

## คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน



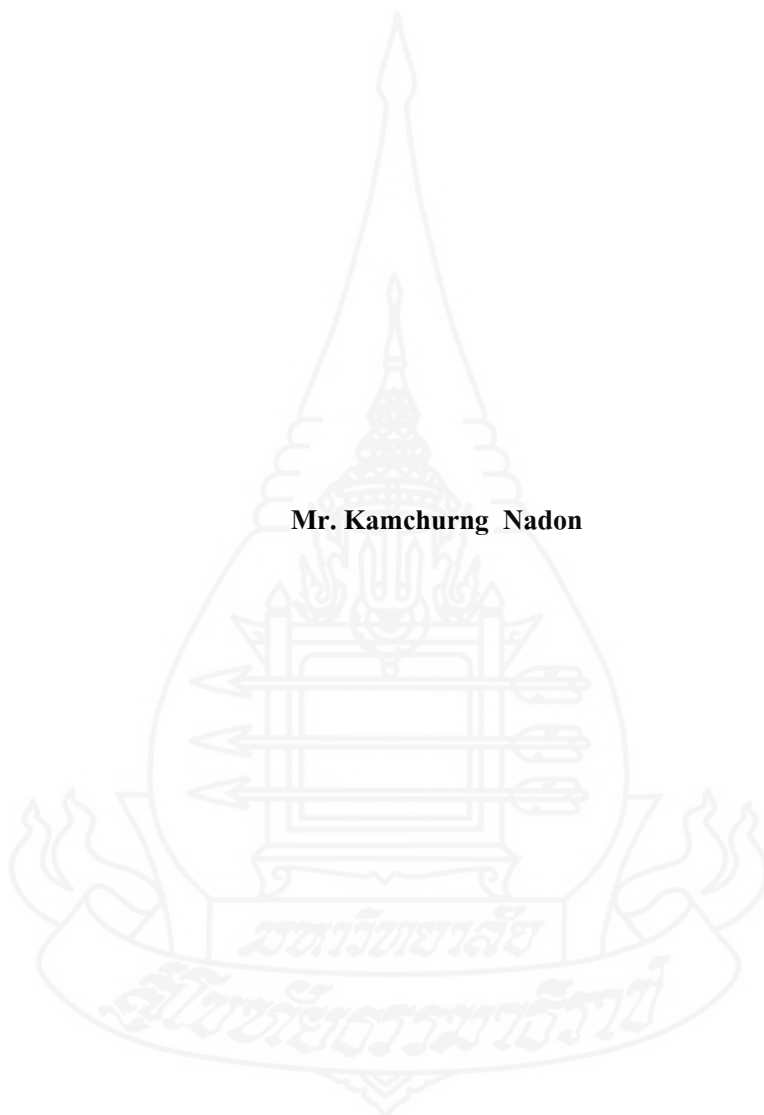
นายกำเชิง นาดอน

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2553

# **Quality of Working Life of Staff in Department of Skill Development**

**Mr. Kamchurng Nadon**



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for

the Degree of Master of Business Administration

School of Management Science

Sukhothai Thammathirat Open University

2010

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ	คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
ชื่อและนามสกุล	นายกำเชิง นาคอน
แขนงวิชา	บริหารธุรกิจ
สาขาวิชา	วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ศรีธนา บุญญเศรษฐ์

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 19 เมษายน 2554

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ

..... ประธานกรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ศรีธนา บุญญเศรษฐ์)

..... กรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ)

.....  
(รองศาสตราจารย์อัจฉรา ชีวะตระกูลกิจ)  
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษา **คั่นคว่ำอิสระ** คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน  
ผู้ศึกษา นายกำเชิง นาคอน รหัสนักศึกษา 2493001289 **ปริญญา** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ศรีธนา บุญญเศรษฐ์ ปีการศึกษา 2553

### บทคัดย่อ

การศึกษาคั่นคว่ำอิสระครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน  
ของบุคลากรในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และ (2) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร  
ในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

การศึกษาคั่นคว่ำอิสระครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรคือข้าราชการ ลูกจ้างประจำ  
และพนักงานราชการในสังกัดส่วนกลางกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน 480 คน กำหนดขนาด  
กลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร่ ยามาเน่ ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 218 คน โดยสุ่มตัวอย่างแบบ  
แบ่งชั้นตามประเภทบุคลากร เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่  
ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าทีและการวิเคราะห์ความ  
แปรปรวนทางเดียว

ผลการศึกษาพบว่า (1) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน  
ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยสูงที่สุดอยู่ในระดับปานกลางคือ ด้านการบูรณาการทาง  
สังคม รองลงมาอยู่ในระดับปานกลางคือด้านธรรมณูญในองค์กร ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับ  
สังคม ด้านความสมดุลในชีวิตงานและชีวิตด้านอื่น ๆ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้าน  
สิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และอยู่ในระดับต่ำคือด้านความก้าวหน้า  
และความมั่นคงในงาน ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอตามลำดับ (2) บุคลากรในกรม  
พัฒนาฝีมือแรงงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน อันได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส  
ระดับการศึกษา สายงาน ระดับรายได้ และอายุราชการ มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

**คำสำคัญ** คุณภาพชีวิตการทำงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน



## กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้สำเร็จลงได้ ด้วยความกรุณาของรองศาสตราจารย์ศรีธนา บุญญเศรษฐ์ อาจารย์ที่ปรึกษาในการทำการค้นคว้าอิสระในครั้งนี้

ขอขอบคุณบุคลากรในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่ได้ให้ข้อมูลให้คำชี้แนะในการจัดทำแบบสอบถาม ขอขอบคุณเพื่อน ๆ นักศึกษามหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

สุดท้ายนี้ กราบขอบพระคุณคุณพ่อ คุณแม่ ผู้ให้กำลังใจและทุก ๆ อย่างกับผู้ศึกษา

กำเชิง นาดอน

เมษายน 2554

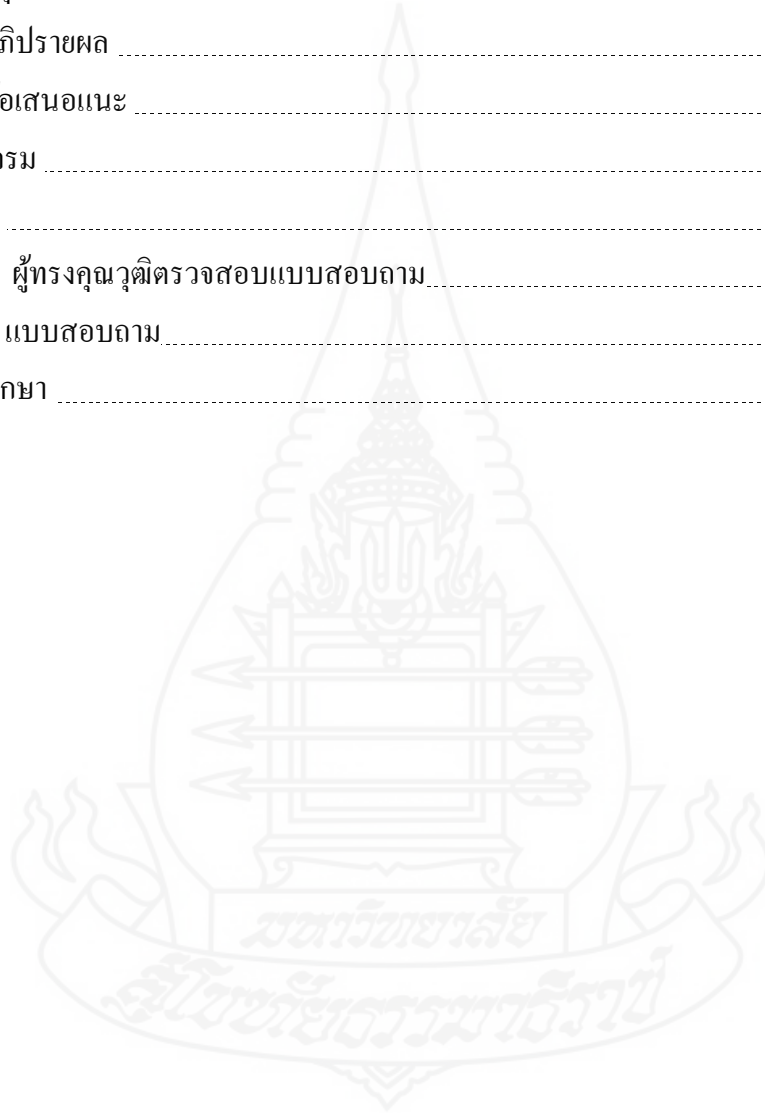


## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
กิตติกรรมประกาศ .....	จ
สารบัญตาราง .....	ซ
บทที่ 1 บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
วัตถุประสงค์การศึกษา .....	2
กรอบแนวคิดการศึกษา .....	3
สมมติฐานการศึกษา .....	3
ขอบเขตของการศึกษา .....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ .....	5
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง .....	6
แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน .....	6
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน .....	18
ข้อมูลทั่วไปของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน .....	22
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	26
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา .....	35
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	35
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา .....	37
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	38
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	39
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	40
ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล .....	40
ส่วนที่ 2 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน .....	43
ส่วนที่ 3 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล .....	52
ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ .....	55

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	58
สรุปผลการศึกษา .....	58
อภิปรายผล .....	60
ข้อเสนอแนะ .....	63
บรรณานุกรม .....	65
ภาคผนวก .....	70
ก ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแบบสอบถาม .....	71
ข แบบสอบถาม .....	73
ประวัติผู้ศึกษา .....	79



## สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา .....	37
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในกรมพัฒนาฝีมือ แรงงาน .....	40
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของ บุคลากรในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน .....	43
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้าน ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ .....	45
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่ง แวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ .....	46
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการ พัฒนาความสามารถของบุคคล .....	47
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้าน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน .....	48
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการ บูรณาการทางสังคม .....	49
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้าน ธรรมเนียมในองค์กร .....	50
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความ สมดุลในชีวิตงานและชีวิตด้านอื่น ๆ .....	51
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการ เกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม .....	52
ตารางที่ 4.11 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในกรม พัฒนาฝีมือแรงงาน จำแนกตามเพศ .....	53
ตารางที่ 4.12 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในกรม พัฒนาฝีมือแรงงาน จำแนกตามอายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา สายงาน ระดับรายได้ อายุราชการ .....	54

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.13 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามที่ให้ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติม .....	56



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

มนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุดในองค์กร เพราะมนุษย์สามารถคิดและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นได้ ต่างจากเครื่องจักรและอุปกรณ์ที่ต้องมีการสั่งการและดำเนินการก่อนจึงทำได้ ในปัจจุบันมนุษย์ที่องค์กรต้องการนั้นจะต้องทำงานเป็นทีม คิดเชิงระบบ มีความรู้ในกฎระเบียบ มีความสามารถในการเรียนรู้ มีจริยธรรม เสียสละและทุ่มเทให้กับองค์กร มีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน แต่ถ้าจะให้การทำงานนั้นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลก็ต้องทำให้มนุษย์เกิดความพึงพอใจในงาน ทั้งในด้านความเป็นอยู่และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อนร่วมงาน ซึ่งนั่นก็หมายถึงมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีนั่นเอง

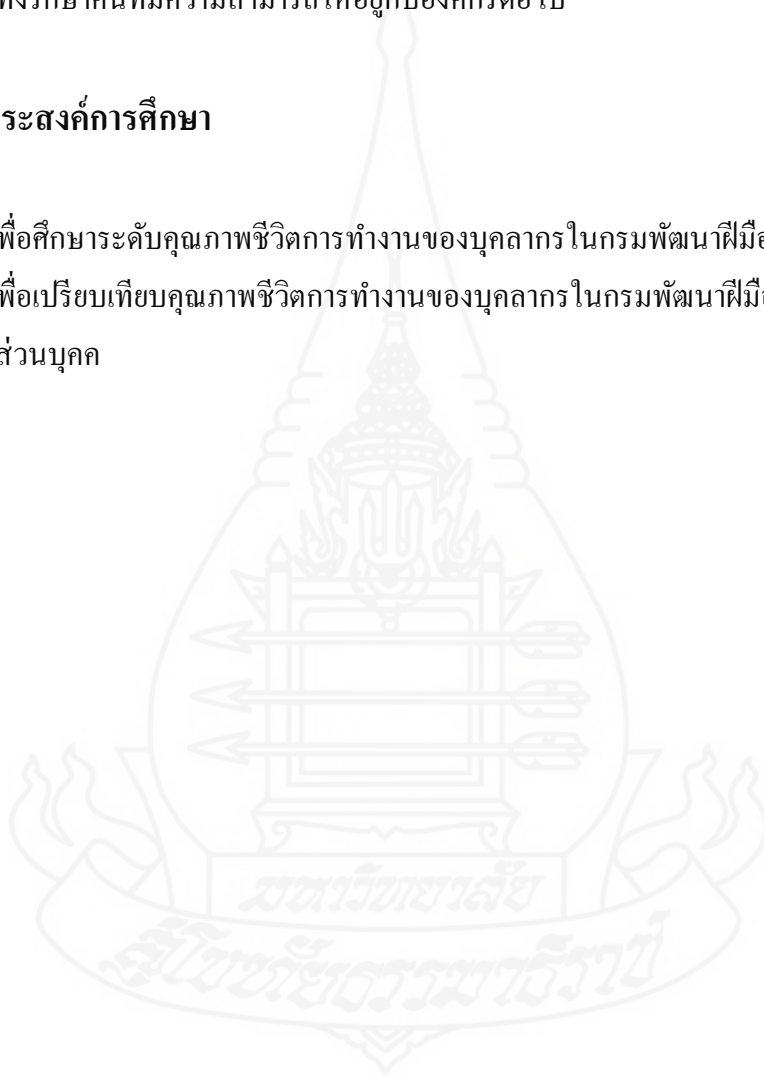
หากมองถึงความเปลี่ยนแปลงซึ่งเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นกับเราและรอบ ๆ ตัวเรา มนุษย์ก็ล้วนการเปลี่ยนแปลงเพราะไม่ว่าเมื่อเปลี่ยนแปลงแล้วจะดีหรือไม่ดี ถ้าดีก็สามารถปรับให้เข้ากับสถานการณ์ได้ ถ้าไม่ดีก็จะเกิดการต่อต้านจนเปลี่ยนแปลงไม่ได้หรือทำให้ต้องหาแนวทางการเปลี่ยนแปลงใหม่เพื่อให้เกิดการยอมรับ เช่น การศึกษาในปัจจุบันจะเห็นได้ว่าการแข่งขันกันตั้งแต่อนุบาลและแข่งขันอย่างไม่สิ้นสุด เพราะการศึกษาและเรียนรู้ตลอดเวลาทำให้สามารถปรับตัวและเรียนรู้เพื่อเผชิญหน้ากับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เมื่อเจอปัญหาทีจะมีแนวคิดในการแก้ปัญหาได้ แต่แม้ว่าการศึกษาจะเป็นเรื่องสำคัญแต่บางชนิดต้องใช้ทักษะและความสามารถเฉพาะด้านของผู้ที่มีความถนัดทางด้านนั้น เช่น วิศวกร โปรแกรมเมอร์ ฯลฯ เพราะถ้าคนที่ไม่มีความสามารถในด้านนั้น ๆ ไปทำก็จะเกิดปัญหาได้ นอกจากนั้นในปัจจุบันเมื่อจบการศึกษามาแล้วมีบัณฑิตจบใหม่จำนวนมากที่หางานทำไม่ได้รวมถึงมีคนที่ต้องตกงานจำนวนมากเนื่องจากภาวะเศรษฐกิจและการเปลี่ยนแปลงทางสังคม ด้วยเหตุนี้เองทำให้เกิดหน่วยงานที่มีชื่อว่า “กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน”

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่ในการฝึกอบรมให้แก่แรงงานใหม่ การฝึกยกระดับฝีมือ การฝึกเสริมทักษะ กำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ทดสอบฝีมือแรงงานเพื่อไปทำงานต่างประเทศ และการแข่งขันฝีมือแรงงาน

จากภาระหน้าที่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานดังกล่าว ซึ่งแม้จะมีการกระจายหน้าที่ไปยังหน่วยงานต่าง ๆ ตามความเหมาะสมแล้วก็ตาม แต่ก็พบว่าเจ้าหน้าที่ในหลายฝ่ายยังต้องทำงานล่วงเวลาและพักผ่อนน้อยซึ่งส่งผลกระทบต่อสุขภาพในระยะยาว และแม้งานจะสำเร็จได้ แต่ผลผลิตที่ออกมา ก็อาจไม่ดีนักจึงจำเป็นต้องศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อจะได้หาแนวทางปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานให้เหมาะสมและดีขึ้น พร้อมทั้งรักษาคคนที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กรต่อไป

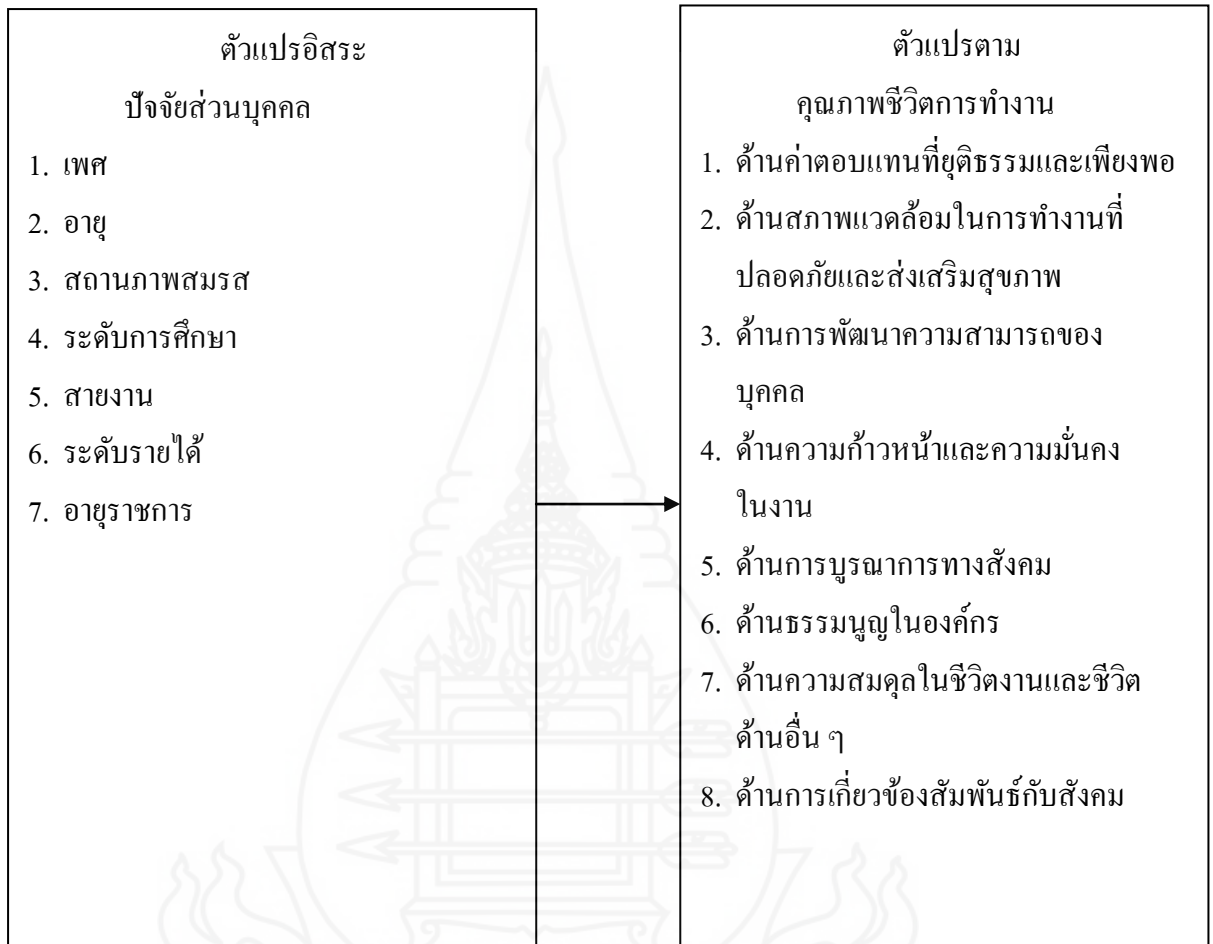
## 2. วัตถุประสงค์การศึกษา

- 2.1 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
- 2.2 เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล



### 3. กรอบแนวคิดการศึกษา

การค้นคว้าอิสระนี้ได้กำหนดตัวแปรอิสระและตัวแปรตามดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา

### 4. สมมุติฐานการศึกษา

4.1 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในกรมพัฒนาฝีมือแรงงานอยู่ในระดับปานกลาง

4.2 บุคลากรในกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน



## 5. ขอบเขตของการศึกษา

5.1 ขอบเขตด้านประชากร ประชากรในที่นี้ คือข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ในสังกัดส่วนกลาง กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวนทั้งหมด 480 คน

5.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา เป็นการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ตามแนวคิดของวอลตันใน 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านธรรมเนียมในองค์กร ด้านความสมดุลในชีวิตงานและชีวิตด้านอื่น ๆ และด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม

5.3 ขอบเขตด้านเวลา ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา คือ ตั้งแต่เดือนกรกฎาคม 2553 ถึงเดือนพฤศจิกายน 2553 โดยเก็บรวบรวมข้อมูลในเดือนตุลาคม 2553

## 6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน การปรับปรุงในองค์กรและลักษณะงาน การคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ในการทำงาน ในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกอบด้วย

6.1.1 ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ หมายถึง ค่าจ้างที่ได้รับเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคมทั่วไป ค่าจ้างที่ได้รับยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งของตน และตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะคล้ายกัน

6.1.2 สิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานซึ่งจะก่อให้เกิดสุขภาพที่ดีและการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง กลิ่น และการรบกวนทางสายตา

6.1.3 การพัฒนาความสามารถของบุคคล หมายถึง การให้โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ฝีมือ พัฒนาทักษะความรู้ของตนเอง ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่าตนมีค่า และมีความรู้สึกทำหายจากการทำงานของตนเอง

6.1.4 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง การให้ความสนใจต่องานที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับมอบหมาย การให้โอกาสในการพัฒนาทักษะความสามารถ เพื่อการเพิ่มพูนความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ในการนำไปใช้ประโยชน์ต่อหน่วยงานในอนาคต

6.1.5 การบูรณาการด้านสังคม หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติมีความรู้สึกว่าตนประสบความสำเร็จและมีคุณค่า ซึ่งจะมีผลต่อบุคคลนั้นในด้านความเป็นอิสระ จากอคติความรู้สึกต่อชุมชน การเปิดเผยของตนเอง ความรู้สึกที่ไม่มีการแข่งขันชั้นวรรณะในหน่วยงาน และรู้สึกว่าการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม

6.1.6 ธรรมเนียมในองค์กร หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิและปกป้องสิทธิของตนได้ โดยขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กร ว่ามีการเคารพในสิทธิส่วนตัวมากน้อยเท่าใด ขอมอบในความขัดแย้งทางความคิด รวมทั้งวางมาตรฐานการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่ผู้ปฏิบัติงาน

6.1.7 ความสมดุลในชีวิตงานและชีวิตด้านอื่น ๆ หมายถึงการทำงานของบุคคลที่มีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของบุคคลนั้น บทบาทนี้เกี่ยวข้องกับการแบ่งเวลา อาชีพ การเดินทาง ซึ่งควรมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของบุคคลและเวลาว่างของครอบครัว รวมทั้งความก้าวหน้าและการได้รับความดีความชอบ

6.1.8 การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม หมายถึง กิจกรรมของหน่วยงานที่แสดงถึงความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งทำให้เกิดคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน

6.2 บุคลากร หมายถึง ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ที่ปฏิบัติงานในส่วนกลางของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

## 7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ผู้บริหารได้ข้อมูลประกอบการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรให้มีความเหมาะสมและดียิ่งขึ้น

7.2 กองกรเจ้าหน้าที่ได้ข้อมูลประกอบการแก้ไขปัญหาหรือสาเหตุที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

7.3 ผู้สนใจศึกษาวิจัยได้แนวทางในการศึกษาและ/หรือ การอ้างอิง เพื่อการศึกษาในเรื่องที่เกี่ยวข้องต่อไป

## บทที่ 2

### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ผู้ศึกษาได้ค้นคว้าข้อมูลงานวิชาการ ทฤษฎี และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยสามารถสรุปประเด็นที่เกี่ยวข้องและจำแนกหัวข้อได้ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
2. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
3. ข้อมูลทั่วไปของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 1. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life) ได้นำมาใช้เป็นครั้งแรกในประเทศอุตสาหกรรม ตั้งแต่ ค.ศ. 1970 เพื่อใช้แก้ไขปัญหาคาความรุนแรงให้ผู้ทำงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น (Delamotte and Takczawa อ้างถึงใน อาทิตติยา ดวงสุวรรณ 2551:14) โดยในช่วงระหว่าง ค.ศ. 1970 ถึง ค.ศ. 1979 ได้เกิดเหตุที่ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายบริหารและฝ่ายพนักงานไม่เป็นมิตรกัน ซึ่งวิธีแก้ไขปัญหานี้ในยุโรปได้มีการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยผ่านข้อเรียกร้องทางกฎหมายในเรื่องที่เกี่ยวกับงาน ส่วนวิธีการในสหรัฐอเมริกา หลายครั้งได้มีการดำเนินการร่วมกันระหว่างพนักงานและฝ่ายบริหารในการยอมรับร่วมกันถึงความปรารถนาและความเอาใจใส่ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน (Lehrer อ้างถึงใน สรินยา จรุงพัฒนานนท์ 2542: 40)

การสัมมนาระหว่างชาติที่กรุงนิวยอร์กในปี ค.ศ. 1972 ได้มีการเสนอแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน หลังจากนั้นแนวคิดนี้ก็กระจายไปทั่วโลก ปัจจุบันในประเทศต่าง ๆ ได้พยายามเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งระบบการทำงาน โดยมีเป้าหมายเพื่อลดความตึงเครียดทางจิตใจของลูกจ้างและเพิ่มความพึงพอใจในงานที่ทำ ประเทศที่ทดลองใช้แนวคิดนี้อย่างจริงจัง คือ สหรัฐอเมริกา สวีเดน และญี่ปุ่น

## 1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

ประเสริฐ ใจกล้า (2547 : 11) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงาน ซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจทำให้ชีวิตมีคุณค่าหรือมีการทำงานที่ทำให้เกิดความเป็นอยู่ที่ดีตามการยอมรับของสังคมซึ่งเป็นการผสมผสานกันระหว่างงานและชีวิตส่งผลให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานอันก่อให้เกิดผลดีต่อตนเอง และทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

จุฑามาศ แก้วพิจิตร (2548 : 6) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นองค์ประกอบหรือเป็นมิติหนึ่งที่สำคัญของคุณภาพชีวิต (Quality of Life) นั่นเอง แนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานได้กำเนิดและ แพร่หลายในประเทศอุตสาหกรรม หากกล่าวถึงความหมายของคำว่า คุณภาพชีวิตการทำงานแล้ว เราจะพบว่า มีผู้รู้ นักวิชาการ หรือผู้เกี่ยวข้องได้ให้ความหมาย หรือคำนิยามไว้น่าสนใจหลายประเด็น คือ

1. เป็นการสร้างสรรค์บรรยากาศที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น โดยผ่านการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาสำคัญขององค์กร ซึ่งจะมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของพวกเขา นั่นคือ หมายรวมถึงการปรับปรุงการบริหารเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ โดยทำให้มีประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิผลขององค์กร ทั้งนี้เป็นการเปิดโอกาสใหม่ ๆ ให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับได้นำเอาสติปัญญา ความเชี่ยวชาญ ทักษะและความสามารถอื่น ๆ มาใช้ในการทำงาน ย่อมทำให้พนักงานหรือกำลังแรงงานได้รับความพึงพอใจสูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติและพฤติกรรมภายในกลุ่มและองค์กรขึ้น เช่น การขาดงานลด คุณภาพของผลิตภัณฑ์ดีขึ้น การควักขันเกี่ยวกับวินัยผ่อนคลายลง ความคับข้องใจลดลง เป็นต้น

2. คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายทั้งทางกว้างและทางแคบ ซึ่งได้รวบรวมความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ในประเด็นต่างๆ ดังนี้

- 2.1 คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายที่กว้าง หมายถึงสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์และบริการ ความก้าวหน้าในการทำงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์ สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่สร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจสำหรับคนงาน

- 2.2 คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายอย่างแคบ คือ ผลที่มีต่อคนงาน ซึ่งหมายถึง การปรับปรุงในองค์กรและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานควรได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษสำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคล และรวมถึง

ความต้องการของพนักงานในเรื่องความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานของเขาด้วย

2.3 คุณภาพชีวิตการทำงานในแงุ่มที่หมายถึงการคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ในการทำงาน(Humanization of Work) ซึ่งประเทศฝรั่งเศสและประเทศที่พูดภาษาฝรั่งเศสใช้คำว่า การปรับปรุงสภาพการทำงาน (Improvement of Working Condition) ประเทศสวิตเซอร์แลนด์ใช้คำว่า การคุ้มครองแรงงาน (Workers' Protection) กลุ่มประเทศสแกนดิเนเวีย หรือในญี่ปุ่นใช้คำว่า สภาพแวดล้อมการทำงาน (Working Environment) และความเป็นประชาธิปไตยในสถานที่ทำงาน (Democratization of the Workplace) คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายครอบคลุมถึงวิธีการ แนวปฏิบัติหรือเทคโนโลยีที่ส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจมากขึ้น ในการปรับปรุงผลลัพธ์ทั้งขององค์กรและปัจเจกบุคคล ตามลำดับ

อนุชา นวลไทย (2548: 14) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ ความรู้สึกในทางบวกของบุคคลที่รับรู้และสัมผัส ซึ่งเกี่ยวข้องกับสภาวะแวดล้อมในการทำงานทั้งทางด้านร่างกาย และจิตใจ สังคม ตลอดจนการได้รับผลตอบแทนที่ดีและเหมาะสม การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะส่งผลให้องค์กรได้รับประโยชน์สูงสุดต่อไป

จิตติารีย์ ประกอบแก้ว (2550 : 16) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน คือ การดำรงชีวิตในการทำงานอย่างสร้างสรรค์ ด้วยผลตอบแทนที่องค์กรได้หยิบยื่น สิ่งที่เกี่ยวข้องกับความสะอาดและเป็นประโยชน์แก่ผู้ทำงานในองค์กรที่ครอบคลุมถึงสภาวะทางกาย อารมณ์ สังคมและจิตวิญญาณ ตลอดจนการดูแลบุคลากรเรื่องความปลอดภัย สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้วยสวัสดิการต่าง ๆ ให้แก่บุคลากร เพื่อคนทำงานเหล่านี้จะได้ตั้งใจทุ่มเททั้งกายและใจในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีทั่วทั้งองค์กรอันเกื้อหนุนให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

อาทิตติยา ดวงสุวรรณ (2551 : 14) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงาน ซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจ สามารถสนองความต้องการที่กำลังจะเปลี่ยนไป ทำให้ชีวิตมีคุณค่าหรือมีการทำงานที่ทำให้เกิดความเป็นอยู่ที่ดีตามการยอมรับของสังคม ซึ่งเป็นการผสมผสานกันระหว่างงานและชีวิต ส่งผลให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานอันก่อให้เกิดผลดีต่อตนเอง และทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

ณัฐพันธ์ เจริญนันท์ (2551 : 109) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การประเมินสถานะในลักษณะต่าง ๆ ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับการสร้างสมดุลระหว่างงานและชีวิตของบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงานจะให้ความสำคัญกับผลของงานที่มีต่อบุคคล และประสิทธิภาพขององค์กร นอกจากนี้คุณภาพชีวิตการทำงานจะมีผลกระทบต่อบุคคลและองค์กรทั้งในระดับมหภาค

และจุลภาค โดยเฉพาะในปัจจุบันที่คุณภาพชีวิตการทำงานกลายเป็นประเด็นสำคัญทางสังคมและเทคโนโลยี (Sociotechnical) ที่ทั้งบุคคลและองค์กรต่างก็เป็นส่วนหนึ่งของสังคมที่ต้องอยู่ร่วมและเกื้อกูลซึ่งกันและกัน

คณะกรรมการวิจัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง (2552 : 8) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกของบุคคลต่อการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อการดำรงชีวิต ซึ่งถ้าผู้ปฏิบัติงานได้รับตอบสนองทั้งความต้องการต่อร่างกายและจิตใจ ก็จะเกิดความพึงพอใจที่ดีต่อการทำงาน รู้สึกมั่นคงในหน้าที่และชีวิตตนเอง ทำให้ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานในองค์กรด้วย

Shrovan (1982 : 132 อ้างถึงในอนุชา นวลไทย 2548 : 13) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน คือ เป้าหมายในการพัฒนาองค์กร หรือเป็นกระบวนการที่จะช่วยให้องค์กรพัฒนาจากอีกด้านหนึ่ง (ไม่ดี) ไปสู่อีกด้านหนึ่ง (ดี) โดยแบ่งออกเป็น 2 ระบบคือ

ระบบไม่ดี	ระบบที่ดี
ภาวะผู้นำที่แย่	ภาวะผู้นำที่ดี
ขาดความร่วมมือ	มีจุดมุ่งหมายและเป้าหมายร่วมกัน
ลักษณะเผด็จการ	ลักษณะการมีส่วนร่วม
ระบบการให้ค่าตอบแทนไม่ดี	มีความเชื่อมั่นในวัตถุประสงค์
ขาดจุดสนใจร่วมกัน	การทำงานเป็นทีม
ระบบการสื่อสารไม่ดี	ระบบการสื่อสารที่ดี
ไม่คำนึงถึงความเป็นมนุษย์	มีความจริงใจ
การจัดองค์กรไม่ดี	มีความภูมิใจในความสำเร็จ

โดยที่คุณภาพชีวิตการทำงานมีเป้าหมาย หรือเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมของลูกจ้างพนักงานที่มีอยู่ในโรงงาน และที่อยู่ในสำนักงาน
2. ความสัมพันธ์ที่ดี ระหว่างหัวหน้างานกับลูกน้อง
3. ความร่วมมือประสานงาน ระหว่างสหภาพแรงงานกับฝ่ายจัดการ
4. การปรับปรุงความสัมพันธ์ ระหว่างคนกับเทคโนโลยี

Aldag and Stearns (1987 : 327) ได้แสดงทัศนะไว้หลายอย่างเกี่ยวกับความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยให้ความสนใจอยู่ 2 ความหมาย ดังนี้



1. คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ การส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือส่งเสริมให้มีการใช้และพัฒนาความสามารถของมนุษย์อย่างเต็มที่

2. คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อก่อให้เกิดสุขภาพที่ดี และให้มีการแบ่งรายได้และทรัพยากรอื่น ๆ อย่างเป็นธรรม

Certs (1989 : 609) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง โอกาสที่ผู้ปฏิบัติงานได้ตัดสินใจในงานที่ตนทำ ยิ่งผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสในการตัดสินใจมากเท่าไร ยิ่งจะทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานมีมากขึ้นเท่านั้น

Holt (1990 : 254) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ แนวความคิดที่จะทำให้งานมีความหมายต่อผู้ปฏิบัติในสภาพแวดล้อมซึ่งผู้ปฏิบัติได้รับการจูงใจ และมีความพอใจในงานที่ตนทำ

Davis (1997 :53 อ้างถึงในพรพรรณ บุญมาก 2548 : 8) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง คุณภาพความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อมโดยส่วนรวมในการทำงาน โดยเน้นมิติเกี่ยวกับความเป็นมนุษย์ ซึ่งมีกฏกลະเลยจากปัจจัยทางเทคนิค และปัจจัยทางเศรษฐศาสตร์ในการออกแบบการทำงาน

จากความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานข้างต้นจึงสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน การปรับปรุงในองค์การและลักษณะงาน การคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ในการทำงาน

## 1.2 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

จากการศึกษา ค้นคว้าเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่ามีนักวิชาการหลายท่าน ได้อธิบายถึงองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานไว้หลากหลายดังนี้

พรพรรณ บุญมาก (2548 : 13) ได้กล่าวว่าองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อการรับรู้ ความรู้สึกในการพึงพอใจในงาน โดยในแต่ละบุคคลก็จะมี การรับรู้และความรู้สึกในการพึงพอใจในงานที่แตกต่างกันไป แต่สำหรับผู้รู้ นักวิชาการส่วนใหญ่ได้จำแนกองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นด้านที่สำคัญ ดังนี้ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านเวลางานกับชีวิตส่วนตัว ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงาน และด้านประชาธิปไตยในการทำงาน

Walton (1974:12-16 อ้างถึงในคณะกรรมการวิจัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง 2552 : 4-5) ได้กำหนดองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยคุณสมบัติ 8 ประการดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง ค่าจ้างที่ได้รับเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคมทั่วไปหรือไม่ ค่าจ้างที่ได้รับยุติธรรมหรือไม่ เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งของตน และตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะคล้ายกัน
2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Working Conditions) ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานซึ่งจะก่อให้เกิดสุขภาพที่ไม่ดีและควรกำหนดมาตรฐานที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง กลิ่น และการรบกวนทางสายตา
3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of Human Capacities) ควรให้โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ฝีมือ พัฒนาทักษะความรู้ของตนเอง ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีความรู้สึกว่าตนมีค่า และมีความรู้สึกรู้สึกทำทนายจากการทำงานของตนเอง
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and Security) ควรให้ความสนใจต่อ
  - 1) งานที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับมอบหมาย จะมีผลต่อการดำรงไว้และการเพิ่มพูนความสามารถของตนเอง
  - 2) ความรู้และทักษะใหม่ๆ จะนำไปใช้ประโยชน์ต่อหน่วยงานในอนาคต
  - 3) ควรให้โอกาสในการพัฒนาทักษะความสามารถในแขนงของตน
5. การบูรณาการด้านสังคม (Social Integration) การที่ผู้ปฏิบัติมีความรู้สึกรู้สึกว่าตนประสบความสำเร็จและมีคุณค่า จะมีผลต่อบุคคลนั้นในด้านความเป็นอิสระ จากอคติความรู้สึกรู้สึกต่อชุมชน การเปิดเผยของตนเอง ความรู้สึกรู้สึกว่าไม่มีการแบ่งชนชั้นวรรณะในหน่วยงาน และรู้สึกรู้สึกว่าการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม
6. ธรรมนูญในองค์กร (Constitutionalism) ผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิอะไรบ้างและจะปกป้องสิทธิของตนได้อย่างไร ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กรนั้นๆ ว่ามีการเคารพในสิทธิส่วนตัวมากน้อยเท่าใด ยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด รวมทั้งวางมาตรฐานการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่ผู้ปฏิบัติงาน
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ(The Total Life Space) การทำงานของบุคคลหนึ่ง ควรมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของบุคคลนั้น บทบาทนี้เกี่ยวข้องกับ การแบ่งเวลา อาชีพ การเดินทาง ซึ่งควรมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของบุคคลและเวลาว่างของครอบครัว รวมทั้งความก้าวหน้าและการได้รับความดีความชอบ
8. การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (Social Relevance) กิจกรรมของหน่วยงานที่



ไม่มีความรับผิดชอบต่อสังคม จะทำให้เกิดการลดคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน ตัวอย่างเช่น ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ว่าหน่วยงานของตนมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคมในด้านการผลิต การกำจัดของเสีย วิธีการด้านการตลาด การฝึก การปฏิบัติงาน และการมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่นๆ

กล่าวโดยสรุปคุณภาพชีวิตการทำงานจะดีขึ้นอยู่กับองค์ประกอบต่อไปนี้

- 1) องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงาน ได้แก่ ภาระงานการทำงานมีมาตรฐานและมีคุณภาพ ภาระงานค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
- 2) องค์ประกอบที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม ได้แก่ สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ สิ่งแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงาน การติดต่อสื่อสารบรรยากาศในการทำงาน
- 3) องค์ประกอบเกี่ยวกับบุคคล ได้แก่ โอกาสในการพัฒนาและใช้ความสามารถ โอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคง การบูรณาการทางสังคมในองค์กร สิทธิในการปฏิบัติงานในองค์กร การงานและจังหวะชีวิตโดยรวมความพึงพอใจในงานและการทำงานร่วมกันในสังคม

Lewin (1981: 47-51 อ้างถึงใน สรวงสวรรค์ ตะปิ่นตา 2541: 50-51) ได้เสนอองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 10 ประการ ดังนี้

1. ค่าจ้างและผลประโยชน์ที่จะได้รับ (Pay and Benefits)
2. เงื่อนไขของการทำงาน (Conditions of Employment)
3. เสถียรภาพของการทำงาน (Employment Stability)
4. การควบคุมการทำงาน (Control of Work)
5. การปกครองบังคับบัญชา (Autonomy)
6. การยอมรับ (Recognition)
7. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relations with Supervisor)
8. วิธีพิจารณาการเรียกร้อง (Appeals Procedure)
9. ความพร้อมของทรัพยากรที่มีอยู่ (Adequacy or Resources to Get Work Done)
10. ความอาวุโส (Seniority in Employment)

Skroven (1983: 1-6 อ้างถึงใน สรวงสวรรค์ ตะปิ่นตา, 2541: 51-52) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงานหรือ QWL มีองค์ประกอบอยู่ 3 ประการ ดังนี้

1. Development คือ การพัฒนาทั้งในด้านวิธีการ หรือการดำเนินการด้านต่าง ๆ ในอันที่จะก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีการพัฒนาในด้านคุณภาพชีวิตของบุคคลด้วย ซึ่งสอดคล้องกับหลักการของสิทธิมนุษยชน และแนวคิดประชาธิปไตยที่เคารพในศักดิ์ศรีของแต่ละบุคคล

2. Dignity คือ การเคารพและยอมรับในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ การได้รับการตอบสนองความพึงพอใจ และได้รับการยกย่องเป็นที่ยอมรับในความสามารถหรือการเป็นผู้มีความสำคัญในทัศนะของผู้อื่น การที่บุคคลใด ๆ ได้รับการยอมรับจากบุคคลรอบข้างว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ก็จะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันเป็นการทำให้องค์กรได้รับผลผลิตที่เพิ่มมากขึ้น

3. Daily Practice โดยที่บุคคลทั่วไปต้องใช้เวลาน้อย 8 ชั่วโมงกับการทำงานในแต่ละวัน ย่อมมีการปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานที่ทำงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตของแต่ละบุคคล รวมทั้งการปรับปรุงการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพที่ดีของบุคคลจะไม่สามารถเกิดขึ้นได้เลย ถ้าหากปรากฏว่าองค์กรนั้น ๆ ไม่มีระเบียบวิธีปฏิบัติในการทำงานที่จะเอื้ออำนวยให้บุคคลสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้ ดังนั้นการประสานงานที่ดีเพื่อผลงานในแต่ละวันซึ่งต่อเนื่องไปยังผลงานในระยะยาว จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่แต่ละองค์กรควรรีความสำคัญมากด้วยเช่นกัน

APM Group องค์กรที่ปรึกษาชั้นนำด้านการพัฒนาองค์กรและบุคลากร (2553 : 12) จากการศึกษาของ American Society for Training and Development หรือ ASTD ระบุองค์ประกอบปัจจัยที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 6 ด้าน ได้แก่

1. ทรัพยากรกายภาพ (Physical Resources) หมายรวมถึง การมีอยู่หรือความพร้อมของเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน เทคโนโลยี เครื่องจักร แสงสว่าง งบประมาณด้านการเงิน เป็นต้น

2. โครงสร้าง/กระบวนการ (Structure/Process) หมายถึง สายการบังคับบัญชาในการทำงาน การสนับสนุนของฝ่ายบริหารจัดการภายในองค์กร ขั้นตอนการทำงาน นโยบายและกฎระเบียบในการทำงาน

3. ข้อมูล (Information) ด้วยขีดความสามารถที่สูงขึ้นของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และเครือข่ายที่กว้างไกล ทำให้ทุกวันนี้เรา ๆ ท่าน ๆ ต่างใช้ข้อมูลในการสร้างผลงานกันมากขึ้น เช่น ข้อมูลความก้าวหน้าทางวิชาการ นวัตกรรม ผลการวิจัยที่เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ ความต้องการของลูกค้า/ผู้บริโภค มาตรฐานการทำงาน/ผลงาน ข้อมูลป้อนกลับเรื่องผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ลูกค้า เป็นต้น

4. ความรู้ (Knowledge) เป็นความรู้ที่บุคลากรสร้างขึ้นภายในตัวจากการทำงานในหน้าที่งานหนึ่ง ๆ ซึ่งอาจได้รับการเรียนรู้ที่สังกัด/หน่วยงาน/สำนัก/กระทรวง/กรม ได้กำหนดนโยบายให้มีการจัดอบรม การสอนงาน การมีพี่เลี้ยงในการทำงาน การฝึกปฏิบัติจริงในงานหรือจากการศึกษาค้นคว้าทดลองด้วยตนเอง การศึกษาต่อเนื่องในระดับที่สูงขึ้น เป็นต้น

5. แรงจูงใจ (Motive) เป็นแรงกระตุ้นให้บุคลากรเรียนรู้และสร้างผลงานอย่างต่อเนื่อง แรงจูงใจเกิดขึ้นได้ทั้งจากปัจจัยที่เป็นรูปธรรม เช่น การได้รับผลตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน การได้รับเงินรางวัลพิเศษ สิทธิประโยชน์เพิ่ม การแบ่งปันผลกำไร ฯลฯ และปัจจัยที่เป็นนามธรรม เช่น การยกย่องชมเชย ความมั่นคงในงาน เกียรติยศชื่อเสียงตามตำแหน่งหน้าที่ผลงาน ความก้าวหน้า ฯลฯ

6. ความเป็นอยู่ที่ดี (Wellness) หมายความว่าถึง สภาพความพร้อมด้านร่างกายและจิตใจของบุคลากร เช่น การได้ออกกำลังกาย มีเวลาพักผ่อนที่เพียงพอ ได้รับการดูแลรักษาสุขภาพให้สมบูรณ์แข็งแรง การได้รับคำปรึกษาปัญหาเรื่องชีวิตส่วนตัว ครอบครัว การบริหารจัดการความเครียดเพื่อให้มีสภาพจิตใจที่พร้อมกับการทำงาน เป็นต้น

สรุปได้ว่าองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานที่สำคัญ มี 8 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทน ที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการด้านสังคม ด้านธรรมเนียมปฏิบัติขององค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ และด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม

### 1.3 ประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน

พรพรรณ บุญมาก (2548 : 16-17) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาองค์กร โดยเกี่ยวข้องกับการเพิ่มขึ้นของผลผลิต และการปรับปรุงคุณภาพ ที่เกี่ยวข้องกับพนักงาน ในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน การตอบสนองความต้องการ ความพึงพอใจของพนักงาน ทำให้พนักงาน มีความตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มที่ ดังนั้น นักพัฒนาองค์กรจึงพยายามหาวิธีการอย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างสภาพการทำงานให้มีแรงจูงใจ ความพึงพอใจ และสร้างความผูกพันในองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยที่เพิ่มผลการปฏิบัติงานขององค์กร ซึ่งก็คือคุณภาพชีวิตในการทำงานนั่นเอง

Schuler, Beutell and Youngblood (1989:452,492) กล่าวสรุปถึงประโยชน์ของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคลไว้ ดังนี้

1. เพิ่มความพึงพอใจในการทำงานสูงสุด เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงาน
2. ลดการขาดงานและการลาออกจางานของพนักงาน
3. มีมาตรฐานความเป็นอยู่ที่ดี
4. ได้ผลผลิตมากกว่า

5. ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น
6. ลดต้นทุนค่ารักษาพยาบาล และต้นทุนค่าประกันด้านสุขภาพ
7. ลดอัตราการจ่ายค่าตอบแทน ในเรื่องของสิทธิจากการทำประกัน
8. ความยืดหยุ่นของกำลังคนมีมากขึ้น และความสามารถในการสับเปลี่ยนงาน

มีมากขึ้น

9. อัตราการสรรหาและการคัดเลือกพนักงานดีขึ้น
10. ลดอัตราการขาดงานและการเปลี่ยนพนักงาน โดยเฉพาะพนักงานที่ดี

Dessler (อ้างถึงใน พรพรรณ บุญมาก 2548 : 16) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน จะทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร เกิดวัฒนธรรมองค์กร (Culture) เกิดขวัญกำลังใจ (Morale) และเกิดผลดีในทางจิตวิทยา สภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร (Psychological environment)

Greenberg and Baron (อ้างถึงใน บงกชรัตน์ ศิริฤกษ์ 2547 : 20) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานทำให้เกิดผลดี 3 ด้าน คือ

1. เกิดผลโดยตรง ในการเพิ่มความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน สร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร และลดอัตราการเปลี่ยนงาน
2. ทำให้ผลผลิตสูงขึ้น
3. เพิ่มประสิทธิผลขององค์กร เช่น ในเรื่องผลกำไรเพิ่มขึ้น การบรรลุเป้าหมายขององค์กร

สรุปประโยชน์ได้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกพอใจในการทำงาน เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน มีมาตรฐานความเป็นอยู่ที่ดี ลดต้นทุนค่ารักษาพยาบาลและประกันสุขภาพ

#### 1.4 การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน

อนุชา นวลไทย (2548 : 21) กล่าวว่า ระบบการทำงานขององค์กรและการปรับปรุงระบบในการทำงานเพื่อก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ทำได้โดยผ่านวิธีการต่าง ๆ ดังนี้

1. การออกแบบงานเฉพาะปัจเจกบุคคล ทำโดยการหมุนเวียนตำแหน่งการทำงาน การขยายขอบเขตงาน (Job Enlargement) และการขยายความรับผิดชอบในการตัดสินใจ (Job Enrichment)

2. การออกแบบงานสำหรับกลุ่ม ประกอบไปด้วย การให้กลุ่มเป็นที่ปรึกษาในการออกความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ เพื่อให้ผู้บริหารใช้ประกอบการตัดสินใจ และการให้ตัดสินใจในระดับกลุ่มได้ ในเรื่อง que ผู้บริหารเห็นสมควรว่าสามารถตัดสินใจในระดับกลุ่มได้โดยอัตโนมัติ

3. แผนการแบ่งปันผลประโยชน์ที่จะได้รับ (Gain-Sharing Plans) ซึ่งเป็นการสร้างแรงผลักดันให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และการทำงานเป็นทีม โดยการเชื่อมโยงระหว่างรางวัลที่จะได้รับกับการที่ทีมงานได้พยายามสร้างผลิตภาพที่ดีขึ้น

4. ในการออกแบบงานนั้น จะต้องใช้วิธีการทางสังคม (Socio Technical) มาเป็นกรอบในการผสมผสานระหว่างการใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ กับการจัดการ ซึ่งหมายถึงว่า จะต้องคำนึงถึงมนุษย์ด้วย หากองค์กรจะมีการนำเอาเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในองค์กร

แต่ปัจจัยพื้นฐานของการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ก็คือ การมองเห็นคุณค่าของคนด้วยเหตุผลต่าง ๆ ที่ว่า “คน” เป็นปัจจัยการผลิตที่มีชีวิตมีวิญญาณ เป็นอะไรบางอย่างที่มีคุณค่ามากกว่าที่จะประเมินได้ด้วยเงิน คนกลายเป็นทรัพย์สินของบริษัทที่ไม่เสื่อมค่าเหมือนกับทรัพย์สินอื่น ๆ ในทางตรงกันข้ามจะเพิ่มพูนมูลค่าเพิ่มตามประสบการณ์หรือการฝึกฝนพัฒนาทักษะที่สั่งสมกันมา แนวความคิดในเรื่องนี้จึงกลายเป็นเรื่องที่จะต้องปลูกสร้าง พัฒนาปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของนายจ้าง สถานประกอบการใดที่ยังให้ความสำคัญกับทัศนคติเท่าที่มองเห็นคนเป็นเพียงเครื่องจักร เป็นแค่สินค้า เป็นแนวคิดที่เป็นอดีตไปแล้ว การให้ความสำคัญ การพัฒนาฝึกอบรม การดูแลในเรื่องค่าจ้าง สวัสดิการ ความมั่นคงปลอดภัย ความก้าวหน้าในอาชีพ เป็นสิ่งที่องค์กรต้องทำ

ปีณรส มาลากุล ณ อยุธยา (อ้างถึงในรุ่งฤดี กิจควร 2554) กล่าวว่า การจะปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานให้ดีขึ้นจะต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การเรียนรู้ (Learning) เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จึงสามารถนำปัจจัยดังกล่าวมาเป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้ตามกระบวนการเรียนรู้หรือตามวงจรการเรียนรู้ (learning loop) ดังนี้

1. การเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง CE (Concrete Experience) คือ การเรียนรู้ที่ได้มาจากการได้มีประสบการณ์ด้วยตนเอง เช่น การเรียนรู้ถึงบรรยากาศของภูกระดึงว่า เป็นอย่างไร ก็ต้องอาศัยประสบการณ์ตรงจึงจะเรียนรู้ได้ดีที่สุด หรือการเรียนรู้ที่จะว่ายน้ำ จักรยาน ก็ต้องอาศัยประสบการณ์ตรง เช่น ผู้ที่เคยมีเจ้านายที่ชอบค่าเป็นประจำ ก็มักจะเชื่อมโยงเอาความรู้สึกที่ไม่ดีจากประสบการณ์ ที่ได้จากเจ้านายคนก่อนมาใช้กับเจ้านายคนอื่น ๆ ในอนาคตด้วย องค์กรก็สามารถเรียนรู้ได้จากประสบการณ์ตรงเช่นกัน กล่าวคือ องค์กรที่เคยมีประสบการณ์ในการผลิตสินค้า หรือบริการใด หรือดำเนินการ ในตลาดใดมาก ๆ ก็มักจะได้บทเรียน ข้อคิด หรือข้อปฏิบัติจากประสบการณ์นั้น ๆ มาก



2. การเรียนรู้จากการสังเกตและไตร่ตรอง RO (Reflective Observation) ซึ่งเป็น การเรียนรู้โดยการสังเกตจากกรณีตัวอย่างผู้อื่น แล้วนำมาคิดใคร่ครวญไตร่ตรอง ตั้งข้อสังเกต ซึ่งมักทำให้ได้ความคิด บทเรียนหรือตัวแบบที่จะสามารถนำไปปฏิบัติต่อไปได้ในอนาคต ตัวอย่างเช่น การส่งคนไปดูงานตามที่ต่าง ๆ เพื่อที่จะเรียนรู้ และนำมาเลียนแบบ ดัดแปลงใช้ หรือการสร้างต้นแบบอ้างอิง (Benchmarking) ซึ่งเป็นการสรุป ลักษณะที่ดีของต้นแบบ เพื่อที่องค์กรจะได้นำมาเป็นเป้าหมายในการดำเนินการให้ได้ผลเช่นเดียวกับองค์กรต้นแบบ

3. การเรียนรู้โดยการหาและได้มาซึ่งแนวคิดเชิงนามธรรม AC (Abstract Conceptualization) ซึ่งเป็นการเรียนรู้ในสิ่งที่เป็นนามธรรม เช่น การเรียนรู้ภาษา สัญลักษณ์ หลักการ ปรัชญา หรือแนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ ซึ่งอาจได้มาโดยการค้นคว้าจาก แหล่งความรู้ต่าง ๆ จากตำรา โทรทัศน์และ Internet ฯลฯ หรืออาจได้มาด้วยการค้นคิด ด้วยตนเอง เช่นที่ เซอร์ ไอแซก นิวตัน สามารถคิดกฎแห่งแรงโน้มถ่วง หลังจากที่ถูกลูกแอปเปิ้ลหล่นลงมาบนศีรษะ เป็นต้น ซึ่งองค์กรหลายแห่งสามารถพัฒนาก้าวหน้าไป ด้วยการเรียนรู้โดยการคิดเชิงนามธรรมนี้เป็นจำนวนมาก ซึ่งมักจะเป็นองค์กรที่เป็นผู้บุกเบิกสร้างสิ่งใหม่ ๆ เช่น องค์กร NASA มหาวิทยาลัยต่าง ๆ และบริษัท ไมโครซอฟท์ เป็นต้น ความสามารถในการเรียนรู้โดยการคิดเชิงนามธรรม จึงเป็นความสามารถที่สำคัญประการหนึ่งขององค์กรที่เรียนรู้ เพราะการคิดในเชิงนามธรรม มักจะทำให้สามารถคิดไปถึงสิ่งที่ยังไม่เป็นรูปธรรม หรือยังเป็นไปไม่ได้ และหากองค์กรใดสามารถทำสิ่งที่คนทั่วไปเชื่อว่าเป็นไปไม่ได้ ให้เป็นไปได้ในทางปฏิบัติขึ้นมา องค์กรนั้นก็จะเป็นผู้นำทันที

4. การเรียนรู้โดยการทดลองทำและดูผล AE (Active Experimentation) ซึ่งเป็น การเรียนรู้โดยการทดลองทำสิ่งใหม่ ๆ ที่ยังไม่เคยทำ และเรียนรู้จากผลของการทำสิ่งนั้น ในลักษณะของการลองผิดลองถูก ซึ่ง Tom Peter และ Robert Waterman ได้สรุปไว้ใน In Search for Excellence ว่าเป็นลักษณะดีเด่นขององค์กรที่เป็นเลิศ เช่น McDonald's ซึ่งมักจะทดลองรูปแบบของร้าน และรายการอาหารอยู่บ่อย ๆ หรือ 3M ที่มักทดลอง สินค้ารูปแบบใหม่ ๆ โดยการทำทีละน้อย ขายทีละน้อย แล้วค่อยเพิ่มขึ้นทีหลัง เป็นต้น ข้อสำคัญก็คือ การทดลองทำนั้นต้องถือเป็นการสร้างเสริมประสบการณ์การเรียนรู้ คือ หากได้พยายามทดลองทำแล้ว แต่ผลออกมากลับเป็นความล้มเหลวก็ควรจะถือว่าเป็น บทเรียน และไม่ควรถนุรงทำต่อไปทั้ง ๆ ที่ไม่เห็นผลว่าสำเร็จหรือล้มเหลวเพียงใด ดังเช่นที่พบอยู่เสมอในโครงการนำร่อง (Pilot Project) ต่าง ๆ ในประเทศด้อยพัฒนาที่ ลงทุนทำการทดลองแล้วแต่ก็ไม่ได้เรียนรู้ผลว่าควรหรือไม่ควรที่จะนำไปขยายผลต่อไป หรือไม่ก็ทดลองทำจนเห็นแล้วว่าไม่ได้ผล แต่ก็ยังคงทำตามแนวเดิมเพราะกลัวเสียหน้า เป็นต้น

สรุปจากการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานได้ว่า ต้องมีการปรับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน การออกแบบงาน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงาน รวมถึงต้องสร้างแรงจูงใจ และ ค่านิยมที่ดีในการทำงาน จึงจะทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานดีขึ้นได้

## 2. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานจะดีได้นั้นผู้บริหารต้องรู้จักการจูงใจและใช้วิธีการต่าง ๆ อย่างเหมาะสม โดยที่ผู้ศึกษาจะกล่าวถึงทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาดังนี้

### 2.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์

คณะกรรมการวิจัย (2552 : 13-17) กล่าวว่า ทฤษฎีที่สำคัญทฤษฎีหนึ่งซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานคือทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) อับราแฮม มาสโลว์ เป็นนักจิตวิทยาอยู่ที่มหาวิทยาลัยแบรนดีส์ ได้พัฒนาทฤษฎีการจูงใจที่รู้จักกันมากที่สุดทฤษฎีหนึ่งขึ้นมา มาสโลว์ระบุว่าบุคคลจะมีความต้องการที่เรียงลำดับจากระดับพื้นฐานมากที่สุดไปยังระดับสูงสุด โดยลำดับขั้นความต้องการของ มาสโลว์ ได้แก่

