

คุณภาพชีวิตในการทำงาน : กรณีศึกษา บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดระนอง



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์
คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ปีการศึกษา 2563
ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

Quality of Work Life : A Case Study of Workers in Ranong Provincial Administrative
Organizations



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

Department of Public Administration

FACULTY OF POLITICAL SCIENCE

Chulalongkorn University

Academic Year 2020

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อสารนิพนธ์

คุณภาพชีวิตในการทำงาน : กรณีศึกษา บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดระนอง

โดย

นายนรินทร์ อบแพทย์

สาขาวิชา

รัฐประศาสนศาสตร์

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

รองศาสตราจารย์วันชัย มีชาติ

คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์

..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สิริพรรณ นกสวน สวัสดิ์)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(รองศาสตราจารย์วันชัย มีชาติ)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.จักรกริช สังขมณี)

..... กรรมการ
(ดร.ศิริมา ทองสว่าง)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

นรินทร์ อพบแพทย์ : คุณภาพชีวิตในการทำงาน : กรณีศึกษา บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดระนอง. (Quality of Work Life : A Case Study of Workers in Ranong Provincial Administrative Organizations) อ.ที่ปรึกษาหลัก : รศ.วันชัย มีชาติ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดระนอง 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดระนอง 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดระนอง กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระนอง จำนวนทั้งสิ้น 206 คน สุ่มตัวอย่างอย่างง่าย ตามสัดส่วนของจำนวนประชากร โดยมีรายละเอียดการคำนวณขนาดตัวอย่างโดยใช้วิธีการของ ยามาเน่ (Yamane, 1973) วิเคราะห์ข้อมูลด้วย ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรด้วยสถิติ Independent Sample T-test และ One Way-ANOVA และ Pearson Correlation ผลการวิจัยพบว่า

1) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทั้ง 8 ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาทางด้านเรียงจากมากไปน้อยพบว่า ด้านสิทธิส่วนบุคคลและประชาธิปไตยในองค์การ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง 2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานตัวแปรทุกตัวมีผลต่อคุณภาพชีวิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้ Pearson Correlation ตัวแปรทุกตัวมีค่า Sig. (2-tailed) น้อยกว่า 0.05 ทุกตัว 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานตัวแปรทุกตัวมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ดังนั้นคุณภาพชีวิตของการทำงานของบุคลากรในองค์การในปัจจุบันไม่ว่าจะอยู่ในสาขาอาชีพ ใดก็ตาม ยังอยู่ในระดับต่ำถึงปานกลางเท่านั้น ซึ่งเป็นปัญหาที่แต่ละองค์การ/หน่วยงาน ควรต้องหันมาให้ความสนใจว่าจะมีแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน และความมั่นคงในการทำงานได้อย่างไรบ้าง ซึ่งควรจะต้องพัฒนาปรับปรุงให้สอดคล้องกับ สภาพการทำงาน ความเสี่ยง และความต้องการของบุคลากรในหน่วยงาน/องค์การนั้น



สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์
ปีการศึกษา 2563

ลายมือชื่อนิสิต
ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาหลัก

6181063624 : MAJOR PUBLIC ADMINISTRATION

KEYWORD: quality of work life/ work stability

Narin Aobpaet : Quality of Work Life : A Case Study of Workers in Ranong Provincial Administrative Organizations. Advisor: Assoc. Prof. WANCHAI MEECHART

The purposes of this study were to: 1) study the quality of working life of Ranong Provincial Administrative Organization personnel 2) study the relationship between personal factors and working life quality of Ranong Provincial Administrative Organization personnel 3) study the relationship between factors Job description and working life quality of personnel of Ranong Provincial Administrative Organization Sample group Including personnel under the Ranong Provincial Administrative Organization. The sample, obtained by sample random sampling, was comprised of 206 personnel. According to the proportion of the population with details of the sample size calculation Using Yamane's method (Yamane, 1973), data were analyzed using frequency, percentage, mean and standard deviation. The relationship between the variables was tested by Independent Sample T-test and One Way-ANOVA and Pearson Correlation. The results of the study were as follow:

1) The level of quality of work life of all 8 aspects of personnel was at the average level. When considering each aspect in descending order, it was found that personal rights and democracy in the organization there is a high average. Opportunities for the development of personal abilities there is a high average. In terms of a safe working environment there is a high average. Progress and stability have a moderate mean, the nature of work that is beneficial to society have a moderate mean, social integration or collaboration have a moderate mean, the balance between work and personal life have a moderate mean, and the compensation that is sufficient and fair the mean was moderate. 2) The relationship between personal factors and quality of work life. All variables had statistically significant differences in quality of life at 0.05 level of relationship between personal factors using Pearson. Correlation of all variables had a Sig. (2-tailed) of less than 0.05 for all variables. 3) The relationship between work factor and work life quality of all variables had statistically significant differences in quality of work life at the level 0.05

Therefore, the quality of life of the personnel in the organization at present, regardless of their career field, is still at a low to moderate level. Which is a problem that each organization / department It should be noted that there are guidelines for the development and improvement of the quality of work life. And stability at work Which should be developed and improved in accordance with working conditions, risks and needs of personnel in that department / organization.

Field of Study: Public Administration
Academic Year: 2020

Student's Signature
Advisor's Signature

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ ฉบับนี้คงมีอาจสำเร็จได้หากปราศจากคำชี้แนะจากท่านอาจารย์ รศ.วันชัย มีชาติ ซึ่งเป็นผู้ให้ความเมตตาแก่ผู้เขียนเป็นอย่างสูง ในการรับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาให้กับผู้เขียน ทั้งได้ให้ข้อมูลและคำแนะนำที่เป็นประโยชน์ ตั้งแต่การหาหัวข้อวิจัย การวางเค้าโครง ตลอดจนแนวทางในการเขียนเนื้อหาและบทวิเคราะห์ ผู้เขียนรู้สึกซาบซึ้งและสำนึกในพระคุณของท่านอาจารย์เป็นอย่างยิ่ง ที่เสียสละเวลาในการให้ความรู้และตรวจสอบความถูกต้อง จึงขอกราบขอบพระคุณท่านอาจารย์มา ณ ที่นี้

ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ รศ.ดร.สิริพรรณ นกสวน สวัสดิ์ ประธานกรรมการสารนิพนธ์ อาจารย์ รศ.ดร.จักรกริช สังขมณี และ อาจารย์ ดร.ศิริมา ทองสว่าง กรรมการสารนิพนธ์ ที่ท่านได้ให้ข้อเสนอแนะเพื่อให้งานเขียนครอบคลุมประเด็นที่ศึกษา ทำให้ผู้เขียนได้พัฒนาแนวความคิดและไตร่ตรองปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างรอบคอบมากยิ่งขึ้นจนทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้

ผู้เขียนขอขอบพระคุณอาจารย์ ผศ.น.สพ.ดร.วินัย แก้วละมุล และอาจารย์ ผศ.ดร.อนุเฝ้า ออบแพทย์ ที่ร่วมเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม อีกทั้งยังให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมแก่ผู้เขียนอยู่เสมอ

ผู้เขียนขอขอบพระคุณ ท่านสุวิทย์ หลักชัย รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด รักษาการแทนปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ปฏิบัติหน้าที่นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดระนอง และ ท่านกมลพรรณ พัฒนา ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ และ ท่านอนิรุทธ์ เยาวสุด หัวหน้าฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการแจกแบบสอบถาม ตลอดจนให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่าง ๆ เพื่อให้งานของผู้เขียนมีความสมบูรณ์

ผู้เขียนขอขอบพระคุณกัลยาณมิตรของผู้เขียนทุกท่านที่ได้ให้ความช่วยเหลือและเป็นกำลังใจให้ผู้เขียนตลอดมา โดยเฉพาะกลุ่มเพื่อนเรียนของผู้เขียน ขอขอบคุณ พี่หมอบอ พี่จรวด พี่กันต์ เม่น และต้น ที่คอยให้ความช่วยเหลือและคำแนะนำแก่ผู้เขียนด้วยความเต็มใจยิ่งเสมอมา ขาดไม่ได้คือพี่ ๆ บุคลากร หลักสูตร รพ.ม. ทุกท่านที่ดูแลนิสิตทุกคนด้วยความอบอุ่น

สุดท้ายนี้ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อบุญชู ตุ่มมล และคุณแม่วัชรินทร์ ออบแพทย์ ที่ท่านได้ช่วยสนับสนุนในด้านการศึกษาแก่ผู้เขียนตั้งแต่วัยเยาว์ ทั้งยังเป็นกำลังใจที่สำคัญให้แก่ผู้เขียน หากสารนิพนธ์ฉบับนี้มีความบกพร่องประการใด ผู้เขียนขอน้อมรับความผิดพลาดไว้แต่เพียงผู้เดียว

นรินทร์ ออบแพทย์



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

สารบัญ

	หน้า
.....	ค
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ค
.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ง
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญรูปภาพ.....	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 คำถามการวิจัย.....	4
1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	4
1.4 ขอบเขตการวิจัย	4
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ	5
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	7
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
2.1 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	9
2.1.1) องค์ประกอบคุณภาพชีวิต.....	9
2.1.2) คุณภาพชีวิตในการทำงาน	11
2.1.3) แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคคล	15
2.1.4) มาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กร	17

2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	18
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา.....	28
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	28
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	29
3.3 การสร้างมาตรวัดและการนิยามปฏิบัติการ.....	30
3.4 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ	30
3.5 การรวบรวมข้อมูล.....	31
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล	32
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	34
4.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	34
4.2 ผลการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากร.....	38
4.3 ผลการวิเคราะห์ ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรข้อมูลส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของ บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดระนอง.....	45
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	48
5.1 สรุปผล.....	48
5.2 อภิปรายผล.....	48
5.3 ข้อเสนอแนะ	56
บรรณานุกรม.....	58
ประวัติผู้เขียน.....	69

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระนอง	29
ตารางที่ 2 การตรวจสอบค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาในแต่ละตัวแปร	30
ตารางที่ 3 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	34
ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม	38
ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย	38
ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง	39
ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล	40
ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	41
ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านสิทธิส่วนบุคคลและประชาธิปไตยในองค์การ	42
ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	43
ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	44
ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรภาพรวมทั้ง 8 ด้าน	44
ตารางที่ 13 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรข้อมูลส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร	45

สารบัญรูปภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย.....	27



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ.2560-2564 ถูกจัดทำขึ้นโดยยึดตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561-2580) อันเป็นแผนแม่บทในการพัฒนาประเทศซึ่งยึดตามเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) มีเป้าหมายในการปรับโครงสร้างประเทศไทยไปสู่การเป็นประเทศ 4.0 ที่เน้นความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรมและคุณค่างานบริการในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ ซึ่งให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายในการพัฒนาทุกภาคส่วน ทุกกลุ่มอาชีพทั้งในระดับประเทศและระดับภูมิภาคในทุกขั้นตอนของแผนดังกล่าว เพื่อมุ่งสู่ “ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน” (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560)

ในปัจจุบันสังคมมนุษย์มีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว การที่องค์กรจะประสบความสำเร็จได้นั้น ต้องสามารถปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงตามกระแสโลกาภิวัตน์โดยมีทรัพยากรบุคคล (Human Resources) เป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมาย ดังนั้นการให้ความสำคัญต่อทรัพยากรบุคคลจึงเป็นเรื่องที่องค์กรไม่ควรมองข้าม เพื่อให้บุคลากรทำงานได้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ช่วยให้องค์กรเข้าใจความต้องการของบุคลากรในแต่ละระดับ กระทั่งทำให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ส่งผลต่อประสิทธิภาพของผลงาน ทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินงานขององค์กร องค์กรมุ่งหวังให้บุคลากรมี ความรู้ ความสามารถ และความชำนาญในการทำงาน บุคลากรควรจะมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร มีการรับรู้มีจิตสำนึกของตนเอง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี มีความผูกพันต่อองค์กร รวมทั้งเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้วย ปัจจัยที่กล่าวมานี้ทำให้องค์กรมีความเข้มแข็งเพียงพอที่จะรับมือกับความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน ทั้งยังผลักดันให้เป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพ บรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จในการจัดการกลยุทธ์ต่าง ๆ ขององค์กรนั้นต้องใช้ทรัพยากรบุคคลจากหน่วยงานย่อยภายในองค์กรทั้งสิ้น ดังนั้นการบริหารจัดการบุคคลที่ดีจะส่งผลต่อเป้าหมายและความยั่งยืนขององค์กร ขณะเดียวกันบุคลากรเองก็ต้องการความสุขในการทำงานด้วยเช่นกัน ดังนั้นคุณภาพชีวิตในการทำงานจึงเป็นเป้าหมายชีวิตของคนทำงาน เมื่อเป้าหมายของทั้งสองฝ่ายคือ บุคลากรและองค์กร สอดคล้องกันแล้ว บุคลากรมีความสุขในการทำงาน เกิดความผูกพันต่อองค์กร บุคลากรจะรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เป็นผลให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรตามมา(มธุริน แจ่มแจ้ง, 2563)

การขับเคลื่อนกระบวนการบริหาร เพื่อนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพประกอบด้วย คน (Man) เงิน (Money) วัสดุ (Material) วิธีการ (Method) เครื่องจักรกล (Machine) การตลาด (Market)ขวัญและกำลังใจ (Morale) และข้อมูลข่าวสาร (Message) (Cook, 1986) ในขณะเดียวกันผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพราะสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีจะส่งต่อประสิทธิภาพในการทำงานของทีมงาน เนื่องจากการทำงานเป็นทีมจำเป็นจะต้องมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม ตลอดจนบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการสร้างความเหนียวแน่นของสมาชิกในทีมงาน ซึ่งกำหนดลักษณะของสภาพแวดล้อมในการทำงานไว้ 10 ด้าน ดังนี้ 1) ความมั่นคงและปลอดภัย 2) โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน 3) องค์กรและการจัดการ 4) ค่าจ้าง 5) คุณลักษณะเฉพาะของงาน 6) การนิเทศงาน 7) คุณลักษณะทางสังคมของงาน 8) การติดต่อสื่อสาร 9) สภาพการทำงาน 10) สวัสดิการผลประโยชน์อื่น ๆ (Gilmer, 1973)

เมื่อพิจารณาความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการเพิ่มผลผลิตขององค์กรตลอดจนการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีจะเป็นการสร้างเป็นขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน องค์กรประกอบสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตนั้น มี 8 ประการ อันได้แก่ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคม ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรมความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม และลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง ผลที่เกี่ยวกับการจัดการคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี อาทิ ความสุขจากการทำงาน และความสำเร็จ ของงาน ใช้เป็นปัจจัยสำคัญกับการจัดการคุณภาพชีวิตในการทำงานตามทฤษฎีสองปัจจัย ของเฮิร์ซเบิร์ก ซึ่งเป็นทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจ - คำจูงเสริมสร้างศักยภาพการทำงานให้ดีขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ (วันทนา เนาววัน และอารมณ เอี่ยมประเสริฐ, 2563) ซึ่งในขณะเดียวกันคุณภาพชีวิตในการทำงานก็มีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงาน เนื่องจากคนเป็นทรัพยากรที่เป็นต้นทุนทางสังคม ที่มีคุณค่า และส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงาน ใช้เวลาไปกับการทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้ สามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานของตน เมื่อคนใช้เวลาส่วนใหญ่ในชีวิตไปกับการทำงาน จึงควรมีสภาวะที่เหมาะสมในการทำงาน เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกว่ามีคุณค่า ทั้ง สุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางจิตวิญญาณ และสุขภาวะทางสังคม ผู้บริหาร จึงต้องใส่ใจกับบุคลากรในองค์กรให้ดีเพราะจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของผลงานโดยตรง (Jayakumar, 2012)

องค์การบริหารส่วนจังหวัดระนอง เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภายใต้การกำกับดูแลของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย ซึ่งจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. 2498 เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่รับผิดชอบในพื้นที่ทั้งจังหวัดที่อยู่นอกเขตสุขาภิบาล และเทศบาล โดยหลักการการปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นการกระจายอำนาจจากส่วนกลางไปยังส่วนท้องถิ่นเพื่อให้มีการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนจังหวัดระนอง จึงมีหน้าที่จัดบริการสาธารณะในเขตพื้นที่จังหวัดระนอง ไม่ว่าจะเป็นในด้านโครงสร้างพื้นฐาน การส่งเสริมคุณภาพชีวิตแก่ประชาชน การจัดระเบียบชุมชน สังคมและรักษาความสงบ การวางแผน ส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว การบริหารจัดการ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น การบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ทั้งนี้ในการปฏิบัติงานจะประสบผลสำเร็จได้ด้วยดีนั้น องค์การบริหารส่วนจังหวัดระนองต้องมีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ส่งเสริมการเรียนรู้ให้บุคลากรสามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจะเห็นได้ว่าบุคลากรเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจขององค์การบริหารส่วนจังหวัดระนอง องค์การบริหารส่วนจังหวัดระนองจึงต้องให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดระนอง ประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดระนอง และสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดระนอง การบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดระนองมีปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระนอง เป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดระนองจากนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด และรับผิดชอบควบคุมดูแลบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดให้เป็นไปตามนโยบาย และอำนาจหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายกำหนด หรือตามที่นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดมอบหมาย โดยมีรองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระนอง เป็นผู้ช่วยเหลือ จำนวน 2 คน และมีการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดระนอง ออกเป็นกองต่าง ๆ จำนวน 7 กอง 1 สำนัก ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด และ 1 หน่วยตรวจสอบภายใน จำนวน 1 หน่วยงาน โดยมีจำนวนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดระนอง รวมทุกประเภทจำนวน 206 คน (องค์การบริหารส่วนจังหวัดระนอง, 2563)

ในปัจจุบันองค์การบริหารส่วนจังหวัดระนองประสบกับปัญหาการขาดแคลนบุคลากรในสังกัด เนื่องจากไม่มีข้าราชการขอโอนมาอยู่ต่องค์การบริหารส่วนจังหวัดระนอง ซึ่งมีกรอบอัตรากำลัง 273 อัตรา แต่มีผู้ดำรงตำแหน่งเพียง 206 อัตรา โดยในแต่ละเดือนจะมีผู้ขอโอนย้ายและลาออกจาก

