

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดจันทบุรี

อัญชลี หนามพรม

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

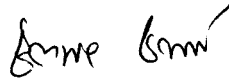
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

มิถุนายน 2558

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

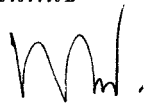
อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์ และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ได้พิจารณางานนิพนธ์
ของ อัญชลี หนามพรม ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์

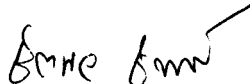


.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(อาจารย์ชิตพล ชัยมะดัน)

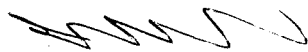
คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์



.....ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต)

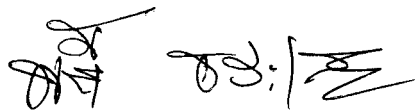


.....กรรมการ
(อาจารย์ชิตพล ชัยมะดัน)



.....กรรมการ
(อาจารย์พรเทพ นามกร)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจอนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพา



.....คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พนัญย์ ธารเสนา)

วันที่ 6 เดือนมิถุนายน พ.ศ. 2558

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดจันทบุรี สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจากหลายท่านที่ได้อนุเคราะห์ให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดี โดยเฉพาะท่านผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาจันทบุรี วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา และอาจารย์จิตพล ชัยมะคัน ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาสระแก้ว วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ในฐานะที่ปรึกษางานวิจัย ที่ได้ให้คำแนะนำในการคัดเลือกเรื่องที่จะศึกษาและการตรวจทาน ตลอดจนให้คำแนะนำในการแก้ไขชี้แนะแนวทางในการดำเนินงานวิจัย นายวินัย พันธุ์อยู่ พัฒนาการจังหวัดจันทบุรี และนางลภัสสรดา สกฤตศักดิ์ นักวิชาการพัฒนาชุมชนชำนาญการพิเศษ สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดจันทบุรี ในฐานะผู้เชี่ยวชาญตรวจความเที่ยงของเครื่องมือ ส่งผลให้การศึกษาสำเร็จลุล่วงด้วยดี รวมทั้งเพื่อน ๆ รม.ม. 16 ศูนย์จันทบุรี ที่คอยให้กำลังใจและความช่วยเหลือเป็นอย่างดี ผู้ศึกษารู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่าน และขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

การศึกษาครั้งนี้จะสำเร็จลงไม่ได้ หากขาดความร่วมมือจากบุคลากรในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดจันทบุรี ที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน และได้ข้อมูลที่ครบถ้วน เพื่อเป็นข้อมูลในการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ทำให้ได้ผลการศึกษาที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดจันทบุรี ทั้งนี้ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณทุกท่านที่ได้เอ่ยนาม ตลอดจนผู้ที่ไม่ได้เอ่ยนาม ณ ที่นี้ ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณไว้ ณ ที่นี้เป็นอย่างยิ่ง

อัญชติ นามพรม

56930221: สาขาวิชา: การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน; รป.ม. (การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน)

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน/ บุคลากร / สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดจันทบุรี

อัญชลี นามพรหม: คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดจันทบุรี (QUALITY OF WORKING LIFE OF PERSONNEL AT CHANTHABURI COMMUNITY DEVELOPMENT PROVINCIAL OFFICE) อาจารย์ควบคุมงานนิพนธ์: ชิตพล ชัยมะดัน, ศศ.ม. 80 หน้า. ปี พ.ศ. 2558.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดจันทบุรี และเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพ การปฏิบัติงาน ทำการเก็บข้อมูลจาก ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดจันทบุรี จำนวน 60 คนเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ (Frequency) หาค่าร้อยละ (Percentage) หาค่าเฉลี่ย (Mean) และหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

ผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดจันทบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมากที่สุด คือ ด้านการใช้และพัฒนาศักยภาพ รองลงมา คือ ด้านชีวิตการทำงานกับสังคม ด้านสิทธิและหน้าที่ของคนในองค์กร ด้านการบูรณาการทางสังคม ภายในองค์กร ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ถูกต้องลักษณะ ด้านความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง และ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิต ตามลำดับ

ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพ การปฏิบัติงานพบว่า บุคลากรที่มีเพศชายมีคุณภาพชีวิตมากกว่าเพศหญิง อายุระหว่าง 20-30 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีอายุในช่วงอื่น ๆ การศึกษาระดับ ม. 6/ ปวช. มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาอื่น ๆ ลูกจ้างประจำ มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าบุคลากรที่เป็นข้าราชการ และลูกจ้างชั่วคราว

56930221: MAJOR: PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT; M.P.A.

(PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT)

KEYWORDS: QUALITY OF WORKING LIFE/ PERSONNEL/ COMMUNITY

DEVELOPMENT OFFICE, CHANTHABURI PROVINCE

ANCHALEE NAMPROM: QUALITY OF WORKING LIFE OF PERSONNEL AT
CHANTHABURI COMMUNITY DEVELOPMENT PROVINCIAL OFFICE. ADVISOR:
CHITTAPOL CHAIMADUN, M.A. 80 P. 2015.

The research had objectives to study the quality of working life of personnel at Chanthaburi Community Development Provincial Office and to compare their quality of working life of personnel categorized by gender, age, education, and operational status. The data were collected from 60 respondents who were government officials and permanent and temporary employees affiliated in Chanthaburi Community Development Provincial Office. The instrument for the study was questionnaires. The statistics used for data analysis consisted of frequency, percentage, mean and standard deviation.

The findings revealed that the personnel at Chanthaburi Community Development Provincial Office had high level of overall quality of working life. The aspect that made the personnel have the highest quality of working life was potential use and development. Next, the aspects that made them have good quality of working life were working and social life, the rights and responsibilities of people in organizations, social integration within the organization, fair compensation, hygienic working conditions, and continual progress and the relationship between work and life respectively.

From the comparison of the quality of working life of the personnel categorized by gender, age, education, and operational status, it was found that the male personnel had better quality of working life than female personnel. The personnel who were 20-30 years old had better quality of working life than those of the other age groups. The personnel who had high school certificate or vocational certificate had better quality of working life than those of the other education level groups. The personnel who were permanent employees had better quality of working life than those who were government officials and temporary employees.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	4
ขอบเขตการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	8
ข้อมูลทั่วไปสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดจันทบุรี.....	32
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	36
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	41
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย.....	41
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	41
การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	42
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	43
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้.....	43
เกณฑ์การแปลผล.....	44
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	45
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลของประชากร.....	45

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ตอนที่ 2 ผลวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดจันทบุรี.....	47
ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดจันทบุรี.....	55
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	63
สรุปผลการวิจัย.....	63
อภิปรายผล.....	65
ข้อเสนอแนะ.....	69
บรรณานุกรม.....	71
ภาคผนวก.....	74
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	80

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	เปรียบเทียบทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน..... 27
2	จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล..... 45
3	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดจันทบุรี ด้าน ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม..... 47
4	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดจันทบุรี ด้าน สภาพการทำงานที่ถูกต้องลักษณะ..... 48
5	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของ บุคลากร ที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดจันทบุรี ด้าน การใช้และพัฒนาศักยภาพ..... 49
6	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดจันทบุรี ด้าน ความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง..... 50
7	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดจันทบุรี ด้าน การบูรณาการทางสังคม ภายในองค์กร..... 51
8	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดจันทบุรี ด้าน สิทธิและหน้าที่ของคนในองค์กร..... 52
9	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของ บุคลากร ที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดจันทบุรี ด้าน ความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิต..... 53
10	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดจันทบุรี ด้าน ชีวิตการทำงานกับสังคม..... 54

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดจันทบุรี ในภาพรวม.....	54
12 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามเพศ.....	56
13 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามอายุ.....	57
14 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา.....	59
15 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามสถานภาพการปฏิบัติงาน.....	61