**1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs)** ความต้องการทางร่างกายจะอยู่ลำดับต่ำที่สุด ความต้องการเหล่านี้จะหมายถึงแรงผลักดันทางชีววิทยาพื้นฐาน เช่น ความต้องการอาหาร อากาศ น้ำและที่อยู่อาศัย เพื่อการตอบสนองความต้องการเหล่านี้ บริษัทจะต้องให้เงินเดือนอย่างเพียงพอแก่บุคคลที่พวกเขาจะรับภาระสภาพการดำรงชีวิตอยู่ได้ (เช่น อาหารและที่อยู่อาศัย) ในทำนองเดียวกันเวลาพักจะเป็นคุณลักษณะที่สำคัญอย่างหนึ่งของงานด้วย ที่เปิดโอกาสให้บุคคลตอบสนองความต้องการทางร่างกายของพวกเขาได้ บริษัทมีโครงการออกกำลังกายจะช่วยให้พนักงานมีสุขภาพดีด้วยการตอบสนองความต้องการทางร่างกายของพวกเขา บุคคลที่หิวจนเกินไปหรือเจ็บป่วยจนเกินไปยากที่จะมีส่วนช่วยต่อบริษัทของพวกเขาได้อย่างเต็มที่ โดยทั่วไปความต้องการทางร่างกายจะถูกตอบสนองด้วยรายได้ที่เพียงพอและสภาพแวดล้อมของงานที่ดี เช่น ห้องน้ำสะอาด แสงสว่างที่เพียงพอ อุณหภูมิที่สบายและการระบายอากาศที่ดี

**2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs)** ความต้องการลำดับที่สองของมาสโลว์ จะถูกกระตุ้นภายหลังจากที่ความต้องการทางร่างกายถูกตอบสนองแล้ว ความต้องการความปลอดภัยจะหมายถึง ความต้องการสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ปราศจากอันตรายทางร่างกายและจิตใจ บริษัทสามารถทำได้หลายสิ่งหลายอย่างเพื่อที่จะตอบสนองความต้องการความปลอดภัย

ตัวอย่างเช่น บริษัทอาจจะให้การประกันชีวิต และสุขภาพ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย กฎ และข้อบังคับที่ยุติธรรมและสมควร และการยอมให้มีสภาพแรงงาน

**3. ความต้องการทางสังคม (Social Needs)** คือ ความต้องการระดับสามที่ระบุโดยมาสโลว์ ความต้องการทางสังคมจะหมายถึง ความต้องการที่จะเกี่ยวพัน การมีเพื่อนและการถูกยอมรับโดยบุคคลอื่น เพื่อการตอบสนองความต้องการทางสังคม บริษัทอาจจะกระตุ้นการมีส่วนร่วมภายในกิจกรรมทางสังคม เช่น งานเลี้ยงของสำนักงาน ทีมฟุตบอลหรือโบว์ลิ่งของบริษัทจะให้โอกาสของการตอบสนองความต้องการทางสังคมด้วย การเป็นสมาชิกสโมสรของบริษัทจะให้โอกาสที่ดีแก่ผู้บริหารเพื่อ “การสร้างเครือข่าย” กับผู้บริหารคนอื่น ในขณะที่ตอบสนองความต้องการทางสังคมของพวกเขาได้ด้วย ก่อนหน้านี้เราได้กล่าวถึง โครงการสุขภาพจะช่วยตอบสนองความต้องการทางร่างกายได้ โครงการสุขภาพนี้สามารถช่วยตอบสนองความต้องการทางสังคมได้ด้วย ความจริงแล้วการทำงานหรือการเล่นกีฬากับเพื่อนร่วมงานจะให้โอกาสที่ดีเยี่ยมต่อการมีเพื่อน การวิจัยแสดงให้เห็นว่าความต้องการทางสังคมจะถูกกระตุ้นภายใต้สภาวะที่ “ความไม่แน่นอนทางองค์กร” มีอยู่ เช่น เมื่อความเป็นไปได้ของการรวมบริษัทได้คุกคามความมั่นคงของงาน ภายใต้สภาวะเช่นนี้ บุคคลจะแสวงหาความเป็นมิตรจากเพื่อนร่วมงาน เพื่อที่จะรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสิ่งที่กำลังเป็นไปอยู่

**4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem Needs)** คือ ความต้องการระดับที่สี่ ความต้องการเหล่านี้หมายถึง ความต้องการของบุคคลที่จะสร้างการเคารพตนเองและการชมเชยจากบุคคลอื่น ความต้องการชื่อเสียงและการยกย่องจากบุคคลอื่นจะเป็นความต้องการประเภทนี้ ตัวอย่างเช่น พวกเขาอาจจะได้รับเชิญงานเลี้ยงเพื่อที่จะยกย่องความสำเร็จที่ดีเด่น การพิมพ์เรื่องราวภายในจดหมายข่าวของบริษัท เพื่อที่จะพรรณนาความสำเร็จของบุคคล การให้กุญแจห้องน้ำแก่ผู้บริการ การให้ที่จอดรถยนต์ส่วนบุคคล และการประกาศ “บุคคลดีเด่น” ประจำเดือน ล้วนแต่เป็นตัวอย่างของสิ่งที่สามารถกระทำเพื่อตอบสนองความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง การให้รางวัลเป็นนาฬิกาและเพชรแก่การบริการที่ดี และรางวัลราคาสูงจะมีประโยชน์ต่อการยกย่องด้วย

**5. ความต้องการความสมหวังของชีวิต (Self-Actualization Needs)** คือ ความต้องการระดับสูงสุด บุคคลมักจะต้องการ โอกาสที่จะคิดสร้างสรรค์ภายในงาน หรือพวกเขาอาจจะต้องการความเป็นอิสระและความรับผิดชอบ บริษัทได้พยายามจูงใจบุคคลเหล่านี้ด้วยการเสนอตำแหน่งที่ท้าทายแก่พวกเขา ความต้องการความสมหวังของชีวิตคือ ความต้องการที่จะบรรลุความสมหวังของตนเองด้วยการใช้ความสามารถ ทักษะ และศักยภาพอย่างเต็มที่ บุคคลที่ถูกจูงใจด้วยความต้องการความสมหวังของชีวิตจะแสวงหางานที่ท้าทายความสามารถของพวกเขา การเปิดโอกาสให้พวกเขาใช้ความคิดสร้างสรรค์หรือการคิดค้นสิ่งใหม่ มาสโลว์เชื่อว่าความต้องการเหล่านี้จะถูก



เรียงลำดับจาก “ต่ำสุด” ไปยัง “สูงสุด” มาสโลว์กล่าวว่า เมื่อต้องการ ณ ระดับ “ต่ำสุด” ร่างกายได้ถูกตอบสนองแล้ว ความต้องการ ณ ระดับ “สูงขึ้น” ต่อไป ความปลอดภัย จะมีความสำคัญมากที่สุด และต่อไปตามลำดับ

ในการนำทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ไปใช้ในหน่วยงาน ผู้บริหารต้องคำนึงถึงหลักของการสร้างแรงจูงใจ ความต้องการในระดับต่ำอาจได้รับการตอบสนองเพียงบางส่วนและในส่วนที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เกิดแรงจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป เช่น ในหน่วยงานที่จัดให้มีรายได้พอสมควรแล้วและสภาพแวดล้อมของงานดีแล้ว การปรับปรุงสิ่งเหล่านี้ให้ดีขึ้นจะไม่เพิ่มแรงจูงใจเลยเนื่องจากบุคคลส่วนใหญ่ได้รับการตอบสนองความต้องการในระดับนี้เป็นอย่างดีแล้ว

## 2.2 ทฤษฎีอีอาร์จีของอัลเดอร์เฟอร์ (ERG Theory)

Singer (1990 อ้างถึงในราณี อธิชัยกุล 2548 : 286-287) กล่าวว่าทฤษฎีอีอาร์จีพัฒนามาจากทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ ตามแนวคิดนี้มี 3 ระดับ คือ

1. ความต้องการมีชีวิต ได้แก่ ความต้องการทางร่างกายและวัตถุ
  2. ความต้องการสัมพันธ์กับผู้อื่น เช่น ครอบครัว กลุ่มเพื่อนร่วมงาน
  3. ความต้องการเจริญก้าวหน้า ให้ผู้อื่นยอมรับและยกย่อง
- ประเด็นที่แตกต่างจากมาสโลว์ คือ

1. มนุษย์อาจมีความต้องการมากกว่า 1 ประเภทในเวลาเดียวกัน และความต้องการขั้นต่ำไม่จำเป็นต้องได้รับการตอบสนองครบถ้วนก่อนที่จะมีความต้องการขั้นสูงขึ้นไป
2. มีความยืดหยุ่นมากกว่าทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ เพราะให้ความสำคัญต่อความแตกต่างของบุคคลที่อาจทำให้เกิดความต้องการที่แตกต่างกัน
3. หลักการความกดดันและความถดถอย ที่ว่าการที่มนุษย์ประสบความสำเร็จในความพยายามที่จะตอบสนองความต้องการระดับสูงขึ้นไป จึงเกิดความกดดันอย่างต่อเนื่องจนกระทั่งต้องหยุดความต้องการนั้นๆ และถดถอยกลับมาอยู่ที่ความต้องการระดับที่ต่ำกว่า

## 2.3 ทฤษฎีการเสริมแรงของสกินเนอร์ (Reinforcement Theory)

B.F. Skinner (อ้างถึงในราณี อธิชัยกุล 2548 : 307-309) กล่าวว่า บุคคลมักจะทำซ้ำพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีและน่าพอใจ และจะไม่ทำซ้ำพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ไม่ดี

หรือไม่น่าพอใจ สกินเนอร์เสนอแนะเทคนิคที่เรียกว่า การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในองค์กร คือ การประยุกต์ใช้เทคนิคของการปฏิบัติงาน โดยมีเงื่อนไขเพื่อก่อให้เกิดอิทธิพลต่อพฤติกรรมบุคคล ในองค์กร จะใช้หลักการเสริมแรงเพื่อเสริมแรงพฤติกรรมที่ปรารถนาและไม่สนับสนุนพฤติกรรมที่ไม่ปรารถนาอย่างมีระบบ โดยมีแนวคิดพื้นฐานที่ว่า

- บุคคลจะแสดงพฤติกรรมที่พบว่าจะทำให้ได้รับรางวัลตอบแทนมากที่สุด
  - การควบคุมรางวัลตอบแทนจะช่วยกำหนดค่าที่ของพฤติกรรมได้
- รางวัลในที่นี้เรียกว่า ตัวเสริมแรง ประเภทของการเสริมแรงในองค์กรแบ่งออกได้เป็น

4 ประเภท ดังนี้

1. การเสริมแรงทางบวก ได้แก่ การเพิ่มความถี่หรือระดับของพฤติกรรมที่ต้องการ โดยการให้รางวัลหรือผลลัพธ์ที่น่าพอใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน เช่น การขึ้นเงินเดือน การชมเชย
2. การเสริมแรงทางลบหรือการหลีกเลี่ยง ได้แก่ การเพิ่มความถี่หรือระดับของพฤติกรรมที่ต้องการ โดยหลีกเลี่ยงผลที่ก่อให้เกิดความไม่พอใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน เช่น หลีกเลี่ยงการคว่ำพนักงาน
3. การระงับ ได้แก่ การลดหรือจำกัดความถี่ของพฤติกรรมที่ไม่ต้องการ โดยการยกเลิกผลที่น่าพอใจที่เกิดขึ้นกับผู้ปฏิบัติงาน เช่น ระงับรางวัล
4. การลงโทษ ได้แก่ การลดหรือจำกัดความถี่ของพฤติกรรมที่ไม่ต้องการ โดยการให้ผลที่ไม่น่าพอใจแก่พนักงาน เช่น ลดค่าจ้าง ตักเตือน ให้ออก

จากการเสริมแรงทั้ง 4 ประเภท จะเห็นได้ว่าการเสริมแรงทางบวกเป็นการเสริมแรงหลักสำหรับการจูงใจและเป็นการเสริมแรงที่คนทั่วไปรู้จักมากที่สุด ในการนำหลักของการเสริมแรงทางบวกมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพ ผู้บริหารควรเข้าใจกฎสำคัญ 4 ประการ คือ

1. การเสริมแรงตามสถานการณ์ ควรให้รางวัลเมื่อผู้ปฏิบัติงานแสดงพฤติกรรมที่ต้องการเท่านั้น รางวัลจึงจะมีคุณค่า
2. การเสริมแรงทันที ให้รางวัลทันทีเหตุการณ์หรือทันทีที่พนักงานแสดงพฤติกรรมที่ต้องการ รางวัลจะมีคุณค่า

3. การเสริมแรงแบบต่อเนื่อง ให้รางวัลทุกครั้งที่เกิดพฤติกรรมที่ต้องการ
4. การเสริมแรงแบบช่วงเวลา ให้รางวัลตอบแทนเป็นระยะๆ เช่น โบนัส

สรุปได้ว่าทุกทฤษฎีสามารถนำมาปรับใช้ได้เพราะในการทำงานนั้นต้องมีการจูงใจ และการสนองความต้องการที่เหมาะสมมาประกอบด้วยจึงจะทำให้บุคลากรในองค์กรมีกำลังใจ และมีแรงกระตุ้นให้ปฏิบัติงานได้อย่างบรรลุเป้าหมายขององค์กร

### 3. ข้อมูลทั่วไปของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

#### 3.1 ความเป็นมาของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

จากอดีตถึงปัจจุบัน รัฐบาลได้ให้ความสำคัญของงานด้านแรงงานเสมอมา เริ่มตั้งแต่การมีพระราชบัญญัติที่เกี่ยวกับด้านแรงงานว่าด้วยเรื่องการบริหารจัดหางานของรัฐและเอกชนใน พ.ศ. 2475 ในสมัยที่ยังเป็นหน่วยงานสังกัดกระทรวงมหาดไทย รัฐบาลสมัยต่อๆ มาได้พยายามปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพระราชบัญญัติ พระราชกฤษฎีกาต่างๆ ที่เกี่ยวกับด้านแรงงาน ให้ทันยุคทันสมัยอยู่เสมอมา กล่าวคือ มีการโอนแผนกจัดหางาน ไปสังกัด กรมพาณิชย์ กระทรวงเศรษฐกิจ ด้วยเหตุผลว่า เป็นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้าน เศรษฐกิจ

พ.ศ. 2535 คณะรัฐมนตรีมีมติยุบส่วนราชการ กรมแรงงาน พร้อมกับมีการจัดตั้งกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานขึ้น สังกัดกระทรวงมหาดไทย

พ.ศ. 2536 รัฐบาลได้จัดตั้งกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมขึ้น โดยโอนกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงมหาดไทยไปสังกัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม และในเวลาเดียวกัน ได้มีการจัดตั้งกรมการจ้างงานขึ้น จึงได้โอนงานในสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่เกี่ยวกับการจ้างงานทั้งในและต่างประเทศ งานควบคุมคนงานที่เป็นต่างด้าวไปสังกัดกรมการจ้างงาน

พ.ศ. 2545 รัฐบาลได้มีการปฏิรูประบบบริหารราชการใหม่ โดยปรับโครงสร้างกระทรวง ทบวง กรม ทั้งหมดตามบทบาท ภารกิจ ซึ่งทำให้มีกระทรวงเพิ่มขึ้น กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมถูกแยกออกเป็น 2 กระทรวง คือ กระทรวงแรงงาน และกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ โดยที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานสังกัดกระทรวงแรงงาน และรับผิดชอบภารกิจเฉพาะด้านพัฒนาฝีมือแรงงานของประเทศ เช่นเดิม

ปัจจุบันกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมร่วม ดังนี้

#### วิสัยทัศน์

กำลังแรงงานไทยมีทักษะได้มาตรฐานสากล

#### พันธกิจ

- (1) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและสร้างเครือข่ายเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนากำลังแรงงาน
- (2) พัฒนาระบบรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานสู่มาตรฐานสากล
- (3) พัฒนาและทดสอบกำลังแรงงานให้มีมาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

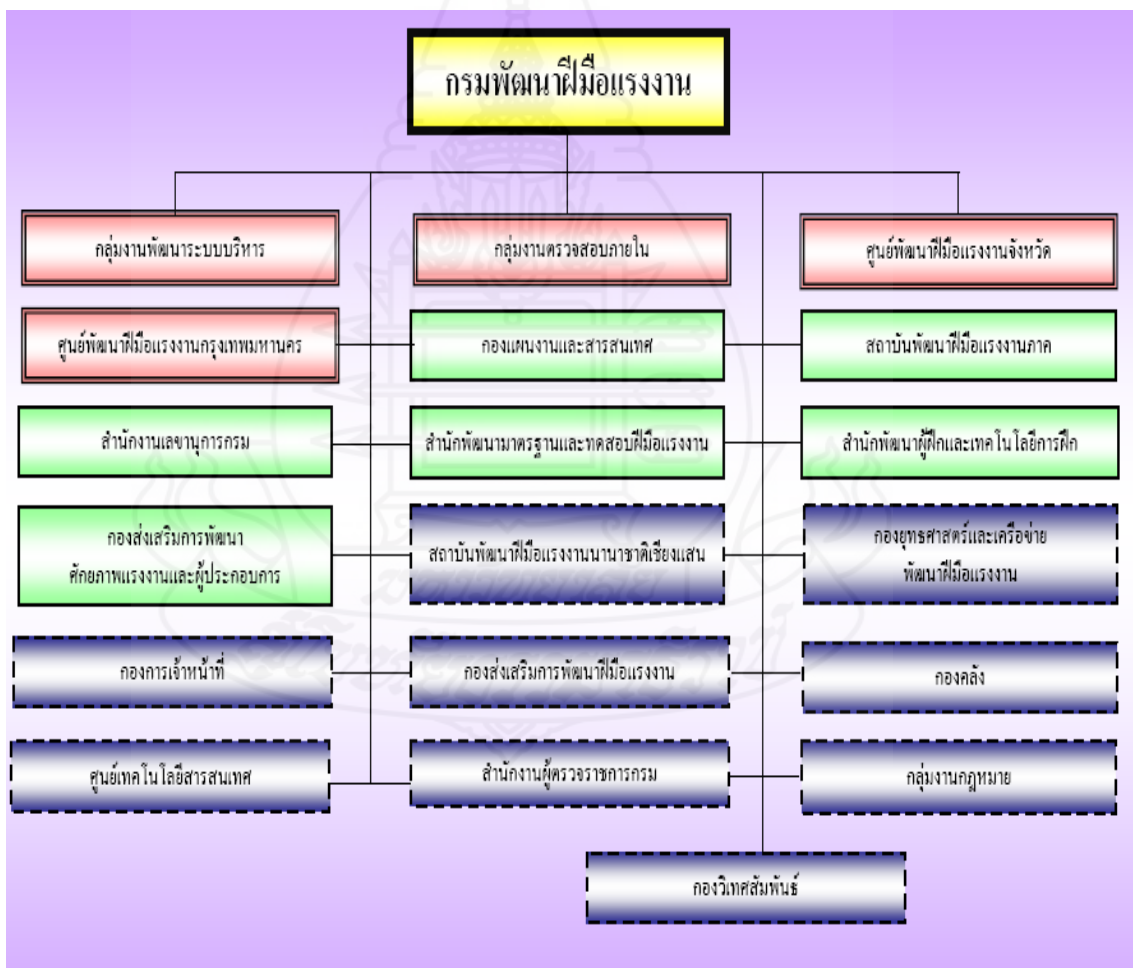
(4) พัฒนากำลังแรงงานให้มีสมรรถนะเพื่อเพิ่มผลิตภาพและรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานสตรี

#### ค่านิยมร่วม

- (1) มุ่งมั่นทำงานเป็นทีมเชิงรุก
- (2) ใฝ่เรียนรู้
- (3) มีจิตบริการ
- (4) สานสร้างเครือข่าย

### 3.2 โครงสร้างและอำนาจหน้าที่

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกอบด้วย 19 หน่วยงาน ดังโครงสร้างองค์กรในภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 โครงสร้างกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