ราชการต่อเนื่อง ทำให้ขาดแคลนบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การอย่างเพียงพอ อีกทั้งประกอบกับการสำรวจคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ต้องสำรวจให้ทั่วถึงและเป็นปัจจุบันอยู่เสมอ ซึ่งจะแสดงให้เห็นถึงคุณภาพชีวิตของบุคลากรในสังกัด และการตอบสนองต่อความต้องการที่ยังไม่เพียงพอ จากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดระนอง โดยศึกษาลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล รูปแบบหรือลักษณะของงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทั้งนี้ ผู้วิจัยคาดหวังว่าผลการศึกษาจะเป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนจังหวัดระนอง ในการปรับปรุงให้เกิดความพึงพอใจ และส่งผลดีต่อการทำงาน เพื่อเป็นการปรับปรุง และยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดระนอง

1.2 คำถามการวิจัย

1. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดระนองอยู่ในระดับใด
2. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดระนองเป็นอย่างไร
3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดระนองเป็นอย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานในทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดระนอง
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดระนอง
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดระนอง

1.4 ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระนอง จำนวนทั้งสิ้น 206 คน โดยแบ่งเป็น 7 กอง 1 สำนัก และ 1 หน่วยตรวจสอบภายใน ประกอบด้วย 1. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด 2. กองกิจการสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด 3. กองแผนและงบประมาณ 4. กองคลัง 5. กองช่าง 6. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม 7. กองพัสดุและทรัพย์สิน 8. กองการเจ้าหน้าที่ 9. หน่วยตรวจสอบภายใน

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะศึกษาถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดระนอง ใช้เกณฑ์ชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวคิดของ Walton (1973) ซึ่งปรากฏในหนังสือ Criteria for Quality of Working Life ได้แบ่งออกองค์ประกอบสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตไว้ 8 ประการ ดังนี้ 1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) 2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) 3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี (Development of Human Capacities) 4. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (growth and security) 5. ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (Social integration) 6. ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (Constitutionalism) 7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม (the total life space) 8. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (social relevance)

3. ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาในการทำวิจัยประมาณ 4 เดือน ระหว่างเดือนกันยายน พ.ศ. 2563 ถึง เดือนธันวาคม พ.ศ. 2563

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง สภาพการทำงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดระนอง ที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของบุคคลถึงสภาพชีวิตและความเป็นอยู่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน โดยวัดได้จากตัวชี้วัด 8 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง การที่บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดระนอง ได้รับค่าจ้างหรือเงินเดือน ผลประโยชน์เกื้อกูล และค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่เพียงพอต่อความต้องการทางเศรษฐกิจเพื่อมีชีวิตอยู่รอด และต้องมีความเป็นธรรมสามารถเปรียบเทียบกับผู้อื่นในประเภทของงานแบบเดียวกัน ตลอดจนงานที่มีลักษณะคล้าย ๆ กัน

สามารถวัดได้จาก ความเหมาะสมระหว่างเงินเดือนและหน้าที่ความรับผิดชอบ ความยุติธรรมในการเลื่อนขั้นตำแหน่ง สวัสดิการด้านต่าง ๆ การรักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าใช้จ่าย

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) หมายถึง การที่บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดระนองอยู่ในสภาพแวดล้อมทั้งทางด้านร่างกายและทางด้านจิตใจที่ดี โดยสิ่งแวดล้อมของการทำงานสามารถป้องกันอุบัติเหตุและไม่เกิดผลเสียต่อสุขภาพ สามารถวัดได้จาก ความพอเพียงด้านอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ความเหมาะสมของสถานที่ทำงาน ไม่มีแสง เสียง กลิ่น ที่รบกวนทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ความสมดุลของบุคลากรกับปริมาณงาน จำนวนชั่วโมงและระยะเวลาในการทำงานแต่ละวัน ความเร่งรัดของงานที่ปฏิบัติ

3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี (Development of Human Capacities) หมายถึง เปิดโอกาสให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดระนองพัฒนาความรู้ความสามารถของตนได้เป็นอย่างดี ทำให้บุคลากรสามารถทำหน้าที่โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ มีความเชื่อมั่นในตนเอง สามารถแก้ไขปัญหาได้เหมาะสมเป็นผลให้ประสบความสำเร็จ

สามารถวัดได้จาก มีโอกาสเสนอความคิดเห็นที่สร้างสรรค์ต่อหน่วยงาน มีโอกาสในการใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ มีแหล่งข้อมูลข่าวสารที่สามารถศึกษาค้นคว้า

4. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (growth and security) หมายถึง ลักษณะของงานจะต้องส่งเสริมความก้าวหน้าและความมั่นคงให้แก่บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดระนอง การทำงานต้องช่วยขยายความรู้ความสามารถ และทักษะต่าง ๆ ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานให้มีโอกาสใช้ศักยภาพของตนเอง กระทั่งประสบความสำเร็จเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานตลอดจนสมาชิกในครอบครัว

สามารถวัดได้จาก การสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มเติมการสนับสนุนให้ไปศึกษาต่อ การโยกย้ายแต่งตั้งเพื่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น โอกาสในการเลื่อนขั้นและตำแหน่งในการทำงาน

5. ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (Social integration) หมายถึง ลักษณะของงานจะต้องมีส่วนเสริมสร้างการทำงานร่วมกันของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดระนอง ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ปราศจากอคติ ไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก มีลักษณะการทำงานที่ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความรู้สึกว่าการทำงานร่วมกันที่ดีมีความสำคัญ

สามารถวัดได้จาก การช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงาน ความไว้วางใจของผู้บังคับบัญชา มีการปรึกษาหารือในการปฏิบัติงาน

6. ลักษณะงานที่ ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (Constitutionalism) หมายถึง ลักษณะการทำงานที่ตั้งอยู่บนตัวบทกฎหมาย ปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย สามารถกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกัน ได้รับการเคารพสิทธิส่วนตัวของแต่ละบุคคล

สามารถวัดได้จาก ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน การเคารพสิทธิส่วนบุคคล

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม (the total life space) หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดระนองได้จัดเวลาในการทำงานให้เหมาะสมและมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของตนเอง ครอบครัว และกิจกรรมอื่น ๆ คือจะต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากงานมากเกินไป กระทั่งไม่มีเวลาใช้ชีวิตส่วนตัวได้อย่างเพียงพอ

สามารถวัดได้จาก การจัดเวลาให้เหมาะสม และสมดุลกับบทบาทชีวิตของตนเอง ครอบครัว และกิจกรรมอื่น ๆ

8. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (social relevance) หมายถึง ลักษณะของการทำงานจะต้องมีส่วนรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งนับเป็นเรื่องสำคัญประการหนึ่งที่บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดระนองจะต้องรู้สึกยอมรับว่าองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้น มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคม เช่น การกำจัดของเสีย การรณรงค์ด้านการเมือง สนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนสามารถวัดได้จาก การให้บริการต่าง ๆ แก่ชุมชน เช่น ด้านวิชาการ ด้านบริการสาธารณสุข

คนทำงานคอปน้ำเงิน (Blue Collar Workers) หมายถึง บุคลากรที่ทำงานนอกอาคาร หรือเป็นงานที่จะต้องเจอฝุ่น คิว้น น้ำมันเครื่อง เกี่ยวข้องกับเครื่องจักรกล มีโอกาสเปราะเปื้อนได้ง่าย หรือต้องตากแดดร้อนเหงื่อออก สกปรกได้ง่าย ซึ่งมีลักษณะการทำงานที่เน้นการใช้ทักษะและความชำนาญ ได้แก่ สายงานช่างในกองช่าง

คนทำงานคอปขาว (White Collar Workers) หมายถึง บุคลากรสายสำนักงาน (office workers) มีลักษณะการทำงานที่เน้นการใช้ความคิดตรึกตรอง ได้แก่ งานบริหาร งานบริการ และประสานงาน มักทำงานเกี่ยวข้องกับ ผู้คน ข้อมูล เอกสาร รวมทั้งวัสดุอุปกรณ์ในสำนักงาน เช่น บุคลากรฝ่ายการตลาดต่างประเทศ บุคลากรฝ่ายทรัพยากรบุคคล เป็นต้น

บุคลากร หมายถึง ข้าราชการ พนักงานจ้าง และลูกจ้าง ที่สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระนอง ปฏิบัติงาน ณ องค์การบริหารส่วนจังหวัดระนอง ในช่วงระหว่างเดือนกันยายน พ.ศ. 2563 ถึงเดือนธันวาคม พ.ศ. 2563

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดระนอง

2. เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยลักษณะงาน กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดระนอง

3. เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการศึกษา และวิจัยในด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดระนองต่อไป



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดระนอง ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร หนังสือ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาโดยได้ศึกษาครอบคลุมหัวข้อต่าง ๆ ตามลำดับ ดังนี้

2.1 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

- 2.1.1) องค์ประกอบคุณภาพชีวิต
- 2.1.2) คุณภาพชีวิตในการทำงาน
- 2.1.3) แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคคล
- 2.1.4) มาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์การ

2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

2.1.1) องค์ประกอบคุณภาพชีวิต

การที่บุคคลจะมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นต้องขึ้นอยู่กับองค์ประกอบมากมาย ซึ่งแต่ละองค์ประกอบจะมีความสำคัญมากน้อยแตกต่างกันไป ตามแต่ละทัศนะของแต่ละบุคคลหรือสังคมได้มีผู้กำหนดองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตไว้ดังนี้

Flanagan (Flanagan, 1978) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตว่าเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ซึ่งจำแนกได้ 5 องค์ประกอบดังนี้

1. มีความสุขสบายทางด้านร่างกายและวัตถุ ทางด้านร่างกายได้แก่การมีสุขภาพสมบูรณ์แข็งแรง ปราศจากโรคร้ายไข้เจ็บ ทางด้านวัตถุได้แก่ การมีอาหารดี มีบ้านที่น่าอยู่ มีเครื่องอำนวยความสะดวก
2. มีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น เช่น ความสัมพันธ์กับคู่สมรส บิดามารดา ญาติพี่น้อง เพื่อนฝูงและบุคคลอื่น นอกจากนี้การมีบุตรและการเลี้ยงดูบุตร ถือเป็นความสัมพันธ์ด้านนี้ด้วย
3. มีกิจกรรมในสังคมและชุมชน การได้มีการสนับสนุนและช่วยเหลือบุคคลอื่น
4. มีการพัฒนาบุคลิกภาพและมีความสำเร็จสมบูรณ์ตามพัฒนาการ เช่น ทางสติปัญญา การเรียนรู้ สนใจการเรียนรู้และการเข้าใจตนเอง รู้จุดบกพร่องของตนเอง มีงานที่น่าสนใจทำ ได้รับผลตอบแทนที่ดี และการแสดงออกในทางสร้างสรรค์
5. มีสันทนาการ เช่น อ่านหนังสือ ฟังดนตรี ดูกีฬาและสิ่งบันเทิงอื่น ๆ และมีส่วนร่วมในสังคม

Ferrell, Grant, Padilla, Vemuri, and Rhiner (Ferrell, 1991) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิต ควรประกอบไปด้วยความสามารถในการทำกิจกรรมประจำวัน การรับรู้ความผาสุกด้านร่างกายและจิตใจ ความรู้สึกเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเอง การตอบสนองต่อการวินิจฉัยและการรักษา รวมทั้งความรู้สึกต่อสังคมรอบตัวผู้ป่วย

Zhan (Zhan, 1992) ได้กล่าวไว้ว่า คุณภาพชีวิตมีองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ

1. ด้านความพึงพอใจในชีวิต เป็นการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในสภาวะภายนอก ที่ได้รับอิทธิพลจากภูมิหลังของคน บุคลิกลักษณะ สิ่งแวดล้อมและสถานะทางสุขภาพ สิ่งที่คุณรับรู้ถึงสิ่งที่ตนเองครองอยู่ ซึ่งอยู่ระหว่างความต้องการ ความคาดหวัง ความใคร่ ความปรารถนาที่ตั้งไว้และความสำเร็จที่ได้รับ

2. ด้านอัตมโนทัศน์ เป็นความเชื่อและความรู้สึกที่คน ๆ หนึ่งมีต่อตนเอง ความเชื่อ ความรู้สึกเหล่านี้มาจากการรับรู้โดยเฉพาะการรับรู้ปฏิกริยาของผู้อื่นที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของคน ๆ หนึ่งเกี่ยวกับตนเองในห้วงเวลาหนึ่ง

3. ด้านสุขภาพและการทำงานของร่างกาย เป็นเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างตนเองกับบุคคลกับสิ่งแวดล้อม โดยนอกจากจะประเมินอาการทางคลินิกแล้ว ยังประเมินในเรื่องการรับรู้ภาวะสุขภาพของบุคคล สิ่งที่เกี่ยวข้องกับภาวะสุขภาพ และความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับสังคมและยังต้องพิจารณาถึงอิทธิพลทางสังคม สิ่งแวดล้อมและการเมืองด้วย

4. ด้านสังคมและเศรษฐกิจ เป็นการประเมินการประกอบอาชีพ การศึกษาและรายได้ ซึ่งถูกกำหนดเป็นมาตรฐานทางสังคม

Campbell (Campbell, 2020) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตครอบคลุม ความสุข ความพึงพอใจ และความหวัง

Gyasi and Phillips (Gyasi, 2020) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตครอบคลุม การอยู่ดีมีสุข ความพึงพอใจในชีวิต และความสุข

สรุปมุมมองคุณภาพชีวิตจากหลากหลายสาขา เช่น นักเศรษฐศาสตร์ มองว่าหากเศรษฐกิจดีคนย่อมมีคุณภาพชีวิต นักสังคมวิทยา มองครอบคลุมหลายประเด็น เช่น สุขภาพ การศึกษา สวัสดิการ สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ รายได้ การมีงานทำ ความเสมอภาค เทคโนโลยี ความผูกพันในสังคม จากคำจำกัดความข้างต้น คุณภาพชีวิตจะกล่าวถึง ความสุข ความอยู่ดีมีสุข ของบุคคลและสังคม ที่มีบริบทของ สังคม สิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ การศึกษาการเมือง และศาสนา สุขภาพ การศึกษา สวัสดิการ สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ รายได้ การมีงานทำ ความเสมอภาค เทคโนโลยี ความผูกพันใน

สังคม มาเกี่ยวข้อง แม้ว่ามิติหรือองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตส่วนหลักมีความเหมือนกันและจะมี มิติหรือองค์ประกอบบางอย่างที่มีความแตกต่างกัน ขึ้นกับความแตกต่างระหว่างบุคคล บริบทอื่น ๆ

2.1.2) คุณภาพชีวิตในการทำงาน

Walton (Walton, 1974) คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) หมายถึง ลักษณะสภาพชีวิตที่ดีมีความสุขทั้งร่างกายและจิตใจของบุคคล ในขณะที่ทำงานและมีสัมพันธภาพที่ สอดคล้องผสมผสานกันระหว่างงานกับชีวิต ส่งผลให้บุคคลมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งการจะวัดว่าบุคคลจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานหรือไม่นั้น ต้อง พิจารณาจากองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ครอบคลุมสภาพชีวิตที่ดีทั้งทางร่างกายและ จิตใจ ที่มีองค์ประกอบ 8 ประการ ได้แก่ 8) ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม

1) การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ ที่เพียงพอกับ การมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับ กันโดยทั่วไป และต้องเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์การอื่น ๆ ในประเภทเดียวกันด้วย

2) สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอนามัย หมายถึง สภาพ การทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

3) โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร หมายถึง การเปิดโอกาสให้ ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริง และรวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานที่ตนยอมรับ ว่าสำคัญและมีความหมาย การพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลในการทำงานนี้ เป็นการให้ ความสำคัญเกี่ยวกับ การศึกษา อบรม การพัฒนาการทำงานและอาชีพของบุคคล เป็นสิ่งที่บ่งบอกถึง คุณภาพชีวิต ซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถทำหน้าที่ได้โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ที่มีความเชื่อมั่นใน ตนเอง

4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง การช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มี โอกาสก้าวหน้า มีความมั่นคงในอาชีพ มีเส้นทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น มีการ กำหนด career path ที่ชัดเจน รวมถึงเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของ ตน

5) การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น หมายถึง การทำงานร่วมกันเป็นการ ที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่า สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้ มีการยอมรับและร่วมมือ

ทำงานด้วยดี และงานนั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ๆ รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม

6) สิทธิของพนักงาน/ธรรมเนียมในองค์กร หมายถึง การบริหารจัดการที่ให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับสิทธิในการปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมายและแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกัน หรือเป็นการกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกัน ซึ่งวัฒนธรรมในองค์กรหรือหน่วยงานจะส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคลมีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผยมีเสรีภาพในการพูด มีความเสมอภาค

7) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกเวลาทำงานอย่างสมดุล นั่นคือต้องไม่ให้ผู้ปฏิบัติงานกดดันกับการปฏิบัติงานมากเกินไป โดยสามารถทำได้ด้วยการกำหนดช่วงเวลาการทำงานหรือจำนวนชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม เพื่อหลีกเลี่ยงการเคร่งเครียดอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

8) ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง การมีกิจกรรมที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งนับเป็นเรื่องที่สำคัญอีกเรื่องหนึ่ง โดยผู้ปฏิบัติงานจะรู้สึกและยอมรับว่าองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้น ควรจะมีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านผลผลิต การจำกัดของเสีย การรักษาสภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน และเทคนิคด้านการตลาด มีส่วนร่วมกับการรณรงค์ทางการเมือง เป็นต้น

Bruce and Blackburn (Bruce, 1992) ได้ให้ทรรศนะเกี่ยวกับองค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน มีดังต่อไปนี้

- 1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ
- 2) สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและไม่ทำลายสุขภาพ
- 3) การมีโอกาสนในการพัฒนาความสามารถ โดยทำงานที่มีความหมายและแสวงหาแนวทางใหม่ ๆ ในการทำงาน
- 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคง ซึ่งรวมถึงโอกาสในการพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถ รวมทั้งรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน
- 5) การบูรณาการทางสังคม หมายถึง การมีโอกาสดำเนินปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหาร

6) การที่บุคลากรปฏิบัติงานในสภาพการทำงานที่ปราศจากความวิตกกังวล และมีโอกาสก้าวหน้าอย่างเท่าเทียมกัน

7) การมีเวลาว่าง หมายถึง ความสามารถในการแบ่งเวลาให้กับเรื่องส่วนตัวและงานได้อย่างเหมาะสม

8) การยอมรับทางสังคม คือ มีความภูมิใจต่องานที่รับผิดชอบและต่อผู้บริหาร

จากความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ได้กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานที่สำคัญประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและไม่ทำลายสุขภาพ การมีโอกาสนในการพัฒนาความสามารถ ความก้าวหน้าและความมั่นคง การบูรณาการทางสังคม หากมีการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีย่อมหมายถึง ความรู้สึกความพึงพอใจของบุคคลที่มีต่อสภาวะความเป็นอยู่หรือความสุขของชีวิตโดยรวม ซึ่งได้รับจากประสบการณ์และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลทั้งด้านร่างกายและจิตใจผ่านกระบวนการที่องค์การจัดขึ้นเพื่อสนับสนุนให้บุคลากรที่ทำงานมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี

Bhende และ Reddy (Bhende, 2019) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสำคัญและมีความสำคัญต่อทุกองค์การ ผลกระทบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในขั้นตอนต่างๆ ของการทำงานและการมีส่วนร่วมในการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในเชิงบวกขององค์การ ทำให้ไม่มองข้ามความสำคัญ โหมดและวิธีการใด ๆ ในการทำงานของบุคลากรในสถานที่ทำงาน กลายเป็นชีวิตการทำงานของเขาองค์การต่าง ๆ ควรดูแลให้บุคลากรมีชีวิตการทำงานที่ดีขึ้นในขณะที่พวกเขาอยู่ใน ที่ทำงาน บุคลากรมีความอ่อนไหวมากกว่าทรัพยากรอื่น ๆ ดังนั้นพวกเขาจึงไม่ควรรู้สึกหงุดหงิดหรือรู้สึกเจ็บปวดจากกฎและนโยบายขององค์การ ชีวิตการทำงานของบุคลากรที่ออกแบบโดยองค์การ มุ่งไปสู่ความพึงพอใจในเป้าหมายที่กว้างขึ้น ทรัพยากรบุคคลในองค์การมีบทบาทสำคัญในการใช้ทรัพยากรอื่น ๆ ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ความเข้มแข็งขององค์การได้รับอิทธิพลจากพฤติกรรมการทำงานของทรัพยากรบุคคล สิ่งนี้สามารถทำได้ในเชิงบวกโดยการควบคุมการใช้ทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อเพิ่มมูลค่าสูงสุดให้กับองค์การ

Gilmer (Gilmer, 1973) ได้แบ่งลักษณะของสภาพแวดล้อมในการทำงานไว้ 10 ด้าน ดังนี้

- 1) ความมั่นคงและปลอดภัย
- 2) โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน
- 3) องค์การและการจัดการ
- 4) ค่าจ้าง
- 5) คุณลักษณะเฉพาะของงาน
- 6) การนิเทศงาน
- 7) คุณลักษณะทางสังคมของงาน
- 8) การติดต่อสื่อสาร
- 9) สภาพการทำงาน
- 10) สวัสดิการผลประโยชน์อื่น ๆ

Huse and Cummings (Huse, 1985) ได้แบ่งลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้านดังนี้

1) รายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐาน ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่ามีเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น ๆ

2) สภาพที่ทำงานที่ถูกรักษาลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) หมายถึง การที่บุคลากรได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม มีสถานที่ทำงานที่ไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงต่ออันตราย

3) การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร (Development of Human Capacities) หรือ โอกาสพัฒนาศักยภาพ หมายถึง การที่บุคลากรได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ได้ โดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลาย งานที่มีความท้าทาย งานที่บุคลากรมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน งานที่ได้รับ การยอมรับว่ามีความสำคัญและงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน

4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and Security) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง

5) สังคมสัมพันธ์ (Social Integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของ ผู้ร่วมงานที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทรต่อกัน ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับและมีโอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

6) ลักษณะการบริหารงาน (Constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม ผู้ปฏิบัติงานได้รับการเคารพในสิทธิ์และความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา บรรยากาศขององค์การมีความเสมอภาคและความยุติธรรม

7) ภาวะอิสระจากงาน (Total Life Space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงชีวิตระหว่างปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่รับผิดชอบ

8) ความภูมิใจในองค์การ (Organizational pride) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์การที่มีชื่อเสียง และได้รับรู้ว่าองค์การอำนวยความสะดวกและรับผิดชอบต่อสังคม

นราทิพย์ ผินประดับ และ กมลลาศ ภูวนาธิพงศ์ (นราทิพย์ ผินประดับ และ กมลลาศ ภูวนาธิพงศ์, 2563) ได้ศึกษาแนวความคิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงโดยได้ศึกษาแนวความคิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง สังเคราะห์เนื้อหาจากแหล่งต่าง ๆ ประกอบด้วย การศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงด้านความหมายแนวคิดหลักและการนำไปใช้กับข้าราชการไทย แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งนักวิชาการหลายท่านได้นำเสนอไว้ จากการศึกษาทั้งหมด พบว่า การมีคุณภาพชีวิตที่ดีของข้าราชการกรุงเทพมหานคร จะต้องรู้จักการดำเนินชีวิตที่ต้องมองดูสำรวจตัวเอง ในมิติต่าง ๆ เช่น สิ่งแวดล้อม รายได้ ความก้าวหน้าในหน้าที่ ความพึงพอใจในสถานะความเป็นอยู่ สัมพันธภาพในงานระบบงานภายใน และสภาพที่ต้องเผชิญกับปัญหาอุปสรรคในปัจจุบัน ซึ่งสามารถนำแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงที่ประกอบด้วยพอประมาณ มีเหตุผล มีภูมิคุ้มกัน มีความรู้ คู่คุณธรรม ไปขยายความและประยุกต์เพื่อเป็นหลักในการพัฒนาคุณภาพชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

2.1.3) แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคคล

ปกภณ จันทศาสตร์ (ปกภณ จันทศาสตร์, 2557) กล่าวว่า การแบ่งส่วนตลาดตามตัวแปรลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ สถานภาพ อายุ ครอบครัว จำนวนสมาชิกในครอบครัว ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือน ลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลเป็นลักษณะที่สำคัญและสถิติที่วัดได้ของ ประชากรและช่วยในการกำหนดตลาดเป้าหมาย ในขณะที่ลักษณะด้านจิตวิทยาและสังคม วัฒนธรรม ช่วยอธิบายถึงความคิดและความรู้สึกของกลุ่มเป้าหมายนั้น ข้อมูลด้านประชากรจะสามารถเข้าถึงและมีประสิทธิผลต่อการกำหนดตลาดเป้าหมายคนที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ต่างกัน จะมีลักษณะทางจิตวิทยาต่างกัน โดยวิเคราะห์จากปัจจัย ดังนี้

1) เพศ ความแตกต่างทางเพศ ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมของการติดต่อสื่อสารต่างกัน คือ เพศหญิงมีแนวโน้ม มีความต้องการที่จะส่งและรับข่าวสารมากกว่าเพศชาย ในขณะที่เพศชายไม่ได้มีความต้องการที่จะส่งและรับข่าวสารเพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่มีความต้องการที่จะสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นจากการรับและส่งข่าวสารนั้นด้วย นอกจากนี้เพศหญิง และเพศชายมีความแตกต่างกันอย่างมากในเรื่องความคิด ค่านิยมและทัศนคติ ทั้งนี้เพราะวัฒนธรรมและสังคมกำหนดบทบาทและกิจกรรมของคนสองเพศไว้ต่างกัน

2) อายุ เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความแตกต่างกันในเรื่องของความคิดและพฤติกรรม คนที่อายุน้อยมักจะมีความคิดเสรีนิยม ยึดถืออุดมการณ์และมองโลกในแง่ดีมากกว่าคนที่อายุมาก

ในขณะที่คนอายุมากมักจะมีความคิดที่อนุรักษ์นิยม ยึดถือการปฏิบัติระมัดระวัง มองโลกในแง่ร้าย กว่าคนที่อายุน้อย เนื่องจากผ่านประสบการณ์ชีวิตที่แตกต่างกัน ลักษณะการใช้สื่อมวลชนก็ต่างกัน คนที่มีอายุมากมักจะใช้สื่อเพื่อแสวงหาข่าวสารหนักๆ มากกว่าความบันเทิง

3) การศึกษา เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความคิด ค่านิยม ทักษะคติและพฤติกรรมแตกต่างกัน คนที่มีการศึกษาสูงจะได้เปรียบอย่างมากในการเป็นผู้รับสารที่ดีเพราะเป็นผู้มีความกว้างขวางและเข้าใจสารได้ดีแต่จะเป็นคนที่ไม่เชื่ออะไรง่าย ๆ ถ้าไม่มีหลักฐานหรือเหตุผลเพียงพอ ในขณะที่คนมีการศึกษาต่ำมักจะใช้สื่อประเภทวิทยุ โทรทัศน์และภาพยนตร์ หากผู้มีการศึกษาสูงมีเวลาว่างพอก็จะใช้สื่อสิ่งพิมพ์วิทยุ โทรทัศน์และภาพยนตร์แต่หากมีเวลาจำกัดก็มักจะแสวงหาข่าวสารจากสื่อสิ่งพิมพ์มากกว่าประเภทอื่น

4) สถานะทางสังคมและเศรษฐกิจ หมายถึง อาชีพ รายได้ และสถานภาพทางสังคม ของบุคคลมีอิทธิพลอย่างสำคัญต่อปฏิกริยาของผู้รับสารที่มีต่อผู้ส่งสารเพราะแต่ละคนมีวัฒนธรรม ประสบการณ์ทัศนคติค่านิยมและเป้าหมายที่ต่างกัน ปัจจัยบางอย่างที่เกี่ยวข้องกับตัวผู้รับสารแต่ละคน เช่น ปัจจัยทางจิตวิทยาและสังคมที่จะมีอิทธิพลต่อการรับข่าวสาร

5) ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง ทักษะที่เกิดจากการกระทำหรือประสบการณ์ในการเรียนรู้ในงานนั้น ๆ จึงทำให้เกิดความชำนาญในงาน ประสบการณ์ที่มีผลต่อการทำงานมีอยู่ 2 ลักษณะ คือ (1) ประสบการณ์ตรง (2) ประสบการณ์รองเป็นประสบการณ์ที่ได้รับการถ่ายทอดหรือรับรู้มาอีกทอดหนึ่ง

Belch, George, and Michael (Belch, 2005) ได้ศึกษาตัวแปรด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ อายุ อาชีพ และรายได้ โดยนำมาเชื่อมโยงกับความต้องการ พฤติกรรม การตัดสินใจ และอัตราการใช้สินค้าของผู้บริโภค ซึ่งสามารถเข้าถึงและมีประสิทธิผลต่อการกำหนดตลาดเป้าหมาย ส่งผลต่อพฤติกรรมการตัดสินใจซื้อที่มีแนวโน้มสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด ในความสัมพันธ์เชิงเหตุและผล

1) อายุ (age) บุคคลที่มีอายุแตกต่างกัน จะมีความต้องการในสินค้าและบริการที่แตกต่างกัน เช่น กลุ่มวัยรุ่นจะชอบทดลองสิ่งแปลกใหม่และชอบสินค้าประเภทแฟชั่น ส่วนกลุ่มผู้สูงอายุจะสนใจสินค้าที่เกี่ยวกับการรักษาสุขภาพ ซึ่งหากแบ่งช่วงกลุ่มอายุออกเป็นกลุ่มพฤติกรรมที่มีลักษณะ ใกล้เคียงกัน

2) เพศ (sex) เป็นตัวแปรที่มีความสำคัญในเรื่องของพฤติกรรมในการบริโภคมาก เพราะเพศที่แตกต่างกันมักมีทัศนคติ การรับรู้ และการตัดสินใจในเรื่องการเลือกสินค้าที่บริโภคแตกต่างกัน โดยมากเกิดจากสาเหตุ ในเรื่องของการเลี้ยงดูเด็กชาย และเด็กผู้หญิงที่ต่างกันอย่างมาก โดยส่วนใหญ่ เด็กผู้ชายจะถูกเลี้ยงให้มีความกล้าแสดงออก และมีความรับผิดชอบเพื่อจะได้เป็นหัวหน้าครอบครัวต่อไป ส่วนเด็กผู้หญิงจะถูกเลี้ยงดูในลักษณะที่ให้สงบเสงี่ยมและเป็นผู้ตามหรือเป็นภรรยาที่ดี ทำให้มี

พฤติกรรมที่มีแนวโน้มในการไม่ค่อยกล้าแสดงความคิดเห็น จากที่กล่าวมาจึงอาจกล่าวได้ว่าในสังคมไทยเพศชายมีแนวโน้มที่จะเป็นผู้ตัดสินใจซื้อสินค้าและบริการของครอบครัวมากกว่าเพศหญิง

3) สถานภาพการสมรส (status) สมรส โสด หย่าร้าง หรือเป็นม่าย ซึ่งในอดีตถึงปัจจุบันเป็นเป้าหมายที่สำคัญของการใช้ความพยายามทางการตลาดมาโดยตลอดและมีความสำคัญมากยิ่งขึ้นในส่วนที่เกี่ยวกับหน่วยผู้บริโภค ทำให้เกิดความต้องการในผลิตภัณฑ์ และพฤติกรรม การซื้อที่แตกต่างกัน เช่น ผู้ที่หย่าร้าง หรือเป็นม่าย จะเลือกแต่งกายด้วยเสื้อผ้าที่หรูหรา ทันสมัยมีเอกลักษณ์

4) การศึกษา (education) ผู้ที่มีการศึกษาสูง มีแนวโน้มที่จะเลือกบริโภคผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพดีมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาต่ำ เนื่องจากผู้ที่มีการศึกษาสูงจะมีอาชีพที่สามารถสร้างรายได้สูงกว่าผู้ที่มีการศึกษาต่ำจึงมีแนวโน้มที่จะเลือกบริโภคผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพมากกว่า

5) อาชีพ (occupation) อาชีพ ของแต่ละบุคคลจะนำไปสู่ความจำเป็นและความต้องการสินค้าและบริการที่แตกต่าง เช่น เกษตรกร หรือชาวนาก็จะซื้อสินค้าที่จำเป็นต่อการครองชีพและสินค้าที่เป็น ปัจจัยการผลิตเป็นส่วนใหญ่ ส่วนพนักงานที่ทำงานในบริษัทต่างๆ ส่วนใหญ่จะซื้อ สินค้าเพื่อเสริมสร้างบุคลิกภาพ ข้าราชการก็จะซื้อสินค้าที่จำเป็น นักธุรกิจก็จะซื้อสินค้าเพื่อสร้างภาพพจน์ให้กับตัวเอง เป็นต้น นักการตลาดจะต้องศึกษาสินค้าว่าสินค้าและบริการของบริษัทเป็นที่ต้องการของกลุ่มอาชีพประเภทใด เพื่อที่จะจัดเตรียมสินค้าให้สอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มเหล่านี้ได้อย่างเหมาะสม

6) รายได้ (income) หรือสถานภาพทางเศรษฐกิจ (economic circumstances) สถานภาพทางเศรษฐกิจของบุคคลจะกระทบต่อตราสินค้าและบริการที่ตัดสินใจสถานภาพเหล่านี้ประกอบด้วย รายได้ การออมทรัพย์ อำนาจการซื้อ และทัศนคติเกี่ยวกับการจ่ายเงิน นักการตลาดต้องสนใจแนวโน้มของรายได้ส่วนบุคคล เนื่องจากรายได้จะมีผลต่ออำนาจของการซื้อ คนที่มีรายได้ต่ำจะมุ่งซื้อสินค้าที่จำเป็นต่อการครองชีพ และมีความไวต่อราคามาก ส่วนคนที่มีรายได้สูงจะมุ่งซื้อสินค้าที่มีคุณภาพดีและราคาสูงโดยเน้นที่ภาพพจน์ของสินค้าเป็นหลัก

2.1.4) มาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กร

มาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กร (Management System of Quality of Work Life) (สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์, 2552) ซึ่งประกอบไปด้วย ฉบับข้อกำหนด (Requirements) MSQWL 1: 2008 และฉบับแนวทางเพื่อนำไปปฏิบัติ (Guideline for implementation) MS-QWL 2:2008 เพื่อให้องค์กรสามารถนำไปใช้ควบคุมปรับปรุง และใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา เพื่อให้เกิดระบบการบริหารจัดการด้านคุณภาพชีวิตของคนทำงานในองค์กรที่ต่อเนื่อง ยั่งยืน และครอบคลุมสุขภาวะทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ สุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางสังคม และสุขภาวะทางจิตวิญญาณ

1. สุขภาวะทางกาย (Physical well being) เป็นภาวะการรับรู้และดำรงรักษาสุขภาพร่างกายให้แข็งแรง เช่นพนักงานมีสุขภาพแข็งแรง การเกิดอุบัติเหตุและเจ็บป่วยลดลง มีกิจกรรมสร้างเสริมสุขภาพในองค์กร มีหลักประกันการเข้าถึงบริการสุขภาพ

2. สุขภาวะทางอารมณ์ (Emotional well being) เป็นภาวะการรับรู้ของสภาพอารมณ์ ความรู้สึก สามารถบริหารจัดการทางอารมณ์ได้เหมาะสมและสร้างสรรค์ เช่น ทำงานอย่างมีความสุข สนุกในการทำงาน มีทักษะในการจัดการกับความเครียดของตนเองได้มีความฉลาดทางอารมณ์ (E.Q.) รับรู้ถึงช่องทางการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ลดบ่อเกิดของความเครียด

3. สุขภาวะทางสังคม (Social well being) เป็นภาวะการรับรู้เรื่องการมีสัมพันธภาพของตนกับบุคคลอื่น เช่น การอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข มีมิตรภาพในการทำงาน มีสภาวะแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดี เป็นต้น