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า ในโลกปัจจุบันเป็นยุคโลกาภิวัตน์ สภาพการณ์ต่าง ๆ ได้มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง ทั้งทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม ความเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ส่งผลกระทบต่อชีวิตของประชาชนเป็นอย่างมาก ประชาชนต้องการความมั่นคงด้านเศรษฐกิจ ต้องการความมั่นคงด้านสังคม ต้องการเข้าไปมีส่วนร่วมทางการเมืองสูงขึ้น ตลอดจนได้มีการแข่งขันกันในด้านต่าง ๆ อย่างเข้มข้นขึ้น สภาพการณ์ดังกล่าว ทำให้ประชาชนเกิดความคาดหวังในรัฐบาลยิ่งขึ้น คาดหวังที่จะให้รัฐบาลดำเนินการบริหารและพัฒนาประเทศ ตอบสนองความต้องการความจำเป็นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ระบบราชการเป็นกลไกสำคัญของรัฐ ในอันที่จะขับเคลื่อนนโยบายของรัฐบาล ในการบริหารและพัฒนาประเทศให้ประสบผลสำเร็จ ระบบราชการซึ่งเป็นระบบใหญ่ เป็นองค์การแบบปิรามิด มีการรวมอำนาจไว้ที่ส่วนกลาง มีสายบังคับบัญชาที่เข้มงวด มีการแบ่งงานตามลักษณะเฉพาะ มีกฎเกณฑ์และการควบคุมอย่างละเอียดถี่ถ้วน เป็นระบบที่ใช้การได้ดีในอดีต แต่เมื่อสภาพของสังคมเปลี่ยนแปลงไปก็ทำให้ระบบราชการแบบเดิมไม่อาจที่จะสนองความต้องการของประชาชนและสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพอีกต่อไป ด้วยเหตุนี้ รัฐบาลในยุคปัจจุบันที่มุ่งเน้นที่จะปฏิรูประบบราชการให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับโลกยุคโลกาภิวัตน์ มีการปรับรื้อระบบองค์กร จัดโครงสร้างองค์กรใหม่ ออกแบบงานใหม่ ปรับขนาดขององค์กรให้เล็กลง มีการยุบรวมหน่วยงาน นำเทคโนโลยีระดับสูงมาปรับใช้ จัดรูปแบบการบริหารใหม่ มีการกระจายอำนาจและมีความยืดหยุ่น เพื่อให้สามารถปรับเปลี่ยนให้ทันต่อกระแสความเปลี่ยนแปลงของโลกและสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังจะเห็นได้จากการที่รัฐบาลของ ฯพณฯ พ.ต.ท. ดร.ทักษิณ ชินวัตร ได้มีการจัดตั้งและยุบกระทรวงต่าง ๆ ใหม่จาก 12 กระทรวง เป็น 20 กระทรวง ซึ่งจำแนกกลุ่มงานในลักษณะเดียวกันไว้ด้วยกัน เพื่อให้เกิดการคล่องตัวในการทำงาน เกิดการประสานที่ดี และทำให้งานสามารถดำเนินการไปอย่างมีระบบ มีการจัดตั้งกลุ่มงานให้เหมาะสมและมีการจัดตั้งกรมใหม่รับผิดชอบงานให้ชัดเจน เช่น จัดตั้งกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นขึ้นมาให้รับผิดชอบงานท้องถิ่นทั้งหมด เป็นต้น จากการที่บุคลากรต้องปรับตัวเพื่อดำรงชีวิตให้ปฏิบัติงานได้ในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงและในสิ่งแวดล้อมใหม่ ๆ ผลกระทบทั้งด้านร่างกายและจิตใจที่เกิดขึ้นนี้ ย่อมก่อให้เกิดความเครียดในบุคลากรและความพึง

พอใจการปฏิบัติงานลดลง กรณีดังกล่าวนี้ย่อมจะส่งผลกระทบต่อคุณภาพและประสิทธิภาพของงานในทำนองเดียวกันด้วย

คุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ความสุขและความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร (Smith, 1981, p. 2; Zhan, 1992, p. 5) บุคคลจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี จะมีความรู้สึกว่างานมีความสำคัญและมีคุณค่า ตนเองมีความผูกพันกับงาน มีแรงจูงใจ เสียสละและทุ่มเทให้กับการทำงาน การได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและการตัดสินใจในเป้าหมายและวิธีการทำงาน มีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร รวมถึงการมีสัมพันธภาพที่ดีร่วมกันระหว่างบุคคลในองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมีความสัมพันธ์โดยตรงกับประสิทธิภาพประสิทธิผลของงานในองค์กร องค์กรที่มีคุณภาพ ประสิทธิภาพได้ส่วนหนึ่งต้องเกิดจากบุคลากรทุกคนทุกระดับในองค์กรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี โดยร่วมกันทำงานให้บรรลุเป้าหมาย แม้องค์กรที่มีเทคโนโลยีสูงก็ยังคงมีความจำเป็นต้องอาศัยคนในการควบคุมดูแลแก้ปัญหาการดำเนินงานของเครื่องจักรกลและเทคโนโลยีอยู่นั่นเอง (สมยศ นาวิการ, 2533, หน้า 12) โดยเฉพาะองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงจะสามารถปรับเปลี่ยนตนเองประสบผลสำเร็จได้นั้น ตัวบ่งชี้ก็คือ ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของบุคคลหรือสมาชิกในองค์กร (Meleis & Trangenstein, 1994, p. 9) การที่องค์กรจะสร้างเสริมบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ได้นั้น องค์กรต้องพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และมีทักษะเพิ่มมากขึ้น เพื่อสามารถปรับตัวอยู่ได้ในสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ทั้งทางด้านวิชาการและเทคโนโลยีใหม่ ๆ รวมทั้งการสร้างสัมพันธภาพที่ดีให้เกิดขึ้นระหว่างบุคคล การให้บุคลากรมีส่วนร่วมกับองค์กรในการดำเนินงานการแก้ไขปัญหา การตัดสินใจ และรับรู้ในความก้าวหน้าขององค์กร รวมถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อตนเองในทุกช่วงเวลาของการเปลี่ยนแปลงด้วย (Cascio, 1992 อ้างถึงใน วีระวัฒน์ ปันนิตามัย, 2541, หน้า 8)