แต่ละหน่วยงานมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

1. **กลุ่มงานพัฒนาระบบบริหาร** มีหน้าที่เป็นผู้ให้คำปรึกษาในการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการและการจัดทำรายงานการควบคุมภายในซึ่งเป็นเรื่องของแนวทางในการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งในกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและรายบุคคล พร้อมทั้งดูแลในเรื่องของโครงสร้างของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานควบคู่ไปกับกองการเจ้าหน้าที่และกลุ่มงานตรวจสอบภายในในการปรับปรุง ตรวจสอบ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
2. **กลุ่มงานตรวจสอบภายใน** มีหน้าที่ในการตรวจสอบการทำงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงานทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค
3. **ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด** มีหน้าที่ดำเนินการฝึกอบรมแรงงาน พัฒนาฝีมือแรงงาน ทดสอบมาตรฐานและแข่งขันฝีมือแรงงาน ส่งเสริมและประสานการสร้างเครือข่ายการพัฒนาฝีมือและศักยภาพแรงงานในส่วนของจังหวัด
4. **ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานกรุงเทพมหานคร** มีหน้าที่ดำเนินการฝึกอบรมแรงงาน พัฒนาฝีมือแรงงาน ทดสอบมาตรฐานและแข่งขันฝีมือแรงงาน ส่งเสริมและประสานการสร้างเครือข่ายการพัฒนาฝีมือและศักยภาพแรงงานในส่วนของกรุงเทพมหานคร
5. **กองแผนงานและสารสนเทศ** มีหน้าที่จัดทำและประสานแผนการปฏิบัติงานของกรมให้สอดคล้องกับนโยบายของกระทรวง รวมทั้งเร่งรัด ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัด และดูแลเรื่องระบบทางคอมพิวเตอร์ในการทำงาน
6. **สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค** มีหน้าที่ด้านการประชาสัมพันธ์ ชูการ ฝึกอบรม ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน วางแผนโดยในการปฏิบัติงานจะผ่านการตรวจสอบ ทั้งทางผู้ว่าราชการจังหวัดและในกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่อยู่ในส่วนกลาง
7. **สำนักงานเลขาธิการกรม** มีหน้าที่ปฏิบัติงานด้านธุรการ ประชาสัมพันธ์ รวมถึงประสานงานต่าง ๆ ในส่วนที่เกี่ยวข้อง
8. **สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน** มีหน้าที่ดำเนินการส่งเสริมการกำหนดและพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล กำกับดูแลการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และมาตรฐานที่กำหนด ส่งเสริมให้ภาครัฐและภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการจัดการแข่งขันฝีมือแรงงานทุกระดับ และส่งเสริมการจัดการแข่งขันฝีมือแรงงานในสถานประกอบการ ส่งเสริมการประกอบอาชีพแรงงานฝีมือและวิชาชีพควบคุมตามที่กฎหมายกำหนด
9. **สำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก** มีหน้าที่ศึกษา วิจัย จัดทำหลักสูตรและเป็นศูนย์ปฏิบัติการเพื่อพัฒนาระบบการพัฒนาผู้ฝึกเกี่ยวกับเทคนิคการฝึกและวิทยาการในสาขาต่าง ๆ และ

ด้านอื่นที่เกี่ยวข้อง ฝึกอบรมผู้ฝึกเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงานให้เหมาะสมกับสภาพการณ์และการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี ให้คำปรึกษา แนะนำ และร่วมมือในการพัฒนาผู้ฝึกเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน พัฒนาระบบ รูปแบบการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน การแนะแนวและการพัฒนาพื้นฐาน ศักยภาพแก่กำลังแรงงานในระดับต่าง ๆ พัฒนาหลักสูตร ชุดการฝึก มาตรฐานการฝึก อุปกรณ์ช่วยฝึก และนวัตกรรมเทคโนโลยีในการพัฒนาฝีมือแรงงาน บริหารจัดการศูนย์บริการเทคโนโลยีการพัฒนาฝีมือแรงงาน ส่งเสริมและสนับสนุนเทคโนโลยีการพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่สถานฝึกอบรมของภาครัฐและภาคเอกชนประสานความร่วมมือกับหน่วยงานทั้งภายในและต่างประเทศ ในการพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงานและศักยภาพแรงงาน

**10. กองส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ** มีหน้าที่ส่งเสริมการพัฒนาอุตสาหกรรมและองค์ความรู้เสริมในการพัฒนาศักยภาพแรงงาน ผู้ประกอบการ สตรี เยาวชน คนพิการและกลุ่มเปราะบางเฉพาะ

**11. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติเชียงแสน** มีหน้าที่ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยและพัฒนาหลักสูตรการฝึกและการให้บริการการฝึกที่เสริมสร้างศักยภาพการแข่งขันเศรษฐกิจในระดับนานาชาติและการค้าตามแนวชายแดน ดำเนินการส่งเสริม ให้คำปรึกษาและประสานความร่วมมือในการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงานในระดับนานาชาติ

**12. กองยุทธศาสตร์และเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน** มีหน้าที่ศึกษา วิเคราะห์ เสนอแนะแนวทางพัฒนาศักยภาพแรงงาน ประสานและบูรณาการการพัฒนาฝีมือแรงงาน

**13. กองการเจ้าหน้าที่** มีหน้าที่ดูแลเรื่องอัตรากำลังคน วางแผนพัฒนาคน จัดระบบตำแหน่งให้เหมาะกับงาน ประกาศสอบเลื่อนขั้น รับคนเข้าทำงาน

**14. กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน** มีหน้าที่ศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำข้อมูลวิชาการและหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมฝีมือแรงงาน และกองทุนการพัฒนาฝีมือแรงงาน

**15. กองคลัง** มีหน้าที่ดูแลเรื่องของเงิน การใช้จ่าย เบิกจ่ายเงินต่าง ๆ และการดำเนินการทุกอย่างที่เกี่ยวกับเงินราชการทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค เช่น การเบิกเงิน การยืมเงิน ฯลฯ

**16. ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ** มีหน้าที่ศึกษา วิเคราะห์ ออกแบบ พัฒนาปรับปรุงรูปแบบข้อมูลและระบบจัดเก็บข้อมูลในรูปแบบมาตรฐาน เพื่อเป็นศูนย์กลางบริหารจัดการฐานข้อมูลของกรม

**17. สำนักงานผู้ตรวจราชการกรม** มีหน้าที่เป็นฝ่ายเลขานุการของผู้ตรวจราชการกรม จัดทำแผนตรวจราชการประจำปีของผู้ตรวจราชการกรม ดำเนินการติดต่อและประสานงานเกี่ยวกับงานตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกรม



18. **กลุ่มงานกฎหมาย** มีหน้าที่ดูแลในเรื่องของกฎหมายการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้ความช่วยเหลือดูแลแรงงานที่ไม่ได้รับความเป็นธรรมในการพัฒนาฝีมือแรงงาน และตัดสิน ตรวจสอบการทุจริตในการทำงาน

19. **กองวิเทศสัมพันธ์** มีหน้าที่ศึกษา วิเคราะห์และเสนอนโยบายความร่วมมือกับต่างประเทศด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานของกรม พิจารณาการกั้นกรองและร่างสัญญา และข้อตกลงระหว่างกรมกับต่างประเทศ พิจารณาคัดเลือกผู้สมัครรับทุนต่างประเทศและประสานงาน จัดส่งผู้แทนไปร่วมประชุม อบรม สัมมนา คูงานต่างประเทศ

#### 4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

##### 4.1 งานวิจัยในประเทศ

พรพรรณ บุญมาก (2548 : บทคัดย่อ) ศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานราชการ (ลูกจ้างประจำ) กรมพลศึกษาทหารบก ผลการวิจัยพบว่าความพึงพอใจของพนักงานราชการ (ลูกจ้างประจำ) กรมพลศึกษาทหารบก ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลางและเมื่อพิจารณาในรายละเอียดเป็นรายด้านพบว่าระดับความพึงพอใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงาน อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนระดับความพึงพอใจในด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัวและด้านประชาธิปไตยในการทำงานอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาตามปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามเพศ และระดับชั้นปัจจุบันพบว่า มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อจำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สถานภาพการสมรส และจำนวนบุตร พบว่ามีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยปัจจัยส่วนบุคคลเรื่องอายุมีความแตกต่างกันในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถและใช้ความสามารถของบุคคล ด้านเวลาการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงาน และด้านประชาธิปไตยในการทำงาน ส่วนเรื่องระดับการศึกษามีความแตกต่างกัน ในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงาน และด้านประชาธิปไตยในการทำงาน ส่วน

เรื่องระดับเงินเดือนมีความแตกต่างกัน ในด้านโอกาสในการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล และด้านประชาธิปไตยในการทำงาน ส่วนเรื่องระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกัน ในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงาน และด้านประชาธิปไตยในการทำงาน ส่วนเรื่องสถานภาพการสมรส มีความแตกต่างกัน ในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงาน และด้านประชาธิปไตยในการทำงาน และเรื่องจำนวนบุตรมีความแตกต่างกัน ในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล ด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงาน และด้านประชาธิปไตยในการทำงาน

อนุชา นวลไทย (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ ที่ปฏิบัติงานในกรมราชทัณฑ์ เขต 8 และเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ เขต 8 จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล โดยมีรูปแบบการวิจัยตามแนวคิดของวอลตัน โดยการศึกษาจากเอกสาร และการศึกษาเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการกรมราชทัณฑ์ที่ปฏิบัติงานในกรมราชทัณฑ์ เขต 8 จำนวน 404 คน ผลการวิจัยระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับกลาง ปัจจัยทางด้านเพศ สถานภาพสมรส ระดับรายได้และระดับตำแหน่ง ไม่มีผลทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน แต่อายุ ระดับการศึกษา และอายุราชการ มีผลทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

คมสัน สุขมาก (2549 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจระดับชั้นสัญญาบัตรในสังกัดสำนักงานกำลังพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงาน และศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจระดับชั้นสัญญาบัตรในสังกัดสำนักงานกำลังพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ กลุ่มตัวอย่างของการศึกษา คือ ข้าราชการตำรวจระดับชั้นสัญญาบัตรในสังกัดสำนักงานกำลังพล ตั้งแต่ระดับตำแหน่งรองสารวัตรถึงระดับตำแหน่งผู้บังคับการ จำนวน 196 คน ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 7 องค์ประกอบ เท่ากับ 2.29หรืออยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาความพึงพอใจแยกตามองค์ประกอบแต่ละด้าน ตามแนวคิดของวอลตันพบว่ากลุ่มตัวอย่าง



มีความพึงพอใจด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านรายได้และสวัสดิการที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค ด้านความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น และด้านความภาคภูมิใจในองค์กร เป็นความพึงพอใจในระดับต่ำ ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานด้วยตารางไขว้และใช้สถิติไคร้สแควร์ พบว่า ปัจจัยระดับตำแหน่งและปัจจัยสังกัด มีผลต่อความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อรทัย วงศ์ภักดี (2549 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ในเขตกรุงเทพมหานคร ตามแนวคิดของวอลตันมีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะสรุป คือ ควรมีการปรับปรุงค่าจ้างให้เป็นไปตามสภาวะเศรษฐกิจ ส่งเสริมให้มีการตรวจสุขภาพฟรี มีนโยบายในการปรับลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนเป็นข้าราชการหรือลูกจ้างประจำ ส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อหรือเข้ารับการอบรมดูงานที่เกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบอยู่ และจัดให้มีการทำกิจกรรมระหว่างข้าราชการและลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน

ชุติมา เทียนใส (2550 : บทคัดย่อ) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมพลธิการทหารบก จังหวัดนนทบุรี ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมพลธิการทหารบก ในภาพรวมมีระดับสูง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านที่สูงที่สุด คือ ด้านการบังคับบัญชา รองลงมาคือด้านการได้รับความสำเร็จ ด้านสถานที่ทำงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ตามลำดับ และคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมพลธิการทหารบก อยู่ในระดับต่ำ มี 2 ด้านคือ ด้านที่ต่ำที่สุด ด้านเงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ รองลงมาคือด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตามลำดับ

วิจิตรา ตั้งสหมตรี (2550 : บทคัดย่อ) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ : กรณีศึกษาบริษัท ไทยอิลาสติก จำกัด ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในบริษัท ไทยอิลาสติก จำกัด มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยที่สูงที่สุดคือด้านการบูรณาการทางสังคมและน้อยที่สุดคือด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ 2) พนักงานที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าเป็นเพศชาย ที่มีอายุ 31 – 40 ปี มีสถานภาพโสด มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีรายได้ประจำต่อเดือน 12,501 บาทขึ้นไป มีรายได้เสริมพักอาศัยบ้านญาติพี่น้อง มีระยะเวลาในการเดินทางมาทำงานมากกว่า 1 ชั่วโมงแต่ไม่เกิน 2 ชั่วโมง เวลาทำงานกะกลางคืน และสังกัดฝ่าย

สำนักงาน สำหรับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานให้สูงขึ้นควรเป็นในด้านค่าตอบแทนที่ ยุติธรรมและเพียงพอ

อนงค์ อัจฉริยวนิช (2550 : บทคัดย่อ) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรใน สำนักงานสรรพากรพื้นที่นครปฐม ผลการศึกษาพบว่า (1) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรใน สำนักงานสรรพากรพื้นที่นครปฐมในภาพรวมทั้ง 8 ด้านอยู่ในระดับสูง โดยที่สูงที่สุด คือ ด้านการ เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม รองลงมาคือ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้าน การบูรณาการทางสังคม ด้านธรรมเนียมในองค์กร ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้าน ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้าน ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ตามลำดับ และ (2) บุคลากรในสำนักงานสรรพากรพื้นที่ นครปฐมที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่สูงที่สุด คือ บุคลากรเพศหญิง อายุสูงกว่า 50 ปี รายได้ต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท วุฒิการศึกษาปริญญาตรี อายุงาน 6 – 10 ปี ตำแหน่งงานข้าราชการและสังกัด ฝ่ายกรรมวิธีและคินภานี สำหรับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานให้สูงขึ้นควรดำเนินการในด้าน ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความสมดุล ระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น และด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล

อารีรัตน์ บุญรัตน์ (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาถึงแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานศึกษาแนวคิดในการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน และ วิธีดำเนินการ มาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานในสถานประกอบการ (Management System of Quality of Work Life : MS-QWL) ของบริษัท Asia Precision Co.,Ltd โดยศึกษาข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน ข้อมูลจากองค์กรและ สัมภาษณ์ตัวแทนจากองค์กรที่มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานใน องค์กรตามแนวคิดของวอลตัน ผลการศึกษาพบว่า บริษัท Asia Precision Co.,Ltd มีการกำหนด นโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างชัดเจน และดำเนินการตามนโยบายได้เป็นอย่างดี การ ดำเนินการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานตามมาตรฐาน MS-QWL เป็นส่วนหนึ่งของนโยบาย ดังกล่าว นอกจากนี้องค์กรยังมีการเชื่อมโยงระบบมาตรฐาน MS-QWL เข้ากับระบบการ บริหารงานต่างๆ ได้อย่างสอดคล้องกัน โดยจากการศึกษาพบว่าปัจจัยของความสำเร็จในการ ดำเนินการระบบมาตรฐาน MS-QWL คือ ความจริงใจ มุ่งมั่น ภาวะผู้นำของผู้บริหาร นโยบายที่มี เป้าหมายและทิศทางที่ชัดเจน รวมถึงมีการสื่อสารไปยังพนักงาน วัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง โอกาสในการมีส่วนร่วมของพนักงานอย่างเต็มที่และทุกขั้นตอน วิธีการดำเนินการที่มี ประสิทธิภาพ ตรงตามเป้าหมาย วัตถุประสงค์ สภาพแวดล้อม บรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการ

ดำเนินการ การดำเนินการอย่างจริงจังและต่อเนื่อง มีการวางแผนอย่างเป็นขั้นตอน รวมถึงมีการติดตามผล เพื่อตรวจสอบประสิทธิภาพของการดำเนินการอีกด้วย

มงคล ลาวรรณา (2551 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.) โดยศึกษาถึงระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร และศึกษาปัจจัยองค์การที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ตามแนวคิดของวอลตันทั้ง 8 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาผลการวิจัยรายด้านพบว่า ปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมอยู่ในระดับมาก และปัจจัยด้านการบูรณาการทางสังคมอยู่ในระดับน้อย และปัจจัยองค์การโดยรวมของบุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติอยู่ในระดับปานกลาง โดยแบ่งเป็นปัจจัยด้านโครงสร้างและปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตอยู่ที่ระดับปานกลาง และปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานกับปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาส่งผลต่อคุณภาพชีวิตอยู่ที่ระดับน้อย และพบว่าปัจจัยส่วนบุคคล คือ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เงินเดือน สถานภาพการสมรส สถานภาพบุคลากร ระดับซี และประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรไม่แตกต่างกัน โดยเพศและระดับตำแหน่งมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 และปัจจัยด้านองค์การมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของบุคลากรไม่แตกต่างกัน โดยปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง ตามลำดับจากมากไปหาน้อย ยกเว้นปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับน้อย

ศิริกานต์ ทิมย้ายงาม (2551 : 71-72) ได้ศึกษาถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจังหวัดฉะเชิงเทรา การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามอายุ ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา พื้นที่ปฏิบัติงาน ขนาดขององค์การ บริหารส่วนตำบล และศึกษาแนวทางปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ดูแลเด็ก ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 205 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็น แบบสอบถามมาตรฐาน ประมาณค่า 5 ระดับ เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์ความถี่ คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวน

ทางเดียวเมื่อพบความแตกต่างใช้การทดสอบ LSD โดยศึกษาตามแนวคิดของวอลตันผลการวิจัยพบว่า (1) คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดฉะเชิงเทราโดยรวมอยู่ในระดับมาก (2) การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ดูแลเด็ก ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามอายุ ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา ขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล ไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามพื้นที่ปฏิบัติงาน พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (3) แนวทางปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ดูแลเด็ก ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจังหวัดฉะเชิงเทรา ได้แก่ การเพิ่มค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับภาวะเศรษฐกิจ การเน้นมาตรฐานด้านความปลอดภัยเพิ่มมากขึ้นและการจัดสถานที่ไม่ให้เกิดความแออัดคับแคบ ส่งเสริมด้านการศึกษาต่อ การบรรจุเป็นข้าราชการประจำ การจัดกิจกรรมเพื่อพบปะสร้างความสัมพันธ์ในชุมชน เปิดโอกาสให้มีอิสระทางความคิดในการพัฒนางาน เพิ่มโอกาสพักผ่อนในช่วงปิดภาคเรียน และการมอบรางวัลในโอกาสต่าง ๆ เพื่อสร้างขวัญกำลังใจ

กนกวรรณ ครุฑปักยี่ (2552 : บทคัดย่อ) ศึกษาการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูระดับมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูระดับมัธยมศึกษา มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และประเภทของโรงเรียน เป็นรายด้าน พบว่า ครู วิทยาลัยรัฐบาลและโรงเรียนเอกชนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันในด้านสภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กรที่ทำงาน และ ด้านความเกี่ยวเนื่องของชีวิตการทำงานกับสังคม เมื่อพิจารณาจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานพบว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันในด้านค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่ได้รับ และด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กรที่ทำงานคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูระดับมัธยมศึกษา เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และประเภทของโรงเรียน หลังการควบคุมตัวแปรที่ถูกรับผิดชอบ ประโยชน์ พบว่าตัวแปรคุณภาพชีวิตเชิงพุทธ ประกอบด้วย 4 ตัวแปร คือ การมีสุขภาพดี การพึ่งพาตนเอง ทางเศรษฐกิจ การได้รับการคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูระดับมัธยมศึกษา เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และประเภทของโรงเรียน หลังการควบคุมตัวแปรที่ถูกรับผิดชอบ ประโยชน์ พบว่า ตัวแปรคุณภาพชีวิตเชิงพุทธ ประกอบด้วย 4 ตัวแปร คือ การมีสุขภาพดี การพึ่งพาตนเอง ทางเศรษฐกิจ การได้รับการยอมรับนับถือและครอบครัวผาสุก เป็นตัวแปรควบคุม (Covariate) มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งตัวแปรควบคุมด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทุกตัวแปร การมีสุขภาพดี ซึ่งเป็นตัวแปรควบคุม มี

อิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานเกือบทุกตัวแปรยกเว้น ด้านค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่ได้รับ ตัวแปรการพึงพาตนเองทางเศรษฐกิจ มีอิทธิพลต่อตัวแปรด้านค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่ได้รับและด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานและชีวิตโดยรวม ตัวแปรการมีครอบครัวผาสุก มีอิทธิพลต่อด้านสภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กรที่ทำงาน ด้านสิทธิและหน้าที่ของคนในองค์กรที่ทำงาน จากการวิเคราะห์พบว่าครูโรงเรียนรัฐบาลและครูโรงเรียนเอกชนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่ได้รับ ด้านสภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กรที่ทำงาน และด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย และด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กรที่ทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วงเดือน เลหาวัฒน์-ภิญโญ และคณะ (2552 : บทคัดย่อ) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลพระจอมเกล้าจังหวัดเพชรบุรีผลการวิจัยพบว่า (1) องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี ประกอบด้วย เงินเดือนและค่าตอบแทน ความปลอดภัยของสภาพแวดล้อมในการทำงานความภาคภูมิใจในการทำงาน ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่นๆ ภาวะเศรษฐกิจ และความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (2) คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี อยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 78 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า องค์ประกอบด้านเศรษฐกิจ และความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม อยู่ในระดับสูงกว่าด้านอื่นคิดเป็นร้อยละ 92.12 และองค์ประกอบด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงานอยู่ในระดับต่ำสุด คิดเป็นร้อยละ 28.72 (3) การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรีกับองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของ พยาบาลมี อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เงินเดือน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพยาบาลมีสถานภาพ ตำแหน่ง และความก้าวหน้า ความมั่นคงในงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ภัทรธิรา ผลงาม (2549) อ้างถึงในคณะกรรมการวิจัย 2552 : 21-22) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการครูในสถาบันราชภัฏเลย ตามแนวคิดของวอลตันมีความเห็นว่าแนวทางที่สำคัญในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครู คือการจัดสวัสดิการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัยของข้าราชการครูให้เหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการของผู้อยู่อาศัย รวมไปถึง



ถึงการจัดระบบการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ให้เหมาะสมสอดคล้องกับความรู้ความสามารถ เพื่อให้คนเก่ง คนที่มีความสามารถ จะทำให้มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน

#### 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Smith and Mitry (1983) ได้ศึกษาถึงองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล ที่เกี่ยวข้องกับขนาดของโรงพยาบาล พบว่า พยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลซึ่งมีขนาดใหญ่จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับต่ำกว่าพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลซึ่งมีขนาดเล็ก เนื่องจากบรรยากาศในองค์กรขนาดใหญ่มีการบริหารงานที่ซับซ้อน มีขั้นตอนในการทำงานมากและระบบของการติดต่อสื่อสารที่ค่อนข้างล่าช้า ทำให้พยาบาลมีความเครียดอยู่ในระดับสูง

Ellis and Pompli (2002) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานสำหรับพยาบาล ฝ่ายสุขภาพและผู้สูงอายุในสาธารณรัฐแคนเบอร์ราพบว่าปัจจัยความไม่พอใจงานและคุณภาพชีวิตการทำงานในหอผู้ป่วย สภาพแวดล้อมการทำงานอยู่ในระดับพอใช้ มีการแก่งแย่งไม่ว่าจะเป็นที่อยู่อาศัย จำนวนงาน การให้บริการในเรื่องคุณภาพไม่สามารถตอบสนองตามความต้องการได้รวมทั้งในเรื่องความสมดุลของงานและชีวิตครอบครัว การเปลี่ยนงาน ขาดการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีการแยกมืออาชีพไว้ต่างหาก ขาดการยอมรับ ความสัมพันธ์แย่งระหว่างหัวหน้างานหรือผู้ควบคุมดูแล มีความขัดแย้งในบทบาทหน้าที่ ขาดโอกาสในการเรียนรู้ทักษะใหม่

Bearfield (2003) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของโรงงานกระดาษ Acirtt มหาวิทยาลัย Sydney ได้ใช้ 16 คำถามในการตรวจสอบคุณภาพชีวิตการทำงานระหว่างเหตุของความมีชื่อเสียงของความไม่พอใจในอาชีพของเสมียนระดับกลาง พนักงานขายและบริการ แสดงให้เห็นว่าการทำงานในตำแหน่งที่แตกต่างกันทำให้เกิดความแตกต่างกันของกลุ่ม

จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้น ผู้ศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีความเกี่ยวข้องกับบุคคลและงาน รวมทั้งความรู้สึก ซึ่งถ้าสามารถปรับให้เข้ากันทั้งองค์การและพัฒนาอยู่เสมอ การทำงานก็จะเกิดความสุขในการทำงาน เพื่อให้ครอบคลุมองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ใช้แนวคิดองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของวอลตัน (Walton) เป็นแนวทางในการศึกษาซึ่งมีทั้งหมด 8 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการด้านสังคม ด้านธรรมาภิบาลในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ

ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม โดยเปรียบเทียบกับปัจจัยส่วนบุคคล อันได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา สายงาน ระดับรายได้ และอายุราชการ





# บทที่ 3

## วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในกรมพัฒนาฝีมือแรงงานใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีวิธีการดำเนินการดังนี้

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

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

#### 1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือบุคลากรในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน 480 คน ซึ่งประกอบด้วย ข้าราชการ จำนวน 240 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 183 คน และพนักงานราชการ จำนวน 57 คน

#### 1.2 กลุ่มตัวอย่าง

1.2.1 ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) ใช้วิธีการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamance) อ้างถึงใน เฉลิมพล ศรีหงส์ 2554 :9) ที่ระดับความเชื่อมั่นทางสถิติร้อยละ 95 และความคลาดเคลื่อนของการเลือกตัวอย่างร้อยละ 5 ดังนี้

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

โดยที่	n	=	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง
	N	=	จำนวนประชากร
	e	=	ความคลาดเคลื่อนในการสุ่ม (Sampling error) = 0.05
	n	=	$\frac{480}{1 + 480 (0.05)^2}$
		=	218.18 คน
		=	218 คน

**1.2.2 การสุ่มตัวอย่าง (Sampling Method) ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)**

ตามประเภทของบุคลากรโดยแบ่งประชากรเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ ข้าราชการ จำนวน 240 คน ลูกจ้างประจำ 183 คน พนักงานราชการ 57 คน จากนั้นดำเนินการ ดังนี้

1) หาสัดส่วนประชากรของแต่ละกลุ่มได้สัดส่วน ดังนี้

$$= 240 : 183 : 57$$

$$= 0.50 : 0.38 : 0.12$$

2) หาจำนวนตัวอย่างของแต่ละกลุ่มตามสัดส่วนในข้อ 1) จะได้ตัวอย่าง

ดังนี้

ข้าราชการ	=	109	คน
-----------	---	-----	----

ลูกจ้างประจำ	=	83	คน
--------------	---	----	----

พนักงานราชการ	=	26	คน
---------------	---	----	----

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา

ลำดับที่	ประเภท	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนตัวอย่าง (คน)
1	ข้าราชการ	240	109
2	ลูกจ้างประจำ	183	83
3	พนักงานราชการ	57	26
	รวม	480	218

3) สุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ในแต่ละกลุ่มให้ได้จำนวนตัวอย่าง ข้าราชการ 109 คน ลูกจ้างประจำ 83 คน และพนักงานราชการ 26 คน

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยวางแนวคำถามตามกรอบแนวคิดของการศึกษา ซึ่งแบบสอบถาม 1 ชุด แบ่งเป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา สายงาน ระดับรายได้ และอายุราชการ เป็นคำถามแบบเลือกตอบ จำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นคำถามแบบปิด จำนวน 32 ข้อ ดังนี้

- |   |                         |
|---|-------------------------|
| 1) ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ                       | จำนวน 4 ข้อ (ข้อ 1-4)   |
| 2) ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน<br>ที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ | จำนวน 4 ข้อ (ข้อ 5-8)   |
| 3) ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล                           | จำนวน 4 ข้อ (ข้อ 9-12)  |
| 4) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน                       | จำนวน 4 ข้อ (ข้อ 13-16) |
| 5) ด้านการบูรณาการทางสังคม                                  | จำนวน 4 ข้อ (ข้อ 17-20) |

- |  |                         |
|--|-------------------------|
| 6) ด้านธรรมเนียมในองค์กร                     | จำนวน 4 ข้อ (ข้อ 21-24) |
| 7) ด้านความสมดุลในชีวิตงานและชีวิตด้านอื่น ๆ | จำนวน 4 ข้อ (ข้อ 25-28) |
| 8) ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม         | จำนวน 4 ข้อ (ข้อ 29-32) |

ลักษณะของคำถามในส่วนที่ 2 เป็นมาตรประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของ Likert (Likert Five Rating Scale) โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามประเมินระดับความคิดเห็นซึ่งผู้ศึกษาได้กำหนดค่าคะแนน 5 ระดับ โดยมีความหมายดังต่อไปนี้

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

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิด (Opened End) เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่าง ๆ เพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

แบบสอบถามที่สร้างขึ้นได้ตรวจสอบ ความถูกต้องทางด้านเนื้อหา (Content Validity) โดยนำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน 3 ท่าน จากนั้นนำมาแก้ไขปรับปรุงภาษาและคำถามให้กระชับ ชัดเจน และเข้าใจสำหรับผู้ตอบคำถามในแบบสอบถาม ส่วนความน่าเชื่อถือของเครื่องมือ (Reliability) ได้นำแบบสอบถามไปทดสอบกับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วมาวิเคราะห์หาค่าความน่าเชื่อถือ โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์ แอลฟาของครอนบาคเพื่อหาค่าความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามได้ค่าแอลฟา 0.94

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยดำเนินการเป็นขั้นตอนดังนี้

3.1 นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบ และตรวจสอบความถูกต้องแล้วให้บุคลากรในกรมพัฒนาฝีมือแรงงานกรอกแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน 218 คน

3.2 เก็บข้อมูลจนครบตามจำนวนที่ต้องการ

3.3 นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้องและสมบูรณ์เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

#### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลสถิติ ดังนี้

4.1 ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้ในการอธิบายปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา สายงาน ระดับรายได้ และอายุราชการ

4.2 ค่าเฉลี่ย (Mean :  $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) ในการอธิบายคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยแปลผลจากสูตรการคำนวณความกว้างของชั้น (Anderson David R, Sweeney Dennis J and Williams Thomas A อ้างถึงใน สรรชัย พิศาลบุตรและคณะ 2550 : 111) ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของชั้น} &= \frac{\text{ค่าสูงสุด} - \text{ค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายความว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับสูงมาก

ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายความว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับสูง

ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายความว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายความว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับต่ำ

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายความว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับต่ำมาก

4.3 การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน 218 คน ผู้ศึกษาได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนต่าง ๆ และขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ส่วนที่ 3 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

#### ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามตาม เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา สายงาน ระดับรายได้ และอายุราชการ ปรากฏตามตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
	(218 คน)	(100.0)

#### 1. เพศ

ชาย	61	28.0
หญิง	157	72.0

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (218 คน)	ร้อยละ (100.0)
2. อายุ		
21 – 30 ปี	70	32.1
31 – 40 ปี	83	38.1
41 – 50 ปี	47	21.6
มากกว่า 50 ปี	18	8.2
3. สถานภาพการสมรส		
โสด	144	66.1
สมรส	67	30.7
หย่า/แยกกันอยู่/หม้าย	7	3.2
4. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	24	11.0
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	161	73.9
สูงกว่าปริญญาตรี	33	15.1
5. สายงาน		
ข้าราชการ	109	50.0
พนักงานราชการ	26	11.9
ลูกจ้างประจำ	83	38.1
6. ระดับรายได้		
น้อยกว่า 10,000 บาท	48	22.0
10,000 – 20,000 บาท	126	57.8
20,001 – 30,000 บาท	27	12.4
มากกว่า 30,000 บาท	17	7.8



## ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (218 คน)	ร้อยละ (100.0)
7. อายุราชการ		
1 – 5 ปี	85	39.0
6 – 10 ปี	45	20.6
11 – 15 ปี	34	15.6
16 – 20 ปี	25	11.5
มากกว่า 20 ปี	29	13.3

จากตารางที่ 4.1 พบว่า บุคลากรในกรมพัฒนาฝีมือแรงงานผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 218 คน มีข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ดังนี้

1. เพศ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 72 ส่วนที่เหลือเป็นเพศชาย จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 28.0
2. อายุ มากที่สุดมีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 38.1 รองลงมาคืออายุระหว่าง 21 – 30 ปี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 32.1 และน้อยที่สุดคือมากกว่า 50 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 8.2 ตามลำดับ
3. สถานภาพการสมรส ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 66.1 รองลงมาคือสมรส จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 30.7 และน้อยที่สุดคือหย่า/แยกกันอยู่/หม้าย จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3.2 ตามลำดับ
4. ระดับการศึกษา ส่วนใหญ่เป็นระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 73.9 รองลงมาคือสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 15.1 และน้อยที่สุดคือต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 11.0 ตามลำดับ
5. สายงาน ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 50.0 รองลงมาคือลูกจ้างประจำ จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 38.1 และน้อยที่สุดคือพนักงานราชการ จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 11.9 ตามลำดับ

6. ระดับรายได้ ส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 10,000 – 20,000 บาท จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 57.8 รองลงมาคือน้อยกว่า 10,000 บาท จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 22.0 น้อยที่สุดคือมากกว่า 30,000 บาท จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 7.8 ตามลำดับ

7. อายุราชการ มากที่สุดอยู่ระหว่าง 1 – 5 ปี จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 39.0 รองลงมาคืออายุราชการระหว่าง 6 – 10 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 20.6 และน้อยที่สุดคืออายุราชการระหว่าง 16 – 20 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 11.5

## ส่วนที่ 2 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน 218 คน ปรากฏตามตารางที่ 4.2 - 4.10

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ในภาพรวม

คุณภาพชีวิตการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1. ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	2.38	0.78	ต่ำ	8
2. ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ	3.05	0.63	ปานกลาง	6
3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	3.15	0.72	ปานกลาง	5
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	2.48	0.79	ต่ำ	7
5. ด้านการบูรณาการทางสังคม	3.43	0.63	สูง	1
6. ด้านธรรมเนียมในองค์กร	3.39	0.62	ปานกลาง	2
7. ด้านความสมดุลในชีวิตงานและชีวิต ด้านอื่น ๆ	3.26	0.70	ปานกลาง	4
8. ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับสังคม	3.30	0.73	ปานกลาง	3
รวม	3.05	0.48	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.05$ ) จึงเป็นไปตามสมมุติฐานที่ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในกรมพัฒนาฝีมือแรงงานอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงที่สุดอยู่ในระดับสูงคือ การบูรณาการทางสังคม ( $\bar{X} = 3.43$ ) รองลงมาอยู่ในระดับปานกลางคือ ธรรมเนียมในองค์กร ( $\bar{X} = 3.39$ ) การเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม ( $\bar{X} = 3.30$ ) ความสมดุลในชีวิตงานและชีวิตด้านอื่น ๆ ( $\bar{X} = 3.26$ ) การพัฒนาความสามารถของบุคคล ( $\bar{X} = 3.15$ ) สิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ( $\bar{X} = 3.05$ ) และอยู่ในระดับต่ำ คือ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ( $\bar{X} = 2.48$ ) และค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ( $\bar{X} = 2.38$ ) ตามลำดับ



ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้าน  
ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ

ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1. เงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในปัจจุบัน	2.23	0.95	ต่ำ	4
2. เงินเดือนและค่าตอบแทน เหมาะสมกับตำแหน่งงานและ หน้าที่ความรับผิดชอบ	2.40	0.86	ต่ำ	3
3. เงินเดือนและค่าตอบแทนคุ้มค่า กับความอุตสาหะในการปฏิบัติงาน	2.42	0.90	ต่ำ	2
4. เงินเดือนและค่าตอบแทนยุติธรรม ตามผลการปฏิบัติงาน	2.44	0.93	ต่ำ	1
รวม	2.38	0.78	ต่ำ	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอในภาพรวมอยู่ในระดับต่ำ ( $\bar{X} = 2.38$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับต่ำ โดยสูงที่สุดคือเงินเดือนและค่าตอบแทนยุติธรรมตามผลการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 2.44$ ) รองลงมาคือเงินเดือนและค่าตอบแทนคุ้มค่ากับความอุตสาหะในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 2.42$ ) และน้อยที่สุดคือเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในปัจจุบัน ( $\bar{X} = 2.23$ )

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1. หน่วยงานจัดสถานที่ทำงานเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	3.07	0.91	ปานกลาง	2
2. หน่วยงานจัดวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	2.98	0.95	ปานกลาง	3
3. หน่วยงานจัดเวรยามรักษาความปลอดภัยเพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	3.45	0.80	สูง	1
4. หน่วยงานจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ เช่น กิจกรรมออกกำลังกาย กีฬา	2.70	0.99	ปานกลาง	4
รวม	3.05	0.63	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.05$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าสูงที่สุดอยู่ในระดับสูงคือหน่วยงานจัดเวรยามรักษาความปลอดภัยเพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ( $\bar{X} = 3.45$ ) รองลงมาอยู่ในระดับปานกลางคือหน่วยงานจัดสถานที่ทำงานเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.07$ ) และน้อยที่สุดอยู่ในระดับปานกลางคือหน่วยงานจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ เช่น กิจกรรมออกกำลังกาย และกีฬา ( $\bar{X} = 2.70$ )

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล

ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1. หน่วยงานส่งเสริมให้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน	3.20	0.83	ปานกลาง	1
2. หน่วยงานให้อิสระในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ	3.16	0.83	ปานกลาง	2
3. หน่วยงานสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง	3.12	0.93	ปานกลาง	4
4. หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	3.13	0.98	ปานกลาง	3
รวม	3.15	0.72	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.15$ ) โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง โดยสูงที่สุด คือหน่วยงานส่งเสริมให้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.20$ ) รองลงมาคือหน่วยงานให้อิสระในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ ( $\bar{X} = 3.16$ ) และน้อยที่สุดคือ หน่วยงานสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง ( $\bar{X} = 3.12$ )

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้าน  
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1. การมีโอกาสก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	2.34	1.02	ต่ำ	4
2. การได้รับการพัฒนาเพื่อเตรียมความพร้อมในการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น	2.39	0.95	ต่ำ	3
3. การมีโอกาสหมุนเวียนไปทำงานอื่นเพื่อเพิ่มทักษะและความสามารถ	2.48	0.97	ต่ำ	2
4. การมีความมั่นคงและไม่ถูกโยกย้ายหรือให้ออกจากงานโดยไม่เป็นธรรม	2.72	1.08	ปานกลาง	1
รวม	2.48	0.79	ต่ำ	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานในภาพรวมอยู่ในระดับต่ำ ( $\bar{X} = 2.48$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า สูงที่สุดอยู่ในระดับปานกลางคือ การมีความมั่นคงและไม่ถูกโยกย้ายหรือให้ออกจากงานโดยไม่เป็นธรรม ( $\bar{X} = 2.72$ ) รองลงมาอยู่ในระดับต่ำคือ การมีโอกาสหมุนเวียนไปทำงานอื่นเพื่อเพิ่มทักษะและความสามารถ ( $\bar{X} = 2.48$ ) และน้อยที่สุดอยู่ในระดับต่ำคือ การมีโอกาสก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ( $\bar{X} = 2.34$ )



ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการ  
บูรณาการทางสังคม

ด้านการบูรณาการทางสังคม	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1. ท่านได้รับความไว้วางใจและได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	3.36	0.81	ปานกลาง	3
2. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความรักใคร่สามัคคีกัน	3.61	0.82	สูง	1
3. ท่านประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	3.30	0.79	ปานกลาง	4
4. ท่านเป็นบุคลากรที่มีคุณค่าต่อหน่วยงาน	3.41	0.69	สูง	2
รวม	3.43	0.63	สูง	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.43$ ) โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าสูงที่สุดอยู่ในระดับสูงคือ ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความรักใคร่สามัคคีกัน ( $\bar{X} = 3.61$ ) รองลงมาคือ ท่านเป็นบุคลากรที่มีคุณค่าต่อหน่วยงาน ( $\bar{X} = 3.41$ ) และน้อยที่สุดอยู่ในระดับปานกลางคือ ท่านประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.30$ )

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้าน  
 ธรรมเนียมในองค์กร

ด้านธรรมเนียมในองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1. ท่านพอใจในสิทธิและหน้าที่ ความรับผิดชอบที่ได้รับในการ ปฏิบัติงาน	3.25	0.78	ปานกลาง	3
2. ท่านเคารพและปฏิบัติตามกฎ ระเบียบของหน่วยงานอย่าง สม่ำเสมอ	3.80	0.75	สูง	1
3. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล โดยไม่ก้าวล่วงในเรื่องที่ไม่เกี่ยวข้อง กับการปฏิบัติงาน	3.45	0.89	สูง	2
4. หน่วยงานมีการประเมินผลการ ปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน อย่างยุติธรรม	3.03	0.98	ปานกลาง	4
รวม	3.39	0.62	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.8 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านธรรมเนียมในองค์กรในภาพรวม  
 อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.39$ ) โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าสูงที่สุดอยู่ในระดับสูงคือ ท่าน  
 เคารพและปฏิบัติตามกฎระเบียบของหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ ( $\bar{X} = 3.80$ ) รองลงมาคือ  
 ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลโดยไม่ก้าวล่วงในเรื่องที่ไม่  
 เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.45$ ) และน้อยที่สุดอยู่ในระดับปานกลางคือ หน่วยงานมีการ  
 ประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างยุติธรรม ( $\bar{X} = 3.03$ )