4. สุขภาวะทางจิตวิญญาณ (Spiritual well being) ภาวะการรับรู้ของความรู้สึกสุขสงบ ภูมิใจในงานที่ทำ พึงพอใจในการดำรงชีวิตอย่างมีเป้าหมาย เช่น ลด ละ เลิกอบายมุขและสิ่งเสียดิต รักรักสามัคคี รักษากองการ มีสติและปัญญาแก้ไขปัญหาความขัดแย้งรุนแรงต่าง ๆ ด้วยเหตุด้วยผลและด้วยสันติวิธี ยึดมั่นในหลักศาสนาธรรมและวัฒนธรรมที่ดีงาม ใจกุศล พอใจในตัวเอง

2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชาลิตา พรหมมาตร์, จีราพัชร์ พลอยนิลเพชร และเบญจสิรา รัชตพันธนากร (ชาลิตา พรหมมาตร์, 2563) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงงานแปรรูปไม้ยางพาราในจังหวัดสงขลา การศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงงานแปรรูปไม้ยางพาราในจังหวัดสงขลา ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนเรื่องความปลอดภัยในการทำงานขององค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงงานแปรรูปไม้ยางพาราในจังหวัดสงขลา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรแผนกผลิตของโรงงานแปรรูปไม้ยางพาราชนิดไม้อัดทางวิศวกรรมในจังหวัดสงขลา จำนวน 173 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบบังเอิญ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ไคสแควร์ ANOVA และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงงานแปรรูปยางพาราในจังหวัดสงขลา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาราย

ด้าน พบว่าด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรมมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดนอกจากนี้ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับ คุณภาพชีวิตในการทำงานภาพรวม พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา อายุงาน และ ประสบการณ์การเกิดอุบัติเหตุ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 โดยผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน ขององค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานพบว่ามีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05 และผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานกับ คุณภาพชีวิตในการทำงานพบว่ามีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มธุริน แจ่มแจ่ม (มธุริน แจ่มแจ่ม, 2563) ได้ศึกษาความสัมพันธ์เชิงอิทธิพลระหว่างการรับรู้ การมีจิตสำนึกของตนเองคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรกับพฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การมีจิตสำนึกของตนเอง คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อ องค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร บุคลากรธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง กลุ่ม ตัวอย่างคือบุคลากรสายงานสินเชื่อธุรกิจขนาดย่อมของบุคลากรธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่งที่เป็น พนักงานในระดับต้นถึงระดับต่ำกว่าผู้อำนวยการ และปฏิบัติงานเต็มเวลาอยู่ในสำนักงานใหญ่และใน เขตกรุงเทพฯ จำนวน 340 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยแบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล แบบสอบถามวัดการรับรู้การมีจิตสำนึกของตนเอง แบบสอบถามวัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน แบบสอบถามวัดความผูกพันต่อองค์กรและแบบสอบถามวัดการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร สถิติที่ใช้ ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การมีจิตสำนึกของตนเอง คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรมีนัยสำคัญสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .526, .782 และ .719 ตามลำดับ กล่าวคือเมื่อพนักงานมีการ รับรู้การมีจิตสำนึกของตนเอง คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรสูง บุคลากรจะมี พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรสูงตามไปด้วย การรับรู้การมีจิตสำนึกของตนเอง คุณภาพ ชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กรคิดเป็นร้อยละ 69.2

อุษา เทวรัตติกาล (อุษา เทวรัตติกาล, 2563) ได้ศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานราชทัณฑ์เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานราชทัณฑ์ เรือนจำพิเศษ กรุงเทพมหานคร และเพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานราชทัณฑ์ เรือนจำพิเศษ กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย และการส่งเสริมคุณภาพ ด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของตนเอง และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ ได้แก่ ด้านประสิทธิภาพของงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านปริมาณงานที่ได้รับ ด้านขั้นตอนในการทำงาน และด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ เจ้าพนักงานราชทัณฑ์ เรือนจำพิเศษ กรุงเทพมหานคร จำนวน 174 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีอายุ 41-50 ปี ร้อยละ 41.12 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 48.60 มีระดับตำแหน่งชำนาญการ ร้อยละ 30.23 มีประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี ร้อยละ 28.97 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-25,000 บาท ร้อยละ 29.91 ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าพนักงานราชทัณฑ์ เรือนจำพิเศษ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีคุณภาพชีวิตการทำงาน อันดับที่หนึ่ง คือ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของตนเอง รองลงมาคือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน และอันดับสุดท้ายคือ ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและการส่งเสริมคุณภาพ ตามลำดับ และความพึงพอใจต่อการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานราชทัณฑ์ เรือนจำพิเศษ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับความพึงพอใจต่อการปฏิบัติหน้าที่ลำดับที่หนึ่ง คือ ด้านขั้นตอนในการทำงาน รองลงมา คือ ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านปริมาณงานที่ได้รับ และน้อยที่สุด คือ ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ตามลำดับ

ธนัญฉัตร เอี่ยมเพ็ชร์, ภาวดี อนันต์นาวิ, สถาพร พงษ์พิบูล และเจริญวิชัย สมพงษ์ธรรม (ธนัญฉัตร เอี่ยมเพ็ชร์, 2562) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือบุคลากรของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำนวน 125 คนผลการวิจัยพบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงาน วัฒนธรรมองค์การและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) วัฒนธรรมองค์การและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลางและค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) วัฒนธรรมองค์การและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต การทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า ด้านความต้องการด้านสัมพันธภาพ ด้านความต้องการในการดำรงชีวิต สามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา ได้ร้อยละ 71.30 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

รักชนก บุรฮานี (รักชนก บุรฮานี, 2555) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรบริษัทดูอิ่งเวล อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร บริษัท ดูอิ่งเวล อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล จำนวนทั้งสิ้น 92 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ R.V. Krejvie และ D.W. Morgan วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยคำนึงถึงความน่าจะเป็นและสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ การเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม โดยใช้สถิติแบบการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD ผลวิจัยพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากที่สุด มีอายุระหว่าง 25-30 ปี มีสถานภาพสมรส มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,001 – 20,000 บาท มีอายุการปฏิบัติงานระหว่าง 1 – 3 ปี และเป็นฝ่ายปฏิบัติการรักษาความปลอดภัยความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร บริษัท ดูอิ่งเวล อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด ในภาพรวมทั้ง 8 ด้าน มีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลางซึ่งรายด้านพบว่า ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์การ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยถูกสุขลักษณะ ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมภายในที่ทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับ

ชีวิตส่วนตัว ด้านโอกาสการใช้และพัฒนาความสามารถ ด้านความมั่นคงและโอกาสในการเจริญเติบโต ด้านการปกป้องสิทธิของพนักงาน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และด้านการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับน้อยผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า บุคลากร บริษัท คู่อิงเวล อินเทอร์เน็ต จำกัด ที่มีเพศสภาพ ทุกระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน อายุการปฏิบัติงาน ฝ่าย/สังกัด แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

สุธินี เตชะตา (สุธินี เตชะตา, 2551) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของบุคลากรหน่วยงานกลางของบริษัทฯ อยู่ในระดับสูงในแต่ละด้านจากทั้งหมด 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านสิทธิบุคคล ด้านความสมดุลของชีวิต และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมก็อยู่ในระดับสูงด้วย 2) ความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรระดับจัดการ แตกต่างจากบุคลากรระดับบังคับบัญชา และบุคลากรระดับปฏิบัติการทั้งนี้ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัทฯ โดยรวมและระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในแต่ละด้าน ก็อยู่ในระดับสูงด้วย ได้แก่ ด้านการนึกถึงบริษัทในทางที่ดี ความภาคภูมิใจและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความพึงพอใจในงาน ความปรารถนาที่จะอยู่กับบริษัท การทุ่มเทความพยายามให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ การปกป้องรักษาชื่อเสียงและภาพลักษณ์ขององค์กร การตระหนักถึงอนาคตขององค์กรและด้านความศรัทธาในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 3) คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากร บริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) นั้นมีคุณภาพชีวิตการทำงานเพียง 3 ด้าน ที่มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากร ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงาน 3 ด้านนั้น ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง และความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

วรวรรณ บุญล้อม (วรวรรณ บุญล้อม, 2551) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการครูวิทยาลัยเทคนิคในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า คุณภาพชีวิตในการ

ทำงานทุกด้าน มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ความผูกพันต่อองค์การทุกด้านมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การ สามารถพยากรณ์พฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ร้อยละ 27.7

ดำรงฤทธิ์ จันทมงคล (ดำรงฤทธิ์ จันทมงคล, 2550) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การกับอายุการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการ ในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ : กรณีศึกษา บริษัท เอส.เอ็ม.วี (ไทยแลนด์) จำกัด โดยมีกลุ่มตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการศึกษาเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 311 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 25-29 ปี มีสถานภาพโสด ระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย มีระยะเวลาการทำงาน 1-3 ปี มีรายได้ต่ำกว่า 5,000 บาท และมีรายได้อื่น ๆ 1,001 – 3,000 บาท ผลการศึกษาทัศนคติเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้าน ด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านธรรมณูญในองค์การ ด้านภาวะอิสระจากงาน ด้านภูมิใจในองค์การ มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับปานกลางลำดับแรกในแต่ละด้าน ดังนี้ คือ ด้านรายได้และผลตอบแทน ได้แก่ ค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงาน ด้านสภาพแวดล้อมปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ ได้แก่ การมีแสงสว่าง อุดหนุน และปัจจัยแวดล้อมทางกายภาพที่เหมาะสมกับงาน ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ ได้แก่ โอกาสในการเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ได้แก่ การได้รับการเตรียมความพร้อมเพื่อตำแหน่งที่สูงขึ้น ด้านสัมพันธ์ภาพในองค์การ ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ ด้านธรรมณูญในองค์การ ได้แก่ ระบบการให้รางวัลที่เปิดเผยและเสมอภาค ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ได้แก่ ภาระงานไม่ทำให้เครียด ด้านความภูมิใจในองค์การ ได้แก่ บุคลากรไม่วิจารณ์บริษัทในทางลบ

ปิ่นปัทมา ครุฑพันธุ์ (ปิ่นปัทมา ครุฑพันธุ์, 2550) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง คุณภาพชีวิตการทำงานความผูกพันต่อองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ : กรณีศึกษาของกลุ่มบริษัทเคมีแห่งหนึ่งในประเทศไทย จำนวน 94 คน พบว่า 1) ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับสายงานปฏิบัติการ อายุงาน และระดับเงินเดือนที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็น

สมาชิกที่ดีขององค์การไม่แตกต่างกัน 2) คุณภาพชีวิตการทำงานแต่ละด้านโดยรวม ไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ 3) ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ ด้านบรรทัดฐาน และความผูกพันต่อองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวม 4) ความผูกพันต่อองค์การแต่ละด้านและโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน 5) ตัวแปรที่สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ คือตัวแปรความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ

Mohammadi และ Karupiah (Mohammadi, 2020) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ การศึกษาเปรียบเทียบในมหาวิทยาลัยของรัฐและเอกชนในมาเลเซีย จุดมุ่งหมายของการศึกษานี้คือการสำรวจความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน (QWL) ของเจ้าหน้าที่วิชาการในมหาวิทยาลัยและ QWL มีผลต่อการปฏิบัติงานอย่างไร ข้อมูลสำหรับการศึกษานี้รวบรวมโดยใช้แบบสอบถามจากเจ้าหน้าที่วิชาการ 379 คน ในมหาวิทยาลัยของรัฐและเอกชนในมาเลเซีย การศึกษานี้พบความแตกต่างระหว่างตัวแปรทางประชากรใน QWL และประสิทธิภาพในการทำงานโดยใช้ t-test และวิธีการ ANOVA ทางเดียว ใช้ Partial Least Square เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างมิติของ QWL และประสิทธิภาพ ผลที่ได้แสดงให้เห็นว่าขนาดของความไม่มีอำนาจและความอดทนในที่ทำงานส่งผลต่อผลการดำเนินงานในมหาวิทยาลัยของรัฐในขณะที่มิติของการเงินความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและความอดทนในที่ทำงานมีความสัมพันธ์ที่สำคัญเชิงบวกกับผลการดำเนินงานในมหาวิทยาลัยเอกชน ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารของมหาวิทยาลัยต้องให้ความสำคัญกับมิติ QWL ที่สำคัญมากขึ้น และปรับปรุงให้ดีขึ้นในกลุ่มบุคลากรทางวิชาการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในผลงาน

Rivera, Sari และ Damayanti (Rivera, 2019) ได้ศึกษาผลของคุณภาพชีวิตในการทำงานต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกในองค์การของบุคลากร เวลาที่ต้องรอนานในการให้บริการด้านเภสัชกรรมอาจถือว่าเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบุคลากรซึ่งเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานหน่วยเภสัชกรรม เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรจำเป็นต้องมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี (QWL) อาจส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกในองค์การ การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ผลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกในองค์การของบุคลากรในหน่วยเภสัชกรรมโรงพยาบาล Gotong Royong Hospital Surabaya ประเทศอินโดนีเซีย การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสังเกตโดยใช้วิธีการตัดขวาง

เก็บตัวอย่างโดยใช้การสุ่มตัวอย่างจนข้อมูลเต็มตัวจากบุคลากร 18 คน ของหน่วยเภสัชกรรมที่โรงพยาบาลโกทองรอยองสุราบายา ข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย และการวิเคราะห์ t-test สำหรับคุณภาพชีวิตการทำงานในแต่ละมิติต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกในองค์กร ผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลอย่างมีนัยสำคัญต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกในองค์กร (p-value = 0.001) ข้อเสนอของงานวิจัยนี้พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกในองค์กรของบุคลากรในหน่วยเภสัชกรรมโรงพยาบาลโกทองรอยองสุราบายาอย่างมีนัยสำคัญ

Alserhan, Al-Adamat และ Al-Adamat (Alserhan, 2020) ได้ศึกษาความสุขของบุคลากร ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความตั้งใจของบุคลากรที่จะลาออก: กรณีศึกษา ร้านอาหารฟาสต์ฟู้ดในจอร์แดน การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความสุขของบุคลากร ในคุณภาพของชีวิตการทำงานเกี่ยวกับความตั้งใจที่จะลาออกของบุคลากร รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยบุคลากร 122 คนที่ได้รับการคัดเลือกจากร้านอาหาร ฟาสต์ฟู้ด 4 แห่งในจอร์แดน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สมการโครงสร้างการสร้างแบบจำลองผ่าน Smart-PLS3 ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตมีผลโดยตรงอย่างมีนัยสำคัญทั้งความสุขของบุคลากรและความตั้งใจของบุคลากรที่จะลาออก ความสุขของบุคลากรมีผลอย่างมากต่อความตั้งใจที่จะลาออกของบุคลากร ดังนั้นผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าความสุขของบุคลากรมีบทบาทที่สำคัญผลของคุณภาพชีวิตในการทำงานและความตั้งใจในการลาออกของบุคลากร สรุปได้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับต่ำ ส่งผลให้บุคลากรลาออกซึ่งหมายความว่าองค์กรนั้นควรให้ความสำคัญกับความสุขของบุคลากร เพื่อให้เกิดผลดีต่อคุณภาพชีวิตและเพื่อลดความตั้งใจของบุคลากรที่จะลาออก

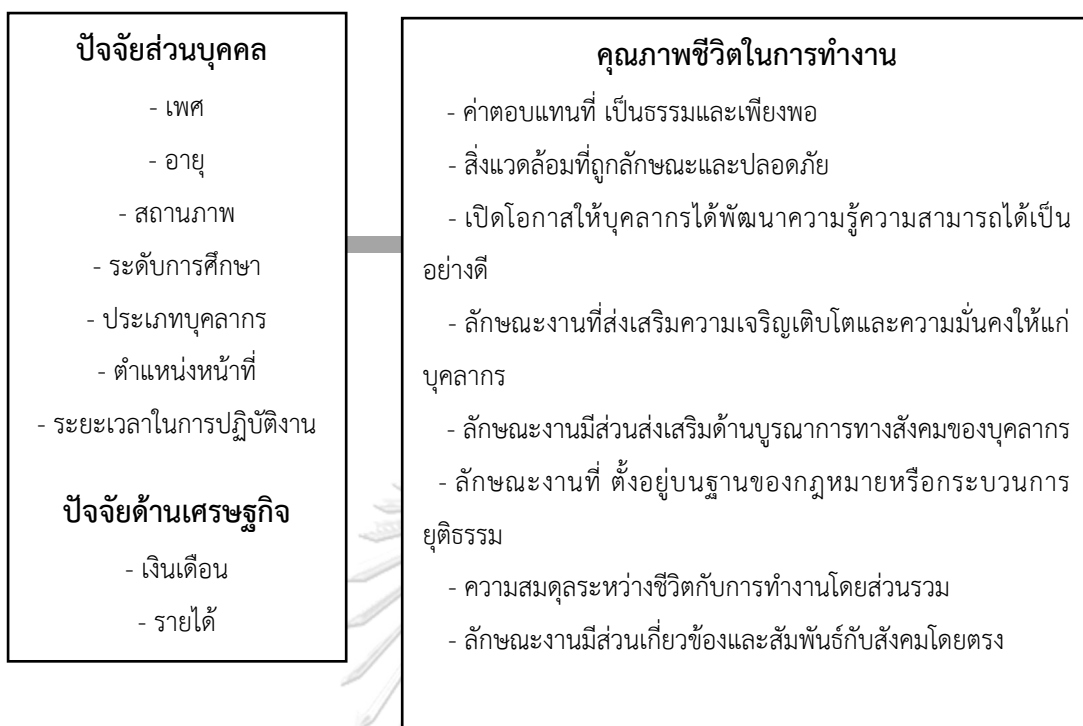
Jnaneswar (Jnaneswar, 2019) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นตัวทำนายความผูกพันต่อองค์กรหรือไม่ หลักฐานเชิงประจักษ์จากอุตสาหกรรมการดูแลสุขภาพ คุณภาพชีวิตการทำงานบ่งบอกถึงระดับที่สมาชิกขององค์กรที่ทำงานสามารถตอบสนองความต้องการส่วนบุคคลที่สำคัญผ่านประสบการณ์ของพวกเขาในองค์กร แนวคิดนี้ได้รับความสนใจจากทั้งภาคอุตสาหกรรมและนักวิชาการ ความผูกพันต่อองค์กรสะท้อนทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อองค์กรของพวกเขา แสดงถึงความแข็งแกร่งของการมีส่วนร่วมของบุคลากรและการระบุตัวตนกับองค์กร สามารถสร้างผลลัพธ์ที่พึงปรารถนามากมายในองค์กร การศึกษาในปัจจุบันพยายามค้นหาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลจำนวน 204 คน สุ่มตัวอย่างแบบสองขั้นตอน ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ที่มีนัยสำคัญระหว่างตัวแปรทั้งสองและพบความสัมพันธ์เชิง

