

ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมชลประทาน

สมบุญ ศรีเมือง
สุภัค พุดทัดศรี
เชาว์วรรณ ขุนทองจันทร์

การศึกษาวิจัยตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2552
ฝ่ายสวัสดิการ สำนักพัฒนาโครงสร้างและระบบบริหารงานบุคคล
กรมชลประทาน

Title : Factors influencing quality of working life of officials
of Royal Irrigation Department

Team of researchers : Mr. Sombun Srimuang
Ms. Supak Pudtadsri
Mr. Chaowat Khunthongchan
2009

Abstract

This Research aimed to study and compare the factors influencing quality of working life of officials of Royal Irrigation Department, divided by the officials' background: gender, age, status, education, working status, working experience, and location of office. This research is the survey research. 397 questionnaires with reliability of 0.9598 were used as tool for collecting the data from the officials of Royal Irrigation Department in both central and provincial office. The collected data was analyzed by statistic, percentage, average, standard deviation, t-test, f-test and Scheffe's Test for All Possible Comparison.

The results of this research were as followings;

1. The most of sample group were female (50.88%), more than 50 years old (35.52%), married (62.97%), got the bachelor degree as the highest education level (54.41%), work as the civil servant (55.92), work more than 20 years (48.62%) and work at the provincial office (54.66)

2. Overall, Satisfaction of the officials of Royal Irrigation Department to factors influencing quality of working life was within high level. They were chronologically satisfied to personal Issue, social issue, working issue, and economic issue.

3. The test of synthesizes found that officials' background consisted of gender, age, education, working status, working experience ,and location of office was different, the overall satisfaction to factors influencing quality of working life was then different. The officials, who had the different status, had the indifferent overall satisfaction to factors influencing quality of working life.

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1. ข้อมูลเกี่ยวกับภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถาม	28
2. ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของเจ้าหน้าที่กรมชลประทาน	30
3. ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของเจ้าหน้าที่กรมชลประทาน ด้านการทำงาน	31
4. ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของเจ้าหน้าที่กรมชลประทาน ด้านเศรษฐกิจ	32
5. ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของเจ้าหน้าที่กรมชลประทาน ด้านการสังคม	33
6. ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของเจ้าหน้าที่กรมชลประทาน ด้านส่วนบุคคล	34
7. ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานของ การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของเจ้าหน้าที่กรมชลประทาน จำแนกตามเพศ	35
8. ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของเจ้าหน้าที่กรมชลประทาน จำแนกตามอายุ	36
9. การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของเจ้าหน้าที่กรมชลประทาน จำแนกตามอายุ	37

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
10. เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมชลประทาน โดยภาพรวม จำแนกตามอายุเป็นรายคู่โดยวิธีเชฟเฟ	38
11. เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมชลประทาน ด้านเศรษฐกิจ จำแนกตามอายุเป็นรายคู่โดยวิธีเชฟเฟ	39
12. ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของเจ้าหน้าที่กรมชลประทาน จำแนกตามสถานภาพ	39
13. การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของเจ้าหน้าที่กรมชลประทาน จำแนกตามสถานภาพ	40
14. ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของเจ้าหน้าที่กรมชลประทาน จำแนกตามระดับการศึกษา	41
15. การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิต การทำงานของเจ้าหน้าที่กรมชลประทาน จำแนกตามระดับการศึกษา	42
16. เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ กรมชลประทาน โดยภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่ โดยวิธีเชฟเฟ	43
17. เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ กรมชลประทาน ด้านการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ โดยวิธีเชฟเฟ	43

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
18. ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของเจ้าหน้าที่กรมชลประทาน จำแนกตามสถานภาพการรับราชการ	44
19. การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของเจ้าหน้าที่กรมชลประทาน จำแนกตามสถานภาพการรับราชการ	45
20. เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ กรมชลประทาน โดยภาพรวม จำแนกตามสถานภาพการรับราชการ เป็นรายคู่โดยวิธีเชฟเฟ	46
21. เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ กรมชลประทาน ด้านการทำงาน จำแนกตามสถานภาพการรับราชการ เป็นรายคู่โดยวิธีเชฟเฟ	46
22. เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ กรมชลประทาน ด้านเศรษฐกิจ จำแนกตามสถานภาพการรับราชการ เป็นรายคู่โดยวิธีเชฟเฟ	47
23. เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ กรมชลประทาน ด้านสังคม จำแนกตามสถานภาพการรับราชการ เป็นรายคู่โดยวิธีเชฟเฟ	48
24. ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิต การทำงานของเจ้าหน้าที่กรมชลประทาน จำแนกตามอายุการรับราชการ	48

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
25. การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวที่มีผลต่อคุณภาพชีวิต การทำงานของเจ้าหน้าที่กรมชลประทาน จำแนกตามอายุการรับราชการ	49
26. เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ กรมชลประทาน โดยภาพรวม จำแนกตามอายุการรับราชการ เป็นรายคู่โดยวิธีเชฟเฟ	50
27. เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ กรมชลประทาน ด้านการทำงาน จำแนกตามอายุการรับราชการ เป็นรายคู่โดยวิธีเชฟเฟ	51
28. เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ กรมชลประทาน ด้านเศรษฐกิจ จำแนกตามอายุการรับราชการ เป็นรายคู่โดยวิธีเชฟเฟ	51
29. เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ เจ้าหน้าที่กรมชลประทาน ด้านสังคม จำแนกตามอายุการรับราชการ เป็นรายคู่โดยวิธีเชฟเฟ	52
30. เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ กรมชลประทาน ด้านส่วนบุคคล จำแนกตามอายุการรับราชการ เป็นรายคู่โดยวิธีเชฟเฟ	53

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
31. ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมชลประทาน จำแนกตามสถานที่ตั้งของหน่วยงาน	54

สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่	หน้า
1. ลำดับชั้นของความต้องการของมนุษย์ (Hierarchy of Needs Theory) ของมาสโลว์	14

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญ

ในสังคมปัจจุบัน การทำงานนับว่ามีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง และมีแนวโน้มที่จะต้องใช้เวลาเพื่อทำงานเพิ่มมากขึ้นอีกในสถานการณ์ปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว เนื่องจากการทำงานเป็นสิ่งที่ให้ประสบการณ์ที่มีคุณค่าต่อชีวิต เพราะเป็นโอกาสที่ทำให้เกิดการสร้างรายได้ให้กับตนเอง สร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและกับหน่วยงาน การทำงานจึงเป็นการเปิดโอกาสให้แสดงออกถึงความสามารถ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ที่จะนำมาซึ่งความภาคภูมิใจและความพึงพอใจในชีวิตโดยรวม และถ้าหากว่าเวลาส่วนใหญ่ของชีวิตของบุคคลผู้ปฏิบัติงานได้อยู่กับสิ่งที่ตนเองพอใจก็จะช่วยให้มีสภาพจิตใจและอารมณ์ที่จะส่งเสริมให้เกิดสภาพการทำงานที่ดี มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและจะมีผลต่อความผาสุกในชีวิตโดยรวมของตนเอง อันเกิดขึ้นในองค์กร การทำงานโดยเฉพาะในองค์กรที่ต้องการแรงจูงใจและรักษาทรัพยากรบุคคลากรที่มีค่าให้อยู่องค์กรต่อไป จำเป็นที่จะต้องมีการจัดการให้บุคลากรมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่ดี มิฉะนั้นแล้วบุคลากรอาจรู้สึกไม่มีความสุขกับชีวิตการทำงาน อันมีผลทำให้ชีวิตโดยรวมไม่มีความสุข และในที่สุดก็จะออกจากองค์กรเพื่อไปแสวงหาทางเลือกที่ดีกว่าให้กับชีวิตของตน

บุคลากรขององค์กร นับว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่มุ่งทำงานเพื่อการพัฒนาประเทศ บุคคลเหล่านี้ผ่านการสรรหาอย่างมีระบบ และหลักเกณฑ์ที่ได้มาตรฐานในการคัดเลือกเข้ามาทำหน้าที่และดำรงตำแหน่ง นับว่าเป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ มีความรู้ความสามารถในสายงานที่เข้ามาดำรงตำแหน่ง บุคลากรในระบบราชการจึงสมควรอย่างยิ่งที่จะได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนในด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนั้น จึงควรสร้างสรรค์บรรยากาศที่จะทำให้บุคลากรได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น โดยผ่านการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาสำคัญขององค์กร ซึ่งจะมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของพวกเขา นั้นหมายถึง การปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กร ทั้งนี้เป็นการเปิดโอกาสใหม่ ๆ ให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ ได้นำเอาสติปัญญา ความเชี่ยวชาญ ทักษะและความสามารถอื่น ๆ มาใช้ในการทำงาน

กรมชลประทานเป็นอีกหน่วยงานหนึ่งที่สำคัญถึงความสำเร็จของบุคลากรขององค์กร และต้องการรักษามูลค่าที่มีความรู้ความสามารถให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กร หุ่นเหและให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรได้พัฒนาและเป็นไปตามทิศทางที่องค์กรกำหนด ดังนั้น เพื่อให้เป็นไปตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปี 2552 ตามเป้าประสงค์ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการของกรมชลประทาน สำนักพัฒนาโครงสร้างและระบบบริหารงานบุคคล จึงได้จัดทำการศึกษาวิจัย ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมชลประทาน เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและสามารถนำผลการศึกษานี้ไปเป็นแนวทางสู่การจัดทำแผนการดำเนินงาน / โครงการเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมชลประทานต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์การศึกษา

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมชลประทาน
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมชลประทาน จำแนกตามภูมิลักษณ์ของเจ้าหน้าที่กรมชลประทาน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา สถานภาพการรับราชการ อายุราชการ และสถานที่ตั้งของหน่วยงาน

1.3 ขอบเขตการศึกษา

1.3.1 ขอบเขตเนื้อหา การศึกษาคั้งนี้ผู้ศึกษามุ่งศึกษาตัวแปร ดังนี้

- 1) ตัวแปรอิสระ คือ ภูมิลักษณ์ของเจ้าหน้าที่กรมชลประทาน ซึ่งประกอบไปด้วย
 - เพศ
 - อายุ
 - สถานภาพ
 - ระดับการศึกษา
 - สถานภาพการรับราชการ
 - อายุราชการ
 - สถานที่ตั้งของหน่วยงาน
- 2) ตัวแปรตาม คือ ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมชลประทาน ในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้
 - ด้านการทำงาน
 - ด้านเศรษฐกิจ

-ด้านสังคม

-ด้านส่วนบุคคล

1.3.2 ขอบเขตประชากร ประชากรเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ที่ปฏิบัติงานในกรมชลประทาน ทั้งส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค

1.3.3 ขอบเขตระยะ ผู้ศึกษาได้ใช้เวลาในการศึกษาตั้งแต่เดือนกรกฎาคม - เดือนกันยายน 2552

1.4 ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ทราบระดับความพึงพอใจของปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมชลประทาน
2. นำผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ได้ไปใช้ในการวางแผนการดำเนินการ ปรับปรุงและพัฒนารูปแบบ กิจกรรม ตามมิติด้านต่าง ๆ เพื่อให้ได้มาตรฐานและตรงกับความต้องการของเจ้าหน้าที่กรมชลประทานอย่างแท้จริง
3. ผลการศึกษาในครั้งนี้ เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลอ้างอิงการวิจัยในคราวต่อไป

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมชลประทาน มี ทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งผู้ศึกษาได้ทบทวนวรรณกรรมเพื่อใช้สร้างเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา ตามลำดับดังนี้

2.1 ทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

- 2.1.1 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
- 2.1.2 แนวคิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน
- 2.1.3 แนวคิดองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace)
- 2.1.4 แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน
- 2.1.5 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Hierarchy of Needs)
- 2.1.6 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน
- 2.1.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้ศึกษาขอเสนอรายละเอียดแต่ละประเด็น ดังนี้

2.1.1 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

แนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาพฤติกรรมองค์กร โดยเฉพาะในแง่มุมของการทำงานอย่างมีความสุขในองค์กรมีการตื่นตัวมากในทวีปยุโรปและอเมริกัน ซึ่งเป็นจุดกำเนิดของการปฏิบัติอุตสาหกรรม และต่อมาได้แพร่หลายไปทั่วโลก ซึ่งในสังคมปัจจุบันเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า “การทำงาน” เป็นสิ่งสำคัญต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ และมีความสัมพันธ์โดยตรงต่อการสนองความต้องการพื้นฐานที่จำเป็นของมนุษย์ หากมนุษย์ได้ทำงานที่ตนพอใจรวมถึงสามารถทำงานอยู่ในสภาวะแวดล้อมที่ดี ก็จะช่วยให้มีสภาพจิตใจและอารมณ์ที่ดี และส่งผลต่อชีวิตโดยส่วนรวมของบุคคล ซึ่งแสดงถึงการมี “คุณภาพชีวิตการทำงาน” (Quality of work life) ที่ดี ส่งผลให้บุคลากรมีศักยภาพและความสามารถในการปฏิบัติงาน และสามารถทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์

ภูวนัย น้อยวงศ์ (2541 : หน้า 14) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจโดยรวมต่อสภาพการทำงานในองค์กร โดยวัดจากความพึงพอใจในองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ ความพึงพอใจในด้านลักษณะงาน ความพึงพอใจในด้านความก้าวหน้าในงาน ความพึงพอใจในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

นฤตล มีเพียร (2541 : หน้า 35) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับงานและการทำงาน โดยมีเป้าหมายหลักอยู่ที่การตอบสนองความพึงพอใจและความสุขในการทำงาน เพื่อนำไปสู่ประสิทธิผลขององค์การและคุณภาพในการทำงานของพนักงาน

จารุวรรณ โหระ (2541 : หน้า 14) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลที่มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในหน่วยงาน มีอิสระในการตัดสินใจ มีความรับผิดชอบในงานที่ทำ มีความต้องการประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานนั้น ๆ งานมีความมั่นคง องค์กรมีการพัฒนาความสามารถของบุคคล มีความพึงพอใจสภาพแวดล้อมของงาน รวมทั้งความยุติธรรมในการได้รับค่าตอบแทนและรางวัลอื่น ๆ

สุนนทิพย์ ใจเหล็ก (2541 : หน้า 18) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานซึ่งประกอบไปด้วยค่าจ้าง ระยะเวลาในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลประโยชน์เพิ่มเติมต่าง ๆ ความมั่นคงและความปลอดภัยในการทำงาน การได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรม การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีความก้าวหน้าในอาชีพ ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานและการดำเนินชีวิตโดยทั่วไป ความสอดคล้องทางสังคมเชิงชีวิตการทำงาน รวมทั้งการพัฒนาสมรรถภาพของมนุษย์ ซึ่งมีผลโดยตรงต่อความพึงพอใจในงานและเป็นแรงจูงใจให้ลูกจ้างทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ลูกจ้างมีความสุขทั้งชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ทำให้นายจ้างได้รับผลผลิตและกำไรมากขึ้น ก่อให้เกิดความมั่นคงและเสถียรภาพทางสังคม

Milkovich & Glueck (1985) ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่าคนเป็นตัวแปรสำคัญที่จะทำให้คุณภาพและปริมาณของผลผลิตสูงขึ้น และเป็นการลดต้นทุนการผลิตหากคนมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี โดยองค์กรจะต้องมีการปรับปรุงการติดต่อสื่อสารในองค์กร เสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและฝ่ายบริหารให้ดีขึ้น รวมถึงส่งเสริมความร่วมมือในองค์กรและสร้างความรู้สึกรับการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรมให้เกิดขึ้นกับพนักงานในองค์กร แต่วิธีแก้ปัญหานี้ อาจแตกต่างกันไปในแต่ละสังคม เพราะว่ามีสิ่งเป็นเงื่อนไขที่เป็นตัวแปรที่เรียกว่า Quality of work life conditions ซึ่งได้แก่ ค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและ

ยุติธรรม สภาพที่ทำงานที่มีความมั่นคงและก้าวหน้าในการทำงาน โอกาสในการพัฒนา
สมรรถภาพของบุคคล (Delamotte and Takezawa, 1984)

จากแนวคิดของหลายท่านที่กล่าวมาแล้ว พอสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานก็คือ การทำงานอย่างมีความสุข มีความสมดุลในทุก ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านการทำงาน ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม และด้านส่วนบุคคล ซึ่งส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลและทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ เป็นไปในทิศทางที่องค์กรกำหนด ตามวิสัยทัศน์ และพันธกิจขององค์กร

ประโยชน์ของการพัฒนาคุณภาพชีวิต

การพัฒนาเป็นกระบวนการที่จะก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นแต่จะต้องมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาจึงจะประสบความสำเร็จ การพัฒนาคุณภาพชีวิตเป็นการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพของบุคคลให้สูงขึ้น เพื่อให้เป็นรากฐานและกำลังสำคัญของการพัฒนาประเทศในภาพรวม ดังนั้น นอกจากการพัฒนาของภาครัฐแล้ว ประชากรแต่ละคนหรือแต่ละกลุ่มจะต้องมีกระบวนการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อเป็นการยกระดับคุณภาพชีวิตของตนและทำให้การพัฒนาประเทศชาติประสบความสำเร็จในทุกด้าน การพัฒนาคุณภาพชีวิตเป็นการสร้างประโยชน์ให้บังเกิดขึ้นทั้งแก่ตนและสังคม และเป็นพลวัตของการพัฒนาในทุกมิติ ซึ่งประโยชน์ของการพัฒนาคุณภาพชีวิตดังกล่าว สามารถสรุปถึงความสำคัญได้ดังนี้ เบญจวรรณหอมหวาน (2546, หน้า 11-12)

1. การพัฒนาคุณภาพชีวิต ช่วยทำให้บุคคลและสังคมมีแนวทางในการดำเนินชีวิตที่ดีขึ้น สังคมมีความเข้มแข็งสงบสุข
2. การพัฒนาคุณภาพชีวิต กระตุ้นให้สังคมและบุคคลเกิดกระบวนการเรียนรู้ปรับปรุงและพัฒนาสิ่งแวดล้อม
3. การพัฒนาคุณภาพชีวิต ทำให้บุคคลและสังคมอยู่ร่วมกันด้วยความสามัคคีความสมานฉันท์ เป็นการลดปัญหาความขัดแย้งและปัญหาต่อเนื่องอีกหลากหลาย
4. การพัฒนาคุณภาพชีวิต ทำให้บุคคลเกิดความรักความเข้าใจในการอนุรักษ์และส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี และค่านิยมอันดีงามให้เกิดขึ้นในสังคม
5. การพัฒนาคุณภาพชีวิต ทำให้บุคคลรู้จักใช้สติปัญญาในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ด้วยความมีเหตุผล คุณธรรมและจริยธรรม
6. การพัฒนาคุณภาพชีวิต เป็นปัจจัยให้การพัฒนาในด้านอื่น ๆ ประสบความสำเร็จ

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิต

จากแนวคิดเรื่องความหมายของคุณภาพชีวิตที่มีอยู่หลากหลาย พอกล่าวได้ว่าคุณภาพชีวิตเป็นสถานะของสถานะบุคคล ที่ดำรงอยู่ในสภาพแวดล้อมและเพื่อให้ชีวิตมีความเป็นปกติสุขหรือมีคุณภาพชีวิตที่ดี มนุษย์จึงต้องแสวงหาทุกสรรพสิ่งที่เป็นประโยชน์กับตนมาแต่งเสริมเพิ่มเติมให้กับชีวิตตลอดเวลา แต่สภาพแวดล้อมทั้งหลายที่ความเปลี่ยนแปลงอยู่ทุกช่วงขณะทุกสรรพสิ่งที่มนุษย์ต้องการ จึงมีความเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย ดังนั้น มนุษย์จึงต้องได้รับผลกระทบที่เกิดขึ้นโดยปริยาย ทั้งการดำรงอยู่และการดำเนินชีวิต

จันตรา และชาร์มา (Chantra and Shama) (อ้างถึงใน นิสารัตน์ ศิลปเดช , 2540, หน้า 88-108) กล่าวว่า ชีวิตจะมีคุณภาพหรือไม่ขึ้นอยู่กับ องค์ประกอบ 5 ประการ และในแต่ละองค์ประกอบล้วนมีความสัมพันธ์ต่อกัน และส่งผลกระทบต่อถึงกันเป็นลูกโซ่ขององค์ประกอบที่จันตรา และชาร์มา (Chantra and Shama) กล่าวถึงคือ

1. มาตรฐานการครองชีพ (Standard of Living) หมายถึง มาตรฐานความเป็นอยู่ในชีวิตประจำวัน ในเรื่องของรายได้ที่ใช้ในการดำรงชีวิตของประชากรซึ่งในแต่ละสังคมจะมีระดับหรือมาตรฐานที่แตกต่างกันอยู่

2. การเปลี่ยนแปลงของประชากร (Population Dynamics) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงของประชากรทางด้านการเกิดการตาย และการย้ายถิ่น การเปลี่ยนแปลงของประชากรจะส่งผลกระทบต่อสภาวะการณ์ทางเศรษฐกิจ ทางสังคม ทางเครื่องอุปโภคบริโภค ทางสาธารณสุข ซึ่งสิ่งหลากหลายเหล่านี้ล้วนมีผลต่อคุณภาพชีวิตประชากรทั้งสิ้น

3. ระบบสังคมและวัฒนธรรม (Social-Cultural System) หมายถึง ระบบความสำคัญที่อยู่ในสังคม เป็นกรอบของการอยู่ร่วมกัน เพื่อให้สังคมมีสันติสุข กรอบหรือระบบของสังคมที่ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติ ที่มนุษย์ในสังคมนั้นร่วมกันสร้างสรรค์ขึ้นมา มีอยู่หลากหลาย เช่น ระบบการปกครองในรูปแบบของกฎหมายต่าง ๆ ระบบวัฒนธรรมในรูปแบบของความเชื่อความศรัทธา และค่านิยมต่าง ๆ หรือแม้แต่วัฒนธรรมของเศรษฐกิจในรูปแบบของทุนนิยมและแบบเศรษฐกิจพอเพียง เป็นต้น

4. กระบวนการพัฒนา (Development Process) หมายถึง ขั้นตอนและวิธีการต่าง ๆ ที่ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนนำมาใช้ในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตประชากร การพัฒนาเป็นกระบวนการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้า จนเกิดความเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น แต่การพัฒนาจะต้องเป็นการดำเนินการแบบต่อเนื่อง และมีความสัมพันธ์ที่สอดคล้องต่อสภาพแวดล้อมทั้งทางสังคม ทางเศรษฐกิจ และทางทรัพยากรธรรมชาติ

5. ทรัพยากร (Resources) หมายถึง ทรัพยากรทั้งหมดทั้งที่มนุษย์สร้างขึ้นและทรัพยากรธรรมชาติ ซึ่งรวมถึงทรัพยากรมนุษย์ด้วย ประเทศชาติใดมีทรัพยากรที่อุดมสมบูรณ์และทรัพยากรมนุษย์มีคุณภาพ ประเทศนั้นจะประสบความสำเร็จทางการพัฒนา และสามารถปรับปรุง

คุณภาพชีวิตประชากรให้ดียิ่งขึ้น แต่ถ้าประเทศใดขาดแคลนทรัพยากรและทรัพยากรที่มีคุณภาพ ประชากรของประเทศนั้นก็ขาดคุณภาพชีวิตที่ดีด้วย

2.1.2 แนวคิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2550) ให้นิยามคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) หมายถึง การมีชีวิตที่ดี มีความสุข มีความพึงพอใจในสถานะของตนเอง ทั้ง 4 มิติ คือ มิติการทำงาน มิติส่วนบุคคล มิติสังคม และมิติเศรษฐกิจ

มิติการทำงาน หมายถึง สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ (สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ดี มีความปลอดภัย มีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ เหมาะสม) การบริหารงาน (ผู้บริหารมีคุณภาพและคุณธรรม มีระบบการบริหารงานที่ดี กระจายภาระงานเหมาะสม ทำงานแบบยืดหยุ่น มีข้อบังคับค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการทำงาน) การบริหารทรัพยากรบุคคล (การบริหารทรัพยากรบุคคลโดยระบบคุณธรรม มีระบบความก้าวหน้าที่ชัดเจน มีการบริหารผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ข้าราชการได้ทำงานตรงตามความรู้ความสามารถ ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ได้รับการยอมรับ มีคุณค่า มีศักดิ์ศรี)

มิติส่วนบุคคล หมายถึง การที่ข้าราชการมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีสุขภาพแข็งแรง สุขภาพจิตดี ไม่มีความเครียด มีการพัฒนาด้านจิตใจ

มิติสังคม หมายถึง การที่ข้าราชการมีความสัมพันธ์ที่ดีในทุกระดับ มีความผูกพันกับองค์กร มีการสื่อสารในองค์กรที่ดี มีกิจกรรมร่วมกันทั้งด้านนันทนาการ กิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์ และการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างส่วนราชการ

มิติเศรษฐกิจ หมายถึง การที่ข้าราชการได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม ความเป็นอยู่ที่ดีพอสมควรแก่ฐานานุรูป รู้จักการบริหารจัดการการเงิน

2.1.3 แนวคิดองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace)

ความสุขถือเป็นยอดปรารถนาของมนุษย์ทุกคน เมื่อไปทำบุญไหว้พระที่บนบานศาลกล่าวให้ได้พบกับความสุข ความเจริญรุ่งเรือง ขอให้มั่งมีเงินมีทอง มีโชคลาภ เพราะคิดว่าสิ่งเหล่านั้นจะนำมาซึ่งความสุข การเป็นมนุษย์เงินเดือน หรือคนทำงานก็หวังให้มีความสุขในที่ทำงาน มีเจ้านายใจดี เพื่อนร่วมงานดี ไม่แพงข้างหลัง ที่สำคัญขอค่าเหนื่อยเยอะ ๆ ยิ่งชอบ มีสวัสดิภาพพอประมาณ (สุวรรณณี จันทร์ดำนินพงศ์, 2551)

แต่ปัจจุบันด้วยสภาพการดำเนินชีวิตที่แข่งขันตลอดเวลาสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้มนุษย์ทุกวันนี้ขาดหลักยึดในการดำเนินชีวิตที่ถูกต้อง จะเห็นได้จากคนส่วนใหญ่ยังคงเชื่อว่าการมีความสุข คือ การมีเงินทองมาก ๆ เพื่อจะได้สิ่งต่างๆ ที่ปรารถนา หลายคนเชื่อว่าเงินซื้อได้ทุกอย่าง โลกวัตถุนิยมที่เน้นแต่วัตถุทำให้คนทำงานทุกวันนี้ ทำงานหนักมากขึ้น ขาดการดูแลสุขภาพตนเอง ขาดการเอื้ออาทรต่อคนและสังคมรอบข้าง ขาดการใช้ชีวิตที่

พอเพียง มีภาระหนี้สินเพิ่มขึ้น ขาดการนำหลักศาสนาหลักธรรมมาใช้ในการดำเนินชีวิต ขาดการแสวงหาความรู้ความก้าวหน้าแก่ตนเอง ซึ่งนำไปสู่ปัญหาครอบครัวและปัญหาสังคม สิ่งเหล่านี้เกิดจากการขาดคุณภาพชีวิตที่ดีหรือการขาดความสุขในการดำเนินชีวิตที่เหมาะสมกับตนเอง ไม่สามารถจัดสมดุลงานและชีวิตให้ลงตัวได้เพราะอาจขึ้นอยู่กับหลายตัวประกอบ ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ (2551) ได้กล่าวถึงเครื่องมือการสร้างความสุขในชีวิตของคนทำงานที่สามารถทำให้งานคือ ชีวิต ชีวิตคืองาน บันดาลสุข ทำงานให้สนุก เป็นสุขเมื่อทำงานภายใต้แนวคิด Happy Workplace ความสุขอย่างแท้จริง โดยมีองค์ประกอบ คือ ความสุขทั้งแปด หรือ เรียกว่า Happy 8 นำไปสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืน ซึ่งประกอบด้วย

1. Happy Body (สุขภาพดี) มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ
2. Happy Heart (น้ำใจงาม) มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน
3. Happy Society (สังคมดี) มีความรักสามัคคี เอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่ตนทำงาน และพักอาศัย มีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี
4. Happy Relax (ผ่อนคลาย) รู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต
5. Happy Brain (หาความรู้) การศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองตลอดเวลา จากแหล่งต่าง ๆ นำไปสู่การเป็นมืออาชีพและความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน
6. Happy Soul (ทางสงบ) มีความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต

7. Happy Money (ปลอดหนี้) มีเงินรู้จักเก็บรู้จักใช้ไม่เป็นหนี้

8. Happy Family (ครอบครัวดี) มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง

สิ่งเหล่านี้จะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตโดยเริ่มได้จากตัวเราเพื่อสังคมที่ดีต่อไปในอนาคต ดังคำขวัญที่ว่า คนทำงานมีความสุข ที่ทำงานน่าอยู่ ชุมชนสมานฉันท์

2.1.4 แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

การศึกษาในด้านความพึงพอใจงาน เริ่มต้นจากการศึกษาของมาโย (MAYO) และคณะที่เมืองฮอว์ธอร์น (Hawthorne Studies) ในปี พ.ศ.1930 และความพึงพอใจงานก็ได้ปรากฏเป็นงานวิจัยครั้งแรกของ ฮอปพอก (Hoppock) เขาได้ศึกษาความพึงพอใจงานโดยรวมปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นความรู้สึกทางด้านจิตใจ เช่น แรงจูงใจ ความสนใจ สภาพทางด้านบุคคล เช่น อายุ ประสบการณ์ ตลอดจนสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น ลักษณะงาน ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน สิ่งเหล่านี้เป็นมูลเหตุให้บุคคลรู้สึกว่าเขามีความพึงพอใจขึ้นในการทำงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับปัจจัยต่าง ๆ และปัจจัยเหล่านี้ใช้เป็นเครื่องมือบ่งชี้ถึงปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานซึ่งมีปัจจัยอยู่ 3 ประการ คือ

1. ปัจจัยด้านบุคคล (personal factors)
2. ปัจจัยด้านงาน (factors in the job)
3. ปัจจัยด้านการจัดการ (factors controllable by management)

ปัจจัยด้านบุคคล

1. ประสบการณ์
2. เพศ
3. จำนวนสมาชิกในความรับผิดชอบ
4. อายุ
5. เวลาในการทำงาน
6. เซาวันปัญญา
7. การศึกษา
8. ระดับเงินเดือน
9. แรงจูงใจในการทำงาน
10. ความสนใจในงาน

ปัจจัยด้านงาน

1. ลักษณะงาน
2. ทักษะในการทำงาน
3. ฐานะทางวิชาชีพ
4. รายรับ
5. ผลประโยชน์
6. โอกาสก้าวหน้า
7. อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่
8. สภาพการทำงาน
9. เพื่อนร่วมงาน
10. ความรับผิดชอบงาน
11. ขนาดของหน่วยงาน
12. ความห่างไกลของบ้าน
13. สภาพภูมิอากาศ
14. โครงสร้างของงาน

ปัจจัยด้านการจัดการ

1. ความมั่นคงในงาน
2. การนิเทศงาน

3. การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา
4. ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร
5. ความเข้าใจกันระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน

เสนาะ ดิยาว (2544, หน้า 211-222) กล่าวถึง แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลในองค์การ มีผลต่อความสำเร็จของงาน และองค์การ รวมทั้งความสุขของผู้ทำงานด้วย องค์การใดก็ตามหากบุคคลในองค์การไม่มีความพึงพอใจในการทำงานก็จะเป็นมูลเหตุหนึ่งที่ทำให้ผลงาน และการปฏิบัติงานต่ำ คุณภาพของงานลดลง เมื่อมีการขาดงาน ลาออกจากงาน หรืออาจก่อให้เกิดปัญหาอาชญากรรม และปัญหาทางวินัยได้อีกด้วย แต่ในทางตรงกันข้าม หากองค์การมีบุคคลที่มีความพึงพอใจในการทำงานสูง จะมีผลบวกต่อการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ ความพึงพอใจในการทำงาน ยังเป็นเครื่องหมายแสดงถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานและภาวะของผู้บริหารองค์การ ดังนั้น ถ้าหากหน่วยงานใดได้เห็นความสำคัญของการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน ให้เกิดขึ้นกับคนในหน่วยงานของตน และมีความเข้าใจในปัจจัยหรือองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน อีกทั้งตระหนักอยู่เสมอว่าความรู้สึกพึงพอใจนั้น สามารถเปลี่ยนได้ตลอดเวลาตามสภาพการณ์ หรือตามเวลา

เสนาะ ดิยาว (2544, หน้า 96-102) ได้กล่าวว่า การที่บุคคลจะมีความพึงพอใจในการทำงาน และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น เกิดจากสาเหตุ 2 ประการ คือ

1. สาเหตุจากงาน อาจประกอบด้วย
 - 1.1 ชนิดของงาน
 - 1.2 การได้รับความสำเร็จในชีวิตการทำงาน
 - 1.3 การได้มีโอกาสใช้ความสามารถของตนเองให้เป็นประโยชน์
 - 1.4 การมีคนเห็นความสำคัญ
 - 1.5 การได้มีโอกาสพัฒนาตนเอง
2. สาเหตุจากสภาพแวดล้อมอาจประกอบด้วย
 - 2.1 ค่าจ้าง
 - 2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ
 - 2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา
 - 2.4 สภาพการทำงาน
 - 2.5 ระยะเวลาในการทำงาน
 - 2.6 ความปลอดภัยในการทำงาน
 - 2.7 โครงสร้างขององค์การ
 - 2.8 จุดประสงค์และปรัชญาขององค์การ
 - 2.9 วิธีการบริหารงาน

2.10 การติดต่อสื่อสาร

2.11 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

การทำงานของคนในองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ เป็นการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ระหว่างองค์กรกับคนงาน ไม่ว่าจะเป็นองค์กรของรัฐหรือองค์กรของเอกชน โดยทางองค์กรจ่ายเงินเดือนหรือค่าจ้างให้กับคนงาน ส่วนคนงานก็สละแรงงานหรือแรงความคิด เพื่อทำงานให้กับองค์กรเป็นการตอบแทน แต่การแลกเปลี่ยนกันเพียงเท่านี้ ยังไม่เป็นการเพียงพอที่ทำให้ทั้งสองฝ่ายเกิดความสุขและความพึงพอใจเพราะความจริงแล้วต่างฝ่ายต่างต้องการประโยชน์มากกว่านั้น ทางด้านคนงานยังต้องการค่าจ้างหรือเงินเดือนที่สูงขึ้น อยากได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน อยากมีเวลาพักผ่อนโดยไม่ถูกลดค่าจ้าง อยากได้ที่พักที่สะดวกสบาย ซึ่งถ้าหากได้สิ่งต่าง ๆ ตามที่ปรารถนาแล้วก็จะทำให้มีขวัญ และกำลังใจที่จะทำงานให้แก่องค์กรอย่างเต็มที่ แต่ถ้าหากความต้องการดังกล่าวไม่ได้รับการตอบสนอง ก็มักจะทำให้ขาดความจริงใจที่จะทำงานให้แก่องค์กรอาจทำงานอย่างเฉื่อยชาไม่รับผิดชอบ อ้างเสาะแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัวอื่น ๆ จากองค์กรเพื่อเป็นการชดเชย ตลอดจนจนถึงขั้นขุ่นมุ่นเรียกร้องความวุ่นวายซึ่งปรากฏให้เห็นอยู่เสมอ ในขณะที่เดียวกันองค์กรเองย่อมจะได้รับประโยชน์จากคนงานมากที่สุด ต้องการให้คนงานมีความเสียสละเอาใจใส่มีความขยันขันแข็ง อุทิศเวลาและทุ่มเทจิตใจ เพื่อทำงานให้แก่องค์กรอย่างเต็มความสามารถและเต็มใจ อยากให้คนงานอยู่กับองค์กรให้นานที่สุด เพื่อองค์กรจะได้มีคนเก่าแก่ที่ชำนาญงาน ซึ่งไม่ต้องสิ้นเปลืองงบประมาณเพื่อการฝึกอบรม หรือหาคนใหม่อยู่ร่ำไป ด้วยเหตุนี้เอง หน่วยงานรัฐและเอกชน จึงพยายามหาวิธีที่ถูกต้อง และบำรุงขวัญ หาวิธีชักนำให้คนงานของตนทำงานให้แก่องค์กรตามที่องค์กรปรารถนา ด้วยการเอาธรรมชาติแห่งความต้องการของมนุษย์เป็นหลัก และหาสิ่งตอบสนองความต้องการนั้น โดยหลีกเลี่ยงมิให้เข้าใจว่าเป็นการแลกเปลี่ยนกับการทำงาน แต่ให้เข้าใจว่าเป็นรางวัล เป็นสิ่งเสริมหรือเป็นเงื่อนไขพิเศษที่องค์กรอยากช่วยเหลือคนงาน เพื่อให้เกิดความสุขสบาย ซึ่งนับว่าเป็นวิธีที่ดีเป็นที่นิยมใช้ในธุรกิจทุกประเภทแม้แต่ธุรกิจที่หวังกำไร ลักษณะการให้ผลประโยชน์แก่คนงานดังกล่าวนี้ คือการจัดสวัสดิการให้แก่คนงานนั่นเอง

2.1.5 ทฤษฎีความต้องการของมนุษย์

ทิววรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (2547, หน้า 52-53) ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้น (Hierarchy of Needs Theory) ของอับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) ได้พัฒนาความคิดของตนเองจากแนวความคิดของสำนักมนุษยสัมพันธ์ เพราะมาสโลว์เชื่อว่า มนุษย์ไม่ได้ต้องการเพียงเป็นส่วนหนึ่งของสังคม (social belonging) เท่านั้น แต่มนุษย์มีความต้องการระดับสูงกว่านั้น คือ ความต้องการเป็นอิสระ (autonomy) การได้รับการยอมรับ (self-esteem) และการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ (self-actualization)

สาระสำคัญของทฤษฎีลำดับขั้นของความต้งมีดังนี้

1) ความต้งของปัจเจกบุคคลสามารถจัดเป็นลำดับได้ 5 ขั้น โดยเรียงจากความต้งการระดับต่ำสุดถึงสูงสุด หรือตามลำดับความสำคัญได้ดังนี้ ความต้งการด้านกายภาพ ความต้งความปลอดภัย ความต้งความรัก ความต้งการในการได้รับการยอมรับ และความต้งการในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ

2) เมื่อความต้งการระดับล่างได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้งการระดับสูงถัดขึ้นไปจะกลายเป็นแรงจูงใจ (motivator) อันใหม่ (Maslow, 1978)

ลำดับขั้นความต้งการของมนุษย์ที่มาสโลว์เสนอตามลำดับต่ำไปสูงมีดังนี้

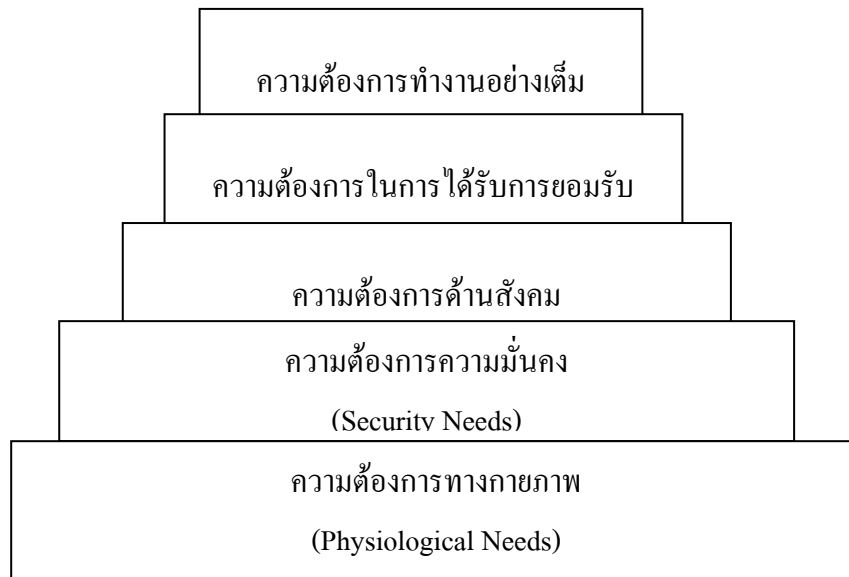
1. ความต้งการด้านกายภาพ (physiological needs) ได้แก่ ความต้งการพื้นฐานของมนุษย์ที่จะทำให้อยู่รอดได้ หรือคือความต้งการของร่างกาย ซึ่งได้แก่ อาหาร เครื่องดื่ม เครื่องนุ่งห่ม และที่อยู่อาศัย

2. ความต้งการความปลอดภัย (safety needs) คือ ความต้งการความปลอดภัยจากอาชญากรรม การจู่โจม การทำร้าย คนที่มีความรู้สึกปลอดภัยจะไม่รู้สึกว่าตนเองถูกคุกคาม

3. ความต้งการความรัก (love needs) ความต้งการในความรัก แต่เนื่องจากคำนี้มี ความกำกวม นักวิชาการรุ่นหลังจึงได้เปลี่ยนคำเดิมที่มาสโลว์ใช้จากความต้งการความรักเป็นความต้งการทางด้านสังคม (Belonging needs)

4. ความต้งการในการได้รับการยอมรับ (esteem needs) ได้แก่ ความต้งการความมั่นคง ความต้งการได้รับยกย่องนับถือ ซึ่งจะนำสู่ความรู้สึกเชื่อมั่นในตนเอง ความเข้มแข็ง และการนำความสามารถมาใช้ประโยชน์ให้กับสังคม ถ้าขาดการตอบสนองต่อความต้งการนี้ อาจทำให้เกิดความรู้สึกต่ำต้อย หรือไร้คุณค่า

5. ความต้งการในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ (self-actualization) ความต้งการขั้นนี้ คือ การได้ตระหนักถึงศักยภาพของตนเอง ในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง หรือบรรลุความต้งการในการเป็นทุกอย่างที่ตนเองคาดหวังไว้



ภาพที่ 1 ลำดับชั้นของความต้องการของมนุษย์ (Hierarchy of Needs Theory) ของมาสโลว์

2.1.6 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

Walton (1975) ได้กำหนด ซึ่งองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 8 ประการ ดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม (adequate and fair compensation) คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้น จะต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุผลในสังคมนั้น ๆ สำหรับค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรม ก็เกิดจากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกัน หรือเปรียบเทียบผลจากการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน

2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (safe and healthy working condition) ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ดี ทั้งต่อร่างกายและการทำงาน ควรจะมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง การรบกวนทางสายตา

3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (growth and security) ควรให้ความสนใจให้พนักงานได้รักษาหรือเพิ่มความสามารถในการทำงานของเขามากกว่าที่จะคอยเป็นผู้นำให้เขาทำตาม จะต้องมีการมอบหมายงานใหม่หรืองานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะที่เพิ่มขึ้นอีกในอนาคต จะต้องเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาภายในองค์กร ในสายงานรวมถึงสมาชิกในครอบครัวด้วย

4. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล (development of human capacities) คือโอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้ที่มี ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าและรู้สึกท้าทายในการทำงาน ได้ใช้ความสามารถในการทำงานเต็มที่ รวมทั้งความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

5. การบูรณาการทางสังคม คือ การทำงานร่วมกัน (social integration) คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าคุณค่า ได้รับการยอมรับและร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีการเปิดเผยตนเอง มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในการทำงาน ปราศจากการถือคติและการทำลายซึ่งกันและกัน

6. ประชาธิปไตยในองค์กร (constitutionalism) คือ พนักงานมีสิทธิอะไรบ้าง จะปกป้องสิทธิของตนเองได้อย่างไร ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กรนั้น ๆ ว่ามีความเคารพในสิทธิส่วนตัวมากน้อยเพียงใด ยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด รวมทั้งวางมาตรฐานการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่พนักงาน และมีการจัดเตรียมงานให้เกิดความเหมาะสมและมีความสัมพันธ์กัน

7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (total life space) คือบุคคลจะต้องจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิตโดยจะต้องจัดสรรบทบาทให้สมดุล ได้แก่ การแบ่งเวลา อาชีพ การเดินทาง ซึ่งจะต้องมีส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเองและครอบครัว รวมทั้งความก้าวหน้าในอาชีพ

8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (social relevance) คือการที่พนักงานมีความรู้สึกว่าการกระทำหรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งองค์กรของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคม เป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของอาชีพและเกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์กรของตนเอง ตัวอย่างเช่น ความรู้สึกของพนักงานที่รับรู้ว่าหน่วยงานของตนมีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านการผลิต การกำจัดของเสีย วิธีการด้านการตลาด การฝึกปฏิบัติงาน และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมรณรงค์ด้านการเมือง และอื่น ๆ

Delamotte and Takezawa (1984) ได้เสนอมิติที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 5 มิติ คือ

1. traditional goals หมายถึง เรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับสภาพการทำงานที่เป็นปัญหา ตั้งแต่ดั้งเดิมเกี่ยวกับเรื่องของความปลอดภัยในการทำงานและส่งเสริมสุขภาพ เรื่องของรายได้ที่ไม่เพียงพอเกี่ยวพันถึงการได้รับบาดเจ็บในการทำงาน ความเจ็บป่วยที่เกิดขึ้น และการให้ออกจากงานอย่างไม่มีเหตุผล รวมถึงการได้รับการคุ้มครองหลังการเกษียณ การออกจากงาน ควรได้รับการแก้ไขเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงาน

2. Fair treatment at work หมายถึง ความต้องการของคนงานที่ต้องการให้มีความยุติธรรมในการทำงาน คนงานจะไม่ต้องออกจากงานโดยไม่มีเหตุผล การปฏิบัติอย่างยุติธรรมนี้รวมทั้งการดูแลแรงงานหญิงผู้ซึ่งได้รับการปฏิบัติอย่างไม่ยุติธรรมทั้งในงานและค่าจ้าง

3. Influence of decisions เป็นมิติที่แสดงให้เห็นถึงความไม่แตกต่างในอำนาจระหว่างผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารงาน สิ่งเหล่านี้ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่าคุณค่ามีความสำคัญ ทำให้มีความภาคภูมิใจ มีอิสระและมีโอกาสที่จะแสดงให้เห็นถึงความสามารถของพวกเขา

4. Challenge of work content ความท้าทายในงานยังเป็นปัจจัยที่สำคัญปัจจัยหนึ่งที่ตอบสนองความต้องการของความเป็นมนุษย์ได้มาก ซึ่งประกอบด้วยความต้องการทางด้านสังคม ชื่อเสียงเกียรติยศ และการได้ยอมรับ รวมถึงการประสบความสำเร็จ ซึ่งเป็นปัจจัยในการจูงใจคนให้ทำงาน ที่สำคัญทำให้คนงานรู้สึกพึงพอใจในการทำงานและก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานตามมา

5. Work and life cycle เป็นการแสดงความสัมพันธ์เชื่อมโยงระหว่างชีวิตการทำงานและการดำเนินชีวิตส่วนตัว การแบ่งเวลาที่ไม่เหมาะสมจะก่อให้เกิดผลกระทบซึ่งกันและกันได้ เช่น ถ้าใช้เวลาในการทำงานมาก ก็จะทำให้เวลาของครอบครัวลดน้อยลง จะก่อให้เกิดช่องว่างได้ในสังคมที่มีเป้าหมายในการดำเนินชีวิตแตกต่างกัน

Mescon, Albert and Khedouri (1988) ได้กล่าวว่า ลักษณะที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะต้องมีดังนี้

1. งานที่ทำนั้นจะต้องมีลักษณะที่น่าสนใจและเป็นงานที่ท้าทาย
2. พนักงานต้องได้รับค่าจ้างที่ยุติธรรม และได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน
3. สภาพแวดล้อมในการทำงานต้องมีความสะอาด เงียบ และมีแสงสว่างที่เพียงพอ ซึ่งเป็นสภาพแวดล้อมทางกายภาพ

4. มีการควบคุมการทำงานเพียงเล็กน้อย แต่เมื่อมีความต้องการคำแนะนำสามารถมีผู้ให้คำปรึกษาได้

5. พนักงานสามารถมีส่วนเกี่ยวข้องในการตัดสินใจในสิ่งต่าง ๆ ที่มีผลกระทบถึงตัวเขาหรืองานที่เขาทำ

6. ความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งรวมทั้งความก้าวหน้าในการมีส่วนร่วมระหว่างผู้ร่วมงาน

7. มีความสะดวกสบายในการใช้สวัสดิการ และการดูแลเรื่องการเจ็บป่วย

Casio (1995) กล่าวว่า องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในปัจจุบัน ประกอบด้วยองค์ประกอบ 10 ประการ คือ ค่าตอบแทน ผลประโยชน์ของลูกจ้าง ความมั่นคงในการทำงาน การเลือกเวลาในการปฏิบัติงาน การลดความตึงเครียดในการทำงาน การมีส่วนร่วม

ร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน การปกครองแบบประชาธิปไตย การแบ่งปันผลกำไร สิทธิในการได้รับเบี้ยบำนาญ โครงการส่งเสริมสวัสดิการของผู้ปฏิบัติงาน และในหนึ่งสัปดาห์ทำงาน 4 วัน

Werther Jr. and Davis (1992) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย การบังคับบัญชาที่ดี สภาพการทำงานที่ดี มีสวัสดิการต่าง ๆ และรายได้ที่ดี และเป็นงานที่น่าสนใจ ทำท่าย และมีรางวัลตอบแทน

2.1.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จารุวรรณ โหระ (2541) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ศึกษาเฉพาะวิทยาเขตนนทบุรีและวิทยาลัยเพาะช่างจำนวน 182 คน พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและรายได้อยู่ในระดับปานกลาง ความผูกพันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านการเงิน อยู่ในระดับสูง และการลาออกอยู่ในระดับปานกลาง อาจารย์ที่มีรายได้ต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานต่างกัน ส่วนอาจารย์ที่มีเพศ อายุและระดับตำแหน่งต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่ต่างกัน นอกจากนี้ในด้านความสัมพันธ์พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ด้านโอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ เป็นตัวพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้ดีที่สุด

นฤมล มีเพียร (2541) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินที่อยู่ในตำแหน่งพนักงานต้อนรับในชั้นธุรกิจ (ASE/AHE) จำนวน 342 คน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานต้อนรับบนเครื่องบินมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกตามมิติแล้วพบว่า มิติด้านผลตอบแทน มิติด้านสภาพการทำงาน มิติด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน มิติด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน มิติด้านการบูรณาการทางสังคม มิติด้านสิทธิของพนักงานและด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัวมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง มีเพียงมิติด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงานและองค์กรเท่านั้นที่มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง ระดับตำแหน่งและระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ผลต่อระดับคุณภาพชีวิต การทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน ส่วน เพศ อายุ สถานภาพสมรส จำนวนบุตรและการมีรายได้พิเศษ ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน

สรวงสรรค์ ตะปิ่นตา (2541) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของช่างไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ช่างไฟฟ้าฝ่ายบำรุงรักษาและฝ่ายเดินเครื่อง จำนวน 225 คน การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้แบบสอบถามลักษณะส่วนบุคคลกับแบบวัดคุณภาพชีวิต ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นรายด้าน พบว่า ด้านหลักประชากรปีโตยในการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ส่วนด้านการเป็นธรรมหรือการเสมอภาคด้านความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน และด้านการเป็นปัจเจกบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงานพบว่า สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันทำให้คุณภาพชีวิตทางด้านความเป็นปัจเจกบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่สถานภาพสมรสและระดับการศึกษาที่แตกต่างกันไม่ทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกันทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเป็นธรรมหรือการเสมอภาค ด้านหลักประชากรปีโตยในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนระดับตำแหน่งที่แตกต่างกันทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานทุกด้านและการทำงานโดยรวมแตกต่างกันที่ระดับ .05

สุจินดา อ่อนแก้ว (2537) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในสภวิทยาลัยทวารวดี ผลการวิจัยโดยรวมพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในสภวิทยาลัยทวารวดีอยู่ในระดับดี และเมื่อพิจารณา คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ตามองค์ประกอบ 8 ด้าน โดยภาพรวมพบว่า รายการที่มีผู้ระบุไว้สูงสุดในแต่ละด้านคือ 1. ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ได้แก่ อาจารย์ที่จะไม่เปลี่ยนงาน 2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอยู่ในระดับที่ปลอดภัย 3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล ได้แก่ การให้การสนับสนุน และการส่งเสริมการพัฒนาความสามารถ 4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ได้แก่ การส่งเสริมให้ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่และการทำงานที่มั่นคง 5. ด้านบูรณาการทางสังคม ได้แก่ เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับในความรู้ความสามารถ 6. ด้านธรรมเนียมในองค์กร ได้แก่ มีการเคารพในสิทธิส่วนบุคคล 7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่น ๆ ได้แก่ อาจารย์พอใจกับการใช้เวลาเพื่อทำงาน ครอบครัว สังคม และการมีเวลาส่วนตัว 8. ด้านเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ได้แก่ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชนในด้านวิชาการ

สฤณี สิงหวรางกูร (2542) ศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานระหว่างพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) กับพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน) ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยเลือกศึกษาตัวแปร ซึ่งประกอบด้วยประเภทธนาคารและปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ประเภทของงานที่ทำ ตำแหน่งงานและเงินเดือน ตัวแปรตาม คือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน 6 ด้าน ได้แก่

สิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัย ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและมั่นคง ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม การส่งเสริมความก้าวหน้าในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการยกย่องนับถือ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานของทั้งสองธนาคาร มีค่าเฉลี่ยคะแนนคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และแตกต่างกันอยู่ 2 ด้าน คือ ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและมั่นคง และด้านค่าตอบแทนที่ไม่เป็นธรรม อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 พบว่า ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีค่าเฉลี่ยคะแนนคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน พบว่าปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลของพนักงานกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ด้านอายุ ระยะเวลา ในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงานที่ทำ และเงินเดือนมีค่าเฉลี่ยคะแนนคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ทองพูล สังข์แก้ว (2540) ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา ขนาดเล็กกับขนาดใหญ่ สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น พบว่า 1. สภาพปัจจุบันของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิต ในการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กและขนาดใหญ่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2. ในการเปรียบเทียบพบว่า ปัจจัยด้านรายได้ และสวัสดิการของข้าราชการครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก และขนาดใหญ่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่ปัจจัยด้านความมั่นคงในงานทำ ด้านโอกาสในการใช้ความรู้ความสามารถด้านความเป็นส่วนตัว และด้านเป็นธรรมในหน่วยงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3. แนวทางเพื่อปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู ประกอบด้วยประเด็นต่าง ๆ ดังนี้ คือ การปรับโครงสร้างอัตราเงินเดือนให้เหมาะสมกับสภาพการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม การจ่ายค่าตอบแทนล่วงหน้า การจัดที่พักอาศัยให้เพียงพอ การหาแหล่งเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ การจ่ายเงินพิเศษสำหรับผู้สอนเกินกว่า 18 คาบ การกระตุ้นขวัญกำลังใจในการทำงาน การทำงานใกล้บ้านพักอาศัย การทำให้เกิดความภูมิใจในอาชีพ การจัดอบรมสัมมนาให้มากขึ้น โอกาสในการศึกษาต่อ การมีห้องทำงานเป็นของตนเอง ความเป็นธรรมในการจัดการ การพิจารณาความดีความชอบประจำปี โดยเน้นที่ผลการปฏิบัติงาน และความเป็นกลางในการบริหาร

ปีตมา อ่อนไสว (2542) ศึกษาการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับบริหารระดับต้น ของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ส่วนใหญ่มีระดับการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานระดับปานกลาง โดยพนักงานมีการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานสูงสุด คือ มิติสภาพแวดล้อมทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ส่วนการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานในระดับต่ำสุด คือ มิติด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความปลอดภัย ส่วน

การรับรู้คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับบริหารระดับต้นส่วนใหญ่พนักงานมีการรับรู้อยู่ในระดับปานกลางถึงค่อนข้างสูง ในเรื่องของการเปรียบเทียบระดับการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลพบว่า มีเพียงปัจจัยด้านเพศเท่านั้นมีผลต่อระดับการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยเพศหญิงมีการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานสูงกว่าเพศชาย ส่วนการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีอยู่ถึง 5 ด้านด้วยกันคือ 1. ด้านความสอดคล้องกับกฎหมายรัฐธรรมนูญ 2. ด้านการบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน 3. ด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความสามารถ 4. ด้านการส่งเสริมความเจริญเติบโตและมั่นคงในงาน และ 5. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ตามลำดับจากมีความสัมพันธ์มากที่สุด ไปยังน้อยที่สุด นอกนั้นมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ ซึ่งมี 3 ด้านดังนี้ 1. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและมีความปลอดภัย 2. ด้านการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกับสังคม และ 3. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตโดยส่วนรวม

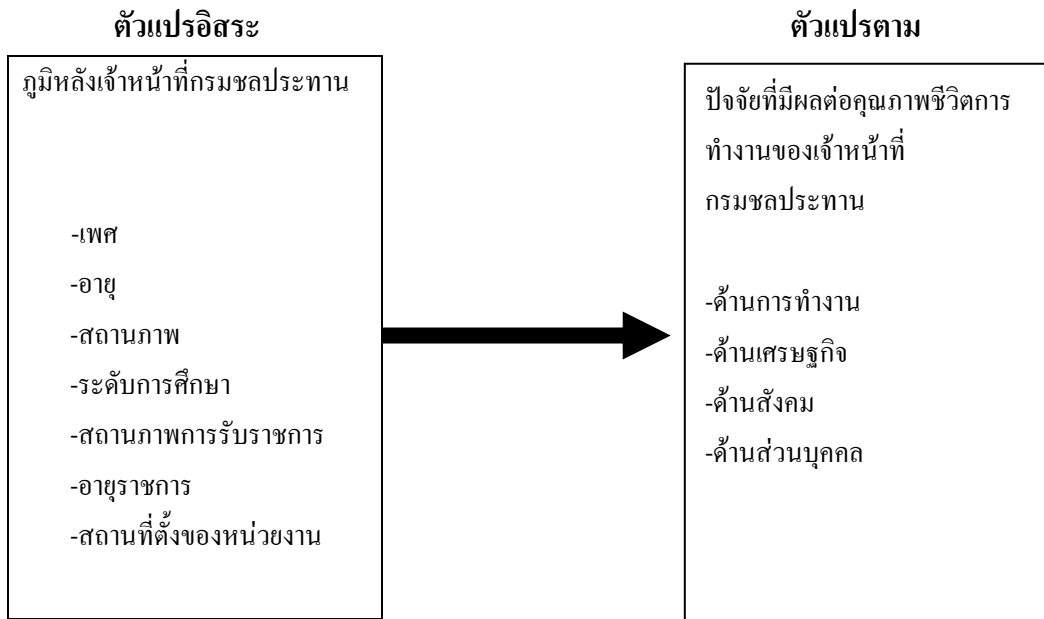
วิสุทธิ์ อุตะมะ (2538) ศึกษาคุณภาพชีวิตของการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ในเขตการศึกษา 6 พบว่า ระดับตัวกำหนดคุณภาพชีวิตของการทำงานของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ในเขตการศึกษา 6 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ตัวกำหนดคุณภาพชีวิต 6 ด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ การจัดองค์การและการบริหาร เวลาว่างของชีวิต การสื่อสาร และการประสานงาน ระบบงานในสำนักงาน การให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม และการมีส่วนร่วมในองค์การ ส่วนตัวกำหนดคุณภาพชีวิตอีก 6 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ความมั่นคง การพัฒนาความสามารถของบุคคล สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ บูรณาการสังคมและความเจริญงอกงามและสวัสดิภาพ สำหรับการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ในเขตการศึกษา 6 อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การปฏิบัติงานบริหารทั่วไปอยู่ในระดับมาก และการปฏิบัติงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และงานแผนงานพัฒนาอยู่ในระดับปานกลาง

กริชเพชร ชัยช่วย (2544) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมเจ้าท่า จากกลุ่มประชากรข้าราชการกรมเจ้าท่าสังกัดส่วนกลางจำนวน 499 คน ศึกษากลุ่มตัวอย่าง จำนวน 222 คน พบว่า คุณภาพชีวิตโดยรวมของข้าราชการกรมเจ้าท่าอยู่ในระดับปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า รายได้ ภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว ระดับการศึกษา อายุราชการ ระดับตำแหน่งไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมเจ้าท่า ส่วนสายงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานมี

ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่สูงกว่าองค์ประกอบที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยตรง เมื่อพิจารณาองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานพบว่า ด้านความสำเร็จของงานมีส่วนระดับคุณภาพชีวิตการทำงานสูงสุด ส่วนด้านลักษณะงานความรับผิดชอบ มีสัดส่วนระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ต่ำสุด เมื่อพิจารณาองค์ประกอบที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยตรง พบว่าด้านชีวิตส่วนตัวมีส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานสูงสุด ส่วนด้านเงินเดือนมีส่วนระดับคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำที่สุด และพบว่าปัจจัยด้านสายงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมเจ้าท่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือสายงานด้านปฏิบัติการมีส่วนระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่สูงที่สุด ส่วนสายงานด้านบริหารงานทั่วไป และสายงานด้านวิชาการมีส่วนระดับคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำ

ธวัชชัย สิงห์เขียว (2546) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานปิโตรเคมี กรณีศึกษาพนักงานบริษัท ไทยโอเลฟินส์ จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานบริษัท ไทยโอเลฟินส์ จำกัด (มหาชน) มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากโดยเฉพาะในด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถในด้านการบูรณาการทางสังคม (การทำงานร่วมกัน) ด้านสมดุลระหว่างหน่วยงานกับชีวิตส่วนตัวของพนักงาน ด้านสิทธิของพนักงาน (ธรรมเนียมในองค์กร) และความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ส่วนคุณภาพชีวิตในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน พนักงานมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับกลาง

2.2 กรอบแนวคิดในการศึกษา



2.3 สมมติฐานการศึกษา

ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมชลประทาน ผู้ศึกษาได้ตั้งสมมติฐาน ดังนี้

- 1) เจ้าหน้าที่กรมชลประทานที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน
- 2) เจ้าหน้าที่กรมชลประทานที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน
- 3) เจ้าหน้าที่กรมชลประทานที่มีสถานภาพต่างกัน มีความพึงพอใจปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน
- 4) เจ้าหน้าที่กรมชลประทานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน
- 5) เจ้าหน้าที่กรมชลประทานที่มีสถานภาพการรับราชการต่างกัน มีความพึงพอใจปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน
- 6) เจ้าหน้าที่กรมชลประทานที่มีอายุราชการต่างกัน มีความพึงพอใจปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน
- 7) เจ้าหน้าที่กรมชลประทานที่มีสถานที่ตั้งของหน่วยงานต่างกัน มีความพึงพอใจปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

2.4 นิยามปฏิบัติการ

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ให้นิยามปฏิบัติการเพื่อให้เกิดความเข้าใจถูกต้องตรงกัน ดังนี้

ภูมิหลังของเจ้าหน้าที่กรมชลประทาน หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับเจ้าหน้าที่กรมชลประทาน ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา สถานภาพการรับราชการ อายุราชการ และสถานที่ตั้งของหน่วยงาน

-เพศ หมายถึง เพศของเจ้าหน้าที่กรมชลประทาน ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ โดยจำแนกเป็น เพศชาย และเพศหญิง

-อายุ หมายถึง อายุของเจ้าหน้าที่กรมชลประทาน ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ โดยจำแนกเป็นอายุระหว่าง 20-30 ปี , 31-40 ปี , 41-50 ปี และมากกว่า 50 ปี

-สถานภาพ หมายถึง สถานภาพการสมรสของเจ้าหน้าที่กรมชลประทาน ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ โดยจำแนกเป็น โสด สมรส หย่า และหม้าย

-ระดับการศึกษา หมายถึง การศึกษาสูงสุดในระบบโรงเรียนของเจ้าหน้าที่กรมชลประทาน ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ โดยจำแนกเป็น ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี

-สถานภาพการรับราชการ หมายถึง สถานภาพการรับราชการของเจ้าหน้าที่กรมชลประทาน ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ โดยจำแนกเป็น ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ

-อายุราชการ หมายถึง อายุของเจ้าหน้าที่กรมชลประทาน ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ โดยจำแนกเป็น น้อยกว่า 10 ปี , 10-15 ปี , 16-20 ปี และมากกว่า 20 ปี

-สถานที่ตั้งของหน่วยงาน หมายถึง สถานที่ตั้งของหน่วยงานที่เจ้าหน้าที่กรมชลประทานปฏิบัติงานอยู่ โดยจำแนกเป็น ส่วนกลาง (กอง / สำนักที่ปฏิบัติงานอยู่ที่กรมชลประทาน สามเสน) ส่วนภูมิภาค (สำนักที่ปฏิบัติงานอยู่ที่กรมชลประทาน ในส่วนภูมิภาค)

เจ้าหน้าที่กรมชลประทาน หมายถึง ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ

คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การที่เจ้าหน้าที่ในองค์กรมีความพึงพอใจและมีความสุขในการทำงาน มีความรู้สึกรู้ว่างานมีความสำคัญและมีคุณค่า ตนเองมีความผูกพันกับงาน มีแรงจูงใจที่จะเสียสละ และทุ่มเทให้กับการทำงาน การได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการ การได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและการตัดสินใจในเป้าหมาย และวิธีการทำงาน มีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร รวมถึงการมีสัมพันธภาพที่ดีร่วมกันระหว่างบุคคลในองค์กร

ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ปัจจัยที่แสดงถึงการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของเจ้าหน้าที่กรมชลประทาน โดยแบ่งเป็น 4 มิติ ได้แก่ มิติด้านการทำงาน มิติด้านเศรษฐกิจ มิติด้านสังคม และมิติด้านส่วนบุคคล

มิติด้านการทำงาน หมายถึง สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ เช่น สถานที่ทำงาน สภาพแวดล้อมที่ดี มีความปลอดภัย มีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ เทคโนโลยีต่าง ๆ เหมาะสม มีการบริหารงานที่ดี มีการกระจายงานอย่างเป็นธรรมและทั่วถึง มีการบริหารทรัพยากรบุคคล และผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ เจ้าหน้าที่ได้ปฏิบัติงานตรงตามความรู้ความสามารถ รวมถึงได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

มิติด้านเศรษฐกิจ หมายถึง การที่เจ้าหน้าที่ได้รับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน และสวัสดิการที่เหมาะสม เพียงพอ ความเป็นอยู่ที่ดีพอสมควร

มิติด้านสังคม หมายถึง การที่เจ้าหน้าที่มีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรทุกระดับ มีความผูกพันกับองค์กร มีการสื่อสารภายในองค์กรที่ดี มีกิจกรรมร่วมกันทั้งด้านนันทนาการ กิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์ และการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างส่วนราชการหรือหน่วยงาน

มิติด้านส่วนบุคคล หมายถึง การที่เจ้าหน้าที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีสุขภาพกายแข็งแรง สุขภาพจิตดี ไม่มีความเครียด

บทที่ 3

ระเบียบวิธีการวิจัย

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมชลประทาน เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ โดยมีการศึกษาวิจัยตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
- 3.3 วิธีการรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ กรมชลประทาน ที่ปฏิบัติงานทั้งในส่วนกลาง (กรมชลประทาน สามเสน) และส่วนภูมิภาค จำนวนทั้งหมด 31,956 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง ผู้ศึกษานำมาเพียงบางส่วน โดยใช้สูตรของทาโร ยามานะ ที่ระดับความมีนัยสำคัญ .05 ขนาดของความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 397 คน ใช้การสุ่มอย่างง่าย

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

3.2.1 การสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยนี้ คือ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้ศึกษาวิจัยใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนในการสร้างแบบสอบถาม ดังนี้

1) ศึกษาทฤษฎี แนวคิด งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน และหลักการที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

2) ทบทวน และวิเคราะห์วัตถุประสงค์ กรอบแนวคิดและสมมติฐานที่ผู้ศึกษากำหนดไว้

3) นิยามตัวแปร เพื่อสร้างแบบสอบถาม

4) ศึกษาเทคนิคในการสร้างแบบสอบถาม

5) สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมตัวแปรที่กำหนดไว้และนำไปปรึกษาผู้เชี่ยวชาญ

6) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ได้รับการสุ่มมาในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ใช้การคำนวณโดยวิธีสัมประสิทธิ์อัลฟาของ ครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .9598

7) ได้แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ ที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่นเพื่อไปใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ในการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมชลประทาน

3.2.2 ลักษณะเครื่องมือ

ลักษณะของเครื่องมือ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับภูมิหลังของเจ้าหน้าที่กรมชลประทาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมชลประทาน ซึ่งประกอบด้วย

1. ด้านการทำงาน
2. ด้านเศรษฐกิจ
3. ด้านสังคม
4. ด้านส่วนบุคคล

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมชลประทาน

3.3 วิธีการรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเจ้าหน้าที่กรมชลประทาน ผู้ศึกษาได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.3.1 ทำบันทึกถึงเจ้าหน้าที่กรมชลประทานที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความร่วมมือตอบแบบสอบถาม

3.3.2 แบบสอบถามที่ผู้ศึกษาส่งไปเพื่อสอบถามเจ้าหน้าที่กรมชลประทาน จำนวน 397 ฉบับ โดยเก็บข้อมูลในช่วงเดือนมิถุนายน 2552

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

การวิเคราะห์และการประมวลผลข้อมูลการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีขั้นตอนดังนี้

1) ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนถูกต้องตามที่กำหนดไว้

2) นำข้อมูลทั้งหมดไปประเมินผลด้วย โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยในครั้งนี้ มีดังต่อไปนี้

1. สถิติพื้นฐาน

-ค่าเฉลี่ย

-ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ใช้ t-test และ F-test

เกณฑ์การแปลค่าเฉลี่ย ดังนี้

คะแนน 1 ระดับความพึงพอใจ น้อยที่สุด

คะแนน 2 ระดับความพึงพอใจ น้อย

คะแนน 3 ระดับความพึงพอใจ ปานกลาง

คะแนน 4 ระดับความพึงพอใจ มาก

คะแนน 5 ระดับความพึงพอใจ มากที่สุด

เกณฑ์การแปลค่าเฉลี่ยใช้การแบ่งช่วงชั้น ดังนี้

1.00 – 1.80 ระดับความพึงพอใจ น้อยที่สุด

1.81 – 2.60 ระดับความพึงพอใจ น้อย

2.61 – 3.40 ระดับความพึงพอใจ ปานกลาง

3.41 – 4.20 ระดับความพึงพอใจ มาก

4.21 – 5.00 ระดับความพึงพอใจ มากที่สุด

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมชลประทาน ผู้ศึกษาได้ใช้แบบสอบถามจำนวน 397 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ขอเสนอผลการวิเคราะห์ตามลำดับ ดังนี้

4.1 ข้อมูลเกี่ยวกับภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2 ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมชลประทาน

4.3 การทดสอบสมมติฐาน

4.1 ข้อมูลเกี่ยวกับภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 202 คน คิดเป็นร้อยละ 50.88 มากกว่า 50 ปี จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 35.52 สถานภาพการสมรส จำนวน 250 คน คิดเป็นร้อยละ 62.97 ระดับการศึกษาสูงสุดปริญญาตรี จำนวน 216 คน คิดเป็นร้อยละ 54.41 สถานภาพการรับราชการ เป็นข้าราชการ จำนวน 222 คน คิดเป็นร้อยละ 55.92 อายุราชการ มากกว่า 20 ปี จำนวน 193 คน คิดเป็นร้อยละ 48.61 และสถานที่ตั้งของหน่วยงาน ส่วนภูมิภาค จำนวน 217 คน คิดเป็นร้อยละ 54.66 รายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถาม

ภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (n=397)	ร้อยละ
1.เพศ		
- ชาย	195	49.12
- หญิง	202	50.88
2. อายุ		
- 20 - 30 ปี	31	7.80
- 31 - 40 ปี	95	23.93
- 41 - 50 ปี	130	32.75
- มากกว่า 50 ปี	141	35.52

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (n= 397)	ร้อยละ
3. สถานภาพ		
- โสด	117	29.47
- สมรส	250	62.97
- หย่า	16	4.03
- หม้าย	14	3.53
4. วุฒิการศึกษาสูงสุด		
- ต่ำกว่าปริญญาตรี	137	34.51
- ปริญญาตรี	216	54.41
- สูงกว่าปริญญาตรี	44	11.08
5. สถานภาพการรับราชการ		
- ข้าราชการ	222	55.92
- ลูกจ้างประจำ	110	27.71
- พนักงานราชการ	65	16.37
6. อายุราชการ		
- น้อยกว่า 10 ปี	111	27.96
- 10-15 ปี	49	12.34
- 16-20 ปี	44	11.08
- มากกว่า 20 ปี	193	48.62
7. สถานที่ตั้งของหน่วยงาน		
- ส่วนกลาง	180	45.34
- ส่วนภูมิภาค	217	54.66

4.2 ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมชลประทาน

เจ้าหน้าที่กรมชลประทาน มีความพึงพอใจปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.45 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .61 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า เจ้าหน้าที่กรมชลประทาน มีความพึงพอใจปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านส่วนบุคคล เป็นอันดับที่ 1 รองลงมาได้แก่ ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสังคม อยู่ในระดับมาก และ ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการทำงาน อยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านเศรษฐกิจ อยู่ในระดับปานกลาง เป็นอันดับที่ 3 และ 4 ตามลำดับ รายละเอียดดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมชลประทาน

ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{X}	SD	ระดับความพึงพอใจ	อันดับ
1.ด้านการทำงาน	3.41	.72	มาก	3
2.ด้านเศรษฐกิจ	3.24	.77	ปานกลาง	4
3.ด้านสังคม	3.58	.72	มาก	2
4. ด้านส่วนบุคคล	3.59	.65	มาก	1
รวม	3.45	.61	มาก	

4.2.1 ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมชลประทาน ด้านการทำงาน

ความพึงพอใจปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมชลประทาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.41 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .72 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายงานอย่างเหมาะสม เป็นธรรมและทั่วถึง อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับที่หนึ่ง รองลงมาได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพในหน่วยงานเอื้ออำนวยต่อการทำงาน เช่น ไม่มีกลิ่น เสียงรบกวน อากาศถ่ายเทได้สะดวก การกำหนดควิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ นโยบาย แผนงาน โครงสร้าง สายบังคับบัญชา และการมอบอำนาจมีความเหมาะสมตามลำดับ และได้รับการสนับสนุนให้เข้าร่วมการอบรมสัมมนา และศึกษาดูงาน อยู่ในระดับปานกลาง เป็นอันดับสุดท้าย รายละเอียดดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่
กรมชลประทาน ด้านการทำงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ กรมชลประทาน ด้านการทำงาน	\bar{X}	SD	ระดับ ความ พึงพอใจ	อันดับ
1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพในหน่วยงานเอื้ออำนวยต่อการ ทำงาน เช่น ไม่มีกลิ่น เสียงรบกวน อากาศถ่ายเทได้ สะดวก	3.53	1.00	มาก	2
2. อุปกรณ์ และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีคุณภาพและ เพียงพอต่อเจ้าหน้าที่ทุกคน	3.28	.91	ปานกลาง	5
3. การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ นโยบาย แผนงาน โครงสร้าง สายบังคับบัญชา และการมอบอำนาจมี ความเหมาะสม	3.46	.84	มาก	3
4. ผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายงานอย่างเหมาะสม เป็น ธรรมและทั่วถึง	3.55	.85	มาก	1
5. การพิจารณาความดีความชอบ ยึดหลักความรู้ความสามารถ และผลการปฏิบัติงาน	3.34	.90	มาก	4
6. ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้าร่วมการอบรมสัมมนา และศึกษาดูงาน	3.28	1.00	ปานกลาง	6
รวม	3.41	.72	มาก	

4.2.2 ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมชลประทาน ด้านเศรษฐกิจ

ความพึงพอใจปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านเศรษฐกิจของเจ้าหน้าที่กรมชลประทาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.24 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .77 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับที่หนึ่ง รองลงมา ได้แก่ สวัสดิการต่าง ๆ ที่รัฐบาลจัดให้ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ฯลฯ สวัสดิการที่หน่วยงานจัดขึ้นช่วยเหลือในการลดภาระค่าครองชีพ เช่น ร้านค้าสวัสดิการ บ้านพักทางราชการ สินเชื่อเพื่อการเคหะ สวัสดิการส่งเสริมอาชีพเสริมเพิ่มรายได้ ตามลำดับ และเงินเดือนที่ได้รับเพียงพอต่อค่าครองชีพในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง เป็นอันดับสุดท้าย รายละเอียดดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมชลประทาน ด้านเศรษฐกิจ

ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมชลประทาน ด้านเศรษฐกิจ	\bar{X}	SD	ระดับความพึงพอใจ	อันดับ
1. เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอต่อค่าครองชีพในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน	2.89	.99	ปานกลาง	4
2. สวัสดิการที่หน่วยงานจัดขึ้นช่วยเหลือในการลดภาระค่าครองชีพ เช่น ร้านค้าสวัสดิการ บ้านพักทางราชการ สินเชื่อเพื่อการเคหะ สวัสดิการส่งเสริมอาชีพเสริมเพิ่มรายได้ เป็นต้น	2.95	1.00	ปานกลาง	3
3. สวัสดิการต่าง ๆ ที่รัฐบาลจัดให้ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ฯลฯ	3.42	.98	มาก	2
4. ท่านมีความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน	3.68	.90	มาก	1
รวม	3.24	.77	ปานกลาง	

4.2.3 ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมชลประทาน ด้านสังคม

ความพึงพอใจปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสังคมของเจ้าหน้าที่กรมชลประทาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.58 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .72 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีความภาคภูมิใจที่เป็นเจ้าหน้าที่กรมชลประทาน อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับที่หนึ่ง รองลงมาได้แก่ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือ และให้คำแนะนำในกรณีเกิดปัญหา มีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน เช่น จัดงานขึ้นปีใหม่ ทำบุญในเทศกาลต่าง ๆ กีฬาสีตามลำดับ และหน่วยงานของท่านมีการจัดกิจกรรมเพื่อช่วยเหลือสังคม เช่น ช่วยเหลือผู้ประสบภัยบริจาคเงินเพื่อสาธารณกุศล ให้ความรู้แก่เด็กยากจน อยู่ในระดับปานกลาง เป็นอันดับสุดท้าย รายละเอียดดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมชลประทาน ด้านการสังคม

ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมชลประทาน ด้านสังคม	\bar{X}	SD	ระดับความพึงพอใจ	อันดับ
1. ท่านมีความภาคภูมิใจที่เป็นเจ้าหน้าที่กรมชลประทาน	4.11	.83	มาก	1
2. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือและให้คำแนะนำในกรณีเกิดปัญหา	3.73	.87	มาก	2
3. หน่วยงานของท่านมีการแจ้งข้อมูลข่าวสารให้ทราบอย่างสม่ำเสมอ	3.47	.84	มาก	4
4. หน่วยงานของท่านมีการจัดกิจกรรมเพื่อช่วยเหลือสังคม เช่น ช่วยเหลือผู้ประสบภัย บริจาคเงินเพื่อสาธารณกุศล ให้ความรู้แก่เด็กยากจน เป็นต้น	3.11	.96	ปานกลาง	5
5. หน่วยงานของท่านมีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน เช่น จัดงาน ขึ้นปีใหม่ ทำบุญในเทศกาลต่าง ๆ กีฬาสี เป็นต้น	3.48	1.00	มาก	3
รวม	3.58	.72	มาก	

4.2.4 ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมชลประทาน ด้านส่วนบุคคล

ความพึงพอใจปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่กรมชลประทาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.59 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .65 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีความภาคภูมิใจในงานที่ได้รับมอบหมาย อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับที่หนึ่ง รองลงมาได้แก่ สามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว สังคม และครอบครัวได้อย่างเหมาะสม เป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ และมีเวลาออกกำลังกายเพื่อสุขภาพอย่างเหมาะสม อยู่ในระดับปานกลาง เป็นอันดับสุดท้าย รายละเอียดดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมชลประทาน ด้านส่วนบุคคล

ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมชลประทาน ด้านส่วนบุคคล	\bar{X}	SD	ระดับความพึงพอใจ	อันดับ
1. ท่านมีความภาคภูมิใจในงานที่ได้รับมอบหมาย	3.88	.83	มาก	1
2. ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว สังคม และครอบครัวได้อย่างเหมาะสม	3.78	.82	มาก	2
3. ท่านมีเวลาออกกำลังกายเพื่อสุขภาพอย่างเหมาะสม	3.22	.97	ปานกลาง	5
4. ท่านเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	3.60	.69	มาก	3
5. ท่านได้รับมอบหมายความรับผิดชอบนอกเหนือจากงานในตำแหน่งหน้าที่	3.48	.80	มาก	4
รวม	3.59	.65	มาก	

4.3 การทดสอบสมมติฐาน

4.3.1 สมมติฐานที่ 1 เจ้าหน้าที่กรมชลประทานที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ t-test โดยการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมชลประทาน จำแนกตามเพศ พบว่า ความพึงพอใจโดยภาพรวม แตกต่างกัน ($t = 2.635$, $p = .009$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ความพึงพอใจปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการทำงาน และด้านเศรษฐกิจ รายละเอียดดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมชลประทาน จำแนกตามเพศ

ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	ชาย		หญิง		t	p
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
1.ด้านการทำงาน	3.53	.71	3.29	.70	3.459	.001
2.ด้านเศรษฐกิจ	3.32	.83	3.15	.71	2.192	.029
3.ด้านสังคม	3.63	.75	3.53	.69	1.447	.149
4. ด้านส่วนบุคคล	3.64	.69	3.54	.60	1.622	.106
รวม	3.54	.65	3.38	.56	2.635	.009

4.3.2. สมมติฐานที่ 2 เจ้าหน้าที่กรมชลประทานที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจต่อปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

จากค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจต่อปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมชลประทาน จำแนกตามอายุ ปรากฏตามตารางที่ 8 ผู้ศึกษาจึงดำเนินการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F-test) พบว่า เจ้าหน้าที่กรมชลประทานที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจต่อปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกัน (F = 3.544, P = .015) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาความพึงพอใจต่อปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในแต่ละด้าน พบว่า ความพึงพอใจปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านเศรษฐกิจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน รายละเอียดดังตารางที่ 9

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมชลประทาน จำแนกตามอายุ

ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	อายุ							
	20-30 ปี		31 - 40 ปี		41 - 50 ปี		มากกว่า 50 ปี	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
1.ด้านการทำงาน	3.29	.79	3.36	.65	3.33	.76	3.53	.69
2.ด้านเศรษฐกิจ	2.87	.87	2.98	.75	3.29	.74	3.44	.73
3.ด้านสังคม	3.61	.67	3.49	.71	3.54	.73	3.67	.72
4. ด้านส่วนบุคคล	3.51	.42	3.56	.66	3.51	.67	3.70	.66
รวม	3.34	.59	3.37	.55	3.42	.64	3.59	.61

ตารางที่ 9 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่
กรมชลประทานจำแนกตามอายุ

ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพ ชีวิตการทำงาน	แหล่งความ แปรปรวน	ss	df	MS	F	p
1.ด้านการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.644	3	1.215	2.393	.068
	ภายในกลุ่ม	199.525	393	.508		
	รวม	203.169	396			
2.ด้านเศรษฐกิจ	ระหว่างกลุ่ม	16.236	3	5.412	9.619	.000
	ภายในกลุ่ม	221.119	393	.563		
	รวม	237.354	396			
3.ด้านสังคม	ระหว่างกลุ่ม	2.177	3	.726	1.415	.238
	ภายในกลุ่ม	201.565	393	.513		
	รวม	203.742	396			
4. ด้านส่วนบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	2.780	3	.927	2.218	.086
	ภายในกลุ่ม	164.184	393	.418		
	รวม	166.964	396			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3.870	3	1.290	3.544	.015
	ภายในกลุ่ม	143.053	393	.364		
	รวม	146.923	396			

จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F-test) พบว่า เจ้าหน้าที่กรมชลประทานที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจต่อปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้ศึกษาจึงดำเนินการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีเชฟเฟ ไม่พบรายคู่ใดที่แตกต่างกัน รายละเอียดดังตารางที่ 10

ตารางที่ 10 เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมชลประทาน โดยภาพรวม จำแนกตามอายุเป็นรายคู่โดยวิธีเชฟเฟ

อายุ	\bar{X}	20-30 ปี	31 - 40 ปี	41 - 50 ปี	มากกว่า 50 ปี
		3.34	3.37	3.42	3.59
20-30 ปี	3.34	-	.03	.08	.25
31 - 40 ปี	3.37		-	.05	.22
41 - 50 ปี	3.42			-	.17
มากกว่า 50 ปี	3.59				-

จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F-test) พบว่า เจ้าหน้าที่กรมชลประทานที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจต่อปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านเศรษฐกิจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้ศึกษาจึงดำเนินการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีเชฟเฟ พบว่า กลุ่มอายุต่าง ๆ มีความพึงพอใจต่อปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 จำนวน 3 คู่ ได้แก่ กลุ่มอายุมากกว่า 50 ปี มีความพึงพอใจต่อปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านเศรษฐกิจแตกต่างกับกลุ่มอายุ 31-40 ปี และกลุ่มอายุ 20-30 ปี กลุ่มอายุ 41-50 ปี มีความพึงพอใจต่อปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านเศรษฐกิจ แตกต่างกับกลุ่มอายุ 31-40 ปี รายละเอียดดังตารางที่ 11

ตารางที่ 11 เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมชลประทาน
ด้านเศรษฐกิจ จำแนกตามอายุเป็นรายคู่โดยวิธีเชฟเฟ

อายุ	\bar{X}	20-30 ปี	31 - 40 ปี	41 - 50 ปี	มากกว่า 50 ปี
		2.87	2.98	3.29	3.44
20-30 ปี	2.87	-	.11	.42	.57*
31 - 40 ปี	2.98		-	.30*	.45*
41 - 50 ปี	3.29			-	.15
มากกว่า 50 ปี	3.44				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.3.3 สมมติฐานที่ 3 เจ้าหน้าที่กรมชลประทานที่มีสถานภาพต่างกัน มีความพึงพอใจต่อปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

จากค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจต่อปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมชลประทาน จำแนกตามสถานภาพ ปรากฏตามตารางที่ 12 ผู้ศึกษาจึงดำเนินการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F-test) พบว่า เจ้าหน้าที่กรมชลประทานที่มีสถานภาพต่างกัน มีความพึงพอใจต่อปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน (F = 1.034 , P = .377) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความพึงพอใจปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานทุกด้านไม่แตกต่างกัน รายละเอียดดังตารางที่ 13

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมชลประทาน จำแนกตามสถานภาพ

ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพ ชีวิตการทำงาน	สถานภาพ							
	โสด		สมรส		หย่า		หม้าย	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
1.ด้านการทำงาน	3.35	.80	3.45	.69	3.43	.59	3.12	.54
2.ด้านเศรษฐกิจ	3.12	.79	3.30	.78	3.00	.53	3.30	.64
3.ด้านสังคม	3.54	.73	3.62	.71	3.30	.80	3.50	.66
4.ด้านส่วนบุคคล	3.61	.61	3.60	.68	3.43	.52	3.50	.63
รวม	3.42	.62	3.50	.62	3.31	.49	3.35	.48

ตารางที่ 13 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ
เจ้าหน้าที่กรมชลประทาน จำแนกตามสถานภาพ

ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพ ชีวิตการทำงาน	แหล่งความ แปรปรวน	ss	df	MS	F	p
1.ด้านการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.057	3	.686	1.340	.261
	ภายในกลุ่ม	201.112	393	.512		
	รวม	203.169	396			
2.ด้านเศรษฐกิจ	ระหว่างกลุ่ม	3.595	3	1.198	2.015	.111
	ภายในกลุ่ม	233.759	393	.595		
	รวม	237.354	396			
3.ด้านสังคม	ระหว่างกลุ่ม	1.882	3	.627	1.221	.302
	ภายในกลุ่ม	201.860	393	.514		
	รวม	203.742	396			
4.ด้านส่วนบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	.608	3	.203	.479	.697
	ภายในกลุ่ม	166.355	393	.423		
	รวม	166.964	396			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.151	3	.384	1.034	.377
	ภายในกลุ่ม	145.772	393	.371		
	รวม	146.923	396			

4.3.4 สมมติฐานที่ 4 เจ้าหน้าที่กรมชลประทานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจต่อปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

จากค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจต่อปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมชลประทาน จำแนกตามระดับการศึกษา ปรากฏตามตารางที่ 14 ผู้ศึกษาจึงดำเนินการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F-test) พบว่า เจ้าหน้าที่กรมชลประทานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจต่อปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกัน ($F = 3.884, P = .021$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาความพึงพอใจต่อปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในแต่ละด้าน พบว่า ความพึงพอใจต่อปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน รายละเอียดดังตารางที่ 15

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมชลประทาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับการศึกษาสูงสุด					
	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
1.ด้านการทำงาน	3.32	.73	3.40	.68	3.73	.74
2.ด้านเศรษฐกิจ	3.20	.83	3.21	.73	3.47	.80
3.ด้านสังคม	3.57	.78	3.54	.64	3.79	.86
4.ด้านส่วนบุคคล	3.60	.67	3.55	.62	3.77	.73
รวม	3.43	.64	3.43	.56	3.70	.69

ตารางที่ 15 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ
เจ้าหน้าที่กรมชลประทาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพ ชีวิตการทำงาน	แหล่งความ แปรปรวน	ss	df	MS	F	p
1.ด้านการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.628	2	2.814	5.613	.004
	ภายในกลุ่ม	197.541	394	.501		
	รวม	203.169	396			
2.ด้านเศรษฐกิจ	ระหว่างกลุ่ม	2.648	2	1.324	2.222	.110
	ภายในกลุ่ม	234.706	394	.596		
	รวม	237.354	396			
3.ด้านสังคม	ระหว่างกลุ่ม	2.191	2	1.096	2.142	.119
	ภายในกลุ่ม	201.551	394	.512		
	รวม	203.742	396			
4.ด้านส่วนบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	1.749	2	.875	2.086	.126
	ภายในกลุ่ม	165.214	394	.419		
	รวม	166.964	396			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2.840	2	1.420	3.884	.021
	ภายในกลุ่ม	144.083	394	.366		
	รวม	146.923	396			

จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F-test) พบว่า เจ้าหน้าที่กรมชลประทานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจต่อปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้ศึกษาจึงดำเนินการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีเชฟเฟ พบว่า เจ้าหน้าที่กรมชลประทานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจต่อปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ เจ้าหน้าที่กรมชลประทานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจต่อปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกับเจ้าหน้าที่กรมชลประทานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และต่ำกว่าปริญญาตรี รายละเอียดดังตารางที่ 16

ตารางที่ 16 เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมชลประทาน
โดยภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่โดยวิธีเชฟเฟ

ระดับการศึกษา	\bar{X}	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		3.43	3.43	3.70
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.43	-	.01	.27*
ปริญญาตรี	3.43		-	.27*
สูงกว่าปริญญาตรี	3.70			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F-test) พบว่า เจ้าหน้าที่กรมชลประทานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจต่อปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้ศึกษาจึงดำเนินการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีเชฟเฟ พบว่า เจ้าหน้าที่กรมชลประทานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจต่อปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ เจ้าหน้าที่กรมชลประทานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจต่อปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการทำงานแตกต่างกับเจ้าหน้าที่กรมชลประทานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และต่ำกว่าปริญญาตรี รายละเอียดดังตารางที่ 17

ตารางที่ 17 เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมชลประทาน
ด้านการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่โดยวิธีเชฟเฟ

ระดับการศึกษา	\bar{X}	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		3.32	3.40	3.73
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.32	-	.07	.41*
ปริญญาตรี	3.40		-	.34*
สูงกว่าปริญญาตรี	3.73			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.3.5 สมมติฐานที่ 5 เจ้าหน้าที่กรมชลประทานที่มีสถานภาพการรับราชการต่างกัน มีความพึงพอใจต่อปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

จากค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจต่อปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมชลประทาน จำแนกตามสถานภาพการรับราชการ ปรากฏตามตารางที่ 18 ผู้ศึกษาจึงดำเนินการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F-test) พบว่า เจ้าหน้าที่กรมชลประทานที่มีสถานภาพการรับราชการต่างกัน มีความพึงพอใจต่อปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกัน (F = 8.564, P = .000) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาความพึงพอใจต่อปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในแต่ละด้าน พบว่า ความพึงพอใจต่อปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการทำงาน ด้านเศรษฐกิจ และด้านสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน รายละเอียดดังตารางที่ 19

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมชลประทาน จำแนกตามสถานภาพการรับราชการ

ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	สถานภาพการรับราชการ					
	ข้าราชการ		ลูกจ้างประจำ		พนักงานราชการ	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
1.ด้านการทำงาน	3.56	.66	3.25	.73	3.16	.76
2.ด้านเศรษฐกิจ	3.37	.71	3.22	.80	2.79	.77
3.ด้านสังคม	3.67	.68	3.47	.79	3.47	.66
4.ด้านส่วนบุคคล	3.63	.64	3.54	.70	3.53	.59
รวม	3.57	.58	3.37	.65	3.26	.58

ตารางที่ 19 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ
เจ้าหน้าที่กรมชลประทาน จำแนกตามสถานภาพการรับราชการ

ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพ ชีวิตการทำงาน	แหล่งความ แปรปรวน	ss	df	MS	F	p
1.ด้านการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	11.648	2	5.824	11.981	.000
	ภายในกลุ่ม	191.521	394	.486		
	รวม	203.169	396			
2.ด้านเศรษฐกิจ	ระหว่างกลุ่ม	17.190	2	8.595	15.381	.000
	ภายในกลุ่ม	220.165	394	.559		
	รวม	237.354	396			
3.ด้านสังคม	ระหว่างกลุ่ม	3.805	2	1.903	3.749	.024
	ภายในกลุ่ม	199.937	394	.507		
	รวม	203.742	396			
4.ด้านส่วนบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	.974	2	.487	1.156	.316
	ภายในกลุ่ม	165.989	394	.421		
	รวม	166.964	396			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	6.121	2	3.060	8.564	.000
	ภายในกลุ่ม	140.802	394	.357		
	รวม	146.923	396			

จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F-test) พบว่า เจ้าหน้าที่กรมชลประทานที่มีสถานภาพการรับราชการต่างกัน มีความพึงพอใจต่อปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้ศึกษาจึงดำเนินการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีเชฟเฟ พบว่า เจ้าหน้าที่กรมชลประทานที่มีสถานภาพการรับราชการต่างกัน มีความพึงพอใจต่อปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ เจ้าหน้าที่กรมชลประทานที่เป็นข้าราชการ มีความพึงพอใจต่อปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกับเจ้าหน้าที่กรมชลประทานที่เป็นลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ รายละเอียดดังตารางที่ 20

ตารางที่ 20 เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมชลประทาน
โดยภาพรวม จำแนกตามสถานภาพการรับราชการ เป็นรายคู่โดยวิธีเชฟเฟ

สถานภาพการรับราชการ	\bar{X}	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานราชการ
		3.57	3.37	3.26
ข้าราชการ	3.57	-	.19*	.31*
ลูกจ้างประจำ	3.37		-	.12
พนักงานราชการ	3.26			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F-test) พบว่า เจ้าหน้าที่กรมชลประทานที่มีสถานภาพการรับราชการต่างกัน มีความพึงพอใจต่อปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้ศึกษาจึงดำเนินการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีเชฟเฟ พบว่า เจ้าหน้าที่กรมชลประทานที่มีสถานภาพการรับราชการต่างกัน มีความพึงพอใจต่อปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ เจ้าหน้าที่กรมชลประทานที่เป็นข้าราชการ มีความพึงพอใจต่อปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการทำงานแตกต่างกับเจ้าหน้าที่กรมชลประทานที่เป็นลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ รายละเอียดดังตารางที่ 21

ตารางที่ 21 เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมชลประทาน
ด้านการทำงาน จำแนกตามสถานภาพการรับราชการ เป็นรายคู่โดยวิธีเชฟเฟ

สถานภาพการรับราชการ	\bar{X}	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานราชการ
		3.56	3.25	3.16
ข้าราชการ	3.56	-	.31*	.39*
ลูกจ้างประจำ	3.25		-	.08
พนักงานราชการ	3.16			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F-test) พบว่า เจ้าหน้าที่กรมชลประทานที่มีสถานภาพการรับราชการต่างกัน มีความพึงพอใจต่อปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านเศรษฐกิจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้ศึกษาจึงดำเนินการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีเชฟเฟ พบว่า เจ้าหน้าที่กรมชลประทานที่มีสถานภาพการรับราชการต่างกัน มีความพึงพอใจต่อปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านเศรษฐกิจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ เจ้าหน้าที่กรมชลประทานที่เป็นข้าราชการ และลูกจ้างประจำมีความพึงพอใจต่อปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านเศรษฐกิจแตกต่างกับเจ้าหน้าที่กรมชลประทานที่เป็นพนักงานราชการ รายละเอียดดังตารางที่ 22

ตารางที่ 22 เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมชลประทาน
ด้านเศรษฐกิจ จำแนกตามสถานภาพการรับราชการ เป็นรายคู่โดยวิธีเชฟเฟ

สถานภาพการรับราชการ	\bar{X}	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานราชการ
		3.37	3.22	2.79
ข้าราชการ	3.37	-	.15	.58*
ลูกจ้างประจำ	3.22		-	.43*
พนักงานราชการ	2.79			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F-test) พบว่า เจ้าหน้าที่กรมชลประทานที่มีสถานภาพการรับราชการต่างกัน มีความพึงพอใจต่อปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสังคมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้ศึกษาจึงดำเนินการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีเชฟเฟ พบว่า ไม่พบรายคู่ใดที่แตกต่าง รายละเอียดดังตารางที่ 23

ตารางที่ 23 เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมชลประทาน
ด้านสังคม จำแนกตามสถานภาพการรับราชการ เป็นรายคู่โดยวิธีเชฟเฟ

สถานภาพการรับราชการ	\bar{X}	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานราชการ
		3.67	3.47	3.47
ข้าราชการ	3.67	-	.20	.20
ลูกจ้างประจำ	3.47		-	.00
พนักงานราชการ	3.47			-

4.3.6 สมมติฐานที่ 6 เจ้าหน้าที่กรมชลประทานที่มีอายุการรับราชการต่างกัน

มีความพึงพอใจปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

จากค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจต่อปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมชลประทาน จำแนกตามอายุการรับราชการ ปรากฏตามตารางที่ 24 ผู้ศึกษาจึงดำเนินการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F-test) พบว่า เจ้าหน้าที่กรมชลประทานที่มีอายุการรับราชการต่างกัน มีความพึงพอใจต่อปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกัน ($F = 8.267, P = .000$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาความพึงพอใจต่อปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในแต่ละด้าน พบว่า ความพึงพอใจต่อปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รายละเอียดดังตารางที่ 25

ตารางที่ 24 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมชลประทาน จำแนกตามอายุการรับราชการ

ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	อายุราชการ							
	น้อยกว่า 10 ปี		10-15 ปี		16-20 ปี		มากกว่า 20 ปี	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
1.ด้านการทำงาน	3.23	.74	3.27	.63	3.39	.76	3.55	.69
2.ด้านเศรษฐกิจ	2.86	.79	3.15	.56	3.19	.75	3.48	.73
3.ด้านสังคม	3.49	.68	3.42	.63	3.45	.86	3.70	.71
4. ด้านส่วนบุคคล	3.52	.58	3.31	.59	3.62	.72	3.70	.66
รวม	3.30	.57	3.29	.48	3.42	.68	3.61	.61

ตารางที่ 25 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ
เจ้าหน้าที่กรมชลประทาน จำแนกตามอายุการรับราชการ

ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพ ชีวิตการทำงาน	แหล่งความ แปรปรวน	ss	df	MS	F	p
1.ด้านการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	8.172	3	2.724	5.490	.001
	ภายในกลุ่ม	194.997	393	.496		
	รวม	203.169	396			
2.ด้านเศรษฐกิจ	ระหว่างกลุ่ม	27.294	3	9.098	17.021	.000
	ภายในกลุ่ม	210.060	393	.535		
	รวม	237.354	396			
3.ด้านสังคม	ระหว่างกลุ่ม	5.468	3	1.823	3.613	.013
	ภายในกลุ่ม	198.274	393	.505		
	รวม	203.742	396			
4.ด้านส่วนบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	6.606	3	2.202	5.396	.001
	ภายในกลุ่ม	160.358	393	.408		
	รวม	166.964	396			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	8.721	3	2.907	8.267	.000
	ภายในกลุ่ม	138.202	393	.352		
	รวม	146.923	396			

จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F-test) พบว่า เจ้าหน้าที่กรมชลประทานที่มีอายุการรับราชการต่างกัน มีความพึงพอใจต่อปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้ศึกษาจึงดำเนินการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีเชฟเฟ พบว่า เจ้าหน้าที่กรมชลประทานที่มีอายุการรับราชการต่างกัน มีความพึงพอใจต่อปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ เจ้าหน้าที่กรมชลประทาน ที่มีอายุมากกว่า 20 ปี มีความพึงพอใจต่อปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวม แตกต่างกับเจ้าหน้าที่กรมชลประทานที่มีอายุ 10-15 ปี และน้อยกว่า 10 ปี รายละเอียดดังตารางที่ 26

ตารางที่ 26 เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมชลประทาน โดยภาพรวม จำแนกตามอายุการรับราชการ เป็นรายคู่โดยวิธีเชฟเฟ

อายุการรับราชการ	\bar{X}	น้อยกว่า 10 ปี	10-15 ปี	16-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
		3.30	3.29	3.42	3.61
น้อยกว่า 10 ปี	3.30	-	.00	.13	.31*
10-15 ปี	3.29		-	.13	.31*
16-20 ปี	3.42			-	.19
มากกว่า 20 ปี	3.61				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F-test) พบว่า เจ้าหน้าที่กรมชลประทานที่มีอายุการรับราชการต่างกัน มีความพึงพอใจต่อปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้ศึกษาจึงดำเนินการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีเชฟเฟ พบว่า เจ้าหน้าที่กรมชลประทานที่มีอายุการรับราชการต่างกัน มีความพึงพอใจต่อปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ เจ้าหน้าที่กรมชลประทาน ที่มีอายุมากกว่า 20 ปี มีความพึงพอใจต่อปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการทำงาน แตกต่างกับเจ้าหน้าที่กรมชลประทานที่มีอายุ น้อยกว่า 10 ปี รายละเอียดดังตารางที่ 27

ตารางที่ 27 เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมชลประทาน
ด้านการทำงาน จำแนกตามอายุการรับราชการ เป็นรายคู่โดยวิธีเชฟเฟ

อายุการรับราชการ	\bar{X}	น้อยกว่า 10 ปี	10-15 ปี	16-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
		3.23	3.27	3.39	3.55
น้อยกว่า 10 ปี	3.23	-	.03	.16	.31*
10-15 ปี	3.27		-	.13	.28
16-20 ปี	3.39			-	.15
มากกว่า 20 ปี	3.55				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F-test) พบว่า เจ้าหน้าที่กรมชลประทานที่มีอายุการรับราชการต่างกัน มีความพึงพอใจต่อปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านเศรษฐกิจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้ศึกษาจึงดำเนินการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีเชฟเฟ พบว่า เจ้าหน้าที่กรมชลประทานที่มีอายุการรับราชการต่างกัน มีความพึงพอใจต่อปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านเศรษฐกิจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ เจ้าหน้าที่กรมชลประทาน ที่มีอายุมากกว่า 20 ปี มีความพึงพอใจต่อปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านเศรษฐกิจแตกต่างกับเจ้าหน้าที่กรมชลประทานที่มีอายุ 10-15 ปี และน้อยกว่า 10 ปี รายละเอียดดังตารางที่ 28

ตารางที่ 28 เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมชลประทาน
ด้านเศรษฐกิจ จำแนกตามอายุการรับราชการ เป็นรายคู่โดยวิธีเชฟเฟ

อายุการรับราชการ	\bar{X}	น้อยกว่า 10 ปี	10-15 ปี	16-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
		2.86	3.15	3.19	3.48
น้อยกว่า 10 ปี	2.86	-	.28	.33	.61*
10-15 ปี	3.15		-	.04	.33*
16-20 ปี	3.19			-	.29
มากกว่า 20 ปี	3.48				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F-test) พบว่า เจ้าหน้าที่กรมชลประทานที่มีอายุการรับราชการต่างกัน มีความพึงพอใจต่อปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสังคมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้ศึกษาจึงดำเนินการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีเชฟเฟ พบว่า ไม่พบรายคูใดที่แตกต่าง รายละเอียดดังตารางที่ 29

ตารางที่ 29 เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมชลประทาน ด้านสังคม จำแนกตามอายุการรับราชการ เป็นรายคู่โดยวิธีเชฟเฟ

อายุการรับราชการ	\bar{X}	น้อยกว่า 10 ปี	10-15 ปี	16-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
		3.49	3.42	3.45	3.70
น้อยกว่า 10 ปี	3.49	-	.07	.05	.20
10-15 ปี	3.42		-	.02	.27
16-20 ปี	3.45			-	.25
มากกว่า 20 ปี	3.70				-

จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F-test) พบว่า เจ้าหน้าที่กรมชลประทานที่มีอายุการรับราชการต่างกัน มีความพึงพอใจต่อปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านส่วนบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้ศึกษาจึงดำเนินการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีเชฟเฟ พบว่า เจ้าหน้าที่กรมชลประทานที่มีอายุการรับราชการต่างกัน มีความพึงพอใจต่อปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านส่วนบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ เจ้าหน้าที่กรมชลประทาน ที่มีอายุมากกว่า 20 ปี มีความพึงพอใจต่อปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านส่วนบุคคล แตกต่างกับเจ้าหน้าที่กรมชลประทานที่มีอายุ 10-15 ปี รายละเอียดดังตารางที่ 30

ตารางที่ 30 เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมชลประทาน
ด้านส่วนบุคคล จำแนกตามอายุการรับราชการ เป็นรายคู่โดยวิธีเชฟเฟ

อายุการรับราชการ	\bar{X}	น้อยกว่า 10 ปี	10-15 ปี	16-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
		3.52	3.31	3.62	3.70
น้อยกว่า 10 ปี	3.52	-	.20	.10	.18
10-15 ปี	3.31		-	.30	.38*
16-20 ปี	3.62			-	.08
มากกว่า 20 ปี	3.70				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.3.7 สมมติฐานที่ 7 เจ้าหน้าที่กรมชลประทานที่มีสถานที่ตั้งการทำงานต่างกัน
มีความพึงพอใจต่อปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ t-test โดยการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมชลประทาน จำแนกตามสถานที่ตั้งการทำงาน พบว่า ความพึงพอใจโดยภาพรวม แตกต่างกัน ($t = -2.319$, $p = .021$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ความพึงพอใจปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการทำงาน และความพึงพอใจปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านส่วนบุคคล โดยเจ้าหน้าที่กรมชลประทานในส่วนภูมิภาคมีความพึงพอใจปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ทั้งสองด้านแตกต่างกับเจ้าหน้าที่กรมชลประทานในส่วนกลาง รายละเอียดดังตารางที่ 31

ตารางที่ 31 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างของความปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมชลประทาน จำแนกตามสถานที่ตั้งของหน่วยงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	ส่วนกลาง		ส่วนภูมิภาค		t	p
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
1.ด้านการทำงาน	3.33	.64	3.47	.77	-2.089	.037
2.ด้านเศรษฐกิจ	3.17	.67	3.29	.85	-1.551	.122
3.ด้านสังคม	3.51	.66	3.64	.76	-1.797	.073
4.ด้านส่วนบุคคล	3.51	.60	3.66	.68	-2.354	.019
รวม	3.39	.52	3.52	.67	-2.319	.021

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการศึกษา

จากการวิเคราะห์ข้อมูล เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมชลประทาน สรุปผลการศึกษาดังนี้

5.1.1 ภูมิหลังของข้าราชการ

เจ้าหน้าที่กรมชลประทานกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 397 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 202 คน คิดเป็นร้อยละ 50.88 เพศชาย 195 คน คิดเป็นร้อยละ 49.12 ส่วนใหญ่มีช่วงอายุมากกว่า 50 ปี จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 35.52 รองลงมาคือ ช่วงอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 130 คนคิดเป็นร้อยละ 32.75 ช่วงอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 23.93 และช่วงอายุระหว่าง 20-30 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 7.80 เจ้าหน้าที่กรมชลประทานส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 250 คน คิดเป็นร้อยละ 62.97 รองลงมาคือ โสด จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 29.47 และหย่า จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 4.03 และหม้าย จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 3.53 ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 216 คน คิดเป็นร้อยละ 54.41 รองลงมาคือต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 34.51 สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 11.08 ส่วนใหญ่สถานภาพการรับราชการ เป็นข้าราชการ จำนวน 222 คน คิดเป็นร้อยละ 55.92 รองลงมาคือ ลูกจ้างประจำ จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 27.71 และพนักงานราชการ จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 16.37 ส่วนใหญ่มีอายุราชการมากกว่า 20 ปี จำนวน 193 คน คิดเป็นร้อยละ 48.62 น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 27.96 ช่วงอายุการรับราชการระหว่าง 10-15 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 12.34 และช่วงอายุการรับราชการระหว่าง 16-20 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 11.08 ส่วนใหญ่มีสถานที่ตั้งของหน่วยงานอยู่ในส่วนภูมิภาค จำนวน 217 คน คิดเป็นร้อยละ 54.66 และส่วนกลาง จำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 45.34

5.1.2 ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมชลประทาน

จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมชลประทาน พบว่า เจ้าหน้าที่กรมชลประทานมีความพึงพอใจต่อปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.45 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .61 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า เจ้าหน้าที่กรมชลประทานมีความพึงพอใจต่อปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านส่วนบุคคล เป็นอันดับ 1 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านสังคม และด้านการทำงาน ด้านเศรษฐกิจ เป็นอันดับที่ 3 และ 4 ตามลำดับ

5.1.3 ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมชลประทาน

ด้านการทำงาน

จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมชลประทาน ด้านการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.41 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .72 เมื่อพิจารณาแล้ว เจ้าหน้าที่กรมชลประทาน มีความพึงพอใจผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายงานอย่างเหมาะสม เป็นธรรมและทั่วถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพในหน่วยงานเอื้ออำนวยต่อการทำงาน เช่น ไม่มีกลิ่น เสียงรบกวน อากาศถ่ายเทได้สะดวก การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ นโยบาย แผนงาน โครงสร้างสายบังคับบัญชา และการมอบอำนาจมีความเหมาะสม การพิจารณาความดีความชอบ ยึดหลักความรู้ความสามารถ และผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก สำหรับอุปกรณ์ และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีคุณภาพและเพียงพอต่อเจ้าหน้าที่ทุกคน และได้รับการสนับสนุนให้เข้าร่วมการอบรมสัมมนาและศึกษาคูณ อยู่ในระดับปานกลาง

5.1.4 ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมชลประทาน

ด้านเศรษฐกิจ

จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมชลประทาน ด้านเศรษฐกิจ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.24 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .77 เมื่อพิจารณาแล้ว เจ้าหน้าที่กรมชลประทานมีความพึงพอใจมีความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน สวัสดิการต่าง ๆ ที่รัฐบาลจัดให้ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ฯลฯ อยู่ในระดับมาก สำหรับสวัสดิการที่หน่วยงานจัดขึ้นช่วยเหลือในการลดภาระค่าครองชีพ เช่น ร้านค้าสวัสดิการ บ้านพักทางราชการ สินเชื่อเพื่อการเคหะ สวัสดิการส่งเสริมอาชีพเสริมเพิ่มรายได้ และเงินเดือนที่ได้รับเพียงพอต่อค่าครองชีพในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน อยู่ในระดับปานกลาง

5.1.5 ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมชลประทาน

ด้านสังคม

จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมชลประทาน ด้านสังคม พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.58 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .72 เมื่อพิจารณาแล้ว เจ้าหน้าที่กรมชลประทาน มีความพึงพอใจความภาคภูมิใจที่เป็นเจ้าหน้าที่กรมชลประทาน ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือและให้คำแนะนำในกรณีเกิดปัญหา หน่วยงานของท่านมีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน เช่น จัดงาน ขึ้นปีใหม่ ทำบุญ ในเทศกาลต่าง ๆ กีฬาสี หน่วยงานมีการแจ้งข้อมูลข่าวสารให้ทราบอย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับมาก สำหรับหน่วยงานมีการจัดกิจกรรมเพื่อช่วยเหลือสังคม เช่น ช่วยเหลือผู้ประสบภัย บริจาคเงินเพื่อสาธารณกุศล ให้ทุนการศึกษาแก่เด็กยากจน อยู่ในระดับปานกลาง

5.1.6 ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมชลประทาน

ด้านส่วนบุคคล

จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมชลประทาน ด้านสังคม พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.59 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .65 เมื่อพิจารณาแล้ว เจ้าหน้าที่กรมชลประทาน มีความพึงพอใจความภาคภูมิใจในงานที่ได้รับมอบหมาย สามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว สังคม และครอบครัวได้อย่างเหมาะสม เป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ได้รับมอบหมายความรับผิดชอบ นอกเหนือจากงานในตำแหน่งหน้าที่ อยู่ในระดับมาก สำหรับมีเวลาออกกำลังกายเพื่อสุขภาพอย่างเหมาะสม อยู่ในระดับปานกลาง

5.1.7 ผลการทดสอบสมมติฐาน

1) สมมติฐานที่ 1 เจ้าหน้าที่กรมชลประทานที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เจ้าหน้าที่กรมชลประทานเพศต่างกันโดยภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการทำงาน และด้านเศรษฐกิจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

5.2 อภิปรายผล

การวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมชลประทาน ผลการวิจัยมีประเด็นสำคัญที่จะนำมาอภิปรายดังนี้

จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมชลประทาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานใน 4 ด้าน พบว่า ด้านการทำงาน ด้านสังคม ด้านส่วนบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า เจ้าหน้าที่กรมชลประทานมีความพอใจในการปฏิบัติงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน และปฏิบัติงานอย่างมีความสุข ส่งผลให้เจ้าหน้าที่มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิดของแอปเปิลไวท์ (Applewhite อ้างถึงใน ธานินทร์ สิทธิบุญชูร (2543) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความสุขที่ได้รับจากสภาพแวดล้อมการทำงาน ความสุขที่ได้รับจากการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งการมีทัศนคติหรือความรู้สึกที่ดีต่องาน จะทำให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจที่จะพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลยิ่งขึ้น เนื่องจากขวัญและกำลังใจในการทำงานเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคคล สำหรับด้านเศรษฐกิจ อยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องมาจาก บุคคลากรที่อยู่ในระบบราชการนับว่าได้รับเงินเดือน และค่าจ้างน้อย อาจไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตในภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน จึงส่งผลให้ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ฉะนั้น ปัจจัยด้านเศรษฐกิจนับว่าเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่สำคัญมากสำหรับบุคลากรในองค์กร เป็นปัจจัยที่ตอบสนองความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ ได้แก่ปัจจัย 4 สอดคล้องกับมาสโลว์ ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมนุษย์ (Hierarchy of Needs Theory) ขั้นที่ 1 ความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ที่จะทำให้อยู่รอดได้ หรือคือความต้องการของร่างกาย ซึ่งได้แก่ อาหาร เครื่องดื่ม เครื่องนุ่งห่ม และที่อยู่อาศัย

5.2.1 ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมชลประทาน

ด้านการทำงาน

จากการศึกษา พบว่า เจ้าหน้าที่กรมชลประทานมีความพึงพอใจปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยเจ้าหน้าที่กรมชลประทานมีความพึงพอใจผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายงานอย่างเหมาะสม เป็นธรรมและทั่วถึง แสดงให้เห็นว่าผู้บังคับบัญชามีการกระจายมอบหมายงานอย่างเหมาะสม ทำให้บุคลากรในหน่วยงานไม่ก้าวถอยงานซึ่งกันและกัน เป็นการลดปัญหาการกระทบกระทั่งระหว่างผู้ร่วมงาน นอกจากนี้ควรรวมถึงการให้บุคลากรมีอิสระในการตัดสินใจและการได้พัฒนาทักษะและความสามารถ เพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ส่งผลให้ระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับรังสิมาศิริพันธ์ (2535) ศึกษาเรื่อง หัวหน้างานกับการมีส่วนร่วมเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในงานที่ดีให้กับ

พนักงาน ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด พบว่า การมุ่งพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานให้พนักงาน หัวหน้าจะต้องทำงานเป็นหัวหน้าที่ดี และเข้าใจบทบาทของตนเองในการเป็นนักบริหารบุคคล และปฏิบัติตนตามหลักธรรมของผู้บริหาร ซึ่งจะเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลภายในหน่วยงาน การพิจารณาความดีความชอบ ยึดหลักความรู้ความสามารถและผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก องค์กรต้องมีระบบพิจารณาความดีความชอบที่ยึดหลักความรู้ความสามารถและผลงาน คุณภาพของงาน ทันตามกำหนดเวลา การทุ่มเท เสียสละ รวมถึงการประหยัดทรัพยากร เป็นหลัก นำมาซึ่งผลตอบแทนต่าง ๆ และจะได้เป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติให้กับบุคลากร สำหรับการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ นโยบาย แผนงาน โครงสร้าง สายบังคับบัญชา และการมอบอำนาจมีความเหมาะสม กรมชลประทานเป็นหน่วยงานที่มีขนาดใหญ่ มีสายการบังคับบัญชามากพอสมควร ภารกิจของกรมชลประทานเป็นงานที่สำคัญและมีลักษณะท้าทาย จึงต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ นโยบาย ฯลฯ ไว้อย่างชัดเจน เหมาะสม และถ่ายทอดการปฏิบัติงานตามลำดับจากผู้บริหารลงสู่ผู้ปฏิบัติ สอดคล้องกับรุจิ อุษิสลปัสกี (2546) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ในอำเภอเมืองเชียงใหม่ พบว่า ลักษณะการบริหารงานและนโยบายการบริหารงานที่ดี แสดงถึงความมีประสิทธิภาพขององค์กร การบริหารงานในระบบราชการ ภาครัฐจำเป็นต้องปรับปรุงระบบให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และการปรับโครงสร้างของส่วนราชการ สภาพแวดล้อมทางกายภาพในหน่วยงานเอื้ออำนวยต่อการทำงาน เช่น ไม่มีกลิ่น เสียงรบกวน อากาศถ่ายเทได้สะดวก นับว่าเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญและความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน บุคลากรควรปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่มีความเหมาะสม คือ สถานที่ทำงานไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพ และไม่เสี่ยงอันตราย มีสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เช่น บรรยากาศ เสียง แสง ความสะอาดของสถานที่ สอดคล้องกับ ดร.สุเมธ สิริยศจารัง (2542) ศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรพยาบาลห้องผ่าตัด พบว่า ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่จะก่อให้เกิดสุขภาพที่ไม่ดี สำหรับอุปกรณ์ และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีคุณภาพ และเพียงพอต่อเจ้าหน้าที่ทุกคน เป็นปัจจัยที่สำคัญซึ่งจะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลสูงสุด สอดคล้องกับ พนมวิงก์ นิลพัฒน์ (2543) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค กรณีศึกษา การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 ภาคใต้ จังหวัดยะลา พบว่า ปัจจุบันองค์การรัฐวิสาหกิจได้นำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาใช้งาน เช่น เครื่องมือที่มีประสิทธิภาพ เครื่องคอมพิวเตอร์ เป็นต้น ทำให้พนักงานส่วนใหญ่ สามารถทำงานเสร็จภายในเวลาดังกล่าว และการสนับสนุนให้เข้าร่วมการอบรมสัมมนา และศึกษาดูงาน บุคลากรพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องมาจาก บุคลากรไม่ได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรม ดูงาน หรือ

อาจจะได้รับการพัฒนาไม่ตรงกับงานที่กำลังปฏิบัติอยู่ งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรเพื่อพัฒนาบุคลากรไม่เพียงพอต่อจำนวนบุคลากร จึงทำให้บุคลากรได้รับการพัฒนาไม่ทั่วถึง และไม่ได้รับความรู้และเทคโนโลยีใหม่ๆ เพิ่มเติม จึงส่งผลให้การปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร สอดคล้องกับรุจิ อุษิตปัทม์ (2546) กล่าวว่า ปัจจัยด้านการพัฒนาศักยภาพเป็นปัจจัยหนึ่งที่กระตุ้นและส่งเสริมให้พนักงานอยากทำงานมากขึ้น และสอดคล้องกับกชกร เอ็นดูราษฎร์ (2547) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท โกรเฮ่ สยาม จำกัด พบว่า ความพึงพอใจด้านโอกาสก้าวหน้าตำแหน่งงานอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ การที่หน่วยงานสนับสนุนให้มีโอกาสได้ฝึกอบรมหาความรู้ และประสบการณ์เพิ่มเติม

5.2.2 ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมชลประทาน ด้านเศรษฐกิจ

จากการศึกษา พบว่า เจ้าหน้าที่กรมชลประทานความพึงพอใจปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านเศรษฐกิจโดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยเจ้าหน้าที่กรมชลประทานมีความพึงพอใจ ความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน และสวัสดิการต่างๆ ที่รัฐบาลจัดให้ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ฯลฯ อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่าอาชีพรับราชการเป็นอาชีพที่มีความมั่นคง ปฏิบัติงานได้จนถึงอายุ 60 ปี ตรงข้ามกับบริษัทที่บางครั้ง เมื่อมีอายุมากขึ้น เงินเดือนสูงขึ้น รับพนักงานรุ่นใหม่เข้าทำงาน หรือเกิดเศรษฐกิจตกต่ำ ก็ใช้นโยบายลดอัตรากำลังคนลง และอาชีพรับราชการยังมีสวัสดิการต่างๆ ที่รัฐบาลจัดให้ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร เพื่อเป็นการช่วยเหลือและลดภาระการดำรงชีวิตในช่วงภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน ซึ่งข้าราชการชั้นผู้น้อยมีเงินเดือนและค่าจ้างไม่เพียงพอต่อค่าครองชีพ นับว่าเป็นอีกวิธีหนึ่งที่จะดึงดูดบุคลากรให้จงรักภักดีต่อองค์กรและปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มกำลังความรู้ความสามารถและมีประสิทธิภาพ สำหรับเงินเดือนที่ได้รับเพียงพอต่อค่าครองชีพในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน และสวัสดิการที่หน่วยงานจัดขึ้นช่วยเหลือในการลดภาระค่าครองชีพ เช่น ร้านค้าสวัสดิการ บ้านพักทางราชการ สินเชื่อเพื่อการเคหะ สวัสดิการส่งเสริมอาชีพเสริมเพิ่มรายได้ อยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องมาจาก ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ได้รับเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทนน้อย ซึ่งไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต จึงทำให้มีความต้องการสวัสดิการที่หน่วยงานจัดขึ้น เช่น สวัสดิการส่งเสริมอาชีพเสริมเพิ่มรายได้ บ้านพักทางราชการ ซึ่งก็ไม่เพียงพอต่อความต้องการและไม่ทั่วถึง สอดคล้องกับศิริรัตน์ สุวรรณทัต (2542) ศึกษาการพัฒนาสวัสดิการพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจสวัสดิการด้านเศรษฐกิจมากที่สุด เพราะเป็นสวัสดิการที่สามารถช่วยพยุงฐานะเศรษฐกิจแก่พนักงาน ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นและเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการครองชีพ

5.2.3 ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมชลประทาน

ด้านสังคม

จากการศึกษา พบว่า เจ้าหน้าที่กรมชลประทานความพึงพอใจปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสังคมโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยเจ้าหน้าที่กรมชลประทานมีความพึงพอใจความภาคภูมิใจที่เป็นเจ้าหน้าที่กรมชลประทาน อาจเนื่องมาจาก กรมชลประทานนับว่าเป็นหน่วยงานราชการหลักที่มีพันธกิจหลักในการบริหารจัดการน้ำ เป็นงานที่มีความสำคัญกับประเทศชาติเป็นลำดับต้น ๆ ของประเทศชาติ เจ้าหน้าที่กรมชลประทานจึงมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือ และให้คำแนะนำในกรณีเกิดปัญหา หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน เช่น จัดงานขึ้นปีใหม่ ทำบุญในเทศกาลต่าง ๆ กีฬาสี และมีการแจ้งข้อมูลข่าวสารให้ทราบอย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิดของเฮ้า (House อ้างถึงในพรทิพย์ ราชภัฏ (2551) ที่มีแนวคิดว่าการสนับสนุนทางสังคมเป็นการได้รับความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ก่อให้เกิดความรักความผูกพัน ไว้วางใจซึ่งกันและกัน ทำให้บุคคลได้รับความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ดังนี้ การสนับสนุนทางด้านอารมณ์ (Emotional Support) เป็นการให้ความยอมรับยกย่องและไว้วางใจ การสนับสนุนทางด้านวัตถุหรือแรงงาน (Instrument Support) เป็นการให้ความช่วยเหลือในเรื่องวัสดุสิ่งของ เงิน หรือแรงงาน การสนับสนุนด้านการประเมิน (Appraisal Support) เป็นการให้ข้อมูลเพื่อนำมาใช้ปรับปรุงในการอยู่ร่วมกัน และการสนับสนุนทางด้านข่าวสาร (Information Support) เป็นการให้คำแนะนำหรือข้อมูลเพื่อนำมาใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เผชิญอยู่ ส่วนการจัดกิจกรรมเพื่อช่วยเหลือสังคม เช่น ช่วยเหลือผู้ประสบภัย บริจาคเงินเพื่อสาธารณกุศล ให้ทุนการศึกษาแก่เด็กยากจน อยู่ในระดับปานกลาง อาจเกิดมาจากสาเหตุหลายประการ เช่น ภาระเรื่องส่วนตัวหรือเรื่องงาน ภาวะเศรษฐกิจ เป็นต้น การสนับสนุนให้พนักงานได้มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนา หรือกิจกรรมบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ต่าง ๆ ตามความเหมาะสมเพื่อเป็นการพัฒนาด้านจิตใจของบุคลากร อันเป็นการก่อให้เกิดประโยชน์อย่างยั่งยืนต่อองค์กร บุคลากร และสังคม เป็นแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่สอดคล้องกับแนวคิดของนิสาร์ตัน ศิลปเดช (อ้างถึงใน จิรนนท์ เพ็ชรแก้ว, 2544) มีแนวคิดว่าการเป็นบุคคลผู้มีจิตใจดี มีคุณธรรมและมีความโอบอ้อมอารีพร้อมที่จะช่วยเหลือผู้ตกทุกข์ได้ยาก จะช่วยให้บุคคลมีความสุขในการดำเนินชีวิตทั้งด้านงานและด้านส่วนตัว

5.2.4 ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมชลประทาน

ด้านส่วนบุคคล

จากการศึกษา พบว่า เจ้าหน้าที่กรมชลประทานความพึงพอใจปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านส่วนบุคคลอยู่ในระดับมาก โดยเจ้าหน้าที่กรมชลประทานมีความภาคภูมิใจใน

งานที่ได้รับมอบหมาย อยู่ในระดับมาก อาจจะเป็นเนื่องจากหลายสาเหตุ เช่น งานที่ได้รับมอบหมาย มีความสำคัญกับองค์กร สนับสนุนให้องค์กรบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร และปฏิบัติงานตรงกับความรู้ความสามารถของตนเอง จึงส่งผลให้มีความภาคภูมิใจในงานที่ได้รับมอบหมาย อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับหนึ่ง สำหรับสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว สังคม และครอบครัวได้อย่างเหมาะสม จะเห็นได้ว่า เจ้าหน้าที่กรมชลประทานปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความรู้ความสามารถแล้ว ก็ยังต้องการมีเวลาพักผ่อนหย่อนใจ ท่องเที่ยว เพื่อให้ผ่อนคลายจากความตึงเครียดจากการปฏิบัติงาน รวมถึงยังมีเวลาให้กับครอบครัว ซึ่งจะไม่ทำให้เกิดปัญหาครอบครัว สอดคล้องกับ กริชเพชร ชัยช่วย (2544) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมเจ้าท่า พบว่า ด้านชีวิตส่วนตัวมีสัดส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานสูงสุด เป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ได้รับมอบหมายความรับผิดชอบนอกเหนือจากงานในตำแหน่งหน้าที่ แสดงให้เห็นว่า คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีมีได้ขึ้นอยู่กับลักษณะงาน หรือค่าตอบแทนเพียงอย่างเดียว แต่ยังคงมีความสัมพันธ์ที่ดีในหมู่คณะ การทำงานเป็นทีม สอดคล้องกับ สรวงสรรค์ ต๊ะปิ่นตา (2541) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของช่างการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่า พนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน อีกทั้งผู้บังคับบัญชาให้การดูแลลูกน้องอย่างเป็นกันเอง พึงพอใจในระดับมาก และมีเวลาออกกำลังกายเพื่อสุขภาพอย่างเหมาะสม อยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องมาจาก ไม่มีสถานที่ในการออกกำลังกาย รวมถึงอุปกรณ์ในการออกกำลังกายมีไม่เพียงพอ หรือบุคลากรอาจจะเหนื่อยล้าจากการทำงาน หรือไม่มีเวลาเพียงพอต่อการออกกำลังกาย จึงทำให้ละเลยต่อการใส่ใจต่อสุขภาพ หากบุคลากรมีสุขภาพไม่แข็งแรง อาจส่งผลให้การปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพและปริมาณงานไม่เป็นไปตามเป้าหมาย ฉะนั้น กรมชลประทานจึงควรส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ออกกำลังกายให้มากขึ้น และสนับสนุนสถานที่พร้อมอุปกรณ์ในการออกกำลังกาย เพื่อให้เจ้าหน้าที่มีสุขภาพแข็งแรง เป็นการลดรายจ่ายงบประมาณด้านค่ารักษาพยาบาลได้อีกด้วย

การทดสอบสมมติฐานในเรื่องเพศ พบว่า เจ้าหน้าที่กรมชลประทานที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความแตกต่างด้านลักษณะการทำงาน ลักษณะงาน เทคนิค อุปกรณ์ เครื่องมือ วิชาความรู้ ความสามารถที่ต้องใช้เฉพาะด้านมากเป็นพิเศษ ส่วนเพศหญิง ปฏิบัติในสายงานสนับสนุน ตามกฎระเบียบ วิธีการ และคู่มือต่าง ๆ ซึ่งไม่ต้องใช้เทคนิคการทำงานมากนัก

การทดสอบสมมติฐานในเรื่องอายุ พบว่า เจ้าหน้าที่กรมชลประทานที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน แสดงให้เห็นว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอายุต่างกันจะมีประสบการณ์ ความรู้ความสามารถ ทักษะ ทักษะ ความรับผิดชอบ ฯลฯ ต่างกัน สอดคล้องกับ ชนิดา เรืองเดช (อ้างถึงใน วรวิทย์ ชัยพรเจริญศรี , 2541) ศึกษาคุณภาพ

ชีวิตการทำงานของอาจารย์แพทย์ ในคณะแพทยศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่า คะแนนเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์แพทย์ที่อยู่ในวัยกลางคน จะมีค่าเฉลี่ยคะแนนสูงกว่าอาจารย์แพทย์ที่อยู่ในช่วงวัยผู้ใหญ่ตอนต้น สอดคล้องกับฉัฐ มงคลศรี (2540) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานสินเชื่อธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานสินเชื่อที่มีอายุมากกว่ามีผลต่อการปฏิบัติงานดีกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย ซึ่งอาจเนื่องมาจากกลุ่มพนักงานที่มีอายุมาก มีการปฏิบัติงานมานาน และมีความก้าวหน้าในหน้าที่ที่รับผิดชอบ รู้สึกว่ามีความมั่นคงในหน้าที่การงาน รวมถึงมีเงินเดือน สวัสดิการต่าง ๆ เช่น สวัสดิการที่หน่วยงานจัดขึ้นเพื่อช่วยเหลือในการลดภาระค่าครองชีพ

การทดสอบสมมติฐานในเรื่องสถานภาพ พบว่า เจ้าหน้าที่กรมชลประทานที่มีสถานภาพต่างกันมีความพึงพอใจปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า คุณภาพชีวิตการทำงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับสถานภาพของบุคคล แต่ขึ้นอยู่กับสภาพทางเศรษฐกิจมากกว่า บุคลากรไม่ว่าจะเป็น โสภ สมรส หย่า หรือหม้าย ต่างก็มีภาระที่ต้องรับผิดชอบ ไม่ว่าจะเป็นภาระครอบครัว หรือทางสังคม ดังนั้น การที่บุคคลมีสถานภาพต่างกัน จึงไม่ได้มีอิทธิพลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน สอดคล้องกับพิชญ์สินี ดีผลผล (2545) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณี บริษัทไทย แอร์พอร์ตส์ กราวด์เซอร์วิส จำกัด พบว่า ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรส ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งรายด้านและโดยรวม

การทดสอบสมมติฐานในเรื่องระดับการศึกษา พบว่า เจ้าหน้าที่กรมชลประทานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า เจ้าหน้าที่ที่มีการศึกษาสูง ได้รับการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งตรงกับวุฒิการศึกษา อีกทั้งยังปฏิบัติงานตรงกับความรู้ความสามารถ ก้าวทันต่อเทคโนโลยี และสามารถปฏิบัติงานได้หลายด้าน รวมถึงการได้รับการคัดเลือกให้เข้ารับการพัฒนาด้วยการฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ การศึกษาสูง การ सम्มนา เป็นต้น สอดคล้องกับอภิรักษ์ หัซชะวณิช (2542) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ภายใต้ระบบงานรีเอ็นจิเนียริง : ศึกษาเฉพาะกรณีสาขาในเขต 43 พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

การทดสอบสมมติฐานในเรื่องสถานภาพการรับราชการ พบว่า เจ้าหน้าที่กรมชลประทานที่มีสถานภาพการรับราชการต่างกันมีความพึงพอใจปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า เจ้าหน้าที่ที่มีสถานภาพเป็นข้าราชการอาจจะได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ ตรงกับวุฒิการศึกษา อีกทั้งยังได้รับสิทธิด้านสวัสดิการต่าง ๆ ที่รัฐจัดให้มากกว่า การได้รับนโยบาย ยุทธศาสตร์ หรือการ

มอบอำนาจ และการสนับสนุนให้เข้าร่วมการอบรมสัมมนาและศึกษาดูงานมากกว่า ฯลฯ ส่งผลให้มีความพึงพอใจแตกต่างกัน

การทดสอบสมมติฐานในเรื่องอายุการรับราชการ พบว่า เจ้าหน้าที่กรมชลประทานที่มีอายุการรับราชการต่างกันมีความพึงพอใจปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอายุการรับราชการมากกว่าจะมีประสบการณ์ในการทำงาน มีเงินเดือนและค่าจ้าง มีความสัมพันธ์กับกลุ่มเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานมากกว่า ส่งผลมีความพึงพอใจแตกต่างกัน สอดคล้องกับ ทรศนะ ใจชุ่มชื่น (2543) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนขององค์กร แบบการนำชีวิตตนพฤติกรรมการปฏิบัติงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานของหัวหน้างานระดับต้นในโรงงานอุตสาหกรรม พบว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงานของหัวหน้างานระดับต้นที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และสอดคล้องกับพรทิพย์ ทับทิมทองคำ (2540) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พบว่า ข้าราชการสาย ข ในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานต่างกัน

การทดสอบสมมติฐานในเรื่องที่ตั้งของหน่วยงาน พบว่า เจ้าหน้าที่กรมชลประทานที่มีที่ตั้งของหน่วยงานต่างกันมีความพึงพอใจปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาคมีความสะดวกในการเดินทางไปปฏิบัติงาน ไม่ต้องพบกับสภาพการจราจรที่ติดขัด ไปถึงสถานที่ทำงานได้รวดเร็วทันเวลา โดยไม่ต้องเดินทางออกจากบ้านพักด้วยความเร่งรีบ ส่งผลให้มีเวลาในการอยู่กับครอบครัวมากขึ้นด้วย

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับกรมชลประทาน

จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมชลประทาน ผู้ศึกษาขอเสนอแนะแต่ละด้าน ดังนี้

1. ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมชลประทานด้านการทำงาน อยู่ในระดับมาก กรมชลประทานควรมีการส่งเสริมและจัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ รวมถึงการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่ และมีคุณภาพให้เพียงพอต่อเจ้าหน้าที่ซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว และเสร็จทันตามกำหนดเวลา และควรส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ทุก

ระดับชั้นเพิ่มศักยภาพให้มีความรู้ความสามารถ เช่น จัดให้มีการฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ประชุม สัมมนา องค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ใหม่ ๆ ตลอดเวลา

2. ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมชลประทาน ด้านเศรษฐกิจ อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากอาชีพรับราชการรายได้ของเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่จึงขึ้นอยู่กับเงินเดือน ซึ่งสถานะทางเศรษฐกิจในปัจจุบันที่กำลังประสบปัญหาภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ ทำให้เงินเดือนที่ได้รับไม่เพียงพอต่อการครองชีพ ฉะนั้น กรมชลประทานจึงควรเน้นการจัดสวัสดิการ นอกเหนือจากที่รัฐจัดให้ เพื่อให้เพียงพอและทั่วถึงต่อความต้องการของเจ้าหน้าที่ เช่น สวัสดิการ บ้านพักทางราชการ สวัสดิการรถรับ-ส่ง เพื่อเป็นการลดภาระและช่วยเหลือด้านค่าครองชีพให้กับ เจ้าหน้าที่

3. ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมชลประทาน ด้านสังคม อยู่ในระดับมาก กรมชลประทานควรส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ตระหนักถึงความสำคัญในการช่วยเหลือสังคม ที่สามารถส่งผลกระทบต่อองค์กรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน และกรมชลประทาน ควรมีนโยบายในเรื่องการบำเพ็ญสาธารณะประโยชน์ โดยให้เจ้าหน้าที่ทุกคนมีส่วนร่วมตามความเหมาะสม

4. ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมชลประทาน ด้านส่วนบุคคล อยู่ในระดับมาก กรมชลประทานควรจัดหาสถานที่ในการออกกำลังกาย และจัดหา อุปกรณ์ในการออกกำลังกายให้เพียงพอ พร้อมรณรงค์ให้เจ้าหน้าที่ ใส่ใจดูแลสุขภาพ เพื่อให้สุขภาพ แข็งแรง หากเจ้าหน้าที่มีสุขภาพแข็งแรง ไม่ป่วยไข้ก็จะช่วยลดรายจ่ายงบประมาณด้าน ค่ารักษาพยาบาลได้อีกด้วย ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลเป็นไป เป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจของกรมชลประทาน

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. กรมชลประทานเป็นหน่วยงานที่มีเจ้าหน้าที่เป็นจำนวนมาก ซึ่งการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมชลประทานในครั้งนี้ อาจจะไม่ครอบคลุม เท่าที่ควร ฉะนั้น จึงควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่แบบเชิงคุณภาพ ด้วย เพื่อจะได้ทราบถึงปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่อย่างแท้จริง

2. จากการศึกษา พบว่า เจ้าหน้าที่กรมชลประทานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจ ด้านเศรษฐกิจอยู่ในระดับปานกลาง ฉะนั้น จึงควรศึกษาปัจจัยทางด้านนี้โดยตรง เพราะเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญมากประการหนึ่ง เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการวางแผน กำหนดนโยบาย และ พัฒนาการดำเนินการจัดกิจกรรม โครงการรูปแบบต่าง ๆ ให้กับเจ้าหน้าที่กรมชลประทานต่อไป

3. การศึกษาครั้งนี้ สามารถใช้เป็นข้อมูลได้เพียงระยะเวลาหนึ่ง ดังนั้น จึงควรมีการศึกษาวิจัยอยู่เสมอและต่อเนื่อง เพื่อไม่ให้ข้อมูลล้าหลัง ซึ่งผู้บริหารสามารถนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจวางแผนกลยุทธ์ ให้สอดคล้องกับบริบทของหน่วยงานต่อไป

เอกสารอ้างอิง

หนังสือหรือบทความ

- ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์.(2551). เอกสารประกอบการสัมมนา **Happy Workplace Forum**
แผนงานสุขภาพองค์กรภาคเอกชน สำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ
(สสส.) วันที่ 12 มีนาคม 2551 ณ ห้องวิภาวดีบอลรูม โรงแรมโซฟิเทล เซ็นทารา แกรนด์
กรุงเทพมหานคร.
- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์.(2547). **ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่**. กรุงเทพฯ สถาบันบัณฑิตพัฒน-
บริหารศาสตร์.
- นิสารัตน์ ศิลปเดช. (2540). **ประชากรกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต . ประชากรแรงงาน**.
กรุงเทพมหานคร : พิเศษฐการพิมพ์.
- พรทิพย์ ราชภัณฑ์ และคณะ. (2551). **ผลของโปรแกรมการส่งเสริมสมรรถนะแห่งตนและการ
สนับสนุนทางสังคมต่อพฤติกรรมการออกกำลังกายของผู้สูงอายุที่มีภาวะหัวใจวาย**.
พยาบาลสาร. กรุงเทพมหานคร : ผู้แต่ง.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2550). **โครงการศึกษาเพื่อพัฒนากรอบแนวทางการ
พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน**.
- เสนาะ ดิยาวัว. (2544). **หลักการบริหาร**. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุวรรณณี จันทร์ดำเนินพงศ์.(2551). **องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace)**.
<http://www.give2all.com/writer/view.php?icl=757> . 19 มีนาคม 2551.

วิทยานิพนธ์

- กชกร เอ็นดูราษฎร์. (2547) **ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท
โกรเฮ้ สยาม จำกัด**. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กริชเพชร ชัยช่วย. (2544) **คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมเจ้าท่า**. วิทยานิพนธ์ปริญญา
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จิรนนท์ เพ็ชรแก้ว.(2544). **การสำรวจคุณภาพชีวิต และความต้องการทางการศึกษาเพื่อการพัฒนา
คุณภาพชีวิตประชากร : กรณีศึกษาอำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี**. วิทยานิพนธ์หลักสูตร
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (พื้นฐานการศึกษา) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- จารุวรรณ โหระ. (2541). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันองค์กรของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ศึกษากรณีเฉพาะ : วิทยาเขตนนทบุรีและวิทยาเขตเพาะช่าง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท จิตวิทยาอุตสาหกรรม หลักสูตรวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชนิดา เรืองเดช. (2539). ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์แพทย์ ในคณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต ภาควิชาจิตเวชศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฐ มงคลศรี. (2540). ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานสินเชื่อธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน). ภาคนิพนธ์ปริญญาพัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ดร.ณศรี สิริยศารง. (2542). คุณภาพชีวิตการทำงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลห้องผ่าตัด โรงพยาบาลศูนย์. บัณฑิตวิทยาลัย วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ทรรศนะ ใจชุ่มชื่น.(2543). ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนขององค์กร แบบการนำชีวิตตน พฤติกรรมการปฏิบัติงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานของหัวหน้างานระดับต้นในโรงงานอุตสาหกรรม.วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ทองพุด สังก์แก้ว. (2540) . การศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กกับขนาดใหญ่ สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ธวัชชัย สิงห์เขียว.(2546). ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานปิโตรเคมี กรณีศึกษาพนักงานบริษัท ไทยโอเลฟินส์ จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธานินทร์ สิทธิบุญชร. (2543) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีฝ่ายการพนักงาน บริษัทการบินไทย จำกัด. วิทยานิพนธ์หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นฤดล มีเพียร. (2541). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- เบญจวรรณ หอมหวาน. (2546). การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในโรงเรียนของนักเรียน
โรงเรียนสังกัดกองการศึกษาสังเคราะห์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์หลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
มหาสารคาม.
- ปีทมา อ่อนไสว. (2542). การรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน :
กรณีศึกษาพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน). ภาคนิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตร-
มหาบัณฑิต โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหาร
ศาสตร์.
- พรทิพย์ ทับทิมทองคำ. (2540). ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การศึกษา
ต่อเนื่อง) มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พนมวิงก์ นิลพัฒน์. (2543) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
: กรณีศึกษาการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 ภาคใต้ จังหวัดยะลา. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตร-
มหาบัณฑิต คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พิชญ์สินี ดิลลิลผล. (2545). ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณี
บริษัทไทย แอร์พอร์ตส์ กราวด์เซอร์วิส จำกัด. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ภูวนัย น้อยวงศ์. (2541). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรม
อิเล็กทรอนิกส์ : ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัท มินิแบไทย จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท จิตวิทยา
อุตสาหกรรมหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- รังสิมา ศิริพันธ์. (2535) หัวหน้างานกับการมีส่วนร่วมเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในงานที่ดีให้กับ
พนักงาน ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร-
มหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รุจิ อุศศิศิลป์ศักดิ์. (2546). ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตในการทำงาน
กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน)
ในอำเภอเมืองเชียงใหม่. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- รววิทย์ ชัยพรเจริญศรี. (2541). คุณภาพชีวิตของพยาบาลวิชาชีพ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข
ในจังหวัดสระบุรี. วิทยานิพนธ์หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเวชศาสตร์ชุมชน
ภาควิชาเวชศาสตร์ป้องกันและสังคม บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- วิสุทธิ อุตะมะ. (2538). **คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคคลในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในเขตการศึกษา 6 กรุงเทพฯ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยศิลปากร.**
- ศิริรัตน์ สุวรรณทัต. (2542). **การพัฒนาสวัสดิการพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต (การบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม) คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.**
- สรวงสรรค์ ต๊ะปิ่นดา. (2541) **คุณภาพชีวิตการทำงานของช่าง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.**
- สฤณี สิงหวรวงูร. (2542). **ศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานระหว่างพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) กับพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการและบริหารองค์การ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.**
- สุจินดา อ่อนแก้ว. (2537) . **คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยทวารวดี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.**
- สุมนทิพย์ ใจเหล็ก. (2541). **การศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในบริษัทไทย กับลูกจ้างในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท จิตวิทยาอุตสาหกรรม หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.**
- อภิรักษ์ หัซซะวณิซ. (2542). **ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ภายใต้ระบบงานรีเอ็นจีเนียริ่ง : ศึกษาเฉพาะกรณีสาขาในเขต 43. ภาคนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.**
- Milkovich,G.T. & Glueck,W.F. (1985). **Personel/human resource management : A diagnostic approach.** Texas: Business Publications.
- Delamotte, Y and Takezawa, S. (1984). **Quality of Work Life in International Perspective.** Switzerland: International Labor Organization.
- Mayo, E. (1933). **The Human Problems of an Industrial Civilisation.** New York: Macmilan.
- Maslow, Abraham. (1978). **Motivation and Personality.** Harper& Row, New York.
- Walton, Richard E. (1975). **Crieria for Quality of Working Life.** In Louis E. Davis and Albert B. Cherns (eds). The Quality of work Life. New york : Free Press.
- Mescon H.M., Albert M., and Khedouri F.(1988). **Management.** (3Rd Ed). New York: Harper & Row.

Caio, W.F.(1995). **Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life Profits**

(3rd Ed). New York: McGraw-Hill,Inc.

Werther, William B., Jr. and Davis, Keith. (1992). **Human Resources and personal Management.**

Mcgraw-Hill Series in Management.

ภาคผนวก

2. ความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่กรมชลประทาน

กรุณาเขียนเครื่องหมาย ลงใน ที่ระบุหมายเลขระดับความพึงพอใจเพียงช่องเดียวในแต่ละคำถาม

- ระดับความพึงพอใจมากที่สุด คือ 5
- ระดับความพึงพอใจมาก คือ 4
- ระดับความพึงพอใจปานกลาง คือ 3
- ระดับความพึงพอใจน้อย คือ 2
- ระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด คือ 1

ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความพึงพอใจ				
	5	4	3	2	1
1. ด้านการทำงาน					
1.1 สภาพแวดล้อมทางกายภาพในหน่วยงานเอื้ออำนวยต่อการทำงาน เช่น ไม่มีกลิ่น เสียงรบกวน อากาศถ่ายเทได้สะดวก					
1.2 อุปกรณ์ และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีคุณภาพและเพียงพอต่อเจ้าหน้าที่ทุกคน					
1.3 การกำหนดควัสดุภัณฑ์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ นโยบาย แผนงาน โครงสร้างสายบังคับบัญชา และการมอบอำนาจมีความเหมาะสม					
1.4 ผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายงานอย่างเหมาะสม เป็นธรรมและทั่วถึง					
1.5 การพิจารณาความดีความชอบ ยึดหลักความรู้ความสามารถและผลการปฏิบัติงาน					
1.6 ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้าร่วมการอบรมสัมมนา และศึกษาดูงาน					

ข้อเสนอแนะ / ความคิดเห็น.....

2. ด้านเศรษฐกิจ	ระดับความพึงพอใจ				
	5	4	3	2	1
2.1 เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอต่อค่าครองชีพในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน					
2.2สวัสดิการที่หน่วยงานจัดขึ้นช่วยเหลือในการลดภาระค่าครองชีพ เช่น ร้านค้าสวัสดิการ บ้านพักทางราชการ สินเชื่อเพื่อการเคหะสวัสดิการส่งเสริมอาชีพเสริมเพิ่มรายได้ เป็นต้น					
2.3สวัสดิการต่าง ๆ ที่รัฐบาลจัดให้ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ฯลฯ					
2.4 ท่านมีความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน					

ข้อเสนอแนะ / ความคิดเห็น.....

ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความพึงพอใจ				
	5	4	3	2	1
3. ด้านสังคม					
3.1 ท่านมีความภาคภูมิใจที่เป็นเจ้าหน้าที่กรมชลประทาน					
3.2 ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือและให้คำแนะนำในกรณีเกิดปัญหา					
3.3 หน่วยงานของท่านมีการแจ้งข้อมูลข่าวสารให้ทราบอย่างสม่ำเสมอ					
3.4 หน่วยงานของท่านมีการจัดกิจกรรมเพื่อช่วยเหลือสังคม เช่น ช่วยเหลือผู้ประสบวาทภัย บริจาคเงินเพื่อสาธารณกุศล ให้อุปการะการศึกษาแก่เด็กยากจน เป็นต้น					
3.5 หน่วยงานของท่านมีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน เช่น จัดงานขึ้นปีใหม่ ทำบุญในเทศกาลต่าง ๆ กีฬาสี เป็นต้น					
ข้อเสนอแนะ / ความคิดเห็น.....					

4. ด้านส่วนบุคคล	ระดับความพึงพอใจ				
	5	4	3	2	1
4.1 ท่านมีความภาคภูมิใจในงานที่ได้รับมอบหมาย					
4.2 ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว สังคม และครอบครัวได้อย่างเหมาะสม					
4.3 ท่านมีเวลาออกกำลังกายเพื่อสุขภาพอย่างเหมาะสม					
4.4 ท่านเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน					
4.5 ท่านได้รับมอบหมายความรับผิดชอบนอกเหนือจากงานในตำแหน่งหน้าที่					
ข้อเสนอแนะ / ความคิดเห็น.....					

3. ข้อเสนอแนะ หรือความคิดเห็น

<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

ขอขอบคุณที่ท่านให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ค่าความเชื่อมั่น โดยภาพรวม

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

—

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
V1	45.9667	150.3782	.7198	.9578
V2	45.2667	153.9954	.5411	.9599
V3	45.5667	150.8057	.7752	.9573
V4	45.7000	145.7345	.7838	.9569
V5	45.3667	146.4471	.7727	.9571
V6	45.6333	148.0333	.7246	.9577
V7	44.6667	151.6092	.5141	.9609
V8	44.9000	148.5069	.7735	.9571
V9	45.3667	145.0678	.8375	.9561
V10	45.7667	144.8747	.8123	.9565
V11	46.2000	150.4414	.7071	.9580
V12	45.7667	149.0816	.8003	.9569
V13	45.5000	148.5345	.7893	.9569
V14	45.1333	146.5333	.7388	.9576
V15	45.3667	146.6540	.7981	.9567
V16	45.7667	148.2540	.7569	.9573
V17	45.6667	152.7126	.6960	.9582
V18	45.4000	150.8000	.5720	.9599
V19	45.5333	151.7747	.7666	.9575
V20	45.5667	151.6333	.6772	.9583

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0 N of Items = 20

Alpha = .9598

ค่าความเชื่อมั่น ด้านการทำงาน

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

—

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
V1	11.9667	12.5161	.5704	.8789
V2	11.2667	12.9609	.5001	.8886
V3	11.5667	11.9092	.7915	.8484
V4	11.7000	10.2862	.8254	.8358
V5	11.3667	10.5851	.7932	.8421
V6	11.6333	11.2747	.6898	.8609

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 6

Alpha = .8811

ค่าความเชื่อมั่น ด้านเศรษฐกิจ

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

—

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
V7	7.6667	6.0920	.6088	.8808
V8	7.9000	6.0931	.7738	.8183
V9	8.3667	5.5506	.7986	.8027
V10	8.7667	5.6333	.7305	.8313

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 4

Alpha = .8701

ค่าความเชื่อมั่น ด้านสังคม

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

—

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
V11	9.8333	9.5230	.6541	.9109
V12	9.4000	8.6621	.8968	.8645
V13	9.1333	8.7402	.8228	.8778
V14	8.7667	7.9782	.8089	.8813
V15	9.0000	8.8276	.6967	.9045

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0 N of Items = 5

Alpha = .9087

ค่าความเชื่อมั่น ด้านส่วนบุคคล

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

—

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
V16	9.4333	6.1161	.6526	.8184
V17	9.3333	6.5057	.7700	.7920
V18	9.0667	6.8230	.3942	.8989
V19	9.2000	6.4414	.8087	.7837
V20	9.2333	6.1161	.7847	.7823

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0 N of Items = 5

Alpha = .8475

บทความ

หลักการพื้นฐานของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 หลักการหนึ่ง คือ มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการ โดยส่วนราชการและจังหวัดตลอดจนผู้บริหารผู้บังคับบัญชาจะต้องรับผิดชอบดูแลเสริมสร้างคุณภาพชีวิตข้าราชการเพื่อสนับสนุนการทำงานของข้าราชการเพื่อให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน โดยพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าวได้บัญญัติเรื่องเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตไว้ในหลายมาตราดังนี้

มาตรา 13 (8) บัญญัติว่า สำนักงาน ก.พ. มีอำนาจหน้าที่ในการส่งเสริม ประสานงาน เผยแพร่ ให้คำปรึกษาแนะนำ และดำเนินการเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการและการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตสำหรับทรัพยากรบุคคลภาครัฐ

มาตรา 34 บัญญัติว่า การจัดระเบียบข้าราชการพลเรือนต้องเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า โดยให้ข้าราชการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ คุณธรรม และคุณภาพชีวิตที่ดี

มาตรา 72 บัญญัติให้ส่วนราชการมีหน้าที่ดำเนินการให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพ และเสริมสร้างแรงจูงใจแก่ข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อให้ข้าราชการพลเรือนสามัญมีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิต มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด

การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่มุ่งเน้นการพัฒนาทุนมนุษย์ (Human capital) ซึ่งเป็นกลไกสำคัญที่สุดในการเพิ่มคุณค่าให้กับส่วนราชการ และจังหวัด และแนวทางการพัฒนามนุษย์ที่สำคัญประการหนึ่ง คือ การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการผู้ปฏิบัติงาน (Quality of worklife) เพื่อให้ข้าราชการได้ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข (Job satisfaction) สำนักงาน ก.พ. จึงได้กำหนดให้คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน เป็นมิติหนึ่งในห้ามิติในกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) และได้มีการศึกษาเพื่อพัฒนากรอบแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of worklife framework) เพื่อเป็นแนวทางให้ส่วนข้าราชการดำเนินการเกี่ยวกับการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในสังกัดอย่างครอบคลุมและเป็นระบบ

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ

ในปัจจุบันคนทำงานมีความเครียดเพิ่มขึ้น เนื่องจากสภาพแวดล้อมในการทำงานเปลี่ยนแปลงไป โลกเข้าสู่ความเป็นโลกาภิวัตน์ (Globalization) การแข่งขันและความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยี โอกาสในการเข้าถึงองค์ความรู้ต่าง ๆ มีมากและลึกซึ้ง เกิดรูปแบบการทำงานใหม่ ๆ การทำงานมีบทบาทเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมมีแนวคิดว่าการทำงานคือสิ่งจำเป็นเพื่อการเลี้ยงชีวิต แต่ในปัจจุบันการทำงานไม่ใช่เพียงเพื่อความอยู่รอดของชีวิตเท่านั้น แต่ยังเป็นสิ่งแสดงความสำเร็จของคนอีกด้วย

การเปลี่ยนแปลงของโลกมีผลกระทบมายังสภาพเศรษฐกิจและสังคมของไทย ประเทศต้องปรับตัวให้ทันกับภาวะการแข่งขันของโลก ความจำเป็นในการเพิ่มศักยภาพในทางการผลิต ต้องนำเทคนิคทางการบริหารรวมทั้งเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ปรับปรุงรูปแบบและวิธีการทำงาน ทำให้เกิดความกดดันกับคนทำงานเช่นเดียวกัน รวมไปถึงผลกระทบต่อสังคมและสถาบันครอบครัว บทบาทหญิง-ชายในสังคมและครอบครัวเปลี่ยนแปลงไป ผู้หญิงต้องทำงานหนักเท่าผู้ชาย สถาบันครอบครัวที่เคยเป็นครอบครัวใหญ่ กลายเป็นครอบครัวเดี่ยว ไม่มีญาติพี่น้องช่วยดูแลบุตรหลานและผู้สูงอายุบางคนต้องรับภาระดูแลทั้งพ่อ-แม่ที่สูงอายุ และบุตรที่ยังเล็ก (ภาวะ sandwich) รายได้ที่ไม่สมดุลกับค่าครองชีพ โดยเฉพาะข้าราชการที่มีเงินเดือนน้อย ปัจจัยทั้งหมดนี้ก่อให้เกิดความเครียดและส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของคนทำงานซึ่งมีผลกระทบต่อไปถึงผลการปฏิบัติงาน เช่นเดียวกับที่เกิดขึ้นบนโลก

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการมี 4 ประการ คือ

1. ปัจจัยด้านการทำงาน ทั้งในด้านการระงานมาก การกระจายงานไม่เหมาะสม ลักษณะงานสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน
 2. ปัจจัยด้านส่วนตัว ในด้านความเป็นอยู่และครอบครัว ขาดความสมดุลของชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ ความเครียดและปัญหาสุขภาพ อันเนื่องมาจากต้องใช้เวลาทำงานมากขึ้น
 3. ปัจจัยด้านสังคม ในประเด็นของความสัมพันธ์ของคนในหน่วยงานทุกระดับ
 4. ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ในเรื่องของค่าตอบแทนที่ไม่เหมาะสมและไม่เพียงพอ
- ข้าราชการยังไม่ยึดหลัก “เศรษฐกิจพอเพียง”

กรอบแนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน

(Quality of Worklife 'Framework) ประกอบด้วย 4 มิติ

1. องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน

1) มิติด้านการทำงาน หมายถึง

1.1 ทางกายภาพ สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมดี มีความปลอดภัย มีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ เหมาะสม

1.2 ทางการบริหารงาน ผู้บริหารมีคุณภาพและคุณธรรม มีระบบการบริหารงานที่ดี กระจายภาระงานเหมาะสม ทำงานแบบยืดหยุ่น มีข้อบังคับ ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการทำงาน

1.3 ทางการบริหารทรัพยากรบุคคล มีการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยระบบ คุณธรรม มีระบบทางก้าวหน้า มีการบริหารผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ข้าราชการได้ทำงานตรงตามความรู้ความสามารถได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ได้รับการยอมรับ มีคุณค่า มีศักดิ์ศรี

2) มิติด้านส่วนตัว หมายถึง ข้าราชการมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

มีสุขภาพการแข็งแรง สุขภาพจิตใจ ไม่มีความเครียด มีการพัฒนาด้านจิตใจ

3) มิติด้านสังคม หมายถึง ข้าราชการมีความสัมพันธ์ที่ดีในทุกระดับ มีความผูกพันกับองค์กรมีการสื่อสารภายในองค์กรที่ดี มีกิจกรรมร่วมกันทั้งด้านนันทนาการ กิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์ และการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างส่วนราชการ

4) มิติด้านเศรษฐกิจ หมายถึง ข้าราชการได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมและเป็นธรรม มีความเป็นอยู่ที่ดีพอสมควรแก่ฐานะารูป รู้จักการบริหารจัดการเงิน

มิติ 4 มิติ ดังกล่าวเป็นการอธิบายมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนทั้งนี้การจะดำเนินการให้ได้ผลตามกรอบมาตรฐาน ทั้ง 4 มิติ มิใช่เป็นความรับผิดชอบขององค์กรหรือผู้บังคับบัญชาเพียงฝ่ายเดียว แต่เป็นเรื่องที่ต้องร่วมมือกันทุกฝ่ายทั้งรัฐหรือหน่วยงานผู้บังคับบัญชาตัวข้าราชการเอง และเพื่อนร่วมงาน ดังนั้น จากมิติทั้ง 4 มิติ เมื่อนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนสามารถมองผ่านมุมมอง 4 มุมมอง ดังนี้

1) มุมมองของการเป็นผู้กระทำเอง หมายถึง สิ่งที่เราทำได้ด้วยตัวเอง เช่น การพัฒนาตนเองการ ออกกำลังกาย เป็นต้น

2) มุมมองของผู้ให้ หมายถึง สิ่งที่ตัวเราหรือหน่วยงานดำเนินการให้เพื่อนข้าราชการ เช่น ให้คำปรึกษาแก่เพื่อนข้าราชการ หน่วยงานจัดให้มีระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารเป็นผู้นำในการเข้าร่วมกิจกรรม เป็นต้น

3) มุมมองของผู้รับ หมายถึง สิ่งที่เราหรือหน่วยงานได้รับ เช่น สิทธิในการเบิกค่ารักษาพยาบาล หน่วยงานมีการรับฟังความคิดเห็นหรือปัญหาของผู้ปฏิบัติงาน เป็นต้น

4) มุมมองการมีส่วนร่วม แลกเปลี่ยน แบ่งปัน หมายถึง สิ่งที่เราข้าราชการมีส่วนร่วมในการดำเนินการ แลกเปลี่ยน แบ่งปัน เช่น ร่วมแก้ไขปัญหาของหน่วยงาน เป็นเครือข่ายแบ่งปันความรู้ประสบการณ์ต่างๆ เป็นต้น

2. ระบบบริหารคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีกระบวนการ 7 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 กำหนดนโยบายคุณภาพชีวิตการทำงานที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ลักษณะและประเภทขององค์กร และให้ผู้บริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการเป็นผู้รับผิดชอบในการดำเนินการตามนโยบาย

ขั้นตอนที่ 2 กำหนดคณะทำงาน บทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบ รวมทั้งกระบวนการดำเนินการที่ชัดเจน มอบหมายคณะทำงานเป็นผู้ดำเนินการตามนโยบายที่กำหนด โดยเน้นการมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงาน

ขั้นตอนที่ 3 ประเมินผลและสำรวจข้อมูลเบื้องต้นขององค์กร เป็นการรวบรวมหรือพัฒนาฐานข้อมูล ทั้งข้อมูลบุคคล ข้อมูลการปฏิบัติงาน ข้อมูลองค์กร และสำรวจความต้องการพื้นฐานและความต้องการอื่น ๆ ของข้าราชการในทั้ง 4 มิติ และภาพรวม

ขั้นตอนที่ 4 วิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในทุกมิติ และในภาพรวม จัดลำดับความสำคัญ และเลือกปัจจัยที่มีผลกระทบสูงต่อองค์กรมาดำเนินการก่อน ในการจัดลำดับความสำคัญต้องจัดโดยผู้มีส่วนได้เสีย ไม่ใช่ผู้บริหารหรือคณะทำงานเป็นคนจัด

ขั้นตอนที่ 5 กำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และแผนงานที่เป็นไปได้ในการดำเนินการ ทั้งแผนระยะสั้นและระยะยาว โดยในแผนงานจะต้องมีเรื่องของการพัฒนา การให้ความรู้ การให้คำปรึกษาและกระบวนการรับฟังปัญหา

ขั้นตอนที่ 6 ดำเนินการปฏิบัติและติดตามผลตามเป้าหมาย วัตถุประสงค์ แผนงานที่กำหนดไว้โดยจะต้องติดตามความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง

ขั้นตอนที่ 7 ทบทวนโดยฝ่ายบริหาร มีกระบวนการนำเสนอผลการดำเนินการให้ผู้บริหารทราบเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำผลของการดำเนินการมาประเมิน รับทราบปัญหา และอุปสรรค เพื่อขอความคิดเห็นในการปรับปรุง หรืออนุมัติแผนการดำเนินการต่อไป

สิ่งสำคัญที่ควรคำนึงถึงในการดำเนินการ เพื่อกำหนดนโยบาย / ทางเลือกในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน

1) รับฟังความคิดเห็นจากทุกกลุ่ม ทั้งกลุ่มอายุ กลุ่มสายการบังคับบัญชา กลุ่มสายงานอาชีพ เพราะความต้องการของคนแต่ละกลุ่มย่อมไม่เหมือนกัน ในการรับฟังความคิดเห็นต้องเป็นการสื่อสาร 2 ทาง โดยให้การศึกษาเกี่ยวกับประโยชน์ ความมุ่งมั่นและวัตถุประสงค์ในการดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ชัดเจนด้วย

2) ระวังเกี่ยวกับความเข้าใจที่คลาดเคลื่อน เช่น ความคิดที่ว่าต้องเก็บชีวิตส่วนตัวไว้ที่บ้าน ความต้องการความเสมอภาคเท่าเทียมกัน หรือโครงการ/กิจกรรมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานจะดีสำหรับทุก ๆ คน

3) จัดลำดับความสำคัญของปัญหาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรมากที่สุด ระบุปัญหาสำคัญเร่งด่วน เพื่อประกาศตัดสินใจในการกำหนดนโยบาย / ทางเลือก

4) กำหนดนโยบายหรือทางเลือกที่ชัดเจนในวัตถุประสงค์และประโยชน์ ชัดเจนในผลกระทบต่าง ๆ เช่น ค่าใช้จ่าย หรือผลประโยชน์อื่น ๆ แน่ใจว่าสามารถแก้ไขปัญหา และอยู่บนพื้นฐานของความเป็นไปได้ มีระบบการติดตามการทำงาน ผลผลิต ระยะเวลาที่ชัดเจน

3. ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน

1) ความมุ่งมั่นของผู้บริหาร ผู้บริหารหน่วยงานจะต้องมีความมุ่งมั่น สนับสนุน และเป็นผู้นำในการดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างจริงจัง

2) นโยบายในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานต้องชัดเจนและต่อเนื่อง มีเป้าหมายตัวชี้วัดและการประเมินผลการดำเนินการ

3) หน่วยงานต้องให้ความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานเท่าเทียมกับนโยบายทางด้านอื่น มีระบบบริหารจัดการ วัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน

4) การมีส่วนร่วมของข้าราชการทุกระดับ จะต้องให้ข้าราชการทุกระดับมีส่วนร่วมในการดำเนินการในทุกขั้นตอนด้วยความสมัครใจ เพื่อให้เกิดความเป็นเจ้าของ และตอบสนองได้ตรงตามความต้องการ

4. รูปแบบกิจกรรมตัวอย่างในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน

ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานมีรูปแบบกิจกรรมในการดำเนินการหลากหลายประเภทเพื่อตอบสนองต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันไป กิจกรรมบางกิจกรรมอาจตอบสนองต่อปัจจัยได้หลายปัจจัย ทั้งนี้ มีรูปแบบกิจกรรมตัวอย่างในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานเพื่อเป็นทางเลือกในการดำเนินการตามกรอบแนวทางการพัฒนาคุณภาพ

ชีวิตการทำงานทั้ง 4 มิติ 4 มุมมอง โดยแบ่งเป็น 3 กลุ่มกิจกรรม คือ กลุ่มกิจกรรมแนะนำ กลุ่มกิจกรรมทางเลือก และกลุ่มกิจกรรมท้าทาย โดยมีรายละเอียดดังนี้

1) **กลุ่มกิจกรรมที่ควรดำเนินการอย่างยิ่ง** อาจเรียกว่าเป็นเมนูอาหารหลัก เป็นกิจกรรมที่แนะนำว่าควรดำเนินการอย่างยิ่ง เนื่องจากเป็นกิจกรรมที่ตอบสนองต่อปัจจัยพื้นฐาน ร่วมกันที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในทุกส่วนราชการ

กิจกรรม	มิติ	มุมมอง
1. กิจกรรมเกี่ยวกับการบริหารการเงิน เช่น จัดการอบรม การทำบัญชีครัวเรือน การออม การลงทุน เป็นต้น	เศรษฐกิจ	ผู้รับ/ผู้กระทำเอง/ การมีส่วนร่วม
2. การสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงาน	การทำงาน	ผู้กระทำเอง
3. กิจกรรมเพื่อพัฒนาการทำงาน เช่น การพัฒนาทีมงาน การให้ความรู้เรื่องการบริหาร การจัดลำดับความสำคัญของงานฯ	การทำงาน สังคม	องค์กร:ผู้ให้ ข้าราชการ:การมีส่วนร่วม
4. กิจกรรมการดูแลสุขภาพ เช่น การออกกำลังกาย การแข่งกีฬา การตรวจสุขภาพ ฯลฯ	ส่วนตัว	ผู้กระทำเอง /การมีส่วนร่วม /ผู้ให้
5. การเข้าหน้าที่สัมพันธ์และการสื่อสารองค์กร เช่น การปฐมนิเทศ ปัจฉินิเทศ ข่าวรายวัน จุลสาร intranet ฯลฯ	การทำงาน สังคม	องค์กร:ผู้ให้/ผู้รับ ข้าราชการ:การมีส่วนร่วม
6. กิจกรรมทางศาสนา เช่น กิจกรรมในวันสำคัญทางศาสนา การนั่งสมาธิ จัดบรรยายธรรม ฯลฯ	ส่วนตัว สังคม	องค์กร:ผู้ให้/ผู้รับ ข้าราชการ:การมีส่วนร่วม/ผู้กระทำเอง
7. กิจกรรมเพื่อนช่วยเพื่อน เช่น การให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานในกรณีประสบภัยพิบัติ ฯลฯ	ทุกมิติ	องค์กร:ผู้ให้/ผู้รับ ข้าราชการ:ผู้ให้/ผู้รับ/ การมีส่วนร่วม

กิจกรรม	มิติ	มุมมอง
8. กิจกรรมเพื่อระบบคุณธรรม เช่น การยกย่อง ผู้ปฏิบัติงานดีเด่น การนำระบบบริหารผลการปฏิบัติงานมาใช้ ฯลฯ	การทำงาน	องค์กร:ผู้ให้/ผู้รับ ข้าราชการ:ผู้รับ/ ผู้กระทำเอง
9. การสัมมนาเชิงปฏิบัติการหรือให้ความรู้ในสิ่งที่เป็นประโยชน์ เช่น วิธีการจัดการกับความเครียด การเลิกบุหรี่ การรับประทานอาหารที่เป็นประโยชน์ เป็นต้น	ส่วนตัว	องค์กร:ผู้ให้ ข้าราชการ:การมีส่วนร่วม
10. กิจกรรมเพื่อสุขภาพ เช่น การตรวจความสะอาดของอาหาร การตรวจวัดฝุ่นละอองให้ห้องทำงาน การให้ความรู้ในการใช้คอมพิวเตอร์	ส่วนตัว การทำงาน	องค์กร:ผู้ให้ ข้าราชการ:ผู้รับ
11. กิจกรรมแบ่งปันความรู้ เช่น จัด Lunch Talk เพื่อแบ่งปันความรู้ ทำสรุปคำบรรยายติดป้ายประกาศ เป็นต้น	การทำงาน สังคม	ผู้ให้/ผู้รับ/การมีส่วนร่วม
12. ช่วยเตรียมการในกรณีลาออกจากงานเกษียณ	ส่วนตัว	องค์กร:ผู้ให้ ข้าราชการ:มีส่วนร่วม

2) กลุ่มกิจกรรมทางเลือก อาจเรียกว่าเป็นเมนูอาหารว่าง เป็นกิจกรรมที่อาจเลือกดำเนินการเมื่อมีความพร้อม หรือตามความจำเป็นของหน่วยงาน

กิจกรรม	มิติ	มุมมอง
1. การดูแลผู้อายุ เช่น รายชื่อหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ และเอกชนที่มีบริการให้ความช่วยเหลือเกี่ยวกับผู้สูงอายุ	ส่วนตัว	องค์กร:ผู้ให้ ข้าราชการ:ผู้รับ
2. รายชื่อหน่วยงานให้บริการด้านต่างๆ (referral program to care service) เช่น ไฟฟ้า ประปา ซ่อมแซมบ้านพัก เป็นต้น	ส่วนตัว เศรษฐกิจ	องค์กร:ผู้ให้ ข้าราชการ:ผู้รับ
3. การให้ทุนการศึกษาแก่ข้าราชการ และบุตร	การทำงาน เศรษฐกิจ	องค์กร:ผู้ให้ ข้าราชการ:ผู้รับ

กิจกรรม	มิติ	มุมมอง
4. กิจกรรมเพื่อการผ่อนคลายและสันทนาการ เช่น การวาดรูป การร้องเพลง งานปีใหม่ ฯลฯ	สังคม ส่วนตัว	องค์กร:ผู้ให้ ข้าราชการ:การมีส่วนร่วม
5. การสวัสดิการต่าง ๆ เช่น การขายของราคาถูก เครื่องแบบ ศูนย์ออกกำลังกาย	ส่วนตัว ข้าราชการ: ผู้รับ	องค์กร:ผู้ให้
6. สนับสนุนให้มีชมรมต่างๆทั้งในด้านงบประมาณ สถานที่หรือบุคลากร เช่น ชมรมกีฬา ชมรมดนตรี ชมรมวิชาการ เป็นต้น	สังคมส่วนตัว การทำงาน	องค์กร:ผู้ให้ ข้าราชการ:การมีส่วนร่วม

3) กลุ่มกิจกรรมทำทนาย อาจเรียกว่าเป็นเมนูเด็ด เป็นกิจกรรมที่ยากในการดำเนินการ บางกรณีต้องใช้ความรู้เทคนิคเฉพาะด้าน ต้องใช้ความพยายามในการดำเนินการเพื่อให้เกิดการยอมรับ หรือต้องใช้งบประมาณในการดำเนินการมาก

กิจกรรม	มิติ	มุมมอง
1. สถานรับดูแลเด็กเล็กในที่ทำงาน	ส่วนตัว	องค์กร:ผู้ให้ ข้าราชการ:ผู้รับ
2. ค่ายเยาวชนระหว่างปิดภาคเรียน	ส่วนตัว	องค์กร:ผู้ให้ ข้าราชการ:ผู้รับ
3. เปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรให้ยอมรับความแตกต่าง สนับสนุนวัฒนธรรมการทำงานที่เห็นคุณค่าของครอบครัว เช่น เปลี่ยนความคิดที่ว่า งานต้องมาก่อน ครอบครัว เป็นการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หรือสนับสนุนให้ข้าราชการได้ใช้วันหยุดพักผ่อน	ทุกมิติ	ทุกมุมมอง
4. ให้มีการผลิตเปลี่ยนหมุนเวียนการทำงาน เพื่อให้พนักงานมีโอกาสหยุดพักผ่อน	การทำงาน ส่วนตัว	องค์กร:ผู้ให้ ข้าราชการ:ผู้รับ
5. สร้างวัฒนธรรมองค์กร คือ “บ้าน” ช่วยกันทำบ้านให้น่าอยู่	การทำงาน สังคมส่วนตัว	การมีส่วนร่วม

กิจกรรม	มิติ	มุมมอง
6. จัดเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานในวาระการประชุมประจำของหน่วยงาน	ทุกมิติ	องค์กร:ผู้ให้
7. จัดประกันชีวิตหมู่ โดยเฉพาะอาชีพเสี่ยง / พื้นที่เสี่ยง	การทำงาน ส่วนตัว เศรษฐกิจ	องค์กร:ผู้ให้ ข้าราชการ:ผู้รับ การมีส่วนร่วม
8. จัดให้มีที่ปรึกษา ให้คำแนะนำด้านกฎหมายในกรณีเสี่ยงหรือถูกฟ้องร้องดำเนินคดี	การทำงาน ส่วนตัว	องค์กร:ผู้ให้ ข้าราชการ:ผู้รับ การมีส่วนร่วม
9. จัดให้มีการทำงานแบบยืดหยุ่น ทั้งการยืดหยุ่นเวลาทำงานและสถานที่ทำงาน เช่น การทำงานนอกสำนักงาน (Telework) เป็นต้น	การทำงาน ส่วนตัว	องค์กร:ผู้ให้ ข้าราชการ:ผู้รับ การมีส่วนร่วม
10. มีการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรเป็นระยะนำมาเป็นข้อมูลเพื่อปรับปรุง โดยให้บุคลากรมีส่วนร่วม	ทุกมิติ	องค์กร:ผู้รับ ข้าราชการ:การมีส่วนร่วม
11. การสร้างเครือข่ายเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตระหว่างหน่วยงาน	ทุกมิติ	องค์กร:ผู้ให้ ข้าราชการ:การมีส่วนร่วม