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลในชีวิตงานและชีวิตด้านอื่น ๆ

ด้านความสมดุลในชีวิตงานและชีวิตด้านอื่น ๆ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1. ท่านมีปริมาณงานในหน้าที่ความรับผิดชอบสมดุลกับเวลาในการปฏิบัติงาน	3.08	0.87	ปานกลาง	4
2. ท่านมีช่วงเวลาพักที่เหมาะสมในแต่ละวัน	3.31	0.79	ปานกลาง	2
3. ท่านมีเวลาอยู่กับครอบครัวอย่างเพียงพอ	3.20	0.95	ปานกลาง	3
4. ท่านแบ่งเวลาการปฏิบัติงานและเวลาส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม	3.44	0.81	สูง	1
รวม	3.26	0.70	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.9 พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลในชีวิตงานและชีวิตด้านอื่น ๆ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.26$ ) โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าสูงที่สุดอยู่ในระดับสูงคือ ท่านแบ่งเวลาการปฏิบัติงานและเวลาส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม ( $\bar{X} = 3.44$ ) รองลงมาอยู่ในระดับปานกลางคือ ท่านมีช่วงเวลาพักที่เหมาะสมในแต่ละวัน ( $\bar{X} = 3.31$ ) และน้อยที่สุดอยู่ในระดับปานกลางคือ ท่านมีปริมาณงานในหน้าที่ความรับผิดชอบสมดุลกับเวลาในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.08$ )

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการ  
เกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม

ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1. หน่วยงานพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อให้ตรงกับความต้องการของ ตลาดแรงงาน	3.22	0.86	ปานกลาง	3
2. หน่วยงานจัดกิจกรรมเพื่อสังคม อย่างสม่ำเสมอ	3.04	0.92	ปานกลาง	4
3. หน่วยงานได้รับการยอมรับว่า มีความสำคัญต่อการพัฒนาสังคม และประเทศชาติ	3.29	0.94	ปานกลาง	2
4. ท่านภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานใน หน่วยงานนี้	3.62	0.85	สูง	1
รวม	3.30	0.73	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.10 พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม  
ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.30$ ) โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า สูงที่สุดอยู่ใน  
ระดับสูงคือ ท่านภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ ( $\bar{X} = 3.62$ ) รองลงมาอยู่ในระดับปาน  
กลาง คือ หน่วยงานได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญต่อการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ ( $\bar{X}$   
 $= 3.29$ ) และน้อยที่สุด อยู่ในระดับปานกลางคือ หน่วยงานจัดกิจกรรมเพื่อสังคมอย่างสม่ำเสมอ ( $\bar{X} =$   
 $3.04$ )

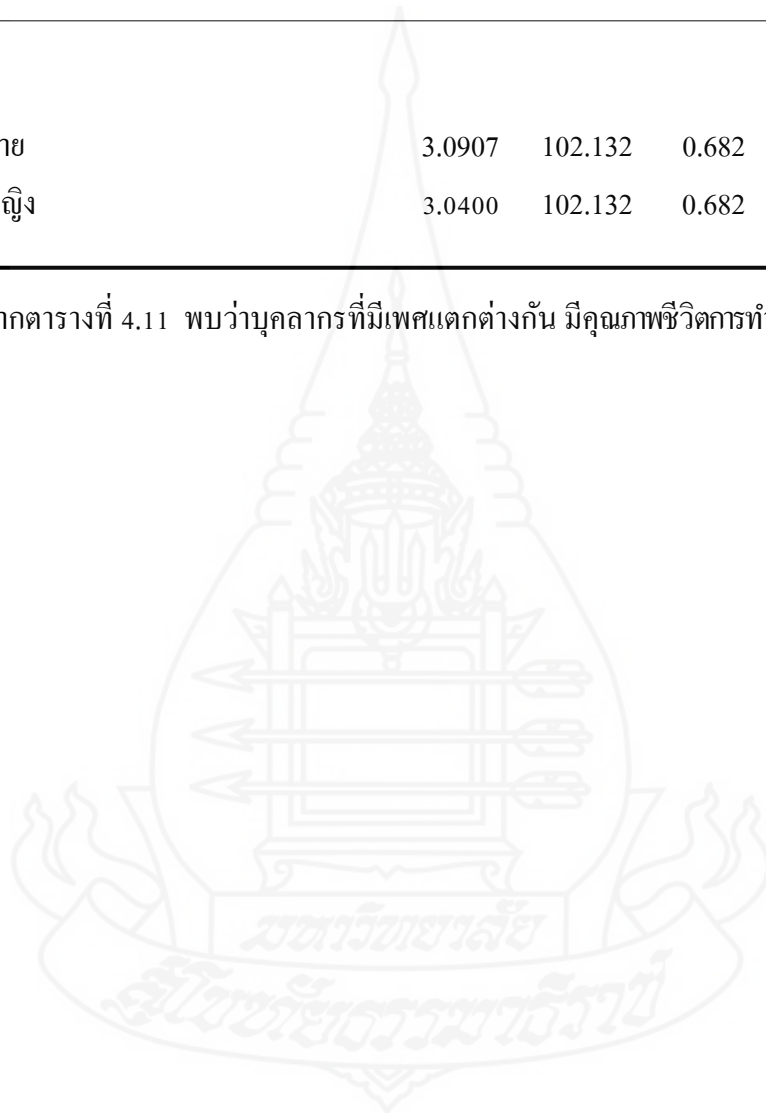
### ส่วนที่ 3 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำแนก  
ตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา สายงาน ระดับรายได้  
และอายุราชการ ปรากฏดังตารางที่ 4.11 – 4.12

ตารางที่ 4.11 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในกรมพัฒนา  
ฝีมือแรงงาน จำแนกตามเพศ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	$\bar{X}$	df	t	sig.
เพศ				
ชาย	3.0907	102.132	0.682	0.497
หญิง	3.0400	102.132	0.682	0.497

จากตารางที่ 4.11 พบว่าบุคลากรที่มีเพศแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน



ตารางที่ 4.12 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในกรมพัฒนา  
ฝีมือแรงงาน จำแนกตามอายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา สายงาน  
ระดับรายได้ และอายุราชการ

ตัวแปรและแหล่งความแปรปรวน	SS	df	M.S.	F	Sig.
1. อายุ					
ระหว่างกลุ่ม	0.737	3	0.248	1.088	0.355
ภายในกลุ่ม	48.291	214	0.226		
<b>รวม</b>	<b>49.028</b>	<b>217</b>			
2. สถานภาพการสมรส					
ระหว่างกลุ่ม	0.882	2	0.441	1.969	0.142
ภายในกลุ่ม	48.146	215	0.224		
<b>รวม</b>	<b>49.028</b>	<b>217</b>			
3. ระดับการศึกษา					
ระหว่างกลุ่ม	1.289	2	0.644	2.902	0.057
ภายในกลุ่ม	47.739	215	0.222		
<b>รวม</b>	<b>49.028</b>	<b>217</b>			

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

ตัวแปรและแหล่งความแปรปรวน	SS	df	M.S.	F	Sig.
<b>4. สายงาน</b>					
ระหว่างกลุ่ม	0.309	2	0.154	0.681	0.507
ภายในกลุ่ม	48.719	215	0.227		
<b>รวม</b>	<b>49.028</b>	<b>217</b>			
<b>5. ระดับรายได้</b>					
ระหว่างกลุ่ม	0.617	3	0.206	0.908	0.438
ภายในกลุ่ม	48.411	214	0.226		
<b>รวม</b>	<b>49.028</b>	<b>217</b>			
<b>6. อายุราชการ</b>					
ระหว่างกลุ่ม	1.155	4	0.289	1.285	0.277
ภายในกลุ่ม	47.873	213	0.225		
<b>รวม</b>	<b>49.028</b>	<b>217</b>			

จากตารางที่ 4.12 พบว่า บุคลากรที่มีอายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา สายงาน ระดับรายได้ และอายุราชการ แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

#### ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน จากผู้ที่แสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 15.1ปรากฏดัง ตารางที่ 4.13



ตารางที่ 4.13 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามที่ให้ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติม

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	จำนวน (33 คน)	ร้อยละ (100.0)
1. ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	4	12.12
- ควรปรับเปลี่ยนกฎ ระเบียบค่าตอบแทน ให้มีความยุติธรรมกับทุกฝ่าย		
2. ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	5	15.15
- ควรปรับปรุงสถานที่การทำงานให้เหมาะสม		
- ควรเพิ่มอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน		
- ควรจัดสถานที่เล่นกีฬาและออกกำลังกาย		
- ควรตรวจสอบ ซ่อมแซม อุปกรณ์ที่ชำรุด		
3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	4	12.12
- ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ศึกษาหาความรู้ เพื่อพัฒนาตนเอง		
- ควรจัดการฝึกอบรมให้เหมาะสมกับตำแหน่ง งาน		
- ควรเปิดโอกาสให้มีการแสดงความคิดเห็น ในการทำงาน		
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	1	3.03
- ควรมีหน่วยงานรับฟังปรึกษาเส้นทาง ความก้าวหน้าของงานตามความถนัด และความสามารถเพื่อแข่งขันได้ในอนาคต		
5. ด้านการบูรณาการทางสังคม	4	12.12
- ควรให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนา หน่วยงาน		

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	จำนวน (33 คน)	ร้อยละ (100.0)
6. ด้านธรรมเนียมในองค์กร - ควรจัดให้มีกฎ ระเบียบการประเมินผล ที่ชัดเจน	13	39.40
7. ด้านความสมดุลในชีวิตงานและชีวิตด้านอื่น ๆ - ควรแบ่งงานให้เหมาะสมกับแต่ละบุคคล	1	3.03
8. ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม - ควรมีการจัดฝึกอบรมฝีมือแรงงาน โดยให้เกิดประโยชน์ต่อสังคมมากขึ้น	1	3.03

จากตาราง 4.13 บุคลากรในกรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้ให้ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติม จำนวน 33 คน โดยมีผู้ให้ข้อเสนอแนะในด้านธรรมเนียมในองค์กรมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 39.40 รองลงมาคือสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพคิดเป็นร้อยละ 15.15 และน้อยที่สุดมี 3 ด้านคือความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ความสมดุลในชีวิตงานและชีวิตด้านอื่น ๆ และการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมคิดเป็นร้อยละ 3.03 เท่ากัน

## บทที่ 5

### สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สามารถสรุปผลได้ ดังนี้

1. สรุปการศึกษา
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

#### 1. สรุปการศึกษา

##### 1.1 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

- 1.1.1 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
- 1.1.2 เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน  
จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

##### 1.2 วิธีดำเนินการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ในสังกัดส่วนกลางกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน 480 คน โดยได้ทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น ทำให้ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 218 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

##### 1.3 ผลการศึกษา

1.3.1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่าง 218 คน มากที่สุดเป็นเพศหญิง จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 72.0 มีอายุ

ระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 38.1 สถานภาพโสด จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 66.1 ระดับการศึกษาเป็นระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 73.9 แต่งงานเป็นข้าราชการจำนวน 109 คนคิดเป็นร้อยละ 50.0 ระดับรายได้อยู่ในช่วง 10,000–20,000 บาท จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 57.8 อายุราชการอยู่ระหว่าง 1 – 5 ปี จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 39.0

1.3.2 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของบุคลากรในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พบว่า มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.05$ ) โดยแยกเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

1) ด้านการบูรณาการทางสังคม อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.43$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าสูงที่สุดอยู่ในระดับสูงคือ ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความรักใคร่สามัคคีกัน ( $\bar{X} = 3.61$ )

2) ด้านธรรมเนียมในองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.39$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าสูงที่สุดอยู่ในระดับสูงคือ ท่านเคารพและปฏิบัติตามกฎระเบียบของหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ ( $\bar{X} = 3.80$ )

3) ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับสังคม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.30$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าสูงที่สุดอยู่ในระดับสูงคือ ท่านภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ ( $\bar{X} = 3.62$ )

4) ด้านความสมดุลในชีวิตงานและชีวิตด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.26$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า สูงที่สุดอยู่ในระดับสูงคือ การแบ่งเวลาการปฏิบัติงานและเวลาส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม ( $\bar{X} = 3.44$ )

5) ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.15$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง โดยสูงที่สุด คือหน่วยงานส่งเสริมให้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.20$ )

6) ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.05$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าสูงที่สุดอยู่ในระดับสูงคือหน่วยงานจัดเวรยามรักษาความปลอดภัยเพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ( $\bar{X} = 3.45$ )

7) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับต่ำ ( $\bar{X} = 2.48$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า สูงที่สุดอยู่ในระดับปานกลางคือ การมีความมั่นคงและไม่ถูกโยกย้ายหรือให้ออกจากงานโดยไม่เป็นธรรม ( $\bar{X} = 2.72$ )

8) ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ อยู่ในระดับต่ำ ( $\bar{X} = 2.38$ ) โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับต่ำ โดยสูงที่สุดคือเงินเดือนและค่าตอบแทนยุติธรรม ตามผลการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 2.44$ )

1.3.3 การศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน อันได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา สายงาน ระดับรายได้ และอายุราชการ มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

## 2. อภิปรายผล

2.1 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จากการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเกี่ยวกับองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานในแต่ละด้านพบว่าในภาพรวมคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะการทำงานในระบบราชการนั้น หน่วยงานราชการมีแนวทางการปฏิบัติงาน รวมถึงสวัสดิการต่าง ๆ ที่ไม่แตกต่างกัน จึงสรุปได้ว่าตรงกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในกรมพัฒนาฝีมือแรงงานอยู่ในระดับปานกลางซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวงเดือน เลาหวัฒน์-ภิญโญ และคณะ (2552) ที่ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพระจอมเกล้าจังหวัดเพชรบุรีอยู่ในระดับปานกลาง โดยอภิปรายได้ว่า เนื่องจากค่าตอบแทนกับปริมาณงานที่ได้รับยังไม่ดึงดูดและกระตุ้นให้เกิดการทำงานอย่างเต็มที่ อีกทั้งการปฏิบัติงานในระบบราชการแม้ว่าเสนอความเห็นมาดีในการดำเนินงานแต่ก็ต้องรอการตัดสินใจจากผู้บังคับบัญชาทำให้การทำงานอาจจะเป็นไปได้อย่างล่าช้าหรือไม่เป็นไปตามที่ผู้ได้บังคับบัญชาเสนอ จึงทำให้แม้ว่าจะมีความสามารถมากแต่ต้องรอความรู้สึกในการทำงานจึงทำแบบกลาง ๆ เพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบกับทุกฝ่าย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอนุชา นวลไทย (2548) รวมถึงงานวิจัยของ มงคล ลาวรรณา (2551) สำหรับแต่ละด้านอภิปรายผลได้ ดังนี้

2.1.1 ด้านการบูรณาการทางสังคม พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับสูง อภิปรายได้ว่าอาจเป็นเพราะบุคลากรในหน่วยงานมีความรักใคร่สามัคคีกัน แต่ในเรื่องของการประสบความสำเร็จในการทำงานนั้นที่อยู่ลำดับสุดท้ายน่าจะมาจากการทำงานในระบบราชการนั้นต้องทำงานเป็นทีมและเป็นระบบ จึงจะสามารถทำให้งานประสบความสำเร็จได้ ไม่ใช่ทำงานเพียงบุคคลซึ่งสอดคล้องกับวิจิตรา ตั้งสหไมตรี (2551) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน

อุตสาหกรรมสิ่งทอ : ภูมิศึกษาบริษัท ไทยอิลาสติก จำกัด ในด้านการบูรณาการทางสังคมในภาพรวมอยู่ในระดับสูง

2.1.2 ด้านธรรมณูญในองค์กร พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางอาจเป็นเพราะ บุคลากรในหน่วยงานเคารพกฎ ระเบียบในการทำงาน แต่ในด้านของการเลื่อนขึ้นเงินเดือนนั้นไม่สามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรได้ทั้งหมดเพราะต้องมองถึงผลการทำงานโดยรวมที่ผ่านมา ประกอบกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด จึงทำให้บุคลากรในหน่วยงานที่ไม่ได้รับการเลื่อนขึ้นซึ่งมีจำนวนมากทำให้เกิดความคิดในหลายด้านขึ้นมา เช่น อาจจะคิดว่าไม่ยุติธรรมทำไปให้พ้นวันก็เพียงพอเพราะเงินเดือนก็เท่าเดิม เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับอนุชา นวลไทย (2548) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ เขต 8 ในด้านสิทธิตามรัฐธรรมนูญ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2.1.3 ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เพราะการจัดกิจกรรมเพื่อสังคมนั้นจะต้องคำนึงเวลา ความเหมาะสม เนื่องจากจะต้องให้บุคลากรในกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีส่วนร่วมให้มากที่สุด จึงจะทำให้สังคมยอมรับในกิจกรรมนั้น ซึ่งไม่สอดคล้องกับวงเดือน เลหาวิวัฒน์-ภิญโญ และคณะ (2552) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลพระจอมเกล้าธนบุรี ในด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์ทางสังคมในภาพรวมอยู่ในระดับสูงกว่าด้านอื่น

2.1.4 ด้านความสมดุลในชีวิตงานและชีวิตด้านอื่น ๆ พบว่าในภาพรวม บุคลากรในกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะเวลาในการทำงานกับเวลาส่วนตัวมีความสมดุลกัน แต่ปริมาณงานในหน้าที่นั้นมียากทำให้ในบางเวลาต้องสละเวลาส่วนตัวมาปฏิบัติงานนอกเวลางานบ้างโดยไม่ทำให้เวลาส่วนตัวสูญหายไปทั้งหมดซึ่งไม่สอดคล้องกับอนงค์ อัจฉริยวนิช (2550) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานสรรพากรพื้นที่นครปฐม ในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่น ๆ ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง

2.1.5 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะการให้ความสำคัญในการใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน สะท้อนให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประสบการณ์ใหม่ ๆ ในการทำงานทำให้เกิดการพัฒนาและพัฒนาตามความสามารถของบุคลากร ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของอนงค์ อัจฉริยวนิช (2550) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานสรรพากรพื้นที่นครปฐม ในด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลในภาพรวมอยู่ในระดับสูง



2.1.6 ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พบว่าในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง อาจเพราะบุคลากรมีความรู้สึกอ่อนใจในความปลอดภัยจากการมีเวรยามรักษาความปลอดภัยและมีสถานที่ทำงานตลอดจนวัสดุที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน จึงทำให้การทำงานเป็นด้วยความสุข ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพรพรรณ บุญมาก (2548) ที่ระดับการศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานราชการ (ลูกจ้างประจำ) กรมพลศึกษาทหารบก ในด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2.1.7 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับต่ำ อภิปรายได้ว่าอาจเป็นเพราะมีการปฏิรูประบบราชการทำให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพขึ้นและทำให้เกิดการแข่งขันกันมากขึ้นเพื่อที่จะก้าวไปสู่ตำแหน่งในระดับสูงแต่ตำแหน่งที่สูงมีน้อยและไม่เพียงพอ ทำให้แม้จะมีความพร้อมโดยการอบรม หมุนเวียนงานมาแล้วจนเกิดความเชี่ยวชาญพร้อมแต่ก็ไม่สามารถก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชุตินา เทียนใส (2551) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมพลศึกษาทหารบก จังหวัดนนทบุรี ในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานในภาพรวมอยู่ในระดับต่ำ

2.1.8 ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ พบว่าอยู่ในระดับต่ำ อาจเป็นเพราะสภาพปัญหาทางเศรษฐกิจ การเมือง ทำให้ค่าครองชีพสูงขึ้น จึงมีการแก้ปัญหาโดยการให้ค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี แต่ก็เป็นการเพิ่มขึ้นในจำนวนน้อยและไม่สอดคล้องกับสภาวะค่าครองชีพที่เป็นอยู่ ทำให้บุคลากรรู้สึกว่าผลตอบแทนที่ได้รับนั้นไม่คุ้มเท่ากับความทุ่มเทที่ทำงานให้กับหน่วยงาน แต่โดยภาพรวมแล้วบุคลากรในหน่วยงานยังสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้โดยการประหยัดมากขึ้นในการใช้จ่าย ทำให้ค่าตอบแทนไม่มีผลทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของคมสัน สุขมาก (2549) ที่ระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจระดับชั้นสัญญาบัตร ในสังกัดสำนักงานกำลังพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติในเรื่องของค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอในภาพรวมอยู่ในระดับต่ำ

2.2 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็น เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา สายงาน ระดับรายได้ และอายุราชการ อาจเป็นเพราะการทำงานในระบบราชการมีกฎและหลักเกณฑ์ที่เหมือนกันในทุกองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศิริกานต์ ทิมย้ายงาม (2551) พบว่าผู้ดูแลเด็กเล็กจังหวัดฉะเชิงเทราที่มีอายุ ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันและงานวิจัยของอนุชา นวลไทย (2548) ที่เพศ สถานภาพการสมรส ระดับรายได้และตำแหน่งไม่มีผลทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน รวมถึงงานวิจัยของ มงคล ลาวรรณา (2551) ที่พบว่าอายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน



สถานภาพการสมรส สถานภาพบุคลากรและประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรไม่แตกต่างกัน

### 3. ข้อเสนอแนะ

#### 3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้ประโยชน์

จากผลการศึกษาข้างต้นสามารถสรุปและเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงวางแผนและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ดังนี้

3.1.1 ด้านการบูรณาการทางสังคม หน่วยงานควรให้บุคลากรทุกฝ่ายได้ร่วมกันคิดร่วมกันสร้างงานเพื่อให้มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ และต้องทำงาน โดยให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน

3.1.2 ด้านธรรมเนียมในองค์กร หน่วยงานควรให้มีการกระจายอำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบให้เหมาะสมและตรงตามตำแหน่งงานรวมทั้งปรับปรุงพัฒนาแนวทางการวัดผล และติดตามประเมินผลให้ดียิ่งขึ้น

3.1.3 ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม หน่วยงานควรจัดให้มีกิจกรรมเพื่อสังคมมากขึ้น โดยจัดเวลาที่ไม่กระทบกับเรื่องงาน หรือให้ร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกในการจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

3.1.4 ด้านความสมดุลในชีวิตงานและชีวิตด้านอื่น ๆ หน่วยงานควรจัดปริมาณงานให้เหมาะสมกับแต่ละบุคคล โดยให้มีการทำงานล่วงเวลาน้อยที่สุด เพื่อให้บุคลากรได้มีเวลาส่วนตัวในการใช้ชีวิตกับครอบครัว

3.1.5 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล หน่วยงานควรจัดให้มีการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องโดยต้องคำนึงถึงความเหมาะสมของงาน รวมทั้งความรู้ ความสามารถของบุคลากรด้วย

3.1.6 ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หน่วยงานควรจัดสถานที่สำหรับออกกำลังกาย หรือเล่นกีฬา โดยมีกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรมีทั้งสุขภาพกายและใจที่ดีในการทำงาน

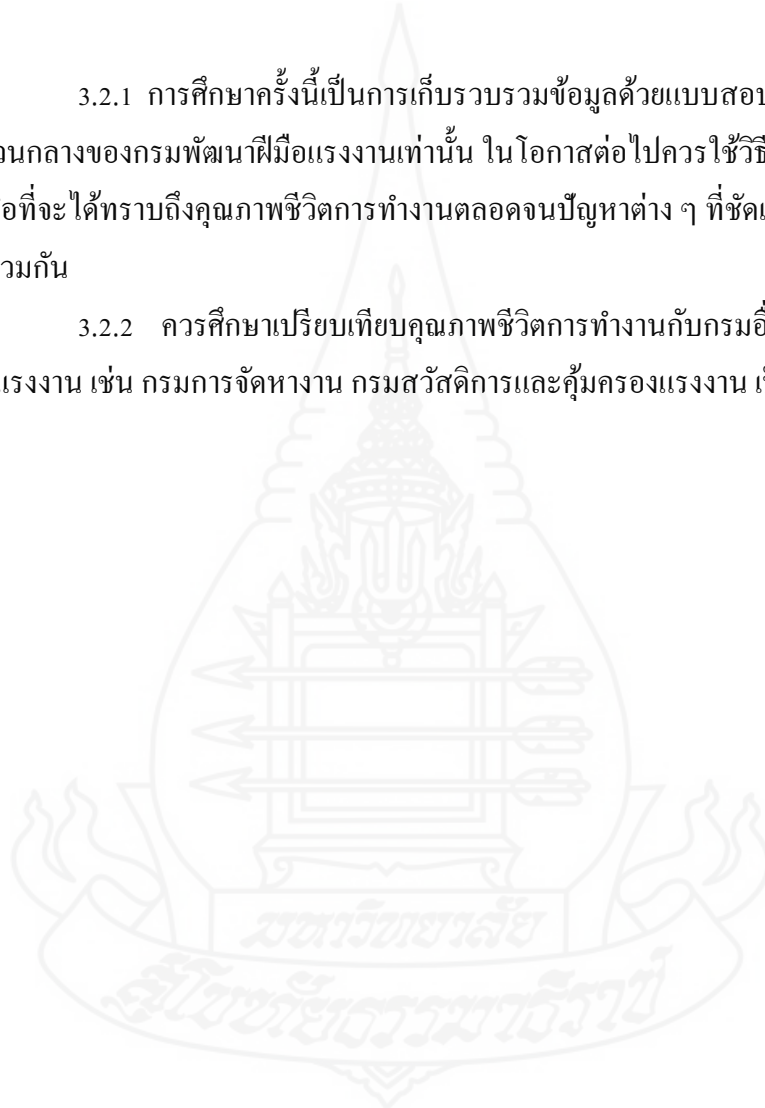
3.1.7 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หน่วยงานควรจัดให้มีการรับคำปรึกษาถึงเส้นทางความก้าวหน้าและพัฒนาความถนัดรวมทั้งความสามารถของบุคลากรเพื่อก้าวสู่การแข่งขันในตำแหน่งที่สูงขึ้นในอนาคต

3.1.8 ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน น้อยที่สุดและอยู่ในระดับต่ำ ดังนั้นหน่วยงานควรพิจารณาทบทวนด้านค่าตอบแทน โดยการปรับฐานเงินเดือนให้มีความเหมาะสมกับค่าครองชีพและสภาวะปัจจุบัน

### 3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

3.2.1 การศึกษาครั้งนี้เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามซึ่งเป็นข้อมูลเพียงในส่วนกลางของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเท่านั้น ในโอกาสต่อไปควรใช้วิธีเก็บข้อมูลจากส่วนภูมิภาค เพื่อที่จะได้ทราบถึงคุณภาพชีวิตการทำงานตลอดจนปัญหาต่าง ๆ ที่ชัดเจนขึ้น จะได้นำมาปรับปรุงร่วมกัน

3.2.2 ควรศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานกับกรมอื่นในสังกัดกระทรวงแรงงาน เช่น กรมการจัดหางาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เป็นต้น



บรรณานุกรม



## บรรณานุกรม

- กนกวรรณ ครูทบักยี (2552) “การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูระดับมัธยมศึกษา  
ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน และสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ  
ส่งเสริมการศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1” ปรินญาการศึกษา  
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
คณะกรรมการวิจัย (2552) “คุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างบรายนได้ กรณีศึกษา :  
สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ” มหาวิทยาลัยรามคำแหง จังหวัดสุรินทร์
- คมสัน สุขมาก (2549) “ความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจระดับชั้น  
สัญญาบัตรในสังกัดสำนักงานกำลังพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ” เอกสารประชุมวิชาการ  
ประชากรศาสตร์แห่งชาติ สมาคมนักประชากรไทย
- จุฑามาศ แก้วพิจิตร (2548) “คอลัมน์ Human Coner” โครงการบัณฑิตศึกษา การพัฒนาทรัพยากร  
มนุษย์ สถาบันพัฒนาบริหารศาสตร์ ประชาชาติธุรกิจ หน้า 6 วันที่ 17 มกราคม 2548  
ปีที่ 28 ฉบับที่ 3654 (2854)
- เฉลิมพล ศรีหงส์ (2544) “วิธีการใช้โปรแกรม SPSS 6.0 For Window” วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ  
มหาวิทยาลัยบูรพา
- ชุตินา เทียนใส (2551) “คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน  
กรมพลธิการทหารบก จังหวัดนนทบุรี” ปัญหาพิเศษปริญญารัฐประศาสนศาสตร  
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยบูรพา
- จิตาวิทย์ ประกอบแก้ว (2550) “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดสำนักงาน  
คณบดีคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น” การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญา  
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการเชิงกลยุทธ์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2551) “พฤติกรรมองค์กร” –กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น
- บงกชรัตน์ ศิริฤกษ์ (2547) “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักที่ดิน ในเขตจังหวัด  
ราชบุรี” วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- ประเสริฐ ใจกล้า (2547) “คุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพล นายทหารชั้นประทวน  
กองบัญชาการช่วยรบที่ 1” ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา  
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (นโยบายสาธารณะ), บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยบูรพา

พรพรรณ บุญมาก (2548) “การศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงาน  
ราชการ (ลูกจ้างประจำ) กรมพลาธิการทหารบก” การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง บริหารธุรกิจ  
บัณฑิต มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

ภัทรธิรา ผลงาม. (2549) “คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครในสถาบันราชภัฏเลย”  
สถาบันราชภัฏเลย

มงคล ลาวรรณา (2551) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการวิจัย  
แห่งชาติ (วช.) วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล

ราณี อธิชัยกุล (2548) “การจูงใจและการติดต่อสื่อสารในองค์กร” ในประมวลสาระชุดวิชา  
การจัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่ 5 เล่ม 1 สาขาวิทยาการจัดการ  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

รุ่งฤดี กิจควร(2554) “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์คืออะไร : พัฒนาทำไม ทำไมต้องพัฒนา” ค้น  
เมื่อวันที่ 25 เมษายน 2554 จาก <http://km.ru.ac.th>

วงเดือน เลหาวัฒนภิญโญ และคณะ (2552) “คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาล  
พระจอมเกล้าจังหวัดเพชรบุรี” งานผู้ป่วยหนักศัลยกรรม กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาล  
พระจอมเกล้าจังหวัดเพชรบุรี

วรรณิ ชัยเฉลิมพงษ์ และนุศราพร เกษสมบุรณ์ (2550) “ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจใน  
การทำงานความผูกพันต่อองค์กร และความตั้งใจที่จะออกจากงานของเภสัชกรไทย คณะ  
เภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น” ได้รับทุนสนับสนุนโดยสำนักงานกองทุนสนับสนุน  
การสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข (สวรส.) และ สำนักงานวิจัย  
และพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพ (สวค.)

วรวรรณ บุญล้อม (2551) “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อ  
องค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ของข้าราชการครูวิทยาลัยเทคนิค ใน  
พื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้” วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและ  
องค์การ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

วิจิตรา ตั้งสหมตรี (2550) “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ : กรณีศึกษา  
บริษัทไทยอิลาสติก จำกัด” การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาวิทยาการจัดการมหาวิทาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

ศิริกานต์ ทิมย้ายงาม “คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัด  
ฉะเชิงเทรา” วารสารศึกษาศาสตร์ ปีที่ 19 ฉบับที่ 1 เดือนตุลาคม 2550-มกราคม 2551, 71-72

- สรชัย พิศาลบุตร และคณะ (2550) “การสร้างและประมวลผลข้อมูลจากแบบสอบถาม”  
พศศึกษา 2550, 111
- สรวงสวรรค์ ต๊ะปีนตา (2541) “คุณภาพชีวิตการทำงานของช่าง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- สรินยา จรุงพัฒนานนท์ (2547) “คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจศึกษากรณิ  
ข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 2” ปัญหาพิเศษรัฐประศาสน  
ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (นโยบายสาธารณะ), บัณฑิต  
วิทยาลัยมหาวิทยาลัยบูรพา
- อนงค์ อัจฉริยวนิช (2550) “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานสรรพากรพื้นที่  
นครปฐม” การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยา  
การจัดการมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- อนุชา นวลไทย (2548) “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ เขต 8” วิทยานิพนธ์-  
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- อรทัย วงศ์ภักดี. (2549) “คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนมหาวิทยาลัย  
เทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ในเขตกรุงเทพมหานคร” สารนิพนธ์ ศึกษาศาสตร  
มหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์) มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- อาทิตติยา ดวงสุวรรณ (2551) “การศึกษาเปรียบเทียบ คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อ  
องค์กร ระหว่างข้าราชการ กับพนักงานมหาวิทยาลัย : กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์  
วิทยาเขตหาดใหญ่” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสน  
ศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล
- อารีรัตน์ บุญรัตน์ (2550) “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท Asia  
Precision Co.,Ltd Quality of Work Life for Employee : A Case Study of Asia Precision  
Co., Ltd” สารนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร)  
คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- Aldag,R.J. and Stearns. (1987). *T.M. Management*. Ohio: South – Western Publishing.
- Ellis N and Pompli A (2002) “Quality of working life for nurses. Commonwealth Dept of Health  
and Ageing. Canberra.”
- Bearfield, S (2003) “Quality of working life. Acirrt Working paper 86. University of Sydney.”  
www.acirrt.com

- Chang H.T. et al., (2006). “ Testing the relationship between three component organizational/occupational commitment and organizational/occupational turn over intention using a non-recursive model. ” *Journal of Vocational Behavior*.  
Doi:10.1016/j.jvb.2006.10.001.
- Certs, S.C. (1989). *Principles of Modern Management*. Boston : Allyn & Bacon.
- Delamotte, Y. and Takezawa, S. (1984). *Quality of working life in international perspective*.  
Geneva : International lab our office.
- Holt, D.H. Management. (1990). *Principles and Practices*. Englewood Cliffs, N.J.:Prentice-Hall.
- Lehere, R.N. (1982). “Participative productivity and quality of work life.” London :Prentice-Hall.
- Schuler, R.S.Beutell, N.J., and Youngblood, S.A.(1989) “Effective personnel management 3 rd ed.” New York West.
- Smith, H.L. and Mitry, N.W., (1983). “Nurses quality of working life.” *Nursing Management*.
- Shrovan, Danul J. (1982) *Quality of work life : Perspective for business*. United State of America  
Mass: Addison Wesley.
- Walton, R.E. (1973) “Quality of working life : what is it ? *sloon Management Reriew*.15 (Fall)” :  
11- 16.
- Yves Delamotte and Shin-ichi Takezawa. (1984) “Quality of working life in international perspective.” Geneva: International Labour Office.



ภาคผนวก





ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

## รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

- |                           |   |
|---------------------------|---|
| 1. ชื่อ – สกุล<br>ตำแหน่ง | นางจริยาพร สุวรรณมงคล<br>ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่             |
| 2. ชื่อ – สกุล<br>ตำแหน่ง | นายอรรถพล สุวัธนเดชา<br>ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน |
| 3. ชื่อ – สกุล<br>ตำแหน่ง | นางวราวรรณ ภาปราชญ์<br>ผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนาระบบบริหาร         |



ภาคผนวก ข

แบบสอบถาม



ภาคผนวก ข

แบบสอบถาม

เรื่อง

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แขนง  
วิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ผู้ศึกษาได้จัดทำขึ้น  
เพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน  
ข้อมูลที่ได้จะเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยเพื่อให้ได้งานวิจัยที่ตรงกับสภาพที่เป็นจริงมากที่สุด ผู้ศึกษา  
ใคร่ขอให้ท่านตอบแบบสอบถามทุกข้ออย่างครบถ้วนและตรงกับสภาพความเป็นจริง คำตอบจาก  
แบบสอบถามนี้ใช้เป็นข้อมูลเพื่อการวิจัยเท่านั้น การวิเคราะห์และนำเสนอจะจัดทำในภาพรวม ไม่มี  
การนำเสนอเป็นรายบุคคล ดังนั้นการตอบแบบสอบถามจึงไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ของ  
ผู้ตอบแบบสอบถามแต่อย่างใด

แบบสอบถามชุดนี้ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ขอขอบคุณ  
นายกำเชิง นาคอน  
ผู้ศึกษา

### ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน  ที่ตรงกับตัวท่านมากที่สุด

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

21- 30 ปี

31-40 ปี

41-50 ปี

มากกว่า 50 ปี

3. สถานภาพการสมรส

โสด

สมรส

หย่า/แยกกันอยู่/หม้าย

4. ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี

ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

สูงกว่าปริญญาตรี

5. สายงาน

ข้าราชการ

ลูกจ้างประจำ

พนักงานราชการ

6. ระดับรายได้

น้อยกว่า 10,000 บาท

10,000 – 20,000 บาท

20,001 – 30,000 บาท

มากกว่า 30,000 บาท

7. อายุราชการ

1 - 5 ปี

6 - 10 ปี

11 - 15 ปี

16 - 20 ปี

มากกว่า 20 ปี

## ส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียวโดยแบ่งเป็น

5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด

ที่	คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด
	<b>ด้านค่าตอบแทนเกียรติยศและเกียรติยศ</b>					
1	เงินเดือนและค่าตอบแทนอื่นๆ เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในปัจจุบัน					
2	เงินเดือนและค่าตอบแทนเหมาะสมกับตำแหน่งงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ					
3	เงินเดือนและค่าตอบแทนคุ้มค่ากับความอุตสาหะในการปฏิบัติงาน					
4	เงินเดือนและค่าตอบแทนยุติธรรมตามผลการปฏิบัติงาน					
	<b>ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ</b>					
5	หน่วยงานจัดสถานที่ทำงานเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน					
6	หน่วยงานจัดวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน					
7	หน่วยงานจัดเวรยามรักษาความปลอดภัยเพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน					
8	หน่วยงานจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ เช่น กิจกรรมออกกำลังกาย กีฬา					
	<b>ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล</b>					
9	หน่วยงานส่งเสริมให้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน					
10	หน่วยงานให้อิสระในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ					
11	หน่วยงานสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง					
12	หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น					
	<b>ด้านความก้าวหน้าและก้าวหน้าในงาน</b>					
13	ท่านมีโอกาสก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น					
14	ท่านได้รับการพัฒนาเพื่อเตรียมความพร้อมในการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น					
15	ท่านมีโอกาสหมุนเวียนไปทำงานอื่นเพื่อเพิ่มทักษะและความสามารถ					
16	ท่านมีความมั่นคงและไม่ถูกโยกย้ายหรือให้ออกจากงาน โดยไม่เป็นธรรม					



ที่	คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความถี่				
		ดีมากที่สุด	ดี	พอ	น้อย	น้อยที่สุด
	<b>ด้านบรรยากาศการทำงาน</b>					
17	ท่านได้รับความไว้วางใจและยอมรับจากผู้บังคับบัญชา					
18	ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความรักใคร่สามัคคีกัน					
19	ท่านประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน					
20	ท่านเป็นบุคลากรที่มีคุณค่าต่อหน่วยงาน					
	<b>ด้านบรรยากาศในองค์กร</b>					
21	ท่านพอใจในสิทธิและหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับในการปฏิบัติงาน					
22	ท่านเคารพและปฏิบัติตามกฎระเบียบของหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ					
23	ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลโดยไม่ก้าวล่วงในเรื่องที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน					
24	หน่วยงานมีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างยุติธรรม					
	<b>ด้านความสมดุลในชีวิตงานและชีวิตส่วนตัว</b>					
25	ท่านมีปริมาณงานในหน้าที่ความรับผิดชอบสมดุลกับเวลาในการปฏิบัติงาน					
26	ท่านมีช่วงเวลาพักที่เหมาะสมในแต่ละวัน					
27	ท่านมีเวลาอยู่กับครอบครัวอย่างเพียงพอ					
28	ท่านแบ่งเวลาปฏิบัติงานและเวลาส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม					
	<b>ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม</b>					
29	หน่วยงานพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน					
30	หน่วยงานจัดกิจกรรมเพื่อสังคมอย่างสม่ำเสมอ					
31	หน่วยงานได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญต่อการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ					
32	ท่านภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้					

**ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ**

คำชี้แจง โปรดให้ความคิดเห็นและ/หรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน

.....

.....

.....

ขอขอบคุณบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานทุกท่าน  
ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

นายก่าเชิง นาคอน

ผู้ศึกษา



## ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นายกำเชิง นาคอน
วัน เดือน ปีเกิด	18 มิถุนายน 2525
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	บริหารธุรกิจบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตจรัลพงษานุรักษ์
สถานที่ทำงาน	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรุงเทพมหานคร
ตำแหน่ง	นักวิชาการฝีมืออาชีพ