บวกระหว่างทั้งสอง การศึกษาในขณะที่ประเมินผลกระทบของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลอย่างมากต่อความผูกพันต่อองค์การ การศึกษาพบว่า ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์การที่เกี่ยวกับปัจจัยทางประชากรต่าง ๆ เช่น เพศ สถานภาพสมรส อายุ และประสบการณ์ ผลการศึกษาชี้ถึงความจำเป็นขององค์การในการกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติด้านทรัพยากรบุคคลที่รอบคอบสำหรับบุคลากรในการรับความมุ่งมั่น

Saraji และ Dargahi (Saraji, 2006) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรของโรงพยาบาล TUMS ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานที่สูง (QWL) เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับองค์การในการดึงดูดและรักษาบุคลากรไว้อย่างต่อเนื่อง งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับทัศนคติเชิงบวกและเชิงลบของพนักงานของโรงพยาบาล Tehran University of Medical Sciences (TUMS) ประเทศอิหร่าน จากคุณภาพชีวิตการทำงานของพวกเขา การศึกษานี้เป็นแบบตัดขวางเชิงพรรณนา และเชิงวิเคราะห์ ดำเนินการกับบุคลากรของโรงพยาบาล TUMS 908 คนโดยใช้แบบสอบถามจากโรงพยาบาลกลุ่มเป้าหมาย 15 แห่ง มีการใช้เทคนิคการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นเพื่อเลือกผู้ตอบแบบสอบถามเป็นกลุ่มพยาบาล กลุ่มสนับสนุนและแพทย์ ผลการวิจัยพบว่าพนักงานส่วนใหญ่ไม่พอใจกับอาชีพอนามัยและความปลอดภัย ผู้บริหารระดับกลาง และระดับสูง รายได้ของพวกเขาความสมดุลระหว่างเวลาที่ใช้ในการทำงานและกับครอบครัว และยังชี้ให้เห็นว่างานของพวกเขาไม่น่าสนใจและน่าพึงพอใจ บุคลากรของโรงพยาบาล TUMS ที่ตอบแบบสำรวจนี้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่ดี ข้อเสนอแนะให้มีการวางแผนการฝึกอบรมและการให้ความรู้เพิ่มเติมสำหรับผู้บริหารของโรงพยาบาล TUMS ในประเด็น QWL

จากการทบทวนวรรณกรรม ผู้วิจัยได้นำแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ และแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน ของ Walton (1974) มาเป็นกรอบแนวความคิดในการวิจัยครั้งนี้ ดังภาพ 1

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดระนอง ซึ่งวิธีดำเนินการวิจัยที่ผู้วิจัยนำเสนอแบ่งออกเป็น 6 หัวข้อ ดังนี้ คือ 3.1) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 3.2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 3.3) การสร้างมาตรวัดและนิยามปฏิบัติการ 3.4) การทดสอบความเชื่อถือได้ของมาตรวัด 3.5) การเก็บรวบรวมข้อมูล และ 3.6) การวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีรายละเอียดดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างกำหนดดังนี้

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระนอง จำนวนทั้งสิ้น 206 คน โดยแบ่งเป็น 7 กอง 1 สำนัก และ 1 หน่วยตรวจสอบภายใน ประกอบด้วย 1) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด 2) กองกิจการสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด 3) กองแผนและงบประมาณ 4) กองคลัง 5) กองช่าง 6) กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม 7) กองพัสดุและทรัพย์สิน 8) กองการเจ้าหน้าที่ และ 9) หน่วยตรวจสอบภายใน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย ตามสัดส่วนของจำนวนประชากร โดยมีรายละเอียดการคำนวณขนาดตัวอย่าง โดยใช้วิธีการของ ยามาเน่ (Yamane, 1973) โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่น 95% ยอมให้มีความคลาดเคลื่อนได้ 5% มีสูตรในการคำนวณ ดังนี้

$$\text{สูตร} \quad n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

เมื่อ n = จำนวนตัวอย่างที่จะต้องทำการสุ่ม

N = จำนวนประชากรทั้งหมด

e = ค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง

แทนค่า

$$n = \frac{206}{1+206(0.05)^2}$$

$$n = 135.97$$

$$n = 136$$

ดังนั้นจะได้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 136 ราย

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระนอง

สังกัด	ประชากร	ร้อยละ	กลุ่มตัวอย่าง
1) สำนักปลัดฯ	58	28	38
2) กองกิจการสภาฯ	8	4	5
3) กองแผนและงบประมาณ	12	6	8
4) กองคลัง	14	7	10
5) กองช่าง	64	31	43
6) กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	29	14	19
7) กองพัสดุและทรัพย์สิน	9	4	5
8) กองการเจ้าหน้าที่	10	5	7
9) หน่วยตรวจสอบภายใน	2	1	1
รวม	206	100	136

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ได้รับการออกแบบให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ในการทำวิจัย และสอดคล้องกับแนวคิดในการวิจัย โดยมีขั้นตอนการสร้างแบบสอบถาม ดังนี้

- 1) ศึกษา แนวคิด ทฤษฎี และหลักการที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่กำหนดไว้ในการวิจัย
- 2) ศึกษาวัตถุประสงค์ และกรอบแนวคิดในการวิจัย
- 3) นิยามศัพท์ตัวแปรที่กำหนดไว้ในกรอบแนวคิด
- 4) สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมตัวแปรที่กำหนดไว้ในการวิจัย เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องทั้งด้านโครงสร้าง เนื้อหา และภาษาที่ใช้
- 5) นำแบบสอบถามที่ผ่านความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษา ให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม โดยใช้เกณฑ์ในการเลือกผู้เชี่ยวชาญ 2 ข้อ คือ 1) มีคุณวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโท หรือ 2) มีประสบการณ์ในการทำงานด้านการบริหารทางการศึกษาไม่ต่ำกว่า 3 ปี การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามโดยการหาค่าดัชนีชี้วัดความสอดคล้องของข้อความกับวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence : IOC)

3.3 การสร้างมาตรวัดและการนียมปฏิบัติกา

การให้คะแนนความคิดเห็น การสร้างมาตรวัดในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อทัศนคติผู้วิจัยใช้การให้คะแนน 1- 5 มีตัวเลือก 5 ระดับ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวของลิเคิร์ต (Likert)

3.4 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ 1) การหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และ 2) การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยเครื่องมือที่ตรวจสอบคือ แบบสอบถามเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระนอง มีขั้นตอนในการหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ดังนี้

1) การตรวจสอบค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบเพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยผู้เชี่ยวชาญได้ลงความเห็นว่ข้อคำถามแต่ละข้อมีความสอดคล้องกันระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือไม่ โดยใช้เกณฑ์การกำหนดคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญไว้ดังนี้ คือ

ให้คะแนน +1 ข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนน 0 ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนน -1 ข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

จากนั้น ผู้วิจัยทำการบันทึกผลการพิจารณาความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ แต่ละคนในแต่ละข้อ โดยการหาค่าดัชนีชี้วัดความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence : IOC) โดยผู้วิจัยจะคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีชี้วัด ความสอดคล้องมากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าข้อคำถามนั้นมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ส่วนข้อคำถามที่มีค่าดัชนีชี้วัดความสอดคล้องน้อยกว่า 0.50 ผู้วิจัยได้นำไปปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

ตารางที่ 2 การตรวจสอบค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาในแต่ละตัวแปร

ตัวแปร	จำนวนข้อ คำถาม	IOC	ความหมาย
ค่าตอบแทนที่เพียงพอ และเป็นธรรม	9 ข้อ	0.80	ผ่านเกณฑ์
ความก้าวหน้าและความ มั่นคง	4 ข้อ	1.00	ผ่านเกณฑ์

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ตัวแปร	จำนวนข้อ คำถาม	IOC	ความหมาย
โอกาสในการพัฒนา ความสามารถของบุคคล	5 ข้อ	0.80	ผ่านเกณฑ์
การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน	4 ข้อ	0.80	ผ่านเกณฑ์
สิทธิส่วนบุคคลและ ประชาธิปไตยในองค์กร	5 ข้อ	1.00	ผ่านเกณฑ์
ความสมดุลระหว่างงาน กับชีวิตส่วนตัว	5 ข้อ	0.80	ผ่านเกณฑ์
ลักษณะงานที่เป็น ประโยชน์ต่อสังคม	3 ข้อ	1.00	ผ่านเกณฑ์
รวม	35	-	-

2) การตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด จากนั้นนำแบบทดสอบมาวิเคราะห์เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha-coefficient) (J. Best, & Kahn, J. V., 1986)

3.5 การรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยได้ดำเนินการดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือแนะนำตัวจากคณบดีคณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ถึงนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดระนอง เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์และขอความร่วมมือในการส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง

2. ส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มประชากร โดยส่งผ่านกองกิจการเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดระนอง เพื่อขออนุมัติเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง และผู้วิจัยนัดหมายเวลาในการรับแบบสอบถามคืนทั้งหมดใน 2 สัปดาห์ โดยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาทั้งหมด 136 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

3. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของคำถามแต่ละข้อ พิจารณาว่ามีแบบสอบถามที่ได้รับสมบูรณ์หรือไม่ ผลการตรวจสอบพบว่าได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ จำนวน 136 ฉบับ

4. ลงรหัสและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยใช้สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วยความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean: \bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงาน ของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระนอง ผู้วิจัยใช้ค่าคะแนนเฉลี่ยตามแนวคิดของ เบสท์ (M. G. Best, 1970) ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวของลิเคิร์ต (Likert) มีตัวเลือก 5 ระดับ ซึ่งแต่ละข้อมีเกณฑ์การให้คะแนนตรงกับความคิดเห็น ดังนี้

5	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับมากที่สุด
4	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับมาก
3	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับปานกลาง
2	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับน้อย
1	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

แปลความหมายได้ดังนี้

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	4.50 - 5.00	หมายถึง	เห็นด้วยอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	3.50 - 4.49	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับมาก
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	2.50 - 3.49	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	1.50 - 2.49	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	1.00 - 1.49	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

ในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้การประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ การวิเคราะห์ทางสถิติประกอบด้วย

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปในส่วนปัจจัยพื้นฐานคุณสมบัติด้านประชากรของกลุ่มตัวอย่าง สรุปการใช้สถิติได้ดังนี้

1) ใช้ค่า ความถี่ และค่าร้อยละ เพื่ออธิบายลักษณะของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2) ใช้ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(Standard Deviation :

S.D.) ด้วยวิธีการคำนวณดังนี้ (ศิริชัย พงษ์วิชัย, 2551)

$$1) \text{ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต } \bar{X} = \frac{\sum X}{n}$$

โดยที่ \bar{X} แทนคะแนนเฉลี่ยหรือค่าเฉลี่ยเลขคณิต
 $\sum X$ แทนผลรวมของคะแนนข้อมูล
 n แทนขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

$$2) \text{ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน } S.D. = \sqrt{\frac{\sum (X_i - \bar{X})^2}{n-1}}$$

โดยที่ $S.D.$ แทนค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 X_i แทนค่าของข้อมูลตัวที่ i
 \bar{X} แทนค่าเฉลี่ย
 n แทนขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา โดยกำหนดระดับนัยสำคัญ 0.05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95% สถิติที่ใช้วิเคราะห์ได้ใช้วิธีการต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ตำแหน่งหน้าที่ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน สถิติที่ใช้ คือ Chi-Square Test ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ เงินเดือน รายได้ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน สถิติที่ใช้คือ Independent Sample T-test และ One Way-ANOVA และ Pearson Correlation

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดระนอง ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล 3 ส่วน ดังต่อไปนี้

4.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามในองค์การบริหารส่วนจังหวัดระนอง

4.2 ผลการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดระนอง

4.3 ผลการวิเคราะห์ ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรข้อมูลส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดระนอง

4.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 3 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	65	47.87
หญิง	71	52.13
อายุ		
18-25	29	21.32
26-35	37	27.48
36-45	36	26.54
46-55	21	15.12
มากกว่า 55	13	9.54

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สถานภาพ		
โสด	71	52.14
สมรส	37	27.49
หม้าย/หย่าร้าง	14	10.42
แยกกันอยู่	14	9.95
อื่น ๆ ระบุ	-	-
ระดับการศึกษา		
ประถมศึกษา	4	2.84
มัธยมศึกษา	4	2.84
ปริญญาตรี	76	56.40
ปริญญาโท	48	35.07
อื่น ๆ ระบุ	4	2.85
ประเภทบุคลากร		
ลูกจ้างประจำ	4	2.94
พนักงานจ้าง	76	55.88
ข้าราชการ	56	41.18

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
การปฏิบัติงานในสังกัด		
สำนักปลัด ฯ	38	27.94
กองกิจการสภา ฯ	5	3.68
กองแผนและงบประมาณ	8	5.88
กองคลัง	10	7.35
กองช่าง	43	31.61
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	19	13.98
กองพัสดุและทรัพย์สิน	5	3.68
กองการเจ้าหน้าที่	7	5.15
หน่วยตรวจสอบภายใน	1	0.73
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
ต่ำกว่า 1 ปี	8	5.68
1 - 5 ปี	43	31.75
6 - 10 ปี	57	42.19
10 ปี ขึ้นไป	28	20.38
เงินเดือน		
ไม่เกิน 10,000 บาท	-	-
10,001 - 20,000 บาท	15	10.90

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
20,001 – 30,000 บาท	80	59.24
30,001 - 40,000 บาท	29	21.33
40,001 บาท ขึ้นไป	12	8.53

รายได้พิเศษอื่นที่นอกเหนือจากเงินเดือน เช่น

เงินประจำตำแหน่ง ค่าตอบแทนอื่นๆ (ต่อ

เดือน)

น้อยกว่า 3,000 บาท	23	16.60
3,001 - 6,000 บาท	49	36.01
6,001 - 9,000 บาท	35	26.06
9,001 - 12,000 บาท	26	18.96
12,001 บาท ขึ้นไป	3	2.37
รวม	136	100.0

จากตารางที่ 3 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 136 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 52.13 และเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 47.87 มีช่วงอายุอยู่ในช่วง 26 - 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.48 ช่วงอายุที่มีจำนวนรองลงมาคือ 36 - 45 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.45 มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 52.14 จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 56.40 ในขณะที่ประเภทบุคลากรพบว่า ส่วนใหญ่เป็นพนักงานจ้าง คิดเป็นร้อยละ 55.88 สังกัดกองช่าง คิดเป็นร้อยละ 31.61 และสำนักปลัดฯ คิดเป็นร้อยละ 21.94 มีอายุงาน 6 - 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.19 มีเงินเดือน 20,001 – 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 59.24 และมีรายได้พิเศษอื่นที่นอกเหนือจากเงินเดือน 3,001 - 6,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 36.01

4.2 ผลการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม

ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
การได้รับเงินเดือนและรายได้พิเศษอื่น ๆ เพียงพอ เหมาะสมกับค่าครองชีพตามสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน	3.22	0.58	ปานกลาง
การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม กับความสามารถและ ภาระงานในตำแหน่งที่รับผิดชอบ เมื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่น ในสายอาชีพเดียวกัน	3.10	0.56	ปานกลาง
การได้รับสวัสดิการที่เหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับความ เสี่ยงทางกายภาพในการทำงาน	3.15	0.53	ปานกลาง
การได้รับความยุติธรรมจากการประเมินเงินเดือนเมื่อ เปรียบเทียบกับผลการปฏิบัติงาน	3.18	0.43	ปานกลาง
ภาพรวม	3.16	0.52	ปานกลาง

จากตารางที่ 4 พบว่าภาพรวมด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.16$, $S.D. = 0.52$) แต่เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การได้รับเงินเดือนและรายได้พิเศษอื่น ๆ เพียงพอเหมาะสมกับค่าครองชีพตามสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.22$, $S.D. = 0.58$) รองลงมา การได้รับความยุติธรรมจากการประเมินเงินเดือนเมื่อเปรียบเทียบกับผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.18$, $S.D. = 0.43$) การได้รับสวัสดิการที่เหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับความเสี่ยงทางกายภาพในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.15$, $S.D. = 0.53$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือการได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม กับความสามารถและภาระงานในตำแหน่งที่รับผิดชอบ เมื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่นในสายอาชีพเดียวกัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.10$, $S.D. = 0.56$) ตามลำดับ

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย

สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
สถานที่ปฏิบัติงานของท่าน มีสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่สะดวกสบาย มีแสงสว่าง และอุณหภูมิที่เหมาะสม ส่งเสริมบรรยากาศในการทำงาน	3.79	0.78	มาก

ตารางที่ 5 (ต่อ)

สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในสถานที่ปฏิบัติงานมีอย่างเพียงพอและเหมาะสมในการทำงาน	3.89	0.76	มาก
ความรู้สึกรับรู้พอใจในการดูแลความปลอดภัยในสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทั้งการปฏิบัติงานนอกสถานที่ ไม่สุ่มเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุและอันตราย	3.71	0.73	มาก
องค์การของท่านมีการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เพื่อให้สภาพการทำงานมีความปลอดภัย	3.81	0.63	มาก
องค์การมีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร เช่น จัดกิจกรรมออกกำลังกาย การแข่งขันกีฬา ฯลฯ	3.93	0.65	มาก
ภาพรวม	3.82	0.71	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่าภาพรวมด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$, $S.D. = 0.71$) แต่เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ องค์การมีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร เช่น จัดกิจกรรมออกกำลังกาย การแข่งขันกีฬา ฯลฯ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$, $S.D. = 0.65$) รองลงมา อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในสถานที่ปฏิบัติงานมีอย่างเพียงพอและเหมาะสมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$, $S.D. = 0.76$) องค์การของท่านมีการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เพื่อให้สภาพการทำงานมีความปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$, $S.D. = 0.63$) สถานที่ปฏิบัติงานของท่าน มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สะดวกสบาย มีแสงสว่าง และอุณหภูมิที่เหมาะสม ส่งเสริมบรรยากาศในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$, $S.D. = 0.78$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือความรู้สึกรับรู้พอใจในการดูแลความปลอดภัยในสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทั้งการปฏิบัติงานนอกสถานที่ ไม่สุ่มเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุและอันตราย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$, $S.D. = 0.73$) ตามลำดับ

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง

ความก้าวหน้าและความมั่นคง	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
องค์การเปิดโอกาสให้ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งงานตามความรู้ความสามารถในสายงานของท่าน และมีโอกาสเลื่อนขั้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นในอนาคต	3.39	0.41	ปานกลาง

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ความก้าวหน้าและความมั่นคง	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
การได้รับการอบรม สัมมนาพัฒนาความรู้และทักษะเพื่อนำไปใช้ในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นได้	3.30	0.44	ปานกลาง
องค์การสนับสนุนและเปิดโอกาสในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	3.31	0.48	ปานกลาง
ผู้บังคับบัญชาตรวจเยี่ยม สอน ชี้แนะ และให้กำลังใจในการปฏิบัติงานของท่านอย่างสม่ำเสมอ	3.29	0.53	ปานกลาง
ภาพรวม	3.32	0.46	ปานกลาง

จากตารางที่ 6 พบว่าภาพรวมด้าน ความก้าวหน้าและความมั่นคงมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.32, S.D. = 0.46$) แต่เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือองค์การเปิดโอกาสให้ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งงานตามความรู้ความสามารถในสายงานของท่าน และมีโอกาสเลื่อนขั้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นในอนาคต มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.39, S.D. = 0.41$) รองลงมาองค์การสนับสนุนและเปิดโอกาสในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.31, S.D. = 0.48$) การได้รับการอบรม สัมมนาพัฒนาความรู้และทักษะเพื่อนำไปใช้ในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.30, S.D. = 0.44$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือผู้บังคับบัญชาตรวจเยี่ยม สอน ชี้แนะ และให้กำลังใจในการปฏิบัติงานของท่านอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.29, S.D. = 0.53$) ตามลำดับ

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล

โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
การมีโอกาสเลือกในการพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะในการทำงานของตนเองอย่างเต็มที่	3.89	0.78	มาก
ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ท่านไปประชุมหรืออบรมหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อเพิ่มความรู้ และทักษะในการทำงานอยู่เสมอ	3.80	0.76	มาก
การมีความรู้สึกว่างานที่ท่านมีความท้าทายและตนเองมีคุณค่าต่อองค์การ	3.91	0.83	มาก

ตารางที่ 7 (ต่อ)

โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
องค์กรมีแหล่งความรู้ ข้อมูลและข่าวสารที่ท่านสามารถค้นคว้าได้อย่างสะดวก	3.83	0.73	มาก
ความสามารถวางแผน และลงมือปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร	3.98	0.55	มาก
ภาพรวม	3.85	0.73	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่าภาพรวมด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคลมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$, $S.D. = 0.73$) แต่เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ความสามารถวางแผน และลงมือปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$, $S.D. = 0.55$) รองลงมา การมีความรู้สึกรู้ว่างานที่ท่านทำมีความท้าทายและตนเองมีคุณค่าต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$, $S.D. = 0.83$) การมีโอกาสเลือกในการพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะในการทำงานของตนเองอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$, $S.D. = 0.78$) องค์กรมีแหล่งความรู้ ข้อมูลและข่าวสารที่ท่านสามารถค้นคว้าได้อย่างสะดวก มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$, $S.D. = 0.73$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ท่านไปประชุมหรืออบรมหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อเพิ่มความรู้ และทักษะในการทำงานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$, $S.D. = 0.76$) ตามลำดับ

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน

การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
การได้รับความร่วมมือ และความช่วยเหลือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ	3.19	0.58	ปานกลาง
การมีความสามัคคีกับเพื่อนร่วมงาน ร่วมมือร่วมใจในการทำงานร่วมกัน ยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	3.20	0.46	ปานกลาง
ความรู้สึกรู้ว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และได้เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรอยู่เสมอ	3.11	0.43	ปานกลาง
การได้รับทราบปัญหา หรือความก้าวหน้าขององค์กร ในการวางแผนก่อนลงมือปฏิบัติงานอยู่เสมอ	3.23	0.53	ปานกลาง
ภาพรวม	3.18	0.50	ปานกลาง

จากตารางที่ 8 พบว่าภาพรวมด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.18$, $S.D. = 0.50$) แต่เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือการได้รับทราบปัญหา หรือความก้าวหน้าขององค์การ ในการวางแผนก่อนลงมือปฏิบัติงานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.23$, $S.D. = 0.53$) รองลงมา การมีความสามัคคีกับเพื่อนร่วมงาน ร่วมมือร่วมใจในการทำงานร่วมกัน ยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.20$, $S.D. = 0.46$) การได้รับความร่วมมือ และความช่วยเหลือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.19$, $S.D. = 0.58$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และได้เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.11$, $S.D. = 0.43$) ตามลำดับ

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านสิทธิส่วนบุคคลและประชาธิปไตยในองค์การ

สิทธิส่วนบุคคลและประชาธิปไตยในองค์การ	\bar{X}	$S.D.$	ความหมาย
ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล และไม่ก้าวร้าวเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน	3.79	0.58	มาก
ผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน อย่างเป็นธรรม และเท่าเทียมกัน	3.90	0.56	มาก
การมีสิทธิปฏิเสธงานที่ไม่ตรงกับความสามารถและอยู่นอกเหนือความรับผิดชอบ	3.99	0.73	มาก
การมีสิทธิในการตัดสินใจและสามารถแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานที่ท่านรับผิดชอบได้อย่างอิสระ	3.83	0.63	มาก
องค์การของท่านมีการสอบถามความคิดเห็น เพื่อนำไปปรับปรุงและแก้ไขสภาพการทำงาน	3.88	0.66	มาก
ภาพรวม	3.87	0.63	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่าภาพรวมด้านสิทธิส่วนบุคคลและประชาธิปไตยในองค์การ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$, $S.D. = 0.63$) แต่เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือการมีสิทธิปฏิเสธงานที่ไม่ตรงกับความสามารถและอยู่นอกเหนือความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$, $S.D. = 0.73$) รองลงมา ผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคกับผู้ใต้บังคับบัญชา

ทุกคนอย่างเป็นธรรมชาติ และเท่าเทียมกัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90, S.D. = 0.56$) องค์การของท่านมีการสอบถามความคิดเห็น เพื่อนำไปปรับปรุงและแก้ไขสภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88, S.D. = 0.66$) การมีสิทธิในการตัดสินใจและสามารถแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานที่ท่านรับผิดชอบได้อย่างอิสระ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83, S.D. = 0.63$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล และไม่ก้าวล่วงเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79, S.D. = 0.58$) ตามลำดับ

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
การทำงานไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตครอบครัว	3.11	0.68	ปานกลาง
การมีโอกาสได้ใช้วันลาครบถ้วน ตามสิทธิที่องค์กรกำหนด	3.10	0.66	ปานกลาง
ความสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว เวลาสำหรับครอบครัวได้อย่างเหมาะสม	3.22	0.63	ปานกลาง
การมีโอกาสพบปะสังสรรค์ กับญาติพี่น้อง และเพื่อนๆ อย่างสม่ำเสมอ	3.28	0.53	ปานกลาง
การต้องมาทำงานในวันหยุดหรือนอกเวลางาน เป็นประจำ	3.22	0.55	ปานกลาง
ภาพรวม	3.18	0.61	ปานกลาง

จากตารางที่ 10 พบว่าภาพรวมด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.18, S.D. = 0.61$) แต่เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือการมีโอกาสพบปะสังสรรค์ กับญาติพี่น้อง และเพื่อน ๆ อย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.28, S.D. = 0.53$) รองลงมา การต้องมาทำงานในวันหยุดหรือนอกเวลางานเป็นประจำ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.22, S.D. = 0.55$) ความสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว เวลาสำหรับครอบครัวได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.22, S.D. = 0.63$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือการมีโอกาสได้ใช้วันลาครบถ้วน ตามสิทธิที่องค์กรกำหนด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.10, S.D. = 0.66$) ตามลำดับ

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
การมีความภาคภูมิใจว่าองค์การสามารถทำประโยชน์แก่ประเทศชาติและประชาชนอยู่เสมอ	3.34	0.48	ปานกลาง
การรณรงค์ให้บุคลากรตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อสังคม	3.30	0.46	ปานกลาง
งานที่ท่านรับผิดชอบก่อให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม และสังคม	3.31	0.43	ปานกลาง
ภาพรวม	3.31	0.45	ปานกลาง

จากตารางที่ 11 พบว่าภาพรวมด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.31$, $S.D. = 0.45$) แต่เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การมีความภาคภูมิใจว่าองค์การสามารถทำประโยชน์แก่ประเทศชาติและประชาชนอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.34$, $S.D. = 0.48$) รองลงมางานที่ท่านรับผิดชอบก่อให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวมและสังคม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.31$, $S.D. = 0.43$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือการรณรงค์ให้บุคลากรตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.30$, $S.D. = 0.46$) ตามลำดับ

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ภาพรวมทั้ง 8 ด้าน

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม	3.16	0.52	ปานกลาง
สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย	3.82	0.71	มาก
ความก้าวหน้าและความมั่นคง	3.32	0.46	ปานกลาง
โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล	3.85	0.73	มาก
การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	3.18	0.50	ปานกลาง
สิทธิส่วนบุคคลและประชาธิปไตยในองค์การ	3.87	0.63	มาก
ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	3.18	0.61	ปานกลาง
ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.31	0.45	ปานกลาง
ภาพรวม	3.46	0.57	ปานกลาง

จากตารางที่ 12 พบว่าภาพรวมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทั้ง 8 ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.46$, $S.D. = 0.57$) แต่เมื่อพิจารณารายด้านเรียงจากมากไปน้อยพบว่า ด้านสิทธิส่วนบุคคลและประชาธิปไตยในองค์การ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$, $S.D. = 0.63$) ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$, $S.D. = 0.73$) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$, $S.D. = 0.71$) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.32$, $S.D. = 0.46$) ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.31$, $S.D. = 0.45$) ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.18$, $S.D. = 0.50$) ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.18$, $S.D. = 0.61$) และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.16$, $S.D. = 0.52$) ตามลำดับ

4.3 ผลการวิเคราะห์ ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรข้อมูลส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดระนอง

ตารางที่ 13 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรข้อมูลส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดระนอง แบบสถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าเอฟ (F-test)

ข้อมูลส่วนบุคคล		df	Mean Square	F	Sig.
อายุ	ระหว่างกลุ่ม	18	2.594	1.066	0.00
	ภายในกลุ่ม	116	2.433		
	รวม	134			
สถานภาพสมรส	ระหว่างกลุ่ม	18	.525	1.089	0.00
	ภายในกลุ่ม	116	.482		
	รวม	134			
ระดับการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	18	.857	.787	0.00
	ภายในกลุ่ม	116	1.089		
	รวม	134			
ประเภทบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	18	.243	.607	0.00
	ภายในกลุ่ม	116	.401		
	รวม	134			

ตารางที่ 13 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล		df	Mean Square	F	Sig.
ปฏิบัติงานใน สังกัด (สำนักฯ /กอง)	ระหว่างกลุ่ม	18	.491	.723	0.00
	ภายในกลุ่ม	116	.679		
	รวม	134			
ระยะเวลาใน การทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	18	1.115	1.314	0.00
	ภายในกลุ่ม	116	.849		
	รวม	134			
เงินเดือน	ระหว่างกลุ่ม	18	.994	.721	0.00
	ภายในกลุ่ม	116	1.378		
	รวม	134			
รายได้พิเศษ	ระหว่างกลุ่ม	18	.962	.811	0.00
	ภายในกลุ่ม	116	1.186		
	รวม	134			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของตัวแปรแต่ละตัวในด้านข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า ตัวแปรทุกตัวมีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดระนอง

จำแนกตาม อายุ ผลการวิเคราะห์ด้วยค่าความแปรปรวนทางเดียว (F-test) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า มีค่า Sig. = 0.00 และค่า F = 1.066 จึงสามารถสรุปได้ว่าบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดระนองที่มีช่วงอายุแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

จำแนกตาม สถานภาพสมรส ผลการวิเคราะห์ด้วยค่าความแปรปรวนทางเดียว (F-test) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า มีค่า Sig. = 0.00 และค่า F = 1.089 จึงสามารถสรุปได้ว่าบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดระนองที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

จำแนกตาม ระดับการศึกษา ผลการวิเคราะห์ด้วยค่าความแปรปรวนทางเดียว (F-test) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า มีค่า Sig. = 0.00 และค่า F = 0.787 จึงสามารถสรุปได้ว่าบุคลากรใน

องค์การบริหารส่วนจังหวัดระนองที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

จำแนกตาม ประเภทบุคลากร ผลการวิเคราะห์ด้วยค่าความแปรปรวนทางเดียว (F-test) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า มีค่า Sig. = 0.00 และค่า F = 0.607 จึงสามารถสรุปได้ว่าบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดระนองที่มีประเภทบุคลากรแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

จำแนกตาม ปฏิบัติงานในสังกัด (สำนักฯ /กอง) ผลการวิเคราะห์ด้วยค่าความแปรปรวนทางเดียว (F-test) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า มีค่า Sig. = 0.00 และค่า F = 0.723 จึงสามารถสรุปได้ว่าบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดระนองที่ปฏิบัติงานในสังกัด (สำนักฯ /กอง) แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

จำแนกตาม ระยะเวลาในการทำงาน ผลการวิเคราะห์ด้วยค่าความแปรปรวนทางเดียว (F-test) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า มีค่า Sig. = 0.00 และค่า F = 1.314 จึงสามารถสรุปได้ว่าบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดระนองที่มีช่วงระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

จำแนกตาม เงินเดือน ผลการวิเคราะห์ด้วยค่าความแปรปรวนทางเดียว (F-test) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า มีค่า Sig. = 0.00 และค่า F = 0.721 จึงสามารถสรุปได้ว่าบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดระนองที่มีช่วงเงินเดือนแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

จำแนกตาม รายได้พิเศษ ผลการวิเคราะห์ด้วยค่าความแปรปรวนทางเดียว (F-test) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า มีค่า Sig. = 0.00 และค่า F = 0.811 จึงสามารถสรุปได้ว่าบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดระนองที่มีรายได้พิเศษแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดระนอง ผู้วิจัย
สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

5.1 สรุปผล

ข้อมูลส่วนบุคคล

ผลการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 52.13 มีอายุ 26-45 ปี คิดเป็นร้อยละ 54.02 มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 52.14 จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 56.40 พนักงานจ้าง คิดเป็นร้อยละ 55.88 สังกัดกองช่างและสำนักปลัดฯ คิดเป็นร้อยละ 59.55 มีอายุงาน 6 - 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.19 มีเงินเดือน 20,001 - 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 59.24 และมีรายได้พิเศษอื่นที่นอกเหนือจากเงินเดือน 3,001 - 6,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 36.01

ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดระนอง

ภาพรวมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทั้ง 8 ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านเรียงจากมากไปน้อยพบว่า ด้านสิทธิส่วนบุคคลและประชาธิปไตยในองค์การ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

5.2 อภิปรายผล

ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดระนอง

ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทั้ง 8 ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณารายด้านเรียงจากมากไปน้อยพบว่า

ด้านสิทธิส่วนบุคคลและประชาธิปไตยในองค์การ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก การทำงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดระนองนั้น ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าจะส่งเสริมประชาธิปไตยภายในองค์การ ให้บุคลากรทุกคนเคารพสิทธิระหว่างกัน ไม่มีการก้าวท้าวในเรื่องส่วนตัว ซึ่งหัวหน้ามักจะทำให้ความเท่าเทียมและเป็นธรรมกับลูกน้อง ทำให้ลูกน้องกล้าคิด ตัดสินใจ ตลอดจนแสดงความคิดเห็น

แม้จะมีความคิดเห็นที่ไม่ตรงกันอยู่บ้าง แต่ในทางปฏิบัติลูกน้องจะเกรงใจหัวหน้าเนื่องจากมีรูปแบบการบังคับบัญชาแบบราชการ

ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก องค์กรบริหารส่วนจังหวัดระนองมีการสนับสนุนและส่งเสริมบุคลากรในการฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ตามที่บุคลากรสนใจเพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน

ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ในด้านการทำงานของบุคลากรทุกคนจะได้รับการส่งเสริมให้ตรวจสุขภาพประจำปี อีกทั้งได้มีกิจกรรมการเดินแอโรบิคหลังเลิกงานเพื่อส่งเสริมสุขภาพให้บุคลากร ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรค COVID-19 องค์กรบริหารส่วนจังหวัดระนองได้มีมาตรการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคดังกล่าวอย่างกวดขันและเข้มงวดตามนโยบายกระทรวงมหาดไทย ภายในสถานที่ทำงานมีความสะอาดและเป็นระเบียบ ทำให้บุคลากรรู้สึกปลอดภัย

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้บุคลากรในองค์กรบริหารส่วนจังหวัดระนองมองว่า การได้ทำงานที่องค์กรบริหารส่วนจังหวัดระนองนั้นมีเกียรติและมีความมั่นคง สามารถเป็นหลักประกันในการดำรงชีวิต โดยบุคลากรทุกคนมีสิทธิที่จะก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ของตนเอง

ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้บุคลากรทุกคนรับรู้และเข้าใจว่า การปฏิบัติงานที่องค์กรบริหารส่วนจังหวัดระนองนั้นมีเกียรติ มีศักดิ์ศรี ซึ่งบุคลากรทุกคนสามารถอุทิศตนและทำประโยชน์แก่ท้องถิ่น ตลอดจนประเทศชาติ มีความสัมพันธ์ที่ดีกับประชาชนในท้องถิ่นเนื่องจากเป็นองค์กรที่มีความใกล้ชิดประชาชน คอยช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้แก่ประชาชนในพื้นที่

ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้การทำงานของบุคลากรในองค์กรบริหารส่วนจังหวัดระนองมีรูปแบบการทำงานที่มีความใกล้ชิดสนิทสนมกัน เนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาในจังหวัดระนอง ทุกคนทำงานด้วยความอบอุ่นสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี แต่มีรูปแบบของวัฒนธรรมองค์กรที่มีความเป็นทางการยึดกฎระเบียบและข้อบังคับในการปฏิบัติงาน

ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ในปัจจุบันองค์กรบริหารส่วนจังหวัดระนองมีภารกิจหน้าที่ ที่จะต้องปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น ทั้งภารกิจตามนโยบายรัฐบาล และการทำงานบริการประชาชน แต่ด้วยจำนวนบุคลากรที่เท่าเดิมส่งผลให้ภาระงานกระจุก มีผลต่อการจัดสรรเวลาให้กับครอบครัว ทำให้เกิดความเครียดและความเหนื่อยล้าได้

ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด ทั้งนี้บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดระนอง ได้รับค่าตอบแทนตามที่ราชการกำหนด แต่ในปัจจุบันสภาพเศรษฐกิจที่มีความชะลอตัว อัตราค่าครองชีพอยู่ในระดับที่สูงขึ้น ทำให้บุคลากรในระดับต้นรู้สึกว่ารระดับเงินเดือนไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายส่วนตัวและค่าใช้จ่ายสำหรับครอบครัว ทำให้บุคลากรส่วนใหญ่มุ่งหารายได้พิเศษ ไม่ว่าจะเป็นการหาเวลาว่างทำงานพิเศษรับค่าจ้างต่าง ๆ เช่น ค่าวิทยากร ค่าเขียนแบบ ค่าสอนพิเศษ สำหรับในทางสายงานก็จะพยายามมุ่งสอบเลื่อนขั้นเพื่อให้ได้เงินประจำตำแหน่งเพิ่มขึ้นจากเงินเดือน

ทำให้ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทั้ง 8 ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับ ซาลิตา พรหมมาตร์, จีราพัชร์ พลอยนิลเพชร และเบญจทิรา รัชตพันธนากร (2563) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงงานแปรรูปไม้ยางพาราในจังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงงานแปรรูปยางพาราในจังหวัดสงขลา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดนอกจากนี้ ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงานภาพรวม พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา อายุงาน และประสบการณ์การเกิดอุบัติเหตุมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนเรื่องความปลอดภัยในการทำงานขององค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่ามีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานพบว่ามี ความสัมพันธ์ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับรักชนก บุรฮานี (2555) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรบริษัทคู่อิงเวล อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด ผลวิจัยพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากที่สุด มีอายุระหว่าง 25-30 ปี มีสถานภาพสมรส มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,001 - 20,000 บาท มีอายุการปฏิบัติงานระหว่าง 1 - 3 ปี และเป็นฝ่ายปฏิบัติการรักษาความปลอดภัยความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร บริษัท คู่อิงเวล อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด ในภาพรวมทั้ง 8 ด้าน มีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยถูกสุขลักษณะ ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมภายในที่ทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านโอกาสการใช้และพัฒนาความสามารถ ด้านความมั่นคงและโอกาสในการเจริญเติบโตด้านการปกป้องสิทธิของบุคลากร

มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และด้านการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับน้อยผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า บุคลากรบริษัท คู่อิงเวล อินเทอร์เน็ต เนชั่นแนล จำกัด ที่มีเพศสถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน อายุการปฏิบัติงาน ฝ่าย/สังกัด แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับ Mohammadi และ Karupiah (2020) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ การศึกษาเปรียบเทียบในมหาวิทยาลัยของรัฐและเอกชนในมาเลเซีย ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารของมหาวิทยาลัยต้องให้ความสำคัญกับมิติ QWL ที่สำคัญมากขึ้น และปรับปรุงให้ดีขึ้นในกลุ่มบุคลากรทางวิชาการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในผลงาน และยังคงสอดคล้องกับ Rivera, Sari และ Damayanti (2019) ได้ศึกษาผลของคุณภาพชีวิตในการทำงานต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกในองค์การของบุคลากร ผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลอย่างมีนัยสำคัญต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกในองค์การ ข้อเสนอของงานวิจัยนี้พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกในองค์การของบุคลากรในหน่วยเภสัชกรรมโรงพยาบาลโกทองรอยองสุราบายาอย่างมีนัยสำคัญ และสอดคล้องกับ Saraji และ Dargahi (2006) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรของโรงพยาบาล TUMS ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ไม่พอใจกับอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ผู้บริหารระดับกลาง และระดับสูง มีรายได้ไม่สมดุลกับเวลาที่ใช้ในการทำงานและกับครอบครัว และยังชี้ให้เห็นว่างานไม่น่าสนใจและไม่น่าพึงพอใจ บุคลากรของโรงพยาบาล TUMS มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่ดี ข้อเสนอแนะให้มีการวางแผนการฝึกอบรมและการให้ความรู้เพิ่มเติมสำหรับผู้บริหารของโรงพยาบาล TUMS ในประเด็น QWL จากที่กล่าวมาข้างต้นอาจเป็นเพราะว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นประเด็นสำคัญประการหนึ่งที่องค์กรควรเสริมสร้างด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานที่ดี สนุกกับงานไม่เบื่อหน่าย อันจะเป็นการป้องกันมิให้บุคลากรเกิดความรู้สึกว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำแย่ง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีจะทำให้บุคลากรรู้สึกมีความความมั่นใจในการทำงานและมีความสุขที่ได้ทำงาน อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานอย่างยั่งยืนต่อไป

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยพื้นฐานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดระนอง

จากการศึกษาพบว่า ช่วงอายุที่แตกต่างกันของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดระนอง ทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน บุคลากรที่มีอายุมากซึ่งมีระยะเวลาในการทำงานที่นาน มีความสามารถในการปรับตัวกับผู้ร่วมงานได้ดี ตลอดทั้งสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกได้รวดเร็ว เนื่องจากมีวุฒิภาวะที่สามารถจัดการปัญหาได้ดีกว่าบุคลากรที่เข้ามาทำงานใหม่เพราะยังไม่มีประสบการณ์

สถานภาพที่แตกต่างกันของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดระนองทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน สถานภาพจะบอกถึงภาระและความรับผิดชอบของบุคคล ผู้ที่มีครอบครัวจะมีภาระค่าใช้จ่ายและเวลาที่จะต้องให้กับครอบครัวมากกว่าผู้ที่มีสถานะภาพโสด

ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดระนองทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน เนื่องจากผู้ที่จบวุฒิการศึกษาที่สูงก็จะมีโอกาสในการได้รับเงินเดือนที่สูง

ประเภทบุคลากรที่แตกต่างกันของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดระนองทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน เนื่องจากผู้ที่เป็นข้าราชการก็จะมาสวัสดิการที่ดี เงินเดือนที่มาก ค่าตอบแทนที่สูงกว่าลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

ปฏิบัติงานในสังกัด (สังกัด กอง/สำนักฯ) ที่แตกต่างกันของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดระนองทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน เนื่องจากรูปแบบความรับผิดชอบของงานที่แตกต่างกัน เช่น กองช่างที่ส่วนใหญ่ต้องลงพื้นที่ทำงานหน้างาน (Blue Workers) ซึ่งแตกต่างจากกองการเจ้าหน้าที่ ที่คอยทำหน้าที่ดูแลฝ่ายบุคคลเสมือนการทำงานหลังบ้าน (White Workers)

ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดระนอง ทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน ทั้งนี้เพราะว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมาก แสดงถึงการที่สั่งสมประสบการณ์มาเป็นเวลานาน ทำให้สามารถปรับตัวเข้ากับทุกสถานการณ์ที่องค์การจะต้องเผชิญได้ดี

เงินเดือนที่แตกต่างกันของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดระนองทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน เนื่องจากเงินเดือนที่สูงทำให้ไม่ต้องไปหารายได้พิเศษ สามารถทุ่มเทให้กับงานและครอบครัวได้อย่างเต็มที่

รายได้พิเศษที่แตกต่างกันของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดระนองทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน เนื่องจากผู้ที่มีรายได้พิเศษจากการใช้เวลาว่างไปรับจ้างต่าง ๆ มีผลให้

งานที่ทำอยู่ประจำไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ซึ่งแตกต่างจากบุคลากรที่แสวงหารายได้ที่เพิ่มขึ้นจากการสอบเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือนมีเงินประจำตัวแน่นอน ซึ่งเกี่ยวกับงานที่ทำโดยตรงทำให้เกิดความเข้าใจในงานมีเวลาทุ่มเทให้กับงานได้อย่างเต็มที่

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของตัวแปรแต่ละตัวในด้านข้อมูลส่วนบุคคลแบบสถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าเอฟ (F-test) พบว่า ตัวแปรทุกตัวมีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับ มจรูรินทร์ แจ่มแจ่ม (2563) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์เชิงอิทธิพลระหว่างการรับรู้การมีจิตสำนึกของตนเองคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรกับพฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การมีจิตสำนึกของตนเอง คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร กับพฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรมีนัยสำคัญสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .526, .782 และ .719 ตามลำดับ กล่าวคือเมื่อบุคลากรมีการรับรู้การมีจิตสำนึกของตนเอง คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรสูง บุคลากรจะมีพฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรสูงตามไปด้วย การรับรู้การมีจิตสำนึกของตนเอง คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรคิดเป็นร้อยละ 69.2 และสอดคล้องกับ อูชา เทวารัตติกาล (2563) ได้ศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานราชทัณฑ์เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีอายุ 41-50 ปี ร้อยละ 41.12 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 48.60 มีระดับตำแหน่งชำนาญการ ร้อยละ 30.23 มีประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี ร้อยละ 28.97 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-25,000 บาท ร้อยละ 29.91 ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าพนักงานราชทัณฑ์ เรือนจำพิเศษ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีคุณภาพชีวิตการทำงาน อันดับหนึ่ง คือ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของตนเอง รองลงมาคือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน และอันดับสุดท้ายคือ ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและการส่งเสริมคุณภาพ ตามลำดับ และความพึงพอใจต่อการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานราชทัณฑ์ เรือนจำพิเศษ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับความพึงพอใจต่อการปฏิบัติหน้าที่ลำดับที่หนึ่ง คือ ด้านขั้นตอนในการทำงาน รองลงมา คือ ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านปริมาณงานที่ได้รับ และน้อยที่สุด คือ ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ตามลำดับ และสอดคล้องกับ สุธินี เดชะตา (2551) ได้ศึกษาเรื่อง

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษา พบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของบุคลากรหน่วยงานกลางของบริษัทฯ อยู่ในระดับสูงในแต่ละด้านจากทั้งหมด 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านสิทธิบุคคล ด้านความสมดุลของชีวิต และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมก็อยู่ในระดับสูงด้วย 2) ความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรระดับจัดการ แตกต่างจากบุคลากรระดับบังคับบัญชา และบุคลากรระดับปฏิบัติการทั้งนี้ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัทฯ โดยรวมและระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรใจแต่ละด้านก็อยู่ในระดับสูงด้วย ได้แก่ ด้านการนึกถึงบริษัทในทางที่ดี ความภาคภูมิใจและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความพึงพอใจในงาน ความปรารถนาที่จะอยู่กับบริษัท การทุ่มเทความพยายามให้กับองค์กรอย่างเต็มใจ การปกป้องรักษาชื่อเสียงและภาพลักษณ์ขององค์กร การตระหนักถึงอนาคตขององค์กรและด้านความศรัทธาในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 3) คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากร บริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) นั้นมีคุณภาพชีวิตการทำงานเพียง 3 ด้าน ที่มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากร ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงาน 3 ด้านนั้น ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง และความเป็นประโยชน์ต่อสังคม และสอดคล้องกับ วรวรรณ บุญล้อม (2551) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของข้าราชการครูวิทยาลัยเทคนิคในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรทุกด้านมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร สามารถพยากรณ์พฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ร้อยละ 27.7 และสอดคล้องกับดำรงฤทธิ์ จันทมงคล (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรกับอายุการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ : กรณีศึกษา บริษัท เอส.เอ็ม.วี (ไทยแลนด์) จำกัด ผลการศึกษาที่สนใจเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้าน ด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านธรรมนุญใน

องค์การ ด้านภาวะอิสระจากงาน ด้านภูมิใจในองค์การ มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน และสอดคล้องกับ ปิ่นปัทมา ครุฑพันธ์ (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานความผูกพันต่อองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ : กรณีศึกษาของกลุ่มบริษัทเคมีแห่งหนึ่งในประเทศไทย จำนวน 94 คน พบว่า ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับสายงานปฏิบัติการ อายุงาน และระดับเงินเดือนที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ Alserhan, Al-Adamat และ Al-Adamat (2020) ได้ศึกษาความสุขของบุคลากรความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความตั้งใจของบุคลากรที่จะลาออก: กรณีศึกษาร้านอาหารฟาสต์ฟู้ดในจอร์แดน ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตมีผลโดยตรงอย่างมีนัยสำคัญทั้งความสุขของบุคลากรและความตั้งใจของบุคลากรที่จะลาออก ความสุขของบุคลากรมีผลอย่างมากต่อความตั้งใจที่จะลาออกของบุคลากร ดังนั้นผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าความสุขของบุคลากรมีบทบาทที่สำคัญผลของคุณภาพชีวิตในการทำงานและความตั้งใจในการลาออกของบุคลากร สรุปได้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับต่ำ ส่งผลให้บุคลากรลาออกซึ่งหมายความว่าองค์การนั้นควรให้ความสำคัญกับความสุขของบุคลากรเพื่อให้เกิดผลดีต่อคุณภาพชีวิต และเพื่อลดความตั้งใจของบุคลากรที่จะลาออก และสอดคล้องกับ Bhende และ Reddy (2019) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสำคัญและมีความสำคัญต่อทุกองค์การ ผลกระทบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในขั้นตอนต่าง ๆ ของการทำงานและการมีส่วนร่วมในการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในเชิงบวกขององค์การทำให้ไม่มองข้ามความสำคัญ โหมดและวิธีการใด ๆ ในการทำงานของบุคลากรในสถานที่ทำงานกลายเป็นชีวิตการทำงานของเขารวมทั้งต่าง ๆ ควรดูแลให้บุคลากรมีชีวิตการทำงานที่ดีขึ้นในขณะที่พวกเขาอยู่ในที่ทำงาน บุคลากรมีความอ่อนไหวมากกว่าทรัพยากรอื่น ๆ ดังนั้นพวกเขาจึงไม่ควรรู้สึกหงุดหงิดหรือรู้สึกเจ็บปวดจากกฎและนโยบายขององค์การ ชีวิตการทำงานของบุคลากรที่ออกแบบโดยองค์การมุ่งไปสู่ความพึงพอใจในเป้าหมายที่กว้างขึ้น ทรัพยากรบุคคลในองค์การมีบทบาทสำคัญในการใช้ทรัพยากรอื่น ๆ ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ความเข้มแข็งขององค์การได้รับอิทธิพลจากพฤติกรรมการทำงานของทรัพยากรบุคคล สิ่งนี้สามารถทำได้ในเชิงบวกโดยการควบคุมการใช้ทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อเพิ่มมูลค่าสูงสุดให้กับองค์การ อาจเป็นเพราะว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานควรมีองค์ประกอบตามมาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์การ (Management System of Quality of Work Life) (สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์, 2552) ซึ่งประกอบไปด้วย เพื่อให้เกิดระบบการบริหารจัดการด้านคุณภาพชีวิตของคนทำงานในองค์การที่ต่อเนื่อง ยั่งยืน และครอบคลุมสุขภาวะทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ สุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางสังคม และสุขภาวะทางจิตวิญญาณ

1. สุขภาวะทางกาย (Physical well being) เป็นภาวะการรับรู้และดำรงรักษาสุขภาพร่างกายให้แข็งแรง เช่น บุคลากรมีสุขภาพแข็งแรง การเกิดอุบัติเหตุและเจ็บป่วยลดลง มีกิจกรรมสร้างเสริมสุขภาพในองค์กร มีหลักประกันการเข้าถึงบริการสุขภาพ

2. สุขภาวะทางอารมณ์ (Emotional well being) เป็นภาวะการรับรู้ของสภาพอารมณ์ความรู้สึก สามารถบริหารจัดการทางอารมณ์ได้เหมาะสมและสร้างสรรค์ เช่น ทำงานอย่างมีความสุข สนุกในการทำงาน มีทักษะในการจัดการกับความเครียดของตนเองได้มีความฉลาดทางอารมณ์ (E.Q.) รับรู้ถึงช่องทางการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ลดบ่อเกิดของความเครียด

3. สุขภาวะทางสังคม (Social well being) เป็นภาวะการรับรู้เรื่องการมีสัมพันธภาพของตนกับบุคคลอื่น เช่น การอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข มีมิตรภาพในการทำงาน มีสภาวะแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดี เป็นต้น

4. สุขภาวะทางจิตวิญญาณ (Spiritual well being) ภาวะการรับรู้ของความรู้สึกสุขสงบ ภูมิใจในงานที่ทำ พึงพอใจในการดำรงชีวิตอย่างมีเป้าหมาย เช่น ลด ละ เลิกอบายมุขและสิ่งเสพติด รู้รักสามัคคี รักองค์การ มีสติและปัญญาแก้ไขปัญหาความขัดแย้งรุนแรงต่าง ๆ ด้วยเหตุด้วยผลและด้วยสันติวิธี ยึดมั่นในหลักศาสนธรรมและวัฒนธรรมที่ดีงาม ใจกุศล พอใจ ในตัวเอง

