

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มบริหารงานบุคคล
สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

นางเพชรพิกุล เหลาทอง



การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2557

**Quality of Working Life of Personnel in the Personnel Administration Division,
Office of Permanent Secretary of the Ministry of Public Health**

Mrs. Phetpikul Laothong



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

2014

ชื่อการศึกษา **คั่นคว่ำอิสระ** คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มบริหารงานบุคคล
สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ผู้ศึกษา นางเพชรพิกุล เหลาทอง **รหัสนักศึกษา** 2553002649 **ปริญญา** รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร. จำเนียร ราชแพทยาคม **ปีการศึกษา** 2557

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (2) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ (3) ระบุปัญหา และเสนอแนะแนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 228 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 145 คน โดยการใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบสัดส่วน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการศึกษาพบว่า (1) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (2) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ สถานภาพสมรสระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน (3) ปัญหาของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข คือ สถานที่ทำงานคับแคบและอุปกรณ์สำนักงานมีสภาพเก่า ปริมาณงานมากและเร่งด่วน แต่หน่วยงานไม่มีล่วงเวลาการปฏิบัติราชการให้ และไม่มีการเปิดสอบภายในเพื่อให้บุคลากรผู้มีวุฒิการศึกษาเพิ่มขึ้น สามารถสอบเลื่อนตำแหน่งในระดับ ที่สูงขึ้นได้ ข้อเสนอแนะ ควรส่งเสริมให้มีการจัดทำ 5 ส.ทุกเดือน ควรเบิกค่าล่วงเวลาการปฏิบัติราชการนอกเวลาราชการในกรณีที่มีปริมาณงานมาก และเร่งด่วน และควรจัดให้มีการจัดทำแผนเส้นทางอาชีพและส่งเสริมให้บุคลากรภายในหน่วยงานมีโอกาสสอบเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น

คำสำคัญ คุณภาพชีวิตการทำงาน กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

Independent Study title: Quality of Working Life of Personnel in the Personnel Administration Division,
Office of Permanent Secretary of the Ministry of Public Health

Author: Mrs. Phetpikul Laothong; **ID:** 2563004858; **Degree:** Master of Public Administration;

Independent Study advisor: Dr. Chamnian Rajphaetyakhom; **Academic year:** 2014

Abstract

The objectives of this study were: (1) to study quality of working life of personnel in the Personnel Administration Division, Office of Permanent Secretary of Ministry of Public Health; (2) to compare quality of working life of personnel in the Personnel Administration Division, Office of Permanent Secretary of Ministry of Public Health classified by personal factors; and (3) to identify problems and recommend development guidelines for personnel in the Personnel Administration Division, Office of Permanent Secretary of Ministry of Public Health.

Population was 228 personnel in the Personnel Administration Division, Office of Permanent Secretary of Ministry of Public Health. A total of 145 samples applied Taro Yamane formula calculated at level of validity of 95% and employed proportional stratified random sampling. Research instrument used a questionnaire. Statistical analysis included of percentage, frequency, mean, standard deviation and one-way ANOVA.

The results revealed that: (1) an overall view of quality of working life of personnel in the Personnel Administration Division, Office of Permanent Secretary of Ministry of Public Health was at medium level; (2) comparison of quality of working life of personnel in the Personnel Administration Division, Office of Permanent Secretary of Ministry of Public Health classified by personal factors, it was found that differences in gender, age, marital status, educational background, average income, work position and duration of work did not affect the differences in quality of working life; and (3) problems of quality of working life of personnel in the Personnel Administration Division, Office of Permanent Secretary of Ministry of Public Health were limitation of working space, old instruments, over and hurriedly workload and no internal examination to give an opportunity for higher educated personnel to get higher promotion. Recommendations were; there should boost big cleaning day activity every month, the Office should pay overtime payment in case of over and hurriedly workload, the Office should organize internal examination for higher educated personnel to get higher promotion.

Keywords: Quality of Working Life, The Personnel Administration Division, Office of Permanent Secretary of Ministry of Public Health

กิตติกรรมประกาศ

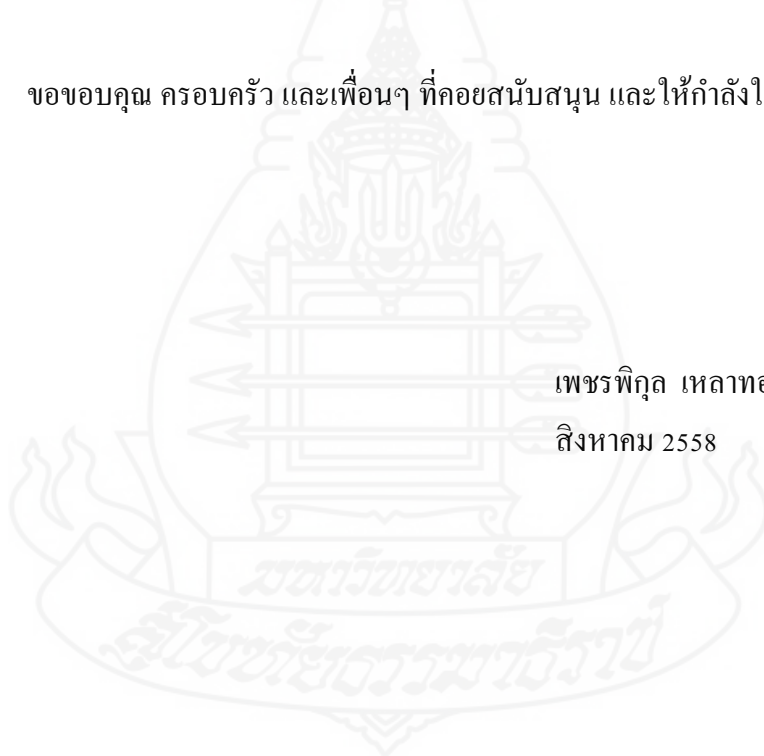
การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ สำเร็จได้ด้วยความกรุณาจาก อาจารย์ ดร.จำเนียร ราชแพทยาคม ที่ได้รับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ และคอยให้ความรู้ แนะนำ ตรวจสอบแก้ไข จนการศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เสร็จสมบูรณ์ ขอขอบพระคุณอาจารย์ ดร.จำเนียร ราชแพทยาคม และ คณาจารย์แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ทุกท่านที่ได้มอบความรู้ในด้านรัฐประศาสนศาสตร์ด้วยความเมตตาและความกรุณาต่อผู้ศึกษาเป็นอย่างยิ่ง ตลอดระยะเวลาการศึกษาอยู่ในสถาบันแห่งนี้

ขอขอบคุณ ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล และบุคลากรกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ได้กรุณาเสียสละเวลาให้การตอบแบบสอบถามในการศึกษาครั้งนี้

ขอขอบคุณ ครอบครัว และเพื่อนๆ ที่คอยสนับสนุน และให้กำลังใจ ด้วยดีเสมอมา

เพชรพิกุล เหลาทอง

สิงหาคม 2558



สารบัญ

| | หน้า |
|--|------|
| บทคัดย่อภาษาไทย | ง |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ | จ |
| กิตติกรรมประกาศ | ฉ |
| สารบัญตาราง | ฅ |
| สารบัญภาพ | ฉ |
| บทที่ 1 บทนำ | 1 |
| ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา | 1 |
| วัตถุประสงค์การศึกษา | 3 |
| กรอบแนวคิดการศึกษา | 3 |
| สมมติฐานการศึกษา | 4 |
| ขอบเขตของการศึกษา | 4 |
| นิยามศัพท์เฉพาะ | 5 |
| ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ | 7 |
| บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง | 8 |
| ความหมาย และแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน | 8 |
| ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข | 19 |
| งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง | 24 |
| บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา | 34 |
| ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง | 34 |
| เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา | 37 |
| การเก็บรวบรวมข้อมูล | 43 |
| การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ | 43 |
| ระยะเวลาในการศึกษา | 44 |

สารบัญ (ต่อ)

| | หน้า |
|--|------|
| บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล | 45 |
| ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม | 46 |
| ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มบริหาร งานบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข | 49 |
| ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล | 61 |
| ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัญหาและข้อเสนอแนะ | 77 |
| บทที่ 5 สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ | 83 |
| สรุปการศึกษา | 83 |
| อภิปรายผล | 89 |
| ข้อเสนอแนะ | 97 |
| บรรณานุกรม | 99 |
| ภาคผนวก | 104 |
| ก ราชานามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ | 105 |
| ข แบบสอบถาม | 107 |
| ประวัติผู้ศึกษา | 116 |

สารบัญตาราง

| | หน้า |
|---------------|---|
| ตารางที่ 3.1 | แสดงจำนวนประชากร กลุ่มบริหารงานบุคคล |
| | สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข 34 |
| ตารางที่ 3.2 | จำนวนตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา 36 |
| ตารางที่ 3.3 | โครงสร้างของแบบสอบถาม 38 |
| ตารางที่ 3.4 | ขั้นตอนการศึกษา 43 |
| ตารางที่ 4.1 | จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคล 45 |
| ตารางที่ 4.2 | ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านผลตอบแทนในการทำงาน ที่เพียงพอและยุติธรรม 50 |
| ตารางที่ 4.3 | ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านสภาพการทำงานที่ดี มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ 51 |
| ตารางที่ 4.4 | ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านความมั่นคงและ ความก้าวหน้าในการทำงาน 52 |
| ตารางที่ 4.5 | ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้าน โอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคคล 54 |
| ตารางที่ 4.7 | ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน 55 |
| ตารางที่ 4.7 | ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านสิทธิของพนักงาน 56 |
| ตารางที่ 4.8 | ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านเวลาการทำงาน กับชีวิตส่วนตัว 58 |
| ตารางที่ 4.9 | ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ของงานและองค์การ 59 |
| ตารางที่ 4.10 | ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของกลุ่มบริหารงานบุคคล 60 |
| ตารางที่ 4.11 | การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวง สาธารณสุข จำแนกตามเพศ 61 |
| ตารางที่ 4.12 | ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตของกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข จำแนกตามอายุ 63 |

สารบัญตาราง (ต่อ)

| | หน้า |
|--|------|
| ตารางที่ 4.13 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มบริหาร งานบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข จำแนกตามอายุ..... | 64 |
| ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตของกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข จำแนกสถานภาพสมรส | 65 |
| ตารางที่ 4.15 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มบริหาร งานบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข จำแนกสถานภาพสมรส..... | 66 |
| ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตของกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข จำแนกตามระดับการศึกษา | 67 |
| ตารางที่ 4.17 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มบริหาร งานบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข จำแนกตามระดับการศึกษา..... | 68 |
| ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตของกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข จำแนกรายได้ต่อเดือน | 69 |
| ตารางที่ 4.19 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มบริหาร งานบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข จำแนกรายได้ต่อเดือน..... | 70 |
| ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตของกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข จำแนกตามประเภทบุคลากร | 71 |
| ตารางที่ 4.21 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มบริหาร งานบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข จำแนกตามประเภทบุคลากร.... | 72 |
| ตารางที่ 4.22 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตของกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน | 74 |
| ตารางที่ 4.23 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มบริหาร งานบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข จำแนกตามระยะเวลา การปฏิบัติงาน..... | 74 |
| ตารางที่ 4.24 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข | 74 |

สารบัญตาราง (ต่อ)

| | หน้า |
|--|------|
| ตารางที่ 4.25 ปัญหาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข | 77 |
| ตารางที่ 4.26 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข | 80 |



สารบัญภาพ

| | หน้า |
|---|------|
| ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา..... | 3 |
| ภาพที่ 2.1 โครงสร้างภายในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข | 22 |
| ภาพที่ 2.2 โครงสร้างกลุ่มบริหารงานบุคคล | 23 |



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันองค์กรต่างๆ ได้ให้ความสนใจในการพัฒนาตนเองในทุกด้าน โดยเฉพาะในเรื่องบุคลากรและระบบการบริหารจัดการ องค์กรภาครัฐต่างๆ พยายามเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงและนำเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่ก้าวล้ำนำสมัยมาใช้มากขึ้น พร้อมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหรือให้การศึกษาเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ความสามารถในส่วนที่เกี่ยวข้องต่างๆ เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการ เป็นกำลังขับเคลื่อนองค์กรหรือหน่วยงานให้ไปสู่ความสำเร็จ ตามจุดมุ่งหมายขององค์กรหรือหน่วยงานนั้นๆ ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของบุคลากรในหน่วยงาน เป็นอีกส่วนหนึ่งที่สำคัญที่จะผลักดันให้คุณภาพของบุคลากรมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น บุคลากรที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีย่อมมีทัศนคติที่ดีต่องาน เห็นความสำคัญและคุณค่าของงานที่ตนทำ มีความสุขใจ ความพึงพอใจ และสนุกกับการทำงานทำให้เกิดขวัญและกำลังใจ เกิดแรงจูงใจและความผูกพันกับงาน ขอมเสียสละแรงกายแรงใจ อุทิศตนให้กับงานและหน่วยงาน ทำงานด้วยความเต็มใจและเกิดความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

สำนักงานปลัดสาธารณสุข จัดเป็นส่วนราชการที่มีขนาดใหญ่ มีโครงสร้างที่สลับซับซ้อนและมีจำนวนบุคลากรเป็นจำนวนมาก ทั้งนี้ สืบเนื่องจากพันธกิจของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เป็นเรื่องเกี่ยวกับการสร้างเสริมสุขภาพอนามัย การป้องกัน ควบคุม และรักษาโรคภัย การฟื้นฟูสมรรถภาพของประชาชน จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข จะต้องมึบุคลากรที่มีขีดความสามารถในการปฏิบัติงานสูง จึงจะนำไปสู่การบริหารงานที่ได้รับผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายขององค์การอย่างแท้จริง ดังนั้น บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข จะต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถ มีวิสัยทัศน์ที่ดีต่อองค์การ มีสมรรถนะ และมีความตระหนักในภาระหน้าที่รับผิดชอบ จึงจะสามารถทำให้ประเทศมีการพัฒนาได้ การที่องค์การใดจะทำหน้าที่หรือปฏิบัติงานให้ได้รับผลสัมฤทธิ์สูงสุดตามเป้าหมายขององค์การได้นั้น ปัจจัยสำคัญประการหนึ่ง คือ คุณภาพชีวิตการทำงานของคนในองค์กรนั้น สำนักงานปลัดสาธารณสุข

เป็นองค์การหนึ่งที่เป็นจะต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีพอ จึงจะสามารถทำให้การพัฒนาองค์การเป็นไปได้ตามวิสัยทัศน์ที่วางไว้และนำไปสู่การพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าได้อย่างมั่นคงและถาวรในที่สุด

กลุ่มบริหารงานบุคคล เป็นหน่วยงานสังกัดสำนักบริหารกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีบุคลากรสังกัด จำนวนทั้งสิ้น 228 ราย แบ่งเป็นข้าราชการ จำนวน 183 ราย พนักงานราชการ 37 ราย ลูกจ้างประจำ 8 ราย ทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ

1. การจัดระบบการบริหารงานบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
2. การจัดระบบงานและบริหารงานบุคคลที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกระทรวง
3. การปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

จากภารกิจดังกล่าวข้างต้น จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่บุคลากรทุกหน่วยงานในสังกัดกลุ่มบริหารงานบุคคล จะต้องเป็นผู้ที่มีสมรรถนะเหมาะสม มีความรู้ความสามารถ มีความขยันอดทน และอุทิศเวลาให้กับทางราชการ รวมทั้งจะต้องมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร จึงจะสามารถทำงานในความรับผิดชอบให้ได้รับผลผลิตและผลลัพธ์ตามเป้าหมายขององค์กรได้ และการที่บุคลากรของกลุ่มบริหารงานบุคคล จะสามารถทำงานให้องค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่บุคลากรเหล่านี้จะต้องมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีก่อน

ดังที่กล่าวมาข้างต้น การที่จะทำให้บุคลากรซึ่งเป็นทรัพยากรขององค์กรที่สำคัญที่สุด เกิดความรู้สึกที่ดี มีความสุข ความพึงพอใจในการทำงาน หรือเรียกว่า ทำให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน จึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจและจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร จึงมองเห็นว่าการศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานเป็นเรื่องที่สำคัญซึ่งควรให้ความสนใจอย่างยิ่ง ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร เพื่อนำผลของการศึกษาไปเป็นข้อมูลพื้นฐานประกอบการตัดสินใจของผู้บริหารในการหาแนวทางในการปรับปรุง แก้ไข และเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่มีคุณค่าเหล่านี้ให้เหมาะสมยิ่งขึ้นต่อไป

2. วัตถุประสงค์การศึกษา

การศึกษานี้มีการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษาอยู่ 3 ประการ ดังนี้

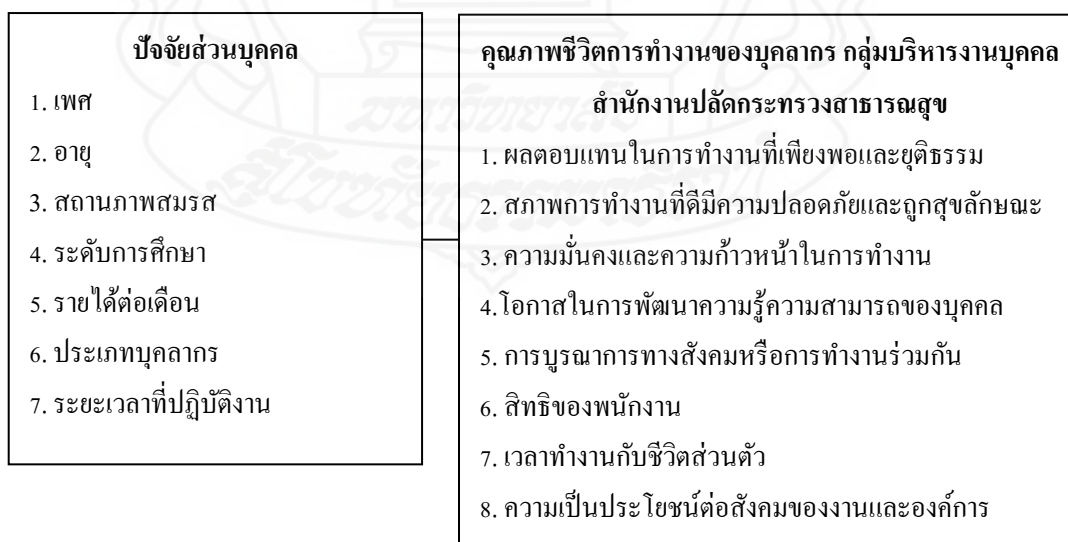
2.1 เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักปลัดกระทรวงสาธารณสุข

2.2 เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักปลัดกระทรวงสาธารณสุข จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

2.3 เพื่อระบุปัญหา และเสนอแนะแนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

3. กรอบแนวคิดการศึกษา

จากการศึกษาแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของ ริชาร์ด อี วอลตัน (Richard E. Walton: 1975) ประกอบด้วย 8 ประการ คือ ผลตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่ดีมีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน สิทธิของพนักงาน, เวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว และความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงานและองค์กร ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา

4. สมมติฐานการศึกษา

จากแนวคิดการศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข” ดังที่กล่าวข้างต้น ผู้ศึกษาขอนำมากำหนดสมมติฐานการศึกษาให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การศึกษา ดังนี้

4.1 บุคลากร กลุ่มบริหารงานบุคคล กลุ่มงานบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก

4.2 บุคลากร กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

5. ขอบเขตของการศึกษา

ผู้ศึกษาได้กำหนดขอบเขตของการศึกษา ซึ่งประกอบด้วย ขอบเขตด้านเนื้อหา ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ขอบเขตด้านพื้นที่ และขอบเขตด้านระยะเวลา สำหรับการศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มงานบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข” ดังนี้

5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษานี้ เป็นการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ใน 8 ด้าน คือ ผลตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย และถูกสุขลักษณะ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน สิทธิของพนักงาน เวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว และความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงานและองค์กร และเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน รวมทั้งระบุปัญหา และเสนอแนะแนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เพื่อนำมาใช้พัฒนาและปรับปรุงให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงาน และให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ยิ่งขึ้น

5.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

5.2.1 ประชากร บุคลากรในกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักบริหารกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 1 ฝ่าย 9 กลุ่มงาน รวมจำนวนบุคลากรทั้งสิ้น 228 คน

5.2.2 กลุ่มตัวอย่าง ตัวแทนของบุคลากรในกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักบริหารกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 1 ฝ่าย 9 กลุ่มงาน จำนวน 145 คน ซึ่งได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรทาโร ยามานะ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % และความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ระดับ 0.05 และดำเนินการสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) เพื่อหาสัดส่วนที่เหมาะสมของกลุ่มตัวอย่างตามจำนวนประชากรของแต่ละกลุ่มงาน

5.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

ผู้ศึกษากำหนดขอบเขตการศึกษาเฉพาะกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ตำบลตลาดขวัญ อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี

5.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ผู้ศึกษาทำการศึกษาเป็นเวลา 12 เดือน ตั้งแต่เดือนกรกฎาคม 2557 ถึงเดือนกรกฎาคม 2558 และใช้ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลภาคสนามเป็นเวลา 2 เดือน ในระหว่างเดือนเมษายน – พฤษภาคม 2558

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 บังคับส่วนบุคคล หมายถึง เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประเภทบุคลากร ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

6.2 คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ทักษะหรือความรู้สึกรู้สึกของบุคลากรของกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักบริหารกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ได้รับประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งจะทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายประสบผลสำเร็จ มีสุขภาพจิตที่สมบูรณ์และมีความสุขในการทำงาน ตามกรอบแนวคิดของ Richard E. Walton (1975) โดยจำแนกออกเป็น 8 ด้าน ได้แก่ ผลตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่ดีมีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน สิทธิของพนักงาน เวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว และความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงานและองค์กร คือ

6.2.1 ด้านผลตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง หน่วยงานมีการกำหนดรายได้และค่าตอบแทนเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ตามตำแหน่งหน้าที่ มีการจ่ายค่าตอบแทนเหมาะสมกับความทุ่มเท และความอดุสาหะ สวัสดิการต่างๆ มีความเพียงพอต่อความจำเป็นขั้นพื้นฐาน รายได้ที่ได้รับในแต่ละเดือนเพียงพอสำหรับการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน และมีความยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นๆ ในกระทรวงสาธารณสุข

6.2.2 ด้านสภาพการทำงานที่ดีมีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ หมายถึง หน่วยงานจัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปีอย่างสม่ำเสมอ มีอุปกรณ์เครื่องใช้ต่างๆ ที่มีคุณภาพ และไม่เป็นอันตรายต่อการทำงาน ให้ความใส่ใจต่อความปลอดภัยภายในสถานที่ทำงาน มีการจัดสถานที่ทำงานและอุปกรณ์ในการทำงานอย่างเป็นระเบียบช่วยในการทำงานได้สะดวกรวดเร็ว และปลอดภัย มีการเตรียมความพร้อมและมีมาตรการในการจัดสภาพการทำงาน เพื่อป้องกันอุบัติเหตุหรือวินาศภัยต่างๆ

6.2.3 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง หน่วยงานสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน การพิจารณาความดีความชอบ โดยพิจารณาจากผลงานและความตั้งใจในการปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม มีความมั่นคงในอาชีพและเป็นหลักของครอบครัว เปิดโอกาสให้มีการปรับเปลี่ยนตำแหน่งงานภายในหน่วยงาน และการย้ายสับเปลี่ยนงานคำนึงถึงความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ

6.2.4 ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร หมายถึง หน่วยงานมีการจัดส่งบุคลากร ไปอบรม เพื่อพัฒนาการทำงานด้านต่างๆ อยู่เสมอ สนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น มีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการทำงาน ส่งเสริมให้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และสนับสนุนให้นำความคิดใหม่ๆ มาใช้ในการพัฒนางานอยู่เสมอ

6.2.5 ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน หมายถึง หน่วยงานจัดให้มีกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ให้ความสนใจในกิจกรรมที่มุ่งเน้นเสริมสร้างความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีการประชุมพูดคุยเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติงานหรือปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาการทำงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ และผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคในการทำงาน และมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น ให้เกียรติ และเคารพความคิดเห็นของพนักงานเจ้าหน้าที่เพื่อการทำงานร่วมกันเป็นทีม

6.2.6 ด้านสิทธิของพนักงาน หมายถึง หน่วยงานให้ความเสมอภาค หรือความเท่าเทียมกันในการทำงาน ทั้งในเรื่องกฎระเบียบและความมั่นคงในการทำงาน มีการรับฟังความคิดเห็น ปัญหา และดำเนินการแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องเกี่ยวกับสิทธิอันพึงได้ เกี่ยวกับสวัสดิการ รางวัล หรือผลประโยชน์อื่นๆ จากการปฏิบัติงาน รวมทั้งการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนอย่างเป็นธรรม มีการประเมินการปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่กำหนดไว้ และนำมาใช้ในการให้คุณให้โทษ

6.2.7 ด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว หมายถึง หน่วยงานมีการกำหนดเวลาการทำงานที่เหมาะสมในแต่ละวัน ภาระการทำงานที่ได้รับผิดชอบในปัจจุบัน ไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพและจิตใจ การทำงานไม่เป็นอุปสรรคในการดำเนินชีวิต และมีเวลาพักผ่อนอย่างเพียงพอ มีความพอใจกับการใช้เวลาในการทำงาน ครอบครัว สังคม และเวลาส่วนตัว

6.2.8 ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงานและองค์การ หมายถึง บุคลากรมีความรู้สึกที่ดีเมื่อทราบว่าประชาชนทั่วไปมีทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงาน การปฏิบัติหน้าที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญต่อสังคมโดยรวม ให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม รับผิดชอบต่อสังคม จัดให้บริการต่างๆ ให้แก่ประชาชนอย่างมีคุณภาพ มีนโยบายร่วมกันรณรงค์ ประหยัดพลังงาน เช่น ไฟฟ้า น้ำประปา เป็นต้น

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษา เสนอเป็นแนวทางให้ผู้บริหารใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน และใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดประสิทธิผลแก่องค์กร

7.2 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาค้นคว้าสำหรับผู้สนใจในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของหน่วยงานอื่นๆ ในโอกาสต่อไป

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข” ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษารวบรวมแนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องในการศึกษามาประกอบการพิจารณาและสรุปได้ ดังนี้

1. ความหมาย และแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
2. ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ความหมาย และแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วยหัวข้อสำคัญ คือ ความหมายของ คุณภาพชีวิตการทำงาน องค์ประกอบหรือดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน ประโยชน์ของการ เสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน วิธีการสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนี้

1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

บลูสโตน (Bluestone, 1977; อ้างถึงใน สุรางค์ทิพย์ ทะวิไชย 2549: 6) ได้กล่าวถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า เป็นการสร้างสรรค์บรรยากาศที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น โดยผ่านการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาสำคัญขององค์กร ซึ่งมีผลกระทบต่อการทำงานของพวกเขา นั่นคือ ได้หมายถึงการปรับปรุงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยทำให้มีประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานมากขึ้น เพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิผลขององค์กร ทั้งนี้ เพราะการเปิดโอกาสใหม่ๆ ให้สมาชิกขององค์กรในทุกๆระดับ ได้นำเอาสติปัญญา ความเชี่ยวชาญ ทักษะและความสามารถอื่นๆ มาใช้ในการทำงานในองค์กร ย่อมทำให้สมาชิกหรือกำลังแรงงานได้รับความพึงพอใจสูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติและพฤติกรรมภายในกลุ่มและองค์กรขึ้น เช่น การขาดงานลดลง คุณภาพของผลิตภัณฑ์ดีขึ้น การกวดขันเกี่ยวกับวินัยผ่อนคลายลง ความคับข้องใจลดลง เป็นต้น