ภายใต้โลกยุคโลกาภิวัตน์และการปรับโครงสร้างหน่วยงานราชการ กระทรวง กรม ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2545 ที่ผ่านมา กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย เป็นอีกหนึ่งหน่วยงานที่ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว โดยปัจจุบันกรมพัฒนาชุมชนมีบทบาทหน้าที่ในการพัฒนาชนบท ด้วยวิธีการส่งเสริม สนับสนุน และสร้างโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมและเรียนรู้ร่วมกันในการจัดการพัฒนาและแก้ไขปัญหาของชุมชน เพื่อพัฒนาคุณภาพการดำรงชีวิตที่ดีขึ้น มีทัศนคติที่ดีในการร่วมมือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน รู้จักสิทธิหน้าที่และปกครองตนเองได้ตามวิถีทางในระบอบประชาธิปไตย โดยมีพัฒนาการเป็นข้าราชการหลัก ทำงานร่วมกับประชาชนในหมู่บ้าน ตำบล เพื่อสร้างพลังชุมชนและใช้พลังชุมชนในการพัฒนาชุมชน เพื่อให้ชุมชนเข้มแข็ง พึ่งตนเองได้อย่างยั่งยืน และยังมีบทบาทที่สำคัญในกลไกการขับเคลื่อนนโยบายที่สำคัญของรัฐบาลไปให้ถึง

ประชาชนในระดับรากหญ้า เช่น นโยบายการจัดเก็บข้อมูลความจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ.) นโยบายส่งเสริมผู้ผลิต ผู้ประกอบการสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP)

สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดจันทบุรี สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย ตั้งอยู่ศาลากลางจังหวัดจันทบุรี ชั้น 2 อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี และมีหน่วยงานในสังกัด คือ สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ อีก 10 อำเภอ มีภารกิจหน้าที่ในการส่งเสริม สนับสนุน และสร้างโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมและเรียนรู้ร่วมกัน ในการจัดการพัฒนาและแก้ไขปัญหาของชุมชน เพื่อพัฒนาคุณภาพการดำรงชีวิตที่ดีขึ้น มีทัศนคติที่ดีในการร่วมมือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน รู้จักสิทธิหน้าที่และปกครองตนเองได้ตามวิถีทางในระบอบประชาธิปไตย โดยมีพัฒนาการเป็นข้าราชการหลัก ทำงานร่วมกับประชาชนในหมู่บ้าน ตำบล เพื่อสร้างพลังชุมชน และใช้พลังชุมชนในการพัฒนาชุมชน เพื่อให้ชุมชนเข้มแข็ง พึ่งตนเองได้อย่างยั่งยืน

จากการปฏิบัติงานที่ผ่านมา พบว่า บุคลากรในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดจันทบุรี ทำงานด้วยความเหน็ดเหนื่อย มีภาระงานด้านแบบรายงาน แบบสำรวจข้อมูล และปฏิบัติตามนโยบายต่าง ๆ เป็นจำนวนมากและมีความยุ่งยากในด้านการปฏิบัติงาน ซึ่งค่าตอบแทนไม่คุ้มค่ากับการทำงานหนัก ทำให้บุคลากรเกิดความท้อแท้ใจ เบื่อหน่ายในการทำงาน ปฏิบัติงานอย่างไม่มีความสุข ทำให้ผลงานออกมาไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร และส่งผลต่อการขับเคลื่อนงานขององค์กรอย่างเห็นได้ชัด

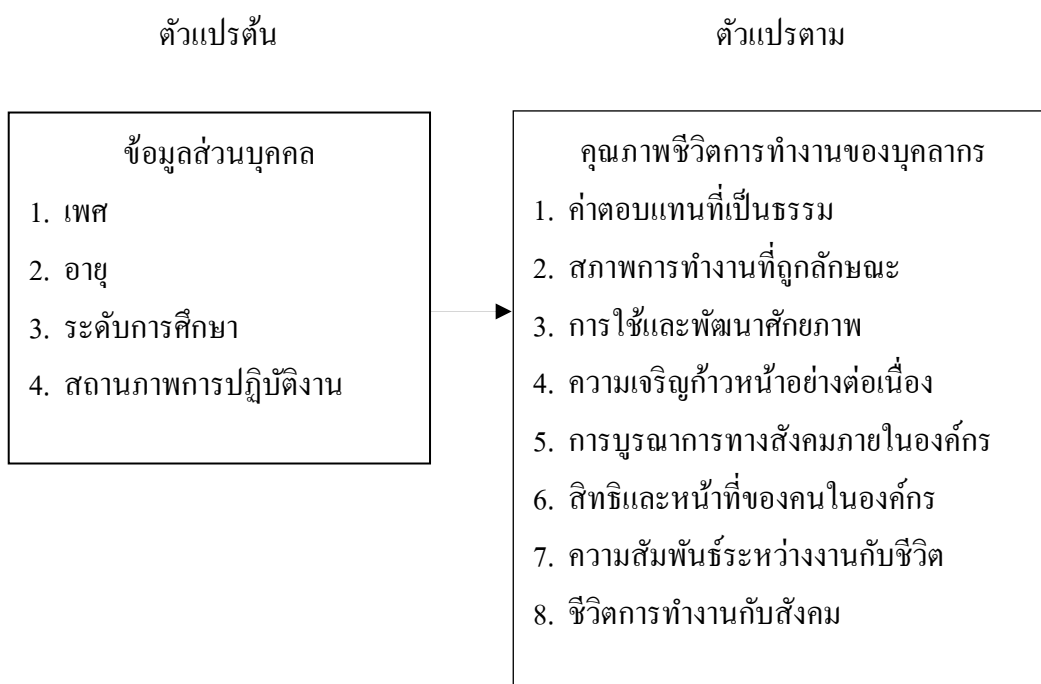
จากความเป็นมาและปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดจันทบุรี เป็นอย่างไร และคุณภาพชีวิตของบุคลากรแตกต่างกันหรือไม่ เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้ไปใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีความสุขต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดจันทบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพการปฏิบัติงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ประมวลและวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคลที่คาดว่าจะเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่จะดำเนินการศึกษาในครั้งนี้ โดยใช้แนวคิดของ Walton (1973) ซึ่งได้นำมากำหนดกรอบในการวิจัยได้ ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบคุณภาพชีวิตของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดจันทบุรี
2. ทราบผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดจันทบุรี

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยเรื่องนี้ มุ่งศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดจันทบุรี ตามเกณฑ์ประเมินคุณภาพการทำงานของ Walton (1973) สำหรับตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่
 - 1.1 เพศ
 - 1.2 อายุ
 - 1.3 ระดับการศึกษา
 - 1.4 สถานภาพการปฏิบัติงาน
2. ตัวแปรตาม ได้แก่
 - 2.1 ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม
 - 2.2 สภาพการทำงานที่ถูกลักษณะ
 - 2.3 การใช้และพัฒนาศักยภาพ
 - 2.4 ความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง
 - 2.5 การบูรณาการทางสังคมภายในองค์กร
 - 2.6 สิทธิและหน้าที่ของคนในองค์กร
 - 2.7 ความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิต
 - 2.8 ชีวิตการทำงานกับสังคม

ขอบเขตด้านพื้นที่

การวิจัยครั้งนี้ มีประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดจันทบุรี จำนวน 60 คน (จากข้อมูลทะเบียนบุคลากรของสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดจันทบุรี เดือนพฤษภาคม-มิถุนายน 2557)

ขอบเขตด้านระยะเวลา

ในการวิจัยครั้งนี้ ทำการศึกษาตามกรอบแนวคิดในการวิจัยของคุณภาพชีวิตบุคลากรของในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดจันทบุรี ในช่วงเดือนกันยายน พ.ศ. 2557 ถึงเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2558 รวมเวลาประมาณ 6 เดือน

นิยามศัพท์เฉพาะ

คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน ในสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดจันทบุรี ในด้านต่าง คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม สภาพการทำงานที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย การใช้และพัฒนาศักยภาพ โอกาสที่จะมีความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องและมั่นคง การบูรณาการทางสังคมภายในองค์กรที่ทำงาน สิทธิและหน้าที่ของคนภายในองค์กรที่ทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิตโดยรวม และความเกี่ยวเนื่องของชีวิตทำงานกับสังคม

ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม หมายถึง เกิดจากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนจากการทำงาน ในตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบตามวุฒิการศึกษา ตามประสบการณ์ สอดคล้องกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ และมีความเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมวิชาชีพที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกัน

สภาพการทำงานที่ถูกต้องลักษณะ หมายถึง สถานที่ปฏิบัติงานมีความสะอาด สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ มีการป้องกันและรักษาความปลอดภัย และมีการกำหนดระเบียบปฏิบัติการจัดการการทำงานที่ปลอดภัย ส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร

การใช้และพัฒนาศักยภาพ หมายถึง บุคลากร ได้ใช้ความสามารถตามความถนัด ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย หน่วยงานมีการส่งเสริมให้ได้มีโอกาสไปอบรม ประชุม หรือสัมมนาต่าง ๆ และได้รับการสอนชี้แนะวิธีการทำงาน มีแหล่งข้อมูลข่าวสารที่สามารถค้นคว้าได้อย่างสะดวก

ความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง หมายถึง การได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น มีความก้าวหน้าอย่างเป็นระบบ ยุติธรรม และได้รับการสนับสนุน เตรียมความรู้ทักษะ เพื่อตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น

การบูรณาการทางสังคมภายในองค์กร หมายถึง มีความสัมพันธ์อันดีต่อกันและการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการประชุมพูดคุยเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงาน และการเอาใจใส่ต่อกันในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน

สิทธิและหน้าที่ของคนภายในองค์กร หมายถึง การได้รับโอกาสและอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการทำงาน มีความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ไม่ก้าวก่ายในเรื่องส่วนตัว และมีความเสมอภาคในการทำงาน ในเรื่องกฎระเบียบและความมั่นคงในการทำงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิตโดยรวม หมายถึง มีปริมาณของงานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับช่วงเวลาของการทำงานและช่วงเวลาที่ได้พักผ่อน มีการใช้เวลาในการทำงานแต่ละวันได้อย่างเหมาะสม และสามารถแบ่งเวลาในการทำงานสำหรับเรื่องส่วนตัว ครอบครัว สังคมอย่างเหมาะสม

ชีวิตการทำงานกับสังคม หมายถึง มีการให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์
ต่อสังคม การมีส่วนร่วมไปทำการเลือกตั้ง และในการรณรงค์ด้านการเมืองอื่น ๆ

บุคลากร หมายถึง ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว สังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชน
จังหวัดจันทบุรี

สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดจันทบุรี หมายถึง หน่วยงานในสังกัดกระทรวงมหาดไทย
มีบทบาทในการส่งเสริม สนับสนุน และสร้างโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมและเรียนรู้ร่วมกัน
ในการจัดการพัฒนาและแก้ไขปัญหาของชุมชน เพื่อพัฒนาคุณภาพการดำรงชีวิตที่ดีขึ้น ในพื้นที่
จังหวัดจันทบุรี

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชน จังหวัดจันทบุรี” ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิดและทฤษฎีงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนเอกสารต่าง ๆ เพื่อนำมากำหนดเป็นกรอบและแนวทางในการศึกษาวิจัย ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
 - 1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน
 - 1.2 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน
 - 1.3 แนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน
 - 1.4 ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
 - 1.5 เปรียบเทียบทฤษฎีคุณภาพชีวิตในการทำงาน
2. ข้อมูลทั่วไปสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดจันทบุรี
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of working life)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of working life) เป็นองค์ประกอบหรือมิติหนึ่งที่สำคัญของคุณภาพชีวิต (Quality of life) โดยมีผู้ให้นิยามและคำจำกัดความของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ ดังนี้

พินดา งามนิยม (2545) นิยามความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่าสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ทำให้ทำงานได้อย่างมีความสุข โดยวัดได้จากความรู้ด้านความมั่นคงและความปลอดภัยในการทำงาน ความเป็นธรรมหรือความเสมอภาค ความเป็นปัจเจกบุคคล และหลักประชาธิปไตย

สรรเสริญ เตชะบุรพา (2545) ให้ความหมายของการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง รูปแบบความรู้สึกนึกคิดของพนักงานที่เกี่ยวกับการทำงานใน 5 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีความปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ การบูรณาการทางสังคม และความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

สุพินดา ติวานนท์ (2545) ได้นิยามความหมายไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ คุณภาพของสัมพันธภาพระหว่างพนักงานระดับปฏิบัติการและระดับบริหารต่อสภาพแวดล้อมของงาน ซึ่งวัดได้จากระดับความรู้สึกพึงพอใจในการได้รับการตอบสนองความต้องการของตนจาก

การปฏิบัติงานหรือการที่พนักงานเหล่านี้ได้รับสิ่งตอบแทนจากการทำงาน หรือการสนองตอบความต้องการของผู้ปฏิบัติงานจากงานที่ปฏิบัติ

วัฒนา อัทธุมวรรณ (2542) อธิบายความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า การทำงานได้ดี ถูกต้อง ปลอดภัย และมีความพอใจในงาน ซึ่งคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานจะเกิดขึ้นได้ นอกจากจะต้องมีการพัฒนาทักษะการทำงานแล้ว ควรจะมีการเน้นพัฒนาจิตลักษณะที่เอื้อให้เกิดการทำงานอย่างแข็งขัน และช่วยป้องกันมิให้เกิดปัญหาในการทำงานลักษณะเหล่านี้ ได้แก่

1. ทักษะคิด ค่านิยมที่มีต่อการทำงาน และสถานการณ์แวดล้อมทั่วไป
2. แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ รวมถึงความมีมานะพากเพียร ไปสู่ความสำเร็จ
3. ความเชื่ออำนาจในคน เชื่อในความสามารถ และการกระทำของตนเอง
4. ความมุ่งมั่นอนาคต ควบคุมตน มองเห็นความก้าวหน้าในอาชีพ และรู้กาลเทศะ อดได้

รอได้ ปฏิบัติตนได้เหมาะสม

5. มีจริยธรรม ซื่อตรง ซื่อสัตย์ เห็นประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าส่วนตน

มงคล ลาวรรณา (2551) อธิบายความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า คือ สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์และบริการ ความก้าวหน้าในการทำงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์ สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่เป็นแรงจูงใจและความพึงพอใจสำหรับคนทำงานหรือสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงานของแต่ละบุคคล และสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร แต่มีเป้าหมายสำคัญร่วมกันอยู่ที่การลดความตึงเครียดทางจิตใจ เพื่อเพิ่มความพึงพอใจในงานที่ทำ

Walton (1973) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็นลักษณะแนวทางความเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคลหรือสังคม เรื่องสังคมขององค์กรที่ทำให้งานประสบผลสำเร็จ

Hackman and Suttle (1977) เสนอว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นสิ่งที่สนองความผาสุกและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานทุก ๆ คนในองค์กรว่า จะเป็นระดับคนงาน หัวหน้างาน ผู้บริหารงาน หรือแม้แต่เจ้าของบริษัทหรือหน่วยงาน การมีคุณภาพชีวิตงานที่ดี นอกจากมีส่วนทำให้บุคลากรพึงพอใจแล้ว ยังอาจส่งผลต่อความเจริญรุ่งเรืองเรื่องด้านอื่น ๆ เช่น สภาพสังคมแวดล้อม เศรษฐกิจหรือผลผลิตต่าง ๆ และที่สำคัญคุณภาพชีวิตงานจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันองค์กรได้ นอกจากนี้ ยังช่วยให้อัตราการขาดงาน การลาออก และอุบัติเหตุอันน้อยลง ขณะที่ประสิทธิผลขององค์กรในแง่ขวัญกำลังใจ ความพึงพอใจในงาน ตลอดจนคุณภาพและปริมาณของผลผลิตสูงขึ้น

Huse and Cumming (1985) ได้นิยามความหมายของ “คุณภาพชีวิตงาน” ว่าเป็น ความสอดคล้องกันระหว่างความสมปรารถนาหรือความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิผล

ขององค์กร หรืออภินัยหนึ่งคุณภาพชีวิตงาน คือ ประสิทธิภาพขององค์กร อันเนื่องมาจากความผาสุก (Well-being) ในงานของผู้ปฏิบัติงาน เป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานนั้น ๆ คุณภาพชีวิตในการทำงานจะส่งผลต่อองค์กร 3 ประการ คือ ประการแรก ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร ประการที่สอง ช่วยเพิ่มพูนขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานเป็นแรงจูงใจแก่พวกเขาในการทำงาน และประการที่สาม คุณภาพชีวิตในการทำงาน จะช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย

Schuler, Beutell, and Youngblood (1989) กล่าวสรุปถึงคุณภาพชีวิตการทำงานว่า

1. เพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงาน การทำงานเพิ่มขึ้นจากการที่พนักงานมีส่วนร่วมและสนใจงานมากขึ้น
2. ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นอย่างน้อยที่สุดก็เกิดจากอัตราการขาดงานที่ลดประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นจากการที่พนักงานมีส่วนร่วมและสนใจงานมากขึ้น
3. ลดความเครียด อุบัติเหตุ และความเจ็บป่วยจากการทำงาน ซึ่งจะส่งผลถึงการลดต้นทุนด้านค่ารักษาพยาบาล รวมถึงต้นทุนค่าประกันด้านสุขภาพ การลดอัตราการเรียกร้องสิทธิจากการค่าประกัน
4. ความยืดหยุ่นของกำลังคนมีมากและความสามารถในการสลับเปลี่ยนพนักงานมีมากขึ้น ซึ่งเป็นผลจากความรู้สึกในการเป็นเจ้าขององค์กร และการมีส่วนร่วมในการทำงานที่เพิ่มขึ้น

Gordon (1991) กล่าวว่า การส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานจะเป็นการส่งเสริมให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและตัดสินใจกับฝ่ายบริหารและสร้างโอกาสในการทำงานมากขึ้น คุณภาพชีวิตในการทำงานเกี่ยวข้องกับ “งาน” จะมีผลโดยตรงต่อคน ทำให้เกิดประสิทธิผลขององค์กร การเปลี่ยนแปลงปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานของงานและระบบการทำงาน ระบบการให้รางวัลให้สอดคล้องกับกระบวนการในการทำงานและผลผลิต รวมทั้งการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีหลาย ๆ บริษัทได้นำแนวทางส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานมาใช้ โดยระยะแรกเป็นการเพิ่มผลผลิต ปรับปรุงผลผลิต และลดต้นทุน โดยอาศัยวิธีการทำงานเป็นกลุ่มคล้ายกับระบบกลุ่มคุณภาพ (Quality circle) จะมีการประชุมกันภายในกลุ่ม ให้พนักงานเสนอแนะข้อคิดเห็นในการปรับปรุงการงาน การเพิ่มคุณค่างานที่ทำ ซึ่งจากการที่นำแนวทางส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานไปใช้ พบว่า พนักงานเกิดความพึงพอใจและผลผลิตเพิ่มมากขึ้น อัตราการขาดงานและการลาออกของพนักงานลดลงตามไปด้วย