ดังนั้นคุณภาพชีวิตของการทำงานของบุคลากรในองค์กรในปัจจุบันไม่ว่าจะอยู่ในสาขาอาชีพ ใดก็ตาม ยังอยู่ในระดับต่ำถึงปานกลางเท่านั้น ซึ่งเป็นปัญหาที่แต่ละองค์กร/หน่วยงานควรต้องหันมาให้ความสนใจว่าจะมีแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน และความมั่นคงในการทำงานได้อย่างไรบ้าง ซึ่งควรจะต้องพัฒนาปรับปรุงให้สอดคล้องกับ สภาพการทำงาน ความเสี่ยง และความต้องการของบุคลากรในหน่วยงาน/องค์กรที่อาจแตกต่างกันออกไป เพื่อให้มีความเหมาะสมและสามารถยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานได้มากที่สุด อันจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานมากยิ่งขึ้นต่อไป

5.3 ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ภาพรวมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทั้ง 8 ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณารายด้านเรียงจากมากไปน้อยพบว่า ด้านสิทธิส่วนบุคคลและประชาธิปไตยในองค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง จากผลการวิจัย มีคุณภาพชีวิต 5 ด้านที่มีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ควรเสริมสร้างความมั่นคงในการทำงานโดยพิจารณาสวัสดิการที่บุคลากรมีความต้องการ มากที่สุด คือ สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ เงินสะสมหรือกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ที่พักอาศัย การตรวจสุขภาพประจำปี เงินช่วยเหลือครอบครัวและบุตร เงินช่วยเหลือเมื่อประสบอุบัติเหตุไม่ใช่จากการทำงาน

2. ควรกำหนดขอบเขตลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม กล่าวคือ ขอบเขตของงานที่มีความท้าทายและน่าสนใจ และเป็นประโยชน์ต่อสังคม

3. ควรบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน ความสำคัญในเรื่องการหมุนเวียนหน้าที่ภายในหน่วยงาน และสิ่งทีบุคลากรมีความเห็นว่า ก่อให้เกิดการทำงานร่วมกัน ได้แก่ การจัดฝึกอบรมเทคโนโลยีใหม่ ๆ ให้กับบุคลากร การพัฒนาความรู้ให้บุคลากรอย่างสม่ำเสมอและให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการปรับปรุงงาน

4. ควรสร้างความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวด้วยการกำหนดเวลาสำหรับชีวิตส่วนตัวลงในตารางประจำวันด้วย หลังจากเลิกงานแล้วควรปล่อยวางจากงาน และควรจัดลำดับความสำคัญในชีวิต

5. ควรกำหนดค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ปรับปรุงสวัสดิการ พัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ผู้บังคับบัญชาควรปกครองอย่างเป็นธรรม

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการขยายผลการศึกษา โดยใช้แนวทางการศึกษาจากการศึกษาครั้งนี้ สำหรับการศึกษากับคุณภาพชีวิตในการทำงานในองค์กรอื่น ๆ ต่อไป

2. ควรมีการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กร โดยพิจารณาจากองค์ประกอบที่สำคัญที่มากกว่านี้เพื่อวัดระดับคุณภาพชีวิต และความสัมพันธ์ในการทำงานในองค์กร

3. การวิจัยครั้งต่อไปควรเน้นการนำรูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพมาดำเนินการวิจัย เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยนำปัจจัยด้านอื่น ๆ มาพิจารณาเป็นองค์ประกอบในการศึกษา

บรรณานุกรม

- Alserhan, H., Al-Adamat, A., & Al-Adamat, O., (2020). The mediating effect of employee happiness on the relationship between quality of work-life and employee intention to quit: A study on fast-food restaurants in Jordan. *Management Science Letters*, 11(3), 933-938.
- Belch, G. E. M. A. B. (2005). *Advertising and Promotion: An Integrated Marketing Communication Perspective* (6th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Best, J., & Kahn, J. V., (1986). (Research in education),
- Best, M. G. (1970). Kaersutite-peridotite inclusions and kindred megacrysts in basanitic lavas. *Arizona Contributions to Mineralogy and Petrology*, 27(1), 25-44.
- Bhende, P. M., & Reddy, Y. V., (2019). Quality of work life: The need and relevance to organisations.
- Bruce, W. M., & Blackburn, J. W., (1992). *Balancing Job Satisfaction and Performance: A Guide for Human Resource Professionals*. Westport, CT: Quorum Books.
- Campbell, J. R. (2020). *Entanglements of Life with the Law: Precarity and Justice in London's Magistrates' Courts*. Newcastle upon Tyne: Cambridge Scholars Publishing.
- Cook, D. S., & Ferris, G. R., (1986). Strategic human resource management and firm effectiveness in industries experiencing decline. *Human Resource Management*, 25(3), 441-457.
- Ferrell, B., Grant, M., Padilla, G., Vemuri, S., & Rhiner, M., (1991). The experience of pain and perceptions of quality of life: validation of a conceptual model. *The Hospice Journal*, 7(3), 9-24.
- Flanagan, J. C. (1978). A research approach to improving our quality of life. *American psychologist*, 33(2), 138.
- Gilmer, V. B. (1973). *Applied Psychology*. New York: Mc Graw-Hill.
- Gyasi, R. M., & Phillips, D. R., (2020). Aging and the rising burden of noncommunicable diseases in sub-Saharan Africa and other Low-and Middle-Income Countries: A Call for holistic action. *The Gerontologist*, 60(5), 806-811.
- Huse, E. F., & Cummings, T. G., (1985). *Organization Development and Change* (3rd ed.). St. Paul: MN: West.
- Jayakumar, A., & Kalaiselvi, K., (2012). Quality of work life-an overview. *International Journal of*

- Marketing. *Financial Services & Management Research*, 1(10), 140-151.
- Jnaneswar, K. (2019). Is quality of work life a predictor of organizational commitment? Empirical evidence from healthcare industry. *Asian Journal of Management*, 10(3), 255-262.
- Mohammadi, S., & Karupiah, P., (2020). Quality of work life and academic staff performance: a comparative study in public and private universities in Malaysia. *Studies in Higher Education*, 45(6), 1093-1107.
- Rivera, V. A., Sari, J. P., & Damayanti, N. A., (2019). The Effect of Quality of Work Life on Organizational Citizenship Behavior of the Employees. *Indian Journal of Public Health Research & Development*, 10(8), 1469-1474.
- Saraji, G. N., & Dargahi, H., (2006). Study of quality of work life (QWL). *Iranian journal of public health*, 8-14.
- Walton, R. E. (1974). Improving quality of work life. *Harvard Business Review*, 52(3), 12.
- Yamane, T. (1973). Statistics: An introduction analysis. In (3rd ed.). New York: Harper & Row.
- Zhan, L. (1992). Quality of life: conceptual and measurement issues. *Journal of Advanced Nursing*, 17(7), 795-800.
- ชาลิตา พรหมมาตร, จ. พ. แ. ร. (2563). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน โรงงานแปรรูปไม้ยางพาราในจังหวัดสงขลา. วารสารวิชาการวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา, 1(1), 13-24.
- ดำรงฤทธิ์ จันทรมงคล. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรกับอายุการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ : กรณีศึกษา บริษัท เอส.เอ็ม.วี (ไทยแลนด์) จำกัด. (การค้นคว้าแบบอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยเชียงใหม่,
- ธนัญฉัตร เอี่ยมเพชร, ภ. อ., สถาพร พงษ์พิบูล และเจริญวิษณุ สมพงษ์ธรรม,. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กร แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา. วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 27(54), 320-342.
- นราทิพย์ ผินประดับ และ กมลาศ ภูวนาธิพงศ์. (2563). แนวคิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง. วารสาร มจร มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์, 6(1), 277-289.
- ปกกณ จันทศาสตร์. (2557). ปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน และแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพัน

- ก้องเกียรติของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการในเขตลาดพร้าว-จตุจักร. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยมหิดล), มหาวิทยาลัยกรุงเทพ,
- ปิ่นปัทมา ครุฑพันธุ์. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรกับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร : กรณีศึกษาของกลุ่มบริษัทเคมีแห่งหนึ่งในประเทศไทย. (วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ), มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,
- มธุริน แจ่มแจ่ม. (2563). ความสัมพันธ์เชิงอิทธิพลระหว่างการรับรู้การมีจิตสำนึกของตนเองคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรกับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานธนาคาร พาณิชย แห่งหนึ่ง. วารสารศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล, 3(1), 42-42.
- รักษนก บูรธานี. (2555). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร บริษัทคู่อิงเวล อินเทอร์เน็ต จำกัด. (วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก,
- รวรรณ บุญล้อม. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของข้าราชการครูวิทยาลัยเทคนิคในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ), มหาวิทยาลัยเชียงใหม่,
- วันทนา นาว่าวัน และอรณมณี เอี่ยม ประเสริฐ. (2563). การจัดการความเครียด และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการ คุณภาพชีวิตในการทำงาน. วารสารวิชาการจัดการปริทัศน์, 22(1), 223-232.
- ศิริชัย พงษ์วิชัย. (2551). การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์. (2552). สร้างคุณภาพชีวิตในองค์กรเพื่อความสุขในการทำงานที่ มากกว่าด้วย *MS-QWL Step by Step*. นนทบุรี: หจก. หยินหยาง การพิมพ์.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (2560-2564). Retrieved from https://www.nesdc.go.th/ewt_dl_link.php?nid=6422
- สุธินี เดชะดา. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน). (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยเชียงใหม่,
- องค์การบริหารส่วนจังหวัดระนอง. (2563). แผนอัตรากำลัง 3 ปี Retrieved from <http://ranongpao.go.th/>
- อุษา เทวรัตติกาล. (2563). ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้า พนักงานราชทัณฑ์เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ (สทมส.), 26(3), 129-141.



ภาคผนวก

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ภาคผนวก ก



แบบสอบถาม

เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดระนอง

แบบสอบถามฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดระนอง ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผู้วิจัยใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง และตามความคิดเห็นของท่าน เพื่อเป็นประโยชน์ในการศึกษาต่อไป ผู้วิจัยขอยืนยันว่าข้อมูลที่ท่านตอบในแบบสอบถามทั้งหมดจะถูกเก็บเป็นความลับ ไม่มีการเปิดเผยต่อสาธารณะ ตลอดจนไม่มีผลใด ๆ ทั้งสิ้นต่อตำแหน่งหน้าที่และการปฏิบัติงานของท่านในองค์กร การนำเสนอมผลการศึกษาวิจัยจะเป็นข้อมูลโดยภาพรวมเท่านั้น

คำชี้แจงแบบสอบถาม

แบบสอบถามฉบับนี้ประกอบด้วย 2 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

โปรดพิจารณาข้อความในแบบสอบถามทีละข้อโดยละเอียดและกรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริงที่ตรงกับตัวท่านมากที่สุด เพื่อให้แบบสอบถามมีความสมบูรณ์สามารถนำมาวิเคราะห์ผลได้ใกล้เคียงกับความเป็นจริงมากที่สุด ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านในความร่วมมือนำมา ณ โอกาสนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่อง ตามความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านเอง

1. เพศ

ชาย หญิง

2. อายุ.....ปี

3. สถานภาพ

โสด สมรส

หม้าย/หย่าร้าง แยกกันอยู่

อื่น ๆ ระบุ.....

4. ระดับการศึกษา

ประถมศึกษา มัธยมศึกษา

ปริญญาตรี ปริญญาโท

อื่น ๆ ระบุ.....

5. ประเภทบุคลากร

ข้าราชการ

ลูกจ้างประจำ

พนักงานจ้าง

6. ท่านปฏิบัติงานในสังกัดใด

สำนักปลัด กองกิจการสภา กองแผนและงบประมาณ กองคลัง

กองช่าง กองการเจ้าหน้าที่ กองพัสดุและทรัพย์สิน หน่วยตรวจสอบ

ภายใน

กองการเจ้าหน้าที่ กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

7. ระยะเวลาในการทำงาน

ต่ำกว่า 1 ปี 1 - 5 ปี

6 - 10 ปี 10 ปี ขึ้นไป



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

8. ท่านมีเงินเดือน

- ไม่เกิน 10,000 บาท 10,001 - 20,000 บาท
 20,001 - 30,000 บาท 30,001 - 40,000 บาท
 40,001 บาท ขึ้นไป

9. รายได้พิเศษอื่นที่นอกเหนือจากเงินเดือน เช่น เงินประจำตำแหน่ง ค่าตอบแทนกรรมการต่าง ๆ ค่าล่วงเวลา ค่าตอบแทนพิเศษ ค่าสอนพิเศษ วิทยากร ค่าเขียนแบบ งานรับจ้างบุคคลภายนอก ฯลฯ (ต่อเดือน)

- น้อยกว่า 3,000 บาท 3,001 - 6,000 บาท
 6,001 - 9,000 บาท 9,001 - 12,000 บาท
 12,001 บาท ขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณ

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง คำตอบที่ตรงกับความคิดเห็น หรือความรู้สึกของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว โดยมีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

5 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

4 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านมาก

3 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านปานกลาง

2 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อย

1 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อยที่สุด

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม					
1. ท่านได้รับเงินเดือนและรายได้พิเศษอื่น ๆ เพียงพอเหมาะสมกับค่าครองชีพตามสภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน					
2. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม กับความสามารถและภาระงานในตำแหน่งที่รับผิดชอบ เมื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่นในสายอาชีพเดียวกัน					

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
3. ท่านได้รับสวัสดิการที่เหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับความเสี่ยงทางกายภาพในการทำงาน					
4. ท่านได้รับความยุติธรรมจากการประเมินเลื่อนเงินเดือนเมื่อเปรียบเทียบกับผลการปฏิบัติงาน					
สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย 5. สถานที่ปฏิบัติงานของท่าน มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สะดวกสบาย มีแสงสว่าง และอุณหภูมิที่เหมาะสม ส่งเสริมบรรยากาศในการทำงาน					
6. อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในสถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีอย่างเพียงพอและเหมาะสมในการทำงาน					
7. ท่านรู้สึกพึงพอใจในการดูแลความปลอดภัยในสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทั้งการปฏิบัติงานนอกสถานที่ ไม่สุ่มเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุและอันตราย					
8. องค์กรของท่านมีการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เพื่อให้สภาพการทำงานมีความปลอดภัย					
9. องค์กรมีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร เช่น จัดกิจกรรมออกกำลังกาย การแข่งขันกีฬา ฯลฯ					
ความก้าวหน้าและความมั่นคง 10. องค์กรเปิดโอกาสให้ท่านได้ก้าวหน้าในตำแหน่งงานตามความรู้ความสามารถในสายงานของท่าน และมีโอกาสเลื่อนขั้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นในอนาคต					
11. ท่านได้รับการอบรม สัมมนาพัฒนาความรู้และทักษะเพื่อที่จะให้ท่านนำไปใช้ในการเลื่อนไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้					
12. องค์กรของท่านสนับสนุนและเปิดโอกาสในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น					

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
13. ผู้บังคับบัญชาตรวจเยี่ยม สอน ชี้แนะ และให้กำลังใจ ในการปฏิบัติงานของท่านอย่างสม่ำเสมอ					
โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล					
14. ท่านมีโอกาสเลือกในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงานของตนเองอย่างเต็มที่					
15. ผู้บังคับบัญชานับสนุนให้ท่านไปประชุมหรืออบรม หลักสูตรต่าง ๆ เพื่อเพิ่มความรู้ และทักษะในการทำงาน อยู่เสมอ					
16. ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านมีความท้าทายและตนเองมีคุณค่าต่อองค์กร					
17. องค์กรของท่านมีแหล่งความรู้ ข้อมูลและข่าวสารที่ท่านสามารถค้นคว้าได้อย่างสะดวก					
18. ท่านสามารถวางแผน และลงมือปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร					
การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน					
19. ท่านได้รับความร่วมมือ และความช่วยเหลือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ					
20. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสามัคคี ร่วมมือร่วมใจในการทำงานร่วมกัน ยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน					
21. ท่านรู้สึกว่างานตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และได้เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรอยู่เสมอ					
22. ท่านได้รับทราบปัญหา หรือความก้าวหน้าขององค์กร ในการวางแผนก่อนลงมือปฏิบัติงานอยู่เสมอ					
สิทธิส่วนบุคคลและประชาธิปไตยในองค์กร					
23. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล และไม่ก้าวร้าวเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานของท่าน					

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
24. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความเสมอภาคกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเป็นธรรม และเท่าเทียมกัน					
25. ท่านมีสิทธิปฏิเสธงานที่ไม่ตรงกับความสามารถและอยู่นอกเหนือความรับผิดชอบ					
26. ท่านมีสิทธิในการตัดสินใจและสามารถแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานที่ท่านรับผิดชอบได้อย่างอิสระ					
27. องค์กรของท่านมีการสอบถามความคิดเห็นเพื่อนำไปปรับปรุงและแก้ไขสภาพการทำงาน					
ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว					
28. การทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตครอบครัว					
29. ท่านมีโอกาสได้ใช้วันลาครบถ้วน ตามสิทธิที่องค์กรกำหนด					
30. ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว เวลาสำหรับครอบครัวได้อย่างเหมาะสม					
31. ท่านมีโอกาสพบปะสังสรรค์ กับญาติพี่น้อง และเพื่อน ๆ อย่างสม่ำเสมอ					
32. ท่านต้องมาทำงานในวันหยุดหรือนอกเวลางาน เป็นประจำ					
ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม					
33. ท่านมีความภาคภูมิใจว่าองค์กรสามารถทำประโยชน์แก่ประเทศชาติและประชาชนอยู่เสมอ					
34. มีการรณรงค์ให้บุคลากรตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อสังคม					
35. งานที่ท่านรับผิดชอบก่อให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวมและสังคม					

ภาคผนวก ข

การตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.868	35

การตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับ
 ประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด จากนั้นนำแบบทดสอบมาวิเคราะห์เพื่อหาค่าความ
 เชื่อมั่น โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha-coefficient)

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	Mr.Narin Aobpaet
วัน เดือน ปี เกิด	20 September 1994
สถานที่เกิด	Prachuap Khiri Khan Province
วุฒิการศึกษา	Bachelor of Arts (B.A.) Agricultural Resources Administration Chulalongkorn University



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY