทำให้พนักงานมีความตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มที่ ซึ่ง เป็นปัจจัยในการเพิ่มผลการปฏิบัติงานขององค์กร

ณัฐพันธ์ เจริญนันท์ (2547: 434) คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสำคัญ ดังนี้

1. สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับพนักงาน
2. สร้างความจงรักภักดี การมีส่วนร่วมและการเป็นประชาชนขององค์กร
3. พัฒนาผลิตภาพในการดำเนินงานขององค์กรทั้งระดับบุคคล ระดับหน่วยงาน และระดับองค์กร
4. สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลและองค์กร
5. สร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรที่มีต่อสมาชิกและสังคม

6. เพิ่มโอกาสในการเติบโตและการขยายธุรกิจผ่านความเชื่อถือและเชื่อใจผ่านชุมชน

7. ช่วยลดปัญหาสังคมทั้งในระดับชุมชนและระดับประเทศ

จากแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า บุคคลและองค์กรต้องพึ่งพาและต้องการซึ่งกันและกัน บุคคลต้องการองค์กรเพื่อเป็นแหล่งหาเลี้ยงชีพ ความมีเกียรติในสังคม ส่วนองค์กรต้องพึ่งบุคลากรทุกระดับเพื่อให้การดำเนินงานองค์กรดำเนินต่อไปได้ การที่ผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและองค์กรลดความขัดแย้ง ลดอัตราการออกจากงาน ได้คุณภาพของงาน เพิ่มปริมาณผลผลิต ส่งผลต่อความสำเร็จทั้งในด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

1.3 ตัวชี้วัดหรือเกณฑ์ในการพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงาน

จากแนวคิดและทฤษฎีที่นักวิชาการได้ให้ความหมายเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่กล่าวข้างต้นนั้น ซึ่งนอกจากความหมายแล้วยังได้มีแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับลักษณะและเกณฑ์ชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานจึงมีผู้กำหนดตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นเกณฑ์การตัดสินใจ ที่จะบอกได้ว่าเมื่อบุคคลใดมีชีวิตการทำงานที่มีลักษณะดังตัวบ่งชี้จะเป็นผู้มีคุณภาพชีวิตการทำงานและมีการเปลี่ยนแปลงค่านิยมของคุณภาพชีวิตการทำงานเรื่อยมาจนถึง ค.ศ. 1970 เป็นต้นมา มีการศึกษาในเรื่องนี้อย่างจริงจังขึ้น โดยมุ่งที่ประสิทธิผลขององค์กร และการเพิ่มประสิทธิภาพโดยธรรมชาติของบุคคลทั้งทางร่างกายและจิตใจ ซึ่งช่วงนี้เองที่ Walton เป็นบุคคลหนึ่งที่ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างจริงจัง โดยพิจารณาจากคุณลักษณะของบุคคลซึ่งเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตโดยเน้นแนวทางความเป็นมนุษย์ (Humanistic) ศึกษาสภาพแวดล้อมตัวบุคคลและสังคมที่ส่งผลทำให้การทำงานประสบความสำเร็จผลผลิตที่ได้รับตอบสนองความต้องการ และความพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน

Westley (1979: 122 อ้างใน ปราโมทย์ ลักษณ์ประมัย, 2548: 15) ได้จำแนกคุณภาพชีวิตในการทำงานออกเป็น 4 มิติ ในการชี้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ

1. มิติเกี่ยวกับความไม่เสมอภาค (Inequity) ตามทัศนะทางเศรษฐศาสตร์ ซึ่งเสนอให้ใช้ความไม่พึงพอใจ การนัดหยุดงาน และการก่อวินาศกรรม เป็นตัวชี้วัด
2. มิติเกี่ยวกับความไม่มั่นคง (Insecurity) ตามทัศนะทางรัฐศาสตร์ ซึ่งเสนอให้ใช้ตัวชี้วัดเช่นเดียวกับมิติแรก
3. มิติอัญญาภาพหรือความแปลกแยก (Alienation) ตามทัศนะทางจิตวิทยาได้เสนอให้ใช้ความรู้สึกว่างเฉย หรือเฉยเมย การขาดงานและการลาออกจากงาน เป็นตัวชี้วัด

4 มติเกี่ยวกับการปลีกตัว (Anomie) ตามทัศนะทางสังคมวิทยา ได้เสนอให้ใช้ความรู้สึกเกี่ยวกับรู้ความหมาย การขาดงาน ละการลาออกจางาน เป็นตัวชี้วัด

Jerome (อ้างใน นฤคธ มีเพียร, 2541: 22) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวข้องกับเกณฑ์การวัดคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 7 ประการ ดังนี้

1. รายได้ (Income) คุณภาพชีวิตการทำงานในส่วนของรายได้จะอยู่บนพื้นฐานของความยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบทั้งภายในและภายนอกองค์กร Jerome เชื่อว่าแรงจูงใจที่เกิดจากรายได้จะเป็นเครื่องล่อใจในการทำงานที่มีความสำคัญ และมีความหมายมากต่อพนักงาน

2. ผลประโยชน์ของพนักงาน (Employee Benefits) คน (โดยเฉพาะในสหรัฐอเมริกา) มีความคาดหวังในการได้รับสิทธิประโยชน์สูงขึ้น ซึ่งการได้รับสิทธิประโยชน์ในหลายๆ องค์กรได้กลายเป็นข้อต่อรองระหว่างฝ่ายพนักงานและฝ่ายบริหาร เนื่องจากฝ่ายบริหารต้องการที่จะควบคุมรายจ่ายและฝ่ายพนักงานก็ต้องการผลประโยชน์เพิ่มขึ้น

3. ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) พนักงานทุกคนต่างต้องการงานที่มีความมั่นคง การมีคุณภาพชีวิตการทำงานในส่วนของความมั่นคงในการทำงานต้องอาศัยการวางแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิผล การเก็บรวบรวมข้อมูลของพนักงานต้องมีระบบที่ดีและทันสมัย

4. ทางเลือกในการทำงาน (Alternative Work Schedules) การให้พนักงานมีทางเลือกในเวลางานที่สะดวกต่อตัวพนักงานเอง ได้แก่ การให้เข้าทำงานและเลิกงานในเวลาที่เหมาะสม พนักงานต้องการ การจ้างพนักงานชั่วคราว การให้ทำงานสัปดาห์ต่อสัปดาห์ เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงานได้สูงสุด

5. ความเครียดจากการทำงาน (Occupational Stress) ความเครียดที่เกิดจากการประกอบอาชีพเป็นแง่มุมใหม่ที่มีความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพจิตพนักงานที่ได้รับผลกระทบจากความเครียดและความไม่สะดวกสบายจากการทำงานจะทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานลดลง

6. การมีส่วนร่วมของพนักงาน (Worker Participation) พนักงานส่วนใหญ่ต่างมีความรู้สึกว่าคุณเองมีสิทธิในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่มีผลต่อการทำงาน ซึ่งค่านิยมนี้ นับว่า จะได้รับความนิยมเพิ่มมากขึ้น และยังเป็นผลดีต่อองค์กร

7. ประชาธิปไตยในการทำงาน (Democracy at Workplace) แนวโน้มของความต้องการของพนักงานในการนำระบบประชาธิปไตยเข้ามาใช้ในสถานที่ทำงานมีสูงขึ้น Jerome เสนอแนะให้ผู้นำในแต่ละองค์กรจะต้องรับฟังความต้องการ ความคิดเห็นของพนักงานในองค์กร ผู้นำที่มีลักษณะเป็นผู้นำแบบประชาธิปไตยจะมีผลต่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Sashkin and Lengermann Pfeiffer (1988 อ้างใน ภัทรจิตร ทองสิงห์, 2546: 17) ได้เสนอมิติในการวัดระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ดังนี้

1. มีอิสระในการทำงาน (Autonomy) สามารถตัดสินใจงานที่ทำได้โดยการตัดสินใจด้วยตนเองในเรื่องที่เกี่ยวกับงานของตนเอง การควบคุมงานด้วยตนเอง ความมีอิสระในการแก้ไขปัญหาการรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน และความมีอิสระในการตัดสินใจ

2. ด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้าในงาน (Personal Growth Routine) หมายถึง การที่จะได้เรียนรู้ทักษะใหม่ๆ และพัฒนาความสามารถในเรื่องโอกาสในการเลื่อนหรือย้ายตำแหน่งเพื่อที่ดีกว่า โอกาสในการเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ โอกาสในการเรียนรู้วิธีการทำงานของตนเอง โอกาสในการทดลองวิธีการทำงานของตนเอง และโอกาสในการเรียนรู้งานในแผนกอื่นๆ

3. ด้านลักษณะของการทำงาน (Work Speed and Routine) เป็นงานที่ต้องทำซ้ำๆ รวดเร็วและไม่ตายตัว ได้แก่ การทำงานตามปริมาณชุดของงาน การทำงานตามอัตราที่กำหนด การทำงานอย่างเร่งรีบ การทำงานโดยไม่มีข้อกำหนดที่แน่นอน และการทำงานตามอัตราที่กำหนด

4. ด้านความซับซ้อนของงาน (Work Complexity) หมายถึง งานที่มีความสำคัญและน่าสนใจ ได้แก่ การทำงานซ้ำซาก การทำงานตามระเบียบวิธีการทำงานที่พนักงานไม่เห็นด้วย การทำงานเฉพาะส่วนงานเป็นชิ้นส่วน การทำงานที่ง่าย และการทำงานลักษณะเดิมตลอดวัน

5. ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน (Task-Related Interaction) หมายถึง มีความต้องการที่จะช่วยเหลือกันในการทำงาน โดยวัดจากความร่วมมือระหว่างผู้ร่วมงาน การทำงานคนเดียว พนักงาน ไม่สามารถช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การทำงานที่ต้องมีการร่วมมือประสานงาน

Richard E. Walton (1975: 11-12 อ้างใน รมณี ขอใจใหญ่, 2553: 11) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็น คุณภาพชีวิตการทำงานในหนังสือ Criteria for Quality of Working life เป็นลักษณะการทำงานที่สนองตอบความต้องการของบุคคลโดยพิจารณาแนวทางความเป็นบุคคล สังคม ซึ่งสามารถวัดได้จากเกณฑ์ชีวิตใน 8 ประการ ได้แก่

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (adequate and fair compensation) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือนค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่นๆ อย่างเพียงพอ กับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และต้องเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์กรอื่นๆ ด้วย

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) หมายถึง สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ นั่นคือ สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี (Development of human capacities) หมายถึง งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริง และรวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญ และมีความหมาย

4. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ ผู้ปฏิบัติงาน (Growth and Security) หมายถึง นอกจากงานจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถแล้ว ยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้า และมีความมั่นคงในอาชีพ ตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน

5. ลักษณะงานที่มีส่วนร่วมทางด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (Social Integration) หมายถึง งานนั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ๆ รวมทั้งให้โอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม

6. ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมาย หรือกระบวนการยุติธรรม (Constitutionalism) หมายถึง ชีวิตและวัฒนธรรมในองค์กร ที่ส่งเสริมให้เกิดความเคารพสิทธิส่วนบุคคล มีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ค่าตอบแทนหรือรางวัล รวมทั้งโอกาสแต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผยมีเสรีภาพในการพูด มีความเสมอภาค และมีการปกครองตามกฎหมาย

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานโดยส่วนรวม (Total Life Space) หมายถึง เป็นเรื่องของ การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงาน และชีวิตส่วนตัวนอกองค์กรอย่างสมดุล นั้น คือต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานจนเกินไป ด้วยการกำหนด ชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมเพื่อหลีกเลี่ยงการที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อนหรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

8. ลักษณะงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (Social Relevance) หมายถึง เรื่องที่สำคัญประการหนึ่ง ที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้ดีและยอมรับว่าองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้นรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่างๆ ทั้งในด้านผลผลิต การจำกัดของเสีย การรักษา สภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน และเทคนิคทางการตลาด

เพ็ญศรี วายวานนท์ (อังกูณ เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง, 2541: 370) กล่าวถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่ได้รับจากหน่วยงาน ได้แก่

1. ค่าตอบแทน คนทำงานมีความต้องการค่าตอบแทน เพื่อสนองความต้องการทางกายภาพ ความมั่นคงในชีวิตและความภาคภูมิใจของตน การจัดค่าตอบแทนจึงเป็นเรื่องสำคัญ เนื่องจากมีคุณค่าต่อคนในหลายทระณะและมีอิทธิพลเป็นแรงจูงใจสำคัญให้คนทำงาน

2. ความมั่นคงในงาน เป็นความต้องการของคนทำงาน เพื่อจะได้มีชีวิตอยู่รอดอย่างถาวร ไม่ต้องหวั่นเกรงภัยที่จะมากระทบต่อชีวิต และความเป็นอยู่ของตนและครอบครัว
3. ความเป็นเพื่อน เป็นความต้องการทางสังคมที่ต้องการทางสังคมที่ต้องการรวมกลุ่มและเป็นที่ยอมรับของกลุ่ม จึงต้องการความเป็นเพื่อนในชีวิตการทำงานและในชุมชน
4. การยอมรับผลงานเป็นความต้องการที่มาจากความภูมิใจในตนเอง ความต้องการได้รับการยอมรับนับถือและความสำเร็จในชีวิต
5. งานที่ดี เป็นความต้องการยอมรับว่างานของตนมีความสำคัญ และเป็นพลังมุ่งไปสู่ความสำเร็จสมใจตนเองและความสำเร็จในชีวิต
6. โอกาสก้าวหน้า เป็นความต้องการที่มาจากความต้องการเด่น ต้องการภูมิใจเมื่อได้รับรู้ว่ามีโอกาสก้าวหน้าก็จะมีหวัง มีความมั่นคงในจิตใจ
7. สภาพการทำงานที่สะดวกสบายและปลอดภัย เป็นความต้องการความมั่นคงและเป็นส่วนเสริมความภูมิใจในตำแหน่งงาน
8. ภาวะผู้นำที่สามารถและเป็นธรรม เป็นความต้องการที่มาจากความต้องการความมั่นคงและความภาคภูมิใจ เนื่องจากผู้นำที่สามารถจะนำกลุ่มหรือองค์การให้เจริญก้าวหน้าสำหรับผู้ตาม จะมีความภูมิใจที่มีผู้นำที่สามารถและเป็นธรรม และจะยอมรับผู้นำด้วยความศรัทธา
9. คำสั่งและการกำหนดทิศทางในการทำงานที่มีเหตุผล เป็นความต้องการความมั่นคงในชีวิตการทำงาน และความต้องการภาคภูมิใจตนเองที่จะปฏิบัติตามคำสั่งที่มีความถูกต้องสมเหตุสมผลและปฏิบัติหน้าที่ในทิศทางที่ชอบธรรม

จากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น มีแนวคิดที่คล้ายคลึง และซ้ำซ้อนกันอยู่หลายประการ ที่สามาถนำไปใช้เป็นตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน ในที่นี้ผู้วิจัยขอเลือกแนวคิดของ Richard E. Walton เป็นหลักในการดำเนินการวิจัย เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือวัดคุณภาพชีวิตการทำงานบุคลากรของสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานครนี้ 6 ประการ ได้แก่

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
2. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคลากร
3. ความมั่นคงและโอกาสในการเจริญเติบโต
4. สภาพแวดล้อมทางสังคมภายในที่ทำงาน
5. การป้องกันสิทธิของบุคลากร
6. ความสมดุลระหว่างงานและกิจกรรมอื่นที่อยู่ภายนอกงาน

1.4 ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

การศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน มีแนวคิดของนักวิชาการที่ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานไว้หลายท่านผู้วิจัยได้รวบรวมไว้เพื่อทำการวิจัย ดังนี้

Gilmer (1966 อ้างใน อนงค์ สระบัว 2546: 18) ได้กล่าวถึง ปัจจัยต่างๆใช้เป็นเครื่องมือบ่งชี้ถึงความพึงพอใจในการทำงานไว้ ดังนี้

1. ความมั่นคงปลอดภัย ซึ่งหมายถึงความมั่นคงในการทำงาน ความมั่นคงของหน่วยงาน ที่ให้ความรู้สึกไว้วางใจเชื่อถือต่อหน่วยงาน ซึ่งความรู้สึกถึงความมั่นคงปลอดภัยนี้เป็นองค์ประกอบแรกที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2. โอกาสในการทำงาน ซึ่งพบว่าหากไม่มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานจะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน

3. สถานที่ทำงานและการจัดการ ได้แก่ ขนาดองค์กร ชื่อเสียง รายได้ และการประชาสัมพันธ์ให้เป็นที่รู้จักแพร่หลายขององค์กร ซึ่งเหล่านี้จะทำให้เกิดความรู้สึกมั่นคงแก่ผู้ปฏิบัติงาน

4. ค่าจ้าง/รายได้และโอกาสในความก้าวหน้า จะมีความสัมพันธ์กับเงิน ซึ่งองค์ประกอบนี้มักจะก่อให้เกิดความไม่พอใจได้มากกว่าความพึงพอใจ

5. ลักษณะงาน หากได้ทำงานตามความถนัดหรือตามความสามารถ ย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจ และคนที่มีความรู้สูงจะพึงพอใจต่อองค์ประกอบนี้มาก

6. การควบคุมดูแล ผู้บังคับบัญชามีส่วนสำคัญที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพอใจหรือไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากหากมีการบังคับบัญชาไม่ดีจะทำให้เกิดการลาออกของพนักงานได้

7. ลักษณะทางสังคม องค์ประกอบนี้เป็นส่วนหนึ่งของความต้องการทางสังคม หรือการให้สังคมยอมรับ

8. การติดต่อสื่อสาร ได้แก่ การติดต่อทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน ซึ่งองค์ประกอบนี้จะมีผลสำคัญมากสำหรับผู้ที่มีการศึกษาสูง

9. สภาพการทำงาน ได้แก่ สภาพอุณหภูมิ แสง เสียง ห้องทำงาน ห้องสุขา ห้องอาหาร ชั่วโมงการทำงาน เป็นต้น ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้ถือเป็นความต้องการลำดับต้น จึงก่อให้เกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานได้

10. ผลประโยชน์ตอบแทน ได้แก่ เงินบำเหน็จ บำนาญ ค่ารักษาพยาบาล เงินสวัสดิการวันหยุด วันพักผ่อนต่างๆ

Weather and Davis (1982: 66 –67 อ้างใน ศิริลักษณ์ พรหมโกมุท, 2549: 44) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน แบ่งได้ 3 กลุ่ม ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วยปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ รายได้ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งหน้าที่และสถานที่ทำงาน เหล่านี้มีผลต่อความพึงพอใจในงานหรือคุณภาพชีวิตการทำงาน นอกจากนี้ ปัจจัยด้านบุคคลที่เป็นองค์ประกอบด้านพฤติกรรม เช่น การรับรู้ ค่านิยมทัศนคติ ความพร้อมของร่างกายและจิตใจ

2. ปัจจัยด้านการบริหาร เป็นลักษณะภายนอกที่ก่อให้เกิดความแตกต่างขององค์การต่าง ๆ ได้แก่ จุดมุ่งหมาย วัตถุประสงค์ การบริหารจัดการหน่วยงาน ลักษณะงาน กิจกรรมการทำงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ระเบียบข้อบังคับและบรรยากาศในองค์การ การบริหารจัดการเป็นบรรยากาศในองค์การอย่างหนึ่ง โดยแต่ละองค์การจะมีการบริหารจัดการและพฤติกรรมกรรมการแสดงออกของผู้บริหารที่แตกต่างกัน ซึ่งคนสามารถรับรู้ได้ขณะปฏิบัติงาน

3. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม เป็นสิ่งแวดล้อมในองค์การที่ครอบคลุมไปถึง สถานที่ คน ระบบ วัฒนธรรมในองค์การ และสิ่งแวดล้อมภายนอกองค์การ ได้แก่ นโยบายของรัฐ สังคม เศรษฐกิจ เทคโนโลยี ที่มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน และเป็นสภาพแวดล้อมที่ทำให้คนอยากทำงานและไม่อยากทำงาน สภาพแวดล้อมจึงนับเป็นส่วนที่มีความสำคัญอย่างยิ่งของคุณภาพชีวิตการทำงาน สภาพแวดล้อมในองค์การจะครอบคลุมถึง

3.1 สถานที่ ได้แก่ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ แสงสว่าง อุณหภูมิ

3.2 คน ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน

3.3 ระบบ ได้แก่ ระบบทำงานเป็นทีม ระบบการทำงานเป็นขั้นตอน สวัสดิการ ระบบการตัดสินใจ และระบบการให้ความดีความชอบ

Ghiselli and Brown (1955: 430-433 อ้างใน อุทัย นิปัจการสุนทร, 2546: 43) ให้ความเห็นว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในอาชีพที่สำคัญ มี 5 ประการ คือ

1. ระดับอาชีพ ถ้าอาชีพอยู่ในสถานะสูงเป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั่วไป ก็จะเป็นที่พึงพอใจของผู้ประกอบอาชีพนั้น

2. สภาพการทำงาน ต้องมีลักษณะสะดวกสบาย เหมาะแก่การปฏิบัติงาน

3. อายุ ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุระหว่าง 25-34 ปี และระหว่าง 45-54 ปี มีความพึงพอใจในการทำงาน น้อยกว่ากลุ่มที่มีอายุน้อยกว่า

4. รายได้ ได้แก่ รายได้ประจำ และรายได้พิเศษ

5. คุณภาพการปกครองของผู้บังคับบัญชา ได้แก่ การมีความสัมพันธ์อันดี ระหว่างหัวหน้างานและคนงาน และการเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ของคนงาน ซึ่งจะมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

ธงชัย สันติวงษ์ (2540: 216-217) บัญญัติที่มีผลกระทบต่อความพอใจของคน รวมทั้งที่จะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของคนสามารถสรุปได้ดังนี้ คือ

1. การต้องได้รับการจ่ายค่าตอบแทนที่พอเพียงและสมเหตุสมผล
2. ประเมินค่างาน (Job Evaluations) เพื่อกำหนดค่างานและค่าตอบแทนจะต้องมีความถูกต้อง สามารถชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของงานเปรียบเทียบกัน
3. สภาพแวดล้อมการทำงาน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ ความปลอดภัย และความสะอาดของสถานที่
4. สวัสดิการที่ให้ผู้ปฏิบัติงาน ทั้งห้องอาหาร รถสวัสดิการ ห้องน้ำ การรักษาพยาบาล การฝึกอบรม การประกันสุขภาพ และอุปกรณ์การพักผ่อน
5. ความยุติธรรมในโอกาสเลื่อนขั้น โยกย้าย และการพัฒนา
6. ความยุติธรรมในการสอบสวนข้อกล่าวหาและข้อร้องเรียน
7. การให้ระบบการตอบแทนแบบจูงใจโดยมีหลักเกณฑ์และมีความเป็นธรรม
8. คุณภาพของผู้นำที่เป็นผู้บังคับบัญชา

นอกจากนี้สาเหตุที่ผู้ปฏิบัติงานจะมีความพอใจในงานเพียงใด ก็จะขึ้นอยู่กับวิธีการปกครองบังคับบัญชา เช่น วิธีการมอบหมายงาน วิธีการออกคำสั่ง การใช้วินัยและการปกครองตลอดจนวิธีการที่ปฏิบัติต่อกลุ่มด้วย

จากปัจจัยที่ทำให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานต่างๆ ที่นักวิชาการได้ให้ไว้ข้างต้นสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นเรื่องของความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งต้องศึกษาและหาวิธีในการสร้างสิ่งกระตุ้น หรือจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งนักวิชาการได้เสนอแนวทางไว้หลายหลายซึ่งจะต้องคำนึงถึงในปัจจัย ดังต่อไปนี้ ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านงาน ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม และในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอนำปัจจัยที่เป็นแนวคิดของ Weather and Davis มาเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

1. ปัจจัยด้านพฤติกรรม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และรายได้
2. ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ได้แก่ การบริหาร และลักษณะงาน
3. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ได้แก่ สถานที่ คน ระบบการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กร

2. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานมีหลายทฤษฎี ที่สำคัญได้แก่ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ และทฤษฎี 2 ปัจจัย

2.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (Hierarchy of Needs Theory)

Maslow (1990 อ้างใน ราณี อธิชัยกุล, 2550: 283-284) หลักการและทฤษฎี ของ Maslow มีหลักการที่สำคัญเกี่ยวกับแรงจูงใจ โดยเน้นในเรื่องลำดับขั้นความต้องการ เขามีความเชื่อว่า มนุษย์มีแนวโน้มที่มีความต้องการอันใหม่ที่สูงขึ้น แรงจูงใจของคนเรามาจากความต้องการ พฤติกรรมของคนเรามุ่งไปสู่การตอบสนองความพอใจ Maslow ได้แบ่งขั้นความต้องการของมนุษย์ (Hierarchy of Needs) เป็น 5 ลำดับขั้น ได้แก่

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physical Needs) เป็นความต้องการปัจจัย 4 เช่น ต้องการอาหารให้อิ่มท้อง เครื่องนุ่งห่มเพื่อป้องกันความร้อนหนาวและอุจาดตา ยารักษาโรคภัยไข้เจ็บ รวมทั้งที่อยู่อาศัยเพื่อป้องกันแดด ฝน ลม อากาศร้อน หนาว และ สัตว์ร้าย ความต้องการเหล่านี้มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ทุกคน จึงเป็นความต้องการพื้นฐานขั้นแรก ที่มนุษย์ทุกคนต้องการบรรลุให้ได้ก่อน

2. ความต้องการด้านความปลอดภัย (Safety Needs) หลังจากที่มนุษย์บรรลุความต้องการด้านร่างกาย ทำให้ชีวิตสามารถดำรงอยู่ในขั้นแรกแล้ว จะมีความต้องการด้านความปลอดภัยของชีวิตและทรัพย์สินของตนเองเพิ่มขึ้นต่อไป เช่น หลังจากมนุษย์มีอาหารรับประทานจนอิ่มท้องแล้ว ได้เริ่มหันมาคำนึงถึงความปลอดภัยของ อาหารหรือสุขภาพ โดยหันมาให้ความสำคัญกับเรื่องสารพิษที่ติดมากับอาหาร ซึ่งสารพิษเหล่านี้อาจสร้างความไม่ปลอดภัยให้กับชีวิตของเขา เป็นต้น

3. ความต้องการความรักและการเป็นเจ้าของ (Belonging and Love Needs) เป็นความต้องการที่เกิดขึ้นหลังจากการที่มีชีวิตอยู่รอดแล้ว มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินแล้ว มนุษย์จะเริ่มมองหาความรักจากผู้อื่น ต้องการที่จะเป็นเจ้าของสิ่งต่างๆ ที่ตนเองครอบครองอยู่ตลอดไป เช่น ต้องการให้พ่อแม่ พี่น้อง คนรัก รักเราและต้องการให้เขาเหล่านั้นรักเราคนเดียว ไม่ต้องการให้เขาเหล่านั้นไปรักคนอื่น โดยการแสดงความเป็นเจ้าของ เป็นต้น

4. ความต้องการยอมรับนับถือจากผู้อื่น (Esteem Needs) เป็นความต้องการอีกขั้นหนึ่ง หลังจากที่ได้รับความต้องการทางร่างกาย ความปลอดภัย ความรักและเป็นเจ้าของแล้ว จะต้องการยอมรับนับถือจากผู้อื่น ต้องการได้รับเกียรติจากผู้อื่น เช่น ต้องการเรียนชานจากบุคคล

ทั่วไปอย่างสุภาพ ให้ความเคารพนับถือตามควร ไม่ต้องการการกดขี่ข่มเหงจากผู้อื่น เนื่องจากทุกคนมีเกียรติและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์เท่าเทียมกัน

5. ความต้องการความในตัวตนอันแท้จริงของตนเอง (Self-Actualization) เป็นความต้องการขั้นสุดท้าย หลังจากที่ผ่านมาความต้องการความเป็นส่วนตัว เป็นความต้องการที่แท้จริงของตนเอง ลดความต้องการภายนอกลง หันมาต้องการสิ่งที่ตนเองมีและเป็นอยู่ ซึ่งเป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ แต่ความต้องการในขั้นนี้มักเกิดขึ้นได้ยาก เพราะต้องผ่านความต้องการในขั้นอื่น ๆ มาก่อนและต้องมีความเข้าใจในชีวิตเป็นอย่างยิ่ง

2.2 ทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two Factors Theory) ของ Frederick Herzberg

Herzberg (1960 อ้างใน วรรณารถ แสงมณี, 2543: 283) เป็นทฤษฎีการจูงใจที่ Herzberg ได้เสนอปัจจัยในการทำงาน ซึ่งมีปัจจัย 2 ประการที่มีความสัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบของแต่ละบุคคล ปัจจัยดังกล่าว ได้แก่

2.2.1 **ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors)** เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยตรงเป็นปัจจัยที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงาน เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่

- 1) ความสำเร็จในการำทำงาน (Achievement)
- 2) การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (Recognition)
- 3) ความท้าทายของงาน (Work itself)
- 4) การได้รับมอบอำนาจและความรับผิดชอบ (Responsibility)
- 5) โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Advancement)

2.2.2 **ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors)** เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมของงาน โดยเฉพาะ ซึ่งถ้าขาดแล้วก็จะก่อให้เกิดความไม่พอใจของงาน ได้แก่

- 1) นโยบายของบริษัทและการบริหาร (Company Policy and Administration)
- 2) การควบคุมบังคับ (Supervision)
- 3) รายได้ (Salary)
- 4) ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation)
- 5) สถานที่ทำงาน (Working Conditions)
- 6) หลักประกัน ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security)

จากทฤษฎี 2 ปัจจัยได้สรุปว่าปัจจัยทั้ง 2 ด้านนี้ เป็นสิ่งที่คนต้องการ เพราะเป็นแรงจูงใจในการทำงาน องค์ประกอบที่เป็นปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) เป็นองค์ประกอบที่สำคัญ เมื่อคนได้รับการตอบสนองความต้องการด้วยปัจจัยชนิดนี้ จะช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน ผลที่ตามมาคือ ตนจะเกิดความพอใจในงาน สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนปัจจัยค้ำ

จุน (Hygiene Factors) ทำหน้าที่เป็นตัวป้องกันมิให้คนเกิดความไม่มีความสุขหรือไม่พึงพอใจในงานขึ้น สรุปได้ว่า ปัจจัยทั้งสองนี้ ควรจะต้องมีในทางบวก จึงจะทำให้ความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลเพิ่มขึ้น

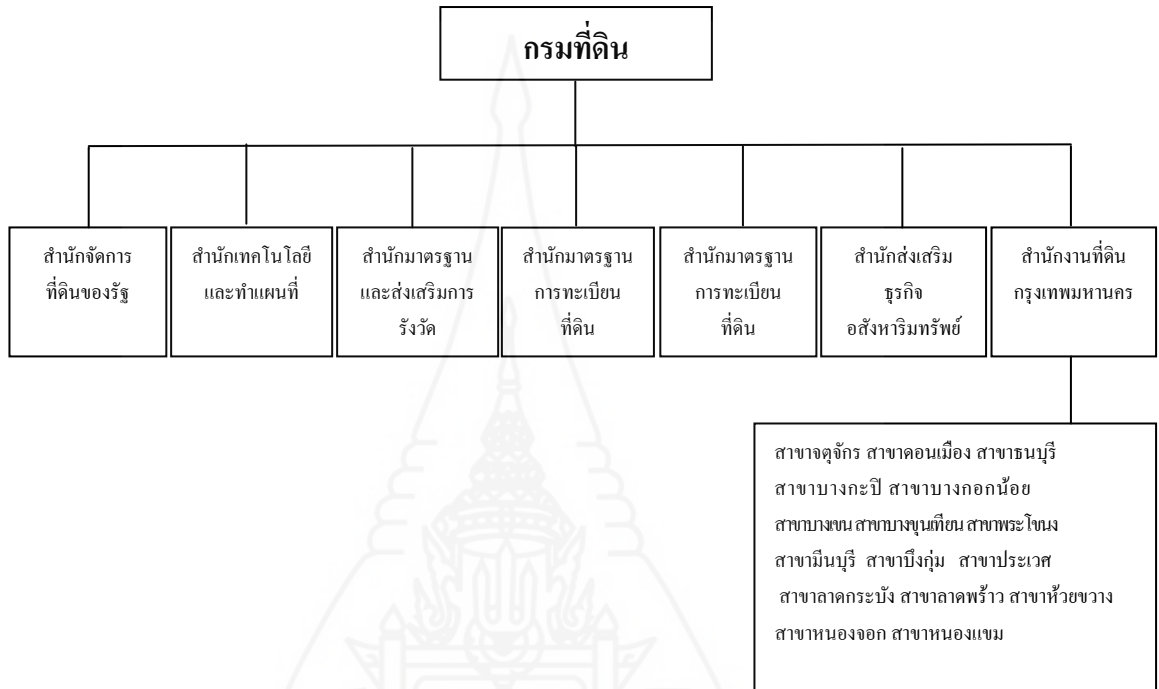
สรุปได้ว่า ทฤษฎีทั้ง 2 ทฤษฎี ผู้บริหารสามารถนำมาใช้ประกอบการพิจารณาในด้านคุณภาพชีวิตการทำงานและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน เป็นการเสริมสร้างให้กำลังขวัญในการปฏิบัติงานให้เป็นที่น่าพอใจ และสามารถตอบสนองความต้องการทั้งหลายของบุคลากร

โดยทฤษฎีการจูงใจของ Maslow สามารถใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ และพัฒนาคุณภาพชีวิตให้สอดคล้องกับลำดับขั้นความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg เป็นแนวคิดที่ทำให้ผู้บริหารได้ทราบว่าปัจจัยใดที่เป็นแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล เพื่อที่จะให้บุคคลทำงานด้วยความมีประสิทธิภาพ ทำงานในองค์กรอย่างเต็มที่ และทราบว่าปัจจัยใดเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมความพอใจในการทำงาน เพื่อช่วยให้บุคคลทำงานโดยไม่คิดลาออกจากงาน ทฤษฎีทั้งสอง เป็นการศึกษาเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจ ซึ่งต้องอาศัยแรงจูงใจ และความพึงพอใจและควรจะต้องมีในทางบวก ฉะนั้นจึงใช้เป็นแนวทางให้ผู้บริหารสามารถเลือกส่งเสริมปัจจัยต่างๆ ได้อย่างถูกต้อง



3. โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ตามบทบาท ภารกิจ สำนักงานที่ดิน

3.1 โครงสร้างของสำนักงานที่ดิน ที่เกี่ยวข้องกับกรมที่ดิน



ภาพที่ 2.1 แสดงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการกรมที่ดิน

ที่มา: กองการเจ้าหน้าที่ กระทรวงมหาดไทย (2545: 6)

สำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นหน่วยงานในสังกัดกรมที่ดิน ปัจจุบันมีด้วยกันทั้งหมด 17 แห่ง ดังนี้

1. สำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร
2. สำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร สาขาจตุจักร
3. สำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร สาขาคอนเมือง
4. สำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร สาขาธนบุรี
5. สำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร สาขาบางกะปิ
6. สำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร สาขาบางกอกน้อย
7. สำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร สาขาบางเขน
8. สำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร สาขาบางขุนเทียน

9. สำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร สาขาพระโขนง
10. สำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร สาขามีนบุรี
11. สำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร สาขาบึงกุ่ม
12. สำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร สาขาประเวศ
13. สำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร สาขาลาดกระบัง
14. สำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร สาขาลาดพร้าว
15. สำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร สาขาห้วยขวาง
16. สำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร สาขาหนองจอก
17. สำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร สาขาหนองแขม

3.2 วิสัยทัศน์พันธกิจ ค่านิยม วัฒนธรรมองค์กร กรมที่ดิน

วิสัยทัศน์

เป็นศูนย์ข้อมูลที่ดินและแผนที่แห่งชาติ ผู้ให้บริการที่เป็นเลิศ

พันธกิจ

1. พัฒนาระบบฐานข้อมูลแผนที่และข้อมูลที่ดินเพื่อสนับสนุนการถือครองที่ดินและการใช้ประโยชน์ให้สอดคล้องตามเกณฑ์การผังเมือง ตลอดจนการเพิ่มขีดความสามารถในการจัดเก็บรายได้ของท้องถิ่น
2. บริหารจัดการที่ดินของรัฐให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด
3. ส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

ค่านิยม

น้อมนำเศรษฐกิจพอเพียง มุ่งผลสัมฤทธิ์ รักสามัคคี มีจิตบริการ ยึดมั่นจริยธรรม

วัฒนธรรมองค์กร

รู้หน้าที่ มีน้ำใจ ใส่ใจงานบริการ รักษากฎระเบียบ

3.3 อำนาจหน้าที่

สำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานครและสาขา มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1. ดำเนินการตามประมวลกฎหมายที่ดิน กฎหมายว่าด้วยอาคารชุด กฎหมายว่าด้วยการจัดสรรที่ดิน กฎหมายว่าด้วยช่างรังวัดเอกชน กฎหมายว่าด้วยการเช่าสังหาริมทรัพย์เพื่อพาณิชยกรรมและอุตสาหกรรมและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

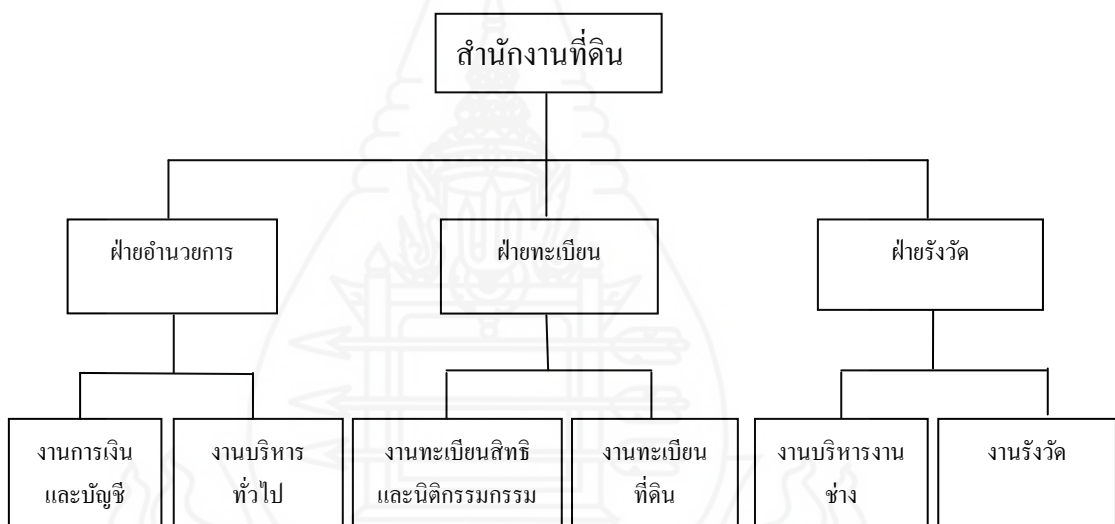
2. ดำเนินการด้านกฎหมายตามประมวลกฎหมายที่ดิน กฎหมายว่าด้วยอาคารชุด กฎหมายว่าด้วยการจัดสรรที่ดิน กฎหมายว่าด้วยช่างรังวัดเอกชน กฎหมายว่าด้วยการเช่า อสังหาริมทรัพย์เพื่อพาณิชย์กรรมและอุตสาหกรรมและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

3. จัดทำและประสานแผนงานของกรมให้เป็นไปตามนโยบายของกระทรวง รวมทั้งกำกับ เร่งรัดติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนงานของหน่วยงานในสังกัด และดำเนินการเกี่ยวกับงานสถิติและประมวลผล

4. พัฒนาระบบ รูปแบบ และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานที่ดิน

5. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรม หรือตามที่ กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

3.4 โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานที่ดิน



ภาพที่ 2.2 แสดงการแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานที่ดิน

การบริหารราชการภายในสำนักงานที่ดิน ได้แบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ ออกเป็น 3 ฝ่าย ดังนี้ (กฎกระทรวง แบ่งส่วนราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2545)

1. ฝ่ายทะเบียน มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการพิจารณาและดำเนินการออกหนังสือแสดงสิทธิในที่ดินและหนังสือแสดงกรรมสิทธิ์ห้องชุด การจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรมเกี่ยวกับอสังหาริมทรัพย์ ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ การจดทะเบียนอาคารชุด การประเมินราคาที่ดิน การจัดสรรที่ดิน การควบคุม การจัดเก็บและรักษาเอกสารทางทะเบียนที่ดิน

ทะเบียนอาคารและโรงเรือน ตลอดจนดำเนินการตามกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง การบริหารงานภายใน ฝ่ายทะเบียน จะแบ่งงานออกเป็น งานทะเบียนสิทธิและนิติกรรม และงานทะเบียนที่ดิน

2. ฝ่ายรังวัด มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการพิจารณาและดำเนินการรังวัดที่ดิน การพิสูจน์สอบสวนการทำประโยชน์ในที่ดิน การรังวัดออกหนังสือสำคัญสำหรับที่หลวง การรังวัดเพื่อทำแผนที่อื่นๆ ควบคุมดูแลรักษา ซ่อมแซมระวางแผนที่ หมดหลักฐานแผนที่ หลักฐานต่าง ๆ ในการรังวัด และเครื่องมือเครื่องใช้ในการรังวัดทุกประเภท ตลอดจนดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยช่างรังวัดเอกชน การบริหารงานในฝ่ายรังวัด แบ่งงานออกเป็นงานบริหารงานช่าง และงานรังวัด

3. ฝ่ายอำนวยการ มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการอำนวยการบริหารราชการของสำนักงานที่ดินจังหวัด สาขา งานธุรการ งานบริหารงานบุคคลและอาคารสถานที่ของสำนักงานที่ดิน งานการเงินและบัญชี งานงบประมาณ งานวัสดุครุภัณฑ์ งานประชุม งานประชาสัมพันธ์ ตลอดจนประสานงานกับหน่วยงานอื่น โดยจัดให้มีงานด้านบริหารทั่วไป และด้านการเงินและบัญชี

4. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นฤตล มีเพียร (2541) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า ข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อแยกพิจารณาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในแต่ละมิติ พบว่า มิติด้านผลตอบแทน มิติด้านความมั่นคง และความก้าวหน้าในการทำงาน มิติด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ มิติด้านบูรณาการทางสังคม มิติด้านการทำงานและชีวิตส่วนตัวอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับมิติด้านความเกี่ยวข้องเป็นประโยชน์ต่อสังคมอยู่ที่ระดับสูง ส่วนมิติด้านสภาพการทำงานที่ดีและความปลอดภัย และมิติด้านสิทธิของพนักงานอยู่ที่ระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ โดยภาพรวมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินมีระดับคุณภาพอยู่ในระดับดี

ทิพวรรณ ศิริคุณ (2542) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ศึกษากรณี บริษัทบริหารสินทรัพย์สถานบันการเงิน ผลการศึกษาถึงระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ในภาพรวมพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์สถานบันการเงิน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง แต่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง และปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน

อนันต์ แก้วกำเนิด (2543) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ สำนักงบประมาณ สำนักนายกรัฐมนตรี ผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยซึ่งประกอบไปด้วยตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงานและเงินเดือน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ขนาดและโครงสร้างองค์กร เป้าหมายขององค์กรและการติดต่อสื่อสารในสำนักงบประมาณมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

โสภิตา เฟื่องทอง (2545) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของมูลนิธิโครงการหลวง พบว่า พนักงานมูลนิธิโครงการหลวง โดยรวมให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่รักษาสุขลักษณะจิตโดยรวมในระดับปานกลาง โดยปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิตที่อยู่ในระดับสูง ได้แก่ ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านมั่นคงในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านตำแหน่งงาน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ด้านสภาพการทำงาน ส่วนปัจจัยที่พนักงานให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน โดยในรายละเอียดพบว่า ปัจจัยที่พนักงานให้ความสำคัญระดับมาก ได้แก่ ด้านผลสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ด้านการยอมรับยกย่องและชมเชย ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ชลลดา ศรีประสิทธิ์ (2546) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดบุรีรัมย์ ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชนโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง พิจารณารายด้านพบว่า ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน และด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน อยู่ในระดับสูง ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านจังหวัดชีวิตโดยรวม และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับปานกลาง

จันทรา แสนสุโพธิ์ (2546) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของทีมสุขภาพ จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์กรศูนย์สุขภาพชุมชน ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ระดับค่อนข้างสูง และบรรยากาศองค์กรด้านการสนับสนุน ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านความรับผิดชอบ และด้านความอบอุ่น มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในระดับกลาง ด้านความขัดแย้งยังมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับต่ำ บรรยากาศองค์กรศูนย์สุขภาพชุมชน ตามการรับรู้ของทีมสุขภาพ จังหวัดขอนแก่น โดยรวมอยู่

ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านความรับผิดชอบ ด้านความอบอุ่น ด้านการสนับสนุน และด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียว อยู่ในระดับสูง ส่วนด้านรางวัล ด้านความเสี่ยง ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน และด้านความขัดแย้ง อยู่ในระดับปานกลาง คุณภาพชีวิตการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านบูรณาการด้านสังคม ด้านสิทธิรัฐธรรมนูญ และด้านเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม อยู่ในระดับสูง ส่วนด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านจังหวะของชีวิตโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง และหากพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล พบว่าทีมสุขภาพที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีการรับรู้เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความแตกต่างกัน

ภัทรจิตร ทองสิงห์ (2546) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานใหญ่ พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานใหญ่ พบว่าปัจจัยด้านงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต กล่าวได้ว่า ลักษณะงานที่แตกต่างกัน ทำให้คุณภาพชีวิตแตกต่างกัน เนื่องจากอาจส่งผลกับเวลาในการทำงาน ในเรื่องผลประโยชน์ และค่าตอบแทนในแต่ละลักษณะงานที่ไม่เท่ากัน ทำให้มีความแตกต่างกัน เป็นผลให้ลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

อุทัย นิปัจการสุนทร (2546) ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ อายุ ตำแหน่ง ระยะเวลาในการทำงานในระดับตำบล ความพึงพอใจในการทำงาน พฤติกรรมการทำงาน บรรยากาศองค์กร และการสื่อสาร มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ส่วน เพศ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ปราณี เลหาพิบูลย์กุล (2547) ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความภูมิใจในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างวิถีชีวิตกับงาน ด้านการพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงานและด้านสังคมสัมพันธ์มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านการบริหารที่เป็นธรรมและเสมอภาค และด้านความก้าวหน้า มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ลักษณะงาน และวัฒนธรรมองค์กร

มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ ส่วนอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งการทำงาน และรายได้ ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ภัทรวุฒิ ตุลยลักษณ์ (2547) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองทัพอากาศ เหล่านักบิน พบว่า ข้าราชการกองทัพอากาศเหล่านักบินมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง และคุณภาพการงานของข้าราชการกองทัพอากาศเหล่านักบินซึ่งแบ่งออกเป็น 8 ด้าน พบว่า คุณภาพการงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล และด้านการบูรณาการทางสังคม และการทำงาน ร่วมกันอยู่ในระดับสูง

กนกพิชญ์ จ้อยนุแสง (2548) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ สำนักงานท้องถิ่นในจังหวัดสกลนคร ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมของข้าราชการสำนักงาน ท้องถิ่นในจังหวัดสกลนคร มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง ในด้านความเป็น ประโยชน์ต่อสังคม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาตนเอง และใช้ ความสามารถของตนเอง ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและ ผู้บังคับบัญชาและด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ในขณะที่ข้าราชการสำนักงานท้องถิ่นใน จังหวัดสกลนคร มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง ในด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน อื่นๆ และด้านเวลาการทำงานกับชีวิตส่วนตัว

อารีย์ สังข์ศิลป์ชัย (2548) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม ในภาพรวมตามเกณฑ์ชีวิตของ ริชาร์ด อี วอลตัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก 7 ด้าน มีเพียงด้านเดียวเท่านั้นที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่เพียงพอและเป็นธรรม และตัวชี้วัดด้านนี้คือ การได้รับรายได้ สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน แสดงคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนอยู่ในระดับ น้อยเพียงด้านเดียว

ปราโมทย์ ลักษณะประมัย (2548) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคาร กสิกรไทย ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานสายงานบริหารเครดิต พบว่า (1) พนักงานในสายงานบริหาร เครดิต มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (2) พนักงานในสายงานบริหาร เครดิต มีลักษณะส่วนบุคคลในเรื่อง รายได้และหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการ ทำงานที่แตกต่างกัน ในทางตรงกันข้าม เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และตำแหน่งการ งานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

นิวุฒิ ยศวงศ์รัศมี (2549) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย ในเขตอำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย ในเขตอำเภอเมืองเชียงใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่ามี 6 ด้าน ที่ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยด้านโอกาสการพัฒนาขีดความสามารถมีค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพสูงสุด รองลงมา คือการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น จังหวะชีวิต ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม และความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงาน และการมีส่วนร่วมในสังคม ตามลำดับ

อนงค์ อัจฉริยวนิช (2550) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานสรรพากรพื้นที่นครปฐม พบว่า (1) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานพื้นที่นครปฐม ในภาพรวมทั้ง 8 ด้าน อยู่ในระดับสูง คือ ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม รองลงมาคือ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านธรรมเนียมในองค์การ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ตามลำดับ และ (2) บุคลากรในสำนักงานสรรพากรพื้นที่นครปฐมที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงสุด คือบุคลากรหญิง อายุสูงกว่า 50 ปี รายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท วุฒิการศึกษาปริญญาตรี อายุงาน 6-10 ปี ตำแหน่งงานข้าราชการ และสังกัดฝ่ายกรรมวิธีและคือภาษี สำหรับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานให้สูงขึ้นควรดำเนินการในด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น และด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล

อารีรัตน์ บุญรัตน์ (2550) พบว่า บริษัท Asia Precision Co., Ltd. มีการกำหนดนโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างชัดเจน และดำเนินการตามนโยบายได้อย่างดี การดำเนินการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานตามมาตรฐาน MS-QWL เป็นส่วนหนึ่งของนโยบายดังกล่าว นอกจากนี้องค์การยังมีการเชื่อมโยงระบบมาตรฐาน MS-QWL เข้ากับระบบการบริหารต่างๆ ได้อย่างสอดคล้องกัน โดยจากการศึกษาพบว่าปัจจัยของความสำเร็จในการดำเนินการระบบมาตรฐาน MS-QWL คือ ความจริงใจ มุ่งมั่น ภาวะผู้นำของผู้บริหาร นโยบายที่มีเป้าหมายและทิศทางที่ชัดเจน รวมถึงมีการสื่อสารไปยังพนักงาน วัฒนธรรมองค์การที่เข้มแข็ง โอกาสในการมีส่วนร่วมของพนักงานอย่างเต็มที่ และทุกขั้นตอน วิธีการดำเนินการที่มีประสิทธิภาพตรงตามเป้าหมาย วัตถุประสงค์ สภาพแวดล้อม บรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการดำเนินการอย่างจริงจังและต่อเนื่อง มีการวางแผนอย่างเป็นขั้นตอน รวมถึงมีการติดตามผล เพื่อตรวจสอบประสิทธิภาพของการดำเนินการด้วย

ศิริวรรณ หาญละศิริ (2551) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ชาร์ป แอปพลายแอนซ์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า โดยภาพรวมพนักงานในกลุ่มการผลิตของบริษัท ชาร์ป แอปพลายแอนซ์ (ประเทศไทย) จำกัด มีคุณภาพชีวิตการทำงานเฉลี่ยทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงานถูกลักษณะ และปลอดภัย และด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลอยู่ในระดับสูง และการเปรียบเทียบตามปัจจัยส่วนบุคคล และกลุ่มการพัฒนาความสามารถของบุคคลอยู่ในระดับสูง และการเปรียบเทียบตามปัจจัยส่วนบุคคล และกลุ่มการผลิตพบว่า อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ระดับรายได้ และกลุ่มการผลิตที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในขณะที่เพศ ไม่พบความแตกต่าง



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 17 แห่ง โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ตามลำดับดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการพลเรือนในสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 17 แห่ง รวมบุคลากรทั้งสิ้น 689 คน คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane)

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$
$$n = \frac{689}{1 + 689(0.05)^2} = 253$$

ดังนั้น ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 253 คน

ตารางที่ 3.1 ตารางจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร

ลำดับ	สำนักงานที่ดิน	จำนวนบุคลากร	กลุ่มตัวอย่าง
1	สำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร	57	21
2	สำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร สาขาจตุจักร	24	9
3	สำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร สาขาดอนเมือง	31	11
4	สำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร สาขาธนบุรี	37	14
5	สำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร สาขาบางกะปิ	44	16
6	สำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร สาขาบางกอกน้อย	52	19
7	สำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร สาขาบางเขน	41	15
8	สำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร สาขาบางขุนเทียน	49	18
9	สำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร สาขาพระโขนง	42	15
10	สำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร สาขามีนบุรี	43	16
11	สำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร สาขาบึงกุ่ม	35	14
12	สำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร สาขาประเวศ	42	15
13	สำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร สาขาลาดกระบัง	39	14
14	สำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร สาขาลาดพร้าว	36	13
15	สำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร สาขาห้วยขวาง	33	12
16	สำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร สาขาหนองจอก	38	14
17	สำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร สาขาหนองแขม	46	17
	รวม	689	253

หมายเหตุ : ข้อมูลจากกองการเจ้าหน้าที่กรมที่ดิน ณ วันที่ 31 ตุลาคม 2553

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นให้สอดคล้องกับประเด็นปัญหาและวัตถุประสงค์ เพื่อใช้รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

2.1 วิธีการสร้างเครื่องมือ

2.1.1 ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เพื่อศึกษาแนวคิด ทฤษฎี คำอธิบายการทำงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สำหรับใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย

2.1.2 กำหนดกรอบของเนื้อหาและข้อคำถามให้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดในการวิจัย

2.1.3 ตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามที่สร้างขึ้น โดยนำไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ปภาวดี มนตรีวัต แล้วนำไปตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ได้แก่ 1) นายฉลาดาน นิลกำแหง ตำแหน่ง เจ้าพนักงานที่ดินจังหวัดชัยภูมิ สำนักงานที่ดินจังหวัดชัยภูมิ การศึกษานิเทศศตรมหาบัณฑิต 2) นางสาวรัตนา ด่านดี ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป สำนักงานที่ดินจังหวัดฉะเชิงเทรา วุฒิการศึกษา ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์) 3) นางสาวบุญปนาศ ชุ่มชูจันทร์ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานที่ดินอำเภอราชสาส์น จังหวัดฉะเชิงเทรา วุฒิการศึกษา ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์)

2.1.4 นำแบบสอบถามที่แก้ไขเป็นที่เรียบร้อยแล้ว นำไปทดลองกับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มประชากรที่ใช้การศึกษา คือข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานที่ดินจังหวัดนนทบุรี จำนวน 30 คน ก่อนที่จะทำการเก็บข้อมูลจริง

2.1.5 นำแบบสอบถามที่ได้จากการทดสอบจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ตรวจสอบหาความเชื่อมั่น โดยการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นเป็นรายข้อ ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อหาค่า Reliability Coefficients ปรากฏว่า Cronbach ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ด้านบริหาร ภาพรวมได้เท่ากับ .7196 ด้านสิ่งแวดล้อม ภาพรวมได้เท่ากับ .8789 และด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ภาพรวมได้เท่ากับ .9043

2.2 รายละเอียดของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือแบบสอบถาม โดยลักษณะของแบบสอบถาม แบ่งเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะคำถามแบบให้เลือกตอบคำตอบใดคำตอบหนึ่ง (Check List) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพการ และรายได้ จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร ลักษณะคำถามเป็นแบบปลายปิด ประกอบด้วยคำถามจำนวน 12 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร ลักษณะคำถามเป็นแบบปลายปิด ประกอบด้วยคำถามจำนวน 18 ข้อ

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการวัดคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร ลักษณะคำถามเป็นแบบปลายปิด เป็นคำถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยยึดแนวคิดของวอลตัน (Walton) มีจำนวน 36 ข้อ ซึ่งวัดจากตัวบ่งชี้ 6 ประการ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
2. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคลากร
3. ความมั่นคงและโอกาสในการเจริญเติบโต
4. สภาพแวดล้อมทางสังคมภายในที่ทำงาน
5. การป้องกันสิทธิของบุคลากร
6. ความสมดุลระหว่างงานและกิจกรรมอื่นที่อยู่ภายนอกงาน

คำถามส่วนที่ 2, 3 และ 4 เป็นข้อคำถามในเชิงบวก (Positive) ทุกข้อ เป็นคำถามแบบให้เลือกตอบ โดยมีลักษณะเป็นมาตรวัดแบบประเมินค่า (Rating Scale) 4 ระดับ ประกอบด้วย เห็นด้วยน้อยที่สุด น้อย มาก และมากที่สุด

ส่วนที่ 5 เป็นข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร โดยแบ่งออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคลากร ด้านความมั่นคงและโอกาสในการเจริญเติบโต ด้านป้องกันสิทธิของบุคลากร และด้านความสมดุลระหว่างงานและกิจกรรมอื่นที่อยู่ภายนอกงาน มีลักษณะคำถามเป็นคำถามปลายเปิด จำนวน 6 ข้อ โดยให้ผู้ตอบแสดงข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขคุณภาพชีวิตการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ได้เก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามจากแหล่งข้อมูล 2 แหล่ง ดังนี้

3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่รวบรวมได้จากการเก็บข้อมูลภาคสนามด้วยแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 253 คน ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาครบจำนวน 253 ฉบับ คิดเป็น 100 %

3.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลในรูปของแนวคิด ทฤษฎี รวมทั้งวิทยานิพนธ์ งานวิจัยเอกสารสิ่งตีพิมพ์หนังสือหรือบทความที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยที่กำลังดำเนินการวิจัยอยู่

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับมาแล้ว นำข้อมูลที่ได้ออกมาตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ หลังจากนั้นนำข้อมูลทั้งหมดเข้ารหัส (Coding) เพื่อนำมาประมวลผล และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

4.2 สถิติที่ใช้วิเคราะห์

4.2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ ตำแหน่งงานในปัจจุบัน และรายได้ วิเคราะห์โดยนำมาหาค่าร้อยละ (Percentage)

4.2.2 การวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร โดยสถิติการแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) กำหนดค่าคำตอบเป็นแบบประมาณค่า 4 ระดับ มีเกณฑ์การให้คะแนนแบบ Guttman Scale (สิน พันธุ์พินิจ 2547) ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	คะแนน
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1
เห็นด้วยน้อย	2
เห็นด้วยมาก	3
เห็นด้วยมากที่สุด	4

การแปลผล ได้แบ่งระดับออกเป็น 4 ช่วง (วีระศักดิ์ ชัยพรหม,2544) โดยสูตรการคำนวณค่าพิสัยความกว้างของอันตรภาคชั้น = พิสัย/จำนวนชั้น ดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนช่วง}} = \frac{4-1}{4} = 0.75$$

จากเกณฑ์ดังกล่าวสามารถแบ่งช่วงของคะแนนค่าเฉลี่ยแต่ละระดับชั้น ได้ดังนี้

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	1.00 – 1.75	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นมีค่าน้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	1.76 – 2.50	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นมีค่าน้อย
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	2.51 – 3.25	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นมีค่ามาก
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	3.26 – 4.00	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นมีค่ามากที่สุด

4.2.3 การวิเคราะห์ข้อมูลการวัดคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร โดยสถิติการแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) กำหนดค่าคำตอบเป็นแบบประมาณค่า 4 ระดับ

4.2.4 การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่าง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานครของกลุ่มตัวอย่างกับปัจจัยปัจจัยด้านบริหาร และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพราชการ และรายได้ ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

4.2.5 การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร ด้วยการนำแบบสอบถามปลายเปิดที่กลุ่มตัวอย่างเสนอแนะ จัดกลุ่มแยกประเด็น ออกเป็นหมวดหมู่ โดยใช้วิธีแจกแจงความถี่ (Frequency) และเรียงจำนวนจากมากไปหาน้อย