เกสท์ (Guest, 1979: 76; อ้างถึงใน สิริลักษณ์ พรหมโกมุท 2550: 39) ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลต่อการทำงาน หรือผลที่เกิดขึ้นกับปัจเจกบุคคล อันเนื่องมาจากประสบการณ์ในการทำงาน นั่นคือ คุณภาพชีวิตการทำงานอาจหมายถึง ความรู้สึกทั้งหลายของบุคคลเกี่ยวกับงาน เช่น ความรู้สึกเกี่ยวกับผลตอบแทนหรือผลประโยชน์ในทางเศรษฐกิจ สภาพแวดล้อมการทำงาน ความมั่นคง ความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับองค์กรและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

แดเนียล (Daniel, 1983; อ้างถึงใน ขนิษฐา สุนาคราช 2549: 22) ได้อธิบายว่าคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นกระบวนการทำงานขององค์กร ซึ่งพยายามทำให้สมาชิกขององค์กรได้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดสภาพแวดล้อมขององค์กร กระบวนการทำงาน และผลผลิตขององค์กรมากขึ้น ซึ่งคุณค่าขั้นพื้นฐานของกระบวนการนี้ มีจุดหมายให้วัตถุประสงค์ขององค์กรใน 2 มิติพบกันอย่างพอเหมาะพอดี ทั้งวัตถุประสงค์ในเรื่อง ประสิทธิภาพขององค์กร และการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานให้ดียิ่งขึ้น

เดลาโมท และ ทากิซาวา (Delamotte and Takezawa, 1984; อ้างถึงใน วรวรรณ บุญล้อม 2551: 16) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้หลายประเด็น ดังนี้

1. เป็นการสร้างบรรยากาศที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น โดยผ่านการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาสำคัญขององค์กร ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติและพฤติกรรมภายในกลุ่มและองค์กรขึ้น เช่น การขาดงานลดลง คุณภาพของผลิตภัณฑ์ดีขึ้น ความคับข้องใจลดลง เป็นต้น

2. คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความหมายทั้งกว้างและแคบ โดยมีความหมายในประเด็นต่างๆ ดังนี้

2.1 คุณภาพชีวิตในการทำงานในความหมายที่กว้าง หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลประโยชน์และบริการ ความก้าวหน้าในการทำงานและมนุษยสัมพันธ์ สิ่งเหล่านี้ล้วนแต่เป็นแรงจูงใจและความพึงพอใจสำหรับคนงาน

2.2 คุณภาพชีวิตในการทำงานในความหมายที่แคบ หมายถึง ผลที่มีต่อพนักงาน ซึ่งหมายถึง การปรับปรุงองค์กรและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานควรได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษ สำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของแต่ละบุคคล รวมถึงความต้องการของพนักงานในเรื่องความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานด้วย

2.3 คุณภาพชีวิตในการทำงานในแง่มุมที่หมายถึง การคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ในการทำงาน โดยมีความหมายครอบคลุมถึงวิธีการ แนวปฏิบัติหรือเทคโนโลยีที่ส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างเป็นประชาธิปไตย ทำให้เกิดความพึงพอใจมากขึ้นในการปรับปรุงผลลัพธ์ขององค์กรและปัจเจกบุคคลตามลำดับ

พรนิกา ม่วงคราม (2550: 6) ได้เสนอว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การบริหารจัดการที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีสภาพการทำงานที่ดี อยู่ภายใต้การทำงานที่เหมาะสม มีความปลอดภัย ได้รับประโยชน์และสิทธิต่างๆ อย่างยุติธรรมและเสมอภาคในสังคมนั้น ๆ หรือการทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุขในการทำงานทั้งทางร่างกายและจิตใจ ซึ่งวัดได้จากตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและคำนึงถึงสุขภาพอนามัย ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล การบูรณาการด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ธรรมเนียมในองค์กร จังหวะชีวิตโดยส่วนรวม และการเกี่ยวข้องกับสังคม

อมรรัตน์ พงษ์ปวน (2550: 5) ได้เสนอว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความเป็นอยู่และการทำงานที่ทำให้ชีวิตมีคุณค่า หรือมีชีวิตการทำงานที่จะสามารถตอบสนองความจำเป็นพื้นฐานของบุคคล ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ คือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอ สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน โอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของบุคคล การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สิทธิส่วนบุคคล จังหวะชีวิต และความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ภักทิพภา ศรีสว่าง (2551: 8) ได้เสนอว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สภาพการทำงานที่บุคลากรมีความรู้สึกพึงพอใจ ซึ่งประเมินได้จากค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องเหมาะสมและปลอดภัย การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การปฏิบัติงานในสังคม

แสง ไชยสุวรรณ (2551: 6) ได้เสนอว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสภาพชีวิตความเป็นอยู่และการทำงานในองค์กรที่ทำให้ชีวิตมีความสุข ทั้งทางร่างกายและทางจิตใจ ทำให้มีความพึงพอใจในการทำงาน โดยวัดได้จากค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สิทธิส่วนบุคคล ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และลักษณะงานที่มีคุณค่าหรือประโยชน์ต่อสังคม

จากความหมายต่างๆ ที่นักวิชาการได้นิยามไว้ข้างต้น สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สิ่งที่บุคลากรได้รับจากหน่วยงาน ซึ่งมีผลต่อการดำเนินชีวิตประจำวันและความรู้สึกภายในจิตใจ ประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่เหมาะสม สภาพการทำงานที่ปลอดภัย ความก้าวหน้ามั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน โอกาสในการเพิ่มพูนทักษะ การได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เวลาในการใช้ชีวิตส่วนตัว และการภาคภูมิใจในองค์กรของตนเอง ซึ่งส่งผลทำให้เกิดความสุขและความพึงพอใจในการทำงานก่อให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามมา

1.2 องค์ประกอบหรือดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน

นักวิชาการได้กล่าวถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิต หรือบางคนเรียกว่า ดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตไว้หลายคน ดังนี้

ริชาร์ด อี วอลตัน (Richard E. Walton, 1975: 93-95; อ้างถึงใน ลักคณา โยคะวิสัย 2550: 9) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงาน ในหนังสือ Criteria for Quality of Working Life โดยแบ่งออกเป็น 8 ประการดังนี้

1. การได้รับผลตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้นๆ จะต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผลในสังคมนั้นๆ สำหรับค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรมก็เกิดจากเปรียบเทียบค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกัน หรือเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน

2. สภาพการทำงานที่ดีมีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (Safe and Healthy Working Conditions) คือ สภาพการทำงานควรเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน มีมาตรฐานความปลอดภัย ไม่เกิดผลเสียและเกิดอันตรายต่อสุขภาพในการปฏิบัติงาน

3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for Continued Growth and Security) คือ การมีโอกาสดูแลหาความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพในตำแหน่งงาน ให้โอกาสพนักงานในการใช้ความรู้ความสามารถใหม่ๆ รวมทั้งการเลื่อนตำแหน่งงาน ที่ทำ ควรมีการให้หลักประกันความมั่นคงในการทำงาน ให้โอกาสพนักงานพัฒนาทักษะของตน และมีความมั่นคงในการว่าจ้างงาน

4. โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล (Opportunity for Developing and Using Human Capacity) คือ โอกาสในการพัฒนาและใช้ความรู้ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้ที่มี ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่าตนมีคุณค่า และรู้สึกท้าทายในการทำงาน ได้ใช้ความสามารถในการทำงานเต็มที่ รวมทั้งความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

5. การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน (Social Integration) คือ การที่ผู้ปฏิบัติรู้สึกว่ามีคุณค่าได้รับการยอมรับและร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ปราศจากการมีอคติและการทำลายซึ่งกันและกัน

6. สิทธิของพนักงาน (Employee Rights) คือ การมีสิทธิในเรื่องส่วนบุคคล การมีอิสระในการพูดการแสดงความคิดเห็น การใช้สิทธิเสรีภาพและความเสมอภาคเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกัน รวมทั้งสิทธิที่พนักงานควรได้รับจากองค์กรควรมีความเสมอภาคกัน

7. เวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว (Work and Total Life Space) คือ ลักษณะการปฏิบัติงานของพนักงานมีผลกระทบต่อบทบาทในชีวิตส่วนตัวของพนักงาน ทั้งในเรื่องของเวลา พฤติกรรม ทัศนคติ โดยเฉพาะบทบาทและการแบ่งเวลากับชีวิตครอบครัว การพักผ่อน ดังนั้น ควรมีการสร้างสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงานให้ดี

8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงานและองค์การ (Social Relevance of Work Life) คือ การที่พนักงานมีความรู้สึกว่าการกระทำหรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งองค์การของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคม เป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของอาชีพ และเกิดความรู้สึกภูมิใจต่อองค์การของตนเอง

เจอโรม (Jerome, อ้างถึงใน อารี สังข์ศิลป์ชัย 2548: 25) ประธานของสถาบันการทำงานในอเมริกา ได้กำหนดเกณฑ์ 7 ประการ ในการทำงาน ดังนี้

1. รายได้ (Income) คุณภาพชีวิตในการทำงาน ในส่วนของรายได้จะอยู่บนพื้นฐานของความยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบทั้งภายในและภายนอกองค์การ Jerome เชื่อว่าแรงจูงใจที่เกิดจากรายได้จะเป็นเครื่องล่อในการทำงานที่มีความสำคัญและมีความหมายมากต่อพนักงาน

2. ผลประโยชน์ของพนักงาน (Employee Benefit) คน (โดยเฉพาะในสหรัฐอเมริกา) มีความคาดหวังในการได้รับสิทธิประโยชน์สูงขึ้น ซึ่งการได้รับสิทธิประโยชน์ในหลายๆ องค์การได้กลายเป็นข้อต่อรองระหว่างฝ่ายพนักงานและฝ่ายบริหาร เนื่องจากฝ่ายบริหารต้องการที่จะควบคุมรายจ่ายและฝ่ายพนักงานก็ต้องการผลประโยชน์เพิ่มขึ้น

3. ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) พนักงานทุกคนต่างต้องการงานที่มีความมั่นคงการมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในส่วนของความมั่นคงในการทำงานต้องอาศัยการวางแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิผล การเก็บรวบรวมข้อมูลของพนักงานต้องมีระบบที่ดีและทันสมัย

4. ทางเลือกในการทำงาน (Alternative Work Schedule) การให้พนักงานมีทางเลือกในเวลาการทำงานที่สะดวกต่อตัวพนักงาน ได้แก่ การให้เข้างานและเลิกงานในเวลาที่เหมาะสม พนักงานต้องการ การจ้างพนักงานชั่วคราวการให้ทำงานสี่วันต่อสัปดาห์เป็นต้น ทั้งนี้ เพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงานได้สูงสุด

5. ความเครียดจากการทำงาน (Occupational Stress) ความเครียดที่เกิดจากการประกอบอาชีพเป็นแง่มุมใหม่ที่มีความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพจิต พนักงานที่ได้รับผลกระทบจากความเครียด และความไม่สะดวกสบายจากการทำงาน จะทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานลดลง

6. การมีส่วนร่วมของพนักงาน (Worker Participation) พนักงานส่วนใหญ่ต่างมีความรู้ดีกว่าตนเองมีสิทธิในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ที่มีผลต่อการทำงาน ซึ่งค่านิยมนี้ในวันจะได้รับความนิยมนับมากขึ้น และยังเป็นผลดีต่อองค์กร

7. ระบบประชาธิปไตยในการทำงาน (Democracy in the Workplace) แนวโน้มของความต้องการของพนักงานในการนำระบบประชาธิปไตยเข้ามาในสถานที่ทำงานมีสูงขึ้น Jerome เสนอแนะให้ผู้นำในแต่ละองค์กรจะต้องรับฟังความต้องการความคิดเห็นของพนักงานในองค์กร ผู้นำที่มีลักษณะเป็นผู้นำแบบประชาธิปไตยจะมีผลต่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน

โอนีล เอช โรเซนทาล (Neal H. Rosenthal, อ้างถึงใน นิตยาพร สาทร 2546: 12) กล่าวถึง คุณลักษณะ 5 ประการ ของคุณภาพชีวิตการทำงาน

1. ไม่เป็นงานที่อันตราย น่าเบื่อ บั่นทอนสุขภาพ อุดอู้อู่ และเครียด
2. เป็นงานที่พนักงานสามารถเห็นถึงความสำเร็จของงานที่ตนทำ ได้เปิดโอกาสให้มีส่วนแก้ปัญหาและสามารถริเริ่มอะไรใหม่ๆ ให้พนักงานสามารถใช้ความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่ เปิดโอกาสให้ได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ และให้มีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอาชีพการงาน
3. เป็นงานที่มีวันหยุดหรือมีเวลาพักผ่อน มีโอกาสได้ทำงานล่วงเวลาได้บ้าง สามารถยืดหยุ่นเวลาการทำงาน หรือสามารถทำงานชั่วคราว (Part time Work) ได้
4. เป็นงานที่มีเกียรติได้รับการยอมรับทั้งจากสังคมภายนอกและหน่วยงานภายใน
5. เป็นงานที่มีความมั่นคงสามารถยึดถือเป็นอาชีพได้

ฮิวส์ และคัมมิงส์ (Huse and Cummings, 1985: 199-200; อ้างถึงใน ชีรสิทธิ์ สุขเจริญ 2550: 18-19) ได้วิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานว่ามีลักษณะต่างๆ 8 ประการ ได้แก่

1. สภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (Safe and Healthy Environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย

2. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐาน ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าจะมีความเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่นๆ

3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human Capacities) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเองจากงานที่ทำ โดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลายงานที่มีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวเอ่งในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ และงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน

4. ความก้าวหน้า (Growth) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง

5. การบูรณาการทางสังคม (Social Integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน สถานที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับและมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

6. ประชาธิปไตยในองค์กร (Constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม พนักงานได้รับการเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังข้อคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาคและความยุติธรรม

7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (Total Life Space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงของชีวิต ระหว่างช่วงปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ

8. ความภูมิใจในองค์กร (Organization Pride) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง และได้รับรู้ว่าองค์กรอำนวยความสะดวกและรับผิดชอบต่อสังคม

เดลามอต และ ทากิซาวา (Delamotte and Takezawa, 1994: 11; อ้างถึงใน ลัดดา บุญมาเลิศ 2543: 21) ได้เสนอ มิติที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 5 มิติ ดังนี้ เป้าหมายเดิม (Traditional Goals) หมายถึง เรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวกับสภาพการทำงานที่เป็นปัญหาช้านานแล้ว เช่น เรื่องชั่วโมงการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน ที่ควรได้รับการแก้ไข เพื่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของพนักงาน โดยการใช้วิธีการใหม่ๆ เพื่อพัฒนาในส่วนดังกล่าว

1. การได้รับความยุติธรรม (Fair Treatment at Work) หมายถึง ความต้องการของพนักงานที่ต้องการให้มีความยุติธรรมจากจุดมองทั้งในแง่บุคคลในองค์กร และกลุ่มต่างๆ ในสังคม

2. อิทธิพลต่อการตัดสินใจ (Influence of Decisions) หมายถึง การส่งเสริมให้มีการตัดสินใจอันเป็นการพัฒนาบางอย่างมาใช้ เพื่อจุดประสงค์ในการลดความแปลกแยกอันเนื่องมาจากการขาดอำนาจในการต่อรองของพนักงาน

3. งานมีความท้าทาย (Challenge of Work Content) เป็นความสัมพันธ์ในอีกแง่หนึ่งของคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งคือโอกาสในความก้าวหน้าในอาชีพนั้นๆ ของพนักงานนั่นเอง

4. ชีวิตการทำงาน (Work Life) เป็นการพัฒนาที่เน้นไปที่การทำงานของพนักงานที่เปรียบเสมือนกระบวนการที่ต้องดำเนินไปตลอดชั่วชีวิตของคน ซึ่งมีความสัมพันธ์โดยตรงต่อครอบครัวและสังคมของพนักงาน

จากองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน ตามแนวคิดทฤษฎีของนักวิชาการที่กล่าวมาข้างต้น ผู้ศึกษาเห็นว่าแนวความคิดของ ริชาร์ด อี วอลตัน ที่กำหนดองค์ประกอบหรือเกณฑ์ชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ประการ นั้น มีความครอบคลุมและเหมาะสมที่จะนำมาศึกษาและใช้เป็นเกณฑ์ชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มบริหารงานบุคคล ซึ่งเกณฑ์ในการชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานประกอบด้วย

1. ผลตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม
2. สภาพการทำงานที่ดีมีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ
3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน
4. โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล
5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน
6. สิทธิของพนักงาน
7. เวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว
8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงานและองค์กร

1.3 ประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน

นักวิชาการได้กล่าวถึง ประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานไว้หลายคน ดังนี้

ชูสค์เลอร์ บูย์เทล และยังบลอด (Schuler, Beutell and Youngblood, 1989: 49; อ้างถึงใน อารี สังข์ศิลป์ชัย 2548: 22) กล่าวสรุปถึงประโยชน์ของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า

1. เพิ่มความพึงพอใจในการทำงานเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงาน
 2. ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นอย่างน้อยที่สุดก็เกิดจากอัตราการขาดงานที่ลดลง
 3. ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นจากการที่พนักงานมีส่วนร่วมและสนใจงานมากขึ้น
 4. ลดความเครียดอุบัติเหตุและความเจ็บป่วยจากการทำงาน ซึ่งจะส่งผลถึงการลดต้นทุนด้านค่ารักษาพยาบาล รวมถึงต้นทุนค่าประกันด้านสุขภาพการลดอัตราการเรียกร้องสิทธิจากการทำประกัน
 5. ความยืดหยุ่นของกำลังคนมีมาก และความสามารถในการสลับเปลี่ยนพนักงานมีมากขึ้น ซึ่งเป็นผลจากความรู้สึกในการเป็นเจ้าขององค์การและการมีส่วนร่วมในการทำงานที่เพิ่มขึ้น
 6. อัตราการสรรหาและคัดเลือกพนักงานดีขึ้น เนื่องจากความน่าสนใจเพิ่มขึ้นขององค์การ จากความเชื่อถือเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขององค์การ
 7. ลดอัตราการขาดงานและการลาออกของพนักงานโดยเฉพาะพนักงานที่ดี
 8. ทำให้พนักงานรู้สึกสนใจงานมากขึ้น จากการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การให้สิทธิออกเสียงการรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน การเคารพสิทธิของพนักงาน
- กรีนเบิร์ก และ บารอน (Greenberg and Baron, 1995: 647; อ้างถึงใน สุรินทร์ ลิ้มรัตนพันธ์ 2553: 40) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานทำให้เกิดประโยชน์ที่ดี 3 ด้าน คือ
1. ผลโดยตรงในการเพิ่มความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน สร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ และลดอัตราการเปลี่ยนงาน
 2. ทำให้ผลผลิตสูงขึ้น
 3. เพิ่มประสิทธิผลขององค์การ (เช่น ในเรื่องผลกำไรที่เพิ่มขึ้น การบรรลุเป้าหมายขององค์การ)

แฮคแมน และ ซัทเทิล (Hackman and Suttle, 1977: 9; อ้างถึงใน ชีรสิทธิ์ สุขเจริญ 2550: 26-27) ได้กล่าวถึง ประโยชน์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน จะมีผลต่อการทำงานอย่างมากมาย ได้แก่

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

นอกจากนี้ ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องของสุขภาพกายสุขภาพจิตช่วยให้เจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กร และยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก ลดอุบัติเหตุ และส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริการที่ดี ทั้งคุณภาพและปริมาณ

เดสส์เลอร์ (Dessler, 1991: 4; อ้างถึงใน ปณิชา ศิวสวัสดิ์ 2550: 37) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน จะทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร เสริมสร้างขวัญและกำลังใจ วัฒนธรรมองค์กรและจิตวิทยา สภาพแวดล้อมทางจิตวิทยาในการทำงานให้เป็นที่ไปในทางบวก โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อความต้องการของพนักงานได้รับการตอบสนองในระดับสูง

1.4 วิธีการสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน

นักวิชาการได้ กล่าวถึง วิธีการสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ไว้หลายคน ดังนี้

ณัฐา บัวหลวง (2550: 26-27) ได้กำหนดกรอบแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการออกเป็น 4 มิติ ดังนี้

- 1) มิติด้านการทำงาน หมายถึง
 - (1) ทางกายภาพสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมดี มีความปลอดภัย มีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ เทคโนโลยีต่างๆ เหมาะสม
 - (2) ทางการบริหารงานผู้บริหารมีคุณภาพและคุณธรรม มีระบบการบริหารงานที่ดี กระจายภาระงานเหมาะสมทำงานแบบยืดหยุ่น มีข้อบังคับค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการทำงาน
 - (3) ทางการบริหารทรัพยากรบุคคลมีการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยระบบคุณธรรมมีระบบทางก้าวหน้ามีการบริหารผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบข้าราชการได้ทำงานตรงตามความรู้ความสามารถได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องได้รับการยอมรับมีคุณค่ามีศักดิ์ศรี

2) มิติด้านส่วนตัว หมายถึง บุคลากรมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีสุขภาพกายแข็งแรงสุขภาพจิตดีไม่มีความเครียดมีการพัฒนาด้านจิตใจ

3) มิติด้านสังคม หมายถึง บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีในทุกระดับ มีความผูกพันกับองค์กร มีการสื่อสารภายในองค์กรที่ดี มีกิจกรรมร่วมกันทั้งด้านนันทนาการ กิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์ และการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างส่วนราชการ

4) มิติด้านเศรษฐกิจ หมายถึง บุคลากรได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม มีความเป็นอยู่ที่ดีพอสมควรแก่ฐานะารูป รู้จักการบริหารจัดการการเงิน

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2551: 111-112) อธิบายว่า การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน มีแนวโน้มที่จะเป็นประเด็นสำคัญที่มีความท้าทายต่อผู้บริหารในอนาคต เนื่องจากการจ้างงาน โดยเฉพาะแรงงานที่มีฝีมือ (Skill Worker) หรือแรงงานมีความรู้ (Knowledge Worker) ไม่สามารถกระทำได้จากทำให้เงินเดือนและสวัสดิการที่สูงเพียงด้านเดียว ในอนาคตกระแสแรงงานที่มีคุณภาพต้องการทำงานในองค์กรที่มีบรรยากาศเกื้อหนุนต่อความสำเร็จ และการสร้างนวัตกรรมตลอดจนต้องการความเป็นตัวของตัวเอง และใช้ชีวิตในด้านอื่นให้สมบูรณ์ เช่น การมีครอบครัวที่เป็นสุข การพักผ่อนที่เต็มที่ และการทำความเข้าใจในตนเองและสังคม เป็นต้น องค์กรจึงต้องดำเนินงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง มิใช่โครงการที่ทำความนิยมแบบครั้งเดียวเสร็จ ซึ่งต้องอาศัยบุคคลที่มีความรู้และความเข้าใจมาดำเนินการ โดยมีข้อเสนอแนะถึงขั้นตอนในการดำเนินงานดังต่อไปนี้

- 1) ศึกษาสภาพแวดล้อมและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคล
- 2) ทำความเข้าใจสถานะในปัจจุบันขององค์กร
- 3) วางแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน
- 4) ดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน
- 5) ประเมินผลการดำเนินงาน

2. ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

2.1 อำนาจหน้าที่และส่วนราชการของกระทรวงสาธารณสุข

ตาม พ.ร.บ. ปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 ประกาศ ณ วันที่ 2 ตุลาคม พ.ศ. 2545 ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา โดยในส่วนของกระทรวงสาธารณสุข มีดังนี้

กระทรวงสาธารณสุข มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการสร้างเสริมสุขภาพอนามัย การป้องกัน ควบคุม และการรักษาโรคภัย การฟื้นฟูสมรรถภาพของประชาชน และราชการอื่น ตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกระทรวงสาธารณสุขหรือส่วนราชการที่สังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยมีส่วนราชการดังต่อไปนี้

1. สำนักงานรัฐมนตรี
2. สำนักงานปลัดกระทรวง
3. กรมการแพทย์
4. กรมควบคุมโรค
5. กรมพัฒนาการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก
6. กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์
7. กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ
8. กรมสุขภาพจิต
9. กรมอนามัย
10. สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา

2.2 สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการพัฒนายุทธศาสตร์ และแปลงนโยบายของกระทรวงเป็นแผนปฏิบัติการ การจัดสรรและบริหารทรัพยากร การกำกับ ติดตามและประเมินผล การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ การประชาสัมพันธ์ ความร่วมมือระหว่างประเทศและการพัฒนาปรับปรุงกฎหมาย ประกอบด้วย

1. ราชการบริหารราชการบริหารส่วนกลาง มีดังนี้

1.1 สำนักบริหารกลาง มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับงานบริหารทั่วไป งานช่วยอำนวยความสะดวกของกระทรวง การพัฒนาองค์การและจัดระบบงาน บริหารแผนงาน แผนเงินและแผนคน และการปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย โดยมีหน่วยงานในสังกัด ดังนี้

1.1.1 กลุ่มกฎหมาย

1.1.2 กลุ่มคลังและพัสดุ

1.1.3 กลุ่มบริหารงานบุคคล

1.1.4 กลุ่มบริหารทั่วไป

1.1.5 กลุ่มเสริมสร้างวินัยและระบบคุณธรรม

1.2 ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการจัดทำแผนแม่บท และแผนปฏิบัติการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกระทรวง การพัฒนาระบบงานคอมพิวเตอร์และเครือข่าย การบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของหน่วยงานในสังกัดกระทรวง การดูแลการใช้เทคโนโลยีให้มีผลกระทบต่อความมั่นคงของชาติ และการปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

1.3 สถาบันพระบรมราชชนก มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการเสนอความเห็นในการกำหนดนโยบายและแผนยุทธศาสตร์ ด้านการผลิตและพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพของประเทศ การจัดทำแผนรวมทั้งผลิตและพัฒนาบุคลากรด้านสาธารณสุข การพัฒนามาตรฐานการศึกษาและวิชาการด้านการศึกษาและปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งในอนาคตหน่วยงานนี้จะออกเป็นหน่วยงานในกำกับของกระทรวงสาธารณสุข

1.4 สำนักตรวจและประเมินผล มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการติดตาม ตรวจสอบ การปฏิบัติราชการของส่วนราชการ การใช้ทรัพยากร การรายงานผลความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของส่วนราชการ การประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

1.5 สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการศึกษา วิเคราะห์ จัดทำข้อมูลในการกำหนดนโยบายและแผนกลยุทธ์ การแปลงนโยบายระดับชาติ ระดับกระทรวง เป็นแผนปฏิบัติราชการของกระทรวง การจัดทำและพัฒนายุทธศาสตร์ การประสานความช่วยเหลือ และพัฒนาความร่วมมือกับองค์กรหรือหน่วยงานต่างประเทศ การประชาสัมพันธ์การปฏิบัติ ราชการของกระทรวง และปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่ เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

นอกจากนี้ ยังมีกลุ่มงานประกันสุขภาพ มีภารกิจในการพัฒนาระบบการเงิน การคลังด้านสุขภาพ ให้เป็นเครื่องมือในการจัดระบบบริการสุขภาพของประเทศ ซึ่งหน่วยงานนี้ จะออกเป็นหน่วยงานในกำกับของกระทรวงสาธารณสุขในอนาคต

2. ราชการบริหารส่วนภูมิภาค

2.1 สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการจัดทำแผน ยุทธศาสตร์ด้านสุขภาพของจังหวัด การกำกับ ดูแล ประเมินผลและสนับสนุนการปฏิบัติงานของ หน่วยงานสาธารณสุขในจังหวัด และปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

2.2 สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการจัดทำแผน ยุทธศาสตร์ด้านสุขภาพของอำเภอ การกำกับ ดูแล ประเมินผลและสนับสนุนการปฏิบัติงานของ หน่วยงานสาธารณสุขในอำเภอ และปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย





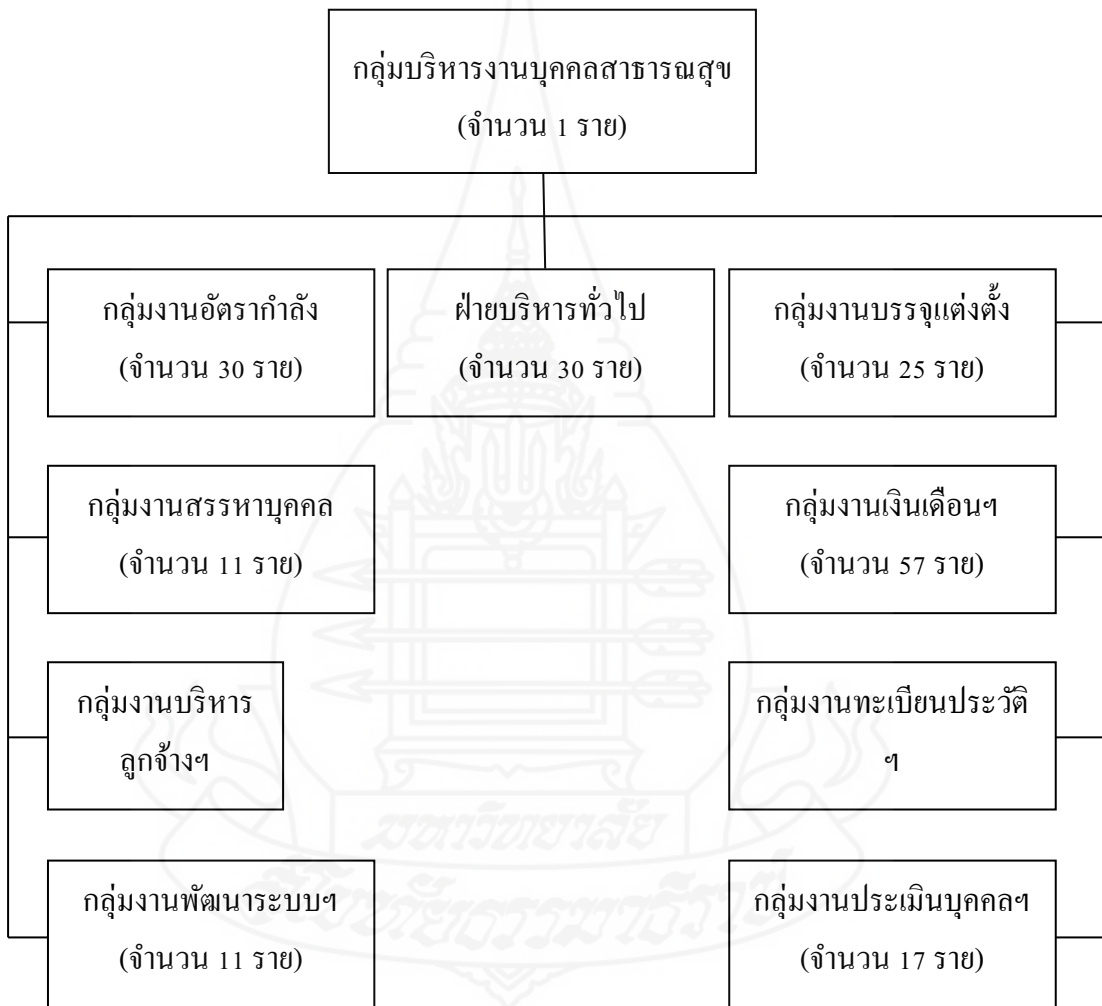
ภาพที่ 2.1 โครงสร้างภายในสํานักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

2.3 กลุ่มบริหารงานบุคคล

ตามกฎกระทรวง แบ่งส่วนราชการสํานักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.2552 กลุ่มบริหารงานบุคคล สํานักบริหารกลาง สํานักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1. จัดระบบการบริหารงานบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
2. จัดระบบงานและบริหารงานบุคคลที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกระทรวง
3. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

โครงสร้างภายในกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข



ภาพที่ 2.2 โครงสร้างภายในกลุ่มบริหารงานบุคคล

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่ามีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนี้

อารีสังข์ ศิลป์ชัย (2548) ได้ศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม” มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม 2) เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม ตามตัวแปร เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ในหน้าที่ อัตราเงินเดือน และขนาดของโรงเรียนที่สังกัด ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม สูงมากเกือบทุกด้านมีเพียงด้านเดียว คือ การได้รับค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่เพียงพอและเป็นธรรมที่อยู่ในระดับปานกลาง โดยจำแนกตามประสบการณ์ทำงานในหน้าที่ พบว่า ผู้ที่มีประสบการณ์งานในหน้าที่ต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่เพียงพอและเป็นธรรม และด้านสภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยแตกต่างกัน โดยจำแนกตามอัตราเงินเดือนพบว่า ครูที่มีอัตราเงินเดือนต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน โดยจำแนกตามขนาดโรงเรียนที่สังกัดอยู่ พบว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน ยกเว้นด้านความเกี่ยวข้องของชีวิตการทำงานกับสังคม เมื่อวิเคราะห์แบบจำแนกเป็นรายคู่ พบว่าครูที่สังกัดโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่ต่างกัน ยกเว้นกลุ่มครูโรงเรียนขนาดใหญ่กับขนาดกลางมีคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกัน ลักษณะส่วนบุคคลที่ต่างกันของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่ต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

เอี่ยมเดือน สิริมหามงคล (2549) ได้ศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชนใน เขต 6” วัตถุประสงค์ 1) เพื่อประเมินระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง 2) เพื่อประเมินระดับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง 3) เพื่ออธิบายคุณลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพ ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ เอกลักษณะของงาน ความสำคัญของงาน ความเป็นอิสระของงาน และผลป้อนกลับของงาน 4) เพื่อประเมินบรรยากาศในองค์กร ได้แก่ โครงสร้างองค์กร นโยบายการบริหารองค์กร การให้รางวัลและการลงโทษ เทคโนโลยีที่ทันสมัย

ภาพลักษณ์องค์กร 5) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคล ความผูกพันต่อองค์กร คุณลักษณะงาน บรรยากาศองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชนในเขต 6 อยู่ในระดับปานกลาง บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ($r = 0.78, p < 0.001$) คุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ($r = 0.06, p < 0.001$) และพบว่าระดับการศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 4.710, p = 0.010$)

งามจิต แต่สุวรรณ (2550) ได้ศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ” วัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาลักษณะคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ 2) เพื่อศึกษาทัศนคติต่อแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการมีลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและสุขอนามัยอยู่ในระดับดีมาก และด้านสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีทัศนคติต่อแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการสร้างกลุ่มสัมพันธ์ภายในองค์กร การส่งเสริมการมีส่วนร่วม การปรับปรุงบรรยากาศในองค์กร อยู่ในระดับมาก จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปร พบว่าระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาในการทำงานต่อวัน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ดาลัด จันทรเสนา (2550) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดลำพูน” มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านบริหาร และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ของบุคลากร สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดลำพูน 2) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรสาธารณสุข ในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดลำพูน 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านบริหาร และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรสาธารณสุข ในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดลำพูน ผลการศึกษาพบว่า (1) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข ในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดลำพูนโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานรายด้านพบว่า ด้านการคำนึงถึงประโยชน์ต่อสังคม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านสิทธิส่วนบุคคล และด้าน โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล อยู่ในระดับสูง ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

และการทำงานร่วมกัน ด้านจังหวะชีวิต โดยส่วนรวม และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับปานกลาง (2) ปัจจัยด้านบุคคล ที่มี เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และตำแหน่ง แตกต่างกันมีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนบุคลากร ที่มี อายุ ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ แตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.001 (3) ปัจจัยด้านบริหาร ได้แก่ การบริหารจัดการและลักษณะงาน และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ได้แก่ สถานที่ คน ระบบการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.001

ธีรสิทธิ์ สุขเจริญ (2550) ได้ศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ สาธารณสุขระดับตำบล จังหวัดราชบุรี” มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล จังหวัดราชบุรี 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับ คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข 3) เพื่อศึกษาปัจจัยทำนายที่สามารถร่วมกันอธิบาย ความผันแปรของคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล จังหวัดราชบุรี ผลการศึกษาพบว่า (1) คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล จังหวัดราชบุรี อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน โดยรวมและการรับรู้ บรรยากาศองค์กร โดยรวม พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง (2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ รายได้ เงินเดือน ประสบการณ์การทำงาน การศึกษาสูงสุดและสถานภาพสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน (3) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงานกับคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า ปัจจัยคุณลักษณะงาน โดยรวม เอกลักษณะของงาน ความเป็นอิสระของงาน และผลป้อนกลับจากงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตการทำงาน (4) ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กร กับคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร โดยรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับคุณภาพชีวิตการทำงาน (5) การทำนายคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า การจะเพิ่มระดับ คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ระดับตำบล จังหวัดราชบุรี ควรเพิ่มการ ให้ความอบอุ่นและการสนับสนุน ร่วมกับการเพิ่มสิ่งสนับสนุนด้านมาตรฐานการปฏิบัติการใน องค์กรให้เพิ่มมากขึ้น ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 ปัจจัยนี้ มีอิทธิพลต่อการทำนายคุณภาพชีวิตการทำงาน ถึงร้อยละ 50.70

ปณิชา ดีสวัสดิ์ (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง แรงจูงใจในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน โรงพยาบาลทหารผ่านศึก มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับของความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง แรงจูงใจในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลทหารผ่านศึก 2) เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ลักษณะงาน และระดับชั้น 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของ อายุ อายุงาน ระยะเวลาทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง และแรงจูงใจในการทำงาน กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลทหารผ่านศึก 4) เพื่อศึกษาความสามารถในการพยากรณ์ของความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง และแรงจูงใจในการทำงาน ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลทหารผ่านศึก ผลการศึกษาพบว่า พนักงานโรงพยาบาลทหารผ่านศึกมีความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง มีแรงจูงใจในการทำงาน และมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า (1) พนักงานโรงพยาบาลทหารผ่านศึกที่มี เพศ ระดับการศึกษา ลักษณะงาน และระดับชั้นต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่ต่างกัน (2) อายุ อายุงาน และระยะเวลาทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน ไม่มี ความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (3) ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (4) แรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (5) ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระยะเวลาทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน และแรงจูงใจในการทำงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลทหารผ่านศึกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปวันรัตน์ ตนานนท์ (2550) ได้ศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่” วัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ สังกัดศาลจังหวัดเชียงใหม่ ศาลแขวงเชียงใหม่ และศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่ 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ สังกัด ศาลจังหวัดเชียงใหม่ ศาลแขวงเชียงใหม่และศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ทั้ง 8 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับดังนี้ คือ ด้าน จังหวะชีวิต ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงในหน้าที่การงานและด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถ

และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยไม่แตกต่างกันมากนัก จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ มีความแตกต่างกันของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Sig. เท่ากับ .014) ในด้านกลุ่ม/ฝ่ายที่ปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ สถานภาพสมรส อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ ระดับตำแหน่ง รายได้ประจำต่อเดือน และรายได้นอกเหนือจากเงินเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ลักคณา โยคะวิสัย (2550) ได้ศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองบัวลำภู” มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลแต่ละแห่งในจังหวัดหนองบัวลำภู 2) เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองบัวลำภู 3) เพื่อทราบความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองบัวลำภู ผลการศึกษาพบว่า (1) คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองบัวลำภูอยู่ในระดับปานกลาง (2) คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองบัวลำภู 13 แห่งไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (3) ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองบัวลำภู เห็นว่ารัฐควรจัดระบบการพิจารณาผลการปฏิบัติงานรวมทั้งระบบ โบนัสให้มีความชัดเจน โปร่งใส ควรจัดให้ผู้บริหารได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนจริยธรรมทางการเมืองและความสามารถในการบริหารด้วยระบบคุณธรรม นอกจากนี้ รัฐควรพิจารณาเพิ่มค่าตอบแทนเพื่อเป็นการจูงใจการทำงานและเพิ่มคุณภาพชีวิตแก่พนักงานเทศบาลด้วยในเวลาเดียวกัน

สุกานดา ขวัญเมือง (2550) ได้ศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสระบุรี” วัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสระบุรี 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสระบุรี กับปัจจัยส่วนบุคคลเกี่ยวกับ อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งหน้าที่ รายได้ต่อเดือน แผนกที่ปฏิบัติงาน 3) เพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสระบุรีจำแนกตาม อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานตำแหน่งหน้าที่ รายได้ต่อเดือน แผนกที่ปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่า (1) พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสระบุรี ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 30-40 ปี สถานภาพ โสด ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 – 15 ปี ส่วนใหญ่เป็นพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ มีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 20,001 – 25,000 บาท และมากกว่า 25,000 บาท และส่วนใหญ่เป็นผู้ปฏิบัติงานแผนกผู้ป่วยใน (2) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสระบุรี

ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (3) ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสระบุรี ในภาพรวมพบว่า อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน (4) เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสระบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ความแตกต่างด้าน เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์การทำงาน แผนกที่ปฏิบัติงาน ไม่มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสระบุรี ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 ส่วนความแตกต่างด้านอายุ สถานภาพสมรส และรายได้ต่อเดือน มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เสาวนีย์ คำคุณ (2550) ได้ศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรสำนักงานบุคลากรท่าเรือกรุงเทพ กรมบุคลากร” วัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรสำนักงานบุคลากรท่าเรือกรุงเทพ 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่บุคลากร ตามตำแหน่งงาน ผลการศึกษาพบว่า (1) เจ้าหน้าที่บุคลากรมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงที่สุด คือ ด้านการบูรณาการทางสังคมอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำที่สุด คือ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับปานกลาง (2) ผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรทั้งในภาพรวมและด้านผลตอบแทน ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และด้านธรรมเนียมปฏิบัติในองค์กร ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านบทบาทการทำงานที่มีความสมดุลและด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อมรรัตน์ พงษ์ปวน (2550) ได้ศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสังกัดกรมการปกครอง ในจังหวัดเชียงใหม่” วัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสังกัด กรมการปกครองในจังหวัดเชียงใหม่ 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในจังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า (1) วัฒนธรรมองค์กรของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในจังหวัดเชียงใหม่ผสมผสาน 3 ลักษณะ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว ลักษณะสร้างสรรค์และลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในจังหวัดเชียงใหม่ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานรายด้านซึ่งอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อ

สังคม คุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม คุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านจังหวะชีวิต ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง และด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ คุณภาพชีวิตการทำงานในระดับต่ำ ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (2) วัฒนธรรมองค์การทั้ง 3 ลักษณะมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในจังหวัดเชียงใหม่ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เยาวลักษณ์ อ่วมทร (2551) ได้ศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา” วัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา 2) เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านที่อยู่ในระดับสูง คือด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม รองลงมาอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน คือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ด้านธรรมเนียมในองค์กร ด้านการบูรณาการด้านสังคม ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอและด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

แสง ไชยสุวรรณ (2551) ได้ศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการคณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่” วัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ในแต่ละด้านของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ 3) เพื่อศึกษาหาแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานทั้งโดยรวมและรายด้านของกลุ่มตัวอย่าง อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในแต่ละด้านของกลุ่มตัวอย่าง ยกเว้นปัจจัยด้านระดับการศึกษากลุ่มตัวอย่างเสนอแนะให้ส่งเสริมบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการให้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่ สร้างขวัญและกำลังใจ ให้สวัสดิการ ให้รางวัล และค่าตอบแทนที่เหมาะสมรวมทั้งให้ความสำคัญบุคลากรทุกระดับ

วาสนี ขันแก้วหล้า (2553) ได้ศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัดโรงพยาบาลทันตกรรม คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่” วัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัดโรงพยาบาลทันตกรรม คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัดโรงพยาบาลทันตกรรม คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัดโรงพยาบาลทันตกรรม คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.02 และเมื่อแยกคุณภาพชีวิตเป็นด้านต่างๆ พบว่า ในทุกๆ ด้านอยู่ในระดับปานกลาง และจากการทดสอบสมมติฐานพบว่า อายุ สถานภาพสมรส สถานภาพการทำงาน และเงินเดือน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001, 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ

สรตน์ย หวมกแก้ว (2553) ได้ศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร กรมศึกษาสำนักงานปลัดบัญชาการกองทัพก” วัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารสังกัดสำนักงานปลัดบัญชาการกองทัพก 2) เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารสังกัดสำนักงานปลัดบัญชาการกองทัพก จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และกลุ่มภารกิจงาน ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารสังกัดสำนักงานปลัดบัญชาการกองทัพก จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และจำแนกตามกลุ่มภารกิจงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร สังกัดสำนักงานปลัดบัญชาการกองทัพก โดยภาพรวมมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับได้ดังนี้คือ ความภาคภูมิใจในองค์กร ความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล การมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะระเบียบข้อบังคับและความเป็นธรรมในการทำงาน ความสมดุลในชีวิตส่วนตัวและการทำงานที่ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ส่วนผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารสังกัดสำนักงานปลัดบัญชาการกองทัพก จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ สภาพภาพสมรส ชั้นยศ ระดับการศึกษา เหตุผลในการเลือกประกอบอาชีพ และจำแนกตามกลุ่มภารกิจงาน พบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สุนทร นามโคตศรี (2553) ได้ศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร องค์กรการบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา” มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร องค์กรการบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอ ด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา 2) เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร องค์กรการบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากร

ผลการศึกษาพบว่า ภาพรวมทั้ง 8 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.19 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.002 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับดีมากมีเพียงด้านเดียว คือ ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม ส่วนที่เหลือระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง มี 7 ด้าน ได้แก่ ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านบทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุล และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวมซึ่งจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลนั้น ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ศศิกานต์ โกมินทร์ (2555) ได้ศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ชลบุรี 2” วัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ในสังกัดสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ชลบุรี 2) เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรใน สังกัดสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ชลบุรี 2 และ 3) เสนอแนะแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ชลบุรี 2 ผลการศึกษาพบว่า (1) บุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ชลบุรี 2 มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้านพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก 4 ด้าน โดยด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ และด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด (2) การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ในสังกัดสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ชลบุรี 2 มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน และ (3) แนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ชลบุรี 2 พบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ตามลำดับ

สุวรรณ จันนุ้ย (2555) ได้ศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัด ในเขตภาคกลาง” วัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ในเขตภาคกลาง 2) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ในเขตภาคกลาง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในจังหวัด ในเขตภาคกลาง ผลการศึกษาพบว่า (1) คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในเขตภาคกลาง ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ภายในองค์กรและสังคมภายนอก อยู่ในระดับสูง รองลงมาคือด้านสิทธิของพนักงานด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่ดีมีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ตามลำดับ (2) คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในจังหวัด ในเขตภาคกลางที่มี อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการรับราชการและรายได้ต่อเดือน แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 ส่วนข้าราชการที่มี เพศ สังกัดส่วนงาน ตำแหน่งงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน (3) แนวทางการพัฒนา คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในจังหวัด ในเขตภาคกลาง ได้แก่ การผลักดันนโยบายด้านสวัสดิการและค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน การปรับปรุงสถานที่ทำงานให้เหมาะสมกับปริมาณงานและเจ้าหน้าที่ที่มีจำนวนเพิ่มขึ้น และการมีหน่วยงานให้คำปรึกษาด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษา “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข” ในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งมีวิธีดำเนินการศึกษาโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูล และมีขั้นตอนในการศึกษาตามลำดับ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้
5. ระยะเวลาในการศึกษา

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษานี้ มีประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ดังนี้

1.1 ประชากร คือ บุคลากรในกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักบริหารกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 1 ฝ่าย 8 กลุ่มงาน รวมจำนวนบุคลากรทั้งสิ้น 228 คน

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชากร กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

| ชื่อกลุ่มงาน/ฝ่าย | จำนวนบุคลากร | | | รวม |
|---------------------------------------|--------------|---------------|--------------|-----|
| | ข้าราชการ | พนักงานราชการ | ลูกจ้างประจำ | |
| สังกัดกลุ่มบริหารงานบุคคล | | | | |
| ฝ่ายบริหารทั่วไป | 13 | 1 | 8 | 22 |
| กลุ่มงานอัตรากำลัง | 23 | 7 | - | 30 |
| กลุ่มงานสรรหาบุคคล | 11 | - | - | 11 |
| กลุ่มงานบริหารลูกจ้างและพนักงานราชการ | 11 | 16 | - | 27 |

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

| ชื่อกลุ่มงาน/ฝ่าย สังกัดกลุ่มบริหารงานบุคคล | จำนวนบุคลากร | | | รวม |
|--|--------------|-------------------|------------------|-----|
| | ข้าราชการ | พนักงาน ราชการ | ลูกจ้าง ประจำ | |
| กลุ่มงานพัฒนาระบบและมาตรฐานงาน | 7 | 4 | - | 11 |
| กลุ่มงานบรรจุแต่งตั้ง | 25 | - | - | 25 |
| กลุ่มงานเงินเดือนและการถือจ่าย | 50 | 7 | - | 57 |
| กลุ่มงานทะเบียนประวัติและเครื่องราชอิสริยาภรณ์ | 27 | 1 | - | 28 |
| กลุ่มงานประเมินบุคคลและวิชาการ | 16 | 1 | - | 17 |
| รวมทั้งสิ้น | 183 | 37 | 8 | 228 |

ที่มา: กลุ่มงานอัตรากำลัง กลุ่มบริหารงานบุคคล ข้อมูล ณ 1 กุมภาพันธ์ 2558

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ตัวแทนบุคลากรในกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % และความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ระดับ 0.05 และดำเนินการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 145 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) เพื่อหาสัดส่วนที่เหมาะสมของกลุ่มตัวอย่าง ตามจำนวนประชากรของแต่ละกลุ่มงาน

1.2.1 ขั้นตอนการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

ผู้ศึกษาได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมสำหรับการศึกษาในครั้งนี้ โดยนำสูตรทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) มาใช้ในการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

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

โดยที่ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากรทั้งหมด

e = ความคลาดเคลื่อนของการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

$$\text{แทนค่า ดังนี้} \quad n = \frac{228}{1 + 228(0.05)^2}$$

$$n = 145$$

จากการแทนค่าตามสูตรข้างต้น ทำให้ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 145 คน ดังนั้น ในการศึกษาครั้งนี้ จึงใช้กลุ่มตัวอย่างซึ่งทำหน้าที่เป็นบุคลากร กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักบริหารกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 145 คน

1.2.2 ขั้นตอนการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

เมื่อทราบขนาดของกลุ่มตัวอย่างแล้ว ลำดับต่อไป ผู้ศึกษาดำเนินการสุ่มตัวอย่างเพื่อใช้ในการศึกษาโดยเลือกใช้หลักความน่าจะเป็น (Probability Sampling) ซึ่งใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) สุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ เพื่อหาสัดส่วนที่เหมาะสมของกลุ่มตัวอย่างตามจำนวนประชากรของแต่ละชุมชน ซึ่งมีสูตร ดังนี้

$$\text{จำนวนตัวอย่างของแต่ละกลุ่ม} = \frac{(\text{จำนวนตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนประชากรของแต่ละกลุ่ม})}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

เมื่อแทนค่าตามสูตรข้างต้น ทำให้ได้กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นสัดส่วนที่เหมาะสมของแต่ละกลุ่มงานสำหรับใช้ในการศึกษา ดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 จำนวนตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

| ชื่อกลุ่มงาน/ฝ่ายสังกัด กลุ่มบริหารงานบุคคล | จำนวนประชากร | จำนวนตัวอย่าง |
|---|--------------|---------------|
| ฝ่ายบริหารทั่วไป | 22 | 14 |
| กลุ่มงานอัตรากำลัง | 30 | 19 |
| กลุ่มงานสรรหาบุคคล | 11 | 7 |
| กลุ่มงานบริหารลูกจ้างและพนักงานราชการ | 27 | 17 |
| กลุ่มงานพัฒนาระบบและมาตรฐานงาน | 11 | 7 |
| กลุ่มงานบรรจุแต่งตั้ง | 25 | 16 |

ตารางที่ 3.2 (ต่อ)

| ชื่อกลุ่มงาน/ฝ่ายสังกัด กลุ่มบริหารงานบุคคล | จำนวนประชากร | จำนวนตัวอย่าง |
|--|--------------|---------------|
| กลุ่มงานเงินเดือนและการถือจ่าย | 57 | 36 |
| กลุ่มงานทะเบียนประวัติและเครื่องราชอิสริยาภรณ์ | 28 | 18 |
| กลุ่มงานประเมินบุคคลและวิชาการ | 17 | 11 |
| รวมจำนวนบุคลากรทั้งสิ้น | 228 | 145 |

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

2.1 ลักษณะเครื่องมือ

การศึกษาในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ผู้ศึกษาได้กำหนดเครื่องมือในการศึกษา ได้แก่ แบบสอบถาม 1 ชุด ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ ประเภทบุคลากร ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ณ กลุ่มบริหารงานบุคคลแห่งนี้ เป็นคำถามลักษณะปลายปิดแบบเลือกตอบ รวมจำนวน 8 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเพื่อวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในกลุ่มบริหารงานบุคคล โดยแบ่งออกเป็น 8 ด้าน ได้แก่ ผลตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่ดีมีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน สิทธิของพนักงาน เวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว และความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงานและองค์กร เป็นคำถามลักษณะปลายปิด รวมจำนวน 40 ข้อ โดยลักษณะคำตอบเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยได้กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนในการตอบแบบสอบถาม ดังนี้

ระดับ 1 หมายถึง น้อยที่สุด

ระดับ 2 หมายถึง น้อย

ระดับ 3 หมายถึง ปานกลาง

ระดับ 4 หมายถึง มาก

ระดับ 5 หมายถึง มากที่สุด

ส่วนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในกลุ่มบริหารงานบุคคล เป็นคำถามลักษณะปลายเปิด (Open – ended Question) เพื่อสอบถามความคิดเห็นเพิ่มเติม เกี่ยวกับปัญหา และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกลุ่มบริหารงานบุคคล มีข้อคำถามทั้งสิ้น จำนวน 8 ข้อ

ตารางที่ 3.3 โครงสร้างของแบบสอบถาม

| ตัวแปร | ตัวบ่งชี้ | แบบสอบถาม |
|---|---|--------------------|
| ปัจจัยส่วนบุคคล | | |
| | 1. เพศ | ส่วนที่ 1 ข้อที่ 1 |
| | 2. อายุ | ส่วนที่ 1 ข้อที่ 2 |
| | 3. สถานภาพ | ส่วนที่ 1 ข้อที่ 3 |
| | 4. ระดับการศึกษา | ส่วนที่ 1 ข้อที่ 4 |
| | 5. รายได้ต่อเดือน | ส่วนที่ 1 ข้อที่ 5 |
| | 6. ประเภทตำแหน่ง | ส่วนที่ 1 ข้อที่ 6 |
| | 7. ระดับตำแหน่ง | ส่วนที่ 1 ข้อที่ 7 |
| | 8. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน | ส่วนที่ 1 ข้อที่ 8 |
| ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มบริหารงานบุคคล | | |
| สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข | | |
| 1. ผลตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม | 1. การกำหนดรายได้และค่าตอบแทนเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ | ส่วนที่ 2 ข้อที่ 1 |
| | 2. การจ่ายค่าตอบแทนเหมาะสมกับความทุ่มเท และความอดุสาหะ | ส่วนที่ 2 ข้อที่ 2 |
| | 3. สวัสดิการต่างๆ มีความเพียงพอต่อความต้องการขั้นพื้นฐาน | ส่วนที่ 2 ข้อที่ 3 |
| | 4. รายได้ในแต่ละเดือนเพียงพอสำหรับการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน | ส่วนที่ 2 ข้อที่ 4 |
| | 5. เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ยุติธรรม | ส่วนที่ 2 ข้อที่ 5 |

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

| ตัวแปร | ตัวบ่งชี้ | แบบสอบถาม |
|--|---|---------------------|
| 2. สภาพการทำงานที่ดีมีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ | 6. ได้เชิญแพทย์มาตรวจสุขภาพประจำปี | ส่วนที่ 2 ข้อที่ 6 |
| | 7. อุปกรณ์เครื่องใช้ต่างๆ ที่มีคุณภาพและไม่เป็นอันตรายต่อการทำงาน | ส่วนที่ 2 ข้อที่ 7 |
| | 8. ความใส่ใจต่อความปลอดภัยภายในสถานที่ทำงาน | ส่วนที่ 2 ข้อที่ 8 |
| | 9. จัดสถานที่ทำงานและอุปกรณ์เป็นระเบียบและปลอดภัย | ส่วนที่ 2 ข้อที่ 9 |
| | 10. มีความพร้อมและมีมาตรการป้องกันอุบัติเหตุหรือวินาศภัย | ส่วนที่ 2 ข้อที่ 10 |
| 3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน | 11. สนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน | ส่วนที่ 2 ข้อที่ 11 |
| | 12. การพิจารณาความดี ความชอบด้วยความยุติธรรม | ส่วนที่ 2 ข้อที่ 12 |
| | 13. มีความมั่นคงในอาชีพ | ส่วนที่ 2 ข้อที่ 13 |
| | 14. มีการปรับเปลี่ยนตำแหน่งงานภายในหน่วยงาน | ส่วนที่ 2 ข้อที่ 14 |
| | 15. การย้ายสับเปลี่ยนงานคำนึงถึงความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ | ส่วนที่ 2 ข้อที่ 15 |

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

| ตัวแปร | ตัวบ่งชี้ | แบบสอบถาม |
|---|--|---------------------|
| 4. โอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคคล | 16. จัดส่งบุคลากรไปอบรม เพื่อพัฒนา การทำงานด้านต่างๆ อยู่เสมอ | ส่วนที่ 2 ข้อที่ 16 |
| | 17. สนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสศึกษา ต่อในระดับที่สูงขึ้น | ส่วนที่ 2 ข้อที่ 17 |
| | 18. เปิดโอกาสให้เข้าร่วมการฝึกอบรมเพื่อ เพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงาน | ส่วนที่ 2 ข้อที่ 18 |
| | 19. ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน อย่างเต็มที่ | ส่วนที่ 2 ข้อที่ 19 |
| | 20. ส่งเสริมและสนับสนุนให้นำความคิด ใหม่ๆ มาใช้ในการพัฒนางานอยู่เสมอ | ส่วนที่ 2 ข้อที่ 20 |
| 5. การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน | 21. ความเสมอภาคในการทำงานและมีอิสระ ในการแสดงความคิดเห็น | ส่วนที่ 2 ข้อที่ 21 |
| | 22. เกียรติและเคารพความคิดเห็นของ พนักงานเจ้าหน้าที่เพื่อการทำงานร่วมกัน เป็นทีม | ส่วนที่ 2 ข้อที่ 22 |
| | 23. จัดให้มีกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ ภายในหน่วยงาน | ส่วนที่ 2 ข้อที่ 23 |
| | 24. มุ่งเน้นเสริมสร้างความสามัคคีเป็น อันหนึ่งอันเดียวกัน | ส่วนที่ 2 ข้อที่ 24 |
| | 25. จัดประชุมเพื่อพัฒนาการทำงาน ร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ | ส่วนที่ 2 ข้อที่ 25 |
| 6. สิทธิของพนักงาน | 26. ความเสมอภาคหรือความเท่าเทียมกันใน การทำงาน | ส่วนที่ 2 ข้อที่ 26 |
| | 27. รับฟังความคิดเห็น | ส่วนที่ 2 ข้อที่ 27 |
| | 28. การตัดสินใจ | ส่วนที่ 2 ข้อที่ 28 |
| | 29. ความเป็นธรรม | ส่วนที่ 2 ข้อที่ 29 |
| | 30. ประเมินการปฏิบัติงานตามระเบียบ แบบแผนที่กำหนดไว้ | ส่วนที่ 2 ข้อที่ 30 |

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

| ตัวแปร | ตัวบ่งชี้ | แบบสอบถาม |
|---|--|---------------------|
| 7. เวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว | 31. เวลาพักผ่อนอย่างเพียงพอ | ส่วนที่ 2 ข้อที่ 31 |
| | 32. เวลาในการทำงาน ครอบคลุม สักม และเวลาส่วนตัว | ส่วนที่ 2 ข้อที่ 32 |
| | 33. อุปสรรคในการดำเนินชีวิตครอบครัว | ส่วนที่ 2 ข้อที่ 33 |
| | 34. ภาระการทำงานทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับ สุขภาพและจิตใจ | ส่วนที่ 2 ข้อที่ 34 |
| | 35. เวลาการทำงานที่เหมาะสม | ส่วนที่ 2 ข้อที่ 35 |
| 8. ความเป็นประโยชน์ต่อ สังคมของงานและองค์กร | 36. การยอมรับว่ามีความสำคัญต่อสังคม โดยรวม | ส่วนที่ 2 ข้อที่ 36 |
| | 37. ทศนคติที่ดีต่อหน่วยงานที่ท่านทำงานอยู่ | ส่วนที่ 2 ข้อที่ 37 |
| | 38. การจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม | ส่วนที่ 2 ข้อที่ 38 |
| | 39. ความรับผิดชอบต่อสังคม มีการจัดให้ บริการต่างๆ ให้แก่ประชาชนอย่างมีคุณภาพ | ส่วนที่ 2 ข้อที่ 39 |
| | 40. นโยบายให้บุคลากรร่วมกันรณรงค์ ประหยัดพลังงาน | ส่วนที่ 2 ข้อที่ 40 |

2.2 การสร้างและทดสอบเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยเชิงสำรวจในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีขั้นตอนการสร้างแบบสอบถาม ดังนี้

2.2.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ข้อมูลจากเอกสาร ตำราวิชาการ จากวรรณกรรมต่างๆ ตลอดจนผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่จะศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างกรอบแนวคิดของการศึกษาและการสร้างแบบสอบถาม

2.2.2 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปขอรับคำปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษา จากนั้นจึงนำมาปรับปรุงและแก้ไข

2.2.3 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content validity) เพื่อให้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ นิยามคำศัพท์ และกลุ่มประชากร หลังจากนั้นทำการประมวลความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item – Objective Congruence : IOC) ของแต่ละข้อคำถามโดยใช้สูตร (วัฒนา สุนทรชัย, 2547: 19-20) ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

$\sum R$ = ผลรวมของคะแนนทั้งหมดของผู้เชี่ยวชาญ

N = จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

R = ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ โดยที่

ข้อคำถามแต่ละข้อมีความสอดคล้องหรือไม่ มีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ให้คะแนน +1 เมื่อแน่ใจว่า ข้อคำถามหรือข้อความวัดตรงตามวัตถุประสงค์

ให้คะแนน 0 เมื่อไม่แน่ใจว่า ข้อคำถามหรือข้อความวัดตรงตามวัตถุประสงค์

ให้คะแนน -1 เมื่อแน่ใจว่า ข้อคำถามหรือข้อความวัดไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

จากผลการวิเคราะห์เลือกหาคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ซึ่งถือว่าเป็นข้อคำถามที่อยู่ในเกณฑ์ความตรงเชิงเนื้อหาที่ใช้ได้ ผลการวิเคราะห์เลือกหาคำถามที่มีค่า IOC จากผลของผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ความสมบูรณ์ และความครอบคลุมของเนื้อหา ซึ่งได้ค่า IOC ระหว่าง 0.6 - 1 จึงนำไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่าง โดยสรุปภาพรวม ค่า IOC เท่ากับ 0.94

2.2.4 นำแบบสอบถามไปใช้กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับประชากรที่ศึกษา จำนวน 30 ตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากร กองการเจ้าหน้าที่ กรมสุขภาพจิต และนำข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม เพื่อมาหาค่าความเชื่อมั่น ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α – Coefficient) โดยใช้สูตร ครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.934

2.2.5 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และความเชื่อมั่นไปใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดในการศึกษาศึกษารุ่นนี้

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาได้กำหนดการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ การดำเนินการระหว่างวันที่ 1 เมษายน 2558 ถึง 31 พฤษภาคม 2558 โดยนำแบบสอบถามไปแจกให้กับกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง จำนวน 145 ตัวอย่าง ได้รับคืนมาจำนวน 145 ตัวอย่าง หรือเท่ากับ 100 เปอร์เซ็นต์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้

การศึกษานี้ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากหลายๆ แหล่ง ทั้งจากเอกสารประเภทต่างๆ ได้แก่ ตำรา หนังสือ บทความ รายงานการวิจัย วิทยานิพนธ์ รวมทั้งสื่อจากสิ่งพิมพ์อื่นๆ และเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม เพื่อสอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของบุคลากรกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข และศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ตลอดจนเพื่อทราบปัญหา และเสนอแนะแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างในแบบสอบถาม

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประเภทบุคลากร ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน จะดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ด้านผลตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ดีมีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิของพนักงาน ด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมและองค์กร โดยใช้การหาค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) T-Test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) โดยใช้สถิติ F-Test เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงาน

ส่วนที่ 3 ใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ทั้งนี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดค่าน้ำหนักของการให้คะแนนสำหรับคำตอบจากแบบสอบถาม
ในส่วนที่ 2 ดังนี้ คือ

ระดับ 1 หมายถึง น้อยที่สุด

ระดับ 2 หมายถึง น้อย

ระดับ 3 หมายถึง ปานกลาง

ระดับ 4 หมายถึง มาก

ระดับ 5 หมายถึง มากที่สุด

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษารวบรวมคะแนนทั้งหมดเพื่อหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบน
มาตรฐาน ด้วยการอิงเกณฑ์ซึ่งแบ่งระดับออกเป็น 5 ระดับ โดยใช้วิธีการคำนวณเพื่อหาความกว้าง
ของช่วงแต่ละช่วง (อันตรภาคชั้น) (วรรณดี แสงประทีปทอง และบุญสี พรหมมาพันธุ์ 2553: 228) ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

จากการแทนค่าตามสูตรดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่า ช่วงห่างของข้อมูลในแต่ละ
อันตรภาคชั้นมีค่าเท่ากับ 0.8 ดังนั้น ระดับคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นต่อบัณฑิตที่ส่งผลต่อคุณภาพ
ชีวิตการทำงานของกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข จึงแสดงผลได้
5 ระดับ ดังนี้

| | | | |
|-------------|-------------|---------|----------------------------|
| คะแนนเฉลี่ย | 4.20 – 5.00 | หมายถึง | ระดับความคิดเห็นมากที่สุด |
| คะแนนเฉลี่ย | 3.40 – 4.19 | หมายถึง | ระดับความคิดเห็นมาก |
| คะแนนเฉลี่ย | 2.60 – 3.39 | หมายถึง | ระดับความคิดเห็นปานกลาง |
| คะแนนเฉลี่ย | 1.80 – 2.59 | หมายถึง | ระดับความคิดเห็นน้อย |
| คะแนนเฉลี่ย | 1.00 – 1.79 | หมายถึง | ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด |

5. ระยะเวลาในการศึกษา

ผู้ศึกษาทำการศึกษาเป็นเวลา 12 เดือน ตั้งแต่เดือนกรกฎาคม 2557 ถึงเดือน กรกฎาคม
2558 และใช้ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลภาคสนามเป็นเวลา 2 เดือน ในระหว่างเดือนเมษายน –
พฤษภาคม 2558

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข” ในครั้งนี้ ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ เน้นการวิจัยเชิงปริมาณแบบไม่ทดลอง โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือหลักในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นตัวแทนของบุคลากร กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 145 คน จากประชากรทั้งหมด 228 คน โดยเก็บข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็น และปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ตลอดจนปัญหาและเสนอแนะแนวทางการคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ให้บรรลุผลสัมฤทธิ์

ในลำดับต่อไป ผู้ศึกษาจะนำข้อมูลตามที่เก็บรวบรวมได้มาทำการวิเคราะห์ และนำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยและสมมติฐานการวิจัยตามที่ได้ตั้งไว้แล้วนั้นในรูปของตาราง (Tables) และการพรรณนาบรรยาย (Descriptive Data Analysis)

การวิเคราะห์ข้อมูลจะแบ่งออกเป็น 3 ส่วน

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การวิเคราะห์โดยการหาจำนวนและค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ใน 8 ด้าน ใช้การวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ใช้สถิติการทดสอบค่า t-test ส่วนอายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประเภทบุคลากร ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ใช้และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) โดยใช้สถิติ F-Test เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงาน

ซึ่งการดำเนินการดังกล่าว สามารถนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

- ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
- ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน
- ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัญหาและข้อเสนอแนะ

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ในส่วนนี้ เป็นข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นบุคลากรกลุ่มบริหารงานบุคคล โดยเก็บรวบรวมได้จากแบบสอบถามในส่วนที่ 1 มีกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 145 คน จากการวิเคราะห์ข้อมูล มีผลการวิเคราะห์ที่จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประเภทบุคลากร ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน สามารถแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคล

| ข้อมูลส่วนบุคคล | | จำนวน (คน) (N = 145) | ร้อยละ |
|-----------------|---------------|-------------------------|--------|
| เพศ | ชาย | 29 | 20.00 |
| | หญิง | 116 | 80.00 |
| อายุ | ต่ำกว่า 30 ปี | 36 | 24.80 |
| | 31 – 40 ปี | 53 | 36.60 |
| | 41 – 50 ปี | 25 | 17.20 |
| | 51 ปีขึ้นไป | 31 | 21.40 |

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

| ข้อมูลส่วนบุคคล | จำนวน (คน) (N = 145) | ร้อยละ |
|---------------------------|-------------------------|--------|
| สถานภาพสมรส | | |
| โสด | 91 | 62.76 |
| สมรส | 51 | 35.17 |
| หย่า | 3 | 2.07 |
| แยกกันอยู่ | - | - |
| หม้าย | - | - |
| ระดับการศึกษา | | |
| ต่ำกว่าปริญญาตรี | 12 | 8.28 |
| ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า | 111 | 76.55 |
| ปริญญาโท หรือสูงกว่า | 22 | 15.17 |
| รายได้ต่อเดือน | | |
| 5,000 – 10,000 บาท/เดือน | 1 | 0.69 |
| 10,001 – 15,000 บาท/เดือน | 11 | 7.59 |
| 15,001 – 20,000 บาท/เดือน | 50 | 34.48 |
| 20,001 – 25,000 บาท/เดือน | 29 | 20.00 |
| 25,001 บาท/เดือน ขึ้นไป | 54 | 37.24 |
| ประเภทบุคลากร | | |
| ข้าราชการ | 119 | 82.07 |
| ลูกจ้างประจำ | 4 | 2.76 |
| พนักงานราชการ | 22 | 15.17 |
| พนักงานกระทรวงสาธารณสุข | - | - |
| ลูกจ้างชั่วคราว | - | - |

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

| ข้อมูลส่วนบุคคล | จำนวน (คน) (N = 145) | ร้อยละ |
|------------------------------|-------------------------|--------|
| ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานแห่งนี้ | | |
| ต่ำกว่า 10 ปี | 78 | 53.80 |
| 11 – 20 ปี | 29 | 20.00 |
| 21 – 30 ปี | 23 | 15.90 |
| 31 ปีขึ้นไป | 15 | 10.30 |

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นบุคลากรกลุ่มบริหารงานบุคคล จำนวน 145 คน มีรายละเอียด ดังนี้

เพศ พบว่า บุคลากร กลุ่มบริหารงานบุคคล ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 80 และเพศชาย ร้อยละ 20

อายุ พบว่า บุคลากร กลุ่มบริหารงานบุคคล มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี มากที่สุด ร้อยละ 36.60 รองลงมา คือ มีอายุต่ำกว่า 30 ปี ร้อยละ 24.80 อายุ 51 ปีขึ้นไป ร้อยละ 21.40 และมีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี ร้อยละ 17.20 ตามลำดับ

สถานภาพสมรส พบว่า บุคลากร กลุ่มบริหารงานบุคคลส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด ร้อยละ 62.76 รองลงมา คือ มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 35.17 และมีสถานภาพหย่า ร้อยละ 2.07 ตามลำดับ ส่วนสภาพภาพแยกกันอยู่และสถานภาพหม้าย ไม่มี

ระดับการศึกษา พบว่า บุคลากร กลุ่มบริหารงานบุคคลส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ร้อยละ 76.55 รองลงมา คือ มีระดับการศึกษาปริญญาโทหรือสูงกว่า ร้อยละ 15.17 และระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 8.28 ตามลำดับ

รายได้ต่อเดือน พบว่า บุคลากร กลุ่มบริหารงานบุคคล มีรายได้ระหว่าง 25,001 บาทขึ้นไป มากที่สุด ร้อยละ 37.24 รองลงมา คือ มีรายได้ระหว่าง 15,001 – 20,000 บาท ร้อยละ 34.48 รายได้ระหว่าง 20,001 – 25,000 บาท ร้อยละ 20 รายได้ระหว่าง 10,001 – 15,000 บาท ร้อยละ 7.59 และมีรายได้ 5,000 – 10,000 บาท ร้อยละ 0.69 ตามลำดับ

ประเภทบุคลากร พบว่า บุคลากร กลุ่มบริหารงานบุคคลส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ ร้อยละ 82.07 รองลงมา คือ พนักงานราชการ ร้อยละ 15.17 และลูกจ้างประจำ ร้อยละ 2.76 ตามลำดับ

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากร กลุ่มบริหารงานบุคคลส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานที่กลุ่มบริหารงานบุคคล ต่ำกว่า 10 ปี ร้อยละ 53.80 รองลงมา คือ ระยะเวลาระหว่าง 11 - 20 ปี ร้อยละ 20 ระหว่าง 21 - 30 ปี ร้อยละ 15.90 และระยะเวลา 31 ปีขึ้นไป ร้อยละ 10.30 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ข้อมูลที่น่ามาใช้ในการวิเคราะห์ในส่วนนี้ เป็นความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากร กลุ่มบริหารงานบุคคล มีกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 145 คน โดยเก็บรวบรวมได้จากแบบสอบถามในส่วนที่ 2 ได้แก่ ผลตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่ดีมีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน สิทธิของพนักงาน เวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว และความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงานและองค์กร สามารถแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) มีรายละเอียดดังนี้

2.1 ปัจจัยด้านผลตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม

ปัจจัยด้านผลตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรมในที่นี้ หมายถึง ค่าจ้างเงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่นๆ ที่ได้รับมีความเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไปและต้องเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์กรอื่นๆ ได้แก่ การกำหนดรายได้มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ปริมาณงาน และเพียงพอต่อการดำเนินชีวิตประจำวัน พร้อมทั้งสวัสดิการต่างๆ มีความเพียงพอต่อความต้องการพื้นฐาน โดยนำผลคะแนนในแต่ละข้อมารวมกัน เป็นระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านผลตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม สามารถแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) รายละเอียดดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านผลตอบแทนในการทำงานที่
เพียงพอและยุติธรรม

| ข้อที่ | รายการ | ระดับความคิดเห็น | | |
|------------------|--|------------------|--------------|----------------|
| | | \bar{X} | S.D. | การแปลผล |
| 1 | หน่วยงานของท่านมีการกำหนดรายได้และค่าตอบแทน เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ตามตำแหน่งหน้าที่ | 3.32 | 0.706 | ปานกลาง |
| 2 | หน่วยงานของท่านมีการจ่ายค่าตอบแทนเหมาะสมกับ ความทุ่มเท และความอดุสาหะของท่าน | 3.07 | 0.855 | ปานกลาง |
| 3 | สวัสดิการต่างๆ ที่หน่วยงานของท่านกำหนดมีความ เพียงพอต่อความจำเป็นขั้นพื้นฐาน | 2.88 | 0.961 | ปานกลาง |
| 4 | รายได้ที่ท่านได้รับในแต่ละเดือนเพียงพอสำหรับ การใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน | 2.88 | 0.912 | ปานกลาง |
| 5 | ท่านได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ยุติธรรม เมื่อ เปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นๆ ในกระทรวงสาธารณสุข | 3.21 | 0.824 | ปานกลาง |
| เฉลี่ยรวม | | 3.07 | 0.678 | ปานกลาง |

จากตารางที่ 4.2 พบว่า บุคลากรกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวง
สาธารณสุข มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านผลตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม ใน
ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.07$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ส่วนใหญ่บุคลากร
กลุ่มบริหารงานบุคคล มีความคิดเห็นว่า รายได้และค่าตอบแทนเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ
มากที่สุด ($\bar{X} = 3.32$) รองลงมา คือ ได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ($\bar{X} = 3.21$) มีการจ่าย
ค่าตอบแทนเหมาะสมกับความทุ่มเท และความอดุสาหะ ($\bar{X} = 3.07$) ส่วนสวัสดิการต่าง ๆ มีความ
เพียงพอต่อความต้องการขั้นพื้นฐาน ($\bar{X} = 2.88$) รายได้ในแต่ละเดือนเพียงพอสำหรับการใช้จ่ายใน
ชีวิตประจำวัน ($\bar{X} = 2.88$)

2.2 ปัจจัยด้านสภาพการทำงานที่ดีมีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ

ปัจจัยด้านสภาพการทำงานที่ดีมีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะในที่นี้ หมายถึง สภาพแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจของบุคลากรของกลุ่มบริหารงานบุคคล คือ ด้านสภาพการทำงานที่ดีมีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึก สะดวกสบาย มีการป้องกันอุบัติเหตุซึ่งไม่ก่อผลเสียต่อสุขภาพทั้งทางกายและจิตใจมีเครื่องมือ เครื่องใช้ที่ทันสมัย เพียงพอต่อการใช้งาน โดยนำผลคะแนนในแต่ละข้อมารวมกันเป็นระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสภาพการทำงานที่ดีมีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ สามารถแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) รายละเอียดดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านสภาพการทำงานที่ดีมีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ

| ข้อที่ | รายการ | ระดับความคิดเห็น | | |
|------------------|---|------------------|--------------|----------------|
| | | \bar{X} | S.D. | การแปลผล |
| 1 | หน่วยงานของท่านมีการตรวจสอบสุขภาพประจำปีทุกปีอย่างสม่ำเสมอ | 3.99 | 0.939 | มาก |
| 2 | หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์เครื่องใช้ต่างๆ ที่มีคุณภาพและไม่เป็นอันตรายต่อการทำงาน | 2.96 | 0.832 | ปานกลาง |
| 3 | หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญต่อความปลอดภัยภายในสถานที่ทำงาน | 2.99 | 0.858 | ปานกลาง |
| 4 | หน่วยงานของท่านมีการจัดสถานที่ทำงานและอุปกรณ์ในการทำงานอย่างเป็นระเบียบช่วยในการทำงานได้สะดวก รวดเร็วและปลอดภัย | 2.82 | 0.796 | ปานกลาง |
| 5 | หน่วยงานของท่านมีการเตรียมความพร้อมและมีมาตรการในการจัดด้านสภาพการทำงานที่ดีมีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะเพื่อป้องกันอุบัติเหตุหรือวินาศภัยต่างๆ | 2.93 | 0.830 | ปานกลาง |
| เฉลี่ยรวม | | 3.13 | 0.672 | ปานกลาง |

จากตารางที่ 4.3 พบว่า บุคลากรกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวง สาธารณสุข มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสภาพการทำงานที่ดีมีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.13$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ส่วนใหญ่บุคลากรกลุ่มบริหารงานบุคคล มีความคิดเห็นว่า มีการเชิญแพทย์มาตรวจสุขภาพประจำปี มากที่สุด ($\bar{X} = 3.99$) รองลงมา คือ ความใส่ใจต่อความปลอดภัยภายในสถานที่ทำงาน ($\bar{X} = 2.99$) อุปกรณ์เครื่องใช้ต่างๆ มีคุณภาพและไม่เป็นอันตรายต่อการทำงาน ($\bar{X} = 2.96$) ความพร้อมและมาตรการป้องกันอุบัติเหตุหรือวินาศภัย ($\bar{X} = 2.93$) การจัดสถานที่ทำงานและอุปกรณ์เป็นระเบียบและปลอดภัย ($\bar{X} = 2.82$)

2.3 ปัจจัยด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน

ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานในการทำงาน ในที่นี้หมายถึง การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรของกลุ่มบริหารงานบุคคล โดยทำงานในรูปแบบใหม่จากจากทำงานเดิม และเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริง และรวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย รวมถึงเมื่อมีปัญหาที่สามารถจัดการแก้ไขปัญหาตอบสนองได้อย่างเหมาะสม โดยนำผลคะแนนในแต่ละข้อมารวมกันเป็นระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานสามารถแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) รายละเอียดดังตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน

| ข้อที่ | รายการ | ระดับความคิดเห็น | | |
|--------|---|------------------|-------|----------|
| | | \bar{X} | S.D. | การแปลผล |
| 1 | ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน | 3.01 | 0.821 | ปานกลาง |
| 2 | การพิจารณาความดี ความชอบในหน่วยงานของท่าน พิจารณาจากผลงานและความตั้งใจในการปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม | 3.14 | 0.813 | ปานกลาง |
| 3 | ตำแหน่งของท่าน มีความมั่นคงในอาชีพและเป็นหลักของครอบครัว | 3.63 | 0.849 | มาก |

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

| ข้อที่ | รายการ | ระดับความคิดเห็น | | |
|------------------|--|------------------|--------------|----------------|
| | | \bar{X} | S.D. | การแปลผล |
| 4 | หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้มีการปรับเปลี่ยน ตำแหน่ง งานภายในหน่วยงาน | 2.87 | 0.995 | ปานกลาง |
| 5 | การย้ายสับเปลี่ยนงานคำนึงถึงความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ | 3.14 | 0.863 | ปานกลาง |
| รวมเฉลี่ย | | 3.15 | 0.683 | ปานกลาง |

จากตารางที่ 4.4 พบว่า บุคลากรกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวง สาธารณสุข มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X} = 3.15$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ส่วนใหญ่บุคลากร กลุ่มบริหารงานบุคคล มีความคิดเห็นว่า มีความมั่นคงในอาชีพ มากที่สุด ($\bar{X} = 3.63$) รองลงมา คือ การพิจารณาความดี ความชอบด้วยความยุติธรรม ($\bar{X} = 3.14$) และการย้ายสับเปลี่ยนงานคำนึงถึงความเหมาะสมกับ ความรู้ ความสามารถ ($\bar{X} = 3.14$) การสนับสนุนให้มีการก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 3.01$) การปรับเปลี่ยนตำแหน่งงานภายในหน่วยงาน ($\bar{X} = 2.87$)

2.4 ปัจจัยด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล

ด้าน โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล ในที่นี้ หมายถึง โอกาส ในความก้าวหน้าและมีความมั่นคงในอาชีพ ของบุคลากร กลุ่มบริหารงานบุคคล หน่วยงานเปิด โอกาสให้บุคลากรใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานสูง มีการสนับสนุนให้เสนอผลงาน เพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยนำผลคะแนนในแต่ละข้อมารวมกันเป็นระดับความคิดเห็น ต่อปัจจัยด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานสามารถแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) รายละเอียดดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้าน โอกาสในการพัฒนาความรู้
ความสามารถของบุคคล

| ข้อที่ | รายการ | ระดับความคิดเห็น | | |
|------------------|--|------------------|--------------|----------------|
| | | \bar{X} | S.D. | การแปลผล |
| 1 | หน่วยงานของท่านมีการจัดส่งบุคลากรไปอบรม เพื่อพัฒนาการทำงานด้านต่างๆ อยู่เสมอ | 2.86 | 0.918 | ปานกลาง |
| 2 | หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงาน มีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น | 2.87 | 0.884 | ปานกลาง |
| 3 | ท่านได้รับ โอกาสให้เข้าร่วมการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูน ความรู้ความสามารถในการทำงาน | 2.85 | 0.900 | ปานกลาง |
| 4 | ท่านมีโอกาสนในการใช้ความรู้ความสามารถในการ ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ | 3.20 | 0.769 | ปานกลาง |
| 5 | หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้นำ ความคิดใหม่ๆ มาใช้ในการพัฒนางานอยู่เสมอ | 3.14 | 0.816 | ปานกลาง |
| รวมเฉลี่ย | | 2.98 | 0.725 | ปานกลาง |

จากตารางที่ 4.5 พบว่า บุคลากรกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวง สาธารณสุข มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้าน โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล อยู่ใน ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.98$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ส่วนใหญ่บุคลากร กลุ่มบริหารงาน บุคคล มีความคิดเห็นว่ามี การใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ มากที่สุด ($\bar{X} = 3.20$) รองลงมา คือ มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้นำความคิดใหม่ๆ มาใช้ในการพัฒนางาน อยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.14$) การสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสดูแลต่อในระดับสูงขึ้น ($\bar{X} = 2.87$) การ จัดส่งบุคลากรไปอบรมเพื่อพัฒนาการทำงานด้านต่าง ๆ อยู่เสมอ ($\bar{X} = 2.86$) การเปิดโอกาสให้เข้า ร่วมการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงาน ($\bar{X} = 2.85$)

2.5 ปัจจัยด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน

ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน หมายถึง การทำงานร่วมกันของบุคลากร กลุ่มบริหารงานบุคคล ซึ่งเห็นว่าตนเองมีคุณค่า สามารถปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จได้ มีการยอมรับและร่วมมือกันทำงานอย่างดี ความรู้สึกเป็นมิตรจากเพื่อนร่วมงาน รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม โดยนำผลคะแนนในแต่ละข้อมารวมกันเป็นระดับความคิดเห็นต่อปัจจัย ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน สามารถแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) รายละเอียดดังตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน

| ข้อที่ | รายการ | ระดับความคิดเห็น | | |
|------------------|--|------------------|--------------|----------------|
| | | \bar{X} | S.D. | การแปลผล |
| 1 | ผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคในการทำงานและมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น | 3.04 | 0.832 | ปานกลาง |
| 2 | ผู้บังคับบัญชาให้เกียรติและเคารพความคิดเห็นของพนักงานเจ้าหน้าที่เพื่อการทำงานร่วมกันเป็นทีม | 3.10 | 0.839 | ปานกลาง |
| 3 | หน่วยงานของท่านจัดให้มีกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน | 2.60 | 0.975 | ปานกลาง |
| 4 | หน่วยงานของท่านให้ความสนใจในกิจกรรมที่มุ่งเน้นเสริมสร้างความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน | 2.74 | 0.913 | ปานกลาง |
| 5 | หน่วยงานของท่านมีการประชุมพูดคุยเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติงานหรือปัญหาในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาการทำงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ | 3.00 | 0.816 | ปานกลาง |
| รวมเฉลี่ย | | 2.89 | 0.717 | ปานกลาง |

จากตารางที่ 4.6 พบว่า บุคลากรกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวง สาธารณสุข มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.89$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่บุคลากร กลุ่มบริหารงานบุคคล มีความคิดเห็นว่า ผู้บังคับบัญชาให้เกียรติและเคารพความคิดเห็นของพนักงานงานมากที่สุด ($\bar{X} = 3.10$) รองลงมา คือ มีการจัดประชุมเพื่อพัฒนาการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.00$) มีความเสมอภาคในการทำงานและมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น ($\bar{X} = 3.04$) หน่วยงานมุ่งเน้นเสริมสร้างความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ($\bar{X} = 2.74$) การจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ($\bar{X} = 2.60$)

2.6 ปัจจัยด้านสิทธิของพนักงาน

สิทธิของพนักงาน หมายถึง การบริหารจัดการที่ทำให้บุคลากรของกลุ่มบริหารงานบุคคล ได้มีสิทธิในการปฏิบัติงานตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย และแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกัน เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคล มีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีอิสระในการใช้ความคิด มีเสรีภาพในการพูด มีความเสมอภาค และมีการปกครองด้วยกฎหมาย โดยนำผลคะแนนในแต่ละข้อมารวมกันเป็นระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสิทธิของพนักงาน สามารถแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) รายละเอียดดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านสิทธิของพนักงาน

| ข้อที่ | รายการ | ระดับความคิดเห็น | | |
|--------|--|------------------|-------|----------|
| | | \bar{X} | S.D. | การแปลผล |
| 1 | ท่านได้รับความเสมอภาคหรือความเท่าเทียมกันในการทำงาน ทั้งในเรื่องกฎระเบียบและความมั่นคงในการทำงาน | 3.21 | 0.735 | ปานกลาง |
| 2 | ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็น ปัญหา และคำเนิกรการแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของพนักงานเจ้าหน้าที่ | 3.08 | 0.838 | ปานกลาง |
| 3 | ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องเกี่ยวกับสิทธิอันพึงได้เกี่ยวกับสวัสดิการ | 2.78 | 0.878 | ปานกลาง |

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

| ข้อที่ | รายการ | ระดับความคิดเห็น | | |
|------------------|--|------------------|--------------|----------------|
| | | \bar{X} | S.D. | การแปลผล |
| 4 | ท่านได้รับรางวัล หรือผลประโยชน์อื่นๆ จากการปฏิบัติงานรวมทั้งการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนอย่างเป็นธรรม | 2.94 | 0.815 | ปานกลาง |
| 5 | หน่วยงานของท่านมีการประเมินการปฏิบัติงานตามระเบียบ แบบแผนที่กำหนดไว้และนำมาใช้ในการให้คุณให้โทษ | 3.09 | 0.781 | ปานกลาง |
| รวมเฉลี่ย | | 3.02 | 0.671 | ปานกลาง |

จากตารางที่ 4.7 พบว่า บุคลากรกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสิทธิของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.02$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ส่วนใหญ่บุคลากร กลุ่มบริหารงานบุคคล มีความคิดเห็นว่า มีความเสมอภาคเท่าเทียมกันในการทำงานมากที่สุด ($\bar{X} = 3.21$) รองลงมา คือ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่กำหนดไว้ ($\bar{X} = 3.09$) มีการรับฟังความคิดเห็น ($\bar{X} = 3.08$) ได้รับความเป็นธรรม ($\bar{X} = 2.94$) มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ($\bar{X} = 2.78$)

2.7 ปัจจัยด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว

ด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว หมายถึง การดำเนินชีวิตในการทำงานของบุคลากร กลุ่มบริหารงานบุคคล ที่มีต่อความพอใจกับการแบ่งเวลาในการทำงานกับเวลาส่วนตัวได้ทำงานอดิเรกที่ชื่นชอบ การทำงานไม่ได้เป็นอุปสรรคในการใช้ชีวิตกับครอบครัว มีการเปิดโอกาสให้ได้ใช้ชีวิตส่วนตัวนอกองค์การอย่างสมดุล หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ โดยนำผลคะแนนในแต่ละข้อมารวมกันเป็นระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว สามารถแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) รายละเอียดดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว

| ข้อที่ | รายการ | ระดับความคิดเห็น | | |
|------------------|---|------------------|--------------|----------------|
| | | \bar{X} | S.D. | การแปลผล |
| 1 | ท่านมีเวลาพักผ่อนอย่างเพียงพอ | 2.97 | 0.877 | ปานกลาง |
| 2 | ท่านมีความพอใจกับการใช้เวลาในการทำงาน ครอบครัว สังคม และเวลาส่วนตัว | 3.03 | 0.841 | ปานกลาง |
| 3 | การทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคในการดำเนินชีวิต ครอบครัว | 3.18 | 0.814 | ปานกลาง |
| 4 | ภาระการทำงานในหน่วยงานที่ท่านได้รับผิดชอบใน ปัจจุบันไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพและจิตใจ | 3.04 | 0.865 | ปานกลาง |
| 5 | หน่วยงานของท่านมีการกำหนดเวลาการทำงานที่ เหมาะสมในแต่ละวัน | 3.12 | 0.821 | ปานกลาง |
| รวมเฉลี่ย | | 3.06 | 0.705 | ปานกลาง |

จากตารางที่ 4.8 พบว่า บุคลากรกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวง สาธารณสุข มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัวอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.06$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ส่วนใหญ่บุคลากร กลุ่มบริหารงานบุคคล มีความคิดเห็นว่า การทำงานไม่เป็นอุปสรรคในการดำเนินชีวิตครอบครัวมากที่สุด ($\bar{X} = 3.18$) รองลงมา คือ มีการกำหนดเวลาการทำงานที่เหมาะสมในแต่ละวัน ($\bar{X} = 3.12$) ภาระการทำงานไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพและจิตใจ ($\bar{X} = 3.04$) มีความพอใจกับการใช้เวลาในการทำงาน ครอบครัว สังคม และเวลาส่วนตัว ($\bar{X} = 3.03$) มีเวลาพักผ่อนที่เพียงพอ ($\bar{X} = 2.97$)

2.8 ปัจจัยด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงานและองค์การ

ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงานและองค์การ หมายถึง กิจกรรมการทำงานของบุคลากร กลุ่มบริหารงานบุคคล ที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคม ก่อให้เกิดคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพของพนักงาน ซึ่งบุคลากรจะรู้สึกภูมิใจได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และยอมรับว่าองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้น รับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่างๆ ทั้งในด้านการรักษาสภาพแวดล้อม การปฏิบัติตนเป็นพลเมืองที่ดีของสังคม การมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมือง การรักษาสิ่งแวดล้อมและอื่นๆ โดยนำผลคะแนนในแต่ละข้อมารวมกันเป็น

ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัย ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงานและองค์การ สามารถแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) รายละเอียดดังตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงานและองค์การ

| ข้อที่ | รายการ | ระดับความคิดเห็น | | |
|------------------|--|------------------|--------------|------------|
| | | \bar{X} | S.D. | การแปลผล |
| 1 | การปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานของท่านได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญต่อสังคมโดยรวม | 3.42 | 0.770 | มาก |
| 2 | ท่านมีความรู้สึกที่ดีเมื่อทราบว่าประชาชนทั่วไปมีทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงานที่ท่านทำงานอยู่ | 3.82 | 0.910 | มาก |
| 3 | หน่วยงานของท่านได้ร่วมมือในการจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม | 3.41 | 0.997 | มาก |
| 4 | หน่วยงานของท่านมีความรับผิดชอบต่อสังคม มีการจัดให้บริการต่างๆ ให้แก่ประชาชนอย่างมีคุณภาพ | 3.46 | 0.979 | มาก |
| 5 | หน่วยงานของท่านมีนโยบายให้บุคลากรร่วมกันรณรงค์ประหยัดพลังงาน เช่น ไฟฟ้า น้ำประปา เป็นต้น | 3.41 | 0.846 | มาก |
| รวมเฉลี่ย | | 3.50 | 0.742 | มาก |

จากตารางที่ 4.9 พบว่า บุคลากรกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงานและองค์การ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.50$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่บุคลากร กลุ่มบริหารงานบุคคล มีความคิดเห็นว่า ประชาชนทั่วไปมีทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงานที่ท่านทำงานอยู่มากที่สุด ($\bar{X} = 3.82$) รองลงมา คือ มีความรับผิดชอบต่อสังคม มีการจัดให้บริการต่างๆ ให้แก่ประชาชนอย่างมีคุณภาพ ($\bar{X} = 3.46$) ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญต่อสังคมโดยรวม ($\bar{X} = 3.42$) มีการจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\bar{X} = 3.41$) และมีการรณรงค์ประหยัดพลังงาน ($\bar{X} = 3.41$)

2.9 สรุปภาพรวมเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มบริหารงานบุคคล

คุณภาพชีวิตการทำงานของของบุคลากร กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงาน ปลัดกระทรวงสาธารณสุข ในภาพรวมมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.10$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า ระดับความเป็นจริงอยู่ในระดับมาก มีเพียงด้านเดียว คือ ด้านประโยชน์ต่อสังคม ($\bar{X} = 3.50$) ส่วนที่เหลืออยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ($\bar{X} = 3.15$) ด้านสภาพการทำงานที่ดีมีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ($\bar{X} = 3.13$) ด้านผลตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม ($\bar{X} = 3.07$) ด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว ($\bar{X} = 3.06$) สิทธิของพนักงาน ($\bar{X} = 3.02$) โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 2.98$) และด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ($\bar{X} = 2.89$) เป็นลำดับสุดท้าย โดยแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) รายละเอียดดังตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับการมีคุณภาพชีวิตของกลุ่มบริหารงานบุคคล

| ข้อที่ | รายการ | ระดับความคิดเห็น | | |
|------------------|---|------------------|--------------|----------------|
| | | \bar{X} | S.D. | การแปลผล |
| 1 | ด้านผลตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม | 3.07 | 0.678 | ปานกลาง |
| 2 | ด้านสภาพการทำงานที่ดีมีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ | 3.13 | 0.672 | ปานกลาง |
| 3 | ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน | 3.15 | 0.683 | ปานกลาง |
| 4 | โอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ | 2.98 | 0.725 | ปานกลาง |
| 5 | ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน | 2.89 | 0.717 | ปานกลาง |
| 6 | สิทธิของพนักงาน | 3.02 | 0.671 | ปานกลาง |
| 7 | ด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว | 3.06 | 0.705 | ปานกลาง |
| 8 | ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงานและองค์กร | 3.50 | 0.742 | มาก |
| รวมเฉลี่ย | | 3.10 | 0.562 | ปานกลาง |

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข โดยศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้าน คือ ผลตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่ดีมีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน สิทธิของพนักงาน เวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว และความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงานและองค์กร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประเภทบุคลากร ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ใช้สถิติ t-Test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) โดยใช้สถิติ F-Test เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงาน

ผลการทดสอบด้วยสถิติ t-Test เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข จำแนกตามเพศ พบว่า ค่า Sig. > 0.05 สรุปผลการทดสอบได้ว่า บุคลากรกลุ่มงานบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่มีเพศแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน รายละเอียดดังตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข จำแนกตามเพศ

| คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงาน ปลัดกระทรวงสาธารณสุข | ชาย (n = 29) | | หญิง (n = 116) | | t-value | Sig. |
|---|--------------|-------|----------------|-------|---------|-------|
| | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. | | |
| 1. ด้านผลตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอ และยุติธรรม | 3.12 | 0.774 | 3.06 | 0.656 | 0.464 | 0.643 |
| 2. ด้านสภาพการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย และถูกสุขลักษณะ | 3.02 | 0.795 | 3.17 | 0.639 | - 1.050 | 0.296 |
| 3. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ในการทำงาน | 3.00 | 0.899 | 3.19 | 0.617 | - 1.104 | 0.277 |

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

| คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงาน ปลัดกระทรวงสาธารณสุข | ชาย (n = 29) | | หญิง (n = 116) | | t-value | Sig. |
|---|--------------|--------------|----------------|--------------|----------------|--------------|
| | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. | | |
| 4. โอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ | 2.89 | 0.925 | 3.01 | 0.669 | - 0.651 | 0.519 |
| 5. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือ การทำงานร่วมกัน | 2.76 | 1.006 | 2.93 | 0.626 | - 0.881 | 0.385 |
| 6. สิทธิของพนักงาน | 3.03 | 0.856 | 3.02 | 0.622 | 0.062 | 0.951 |
| 7. ด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว | 3.03 | 0.870 | 3.08 | 0.662 | - 0.329 | 0.743 |
| 8. ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงาน และองค์การ | 3.48 | 0.790 | 3.51 | 0.733 | - 0.223 | 0.824 |
| รวม | 3.04 | 0.721 | 3.12 | 0.519 | - 0.685 | 0.495 |

ผลจากค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตของกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข จำแนกตามอายุ ดังปรากฏในตารางที่ 4.12 เมื่อดำเนินการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) โดยใช้สถิติ F-Test พบว่า ค่า Sig. > 0.05 สรุปผลการทดสอบได้ว่าบุคลากร กลุ่มงานบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่มีอายุแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน รายละเอียดดังตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตของกลุ่มบริหารงานบุคคล
สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข จำแนกตามอายุ

| คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงาน ปลัดกระทรวงสาธารณสุข | ต่ำกว่า 31 ปี | | 31-40 ปี | | 41-50 ปี | | มากกว่า 50 ปี | |
|---|---------------|--------------|--------------|--------------|-------------|--------------|---------------|--------------|
| | (n = 36) | | (n = 53) | | (n = 25) | | (n = 31) | |
| | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. |
| 1. ด้านผลตอบแทนในการทำงาน ที่เพียงพอและยุติธรรม | 3.23 | 0.724 | 3.07 | 0.692 | 3.12 | 0.638 | 2.85 | 0.602 |
| 2. ด้านสภาพการทำงานที่ดีมีความ ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ | 3.17 | 0.752 | 3.12 | 0.645 | 3.25 | 0.572 | 3.05 | 0.714 |
| 3. ด้านความมั่นคงและ ความก้าวหน้าในการทำงาน | 3.17 | 0.796 | 3.17 | 0.626 | 3.27 | 0.645 | 3.03 | 0.679 |
| 4. โอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ | 3.07 | 0.906 | 2.90 | 0.706 | 3.10 | 0.683 | 2.93 | 0.543 |
| 5. ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน | 2.91 | 0.801 | 2.85 | 0.750 | 3.01 | 0.618 | 2.87 | 0.652 |
| 6. สิทธิของพนักงาน | 3.12 | 0.780 | 2.99 | 0.638 | 3.08 | 0.625 | 2.91 | 0.641 |
| 7. ด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว | 3.15 | 0.711 | 3.08 | 0.657 | 3.06 | 0.793 | 2.95 | 0.726 |
| 8. ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ของงานและองค์การ | 3.59 | 0.782 | 3.61 | 0.710 | 3.39 | 0.647 | 3.31 | 0.803 |
| รวม | 3.18 | 0.653 | 3.097 | 0.526 | 3.16 | 0.505 | 2.99 | 0.563 |

ตารางที่ 4.13 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข จำแนกตามอายุ

| คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มบริหารงานบุคคล | แหล่งความ แปรปรวน | SS | df | MS | F – Ratio | Sig. |
|--|----------------------|---------------|------------|--------------|--------------|--------------|
| 1. ด้านผลตอบแทนในการทำงานที่ เพียงพอและยุติธรรม | ระหว่างกลุ่ม | 2.437 | 3 | 0.812 | 1.794 | 0.151 |
| | ภายในกลุ่ม | 63.857 | 141 | 0.453 | | |
| | รวม | 66.294 | 144 | | | |
| 2. ด้านสภาพการทำงานที่ดีมีความ ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ | ระหว่างกลุ่ม | 0.587 | 3 | 0.196 | 0.427 | 0.734 |
| | ภายในกลุ่ม | 64.575 | 141 | 0.458 | | |
| | รวม | 65.161 | 144 | | | |
| 3. ด้านความมั่นคงและ ความก้าวหน้าในการทำงาน | ระหว่างกลุ่ม | 0.877 | 3 | 0.292 | 0.621 | 0.603 |
| | ภายในกลุ่ม | 66.361 | 141 | 0.471 | | |
| | รวม | 67.238 | 144 | | | |
| 4. โอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากร | ระหว่างกลุ่ม | 1.091 | 3 | 0.364 | 0.687 | 0.562 |
| | ภายในกลุ่ม | 74.676 | 141 | 0.530 | | |
| | รวม | 75.767 | 144 | | | |
| 5. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือ การทำงานร่วมกัน | ระหว่างกลุ่ม | 0.458 | 3 | 0.153 | 0.292 | 0.831 |
| | ภายในกลุ่ม | 73.630 | 141 | 0.522 | | |
| | รวม | 74.088 | 144 | | | |
| 6. สิทธิของพนักงาน | ระหว่างกลุ่ม | 0.895 | 3 | 0.298 | 0.656 | 0.580 |
| | ภายในกลุ่ม | 64.123 | 141 | 0.455 | | |
| | รวม | 65.018 | 144 | | | |
| 7. เวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว | ระหว่างกลุ่ม | 0.642 | 3 | 0.214 | 0.425 | 0.736 |
| | ภายในกลุ่ม | 71.042 | 141 | 0.504 | | |
| | รวม | 71.684 | 144 | | | |
| 8. ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ของงานและองค์การ | ระหว่างกลุ่ม | 2.347 | 3 | 0.782 | 1.432 | 0.236 |
| | ภายในกลุ่ม | 77.021 | 141 | 0.546 | | |
| | รวม | 79.368 | 144 | | | |
| รวม | ระหว่างกลุ่ม | 0.694 | 3 | 0.231 | 0.726 | 0.538 |
| | ภายในกลุ่ม | 44.936 | 141 | 0.319 | | |
| | รวม | 45.630 | 144 | | | |

ผลจากค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังปรากฏในตารางที่ 4.14 เมื่อดำเนินการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) โดยใช้สถิติ F-Test พบว่า ค่า Sig. > 0.05 สรุปผลได้ว่าบุคลากรกลุ่มงานบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน รายละเอียด ดังตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตของกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข จำแนกสถานภาพสมรส

| คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัด กระทรวงสาธารณสุข | โสด (n = 91) | | สมรส (n = 51) | | หย่า (n = 3) | |
|---|-----------------|--------------|------------------|--------------|-----------------|--------------|
| | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. |
| 1. ด้านผลตอบแทนในการทำงานที่ เพียงพอและยุติธรรม | 3.14 | 0.687 | 2.96 | 0.671 | 3 | 0.400 |
| 2. ด้านสภาพการทำงานที่ดีมีความ ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ | 3.18 | 0.627 | 3.09 | 0.755 | 0.73 | 0.503 |
| 3. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ในการทำงาน | 3.20 | 0.656 | 3.10 | 0.731 | 2.67 | 0.577 |
| 4. ด้านด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคคล | 3.04 | 0.747 | 2.92 | 0.679 | 2.33 | 0.577 |
| 5. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือ การทำงานร่วมกัน | 2.91 | 0.686 | 2.89 | 0.783 | 2.47 | 0.503 |
| 6. สิทธิของพนักงาน | 3.09 | 0.639 | 2.93 | 0.724 | 2.47 | 0.416 |
| 7. ด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว | 3.08 | 0.716 | 3.05 | 0.682 | 2.87 | 1.026 |
| 8. ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ของงานและองค์การ | 3.57 | 0.713 | 3.43 | 0.785 | 2.73 | 0.416 |
| รวม | 3.15 | 0.533 | 3.05 | 0.612 | 2.66 | 0.430 |

ตารางที่ 4.15 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข จำแนกสถานภาพสมรส

| คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงาน ปลัดกระทรวงสาธารณสุข | แหล่งความ แปรปรวน | SS | df | MS | F – Ratio | Sig. |
|---|----------------------|---------------|------------|--------------|--------------|--------------|
| 1. ด้านผลตอบแทนในการทำงานที่ เพียงพอและยุติธรรม | ระหว่างกลุ่ม | 1.022 | 2 | 0.511 | 1.112 | 0.332 |
| | ภายในกลุ่ม | 65.272 | 142 | 0.460 | | |
| | รวม | 66.294 | 144 | | | |
| 2. ด้านสภาพการทำงานที่ดีมีความ ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ | ระหว่างกลุ่ม | 0.754 | 2 | 0.377 | 0.831 | 0.438 |
| | ภายในกลุ่ม | 64.408 | 142 | 0.454 | | |
| | รวม | 65.161 | 144 | | | |
| 3. ด้านความมั่นคงและ ความก้าวหน้าในการทำงาน | ระหว่างกลุ่ม | 1.103 | 2 | 0.551 | 1.184 | 0.309 |
| | ภายในกลุ่ม | 66.135 | 142 | 0.466 | | |
| | รวม | 67.238 | 144 | | | |
| 4. โอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากร | ระหว่างกลุ่ม | 1.822 | 2 | 0.911 | 1.749 | 0.178 |
| | ภายในกลุ่ม | 73.945 | 142 | 0.521 | | |
| | รวม | 75.767 | 144 | | | |
| 5. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือ การทำงานร่วมกัน | ระหว่างกลุ่ม | 0.585 | 2 | 0.293 | 0.565 | 0.570 |
| | ภายในกลุ่ม | 73.503 | 142 | 0.518 | | |
| | รวม | 74.088 | 144 | | | |
| 6. สิทธิของพนักงาน | ระหว่างกลุ่ม | 1.721 | 2 | 0.861 | 1.931 | 0.149 |
| | ภายในกลุ่ม | 63.297 | 142 | 0.446 | | |
| | รวม | 65.018 | 144 | | | |
| 7. เวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว | ระหว่างกลุ่ม | 0.152 | 2 | 0.076 | 0.151 | 0.860 |
| | ภายในกลุ่ม | 71.532 | 142 | 0.504 | | |
| | รวม | 71.684 | 144 | | | |
| 8. ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ของงานและองค์กร | ระหว่างกลุ่ม | 2.438 | 2 | 1.219 | 2.250 | 0.109 |
| | ภายในกลุ่ม | 76.930 | 142 | 0.542 | | |
| | รวม | 79.368 | 144 | | | |
| รวม | ระหว่างกลุ่ม | 0.973 | 2 | 0.487 | 1.547 | 0.216 |
| | ภายในกลุ่ม | 44.657 | 142 | 0.314 | | |
| | รวม | 45.630 | 144 | | | |