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey) โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษานำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 6 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านบริหารของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 6 ปัญหาและข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 1 สถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง

สถานภาพของกลุ่มตัวอย่างเป็นเรื่องเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชวราชการ รายได้ต่อเดือน

1.1 เพศ

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	103	40.7
หญิง	150	59.3
รวม	253	100.0

จากตารางที่ 4.1 ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานครที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 253 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 150 คน (ร้อยละ 59.3) และเป็นเพศชาย จำนวน 103 คน (ร้อยละ 40.7)

1.2 อายุ

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 30 ปี	40	15.8
31 – 40 ปี	81	32.0
41 – 50 ปี	76	30.0
51 – 60 ปี	56	22.2
รวม	253	100.0

จากตารางที่ 4.2 ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานครที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 253 คน มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มากที่สุด จำนวน 81 คน (ร้อยละ 32.0) และอายุน้อยกว่า 30 ปี น้อยที่สุด จำนวน 40 คน (ร้อยละ 15.8)

1.3 ระดับการศึกษา

ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	38	15.0
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	185	73.1
ปริญญาโทหรือเทียบเท่า	29	11.5
สูงกว่าปริญญาโท	1	0.4
รวม	253	100.0

จากตารางที่ 4.3 ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 253 คน มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มากที่สุด จำนวน 185 คน (ร้อยละ 73.1) และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท น้อยที่สุด จำนวน 1 คน (ร้อยละ 0.4)

1.4 อายุราชการ

ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุราชการ

อายุราชการ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 5 ปี	20	7.9
5 – 10 ปี	34	13.5
11 – 20 ปี	102	40.3
มากกว่า 20 ปี	97	38.3
รวม	253	100.0

จากตารางที่ 4.4 ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 253 คน มีอายุราชการระหว่าง 11-20 ปี มากที่สุด จำนวน 102 คน (ร้อยละ 40.3) และอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี น้อยที่สุด จำนวน 20 คน (ร้อยละ 7.9)

1.5 รายได้ต่อเดือน

ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม รายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 6,000 บาท	2	0.8
ต่ำกว่า 10,000 บาท	16	6.3
10,001-20,000 บาท	60	23.7
20,001-30,000 บาท	81	32.0
มากกว่า 30,000 บาท	94	37.2
รวม	253	100.0

จากตารางที่ 4.5 ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 253 คน มีรายได้มากกว่า 30,000 บาท มากที่สุด จำนวน 94 คน (ร้อยละ 37.2) และรายได้ ต่ำกว่า 6,000 บาท น้อยที่สุด จำนวน 2 คน (ร้อยละ 0.8)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านบริหารของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านบริหารของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร

ด้านที่	ปัจจัยด้านบริหาร	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1	ด้านการบริหาร	3.13	0.34	มาก
2	ด้านลักษณะงาน	3.07	0.44	มาก
	รวมเฉลี่ย	3.10	0.33	มาก

จากตารางที่ 4.6 ผลการศึกษา พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านบริหารของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.10) โดยด้านการบริหาร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.13) และด้านลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 3.07)

2.1 ด้านการบริหาร

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านบริหารของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการบริหาร

ข้อที่	ด้านการบริหาร	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดนโยบายและเป้าหมายการบริหารอย่างชัดเจน	3.42	0.55	มากที่สุด
2	หน่วยงานของท่านกำหนดอำนาจหน้าที่และสายบังคับบัญชาอย่างชัดเจนและเหมาะสม	3.40	0.51	มากที่สุด
3	ท่านมีโอกาสเสนอแนะข้อคิดเห็นในการกำหนดแนวทางการบริหารจัดการของหน่วยงาน	2.54	0.61	มาก
4	ในการปฏิบัติงานของท่านมีการมอบหมายงานเป็นลายลักษณ์อักษร	3.42	0.57	มากที่สุด
5	ท่านพอใจกับแนวทางการบริหารจัดการของหน่วยงาน	2.92	0.36	มาก
6	ท่านสามารถปฏิบัติตามเป้าหมายการบริหารจัดการของหน่วยงานได้เป็นอย่างดี	3.05	0.32	มาก
รวมเฉลี่ย		3.13	0.34	มาก

จากตารางที่ 4.7 ผลการศึกษา พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านบริหาร ด้านการบริหารในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.13) โดยประเด็นหน่วยงานของ

ท่านมีการกำหนดนโยบายและเป้าหมายการบริหารอย่างชัดเจน และประเด็นในการปฏิบัติงานของท่านมีการมอบหมายงานเป็นลายลักษณ์อักษรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.42) และประเด็นท่านมีโอกาเสนอแนะข้อคิดเห็นในการกำหนดแนวทางการบริหารจัดการของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 2.54)

2.2 ด้านลักษณะงาน

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านบริหารของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านลักษณะงาน

ข้อที่	ด้านลักษณะงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1	งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถทักษะและความชำนาญเฉพาะด้าน	3.01	0.59	มาก
2	งานของท่านมีลักษณะท้าทายที่เหมาะสมกับความสามารถ	2.83	0.69	มาก
3	ท่านพอใจในงานที่รับผิดชอบและงานที่ได้รับมอบหมาย	2.91	0.52	มาก
4	งานของท่านมีผลต่อคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชน	3.53	0.61	มากที่สุด
5	งานที่ท่านรับผิดชอบตรงกับทักษะและความรู้ความสามารถ	2.88	0.67	มาก
6	งานที่ท่านรับผิดชอบมีความสำคัญต่อความสำเร็จของหน่วยงาน	3.24	0.51	มาก
รวมเฉลี่ย		3.07	0.44	มาก

จากตารางที่ 4.8 ผลการศึกษา พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยบริหาร ด้านลักษณะงานในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.07) โดยประเด็นงานของท่านมีผลต่อคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.53) และประเด็นงานของท่านมีลักษณะท้าทายที่เหมาะสมกับความสามารถ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 2.83)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมของบุคลากร สำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร

ด้านที่	ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1	สถานที่	2.86	0.28	มาก
2	ระบบการทำงาน	3.17	0.39	มาก
3	วัฒนธรรมองค์กร	3.13	0.38	มาก
รวมเฉลี่ย		3.05	0.30	มาก

จากตารางที่ 4.9 ผลการศึกษา พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสิ่งแวดล้อมของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.05) โดยด้านระบบการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.17) และด้านสถานที่ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 2.86)

3.1 ด้านสถานที่

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านสถานที่

ข้อที่	ด้านสถานที่	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1	สถานที่ทำงานของท่านมีความสะอาดเหมาะสม และมีพื้นที่ใช้สอยเพียงพอในการปฏิบัติงาน	2.96	0.32	มาก
2	หน่วยงานของท่านมีวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน	2.90	0.41	มาก

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ข้อที่	ด้านสถานที่	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
	อย่างเพียงพอและพร้อมใช้งาน			
3	หน่วยงานของท่านจัดให้มีสถานที่พักผ่อนสำหรับบุคลากร	2.25	0.47	น้อย
4	หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้จัดสภาพการทำงานให้เอื้ออำนวยต่อการมีสุขภาพอนามัยและความปลอดภัย	2.92	0.37	มาก
5	หน่วยงานของท่านมีการแบ่งงานที่รับผิดชอบอย่างชัดเจนและสะดวกในการปฏิบัติงาน	3.39	0.61	มากที่สุด
6	ท่านพอใจกับสถานที่ปฏิบัติงานที่หน่วยงานจัดสรรให้	2.75	0.53	มาก
	รวมเฉลี่ย	2.86	0.28	มาก

จากตารางที่ 4.10 ผลการศึกษา พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสิ่งแวดล้อม ด้านสถานที่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.86) โดยประเด็นหน่วยงานของท่านมีการแบ่งงานที่รับผิดชอบอย่างชัดเจนและสะดวกในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.39) และประเด็นหน่วยงานของท่านจัดให้มีสถานที่พักผ่อนสำหรับบุคลากร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 2.25)

3.2 ด้านระบบการทำงาน

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านระบบการทำงาน

ข้อที่	ด้านระบบการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1	หน่วยงานของท่านมีการจัดโครงสร้างระบบการทำงานอย่างเป็นระบบ	3.45	0.61	มากที่สุด
2	หน่วยงานของท่านมีการเลื่อนตำแหน่งและเงินเดือนอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม	2.87	0.43	มาก
3	หน่วยงานของท่านนำระบบสารสนเทศมาใช้เพื่อลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน	3.54	0.57	มากที่สุด
4	หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม	3.35	0.67	มากที่สุด
5	ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจในงานหรือหน้าที่รับผิดชอบของตนได้อย่างอิสระ	2.84	0.57	มาก
6	ท่านพึงพอใจในระบบการทำงานของหน่วยงานท่าน	3.00	0.43	มาก
รวมเฉลี่ย		3.17	0.39	มาก

จากตารางที่ 4.11 ผลการศึกษา พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสิ่งแวดล้อม ด้านระบบการทำงาน ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.17) โดยประเด็นหน่วยงานของท่านนำระบบสารสนเทศมาใช้เพื่อลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.54) และประเด็นท่านมีอำนาจในการตัดสินใจในงานหรือหน้าที่รับผิดชอบของตนได้อย่างอิสระ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 2.84)

3.3 ด้านวัฒนธรรมองค์กร

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านวัฒนธรรมองค์กร

ข้อที่	ด้านวัฒนธรรมองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมการทำงานร่วมกัน	3.68	0.58	มากที่สุด
2	หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานทำงานร่วมกัน เพื่อสร้างความสามัคคี	3.15	0.57	มาก
3	บุคลากรในหน่วยงานของท่านอยู่ร่วมกันอย่างเข้าใจและช่วยเหลือเกื้อกูลกัน	3.02	0.54	มาก
4	บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีลักษณะเป็นกันเอง เปิดเผย จริงใจ รับฟังเหตุผล ยอมรับซึ่งกันและกัน	2.94	0.49	มาก
5	ท่านให้ความสำคัญกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเสมือนกับบุคคลในครอบครัว	3.10	0.42	มาก
6	บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงานร่วมกัน	2.88	0.57	มาก
รวมเฉลี่ย		3.13	0.38	มาก

จากตารางที่ 4.12 ผลการศึกษา พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสิ่งแวดล้อม ด้านวัฒนธรรมองค์กร ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.13) โดยประเด็นหน่วยงานของท่านมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมการทำงานร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.68) และประเด็นบุคลากรในหน่วยงานของท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงานร่วมกันมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 2.88)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร

ด้านที่	คุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1	ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม	2.61	0.33	มาก
2	ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนา ความสามารถของบุคลากร	2.94	.32	มาก
3	ด้านความมั่นคงและโอกาสในการ เจริญเติบโต	3.06	0.38	มาก
4	ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและ ส่งเสริมคุณภาพ	3.06	0.38	มาก
5	ด้านสิทธิส่วนบุคคล	3.04	0.32	มาก
6	ด้านสมดุลระหว่างงานและกิจกรรมอื่น ที่อยู่ภายนอกงาน	2.62	0.35	มาก
รวมเฉลี่ย		2.89	0.26	มาก

จากตารางที่ 4.13 ผลการศึกษา พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.89) โดยด้านความมั่นคงและโอกาสในการเจริญเติบโต และด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.06) และด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 2.61)

4.1 ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม

ข้อที่	ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1	หน่วยงานท่านมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม	2.91	0.35	มาก
2	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรมกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ	2.87	0.40	มาก
3	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงานและความรู้ความสามารถของท่าน	2.62	0.54	มาก
4	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับค่าตอบแทนของหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะคล้ายๆ กัน	2.15	0.40	น้อย
5	ท่านพอใจกับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ท่านได้รับจากหน่วยงาน	2.57	0.55	มาก
6	ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพ	2.53	0.55	มาก
รวมเฉลี่ย		2.61	0.33	มาก

จากตารางที่ 4.14 ผลการศึกษา พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.61) โดยประเด็น หน่วยงานท่านมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 2.91) และประเด็นท่านได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับค่าตอบแทนของหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะคล้ายๆ กัน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 2.15)

4.2 ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาความสามารถของบุคลากร

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาความสามารถของบุคลากร

ข้อที่	ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาความสามารถของบุคลากร	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1	หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการอบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถในการทำงาน	3.28	0.58	มากที่สุด
2	หน่วยงานท่านเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นในการทำงานรูปแบบใหม่ๆ	2.74	0.49	มาก
3	ท่านได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	2.83	0.51	มาก
4	ท่านชอบทำงานที่มีความยาก และซับซ้อน ทำทายความสามารถของท่าน	2.95	0.46	มาก
5	ท่านมีการพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น	3.04	0.36	มาก
6	ท่านมีโอกาพัฒนาความรู้ ความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มที่	2.81	0.52	มาก
รวมเฉลี่ย		2.94	0.32	มาก

จากตารางที่ 4.15 ผลการศึกษา พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาความสามารถของบุคลากรในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.94) โดยประเด็นหน่วยงานของท่านส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการอบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.28) และประเด็นหน่วยงานท่านเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นในการทำงานรูปแบบใหม่ๆ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 2.74)

4.3 ด้านความมั่นคงและโอกาสในการเจริญเติบโต

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความมั่นคงและโอกาสในการเจริญเติบโต

ข้อที่	ด้านความมั่นคงและโอกาสในการเจริญเติบโต	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1	หน่วยงานของท่านมีหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจน	2.92	0.34	มาก
2	หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้ผู้มีความรู้ความสามารถในหน่วยงานเจริญเติบโตก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างเป็นธรรมชาติ	2.95	0.33	มาก
3	ท่านมีโอกาสเจริญเติบโตก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น	2.91	0.38	มาก
4	ท่านพอใจในหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งของหน่วยงาน	2.72	0.50	มาก
5	ท่านเชื่อมั่นในงานที่ทำอยู่ว่าสามารถทำให้ท่านประสบความสำเร็จตามจุดหมายของชีวิต	2.81	0.47	มาก
6	การโยกย้ายในหน่วยงานของท่านมีความชัดเจน และเป็นธรรมชาติ	2.53	0.59	มาก
รวมเฉลี่ย		3.06	0.38	มาก

จากตารางที่ 4.16 ผลการศึกษา พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความมั่นคงและโอกาสในการเจริญเติบโต ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.06) โดยประเด็นหน่วยงานของท่านส่งเสริมให้ผู้มีความรู้ความสามารถในหน่วยงานเจริญเติบโตก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างเป็นธรรมชาติ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 2.95) และประเด็นการโยกย้ายในหน่วยงานของท่านมีความชัดเจน และเป็นธรรมชาติ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 2.53)

4.4 ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ

ข้อที่	ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1	หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้บุคลากรทำงานร่วมกันอยู่เสมอ	3.20	0.57	มาก
2	หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	2.89	0.40	มาก
3	สถานที่ทำงานของท่านมีความเป็นระเบียบ สะอาด และถูกสุขลักษณะ	2.95	0.35	มาก
4	ท่านได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานในการทำงานเป็นอย่างดี	3.05	0.72	มาก
5	ในการทำงานของหน่วยงานท่านมีลักษณะการทำงานเป็นทีมและร่วมกันรับผิดชอบ	3.06	0.61	มาก
6	ท่านพึงพอใจในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานในกรมที่ดิน	3.20	0.60	มาก
รวมเฉลี่ย		3.06	0.38	มาก

จากตารางที่ 4.17 ผลการศึกษา พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.06) โดยประเด็นหน่วยงานของท่านส่งเสริมให้บุคลากรทำงานร่วมกันอยู่เสมอ และประเด็นท่านพึงพอใจในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานในกรมที่ดิน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.20) และประเด็นหน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 2.89)

4.5 ด้านสิทธิส่วนบุคคล

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านสิทธิส่วนบุคคล

ข้อที่	ด้านสิทธิส่วนบุคคล	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1	หน่วยงานมีกฎระเบียบ ข้อบังคับ ในการปฏิบัติงาน ในแต่ละตำแหน่ง/สายงาน ที่ชัดเจน	3.41	0.58	มากที่สุด
2	ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	2.81	0.49	มาก
3	ท่านเคารพและปฏิบัติตามกฎระเบียบ และ ข้อบังคับของหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ	3.17	0.40	มาก
4	ท่านได้รับความเสมอภาคในด้าน โอกาส ความก้าวหน้าในหน้าที่	2.87	0.44	มาก
5	ท่านมีสิทธิเสรีภาพในการปฏิบัติงานในหน้าที่	2.75	0.52	มาก
6	ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานไม่ก้าวท้าวในเรื่องส่วนตัวของท่าน	3.25	0.51	มาก
รวมเฉลี่ย		3.04	0.32	มาก

จากตารางที่ 4.18 ผลการศึกษา พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคล ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.04) โดยประเด็นหน่วยงานมีกฎระเบียบ ข้อบังคับ ในการปฏิบัติงาน ในแต่ละตำแหน่ง/สายงาน ที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.41) และประเด็นท่านมีสิทธิเสรีภาพในการปฏิบัติงานในหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 2.75)

4.6 ด้านสมดุลระหว่างงานและกิจกรรมอื่นที่อยู่ภายนอกงาน

ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านสมดุลระหว่างงานและกิจกรรมอื่นที่อยู่ภายนอกงาน

ข้อที่	ด้านสมดุลระหว่างงานและกิจกรรมอื่นที่อยู่ภายนอกงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1	ท่านสามารถแบ่งเวลาการทำงานและเวลาส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม	2.81	0.48	มาก
2	ท่านมีเวลาในการทำกิจกรรมร่วมกับครอบครัวอย่างเพียงพอ	2.47	0.55	น้อย
3	ท่านมีความพึงพอใจในมาตรการเลือกเวลาปฏิบัติงาน	2.46	0.57	น้อย
4	การทำงานของท่านไม่มีผลกระทบต่อเวลาที่ให้กับครอบครัว	2.46	0.56	น้อย
5	ท่านมีเวลาพักผ่อนอย่างเพียงพอ	2.53	0.55	มาก
6	สมาชิกในครอบครัวเข้าใจและยอมรับสภาพการทำงานของท่าน	3.01	0.28	มาก
รวมเฉลี่ย		2.62	0.35	มาก

จากตารางที่ 4.19 ผลการศึกษา พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสมดุลระหว่างงานและกิจกรรมอื่นที่อยู่ภายนอกงาน ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.62) โดยประเด็นสมาชิกในครอบครัวเข้าใจและยอมรับสภาพการทำงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.01) และประเด็นท่านมีความพึงพอใจในมาตรการเลือกเวลาปฏิบัติงานและประเด็นการทำงานของท่านไม่มีผลกระทบต่อเวลาที่ให้กับครอบครัวมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 2.46)

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงาน
ที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร

5.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
สำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของคุณภาพชีวิตการทำงานของ
บุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร เมื่อตัวแปรอิสระประกอบด้วย ปัจจัย
ส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ และรายได้ต่อเดือน

ตัวแปร (ปัจจัยส่วนบุคคล)	b	S.E.	Beta	t	Sig.
ภาพรวม					
รายได้ต่อเดือน	0.006	.017	.251	4.108	.000
ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม					
รายได้ต่อเดือน	0.005	.021	.162	2.601	.010
ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาความสามารถของบุคลากร					
รายได้ต่อเดือน	0.009	.020	.288	4.763	.000
ด้านความมั่นคงและโอกาสในการเจริญเติบโต					
รายได้ต่อเดือน	0.009	.024	.237	3.870	.000
ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ					
รายได้ต่อเดือน	.009	.024	.237	3.870	.000
ด้านสิทธิส่วนบุคคล					
รายได้ต่อเดือน	.008	.020	.254	4.166	.000
ด้านสมดุลระหว่างงานและกิจกรรมอื่นที่อยู่ภายนอกงาน					
รายได้ต่อเดือน	-.101	.041	-.278	-2.477	.014

* นัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตารางที่ 4.20 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร เมื่อตัวแปรอิสระคือปัจจัย ส่วนบุคคลสามารถวิเคราะห์ผลได้ดังนี้

ในภาพรวม พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลที่ไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร ในภาพรวม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ

ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลที่ไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร ในด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาอายุราชการ

ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาความสามารถของบุคลากรพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดิน ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลที่ไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร ในด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาความสามารถของบุคลากร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ

ด้านความมั่นคงและโอกาสในการเจริญเติบโต พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลที่ไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร ในด้านความมั่นคงและโอกาสในการเจริญเติบโต ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาอายุราชการ

ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลที่ไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร ในด้าน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาอายุราชการ

ด้านสิทธิส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วน

ปัจจัยส่วนบุคคลที่ไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร ในด้านสิทธิส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพราชการ

ด้านสมดุระหว่างงานและกิจกรรมอื่นที่อยู่ภายนอกงานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลที่ไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร ในด้านสมดุระหว่างงานและกิจกรรมอื่นที่อยู่ภายนอกงาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพราชการ

5.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยบริหาร ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร เมื่อตัวแปรอิสระประกอบด้วยปัจจัยบริหาร ได้แก่ ด้านการบริหาร และด้านลักษณะงาน

ตัวแปร (ปัจจัยบริหาร)	b	S.E.	Beta	t	Sig.
ภาพรวม					
ด้านการบริหาร	.262	.046	.338	5.694	.000
ด้านลักษณะงาน	.187	.036	.311	5.225	.000
ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม					
ด้านลักษณะงาน	.180	.050	.236	3.590	.000
ด้านการบริหาร	.217	.064	.221	3.364	.001
ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาความสามารถของบุคลากร					
ด้านลักษณะงาน	.272	.042	.371	6.428	.000
ด้านการบริหาร	.299	.054	.317	5.496	.000
ด้านความมั่นคงและโอกาสในการเจริญเติบโต					
ด้านการบริหาร	.356	.071	.316	5.008	.000
ด้านลักษณะงาน	.201	.055	.230	3.635	.000
ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ					
ด้านการบริหาร	.356	.071	.316	5.008	.000
ด้านลักษณะงาน	.201	.055	.230	3.635	.000

ตารางที่ 4.21 (ต่อ)

ตัวแปร (ปัจจัยบริหาร)	b	S.E.	Beta	t	Sig.
ด้านสิทธิส่วนบุคคล					
ด้านการบริหาร	.333	.058	.352	5.725	.000
ด้านลักษณะงาน	.175	.045	.238	3.869	.000
ด้านสมดุระหว่างงานและกิจกรรมอื่นที่อยู่ภายนอกงาน					
ด้านลักษณะงาน	.101	.050	.125	1.994	.047

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตารางที่ 4.21 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร เมื่อตัวแปรอิสระคือปัจจัยบริหาร สามารถวิเคราะห์ผลได้ดังนี้

ในภาพรวม พบว่า ปัจจัยบริหารด้านการบริหาร มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานครมากที่สุด รองลงมา ด้านลักษณะงาน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม พบว่า ปัจจัยบริหารด้านลักษณะงาน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานครมากที่สุด รองลงมา ด้านการบริหาร โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาความสามารถของบุคลากร พบว่า ปัจจัยบริหารด้านลักษณะงาน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานครมากที่สุด รองลงมา ด้านการบริหาร โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านความมั่นคงและโอกาสในการเจริญเติบโต พบว่า ปัจจัยบริหารด้านการบริหารมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร มากที่สุด รองลงมา ด้านลักษณะงาน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ พบว่า ปัจจัยบริหารด้านการบริหาร มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานครมากที่สุด รองลงมา ด้านลักษณะงาน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านสิทธิส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยบริหารด้านการบริหาร มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานครมากที่สุด รองลงมา ด้านลักษณะงาน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านสมดุลระหว่างงานและกิจกรรมอื่นที่อยู่ภายนอกงาน พบว่า ปัจจัยบริหาร ด้านลักษณะงาน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยบริหารด้านการบริหาร ไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร ในด้านสมดุลระหว่างงานและกิจกรรมอื่นที่อยู่ภายนอกงาน

5.3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยสิ่งแวดล้อม ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร เมื่อตัวแปรอิสระประกอบด้วยปัจจัยสิ่งแวดล้อม ได้แก่ ด้านสถานที่ ระบบการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กร

ตัวแปร (ปัจจัยสิ่งแวดล้อม)	b	S.E.	Beta	t	Sig.
ภาพรวม					
ด้านวัฒนธรรมองค์กร	.222	.041	.317	5.405	.000
ด้านระบบการทำงาน	.197	.042	.294	4.715	.000
ด้านสถานที่	.265	.047	.282	5.660	.000
ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม					
ด้านวัฒนธรรมองค์กร	.227	.064	.257	3.560	.000
ด้านระบบการทำงาน	.207	.065	.246	3.207	.002
ด้านสถานที่	.228	.073	.192	3.133	.002
ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาความสามารถของบุคลากร					
ด้านระบบการทำงาน	.316	.057	.388	.388	.000
ด้านวัฒนธรรมองค์กร	.226	.060	.060	.266	.000
ด้านความมั่นคงและโอกาสในการเจริญเติบโต					
ด้านระบบการทำงาน	.292	.065	.300	4.464	.000
ด้านสถานที่	.373	.073	.273	5.071	.000
ด้านวัฒนธรรมองค์กร	.266	.064	.262	4.130	.000

ตารางที่ 4.22 (ต่อ)

ตัวแปร (ปัจจัยสิ่งแวดล้อม)	b	S.E.	Beta	t	Sig.
ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ					
ด้านระบบการทำงาน	.292	.065	.300	4.464	.000
ด้านสถานที่	.373	.073	.273	5.071	.000
ด้านวัฒนธรรมองค์กร	.266	.064	.262	4.130	.000
ด้านสิทธิส่วนบุคคล					
ด้านระบบการทำงาน	.233	.063	.286	3.709	.000
ด้านวัฒนธรรมองค์กร	.190	.062	.223	3.069	.002
ด้านสถานที่	.199	.071	.174	.2818	.005
ด้านสมดุระหว่างงานและกิจกรรมอื่นที่อยู่ภายนอกงาน					
ด้านสถานที่	.336	.076	.268	4.408	.000

* นัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตารางที่ 4.22 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร เมื่อตัวแปรอิสระคือปัจจัยสิ่งแวดล้อมสามารถวิเคราะห์ผลได้ดังนี้

ในภาพรวม พบว่า ปัจจัยสิ่งแวดล้อมด้านวัฒนธรรมองค์กร มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานครมากที่สุด รองลงมา ด้านระบบการทำงาน และด้านสถานที่ ตามลำดับ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม พบว่า ปัจจัยสิ่งแวดล้อมด้านวัฒนธรรมองค์กร มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานครมากที่สุด รองลงมา ด้านระบบการทำงาน และด้านสถานที่ ตามลำดับ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาความสามารถของบุคลากร พบว่า ปัจจัยสิ่งแวดล้อมด้านระบบการทำงาน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานครมากที่สุด รองลงมา ด้านวัฒนธรรมองค์กร โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยสิ่งแวดล้อมด้านสถานที่ ไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร ในด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาความสามารถของบุคลากร

ด้านความมั่นคงและโอกาสในการเจริญเติบโต พบว่า ปัจจัยสิ่งแวดล้อมด้านระบบการทำงาน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานครมากที่สุด รองลงมา ด้านสถานที่และด้านวัฒนธรรมองค์กร ตามลำดับ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ พบว่า ปัจจัยสิ่งแวดล้อมด้านระบบการทำงาน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานครมากที่สุด รองลงมา ด้านสถานที่และด้านวัฒนธรรมองค์กร ตามลำดับ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านสิทธิส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยสิ่งแวดล้อมด้านระบบการทำงาน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานครมากที่สุด รองลงมา ด้านวัฒนธรรมองค์กร และด้านสถานที่ ตามลำดับ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านสมดุลระหว่างงานและกิจกรรมอื่นที่อยู่ภายนอกงาน พบว่า ปัจจัยสิ่งแวดล้อมด้านสถานที่ มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยสิ่งแวดล้อมด้านระบบการทำงานและด้านวัฒนธรรมองค์กรไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร ในด้านสมดุลระหว่างงานและกิจกรรมอื่นที่อยู่ภายนอกงาน

ตอนที่ 6 ปัญหาและข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร

จากการที่ผู้ศึกษาได้กำหนดคำถามปลายเปิดไว้ในแบบสอบถาม ปรากฏว่ามีผู้ตอบแบบสอบถามบางส่วน โดยผู้ศึกษาได้รวบรวมความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร ได้ดังนี้

ตารางที่ 4.23 จำนวนของบุคลากรสำนักงานที่คืนในเขตกรุงเทพมหานครที่แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	จำนวน
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	
- ค่าตอบแทนยังอยู่ในระดับที่ต่ำเกินไป ควรเพิ่มค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับสภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน	7
- ค่าประจำตำแหน่ง ค่าวิชาชีพ ควรจะมีให้ในทุกตำแหน่งที่ต้องใช้ความรู้เฉพาะด้าน	3
- ควรปรับฐานเงินเดือนที่เหมาะสมกับวุฒิทุกระดับ	1
- ความชัดเจนของระบบการประเมินผลงาน	1
ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาความสามารถของบุคลากร	
- ได้รับงบประมาณและความเสมอภาคในการพัฒนาบุคลากรให้มีโอกาสพัฒนาสมรรถภาพของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	2
- ควรเปิดการอบรมให้ทุกส่วนงานมีโอกาสในการพัฒนาอย่างทัดเทียมกัน	1
- ควรจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรในด้านจิตสำนึกในการบริการให้เท่าเทียมกัน การบริการที่มีมาตรฐาน	1
ด้านความมั่นคงและโอกาสในการเจริญเติบโต	
- กรอบในการเลื่อนระดับต้องมีความชัดเจน มีมาตรฐานเดียวกันทั้งในส่วนกลางและภูมิภาค	3
- ควรเปิดโอกาสให้ลูกจ้างมากขึ้น	1
- ควรเปิดโอกาสให้มีโอกาสได้ศึกษาต่อมากขึ้น	1
- การเข้าสู่ระบบแท่ง การเติบโตทางด้านสายงานทั่วไป ไม่สามารถเติบโตเข้าสู่ทางด้านสายวิชาการได้	1
- ควรปรับโครงสร้างสายงานเพื่อให้มีตำแหน่งและระดับงานที่กว้างขึ้น	1

ตารางที่ 4.23 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	จำนวน
ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ	
- ลักษณะงานทำงานร่วมกันเป็นอย่างดี ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีบรรยากาศการทำงานที่เป็นกันเอง	4
- ควรจัดสรรอุปกรณ์ที่จำเป็นในการทำงาน	1
- ควรจัดกิจกรรมร่วมกันเพื่อสร้างความสามัคคีในองค์กรมากขึ้น	1
ด้านสิทธิส่วนบุคคล	
- ควรมีระบบป้องกันที่ดี	1
- ควรปรับปรุงกฎหมายทุกฉบับให้มีหมวดป้องกันคุ้มครองสิทธิหน้าที่ของตน	1
ด้านสมดุลระหว่างงานและกิจกรรมอื่นที่อยู่ภายนอกงาน	
- มีเวลาให้ครอบครัวน้อย แต่ยังไม่กระทบให้เสียหาย	2
รวม	32

จากตารางที่ 4.23 ผู้ศึกษาขอสรุปวิเคราะห์ และนำเสนอ ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา และข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขต กรุงเทพมหานคร ในแต่ละด้านได้ดังนี้

6.1 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

ตารางที่ 4.24 จำนวนของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานครที่แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	จำนวน
- ค่าตอบแทนยังอยู่ในระดับที่ต่ำเกินไป ควรเพิ่มค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน	7
- ค่าประจำตำแหน่ง ค่าวิชาชีพ ควรจะมีให้ในทุกตำแหน่งที่ต้องใช้ความรู้เฉพาะด้าน	3
- ควรปรับฐานเงินเดือนที่เหมาะสมกับวุฒิทุกระดับ	1
- ความชัดเจนของระบบการประเมินผลงาน	1
รวม	12

จากตารางที่ 4.24 ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานครที่แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า ค่าตอบแทนยังอยู่ในระดับที่ต่ำเกินไป ควรเพิ่มค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน มากที่สุด จำนวน 7 คน

6.2 ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาความสามารถของบุคลากร

ตารางที่ 4.25 จำนวนของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานครที่แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาความสามารถของบุคลากร

ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาความสามารถของบุคลากร	จำนวน
- ได้รับงบประมาณและความเสมอภาคในการพัฒนาบุคลากรให้ มีมีโอกาสพัฒนาสมรรถภาพของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	2
- ควรเปิดการอบรมให้ทุกส่วนงานมีโอกาสนในการพัฒนาอย่าง ทัดเทียมกัน	1
- ควรจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรในด้านจิตสำนึก ในการบริการให้เท่าเทียมกัน การบริการที่มีมาตรฐาน	1
รวม	4

จากตารางที่ 4.25 ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานครที่แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาความสามารถของบุคลากร กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า ได้รับงบประมาณและความเสมอภาคในการพัฒนาบุคลากรให้มีโอกาสพัฒนาสมรรถภาพของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอมากที่สุด จำนวน 2 คน

6.3 ด้านความมั่นคงและโอกาสในการเจริญเติบโต

ตารางที่ 4.26 จำนวนของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานครที่แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความมั่นคงและโอกาสในการเจริญเติบโต

ด้านความมั่นคงและโอกาสในการเจริญเติบโต	จำนวน
- กรอบในการเลื่อนระดับต้องมีความชัดเจน มีมาตรฐานเดียวกันทั้งในส่วนกลางและภูมิภาค	3
- ควรเปิดโอกาสให้ลูกจ้างมากขึ้น	1
- ควรเปิดโอกาสให้มีโอกาสได้ศึกษาต่อมากขึ้น	1
- การเข้าสู่ระบบแท่ง การเติบโตทางด้านสายงานทั่วไป ไม่สามารถเติบโตเข้าสู่ทางด้านสายวิชาการได้	1
- ควรปรับโครงสร้างสายงานเพื่อให้มีตำแหน่งและระดับงานที่กว้างขึ้น	1
รวม	6

จากตารางที่ 4.26 ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานครที่แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงและโอกาสในการเจริญเติบโต กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า กรอบในการเลื่อนระดับต้องมีความชัดเจน มีมาตรฐานเดียวกันทั้งในส่วนกลางและภูมิภาค มากที่สุด จำนวน 3 คน

6.4 ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ

ตารางที่ 4.27 จำนวนของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานครที่แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ

ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ	จำนวน
- ลักษณะงานทำงานร่วมกันเป็นอย่างดี ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีบรรยากาศการทำงานที่เป็นกันเอง	4
- ควรจัดสรรอุปกรณ์ที่จำเป็นในการทำงาน	1
- ควรจัดกิจกรรมร่วมกันเพื่อสร้างความสามัคคีในองค์กรมากขึ้น	1
รวม	6

จากตารางที่ 4.27 ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานครที่แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่าลักษณะงานทำงานร่วมกันเป็นอย่างดี ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีบรรยากาศการทำงานที่เป็นกันเอง มากที่สุด จำนวน 4 คน

6.5 ด้านสิทธิส่วนบุคคล

ตารางที่ 4.28 จำนวนของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานครที่แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคล

ด้านสิทธิส่วนบุคคล	จำนวน
- ควรมีระบบป้องกันที่ดี	1
- ควรปรับปรุงกฎหมายทุกฉบับให้มีหมวดป้องกันคุ้มครองสิทธิ หน้าที่ของตน	1
รวม	2

จากตารางที่ 4.28 ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร ที่แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิทธิส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างซึ่งมิให้ความเห็นมา 2 คน เห็นว่า ควรมีระบบป้องกันที่ดี และควรปรับปรุงกฎหมายทุกฉบับให้มีหมวดป้องกันคุ้มครองสิทธิหน้าที่ของตน

6.6 ด้านสมดุลระหว่างงานและกิจกรรมอื่นที่อยู่ภายนอกงาน

ตารางที่ 4.29 จำนวนของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานครที่แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสมดุลระหว่างงานและกิจกรรมอื่นที่อยู่ภายนอกงาน

ด้านสมดุลระหว่างงานและกิจกรรมอื่นที่อยู่ภายนอกงาน	จำนวน
- มีเวลาให้ครอบครัวน้อย แต่ยังไม่กระทบให้เสียหาย	2
รวม	2

จากตารางที่ 4.29 ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร ที่แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสมดุลระหว่างงานและกิจกรรมอื่นที่อยู่ภายนอกงาน กลุ่มตัวอย่างซึ่งมิให้ความเห็นมาเพียง 2 คน เห็นว่า มีเวลาให้ครอบครัวน้อย แต่ยังไม่กระทบให้เสียหาย

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในบทนี้ ผู้ศึกษาแบ่งการนำเสนอออกเป็น 3 ส่วนที่สำคัญ ส่วนแรกเป็นการสรุปผลวิจัย ซึ่งประกอบด้วย วัตถุประสงค์ วิธีดำเนินการวิจัย และผลการวิจัย ส่วนถัดมาเป็นการนำผลการวิจัย มาอภิปรายผล และส่วนสุดท้ายเป็นข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้และข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. สรุปการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย และผลการวิจัย ดังนี้

1.1 วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1.1.1 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร

1.1.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขต กรุงเทพมหานคร

1.1.3 เพื่อศึกษาปัญหาและเสนอแนะแนวทางเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

1.2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรกลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และ ลูกจ้างชั่วคราวของสำนักงานที่ดินในเขต กรุงเทพมหานคร ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 689 คน โดยได้กำหนดขนาดตัวอย่าง จำนวน 253 ราย โดยคำนวณตามสูตรของทาโร ยามาเน่ แล้วทำการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 5 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยบริหาร ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยสิ่งแวดล้อม ตอนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน และตอนที่ 5 ปัญหาและข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร

1.2.3 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ผู้ศึกษาได้ตรวจสอบตามขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่หนึ่ง ยกร่างแบบสอบถามโดยให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และขอบเขตการศึกษาขั้นที่สอง นำแบบสอบถามไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านตรวจสอบเมื่อพบข้อบกพร่อง ผู้ศึกษาได้ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้สมบูรณ์และมีความเที่ยงตรงมากยิ่งขึ้น ขั้นตอนที่สาม นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขจากอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันกับประชากรที่ศึกษา คือ บุคลากรสำนักงานที่ดินจังหวัดนนทบุรีจำนวน 30 คน และนำมาวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ด้านบริหาร ภาพรวมได้เท่ากับ .719 6 ด้านสิ่งแวดล้อม ภาพรวมได้เท่ากับ .8789 และด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ภาพรวมได้เท่ากับ .9043

1.2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล เก็บข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างที่เป็นการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญจำนวน 253 คน เป็นข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) โดยใช้แบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่มาจากการศึกษาค้นคว้าจากข้อมูลจากผู้วิจัยรวบรวม ทั้งจากหน่วยงานของรัฐ หนังสือ ตำรา เอกสารทางวิชาการต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

1.2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ตามระเบียบวิธีสถิติเชิงสำรวจโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการประมวลผลข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าความถี่ (Frequency) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

1.3 ผลการวิจัย

1.3.1 ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไป จากการศึกษา พบว่า บุคลากรสำนักงานที่ดินเขตกรุงเทพมหานครที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 253 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 150 คน (ร้อยละ 59.3) มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 81 คน (ร้อยละ 32.0) มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 185 คน (ร้อยละ 73.1) มีอายุราชการระหว่าง 11-20 ปี จำนวน 102 คน (ร้อยละ 40.3) และมีรายได้มากกว่า 30,000 บาท จำนวน 94 คน (ร้อยละ 37.2)

1.3.2 ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร

ผลการศึกษา พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.89) โดยด้านความมั่นคงและโอกาสในการเจริญเติบโต และด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.06) ส่วนด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 2.61) แยกด้านได้ดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ผลการศึกษา พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.61) โดยประเด็น หน่วยงานท่านมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 2.91) และประเด็นท่านได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับค่าตอบแทนของหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะคล้ายๆ กันมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 2.15)

2. ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาความสามารถของบุคลากร ผลการศึกษา พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาความสามารถของบุคลากร ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.94) โดยประเด็นหน่วยงานของท่านส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการอบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.28) และประเด็นหน่วยงานท่านเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นในการทำงานรูปแบบใหม่ๆ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 2.74)

3. ด้านความมั่นคงและโอกาสในการเจริญเติบโต ผลการศึกษา พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความมั่นคงและโอกาสในการเจริญเติบโต ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.06) โดยประเด็นหน่วยงานของท่านส่งเสริมให้ผู้มีความรู้ความสามารถในหน่วยงานเจริญเติบโตก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างเป็นธรรม มี

ค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 2.95) และประเด็นการโยกย้ายในหน่วยงานของท่านมีความชัดเจน และเป็นธรรมมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 2.53)

4. ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ ผลการศึกษา พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.06) โดยประเด็นหน่วยงานของท่านส่งเสริมให้บุคลากรทำงานร่วมกันอยู่เสมอ และประเด็นท่านพึงพอใจในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานในกรมที่ดิน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.20) และประเด็นหน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 2.89)

5. ด้านสิทธิส่วนบุคคล ผลการศึกษา พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิทธิส่วนบุคคล ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.04) โดยประเด็นหน่วยงานมีกฎระเบียบ ข้อบังคับ ในการปฏิบัติงาน ในแต่ละตำแหน่ง/สายงานที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.41) และประเด็นท่านมีสิทธิเสรีภาพในการปฏิบัติงานในหน้าที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 2.75)

6. ด้านสมดุลระหว่างงานและกิจกรรมอื่นที่อยู่ภายนอกงาน ผลการศึกษา พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสมดุลระหว่างงานและกิจกรรมอื่นที่อยู่ภายนอกงาน ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.62) โดยประเด็นสมาชิกในครอบครัวเข้าใจและยอมรับสภาพการทำงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.01) และประเด็นท่านมีความพึงพอใจในมาตรการเลือกเวลาปฏิบัติงานและประเด็นการทำงานของท่านไม่มีผลกระทบต่อเวลาที่ให้กับครอบครัวมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 2.46)

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร

1. **ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านบริหารของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร** ผลการศึกษา พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านบริหารในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.10) โดยด้านการบริหาร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.13) และด้านลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 3.07) และเมื่อแยกรายด้าน ได้ดังนี้

1.1 **ด้านการบริหาร** ผลการศึกษา พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยบริหารงาน ด้านการบริหาร ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.13) โดยประเด็นหน่วยงานของท่านมีการกำหนดนโยบายและเป้าหมายการบริหารอย่างชัดเจน และประเด็นในการปฏิบัติงานของท่านมีการมอบหมายงานเป็นลายลักษณ์อักษรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.42) และ

ประเด็นท่านมีโอกาสเสนอแนะข้อคิดเห็นในการกำหนดแนวทางการบริหารของหน่วยงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 2.54)

1.2 ด้านลักษณะงาน ผลการศึกษา พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยบริหารงาน ด้านลักษณะงานในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.07) โดยประเด็นงานของท่านมีผลต่อคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.53) และประเด็นงานของท่านมีลักษณะท้าทายที่เหมาะสมกับความสามารถ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 2.83)

2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษา พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.05) โดยด้านระบบการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.17) และด้านสถานที่ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 2.87) และเมื่อแยกรายด้าน ได้ดังนี้

2.1 ด้านสถานที่ ผลการศึกษา พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสิ่งแวดล้อม ด้านสถานที่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.86) โดยประเด็นหน่วยงานของท่านมีการแบ่งงานที่รับผิดชอบอย่างชัดเจนและสะดวกในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.39) และประเด็นหน่วยงานของท่านจัดให้มีสถานที่พักผ่อนสำหรับบุคลากรมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 2.25)

2.2 ด้านระบบการทำงาน ผลการศึกษา พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสิ่งแวดล้อม ด้านระบบการทำงาน ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.17) โดยประเด็นหน่วยงานของท่านนำระบบสารสนเทศมาใช้เพื่อลดขั้นตอนในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.54) และประเด็นท่านมีอำนาจในการตัดสินใจในงานหรือหน้าที่รับผิดชอบของตนได้อย่างอิสระมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 2.84)

2.3 ด้านวัฒนธรรมองค์กร ผลการศึกษา พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสิ่งแวดล้อม ด้านวัฒนธรรมองค์กร ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.13) โดยประเด็นหน่วยงานของท่านมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมการทำงานร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.68) และประเด็นบุคลากรในหน่วยงานของท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงานร่วมกันมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 2.88)

3. ผลของปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร ในภาพรวม ผลการวิเคราะห์พบว่า

1. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ปัจจัยบริหารด้านการบริหาร มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานครมากที่สุด รองลงมา ด้านลักษณะงาน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ปัจจัยสิ่งแวดล้อมด้านวัฒนธรรมองค์กร มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานครมากที่สุด รองลงมา ด้านระบบการทำงาน และด้านสถานที่ ตามลำดับ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลของปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณาแยกด้าน ได้ดังนี้

3.1 ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ผลการวิเคราะห์พบว่า

1. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ปัจจัยบริหารด้านลักษณะงานมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานครมากที่สุด รองลงมา ด้านการบริหาร โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ปัจจัยสิ่งแวดล้อมด้านวัฒนธรรมองค์กร มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานครมากที่สุด รองลงมา ด้านระบบการทำงาน และด้านสถานที่ ตามลำดับ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาความสามารถของบุคลากร ผลการวิเคราะห์พบว่า

1. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ ระดับตำแหน่ง อายุราชการ ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

2. ปัจจัยบริหารด้านลักษณะงานมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานครมากที่สุด รองลงมา ด้านการบริหาร โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ปัจจัยสิ่งแวดล้อมด้านระบบการทำงาน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานครมากที่สุด รองลงมา ด้านวัฒนธรรมองค์กร โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.3 ด้านความมั่นคงและโอกาสในการเจริญเติบโต ผลการวิเคราะห์พบว่า

1. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
2. ปัจจัยบริหารด้านการบริหาร มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานครมากที่สุด รองลงมา ด้านลักษณะงาน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
3. ปัจจัยสิ่งแวดล้อมด้านระบบการทำงาน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานครมากที่สุด รองลงมา ด้านสถานที่และด้านวัฒนธรรมองค์กร ตามลำดับ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.4 ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ ผลการวิเคราะห์พบว่า

1. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
2. ปัจจัยบริหารด้านการบริหาร มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานครมากที่สุด รองลงมา ด้านลักษณะงาน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
3. ปัจจัยสิ่งแวดล้อมด้านระบบการทำงาน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานครมากที่สุด รองลงมา ด้านสถานที่และด้านวัฒนธรรมองค์กร ตามลำดับ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.5 ด้านสิทธิส่วนบุคคล ผลการวิเคราะห์พบว่า

1. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
2. ปัจจัยบริหารด้านการบริหาร มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานครมากที่สุด รองลงมา ด้านลักษณะงาน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
3. ปัจจัยสิ่งแวดล้อมด้านระบบการทำงาน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานครมากที่สุด รองลงมา ด้านวัฒนธรรมองค์กร และด้านสถานที่ ตามลำดับ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.6 ด้านสมดุลระหว่างงานและกิจกรรมอื่นที่อยู่ภายนอกงาน ผลการวิเคราะห์ที่

พบว่า

1. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
2. ปัจจัยบริหารด้านลักษณะงาน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานครมากที่สุด โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
3. ปัจจัยสิ่งแวดล้อมด้านสถานที่ มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคและเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถสรุปได้ดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่าค่าตอบแทนยังอยู่ในระดับที่ต่ำเกินไป ควรเพิ่มค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับสถานะเศรษฐกิจ ในปัจจุบัน มากที่สุด จำนวน 7 คน (ร้อยละ 58.4)
2. ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาความสามารถของบุคลากร กลุ่มตัวอย่าง มีความเห็นว่า ได้รับงบประมาณและความเสมอภาคในการพัฒนาบุคลากรให้มีโอกาสพัฒนาสมรรถภาพของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอมากที่สุด จำนวน 2 คน (ร้อยละ 50.0)
3. ด้านความมั่นคงและโอกาสในการเจริญเติบโต กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่าการอุปการะในการเลื่อนระดับต้องมีความชัดเจน มีมาตรฐานเดียวกันทั้งในส่วนกลางและภูมิภาค มากที่สุด จำนวน 3 คน (ร้อยละ 50.0)
4. ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่าลักษณะงานทำงานร่วมกันเป็นอย่างดี ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีบรรยากาศการทำงานที่เป็นกันเองมากที่สุด จำนวน 4 คน (ร้อยละ 66.6)
5. ด้านสิทธิส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างซึ่งมิให้ความเห็นมา 2 คน เห็นว่า ควรมีระบบป้องกันที่ดี และควรปรับปรุงกฎหมายทุกฉบับให้มีหมวดป้องกันคุ้มครองสิทธิหน้าที่ของตน
6. ด้านสมดุลระหว่างงานและกิจกรรมอื่นที่อยู่ภายนอกงาน กลุ่มตัวอย่างซึ่งมิให้ความเห็นมาเพียง 1 คน เห็นว่า มีเวลาให้ครอบครัวน้อย แต่ยังไม่กระทบให้เสียหาย

2. อภิปรายผล

2.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร

ผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร มีระดับคุณภาพชีวิตในระดับมาก โดยด้านความมั่นคงและโอกาสในการเจริญเติบโต กับด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาความสามารถของบุคลากร ด้านสมดุลระหว่างงานและกิจกรรมอื่นที่อยู่ภายนอกงาน ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ตามลำดับ โดยแยกรายด้านได้ดังนี้

ด้านความมั่นคงและโอกาสในการเจริญเติบโต ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความมั่นคงและโอกาสในการเจริญเติบโตในระดับมาก เพราะ องค์กรมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าฝึกอบรม และศึกษาต่อ เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงาน รวมทั้งเพื่อความเจริญก้าวหน้าในการเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่ง รวมทั้งบุคลากรเห็นว่างานที่ทำอยู่ในปัจจุบันทำให้มีโอกาสก้าวหน้าไป สู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ซึ่งหน่วยงานมีการพิจารณาความดีความชอบ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่งอย่างยุติธรรม นอกจากนี้ องค์กรยังมีการสับเปลี่ยนโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ โดยยึดหลักการ “ใช้คนให้เหมาะสมกับงาน” ซึ่งพิจารณาความรู้ ความสามารถ และผลการปฏิบัติงานเป็นหลัก จึงทำให้บุคลากร มีความมั่นใจในการพัฒนาตนเอง เพื่อนำไปสู่ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานต่อไป

ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959) ที่กล่าวถึงปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนว่าปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้า คือการที่บุคคลขององค์กรได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น มีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกฝน ซึ่งปัจจัยดังกล่าวจะเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลในองค์กรเกิดความพึงพอใจและเพิ่มแรงจูงใจให้มากขึ้น ส่วนปัจจัยค้ำจุนด้านความมั่นคงในงาน คือ ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานอย่างยั่งยืนของอาชีพ

สอดคล้องกับผลการศึกษาของภัทรวดี ตูลยลักษณ์ (2547) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองทัพอากาศเหล่า่านักบิน ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการกองทัพอากาศเหล่า่านักบิน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง ในด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า

สอดคล้องกับผลการศึกษาของ โสภิตา เฟื่องทอง (2540) ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของมูลนิธิโครงการหลวง พบว่า ปัจจัยที่พนักงานให้ความสำคัญระดับมาก ได้แก่ ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

สอดคล้องกับผลการศึกษาของชลลดา ศรีประสิทธิ์ (2546) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดบุรีรัมย์ ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดบุรีรัมย์ มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง ในด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า

ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ ในระดับมาก เพราะองค์กรมีโครงสร้างในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ทำให้ภาระงานที่ได้รับมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ และมีปริมาณที่พอเหมาะ รวมทั้งองค์กร มีการส่งเสริมระบบการทำงานเป็นทีม จึงมีการช่วยเหลือ และเกื้อกูลกันระหว่างบุคลากรในองค์กร อีกทั้งองค์กรยังให้ความสำคัญกับการปรับปรุงทัศนียภาพ และสถานที่ทำงานให้มีความสะอาด ปลอดภัย มีบรรยากาศร่มรื่น และมีการจัดหาวัสดุอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานที่ทันสมัย และเพียงพอกับบุคลากรในองค์กร โดยใช้ระบบสารสนเทศมาอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรในองค์กร ได้มากยิ่งขึ้น

ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด Huse and Cummings(1995) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ได้แก่ สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ หมายถึง การที่ผู้ทำงานได้ทำงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย และสังคมสัมพันธ์ (Social Integration) หมายถึง ลักษณะงานที่มีส่วนพัฒนาให้ผู้ทำงานมีโอกาสสร้างปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่น เอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า

สอดคล้องกับผลการศึกษาของกนกพิชญ์ จ้อยนุแสง (2548) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานท้องถิ่นในจังหวัดสกลนคร ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการสำนักงานท้องถิ่นในจังหวัดสกลนคร ในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง

สอดคล้องกับผลการศึกษาของศิริวรรณ หาญละศิริ (2551) ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ชาร์ป แอพพลายแอนซ์ (ประเทศไทย) จำกัด ผลการศึกษาพบว่า

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ชาร์ป แอปพลายแอนซ์ (ประเทศไทย) จำกัด
 สิ่งแวดล้อมที่ทำงานถูกลักษณะและปลอดภัย อยู่ในระดับสูง

ด้านสิทธิส่วนบุคคล ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ
 คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคล ในประเด็นหน่วยงานมีกฎระเบียบ ข้อบังคับ ในการ
 ปฏิบัติงาน ในแต่ละตำแหน่ง/สายงานที่ชัดเจน มากที่สุด เพราะองค์กรเล็งเห็นว่าการกำหนดงานใน
 ตำแหน่ง และสายงานที่ชัดเจน จะส่งผลดีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ทำให้ทราบว่าการะงาน
 ประจำตำแหน่ง และไม่เกิดการก้าวก่ายภาระหน้าที่ซึ่งกันและกัน รวมทั้งบุคลากรยังทราบทิศ
 ทางการเจริญเติบโตของสายงานที่มีความชัดเจนอีกด้วย

ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Huse and Cummings (1995) เกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่
 ประกอบเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ อันได้แก่ลักษณะการบริหาร (Constitutionalism) หมายถึง
 ความยุติธรรมในการบริหารมีการกระทำต่อบุคคลอย่างเหมาะสม ผู้ทำงานได้รับการเคารพในสิทธิ
 และความเป็นปัจเจกบุคคลผู้บังคับบัญชายอมรับฟังข้อคิดเห็นของพนักงาน รวมทั้งบรรยากาศของ
 องค์กรมีความเสมอภาคและความยุติธรรม

ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาความสามารถของบุคลากร ผลการศึกษา พบว่า กลุ่ม
 ตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนา
 ความสามารถของบุคลากร ในประเด็นหน่วยงานมีการส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการอบรม สัมมนา
 เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถในการทำงาน มากที่สุด เพราะผู้บริหารขององค์กร ให้ความสำคัญ
 กับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ถือเป็นนโยบายเน้นหนัก โดยมุ่งเน้นการพัฒนาสมรรถนะของ
 บุคลากรและการพัฒนาตนเองทุกระดับสู่ความเป็นมืออาชีพ ส่งผลให้บุคลากรในองค์กร มีโอกาส
 ได้ใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะที่ได้รับจากการฝึกอบรม และการพัฒนาในการปฏิบัติงาน
 อย่างเต็มที่ นอกจากนี้องค์กรยังให้ความสำคัญกับการพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ และการเข้าถึง
 แหล่งข้อมูลข่าวสาร ทำให้บุคลากรสามารถศึกษาค้นคว้าข้อมูลต่าง ๆ ได้อย่างสะดวกมากยิ่งขึ้น

ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Kossen (1991) ได้ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยที่มีผลต่อการสร้าง
 คุณภาพชีวิตการทำงานนั้นว่าประกอบไปด้วยเงื่อนไขที่สำคัญอันได้แก่ การเพิ่มคุณค่าและความ
 รับผิดชอบในงาน (Job Enrichment) เป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้รับการยอมรับ ประสบ
 ผลสำเร็จ เจริญก้าวหน้า เพิ่มปริมาณงานทั้งในเรื่องการขยายงานและเพิ่มความรับผิดชอบ (Getting
 Loaded- Vertically and Horizontally) เป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้น
 และการสร้างสรรค์งาน (Creating Whole Job) ให้หลากหลายมากขึ้นจะทำให้สนองความต้องการ
 ได้ และหากพนักงานมีโอกาที่จะใช้ความคิดและทักษะที่มีอยู่จะทำให้เกิดความพึงพอใจและภูมิใจ
 ในตนเอง ตลอดจนหมุนเวียนงาน ฝึกอบรมข้ามสายงาน และใช้ทักษะหลากหลาย (Rotating

Job, Cross – Training and Multi - skilling) จะช่วยทำให้พนักงานได้เรียนรู้มากขึ้น สามารถโอนย้ายข้ามสายงานได้ และมีโอกาสที่จะได้ใช้ทักษะมากขึ้น

สอดคล้องกับผลการศึกษาของ จันทร่า แสนสุโพธิ์ (2546) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของทีมสุขภาพ จังหวัดขอนแก่น ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของทีมสุขภาพ จังหวัดขอนแก่น มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง ในด้านโอกาสในการพัฒนาตนเอง

สอดคล้องกับผลการศึกษาของนิวุฒิ ขสวงศรีศรี (2549) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย ในเขตอำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย ในเขตอำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ ด้านโอกาสการพัฒนาชีวิตความรู้ความสามารถของพนักงานอยู่ในระดับสูงสุด

สอดคล้องกับผลการศึกษาของ อนงค์ อัจฉริยวนิช (2550) ทำการศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานสรรพกรพื้นที่นครปฐม ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานสรรพกรพื้นที่นครปฐม มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง ในด้านโอกาสในการพัฒนาตนเองและใช้ความสามารถของตนเอง

ด้านสมดุระหว่างงานและกิจกรรมอื่นที่อยู่ภายนอกงานผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุระหว่างงานและกิจกรรมอื่นที่อยู่ภายนอกงาน ในประเด็นการมีเวลาในการทำกิจกรรมร่วมกับครอบครัวอย่างเพียงพอ การมีความพึงพอใจในมาตรการเลือกเวลาปฏิบัติงาน และการทำงานไม่มีผลกระทบต่อเวลาที่ให้กับครอบครัว ในระดับน้อย เพราะภารกิจของสำนักงานที่ดิน เป็นการให้บริการแก่ประชาชนซึ่งมีธุรกรรมที่หลากหลายแตกต่างกันไป ดังนั้นในบางโอกาสที่มีประชาชนมาใช้บริการจำนวนมาก ก็ส่งผลให้บุคลากรต้องมีการทำงานล่วงเวลา หรือมาปฏิบัติงานในวันหยุดราชการ เพื่อให้ทันต่อกำหนดเวลา และการให้บริการที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การให้เวลากับครอบครัวมีลดน้อยลง

ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1973) เกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ อันได้แก่ความสมดุระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Total Life Space) ซึ่งหมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัวนอกองค์การอย่างสมดุ โดยไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานจนเกินไป ด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม ได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ในประเด็นการได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับค่าตอบแทนของหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะคล้ายๆ กันในระดับน้อย เพราะองค์กรภาครัฐบาล มีระดับเงินเดือนที่ต่ำกว่าองค์กรภาคเอกชนอยู่แล้ว และการปรับลดสวัสดิการ หรือการมีข้อจำกัดในการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการ ยังส่งผลให้บุคลากรเกิดความไม่พึงพอใจต่อการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น อีกทั้งการปรับเพิ่มของค่าครองชีพ ยังส่งผลให้เงินเดือนที่ได้รับ ไม่เพียงพอต่อรายจ่ายที่เกิดขึ้น ดังนั้นบุคลากรจึงมีความคิดเห็นในประเด็นนี้ในระดับน้อย

ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของWalton (1973) ถึงปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน อันได้แก่การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้น จะต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผลในสังคมนั้นๆ สำหรับค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรมก็เกิดจากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้น เมื่อเทียบกับตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกัน หรือเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน

สอดคล้องกับผลการศึกษาของ อนันต์ แก้วกำเนิด (2543) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ สำนักงานงบประมาณ สำนักนายกรัฐมนตรี พบว่าปัจจัยเงินเดือนมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ สำนักงานงบประมาณ

สอดคล้องกับผลการศึกษาของ อารีย์ สังข์ศิลป์ชัย (2548) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยเงินเดือนมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม โดยเห็นว่า การได้รับรายได้ควรสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน

2.2 ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร

2.2.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านบริหารของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร

ด้านการบริหาร ผลการศึกษา กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในประเด็นหน่วยงานมีการกำหนดนโยบายและเป้าหมายการบริหารอย่างชัดเจน มีการกำหนดอำนาจหน้าที่และสายบังคับบัญชาอย่างชัดเจนและเหมาะสม และมีการมอบหมายงานเป็นลายลักษณ์อักษรมากที่สุด เพราะการบริหารงานที่มีความชัดเจนทั้งนโยบาย และเป้าหมาย ส่งผลให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานไปในทิศทางที่กำหนดได้ อีกทั้งการมอบหมายงานที่เป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อช่วยลด

ความผิดพลาด และความขัดแย้งในการปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้การปฏิบัติงานมีความรวดเร็ว และชัดเจนมากยิ่งขึ้น

ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Greenberg and Baron (1995) เกี่ยวกับการบริหารจัดการซึ่งฝ่ายบริหารและพนักงานมีส่วนสำคัญต่อประสิทธิผลและประสิทธิภาพขององค์กรหรือของระบบงานช่วยทำให้งานบรรลุจุดมุ่งหมาย และประสบความสำเร็จตามต้องการ

สอดคล้องกับผลการศึกษาของอารีรัตน์ บุญรัตน์ (2550) พบว่าปัจจัยของความสำเร็จในการดำเนินการตามนโยบายในการดำเนินการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของ บริษัท Asia Precilion Co.,Ltd. คือ ความจริงใจ มุ่งมั่น ภาวะผู้นำของผู้บริหาร นโยบายที่มีเป้าหมายและทิศทางที่ชัดเจน การมีส่วนร่วมของพนักงาน วิธีการดำเนินการที่มีประสิทธิภาพตรงตามเป้าหมาย วัตถุประสงค์ สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการดำเนินการ รวมถึงการติดตามผล และตรวจสอบประสิทธิภาพ

ด้านลักษณะงาน ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นในประเด็นงานมีผลต่อคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชน มากที่สุด เพราะการปฏิบัติงานกับองค์กรที่มีความมั่นคง และมีเสถียรภาพ ย่อมส่งผลให้ตนเอง และครอบครัว มีความมั่นคง ปลอดภัย และมีมาตรฐานการดำรงชีวิตที่ดี รวมทั้งมีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งโดยรวมแล้วส่งผลให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิต และความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

สอดคล้องกับแนวคิดของเพ็ญศรี วายวานนท์ (2541) กล่าวถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความมั่นคงในงาน เป็นความต้องการของคนทำงาน เพื่อจะได้มีชีวิตอยู่รอดอย่างถาวร ไม่ต้องห่วงเกรงภัยที่จะมากระทบต่อชีวิต และความเป็นอยู่ของตนและครอบครัว

2.2.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร

ด้านสถานที่ ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นในประเด็นหน่วยงานของท่านสนับสนุนให้จัดสภาพการทำงานให้เอื้ออำนวยต่อการมีสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยน้อยที่สุด เพราะสำนักงานที่ดินเขตกรุงเทพมหานคร เป็นสถานที่ราชการที่มีประชาชนมาติดต่อทำธุรกรรมเป็นจำนวนมาก ซึ่งส่งผลต่อสุขภาพ อนามัย แก่บุคลากรเป็นอย่างมาก รวมทั้งยังมีมลพิษที่แผ่กระจายมาในรูปของประชาชนผู้มารับบริการ จึงทำให้กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในประเด็นนี้น้อยที่สุด

สอดคล้องกับแนวคิดของ Richard E.Walton (1975) กล่าวถึงลักษณะการทำงานที่สนองตอบความต้องการของบุคคล ซึ่งกล่าวถึงการมีสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและ

ปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) นั่นคือ สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

ด้านระบบการทำงาน ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นในประเด็นการนำระบบสารสนเทศมาใช้เพื่อลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน การจัดโครงสร้างระบบการทำงานอย่างเป็นระบบ และการให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม มากที่สุด เพราะในปัจจุบันระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เข้ามามีบทบาทสำคัญในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก ซึ่งมีส่วนช่วยลดระยะเวลาในการทำงาน และทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีระบบ ดังนั้นองค์กรจึงสร้างและพัฒนาสารสนเทศให้สอดคล้องกับงานที่ปฏิบัติ เพื่อช่วยอำนวยความสะดวกแก่บุคลากร และทำให้การให้บริการประชาชน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมทั้งองค์กรยังให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม ซึ่งเป็นการใช้ทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์ รวมทั้งยังช่วยลดความขัดแย้งจากการปฏิบัติงานให้ลดน้อยลงด้วย

สอดคล้องกับแนวคิดของ Weather and Davis (1982) ได้กล่าวถึงปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นสิ่งแวดล้อมในองค์กรที่ครอบคลุมไปถึง สถานที่ ระบบการทำงาน วัฒนธรรมในองค์กร และสิ่งแวดล้อมภายนอกองค์กร ได้แก่ นโยบายของรัฐ สังคม เศรษฐกิจ เทคโนโลยี ที่มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน และเป็นสภาพแวดล้อมที่ทำให้คนอยากทำงานและไม่อยากทำงาน โดยสภาพแวดล้อมนับเป็นส่วนที่มีความสำคัญอย่างยิ่งของคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยสภาพแวดล้อมในองค์กรจะครอบคลุมถึงระบบการทำงาน อันได้แก่ ระบบทำงานเป็นทีม และระบบการทำงานเป็นขั้นตอน เป็นต้น

ด้านวัฒนธรรม ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นในประเด็นหน่วยงานมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมการทำงานร่วมกัน มากที่สุด เพราะการได้มาซึ่งวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมขององค์กร นั้นผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาคมในองค์กร โดยทุกคนรับทราบ และพร้อมที่จะปฏิบัติตามแนวทางที่กำหนดอย่างชัดเจน ดังนั้นจึงมีความคิดเห็นในประเด็นดังกล่าวมากที่สุด

ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Weather and Davis (1982) ที่กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิต ซึ่งปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม อันได้แก่วัฒนธรรมองค์กร ซึ่งหมายถึงแนวคิดหรือแนวปฏิบัติที่ฝังลึกในจิตใจของคนในองค์กรนั้น อาทิเช่น ความมีวินัย จริยธรรมในการทำงาน ความซื่อสัตย์ คุณภาพ กิจกรรมต่างๆ ที่ดำเนินอยู่เป็นประจำเช่น กิจกรรมที่เกื้อหนุนให้เกิดการทำงานเป็นทีม ถ้าทำบ่อยก็จะกลายเป็นวัฒนธรรมขององค์กรได้ในที่สุด

สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ปราณี เลาหพิบูลย์กุล (2547) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร ด้านวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ

2.3 ผลของปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร

ผลการศึกษาในภาพรวมพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านรายได้ มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร ส่วนปัจจัยที่ไม่ส่งผล ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา อายุราชการ

รายได้ต่อเดือน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร แสดงให้เห็นว่า ยิ่งมีรายได้มาก ก็จะทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานดีขึ้นตามไปด้วย เนื่องจาก รายได้ต่อเดือน มีบทบาทสำคัญอย่างมากต่อความพึงพอใจในการทำงาน เป็นเครื่องมือที่สามารถตอบสนองความต้องการต่างๆ ของตนเอง และครอบครัวได้ ทั้งใช้ใน การซื้ออาหาร ที่พักอาศัย เสื้อผ้า และใช้สำหรับการพักผ่อน รวมทั้งผลตอบแทนในรูปของเงินเดือน ยังบ่งบอกถึงการยอมรับ และความสำเร็จของงานที่ตนเองปฏิบัติ รายได้จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

สอดคล้องกับแนวคิดของ Gilmer (1966) ที่กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยปัจจัยที่สำคัญ คือ ค่าจ้าง/รายได้ จากการทำงานของบุคลากรที่มากพอแก่การดำรงชีพ และยังเกี่ยวกับความสามารถในการหาปัจจัยอื่นที่สำคัญแก่การดำรงชีพอีก จากแนวคิดลำดับความต้องการตามของ Maslow นอกจากความต้องการทางกายภาพอันดับแรก มนุษย์ยังมีความต้องการทางด้านจิตใจ โดยเฉพาะความต้องการประสบความสำเร็จในการทำงาน การมีเกียรติยศชื่อเสียง

สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ปราโมทย์ ลักษณะประมัย (2548) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานสายงานบัตรเครดิต พบว่า ลักษณะส่วนบุคคลในเรื่อง รายได้ ที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ส่วน ปัจจัยส่วนบุคคล เรื่อง เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

ผลการศึกษาในภาพรวมพบว่า **ปัจจัยบริหาร** ด้านการบริหาร มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร มากที่สุด แสดงให้เห็นว่า บุคลากรมีความพึงพอใจในการกำหนดนโยบายและเป้าหมายการบริหารขององค์กร ซึ่งบุคลากรสามารถปฏิบัติตามเป้าหมายการบริหารจัดการขององค์กร ได้จริง เกิดความสำเร็จของงาน สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน

สอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg (1959) ที่กล่าวถึงปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนซึ่งปัจจัยจูงใจเป็นตัวจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในงาน คือความสำเร็จในการทำงาน ส่วนปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของงาน ได้แก่ นโยบายของผู้บริหารและการบริหาร ซึ่งจะทำให้บุคลากรพอใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น

ผลการศึกษาในภาพรวมพบว่า **ปัจจัยด้านปัจจัยสิ่งแวดล้อม** ด้านวัฒนธรรมองค์กร มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร มากที่สุด แสดงให้เห็นว่า ยิ่งบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร มีวัฒนธรรมองค์กรที่ดี โดยเฉพาะการส่งเสริมให้บุคลากรทำงานร่วมกัน เป็นทีมช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานเสมือนเป็นสิ่งจูงใจในการทำงานของบุคลากรทำให้รู้สึกอยากทำงานและมีผลงานที่ดี

สอดคล้องกับแนวคิดของ Weather and Davis (1982) ที่กล่าวถึงปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม อันได้แก่วัฒนธรรมองค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน ทำให้คนอยากทำงานและไม่อยากทำงาน ซึ่งนับเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญยิ่งต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

3.1.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร

1) ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม โดยเฉพาะในประเด็นท่านได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับค่าตอบแทนของหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะคล้ายๆ กัน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้นองค์กร ควรเสนอให้ภาครัฐบาล มีการพิจารณาปรับอัตราเงินเดือนให้มีความเหมาะสมกับอัตราค่าครองชีพในปัจจุบัน และปรับปรุงกระบวนการเบิกจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ ให้มากยิ่งขึ้น อีกทั้งควรมีการติดตามข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์แก่บุคลากรใน

กรมที่ดิน เช่น การให้ค่าครองชีพของรัฐบาลแก่บุคลากรที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท และควรเร่งจัดทำฐานข้อมูลบุคลากรที่อยู่ในเกณฑ์ที่จะได้รับค่าครองชีพดังกล่าว ซึ่งเมื่อนโยบายเริ่มดำเนินการ จะช่วยให้บุคลากรได้รับเงินค่าครองชีพได้รวดเร็วยิ่งขึ้น ซึ่งจะทำให้บุคลากรรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน และสามารถสะท้อนให้เห็นถึงการคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีกว่าเดิม

2) ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาความสามารถของบุคลากร ในประเด็นหน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นในการทำงานรูปแบบใหม่ๆ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น องค์กรควรเปิดช่องทาง หรือสนับสนุนให้บุคลากรสามารถให้ข้อคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์แก่องค์กรได้อย่างเต็มที่ ควรทั้งควรส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม หรือการศึกษาคุณงานยังสถานที่ต่างๆ ซึ่งจากโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ของสำนักงานที่ดินแล้ว เป็นการปฏิบัติงานซึ่งต้องมีความชำนาญเป็นการเฉพาะทั้งด้านกฎหมาย และทางด้านเทคนิคการรังวัด ดังนั้นควรจัดหาผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ให้ความรู้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างให้บุคลากรสามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการต่อยอด และพัฒนารูปแบบการทำงานใหม่ๆ ได้ดียิ่งขึ้น และบุคลากรก็จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น

3) ด้านความมั่นคงและโอกาสในการเจริญเติบโต ในประเด็นการโยกย้าย ในหน่วยงานของท่านมีความชัดเจน และเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นองค์กรควรปรับเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนขั้น หรือเลื่อนตำแหน่ง โดยนำระบบยุติธรรม หรือหลักความรู้ความสามารถ มาใช้ในการพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือน ตลอดจนการแต่งตั้งโยกย้าย ตำแหน่งหน้าที่ โดยให้ดำเนินการไปตามหลักการดังกล่าวอย่างจริงจัง เพื่อเป็นการเพิ่มขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากรขององค์กร ทำให้บุคลากรรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน คุณภาพชีวิตการทำงานย่อมดีตามไปด้วย

4) ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ โดยเฉพาะประเด็นหน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น องค์กรควรมีการวางแผนสำรวจ ปริมาณ วัสดุ อุปกรณ์สำนักงาน ที่ต้องการใช้ในรอบปี และให้ความสำคัญโดยการเพิ่มงบประมาณในส่วนนี้ให้เหมาะสมและเพียงพอแก่ความต้องการของผู้ปฏิบัติ ส่งผลให้อุปสรรคในการทำงานน้อยลง เป็นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยสภาพการทำงานที่ดีขึ้น คุณภาพชีวิตการทำงานย่อมดีขึ้นด้วย

5) ด้านสิทธิส่วนบุคคล โดยเฉพาะประเด็นท่านมีสิทธิเสรีภาพในการปฏิบัติงานในหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ควรเปิดช่องทาง หรือสนับสนุนให้บุคลากรสามารถให้ข้อคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์แก่องค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานในหน้าที่ ซึ่งจะทำ

ให้บุคลากรได้แสดงความรู้ความสามารถในงานของตนได้อย่างเต็มที่ ทำให้ผลงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น บุคลากรรู้สึกภาคภูมิใจในงาน ส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานดีขึ้น

6) ด้านสมดุลระหว่างงานและกิจกรรมอื่นที่อยู่ภายนอกงาน โดยเฉพาะในประเด็นท่านมีความพึงพอใจในมาตรการเลือกเวลาปฏิบัติงานและประเด็นการทำงานของท่านไม่มีผลกระทบต่อเวลาที่ให้กับครอบครัว มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นกรมที่ดิน ควรพิจารณาให้บุคลากรสามารถเลือกเวลาในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ เพื่ออำนวยความสะดวกในการเดินทาง และการปฏิบัติงาน รวมทั้งยังช่วยส่งเสริมให้บุคลากรมีเวลาให้กับครอบครัวมากยิ่งขึ้น อีกทั้งหากเป็นกรณีงานเร่งด่วนที่ต้องปฏิบัติ ควรพิจารณาจัดหาบุคลากรมาช่วยงาน ซึ่งจะช่วยแบ่งเบาภาระการปฏิบัติงานของบุคลากรได้ ทั้งนี้สำนักงานที่ดินแต่ละแห่งควรกำหนดแผนงานและตารางการทำงานในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ชัดเจน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานบริหารเวลาของตนได้อย่างเหมาะสม ได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ เป็นการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ มีความสุขในการทำงาน ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานดีขึ้น

3.1.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า

1) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร ในทุกด้าน ดังนั้น เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากร องค์กรควรหันมาเอาใจใส่และช่วยเหลือในเรื่องรายได้หรือสิทธิประโยชน์ของบุคลากรให้เกิดผลอย่างจริงจัง โดยคำนึงถึงความพอเพียงต่อการใช้ชีวิตในปัจจุบันอย่างมีความสุข รวมถึงรายได้ที่รับรู้ต้องมีความเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและปริมาณงาน ซึ่งจะทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงาน และหากบุคลากรมีรายได้มากขึ้นก็จะส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดียิ่งขึ้นตามไปด้วย

2) ปัจจัยบริหารด้านการบริหาร โดยเฉพาะประเด็นการมีโอกาสเสนอแนะข้อคิดเห็นในการกำหนดแนวทางการบริหารจัดการของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้นองค์กรควรพัฒนารูปแบบการบริหารงาน โดยเน้นการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ซึ่งเน้นการมีส่วนร่วมของประชาคมในองค์กร ในการให้ข้อเสนอแนะ ข้อคิดเห็น การประชาสัมพันธ์ การแสดงประชามติ โดยจัดทำแบบสำรวจส่งให้สำนักงานที่ดินทุกแห่งทั่วประเทศ ได้มีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็น ในแต่ละด้าน มีหน่วยงานในส่วนกลางเป็นผู้รับผิดชอบในการประมวลผลสำรวจ เสนอผู้บริหารกรมที่ดินเพื่อพิจารณา ทั้งนี้เป็นการจัดการผูกขาดทางการบริหาร ช่วยให้เกิดความสามัคคี และความร่วมมือภายในองค์กร ทำให้เกิดการยอมรับและปฏิบัติตามนโยบาย ส่งผลให้มีคุณภาพการทำงานที่ดี

3) ปัจจัยบริหาร ด้านลักษณะงาน โดยเฉพาะในประเด็นงานของท่านมีลักษณะท้าทายที่เหมาะสมกับความสามารถ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นองค์กรควรเน้นให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ และความสามารถของบุคลากรเป็นสำคัญ รวมทั้งควรให้โอกาสแก่บุคลากรในการเสนอความคิด หรือแนวทางการปฏิบัติงานในรูปแบบใหม่ ๆ อีกทั้งควรให้ความช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหา หรือให้คำแนะนำแก่บุคลากรหากเกิดเหตุขัดข้อง ซึ่งจะทำการบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานดีขึ้น

4) ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ด้านสถานที่ โดยเฉพาะในประเด็นหน่วยงานของท่านจัดให้มีสถานที่พักผ่อนสำหรับบุคลากร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นองค์กรควรพิจารณาปรับปรุงงบประมาณสำหรับการปรับปรุงสถานที่ หรือปรับภูมิทัศน์ ให้เหมาะสมกับการเป็นสถานที่พักผ่อนแก่บุคลากร และประชาชนที่มาใช้บริการ ซึ่งจะช่วยผ่อนคลายความเครียด และใช้เป็นสถานที่สำหรับพบปะ พูดคุยกันระหว่างเพื่อนร่วมงานในองค์กร อันจะนำไปสู่การสร้างเครือข่ายการทำงานระหว่างกันได้มากยิ่งขึ้น และบุคลากรจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น

5) ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ด้านระบบการทำงาน โดยเฉพาะในประเด็นท่านมีอำนาจในการตัดสินใจในงานหรือหน้าที่รับผิดชอบของตนได้อย่างอิสระมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นองค์กรควรเปิดโอกาส และสนับสนุนให้บุคลากร สามารถตัดสินใจในการปฏิบัติงาน หรือรับผิดชอบงานของตนเองอย่างเต็มที่ เพื่อให้เกิดการฝึกฝน และสร้างประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้บุคลากรมีการเติบโตในงาน เป็นแรงสนับสนุนให้คุณภาพชีวิตการทำงานดีขึ้น

6) ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ด้านวัฒนธรรมองค์กร โดยเฉพาะในประเด็นบุคลากรในหน่วยงานมีความกระตือรือร้นในการทำงานร่วมกันมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น องค์กรควรกำหนดเวลาและวิธีการในการปฏิบัติงาน โดยจัดแบ่งงานและมอบหมายงานให้เหมาะสมและชัดเจน และมีการหาวิธีการที่ดีที่สุด (One Best Way) มาใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น เป็นแรงจูงใจให้บุคลากรรู้สึกอยากทำงาน ทำให้องค์กรน่าอยู่ ส่งผลให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานดีขึ้น

3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 การวิจัยในหน่วยงานอื่นๆ การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาบุคลากรในสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร ดังนั้น จึงควรมีการศึกษาสำนักงานที่ดินในเขตจังหวัดอื่นๆ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดิน อันจะเป็นประโยชน์ในการวางแผนพัฒนาการปฏิบัติงาน และเพื่อศึกษาปัญหาและเสนอแนะแนวทางเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตจังหวัดต่างๆ

3.2.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ เนื่องจากการวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไป ควรศึกษาเพิ่มเติมในส่วนของ การวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อเป็นการเจาะข้อมูลเชิงลึก





บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัย

สกลนครราชภัฏ

บรรณานุกรม

กฎกระทรวง แบ่งส่วนราชการกรมที่ดิน กระทรวงมหาดไทย พ.ศ. 2545 (วันที่ 9 ตุลาคม 2545
ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 119 ตอน 103 ก หน้า 196)

กนกพิชญ์ จ้อยนุแสง (2548) “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานท้องถิ่นในจังหวัด
สกลนคร” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง (2541) *การบริหารทรัพยากรมนุษย์* ภาควิชาสังคมศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์
และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

จันทร์รา แสนสุโพธิ์ (2546) “ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของทีมนักศึกษา ศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น” วิทยานิพนธ์ปริญญา
สาธารณสุขมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น

เจษฎา ธรรมขันตีพงศ์ (2544) “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วน
ภูมิภาค เขต 3 นครปฐม” วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคม
สงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

จำเนียร จวงตระกูล (2553) “คุณภาพชีวิตการทำงาน” ค้นคืนวันที่ 24 สิงหาคม 2554
จาก http://drwathits.com/09-54/10AUG54_N/QWL.pdf

ฉัตรชัย ประทุมมาลัย (2552) “คุณภาพชีวิตการทำงานของปลัดสัตว์อำเภอในเขตภาคกลาง”
วิทยานิพนธ์ปริญญาเกษตรศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ชลลดา ศรีประสิทธิ์ (2546) “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาล
ชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์” วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ชาญชัย อาจินสมาจารย์ (2548) *ปฏิสัมพันธ์ในองค์การ* กรุงเทพมหานคร พิมพ์ดี

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2547) “การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน” ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการ
จัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์* หน่วยที่ 14 นนทบุรี
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

ดิน ปรัชพฤทธิ (2546) *การพัฒนาบริหาร* นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

ธงชัย สันติวงษ์ และ ชัยยศ สันติวงษ์ (2540) *พฤติกรรมบุคคลในองค์การ* กรุงเทพมหานคร
สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช

ทิพวรรณ ศิริคุณ (2542) “คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ : กรณีศึกษา

บรรษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

นฤคค มีเพียร (2541) “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

นิวุฒิ ยศวงศรีศรี (2549) “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย ในเขตอำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่” วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ปราณี เลหาพิบูลย์กุล (2547) “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

ปราโมทย์ ลักษณประมัย (2548) “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย ศึกษาเฉพาะ กรณีพนักงานสายงานบริหารเครดิต” วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ภัทรจิตร ทองสิงห์ (2546) “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานใหญ่” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ ภาควิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ภัทรวุฒิ ตูลยลักษณ์ (2547) “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองทัพอากาศเหล่านักบิน” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ภาณุภาคย์ พงศ์อดิชาติ นธ. ตรี (2554) “สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน”

(ระบบออนไลน์) ค้นคืนวันที่ 23 สิงหาคม 2554

http://www.ocsc.go.th/ocscms/uploads/File/WLB%20_1.pdf

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2551) “วิทยานิพนธ์และกระบวนการวิทยานิพนธ์” ใน *ประมวลสาระชุดวิทยานิพนธ์ 1* หน่วยที่ 1-15 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2551) “วิทยานิพนธ์และกระบวนการวิทยานิพนธ์” ใน *ประมวลสาระชุดวิทยานิพนธ์ 2* หน่วยที่ 1-15 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2551) “วิทยานิพนธ์และกระบวนการวิทยานิพนธ์” ใน *ประมวลสาระชุดวิทยานิพนธ์ 3* หน่วยที่ 1-15 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

- ลักคณา โยคะวิสัย (2550) "คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองบัวลำภู"
 ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- รมณี ขอใจใหญ่ (2553) "คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท สยามสโตนแอ็กกริเกรท
 จำกัด" วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ราณี อธิชัยกุล (2550) "งูใจและการติดต่อสื่อสารในองค์กร" ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการ
 จัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์* หน่วยที่ 5 หน้าที่ 283-284
 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช นนทบุรี
- วรนารถ แสงมณี (2543) *การบริหารงานบุคคล* กรุงเทพมหานคร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
 เจ้าคุณทหารลาดกระบัง
- ศศิธร สุขทอง (2552) "คุณภาพชีวิตการทำงาน" การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญารัฐประศาสน
 ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ศิริลักษณ์ พรหมโกมุท (2549) "ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของนักวิชาการ
 สาธารณสุขระดับตำบลในเขตสาธารณสุขที่ 7" ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต
 (บริหารสาธารณสุข) สาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ศิริวรรณ หาญละศิริ (2551) "คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ชาร์ป แอพพลายแอนซ์
 (ประเทศไทย) จำกัด" วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราช
 ภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
- สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2551) *เอกสารการเรียนรู้การทำวิจัย
 ด้วยตนเอง* นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- สถาบันดำรงราชานุภาพ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (2553) "การจัดการทรัพยากรมนุษย์"
 (ระบบออนไลน์) คืบค้นวันที่ 24 สิงหาคม 2554 จาก
http://www.stabundamrong.go.th/web/book/53/b15_53.PDF
- สมหวัง โอซารส ร้อยตำรวจเอกหญิง (2542) "คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพใน
 โรงพยาบาลตำรวจสำนักงานแพทย์ใหญ่ กรมตำรวจ" วิทยานิพนธ์ปริญญา
 ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- สร้อยตระกูล อรรถมานะ (2542) *พฤติกรรมองค์กร ทฤษฎีและการประยุกต์* กรุงเทพมหานคร
 สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559)” (2554) สำนักงานคณะกรรมการ
พัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี กรุงเทพมหานคร
สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน สำนักงานวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล (2549)
คู่มือการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรุงเทพมหานคร
สำนักงาน ก.พ.

สีมา สีมานันท์(2550) เอกสารประกอบการบรรยาย เรื่อง ภาพรวมการบริหารงานทรัพยากรบุคคล
ในการฝึกอบรมหลักสูตรเฉพาะทางสำหรับรองรับการทำงานตามระบบจำแนก
ตำแหน่งและค่าตอบแทนใหม่ สำหรับกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน จัดโดย สถาบันพัฒนาข้าราชการ
พลเรือน สำนักงาน ก.พ. วันที่ 13 กุมภาพันธ์ 2550 สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน
สำนักงาน ก.พ.

โสภิตา เฟื่องทอง (2545) “ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของมูลนิธิ
โครงการหลวง” วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

อุทัย นิปัจการสุนทร (2546) “คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล
จังหวัดอุบลราชธานี” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยขอนแก่น

อนงค์ สระบัว (2546) “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยศิลปากร” วิทยานิพนธ์
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร

อนงค์ อัจฉริยานิช (2550) “คุณภาพชีวิตการทำงานการงานของบุคลากรในสำนักงานสรรพากร
พื้นที่นครปฐม” วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

อนันต์ แก้วกำเนิด (2543) “คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ สำนัก
งบประมาณ สำนักงานนายกรัฐมนตรี” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

อารีย์ สังข์ศิลป์ชัย (2548) “คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษานครปฐม” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

อารีรัตน์ บุญรัตน์ (2550) “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท Asia Precision Co., Ltd”
วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สภามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือ

1. นายฉาดฉาน นิลกำแหง

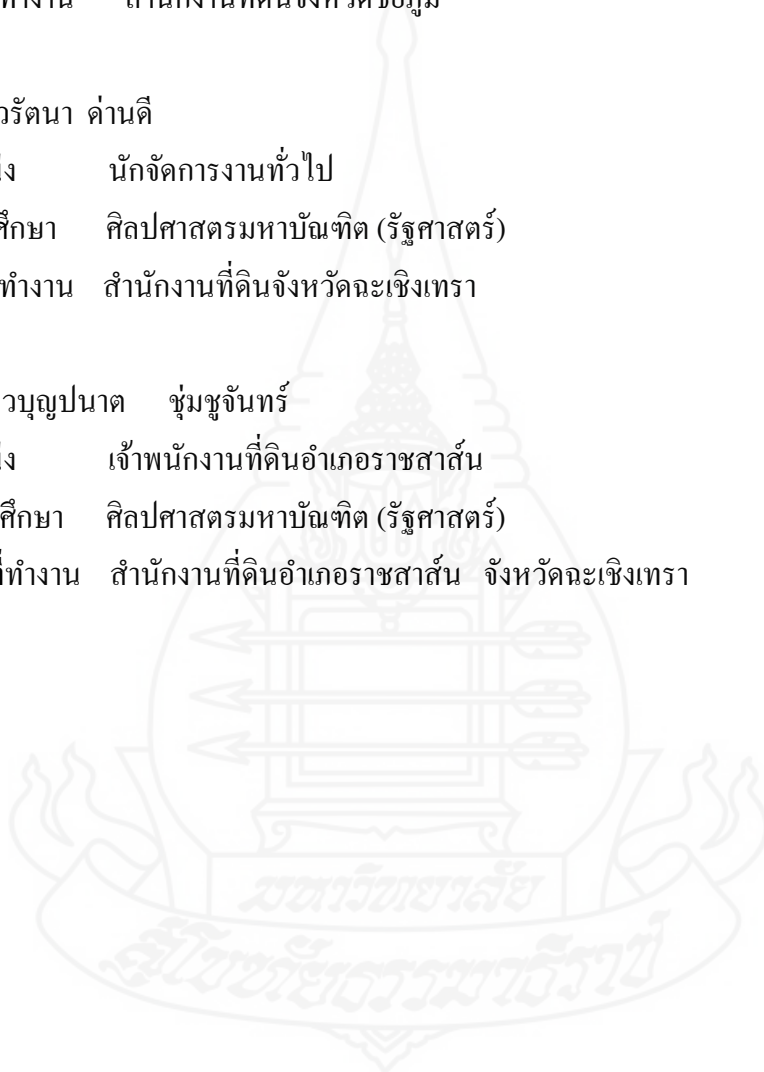
ตำแหน่ง เจ้าพนักงานที่ดินจังหวัดชัยภูมิ
วุฒิการศึกษา นิติศาสตรมหาบัณฑิต
สถานที่ทำงาน สำนักงานที่ดินจังหวัดชัยภูมิ

2. นางสาวรัตนา ค่านดี

ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป
วุฒิการศึกษา ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์)
สถานที่ทำงาน สำนักงานที่ดินจังหวัดฉะเชิงเทรา

3. นางสาวบุญปนาค ชุ่มชูจันทร์

ตำแหน่ง เจ้าพนักงานที่ดินอำเภอราชสาส์น
วุฒิการศึกษา ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์)
สถานที่ทำงาน สำนักงานที่ดินอำเภอราชสาส์น จังหวัดฉะเชิงเทรา





ภาคผนวก ข
แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร

.....

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1.แบบสอบถามฉบับนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อประโยชน์ในการศึกษาและเป็นแนวทางให้กรมที่ดินได้ใช้เป็นข้อมูลหรือแนวทางในการพัฒนาบริหารบุคคลให้ดียิ่งขึ้น คำตอบที่ได้จากท่านจะเป็นความลับและใช้เฉพาะการศึกษาในครั้งนี้นี้เท่านั้น และจะไม่ส่งผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามแต่อย่างใด

2. แบบสอบถามมี 5 ส่วน

ส่วนที่ 1 ปัจจัยด้านบุคคล

ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านบริหาร

ส่วนที่ 3 ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม

ส่วนที่ 4 คุณภาพชีวิตการทำงาน

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะ

3. ผู้ศึกษาขอความร่วมมือมายังผู้ตอบแบบสอบถามกรุณาตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง และ ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยด้านบุคคล

คำชี้แจง : โปรดกรอกข้อมูลหรือทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง () หน้าข้อความที่เป็นจริงเกี่ยวกับท่าน

ตอนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล

1. เพศ

() 1. ชาย () 2. หญิง

2. อายุ

() 1. ต่ำกว่า 30 ปี () 2. 31-40 ปี () 3. 41-50 ปี () 4. 51-60 ปี

3. ระดับการศึกษา

() 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี () 2. ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า () 3. ปริญญาโทหรือเทียบเท่า
() 4. สูงกว่าปริญญาโท

4. อายุราชการ

() 1. ต่ำกว่า 5 ปี () 2. 5-10 ปี () 3. 11-20 ปี () 4. มากกว่า 20 ปี

5. รายได้ต่อเดือน

() 1. ต่ำกว่า 6,000 บาท () 2. ต่ำกว่า 10,000 บาท () 3. 10,001-20,000 บาท
() 4. 20,001-30,000 บาท () 5. มากกว่า 30,000 บาท

ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านบริหาร

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
1. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดนโยบาย และเป้าหมายการบริหารงานอย่างชัดเจน				
2. หน่วยงานของท่านกำหนดอำนาจหน้าที่ และสายบังคับบัญชาอย่างชัดเจนและเหมาะสม				
3. ท่านมี โอกาสเสนอแนะข้อคิดเห็นในการกำหนดแนวทางการบริหารจัดการของหน่วยงาน				
4. ในการปฏิบัติงานของท่านมีการมอบหมายงานเป็นลายลักษณ์อักษร				
5. ท่านพอใจกับแนวทางการบริหารจัดการของหน่วยงาน				
6. ท่านสามารถปฏิบัติตามเป้าหมายการบริหารจัดการของหน่วยงานได้เป็นอย่างดี				
7. งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะ และความชำนาญเฉพาะด้าน				
8. งานของท่านมีลักษณะท้าทายที่เหมาะสมกับความสามารถ				
9. ท่านพอใจในงานที่รับผิดชอบและงานที่ได้รับมอบหมาย				
10. งานของท่านมีผลต่อคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชน				
11. งานที่ท่านรับผิดชอบตรงกับทักษะและความรู้ ความสามารถ				
12. งานที่ท่านรับผิดชอบมีความสำคัญต่อความสำเร็จของหน่วยงาน				

ส่วนที่ 3 ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
1. สถานที่ทำงานของท่านมีความสะอาด เหมาะสม และมีพื้นที่ใช้สอยเพียงพอในการปฏิบัติงาน				
2. หน่วยงานของท่านมี วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและพร้อมใช้งาน				
3. หน่วยงานของท่านจัดให้มีสถานที่พักผ่อนสำหรับบุคลากร				
4. หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้จัดสภาพการทำงานให้เอื้ออำนวยต่อการมีสุขภาพอนามัยและความปลอดภัย				
5. หน่วยงานของท่านมีการแบ่งงานที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน และสะดวกในการปฏิบัติงาน				
6. ท่านพอใจกับสถานที่ปฏิบัติงานที่หน่วยงานจัดสรรให้				
7. หน่วยงานของท่านมีการจัดโครงสร้างระบบการทำงานอย่างเป็นระบบ				
8. หน่วยงานของท่านมีการเลื่อนตำแหน่งและเงินเดือนอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม				
9. หน่วยงานของท่านนำระบบสารสนเทศมาใช้เพื่อลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน				
10. หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม				
11. ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจในงานหรือหน้าที่รับผิดชอบของตนได้อย่างอิสระ				
12. ท่านพึงพอใจในระบบการทำงานของหน่วยงานท่าน				

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
13. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมการทำงานร่วมกัน				
14. หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้บุคลากรใน หน่วยงานทำงานร่วมกัน เพื่อสร้างความสามัคคี				
15. บุคลากรในหน่วยงานของท่านอยู่ร่วมกันอย่าง เข้าใจและช่วยเหลือเกื้อกูลกัน				
16. บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีลักษณะเป็นกันเอง เปิดเผย จริงใจ รับฟังเหตุผล ยอมรับซึ่งกันและกัน				
17. ท่านให้ความสำคัญกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน เสมือนกับบุคคลในครอบครัว				
18. บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีความกระตือรือร้น ในการทำงานร่วมกัน				

ส่วนที่ 4 คุณภาพชีวิตการทำงาน

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
1. หน่วยงานท่านมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม				
2. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรมกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ				
3. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงานและความรู้ความสามารถของท่าน				
4. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับค่าตอบแทนของหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะคล้ายๆ กัน				
5. ท่านพอใจกับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ท่านได้รับจากหน่วยงาน				
6. ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ท่านได้รับเพียงพอต่อ การดำรงชีพ				
7. หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการอบรมสัมมนา เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถในการทำงาน				
8. หน่วยงานท่านเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นในการทำงานรูปแบบใหม่ๆ				
9. ท่านได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่				
10. ท่านชอบทำงานที่มีความยาก และซับซ้อนท้าทายความสามารถของท่าน				
11. ท่านมีการพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานของท่านให้ดียิ่งขึ้น				
12. ท่านมีโอกาแสดงความสามารถและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการทำงานได้อย่างเต็มที่				

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
13.หน่วยงานของท่านมีหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจน				
14. หน่วยงานของท่านสนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้มีความรู้ความสามารถในหน่วยงานเจริญเติบโตก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างเป็นธรรมชาติ				
15.ท่านมีโอกาสเจริญเติบโตก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น				
16.ท่านพอใจในหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งของหน่วยงาน				
17.ท่านเชื่อมั่นในงานที่ทำอยู่ว่าสามารถทำให้ท่านประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของชีวิต				
18.การโยกย้ายในหน่วยงานของท่านมีความชัดเจน และเป็นธรรมชาติ				
19.หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้บุคลากรมีการทำงานร่วมกันอยู่เสมอ				
20.หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ				
21.สถานที่ทำงานของท่านมีความเป็นระเบียบ สะอาด และถูกสุขลักษณะ				
22.ผู้บังคับบัญชาของท่านให้คำปรึกษาชี้แนะ ช่วยเหลือในการทำงาน				
23.เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนในการทำงานเป็นอย่างดี				
24. ในการทำงานของหน่วยงานท่าน มีลักษณะการทำงานเป็นทีมและร่วมกันรับผิดชอบ				

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
25.หน่วยงานมีกฎระเบียบ ข้อบังคับ ในการปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่ง/สายงาน ที่ชัดเจน				
26.ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน				
27.ท่านเคารพและปฏิบัติตามกฎระเบียบ และข้อบังคับของหน่วยงานอย่างเคร่งครัด				
28.ท่านได้รับความเสมอภาคในด้านโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่				
29.ท่านมีสิทธิเสรีภาพในการปฏิบัติงานในหน้าที่				
30.ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานไม่ก้าวท้าวในเรื่องส่วนตัวของท่าน				
31.ท่านสามารถแบ่งเวลาการทำงานและเวลาส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม				
32.ท่านมีเวลาในการทำกิจกรรมร่วมกับครอบครัวอย่างเพียงพอ				
33.ท่านมีความพึงพอใจมาตรการในการเลือกเวลาปฏิบัติงาน				
34. การทำงานของท่านไม่มีผลกระทบต่อเวลาที่ให้กับครอบครัว				
35.ท่านมีเวลาพักผ่อนอย่างเพียงพอ				
36.สมาชิกในครอบครัวเข้าใจและยอมรับสภาวะการทำงานของท่าน				

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะ แนวทางแก้ไขคุณภาพชีวิตในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

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

โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคลากร

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

ความมั่นคงและโอกาสในการเจริญเติบโต

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

สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ

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

สิทธิส่วนบุคคล

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

ความสมดุลระหว่างงานและกิจกรรมอื่นที่อยู่ภายนอกงาน

.....
.....

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นางกัณดินันท์ ราโชมาศ
วัน เดือน ปีเกิด	19 กันยายน 2506
สถานที่เกิด	จังหวัดราชบุรี
ประวัติการศึกษา	นิติศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา
สถานที่ทำงาน	สำนักงานที่ดินจังหวัดชัยภูมิ
ตำแหน่ง	นักวิชาการที่ดินชำนาญการ