ผลจากค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังปรากฏในตารางที่ 4.16 เมื่อดำเนินการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) โดยใช้สถิติ F-Test พบว่า ค่า Sig. > 0.05 สรุปผลได้ว่าบุคลากรกลุ่มงานบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน รายละเอียดดังตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตของกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข จำแนกตามระดับการศึกษา

| คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัด กระทรวงสาธารณสุข | ต่ำกว่า | | ปริญญาตรี | | ปริญญาโท | |
|---|-------------|--------------|---------------|--------------|-------------|--------------|
| | ปริญญาตรี | | หรือเทียบเท่า | | หรือสูงกว่า | |
| | (n = 12) | | (n = 111) | | (n = 22) | |
| | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. |
| 1. ด้านผลตอบแทนในการทำงาน ที่เพียงพอและยุติธรรม | 2.95 | 0.284 | 3.06 | 0.698 | 3.19 | 0.734 |
| 2. ด้านสภาพการทำงานที่ดีมีความ ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ | 3.21 | 0.501 | 3.17 | 0.697 | 2.95 | 0.617 |
| 3. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าใน การทำงาน | 3.23 | 0.408 | 3.17 | 0.720 | 3.054 | 0.615 |
| 4. โอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ | 3.28 | 0.386 | 2.97 | 0.764 | 2.91 | 0.644 |
| 5. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือ การทำงานร่วมกัน | 3.17 | 0.317 | 2.91 | 0.753 | 2.70 | 0.650 |
| 6. สิทธิของพนักงาน | 3.25 | 0.499 | 3.03 | 0.699 | 2.82 | 0.583 |
| 7. ด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว | 3.27 | 0.485 | 3.08 | 0.705 | 2.90 | 0.795 |
| 8. ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ของงานและองค์การ | 3.63 | 0.474 | 3.48 | 0.744 | 3.53 | 0.865 |
| รวม | 3.25 | 0.334 | 3.11 | 0.589 | 3.01 | 0.524 |

ตารางที่ 4.17 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข จำแนกตามระดับการศึกษา

| คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงาน ปลัดกระทรวงสาธารณสุข | แหล่งความ แปรปรวน | SS | df | MS | F – Ratio | Sig. |
|---|----------------------|--------|-----|-------|--------------|-------|
| 1. ด้านผลตอบแทนในการทำงาน ที่เพียงพอและยุติธรรม | ระหว่างกลุ่ม | 0.502 | 2 | 0.251 | 0.542 | 0.583 |
| | ภายในกลุ่ม | 65.792 | 142 | 0.463 | | |
| | รวม | 66.294 | 144 | | | |
| 2. ด้านสภาพการทำงานที่ดีมีความ ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ | ระหว่างกลุ่ม | 0.900 | 2 | 0.450 | 0.995 | 0.372 |
| | ภายในกลุ่ม | 64.261 | 142 | 0.453 | | |
| | รวม | 65.161 | 144 | | | |
| 3. ด้านความมั่นคงและ ความก้าวหน้าในการทำงาน | ระหว่างกลุ่ม | 0.313 | 2 | 0.157 | 0.332 | 0.718 |
| | ภายในกลุ่ม | 66.924 | 142 | 0.471 | | |
| | รวม | 67.238 | 144 | | | |
| 4. โอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากร | ระหว่างกลุ่ม | 1.229 | 2 | 0.614 | 1.170 | 0.313 |
| | ภายในกลุ่ม | 74.538 | 142 | 0.525 | | |
| | รวม | 75.767 | 144 | | | |
| 5. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือ การทำงานร่วมกัน | ระหว่างกลุ่ม | 1.736 | 2 | 0.868 | 1.704 | 0.186 |
| | ภายในกลุ่ม | 72.352 | 142 | 0.510 | | |
| | รวม | 74.088 | 144 | | | |
| 6. สิทธิของพนักงาน | ระหว่างกลุ่ม | 1.474 | 2 | 0.737 | 1.647 | 0.196 |
| | ภายในกลุ่ม | 63.544 | 142 | 0.447 | | |
| | รวม | 65.018 | 144 | | | |
| 7. เวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว | ระหว่างกลุ่ม | 1.104 | 2 | 0.552 | 1.111 | 0.332 |
| | ภายในกลุ่ม | 70.580 | 142 | 0.497 | | |
| | รวม | 71.684 | 144 | | | |
| 8. ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ของงานและองค์กร | ระหว่างกลุ่ม | 0.254 | 2 | 0.127 | 0.228 | 0.796 |
| | ภายในกลุ่ม | 79.114 | 142 | 0.557 | | |
| | รวม | 79.368 | 144 | | | |
| รวม | ระหว่างกลุ่ม | 0.461 | 2 | 0.230 | 0.724 | 0.487 |
| | ภายในกลุ่ม | 45.169 | 142 | 0.318 | | |
| | รวม | 45.630 | 144 | | | |

ผลจากค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังปรากฏในตารางที่ 4.18 เมื่อดำเนินการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) โดยใช้สถิติ F-Test พบว่า ค่า Sig. > 0.05 สรุปผลได้ว่าบุคลากรกลุ่มงานบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน รายละเอียด ดังตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตของกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข จำแนกรายได้ต่อเดือน

| คุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากร กลุ่มบริหาร งานบุคคล สำนักงานปลัด กระทรวงสาธารณสุข | 5,000 – 10,000 (n = 1) | | 10,001- 15,000 (n = 11) | | 15,001- 20,000 (n = 50) | | 20,000 - 25,000 (n = 29) | | มากกว่า 25,001 (n = 54) | |
|--|------------------------------|--------------|-------------------------------|--------------|-------------------------------|--------------|--------------------------------|--------------|-------------------------------|--------------|
| | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. |
| 1. ด้านผลตอบแทนในการ ทำงานที่เพียงพอและ ยุติธรรม | 2.60 | 0.000 | 2.76 | 0.774 | 3.15 | 0.592 | 2.99 | 0.808 | 3.11 | 0.659 |
| 2. ด้านสภาพการทำงานที่ดี มีความปลอดภัยและ ถูกสุขลักษณะ | 3.20 | 0.000 | 3.146 | 0.765 | 3.03 | 0.684 | 3.22 | 0.666 | 3.19 | 0.660 |
| 3. ด้านความมั่นคงและ ความก้าวหน้าในการ ทำงาน | 2.60 | 0.000 | 3.13 | 0.796 | 3.12 | 0.757 | 3.25 | 0.656 | 3.15 | 0.617 |
| 4. ด้านด้านโอกาสใน การพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคคล | 2.80 | 0.000 | 3.05 | 1.016 | 2.96 | 0.854 | 2.97 | 0.609 | 3.01 | 0.602 |
| 5. ด้านการบูรณาการทาง สังคมหรือการทำงาน ร่วมกัน | 2.60 | 0.000 | 2.87 | 0.836 | 2.86 | 0.811 | 2.94 | 0.682 | 2.91 | 0.638 |
| 6. สิทธิของพนักงาน | 2.60 | 0.000 | 3.09 | 0.914 | 2.99 | 0.737 | 3.07 | 0.593 | 3.02 | 0.612 |
| 7. ด้านเวลาทำงานกับชีวิต ส่วนตัว | 2.80 | 0.000 | 3.20 | 0.420 | 3.10 | 0.695 | 3.01 | 0.835 | 3.04 | 0.704 |
| 8. ด้านความเป็นประโยชน์ ต่อสังคมของงานและ องค์กร | 3.40 | 0.000 | 3.45 | 0.886 | 3.46 | 0.688 | 3.52 | 0.853 | 3.55 | 0.723 |
| รวม | 2.83 | 0.000 | 3.09 | 0.723 | 3.08 | 0.580 | 3.12 | 0.556 | 3.12 | 0.534 |

ตารางที่ 4.19 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข จำแนกรายได้ต่อเดือน

| คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัด กระทรวงสาธารณสุข | แหล่งความ แปรปรวน | SS | df | MS | F – Ratio | Sig. |
|---|----------------------|--------|-----|-------|--------------|-------|
| 1. ด้านผลตอบแทนในการทำงาน ที่เพียงพอและยุติธรรม | ระหว่างกลุ่ม | 1.852 | 4 | 0.463 | 1.006 | 0.407 |
| | ภายในกลุ่ม | 64.442 | 140 | 0.460 | | |
| | รวม | 66.294 | 144 | | | |
| 2. ด้านสภาพการทำงานที่ดีมีความ ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ | ระหว่างกลุ่ม | 0.904 | 4 | 0.226 | 0.493 | 0.741 |
| | ภายในกลุ่ม | 64.257 | 140 | 0.459 | | |
| | รวม | 65.161 | 144 | | | |
| 3. ด้านความมั่นคงและ ความก้าวหน้าในการทำงาน | ระหว่างกลุ่ม | 0.617 | 4 | 0.154 | 0.324 | 0.861 |
| | ภายในกลุ่ม | 66.620 | 140 | 0.476 | | |
| | รวม | 67.238 | 144 | | | |
| 4. โอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากร | ระหว่างกลุ่ม | 0.161 | 4 | 0.040 | 0.075 | 0.990 |
| | ภายในกลุ่ม | 75.605 | 140 | 0.540 | | |
| | รวม | 75.767 | 144 | | | |
| 5. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือ การทำงานร่วมกัน | ระหว่างกลุ่ม | 0.247 | 4 | 0.062 | 0.117 | 0.976 |
| | ภายในกลุ่ม | 73.842 | 140 | 0.527 | | |
| | รวม | 74.088 | 144 | | | |
| 6. สิทธิของพนักงาน | ระหว่างกลุ่ม | 0.352 | 4 | 0.088 | 0.191 | 0.943 |
| | ภายในกลุ่ม | 64.665 | 140 | 0.462 | | |
| | รวม | 65.018 | 144 | | | |
| 7. เวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว | ระหว่างกลุ่ม | 0.440 | 4 | 0.110 | 0.216 | 0.929 |
| | ภายในกลุ่ม | 71.245 | 140 | 0.509 | | |
| | รวม | 71.684 | 144 | | | |
| 8. ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ของงานและองค์กร | ระหว่างกลุ่ม | 0.245 | 4 | 0.061 | 0.108 | 0.979 |
| | ภายในกลุ่ม | 79.123 | 140 | 0.565 | | |
| | รวม | 79.368 | 144 | | | |
| รวม | ระหว่างกลุ่ม | 0.129 | 4 | 0.032 | 0.099 | 0.983 |
| | ภายในกลุ่ม | 45.501 | 140 | 0.325 | | |
| | รวม | 45.630 | 144 | | | |

ผลจากค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังปรากฏในตารางที่ 4.20 เมื่อดำเนินการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) โดยใช้สถิติ F-Test พบว่า ค่า Sig. > 0.05 สรุปผลได้ว่าบุคลากรกลุ่มงานบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่มีประเภทบุคลากรแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน รายละเอียดดังตารางที่ 4.21

ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตของกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข จำแนกตามประเภทบุคลากร

| คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัด กระทรวงสาธารณสุข | ข้าราชการ (n = 119) | | ลูกจ้างประจำ (n = 4) | | พนักงานราชการ (n = 22) | |
|---|------------------------|--------------|-------------------------|--------------|---------------------------|--------------|
| | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. |
| 1. ด้านผลตอบแทนในการทำงาน ที่เพียงพอและยุติธรรม | 3.03 | 0.660 | 3.30 | 1.089 | 3.27 | 0.689 |
| 2. ด้านสภาพการทำงานที่ดีมีความ ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ | 3.16 | 0.625 | 3.65 | 0.915 | 2.93 | 0.831 |
| 3. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ในการทำงาน | 3.15 | 0.621 | 3.90 | 1.160 | 3.05 | 0.851 |
| 4. โอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ | 3.00 | 0.641 | 3.65 | 0.943 | 2.76 | 1.015 |
| 5. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือ การทำงานร่วมกัน | 2.90 | 0.655 | 3.30 | 0.600 | 2.78 | 1.010 |
| 6. สิทธิของพนักงาน | 3.02 | 0.612 | 3.55 | 0.971 | 2.95 | 0.892 |
| 7. ด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว | 3.05 | 0.677 | 3.50 | 0.872 | 3.09 | 0.830 |
| 8. ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ของงานและองค์การ | 3.50 | 0.757 | 3.50 | 1.000 | 3.51 | 0.647 |
| รวม | 3.10 | 0.518 | 3.54 | 0.864 | 3.04 | 0.719 |

ตารางที่ 4.21 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข จำแนกตามประเภทบุคลากร

| คุณภาพชีวิตการทำงานของ | | | | | | | |
|---|----------------------|--|--------------|-------|--------------|-------|-------|
| บุคลากร กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวง สาธารณสุข | แหล่งความ แปรปรวน | SS | df | MS | F – Ratio | Sig. | |
| | | 1. ด้านผลตอบแทนในการทำงาน ที่เพียงพอและยุติธรรม | ระหว่างกลุ่ม | 1.336 | 2 | 0.668 | 1.461 |
| | ภายในกลุ่ม | 64.958 | 142 | 0.457 | | | |
| | รวม | 66.294 | 144 | | | | |
| 2. ด้านสภาพการทำงานที่ดีมีความ ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ | ระหว่างกลุ่ม | 2.081 | 2 | 1.041 | 2.343 | 0.100 | |
| | ภายในกลุ่ม | 63.080 | 142 | 0.444 | | | |
| | รวม | 65.161 | 144 | | | | |
| 3. ด้านความมั่นคงและ ความก้าวหน้าในการทำงาน | ระหว่างกลุ่ม | 2.445 | 2 | 1.223 | 2.680 | 0.072 | |
| | ภายในกลุ่ม | 64.792 | 142 | 0.456 | | | |
| | รวม | 67.238 | 144 | | | | |
| 4. โอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากร | ระหว่างกลุ่ม | 2.887 | 2 | 1.444 | 2.813 | 0.063 | |
| | ภายในกลุ่ม | 72.880 | 142 | 0.513 | | | |
| | รวม | 75.767 | 144 | | | | |
| 5. ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน | ระหว่างกลุ่ม | 0.948 | 2 | 0.474 | 0.920 | 0.401 | |
| | ภายในกลุ่ม | 73.141 | 142 | 0.515 | | | |
| | รวม | 74.088 | 144 | | | | |
| 6. สิทธิของพนักงาน | ระหว่างกลุ่ม | 1.221 | 2 | 0.610 | 1.358 | 0.260 | |
| | ภายในกลุ่ม | 63.797 | 142 | 0.449 | | | |
| | รวม | 65.018 | 144 | | | | |
| 7. เวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว | ระหว่างกลุ่ม | 0.810 | 2 | 0.405 | 0.811 | 0.446 | |
| | ภายในกลุ่ม | 70.875 | 142 | 0.499 | | | |
| | รวม | 71.684 | 144 | | | | |

ตารางที่ 4.21 (ต่อ)

| คุณภาพชีวิตการทำงานของ บุคลากร กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวง สาธารณสุข | | | | | | |
|---|-----------------------|-----|-------|--------------|-------|--|
| แหล่งความ แปรปรวน | SS | df | MS | F – Ratio | Sig. | |
| 8. ด้านความเป็นประ โยชน์ต่อ สังคมของงานและองค์การ | ระหว่างกลุ่ม 0.001 | 2 | 0.000 | 0.001 | 0.999 | |
| | ภายในกลุ่ม 79.367 | 142 | 0.559 | | | |
| | รวม 79.368 | 144 | | | | |
| | ระหว่างกลุ่ม .853 | 2 | .426 | 1.352 | 0.262 | |
| รวม | ภายในกลุ่ม 44.777 | 142 | .315 | | | |
| | รวม 45.630 | 144 | | | | |

ผลจากค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังปรากฏในตารางที่ 4.22 เมื่อดำเนินการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) โดยใช้สถิติ F-Test พบว่า ค่า Sig. > 0.05 สรุปผลได้ว่าบุคลากรกลุ่มงานบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน รายละเอียดดังตารางที่ 4.23

ตารางที่ 4.22 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตของกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

| คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัด กระทรวงสาธารณสุข | ต่ำกว่า 10 ปี (n = 78) | | 11 - 20 ปี (n = 29) | | 21-30 ปี (n = 23) | | 31 ปี ขึ้นไป (n = 15) | |
|---|---------------------------|-------|------------------------|-------|----------------------|-------|--------------------------|-------|
| | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. |
| 1. ด้านผลตอบแทนในการทำงาน ที่เพียงพอและยุติธรรม | 3.12 | 0.683 | 3.26 | 0.733 | 2.80 | 0.536 | 2.88 | 0.632 |
| 2. ด้านสภาพการทำงานที่ดีมีความ ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ | 3.15 | 0.828 | 3.25 | 0.807 | 3.13 | 0.548 | 2.88 | 0.785 |
| 3. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ในการทำงาน | 3.16 | 0.688 | 3.23 | 0.680 | 3.13 | 0.676 | 3.04 | 0.726 |

ตารางที่ 4.22 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตของกลุ่มบริหารงานบุคคล
สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

| คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัด กระทรวงสาธารณสุข | ต่ำกว่า 10 ปี (n = 78) | | 11 - 20 ปี (n = 29) | | 21-30 ปี (n = 23) | | 31 ปี ขึ้นไป (n = 15) | |
|---|---------------------------|--------------|------------------------|--------------|----------------------|--------------|--------------------------|--------------|
| | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. |
| 4. โอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ | 3.03 | 0.779 | 2.92 | 0.808 | 2.91 | 0.459 | 2.96 | 0.638 |
| 5. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือ การทำงานร่วมกัน | 2.90 | 0.750 | 2.90 | 0.746 | 2.90 | 0.568 | 2.88 | 0.763 |
| 6. สิทธิของพนักงาน | 3.07 | 0.660 | 3.03 | 0.800 | 2.90 | 0.508 | 2.93 | 0.724 |
| 7. ด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว | 3.10 | 0.651 | 2.99 | 0.877 | 3.06 | 0.616 | 3.03 | 0.796 |
| 8. ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ของงานและองค์การ | 3.59 | 0.720 | 3.58 | 0.722 | 3.33 | 0.815 | 3.19 | 0.727 |
| รวม | 3.14 | 0.550 | 3.15 | 0.650 | 3.02 | 0.418 | 2.97 | 0.660 |

ตารางที่ 4.23 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มบริหารงาน
บุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

| คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัด กระทรวงสาธารณสุข | แหล่งความ แปรปรวน | SS | df | MS | F - Ratio | Sig. |
|---|----------------------|--------|-----|-------|--------------|-------|
| 1. ด้านผลตอบแทนในการทำงานที่ เพียงพอและยุติธรรม | ระหว่างกลุ่ม | 3.411 | 3 | 1.137 | 2.550 | 0.058 |
| | ภายในกลุ่ม | 62.883 | 141 | 0.446 | | |
| | รวม | 66.294 | 144 | | | |
| 2. ด้านสภาพการทำงานที่ดีมีความ ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ | ระหว่างกลุ่ม | 1.361 | 3 | 0.454 | 1.003 | 0.394 |
| | ภายในกลุ่ม | 63.800 | 141 | 0.452 | | |
| | รวม | 65.161 | 144 | | | |

ตารางที่ 4.23 (ต่อ)

| คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัด กระทรวงสาธารณสุข | แหล่งความ แปรปรวน | SS | df | MS | F – Ratio | Sig. |
|---|----------------------|---------------|------------|--------------|--------------|--------------|
| 3. ด้านความมั่นคงและ ความก้าวหน้าในการทำงาน | ระหว่างกลุ่ม | 0.396 | 3 | 0.132 | 0.278 | 0.841 |
| | ภายในกลุ่ม | 66.842 | 141 | 0.474 | | |
| | รวม | 67.238 | 144 | | | |
| 4. โอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากร | ระหว่างกลุ่ม | 0.418 | 3 | 0.139 | 0.261 | 0.854 |
| | ภายในกลุ่ม | 75.349 | 141 | 0.534 | | |
| | รวม | 75.767 | 144 | | | |
| 5. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือ การทำงานร่วมกัน | ระหว่างกลุ่ม | 0.005 | 3 | 0.002 | 0.003 | 1.000 |
| | ภายในกลุ่ม | 74.083 | 141 | 0.525 | | |
| | รวม | 74.088 | 144 | | | |
| 6. สิทธิของพนักงาน | ระหว่างกลุ่ม | 0.596 | 3 | 0.199 | 0.435 | 0.728 |
| | ภายในกลุ่ม | 64.422 | 141 | 0.457 | | |
| | รวม | 65.018 | 144 | | | |
| 7. เวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว | ระหว่างกลุ่ม | 0.282 | 3 | 0.094 | 0.186 | 0.906 |
| | ภายในกลุ่ม | 71.402 | 141 | 0.506 | | |
| | รวม | 71.684 | 144 | | | |
| 8. ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ของงานและองค์กร | ระหว่างกลุ่ม | 2.907 | 3 | 0.969 | 1.787 | 0.152 |
| | ภายในกลุ่ม | 76.461 | 141 | 0.542 | | |
| | รวม | 79.368 | 144 | | | |
| รวม | ระหว่างกลุ่ม | 0.564 | 3 | 0.188 | 0.588 | 0.624 |
| | ภายในกลุ่ม | 45.066 | 141 | 0.320 | | |
| | รวม | 45.630 | 144 | | | |

สรุปผลรวมการทดสอบสมมติฐานการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข อยู่ในระดับปานกลาง และปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประเภทบุคลากร ระยะเวลาการปฏิบัติงาน แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน รายละเอียดดังตารางที่ 4.24

ตารางที่ 4.24 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

| ข้อ | สมมติฐานการศึกษา | ผลการทดสอบสมมติฐาน | |
|-----|---|--------------------|-----------------|
| | | ไม่เป็นตามสมมติฐาน | เป็นตามสมมติฐาน |
| 1. | คุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมาก | | ✓ |
| 2. | ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประเภทบุคลากร ระยะเวลาการปฏิบัติงาน แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน | | |
| | (2.1) เพศ | | ✓ |
| | (2.2) อายุ | | ✓ |
| | (2.3) สถานภาพสมรส | | ✓ |
| | (2.4) ระดับการศึกษา | | ✓ |
| | (2.5) รายได้ต่อเดือน | | ✓ |
| | (2.6) ประเภทบุคลากร | | ✓ |
| | (2.7) ระยะเวลาการปฏิบัติงาน | | ✓ |

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัญหาและข้อเสนอแนะ

ข้อสรุปที่ได้จากข้อคิดเห็นจากแบบสอบถาม

ในส่วนของประเด็นข้อคิดเห็น ปัญหา และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ได้ข้อมูลมาจากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง (ส่วนที่ 3 ว่าด้วยปัญหา และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ให้มีบรรลุลผลสัมฤทธิ์ยิ่งขึ้น) ซึ่งเป็นข้อคำถามปลายเปิด (Open – ended Question) ที่เปิดให้ผู้ตอบสามารถเสนอความคิดเห็นได้อย่างเป็นอิสระ โดยอยู่ภายใต้ข้อคำถามที่ผู้ศึกษากำหนดไว้ เกี่ยวกับชีวิตการทำงาน สามารถสรุปปัญหาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ตามตารางที่ 4.25 และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ตามตารางที่ 4.26 ตามลำดับ ดังนี้

ตารางที่ 4.25 ปัญหาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

| ปัญหา | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|---|---------------|--------|
| 1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม - หน่วยงานไม่มีการเบิกจ่ายค่าล่วงเวลาแก่เจ้าหน้าที่ ผู้ที่ต้องปฏิบัติงานเร่งด่วนนอกเวลาราชการ หรือวันหยุดราชการต่างๆ - บุคลากรสังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีจำนวนมาก รดสวัสดิการรับ-ส่ง เจ้าหน้าที่ มีจำนวนน้อย ไม่เพียงพอต่อจำนวนของบุคลากร | 9 | 6.21 |
| 2. สภาพการทำงานที่ดีมีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ - สถานที่ทำงานคับแคบและมีเอกสารเก่าเป็นจำนวนมาก ทำให้เป็นที่อยู่อาศัยของแมลงและสัตว์ต่างๆ - อุปกรณ์สำนักงานต่างๆ มีสภาพเก่า เนื่องจากใช้งานมานาน ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการซ่อมแซมมาก - โต๊ะสำนักงานมีขนาดใหญ่ ทำให้เปลืองพื้นที่ | 19 | 13.10 |

ตารางที่ 4.25 (ต่อ)

| ปัญหา | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|---|---------------|--------|
| 3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน - หน่วยงานไม่มีการเปิดสอบภายใน เพื่อให้บุคลากรที่บรรจุด้วยวุฒิ ปวช., ปวส. ที่ได้รับวุฒิเพิ่มขึ้น สามารถสอบเพื่อเลื่อนระดับโดยใช้วุฒิที่สูงขึ้นได้ - บุคลากรไม่ทราบถึงแนวทางและความก้าวหน้าในตำแหน่งของตนเอง | 9 | 6.21 |
| 4. โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล - ในการให้สิทธิลาศึกษาต่อยังจำกัดให้เฉพาะบางกลุ่มงานเท่านั้น - หน่วยงานส่งเสริมให้มีการอบรมแก่บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาคเท่านั้น แต่ไม่มีการจัดอบรมให้แก่เจ้าหน้าที่ส่วนกลาง ทำให้ไม่มีการพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่งของบุคลากรส่วนกลาง | 7 | 4.83 |
| 5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน - หน่วยงานไม่ค่อยมีการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน - หน่วยงานไม่มีการประชุมชี้แจงแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ปัญหา และอุปสรรคเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาร่วมกันของบุคลากรในหน่วยงาน | 7 | 4.83 |
| 6. สิทธิของพนักงาน - การแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานยังจำกัดให้เฉพาะบุคลากรบางกลุ่มเท่านั้น | 2 | 1.38 |

ตารางที่ 4.25 (ต่อ)

| ปัญหา | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|--|---------------|--------------|
| 7. เวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว | 14 | 9.65 |
| - หน่วยงานมักมีงานด่วนที่ต้องให้บุคลากรอยู่ปฏิบัติราชการนอกเวลาราชการ หรือมาทำงานในวันหยุดราชการ | | |
| - ปริมาณงานมากแต่บุคลากรมีจำนวนน้อย ทำให้ต้องทำงานนอกเวลาราชการ | | |
| 8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงานและองค์การ | 4 | 2.76 |
| - หน่วยงานยังไม่ส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์ต่างๆ มากเท่าที่ควร | | |
| (ผู้ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด = 74 คน) | 71 | 48.97 |

จากตารางที่ 4.25 พบว่า บุคลากรกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผู้เสนอความคิดเห็นมีความถี่สูงสุด คือ สถานที่ทำงานคับแคบและอุปกรณ์สำนักงานมีสภาพเก่า ร้อยละ 13.10 รองลงมาคือ ปริมาณงานมาก และเป็นงานที่เร่งด่วนจึงต้องทำงานนอกเวลาราชการ หรือวันหยุดราชการ ร้อยละ 9.65 และหน่วยงานไม่มีการเบิกจ่ายค่าล่วงเวลาแก่เจ้าหน้าที่ ผู้ที่ต้องปฏิบัติงานเร่งด่วนนอกเวลาราชการ หรือวันหยุดราชการ และยังไม่มีการเปิดสอบภายในเพื่อให้บุคลากรผู้มีวุฒิการศึกษาเพิ่มขึ้น เพื่อสอบเปลี่ยนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ร้อยละ 6.21 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.26 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงาน
ปลัดกระทรวงสาธารณสุข

| ข้อเสนอแนะ | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|--|---------------|--------|
| <p>1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - ควรส่งเสริมนโยบายค่าตอบแทนให้เหมาะสมและยุติธรรม เช่น ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถเบิกค่าล่วงเวลาการปฏิบัติราชการนอกเวลาได้ ตามความจำเป็นและเหมาะสม - ควรส่งเสริมนโยบายด้านสวัสดิการ เช่น มีการเพิ่มจำนวนรถสวัสดิการรับ – ส่ง เจ้าหน้าที่ ให้มากยิ่งขึ้น เพื่อลดค่าใช้จ่ายในการเดินทาง | 18 | 12.41 |
| <p>2. สภาพการทำงานที่ดีมีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ควรส่งเสริมให้มีการจัดทำ 5 ส. ทุกเดือน พร้อมทั้งเก็บเอกสารที่มีอายุหลายปีไปส่งเก็บที่หน่วยจัดเก็บ เพื่อลดปัญหาสัตว์และแมลงต่างๆ - ควรจัดให้มีการตรวจเช็คอุปกรณ์สำนักงานที่ด้านสภาพเก่าและมีการจ้างซ่อมบ่อยครั้ง เพื่อขายทอดตลาดแล้วจัดซื้ออุปกรณ์รุ่นใหม่ที่มีประสิทธิภาพและประหยัดไฟมาทดแทนเพื่อลดค่าใช้จ่าย - ควรมีการลดขนาดของโต๊ะสำนักงาน เพื่อเพิ่มปริมาณพื้นที่ในห้องสำนักงาน | 22 | 15.17 |
| <p>3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> - หน่วยงานควรส่งเสริมให้มีการเปิดสอบภายใน เพื่อให้บุคลากรที่บรรจุด้วยวุฒิ ปวช., ปวส. ที่ได้รับวุฒิเพิ่มขึ้น สามารถสอบเพื่อเลื่อนระดับโดยใช้วุฒิที่สูงขึ้นได้ - หน่วยงานควรจัดทำแผนการกำหนดเกณฑ์คุณสมบัติของตำแหน่งที่สามารถเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นที่ชัดเจน และให้บุคลากรได้ทราบ | 8 | 5.52 |

ตารางที่ 4.26 (ต่อ)

| ข้อเสนอแนะ | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|---|---------------|--------------|
| 4. โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล - ควรมีการสนับสนุนให้บุคลากรทุกประเภทสามารถมีสิทธิในการลาศึกษาต่อได้ - ควรส่งเสริมให้มีการอบรมบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในส่วนกลางให้ตรงกับสายงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ | 6 | 4.14 |
| 5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน - ควรมีการจัดโครงการเพื่อสร้างความสัมพันธ์ภายในหน่วยงานเป็นประจำทุกปี - ควรมีการประชุมชี้แจงแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ปัญหา และอุปสรรคเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน | 7 | 4.83 |
| 6. สิทธิของพนักงาน - ควรให้บุคลากรทุกประเภททุกระดับชั้น สามารถแสดงความคิดเห็นในเรื่องของการปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ | 7 | 4.83 |
| 7. เวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว - ควรมอบหมายงาน และกำหนดเวลาในการปฏิบัติงานในช่วงเวลาราชการ - ควรจัดแบ่งภาระงานให้เหมาะสมกับจำนวนบุคลากรในแต่ละฝ่าย | 15 | 10.34 |
| 8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงานและองค์กร - ควรส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์ต่างๆ ในช่วงเทศกาล และจัดส่งบุคลากรเข้ารับในวันสำคัญ หรือราชพิธีต่างๆ กับชุมชน และหน่วยงานต่าง ๆ | 6 | 4.14 |
| (ผู้ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด = 56 คน) | 89 | 61.38 |

จากตารางที่ 4.26 พบว่า บุคลากรกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวง สาธารณสุข มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผู้เสนอความคิดเห็นมีความถี่สูงสุด คือ ควรส่งเสริมให้มีการจัดทำ 5ส.ทุกเดือน พร้อมทั้งเก็บเอกสารที่มีอายุหลายปีไปส่งเก็บที่หน่วย จัดเก็บ ร้อยละ 15.17 รองลงมาคือ กรณีมีปริมาณงานมาก และเป็นงานที่เร่งด่วน ควรให้บุคลากร เบิกค่าล่วงเวลาการปฏิบัติราชการนอกเวลาราชการได้ ร้อยละ 12.41 และควรมอบหมายงาน และ กำหนดเวลาในการปฏิบัติงานในช่วงเวลาราชการ และจัดแบ่งภาระงานให้เหมาะสมกับจำนวน บุคลากรในแต่ละฝ่าย ร้อยละ 10.34 ตามลำดับ

ด้านสภาพการทำงานที่ดีมีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 24.72 รองลงมาคือ เวลาด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม คิดเป็นร้อยละ 20.22 และ น้อยที่สุด คือ ความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงานและองค์กร และด้านสิทธิของพนักงาน คิดเป็น ร้อยละ 6.74



บทที่ 5

สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มงานบริหารงานบุคคล สำนักปลัดกระทรวงสาธารณสุข สามารถสรุปผลได้ ดังนี้

1. สรุปการศึกษา
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

1. สรุปการศึกษา

1.1 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1.1.1 เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักปลัดกระทรวงสาธารณสุข

1.1.2 เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักปลัดกระทรวงสาธารณสุข จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

1.1.3 เพื่อระบุปัญหา และเสนอแนะแนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

1.2 วิธีดำเนินการศึกษา

1.2.1 รูปแบบการศึกษา

รูปแบบการศึกษาในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เป็นการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

1.2.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากรที่นำมาศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรกลุ่มบริหารงานบุคคล เป็นตัวแทนของบุคลากรกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ทั้งหมด 228 ราย ประกอบด้วย 1 ฝ่าย กับอีก 8 กลุ่มงาน

2) กลุ่มตัวอย่าง มีจำนวน 145 คน ได้จากการคำนวณโดยใช้สูตรของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane)

1.2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามให้บุคลากรกลุ่มตัวอย่าง ตอบแบบสอบถาม ที่จัดทำขึ้น 1 ชุด ซึ่งแบ่งออก 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ ประเภทบุคลากร ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ณ กลุ่มบริหารงานบุคคลแห่งนี้ เป็นคำถามลักษณะปลายปิดแบบเลือกตอบ รวมจำนวน 8 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 8 ด้าน ได้แก่ ผลตอบแทนในการทำงาน สภาพการทำงาน ความมั่นคงและความก้าวหน้า โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ การบูรณาการทางสังคม สิทธิของพนักงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม เป็นคำถามลักษณะปลายปิด มีลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ได้แก่ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก มากที่สุด มีข้อคำถามทั้งสิ้น จำนวน 40 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในกลุ่มบริหารงานบุคคล เป็นคำถามลักษณะปลายเปิด มีข้อคำถามทั้งสิ้น จำนวน 8 ข้อ

1.3 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1.3.1 ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือ ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาความครอบคลุมของเนื้อหาปรับปรุงแก้ไข เมื่อแก้ไขเสร็จแล้ว ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ที่มีความรู้ประสบการณ์ด้านทรัพยากรบุคคล ตรวจสอบรายละเอียด และแก้ไขแบบสอบถาม เพื่อพิจารณาความต้องถูกและความเที่ยงตรงและครอบคลุมเนื้อหา ก่อนที่จะนำแบบสอบถามไปใช้กับประชากรกลุ่มตัวอย่าง

1.3.2 การหาค่าความเชื่อมั่น ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้ว จำนวน 30 ชุด ไปใช้ทดสอบกับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริง ได้แก่ บุคลากร กองการเจ้าหน้าที่ กรมสุขภาพจิต จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลกลับมาวิเคราะห์ เพื่อหาความเชื่อมั่น โดยวิธีการคำนวณหาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ด้วยวิธี ครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งค่าที่ได้โดยรวม 0.934 หลังจากนั้นได้ผลการหาค่าความเชื่อมั่นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาและตรวจสอบในการหาค่าความเชื่อมั่น แล้วจึงนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกับประชากรกลุ่มตัวอย่างจริงที่ได้กำหนดเป้าหมายไว้แล้ว

1.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1.4.1 ผู้ศึกษานำแบบสอบถามจำนวน 145 ชุด ไปขออนุญาตในการส่งแบบสอบถามต่อผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล โดยได้ทำการแจกและเก็บแบบสอบถามด้วยตัวผู้ศึกษาเอง ซึ่งผลคือ สามารถเก็บแบบสอบถามคืนกลับมาได้ทั้งหมด มีจำนวน 145 คน

1.4.2 นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาทั้งหมด แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูล

1.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามทั้งหมดที่ได้ลงรหัสข้อมูลแล้ว นำมาประมวลผลและวิเคราะห์ผล โดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

1.5.1 ข้อมูลส่วนบุคคล ใช้ค่าความถี่ และค่าร้อยละ

1.5.2 ระดับความคิดเห็น ใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

1.5.3 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็น ใช้ค่า t-test และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F-test)

1.5.4 ข้อมูลปลายเปิดจากเครื่องมือทุกฉบับ ซึ่งไม่ว่าจะเป็นการตอบคำถามหรือคำสั้นๆ ในข้อความที่เป็นข้อเสนอแนะ หรือความคิดเห็นเพิ่มเติมอื่นๆ นำมาตรวจสอบและวิเคราะห์แล้วสรุปออกมาเป็นการเรียงใจความสำคัญตามความถี่

1.6 สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล

1.6.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

1.6.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

1.6.3 ค่า t-test และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one – way ANOVA) ใช้การวิเคราะห์ F - Test

1.6.4 ค่าความถี่ (Frequency)

1.7 สรุปผลการศึกษา

1.7.1 ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไป พบว่า ประชากรกลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิงมากที่สุด มีจำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 80 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 36.60 มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 76.55 มีรายได้ต่อเดือน 25,001 บาทขึ้นไป จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 37.24 ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 82.07 และปฏิบัติงานมาแล้วต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 53.80

1.7.2 ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของของบุคลากร กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ในภาพรวมมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.10$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านประโยชน์ต่อสังคมของงานและองค์กร ($\bar{X} = 3.50$) รองลงมาคือ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ($\bar{X} = 3.15$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ($\bar{X} = 2.89$) รายละเอียดแต่ละด้าน ดังนี้

ปัจจัยผลตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่า บุคลากรกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีความคิดเห็นต่อปัจจัยผลตอบแทนในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.07$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า บุคลากรกลุ่มบริหารงานบุคคลมีรายได้และค่าตอบแทนเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มากที่สุด ($\bar{X} = 3.32$) รองลงมา คือ บุคลากรกลุ่มบริหารงานบุคคลได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ($\bar{X} = 3.21$) ส่วนสวัสดิการต่าง ๆ มีความเพียงพอต่อความต้องการขั้นพื้นฐาน และรายได้ในแต่ละเดือนเพียงพอสำหรับการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 2.88$)

ปัจจัยสภาพการทำงานที่ดีมีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ พบว่า บุคลากรกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีความคิดเห็นต่อปัจจัยสภาพการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.13$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นว่า กลุ่มบริหารงานบุคคลได้มีการเชิญแพทย์มาตรวจสอบสุขภาพประจำปี มากที่สุด ($\bar{X} = 3.99$) รองลงมา คือ ความใส่ใจต่อความปลอดภัยภายในสถานที่ทำงาน ($\bar{X} = 2.99$) ส่วนการจัดสถานที่ทำงานและอุปกรณ์เป็นระเบียบและปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 2.82$)

ปัจจัยด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน พบว่า บุคลากรกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีความคิดเห็นต่อปัจจัยความมั่นคงและความก้าวหน้า ในภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.15$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า บุคลากรกลุ่มบริหารงานบุคคลมีความมั่นคงในอาชีพ มากที่สุด ($\bar{X} = 3.63$) รองลงมา คือ การพิจารณาความดีความชอบด้วยความยุติธรรม ($\bar{X} = 3.14$) ส่วนการปรับเปลี่ยนตำแหน่งงานภายในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 2.87$)

ปัจจัยด้าน โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล พบว่า บุคลากรกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ในภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.98$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า บุคลากรกลุ่มบริหารงานบุคคลมีการใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ มากที่สุด ($\bar{X} = 3.20$) รองลงมา คือ มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้นำความคิดใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนางานอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.14$) ส่วนการเปิดโอกาสให้เข้าร่วมการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 2.85$)

ปัจจัยด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน พบว่า บุคลากรกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการบูรณาการทางสังคม ในภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.89$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ผู้บังคับบัญชาให้เกียรติและเคารพความคิดเห็นของพนักงานงานมากที่สุด ($\bar{X} = 3.10$) รองลงมา คือ มีการจัดประชุมเพื่อพัฒนาการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.00$) ส่วนการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 2.60$)

ปัจจัยด้านสิทธิของพนักงาน พบว่า บุคลากรกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีความคิดเห็นต่อปัจจัยสิทธิของพนักงาน ในภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.02$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า บุคลากรกลุ่มบริหารงานบุคคลมีความเสมอภาคเท่าเทียมกันในการทำงานมากที่สุด ($\bar{X} = 3.21$) รองลงมา คือ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่กำหนดไว้ ($\bar{X} = 3.09$) ส่วนการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 2.78$)

ปัจจัยด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว พบว่า บุคลากรกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ในภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.06$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการทำงานไม่เป็นอุปสรรคในการดำเนินชีวิตครอบครัวมากที่สุด ($\bar{X} = 3.18$) รองลงมา คือ มีการกำหนดเวลาการทำงานที่เหมาะสมในแต่ละวัน ($\bar{X} = 3.12$) ส่วนการมีเวลาพักผ่อนที่เพียงพอ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 2.97$)

ปัจจัยด้านประโยชน์ต่อสังคมของงานและองค์การ พบว่า บุคลากรกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ในภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.50$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นที่ประชาชนทั่วไปมีทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงานที่ท่านทำงานอยู่มากที่สุด ($\bar{X} = 3.82$) รองลงมา คือ มีความรับผิดชอบต่อสังคม มีการจัดให้บริการต่างๆ ให้แก่ประชาชนอย่างมีคุณภาพ ($\bar{X} = 3.46$) ส่วนการมีการรณรงค์ประหยัดพลังงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.41$)

1.7.3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

1) สมมติฐานที่ 1 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข อยู่ในระดับมาก

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ว่า เป็นการปฏิเสธสมมติฐาน หรือ คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข อยู่ในระดับปานกลาง

2) สมมติฐานที่ 2 บุคลากรกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ว่า เป็นการปฏิเสธสมมติฐาน หรือ คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มบริหารงานบุคคล ที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประเภทบุคลากร และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

1.7.4 ผลการวิเคราะห์ปัญหาและข้อเสนอแนะ

1) ข้อปัญหาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่มีผู้เสนอความคิดเห็นมีความถี่สูงสุด คือ สถานที่ทำงานคับแคบ และอุปกรณ์สำนักงานมีสภาพเก่า ร้อยละ 13.10 รองลงมา คือปริมาณงานมาก และเป็นงานที่เร่งด่วน จึงต้องทำงานนอกเวลาราชการ หรือวันหยุดราชการ ร้อยละ 9.65 และหน่วยงานไม่มีการเบิกจ่ายค่าล่วงเวลาแก่เจ้าหน้าที่ ผู้ที่ต้องปฏิบัติงานเร่งด่วนนอกเวลาราชการ หรือวันหยุดราชการ และยังไม่มีการเปิดสอบภายใน เพื่อให้บุคลากรผู้มีวุฒิการศึกษาเพิ่มขึ้น เพื่อสอบเปลี่ยนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ร้อยละ 6.21 ตามลำดับ

2) ข้อเสนอแนะแนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่มีผู้เสนอความคิดเห็นมีความถี่สูงสุด คือ ควรส่งเสริมให้มีการจัดทำ 5ส. ทุกเดือน พร้อมทั้งเก็บเอกสารที่มีอายุหลายปีไปส่งเก็บที่หน่วยจัดเก็บ ร้อยละ 15.17 รองลงมา คือกรณีมีปริมาณงานมาก และเป็นงานที่เร่งด่วน ควรให้บุคลากรเบิกค่าล่วงเวลาการปฏิบัติราชการนอกเวลาราชการได้ ร้อยละ 12.41 และควรมอบหมายงาน และกำหนดเวลาในการปฏิบัติงานในช่วงเวลาราชการ และจัดแบ่งภาระงานให้เหมาะสมกับจำนวนบุคลากรในแต่ละฝ่าย ร้อยละ 10.34 ตามลำดับ

2. อภิปรายผล

ผลการศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข สามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

2.1 ผลการศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข โดยในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งไม่เป็นตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องด้วย กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เป็นหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งมีกฎ ระเบียบ และแนวทางในการปฏิบัติงานที่เป็นแบบแผน มีการกำหนดรายได้ ค่าตอบแทน ตามคุณสมบัติ สายงาน และคุณวุฒิการศึกษาแต่ละบุคลากร ซึ่งมีสำนักงาน ก.พ. และกรมบัญชีกลาง ซึ่งมีส่วนในการกำหนดแนวทางการปฏิบัติให้แก่หน่วยงานภาครัฐใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน และตอบสนองต่อความจำเป็นขั้นพื้นฐานของบุคลากร ทำให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์ แนวทาง และวิธีการในการทำงานน้อย และด้วยสภาวะเศรษฐกิจของประเทศ ทำให้ค่าครองชีพ และสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับยังไม่เพียงพอต่อการดำเนินชีวิตในปัจจุบัน

ซึ่งสอดคล้องกับ บลูสโตน (Bluestone, 1977; อ้างถึงใน สุรางค์ทิพย์ ทะวิไชย 2549: 6) ได้กล่าวถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า “การเปิดโอกาสใหม่ๆ ให้สมาชิกขององค์กร ในทุกระดับ ได้นำเอาสติปัญญา ความเชี่ยวชาญ ทักษะและความสามารถอื่นๆ มาใช้ในการทำงาน ในองค์กร ย่อมทำให้สมาชิกหรือกำลังแรงงานได้รับความพึงพอใจสูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการ เปลี่ยนแปลงทางทัศนคติและพฤติกรรมภายในกลุ่มและองค์กรขึ้น เช่น การขาดงานลดลง คุณภาพ ของผลิตภัณฑ์ดีขึ้น การกวดขันเกี่ยวกับวินัยผ่อนคลายลง ความคับข้องใจลดลง”

ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของ ดาลัด จันทรเสนา (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัย ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดลำพูน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข ในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดลำพูน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับ ชิริสิทธิ์ สุขเจริญ (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพ ชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล จังหวัดราชบุรี พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล จังหวัดราชบุรี อยู่ในระดับปานกลาง ปณิชาดีสวัสดิ์ (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกเห็นคุณค่าของตนเอง แรงจูงใจในการทำงาน และคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน โรงพยาบาลทหารผ่านศึก พบว่า พนักงานโรงพยาบาล ทหารผ่านศึก มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง สุกานดา ขวัญเมือง (2550) ได้ ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสระบุรี พบว่า ระดับ คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสระบุรี ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เสาวนีย์ คำคุณ (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรสำนักงาน สุลการท่าเรือกรุงเทพ กรมศุลกากร พบว่า เจ้าหน้าที่ศุลกากรมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานใน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง อมรรัตน์ พงษ์ปวน (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ของ วัฒนธรรมองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในจังหวัดเชียงใหม่ภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง สรตัญญู หมากแก้ว (2553) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร กรมศึกษาสำนักงานปลัดบัญชาการกองทัพ ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่ม บริหารงานบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ในแต่ละด้าน ดังนี้

2.1.1 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านผลตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม ของกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่า บุคลากรได้รับผลตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม มีการจัดสวัสดิการต่างๆ ให้อย่างทั่วถึง อาจเป็นเพราะกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เป็นหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งมีการกำหนดแนวทางในการช่วยเหลือแก่บุคลากรภาครัฐอย่างสม่ำเสมอ มีการปรับขึ้นเงินเดือนตามภาวะเศรษฐกิจ มีบริการรถ รับ - ส่ง ให้แก่เจ้าหน้าที่เป็นต้น แต่อาจจะยังไม่เพียงพอกับปริมาณของบุคลากรในหน่วยงาน และค่าครองชีพในปัจจุบันที่เพิ่มสูงขึ้น

ซึ่งสอดคล้องกับงานศึกษาของ ปวันรัตน์ ตนานนท์ (2550) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ การศึกษาของ ชีรสิทธิ์ สุขเจริญ (2550) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล จังหวัดราชบุรี การศึกษาของ ดาลัด จันทรเสนา (2550) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดลำพูน การศึกษาของ อมรรัตน์ พงษ์ปวน (2550) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในจังหวัดเชียงใหม่ การศึกษาของ แสง ไชยสุวรรณ (2551) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ การศึกษาของ สุนทรนาม โคตรศรี (2553) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา การศึกษาของ วาสิณี ชันแก้วหว่า (2553) ที่ศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัดโรงพยาบาลทันตกรรม คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ การศึกษาของ ศศิกานต์ โกมินทร์ (2555) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ชลบุรี 2 และการศึกษาของ สุธรรม จันนุ้ย (2555) ที่ศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดในเขตภาคกลาง ซึ่งผลการศึกษาทั้งหมดที่กล่าวพบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมอยู่ในระดับปานกลาง

2.1.2 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ดีมีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ของกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่า หน่วยงานจัดให้มีบริการตรวจสุขภาพประจำปีให้แก่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ สถานที่ทำงานที่เป็นระเบียบ ปลอดภัย มีเครื่องใช้วัสดุอุปกรณ์สำนักงานต่างๆ อย่างเพียงพอ มีแผนป้องกันวินาศภัยต่างๆ อาจเนื่องด้วยกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ ซึ่งหน่วยงานจัดให้มีบริการตรวจสุขภาพ โดยเชิญแพทย์และ

พยายามมาให้บริการตรวจสอบสภาพนอกสถานที่ให้แก่ข้าราชการและลูกจ้างประจำ แต่อาจจะยังไม่ทั่วถึงแก่บุคลากรประเภทอื่นๆ ซึ่งจะต้องเสียเวลาในการเดินทางไปตรวจสอบสภาพและการใช้สิทธิดังกล่าว สถานที่การทำงานและอุปกรณ์ในการทำงาน ด้วยภารกิจของกลุ่มบริหารงานบุคคลที่เพิ่มขึ้นจำเป็นต้องเพิ่มบุคลากร เพื่อให้ตอบสนองต่อปริมาณงาน ทำให้สถานที่ทำงานคับแคบ ส่วนอุปกรณ์ในการทำงานด้วยเป็นหน่วยงานที่จัดตั้งมานานวัสดุ อุปกรณ์ต่างๆ จึงมีอายุงานมากตามไปด้วย และในการดำเนินการจัดหาอุปกรณ์มาทดแทนอาจจะดำเนินการได้น้อย ด้วยจำกัดด้วยงบประมาณ

ซึ่งสอดคล้องกับงานศึกษาของปวันรัตน์ ตนานนท์ (2550) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ การศึกษาของ ชีรสิทธิ์ สุขเจริญ (2550) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล จังหวัดราชบุรี การศึกษาของ แสง ไชยสุวรรณ (2551) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ การศึกษาของ เยาวลักษณ์ อ่วมทร (2551) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา การศึกษาของ สุนทร นามโคตรศรี (2553) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา การศึกษาของ วาสิณี ชันแก้วหว่า (2553) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัด โรงพยาบาลทันตกรรม คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และการศึกษาของ สุธรรม จันนุ้ย (2555) ที่ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดในเขตภาคกลาง ซึ่งผลการศึกษาทั้งหมดที่กล่าวพบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ อยู่ในระดับปานกลาง

2.1.2 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน

ของกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่า ส่วนใหญ่บุคลากรกลุ่มบริหารงานบุคคล เป็นข้าราชการ ซึ่งมีความมั่นคงในอาชีพ และมีเกณฑ์มาตรฐานในการก้าวขึ้นสูงตำแหน่งสูงขึ้นอย่างเป็นธรรม และหน่วยงานมีการเปิดโอกาสในบุคลากรทุกคนมีสิทธิสมัครเข้ารับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนขึ้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียมกัน แต่ด้วยตำแหน่งที่สามารถขึ้นสูงได้นั้นมีปริมาณน้อย ไม่เพียงพอถึงแม้บุคลากรจะมีความพร้อมก็ไม่สามารถขึ้นไปตำแหน่งที่สูงขึ้นได้

ซึ่งสอดคล้องกับงานศึกษาของงามจิต แต่สุวรรณ (2550) ที่ศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ การศึกษาของปวันรัตน์ ดนนานนท์ (2550) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ การศึกษาของธีรสิทธิ์ สุขเจริญ (2550) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล จังหวัดราชบุรี การศึกษาของ ดาลัด จันทรเสนา (2550) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดลำพูน การศึกษาของ เสาวนีย์ คำคุณ (2550) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่บุคลากร สำนักงานบุคลากรท่าเรือกรุงเทพ กรมศุลกากรการศึกษาของ อมรรัตน์ พงษ์ปวน (2550) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในจังหวัดเชียงใหม่ การศึกษาของแสง ไชยสุวรรณ (2551) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ การศึกษาของ สุเนตร นามโคตรศรี (2553) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา การศึกษาของ วาสิณี ชันแก้วหล้า (2553) ที่ศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัดโรงพยาบาลทันตกรรม คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ การศึกษาของ ศศิกันต์ โกมินทร์ (2555) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ชลบุรี 2 และการศึกษาของสุธรรม จันนุ้ย (2555) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดในเขตภาคกลาง ซึ่งผลการศึกษาทั้งหมดที่กล่าวพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

2.1.4 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล ของกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่า หน่วยงานมีการส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากร ในด้านการลาศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสดงศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่ แต่อาจจะยังไม่เพียงพอต่อปริมาณของบุคลากร

ซึ่งสอดคล้องกับงานศึกษาของ เอี่ยมเดือน สิริมหามงคล (2549) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชนใน เขต 6 การศึกษาของ ธีรสิทธิ์ สุขเจริญ (2550) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล จังหวัดราชบุรี การศึกษาของ ปวันรัตน์ ดนนานนท์ (2550) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ การศึกษาของ อมรรัตน์ พงษ์ปวน (2550) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในจังหวัดเชียงใหม่ การศึกษาของ แสง ไชยสุวรรณ (2551) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน

ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ การศึกษาของ สุเนตร นามโคตรศรี (2553) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขต อำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา การศึกษาของ วาสิณี ชันแก้วหล้า (2553) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัด โรงพยาบาลทันตกรรม คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัย เชียงใหม่ การศึกษาของ ศศิกานต์ โกมินทร์ (2555) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรใน สังกัดสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ชลบุรี 2 และการศึกษาของ สุธรรม จันนุ้ย (2555) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิต การทำงานของข้าราชการสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดในเขตภาคกลาง ซึ่ง ผลการศึกษาทั้งหมดที่กล่าวพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้าน โอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง

2.1.5 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน

ของกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับปาน กลาง แสดงให้เห็นว่าผู้บังคับบัญชาให้เกียรติและเคารพความคิดเห็นของบุคลากร มีการประชุมเพื่อ พัฒนาการทำงาน มีการส่งเสริมให้จัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน

ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ปวันรัตน์ ตนานนท์ (2550) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ การศึกษาของ เขียวลักษณ์ อ่วมทร (2551) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา การศึกษาของแสง ไชยสุวรรณ (2551) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการคณะ เศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ การศึกษาของ วาสิณี ชันแก้วหล้า (2553) ที่ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัด โรงพยาบาลทันตกรรม คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัย เชียงใหม่ การศึกษาของ สรตัญญู หมวกแก้ว (2553) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ ทหาร กรณีศึกษาสำนักงานปลัดบัญชีกองทัพ และการศึกษาของ สุธรรม จันนุ้ย (2555) ที่ศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดในเขต ภาคกลาง ซึ่งผลการศึกษาทั้งหมดที่กล่าวพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน อยู่ในระดับปานกลาง

2.1.5 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิทธิของพนักงานของกลุ่มบริหารงานบุคคล

สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่า บุคลากรยังมีส่วนร่วมในการตัดสินใจค่อนข้างน้อย และทำให้ความเสมอภาคในการประเมินผลงาน อย่างเท่าเทียมกัน แต่ไม่สามารถตอบสนองให้แก่ทุกคนได้ อาจเนื่องด้วยจำกัดด้วยงบประมาณ

ซึ่งสอดคล้องกับงานศึกษาของ ปวันรัตน์ ดนนานท์ (2550) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ การศึกษาของ อมรรัตน์ พงษ์ป่วน (2550) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในจังหวัดเชียงใหม่ และการศึกษาของ วาสนิ ชันแก้วหาล้า (2553) ที่ศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัด โรงพยาบาลทันตกรรม คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ซึ่งผลการศึกษาทั้งหมดที่กล่าวพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิทธิของพนักงาน อยู่ในระดับปานกลาง

2.1.6 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของ กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่า การทำงานไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิต บุคลากรพอใจกับระยะเวลาในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน มีความสมดุลระหว่างงานและชีวิตครอบครัวพอสมควร

ซึ่งสอดคล้องกับงานศึกษาของ งามจิต แต่สุวรรณ (2550) ที่ศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ การศึกษาของ ชิริสิทธิ์ สุขเจริญ (2550) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล จังหวัดราชบุรี การศึกษาของเยาวลักษณ์ อ่วมทร (2551) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา การศึกษาของ สรตัญญู หมวกแก้ว (2553) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร กรณีศึกษาสำนักงานปลัดบัญชาการกองทัพก ซึ่งผลการศึกษาทั้งหมดที่กล่าวพบว่า การทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง

2.1.7 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของกลุ่ม บริหารงานบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า หน่วยงานมีส่วนช่วยส่งเสริมการจัดกิจกรรมเพื่อสนับสนุนหรือให้บริการทางสังคม และมีการรณรงค์ในการใช้พลังงาน

ซึ่งสอดคล้องกับงานศึกษาของ สุเนตร นาม โคตรศรี (2553) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา การศึกษาของ สรตัญญู หมวกแก้ว (2553) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร กรณีศึกษาสำนักงานปลัดบัญชาการกองทัพก และการศึกษาของ ศศิกานต์ โกมินทร์ (2555) ที่ศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ชลบุรี 2 ซึ่งผลการศึกษาทั้งหมดที่กล่าวพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับมาก

2.2 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มบริหารงานบุคคล

สำนักปลัดกระทรวงสาธารณสุข จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประเภทบุคลากร ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องด้วย บุคลากรกลุ่มบริหารงานบุคคล ไม่ว่าจะ มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประเภทบุคลากร ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ก็มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านผลตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ดีมีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิของพนักงาน ด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงานและองค์กร ใกล้เคียงกัน ทำให้ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประเภทบุคลากร ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานศึกษาของ งามใจ ทวีชนม์ (2550) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน เงินเดือนปัจจุบัน ที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานศึกษาของ ปวันรัตน์ ตนานนท์ (2550) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ สถานภาพสมรส อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ ระดับตำแหน่ง รายได้ประจำต่อเดือน และ รายได้นอกเหนือจากเงินเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน และสอดคล้องกับงานศึกษาของ ศศิกานต์ โกมินทร์ (2555) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ชลบุรี 2 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และสถานภาพการทำงานในปัจจุบัน ปัจจัยที่ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่ต่างกัน

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะจากการศึกษาในครั้งนี้

ผลจากการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่าคุณลักษณะของงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน สามารถตอบสนองต่อความต้องการ ความจำเป็นขั้นพื้นฐานและก่อให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร แต่อย่างไรก็ตาม ผู้ศึกษาขอเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร เพื่อเป็นการยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่สูงขึ้น เพราะการที่บุคลากรมีคุณภาพ ชีวิตในการทำงานที่ดี จะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลแก่องค์กร นอกจากนี้แล้ว ยังเป็นพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน โดยผู้บริหารต้องให้ความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ทั้ง 8 ด้าน ดังนี้

3.1.1 ด้านผลตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม ควรจัดสรรสวัสดิการต่างๆ ให้เหมาะสม เพื่อเป็นการลดภาระของบุคลากรและจูงใจให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ ในกรณีที่มีภาระงานมาก ควรมีการจัดสวัสดิการค่าตอบแทนในการทำงานล่วงเวลาราชการให้แก่บุคลากร เพื่อเป็นการลดค่าใช้จ่ายในการเดินทางมาทำงาน

3.1.2 ด้านสภาพการทำงานที่ดีและมีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ควรจัดวัสดุอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานให้เป็นระเบียบ เพื่อสะดวกต่อการปฏิบัติงาน และเปลี่ยนวัสดุสำนักงานให้มีขนาดเล็กกลง และจัดสถานที่สำนักงานให้ปลอดโปร่ง อากาศถ่ายเทได้สะดวก

3.1.3 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้รับทราบถึงความเจริญเติบโตในตำแหน่งที่สูงขึ้นและจัดให้มีการเปิดสอบภายใน เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรผู้ที่ปฏิบัติงานได้มี โอกาสสอบเพื่อเลื่อนขึ้น ในตำแหน่งที่สูงขึ้น และตรงกับวุฒิการศึกษาที่ได้รับเพื่อเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน และส่งเสริมให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนหมุนเวียนงาน เพื่อสามารถเลือกทำงานในตำแหน่งที่ตนถนัด

3.1.4 ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร ควรจัดส่งบุคลากรไปฝึกอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถให้ตรงกับตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง เพื่อเพิ่มทักษะความรู้ความสามารถให้แก่บุคลากร

3.1.5 ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ควรจัดกิจกรรมหรือโครงการที่ส่งเสริมให้บุคลากรสร้างความสัมพันธ์อันดีภายในหน่วยงาน

3.1.6 ด้านลัทธิของพนักงาน ควรให้โอกาสแก่บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นในการทำงานได้อย่างเต็มที่ พร้อมเสนอแนวคิดใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะก่อให้เกิด ความภาคภูมิใจในการทำงานและทำงานได้อย่างความสามารถ

3.1.7 ด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว ควรมีการมอบหมายงานให้ปฏิบัติอย่างเหมาะสม ไม่มากหรือน้อยจนเกินไป เพื่อให้บุคลากรได้มีเวลาส่วนตัว เพื่ออยู่กับสมาชิกในครอบครัว เป็นการส่งเสริมสถาบันครอบครัวให้อบอุ่นยิ่งขึ้น

3.1.8 ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงานและองค์การ ควรส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์อย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ให้นหน่วยงาน และณรงค์ให้บุคลากรช่วยกันประหยัดพลังงาน

3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

3.2.1 ควรศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ ของหน่วยงานอื่นๆ ภายในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

3.2.2 การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ ในครั้งต่อไปควรทำการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อเป็นการเจาะข้อมูลลึกต่อไป





บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

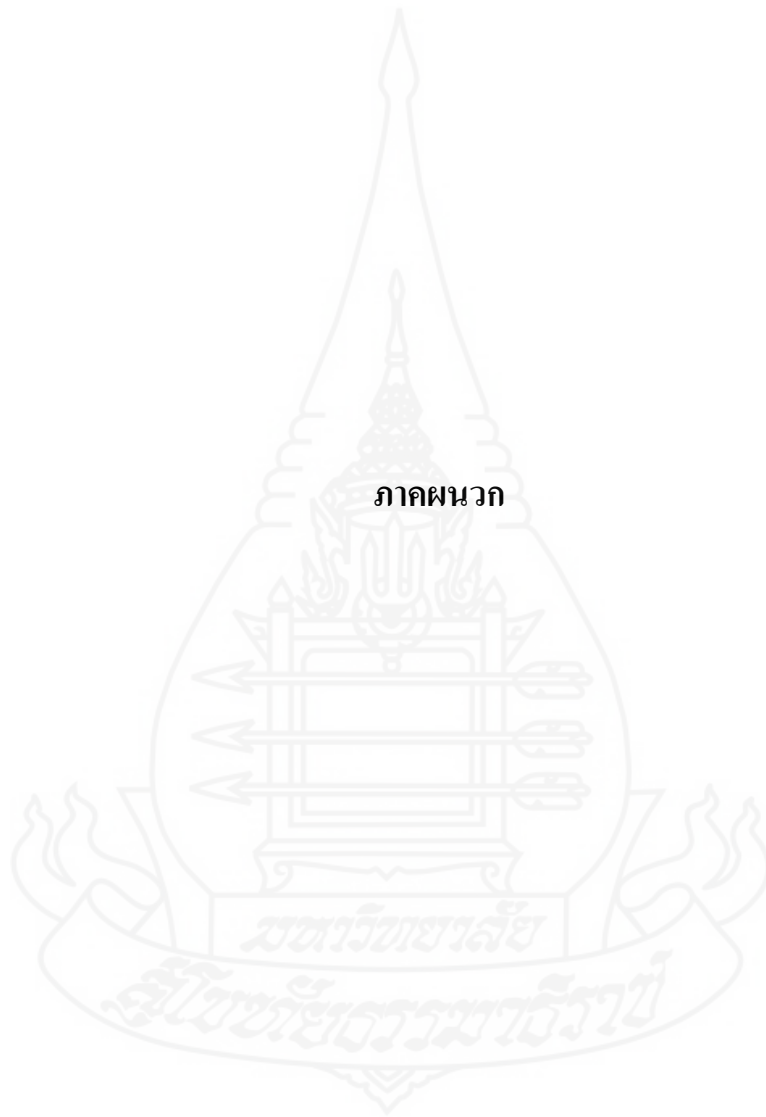
- ขนิษฐา สุนาคราช. (2549). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบริหารกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ สังกัด โรงพยาบาลจิตเวช ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารสาธารณสุข) ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- งามจิต แต่สุวรรณ. (2550). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ. (สารนิพนธ์ปริญญาสังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม) ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2551). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร: วี.พรีน (1991).
- ณัฐภา บัวหลวง. (2550). การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและการทำงาน. กรุงเทพมหานคร: แอร์ บอร์น พรีนซ์.
- ดาลัด จันทรเสนา. (2550). ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดลำพูน. (การค้นคว้าอิสระปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (การศึกษาระบบสุขภาพ) ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- ธีรสิทธิ์ สุขเจริญ. (2550). คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล จังหวัดราชบุรี. (การค้นคว้าอิสระปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (วิทยาการสังคมและการจัดการระบบสุขภาพ) ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพมหานคร.
- นิตยาพร สาธร. (2546). คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย กรณีศึกษา: โรงไฟฟ้าแม่เมาะ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- ปณิชา ดิสวัสดิ์. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกเห็นคุณค่าในการตนเอง แรงจูงใจในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน โรงพยาบาลทหารผ่านศึก. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม) ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- ปวันรัตน์ ตนานนท์. (2550). คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่. (การค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.

- ผจญ เฉลิมสาร. (2540). *คุณภาพชีวิตการทำงานของ พนักงานระดับกลาง ศึกษาเฉพาะกรณี โรงงาน ในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ จังหวัดฉะเชิงเทรา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพัฒนบริหารศาสตร มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- พงษ์ หรดาล. (2547). *จิตวิทยาอุตสาหกรรม*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- พรรณิภา ม่วงคราม. (2550). *มิติบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนเอกชนในจังหวัดขอนแก่น*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, เลย.
- ภัคทิภา ศรีสว่าง. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จันทบุรี เขต 1*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- เยาวลักษณ์ อ่วมทร. (2551). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษา พระนครศรีอยุธยา*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- ลักขณา โยคะวิสัย. (2550). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองบัวลำภู*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- ลัดดา บุญมาเลิศ. (2543). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 1*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- วรรณดี แสงประทีปทอง และบุญสี พรหมมาพันธุ์. (2553). “สถิติพรรณนาและสถิติอนุมาน” ใน *ประมวลสาระชุดวิชาวิทยานิพนธ์ 2*. หน่วยที่ 10 (หน้า 228). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, สาขาวิชาวิทยาการจัดการ.
- วรวรรณ บุญล้อม. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของข้าราชการครูวิทยาลัยเทคนิค ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้*. (การค้นคว้าอิสระปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- วัฒนาม สุนทรชัย. (2547). *เรียนสถิติด้วย spss ภาคการวิเคราะห์ข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อสอบ*. กรุงเทพมหานคร: ทวิทย์พัฒน์.

- วาสิณี ชันแก้วหล้า. (2553). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดโรงพยาบาลทันตกรรม
ทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. คณะทันตแพทยศาสตร์:
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*
- ศศิگانต์ โกมินทร์. (2555). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพสามิต
พื้นที่ชลบุรี 2. (การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.*
- ศิริกานต์ ทิมย้ายงาม. (2550). *คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ดูแลเด็ก ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
จังหวัดฉะเชิงเทรา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนศึกษา)
ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.*
- สहनัย หมวดแก้ว. (2553). *กรณีศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร กรณีศึกษา
สำนักงานปลัดบัญชาการทัพบก. (การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญา
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (นโยบายสาธารณะ) ไม่ได้ตีพิมพ์).
มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.*
- สิริลักษณ์ พรหมโกมุท. (2550). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของนักวิชาการ
สาธารณสุข ระดับตำบลเขตสาธารณสุขที่ 7. (วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตร
มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.*
- สุกานดา ขวัญเมือง. (2550). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสระบุรี.
(วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัย
ราชภัฏเทพสตรี, ภูเก็ต.*
- สุนันท์ ลิ้มรัตนพันธ์. (2553). *ความสัมพันธ์ของสภาพแวดล้อมและคุณภาพชีวิตการทำงานของ
เจ้าหน้าที่ สำนักงานสรรพากรภาค 6. (การค้นคว้าอิสระปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
(การจัดการภาครัฐและเอกชน) ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศิลปากร,
กรุงเทพมหานคร.*
- สุนทร นามโคตรศรี. (2553). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขต
อำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา. (การค้นคว้าอิสระปริญญาวิศวกรรมศาสตร
มหาบัณฑิต (วิศวกรรมโยธา) ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี,
นครราชสีมา.*

- สุภาวดี วิริยะ โกวินท์. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน กับการตัดสินใจ แบบมีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารงานของพยาบาล วิชาชีพ: กรณีศึกษาโรงพยาบาลพระรามเก้า*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารทั่วไป) ไม่ได้ตีพิมพ์). วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- สุรางค์ทิพย์ ทะวิไชย. (2549). *คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน : กรณีศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม) ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- เสาวนีย์ คำคุณ. (2550). *คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่บุคลากร สำนักงานศุลกากรท่าเรือกรุงเทพ กรมศุลกากร*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์, ปทุมธานี.
- แสง ไชยสุวรรณ. (2551). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*. (การค้นคว้าอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว) ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- อมรรัตน์ พงษ์ป่วน. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในจังหวัดเชียงใหม่*. (การค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- อารีย์ สังข์ศิลป์ชัย. (2548). *คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, นครปฐม.
- เอี่ยมเดือน สิริมหามงคล. (2549). *คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน ในเขต 6*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารสาธารณสุข) ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยมหิดล, กรุงเทพมหานคร.

ภาคผนวก



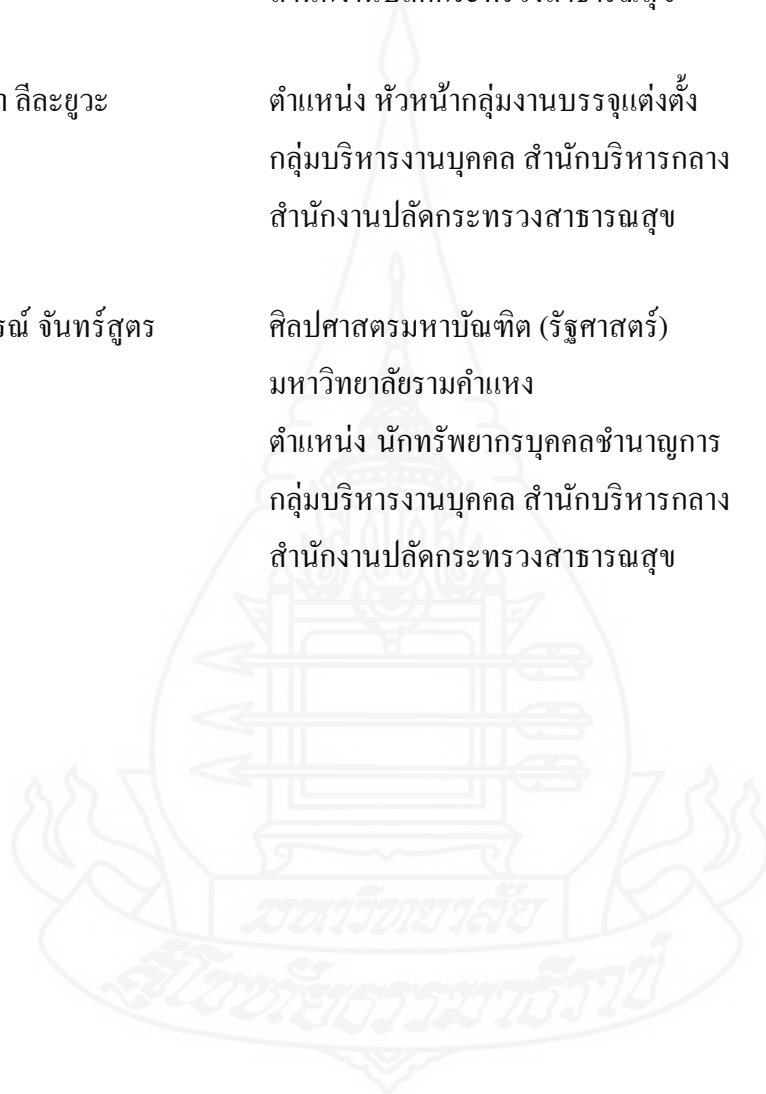
ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ



รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแบบเครื่องมือ (แบบสอบถาม)

| | |
|-------------------------|--|
| นางสาวภavana เผือกผาสุข | ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักบริหารกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข |
| นางวาสนา ลีละยูวะ | ตำแหน่ง หัวหน้ากลุ่มงานบรรจุแต่งตั้ง กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักบริหารกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข |
| นางฐิตาภรณ์ จันทร์สูตร | ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์) มหาวิทยาลัยรามคำแหง ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักบริหารกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข |



ภาคผนวก ข
แบบสอบถาม



แบบสอบถาม

เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

.....

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกลุ่มบริหารงานบุคคล
2. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้
 - ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 8 ข้อคำถาม
 - ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มบริหารงานบุคคล จำนวน 40 ข้อคำถาม
 - ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
3. ผู้ศึกษาขอความอนุเคราะห์จากบุคลากรกลุ่มบริหารงานบุคคลทุกท่าน ได้กรุณาให้ข้อมูลเพื่อการศึกษาซึ่งข้อมูลที่ได้รับจากท่านนั้นจะไม่มีผลกระทบต่อการทำงานของท่าน แต่ประการใด จึงใคร่ขอความกรุณาท่านตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความเป็นจริง เพื่อความสมบูรณ์ของการวิเคราะห์ข้อมูล อันจะนำไปสู่การพัฒนาในระดับหน่วยงานที่ท่านปฏิบัติต่อไป

ขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างยิ่งที่ให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถาม

เพชรพิกุล เหลาทอง

ผู้ศึกษา

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงมากที่สุด

1. เพศ

- ชาย
 หญิง

2. อายุ

- ต่ำกว่า 30 ปี
 31-40 ปี
 41-50 ปี
 51 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพสมรส

- โสด
 สมรส
 หย่า
 แยกกันอยู่
 หม้าย

4. ระดับการศึกษา

- ต่ำกว่าปริญญาตรี
 ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า
 ปริญญาโท หรือสูงกว่า

5. รายได้ต่อเดือน

- 5,000-10,000 บาท/เดือน
 10,000-15,000 บาท/เดือน
 15,000-20,000 บาท/เดือน
 20,000-25,000 บาท/เดือน
 25,000 บาท/เดือน ขึ้นไป

6. ประเภทบุคลากร

- ข้าราชการ
 ลูกจ้างประจำ
 พนักงานราชการ

7. ระดับตำแหน่ง

- ปฏิบัติงาน
 ชำนาญงาน
 อาวุโส
 ปฏิบัติการ
 ชำนาญการ
 ชำนาญการพิเศษ

8. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานแห่งนี้

- ต่ำกว่า 10 ปี
 11-20 ปี
 21-30 ปี
 31 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกลุ่มบริหารงานบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

| คุณภาพชีวิตในการทำงาน | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|--|------------------|-----|---------|------|------------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| 1. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดรายได้และค่าตอบแทนเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ตามตำแหน่งหน้าที่ | | | | | |
| 2. หน่วยงานของท่านมีการจ่ายค่าตอบแทนเหมาะสมกับความทุ่มเท และความอุสาหะของท่าน | | | | | |
| 3. สวัสดิการต่างๆ ที่หน่วยงานของท่านกำหนดมีความเพียงพอต่อความจำเป็นขั้นพื้นฐาน | | | | | |
| 4. รายได้ที่ท่านได้รับในแต่ละเดือนเพียงพอสำหรับการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน | | | | | |
| 5. ท่านได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นๆ ในกระทรวงสาธารณสุข | | | | | |
| 6. หน่วยงานของท่านมีการตรวจสอบสุขภาพประจำปีทุกปีอย่างสม่ำเสมอ | | | | | |
| 7. หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์เครื่องใช้ต่างๆ ที่มีคุณภาพและไม่เป็นอันตรายต่อการทำงาน | | | | | |
| 8. หน่วยงานของท่านให้ความใส่ใจต่อความปลอดภัยภายในสถานที่ทำงาน | | | | | |
| 9. หน่วยงานของท่านมีการจัดสถานที่ทำงานและอุปกรณ์ในการทำงานอย่างเป็นระเบียบช่วยในการทำงานได้สะดวก รวดเร็วและปลอดภัย | | | | | |
| 10. หน่วยงานของท่านมีการเตรียมความพร้อมและมีมาตรการในการจัดสภาพการทำงานเพื่อป้องกันอุบัติเหตุหรือวินาศภัยต่างๆ | | | | | |
| 11. ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน | | | | | |

| คุณภาพชีวิตในการทำงาน | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|--|------------------|-----|---------|------|------------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| 12. การพิจารณาความดี ความชอบในหน่วยงานของท่าน พิจารณาจากผลงานและความตั้งใจในการปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม | | | | | |
| 13. ตำแหน่งของท่าน มีความมั่นคงในอาชีพและเป็นหลักของครอบครัว | | | | | |
| 14. หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้มีการปรับเปลี่ยนตำแหน่งงานภายในหน่วยงาน | | | | | |
| 15. การย้ายสับเปลี่ยนงานคำนึงถึงความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ | | | | | |
| 16. หน่วยงานของท่านมีการจัดส่งบุคลากรไปอบรมเพื่อพัฒนาการทำงานด้านต่างๆ อยู่เสมอ | | | | | |
| 17. หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานมีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น | | | | | |
| 18. ท่านได้รับโอกาสให้เข้าร่วมการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงาน | | | | | |
| 19. ท่านมีโอกาสนำความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ | | | | | |
| 20. หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้นำความคิดใหม่ๆ มาใช้ในการพัฒนางานอยู่เสมอ | | | | | |
| 21. ผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคในการทำงานและมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น | | | | | |
| 22. ผู้บังคับบัญชาให้เกียรติและเคารพความคิดเห็นของพนักงานเจ้าหน้าที่เพื่อการทำงานร่วมกันเป็นทีม | | | | | |
| 23. หน่วยงานของท่านจัดให้มีกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน | | | | | |
| 24. หน่วยงานของท่านให้ความสนใจในกิจกรรมที่มุ่งเน้นเสริมสร้างความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน | | | | | |
| 25. หน่วยงานของท่านมีการประชุมพูดคุยเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติงานหรือปัญหาในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาการทำงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ | | | | | |

| คุณภาพชีวิตในการทำงาน | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|--|------------------|-----|---------|------|------------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| 26. ท่านได้รับความเสมอภาคหรือความเท่าเทียมกันในการทำงาน ทั้งในเรื่องกฎระเบียบและความมั่นคงในการทำงาน | | | | | |
| 27. ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็น ปัญหา และดำเนินการแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของพนักงานเจ้าหน้าที่ | | | | | |
| 28. ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องเกี่ยวกับสิทธิอันพึงได้เกี่ยวกับสวัสดิการ | | | | | |
| 29. ท่านได้รับรางวัล หรือผลประโยชน์อื่น ๆ จากการปฏิบัติงาน รวมทั้งการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนอย่างเป็นธรรม | | | | | |
| 30. หน่วยงานของท่านมีการประเมินการปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่กำหนดไว้ และนำมาใช้ในการให้คุณให้โทษ | | | | | |
| 31. ท่านมีเวลาพักผ่อนอย่างเพียงพอ | | | | | |
| 32. ท่านมีความพอใจกับการใช้เวลาในการทำงาน ครอบคลุม สักคม และเวลาส่วนตัว | | | | | |
| 33. การทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคในการดำเนินชีวิต ครอบคลุม | | | | | |
| 34. ภาระการทำงานในหน่วยงานที่ท่านได้รับผิดชอบในปัจจุบัน ไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพและจิตใจ | | | | | |
| 35. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดเวลาการทำงานที่เหมาะสมในแต่ละวัน | | | | | |
| 36. การปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานของท่านได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญต่อสังคมโดยรวม | | | | | |
| 37. ท่านมีความรู้สึกที่ดีเมื่อทราบว่าประชาชนทั่วไปมีทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงานที่ท่านทำงานอยู่ | | | | | |
| 38. หน่วยงานของท่านได้ร่วมมือในการจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม | | | | | |
| 39. หน่วยงานของท่านมีความรับผิดชอบต่อสังคม มีการจัดให้บริการต่างๆ ให้แก่ประชาชนอย่างมีคุณภาพ | | | | | |
| 40. หน่วยงานของท่านมีนโยบายให้บุคลากรร่วมกันรณรงค์ประหยัดพลังงาน เช่น ไฟฟ้า น้ำประปา เป็นต้น | | | | | |

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านควรจะมีการพัฒนา หรือปรับปรุงแก้ไขในเรื่องดังต่อไปนี้
อย่างไร เพื่อที่จะทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานในหน่วยงานของท่านดีขึ้น

| ปัญหา | ข้อเสนอแนะ |
|--|--|
| 1. ด้านผลตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอ และยุติธรรม | 1. ด้านผลตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอ และยุติธรรม |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| 2. ด้านสภาพการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย และถูกสุขลักษณะ | 2. ด้านสภาพการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย และถูกสุขลักษณะ |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| 3. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ในการทำงาน | 3. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ในการทำงาน |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |

| ปัญหา | ข้อเสนอแนะ |
|---|---|
| 4. ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากร | 4. ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากร |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| 5. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงาน ร่วมกัน | 5. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือ การทำงานร่วมกัน |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| 6. ด้านสิทธิของพนักงาน | 6. ด้านสิทธิของพนักงาน |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| 7. ด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว | 7. ด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |

| ปัญหา | ข้อเสนอแนะ |
|--|--|
| 8. ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงานและองค์กร | 8. ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงานและองค์กร |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |



ประวัติผู้ศึกษา

| | |
|------------------|--|
| ชื่อ | นางเพชรพิกุล เหลลาทอง |
| วัน เดือน ปีเกิด | 17 พฤศจิกายน 2526 |
| สถานที่เกิด | อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี |
| ประวัติการศึกษา | รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช พ.ศ. 2550 |
| สถานที่ทำงาน | สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี |
| ตำแหน่ง | นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ |