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

องค์ประกอบที่เป็นตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตมีผู้กล่าวไว้หลากหลาย ดังนี้

Bruce and Blackburn (1992) ได้ให้ทฤษฎีเกี่ยวกับองค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน มีดังต่อไปนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและไม่ทำลายสุขภาพ
3. การมีโอกาสในการพัฒนาความสามารถ โดยทำงานที่มีความหมายและแสวงหาแนวทางใหม่ ๆ ในการทำงาน
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคง ซึ่งหมายรวมถึง โอกาสในการพัฒนาความรู้ ทักษะและความสามารถ รวมทั้งรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน
5. การบูรณาการทางสังคม ซึ่งหมายถึง การมีโอกาสได้มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและผู้บริหาร
6. การที่พนักงานทำงานในสภาพการทำงานที่ปราศจากความวิตกกังวลและการมีโอกาสดำเนินงานอย่างเท่าเทียมกัน
7. การมีเวลาว่าง หมายถึง ความสามารถในการแบ่งเวลาให้กับเรื่องส่วนตัวและงานได้อย่างเหมาะสม
8. การยอมรับทางสังคม คือ มีความภูมิใจต่องานที่รับผิดชอบและต่อนายจ้าง

The WHOQOL Group (1994) กล่าวถึง องค์ประกอบของคุณภาพชีวิต โดยใช้เครื่องชี้วัดคุณภาพ (WHOQOL-100) ในการประเมิน สามารถจัดกลุ่มได้เป็น 6 ด้าน ดังนี้

1. ด้านร่างกาย (Physical domain) คือ การรับรู้สุขภาพทางด้านร่างกายของบุคคล ซึ่งมีผลต่อชีวิตประจำวัน เช่น การรับรู้สุขภาพความสมบูรณ์แข็งแรงของร่างกาย การรับรู้ถึงความรู้สึกสุขสบาย ไม่มีความเจ็บปวด การรับรู้ถึงความสามารถที่จะจัดการกับความเจ็บปวดทางร่างกายได้ การรับรู้ถึงผลกำลั้งในการดำเนินชีวิตประจำวัน การรับรู้เรื่องการนอนหลับและพักผ่อน รวมทั้งการรับรู้เรื่อง การมีเพศสัมพันธ์ ซึ่งการรับรู้เหล่านี้มีผลต่อการดำเนินชีวิตประจำวัน

2. ด้านจิตใจ (Psychological domain) คือ การรับรู้สุขภาพทางจิตใจของตนเอง เช่น การรับรู้ความรู้สึกทางบวกที่บุคคลมีต่อตนเอง การรับรู้ภาพลักษณ์ของตนเอง การรับรู้ถึงความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง การรับรู้ถึงความมั่นใจในตนเอง การรับรู้ถึงความคิด ความจำ สมาธิ การตัดสินใจ ความสามารถในการเรียนรู้เรื่องราวต่าง ๆ ของตน และการรับรู้ถึงความสามารถในการจัดการกับความเศร้าหรือกังวล เป็นต้น

3. ด้านระดับความเป็นอิสระของบุคคล (Level of independence domain) คือ การรับรู้ถึงความเป็นอิสระที่ไม่ต้องพึ่งพาผู้อื่น การรับรู้ถึงความสามารถในการเคลื่อนไหวของตน การรับรู้ถึง

ความสามารถในการปฏิบัติกิจวัตรประจำวันของตน การรับรู้ถึงความสามารถในการทำงาน การรับรู้ว่าคุณไม่ต้องการพึ่งพาอาศัยต่าง ๆ หรือการรักษาทางการแพทย์อื่น ๆ เป็นต้น

4. ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (Social-relationship domain) คือ การรับรู้เรื่องความสัมพันธ์ของตนเองกับบุคคลอื่น การรับรู้ถึงการที่ได้รับความช่วยเหลือจากบุคคลอื่นในสังคม การรับรู้ว่าคุณได้เป็นผู้ช่วยเหลือบุคคลอื่นในสังคม รวมถึงการรับรู้ในเรื่องอารมณ์ทางเพศหรือการมีเพศสัมพันธ์

5. ด้านสิ่งแวดล้อม (Environment domain) คือ การรับรู้เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อการดำเนินชีวิต เช่น การรับรู้ว่าคุณมีชีวิตอยู่อย่างอิสระ มีความปลอดภัย และมั่นคงในชีวิต การรับรู้ว่าคุณได้อยู่ในสิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่ดี ปราศจากมลพิษต่าง ๆ การคมนาคม มีแหล่งประโยชน์ด้านการเงิน สถานบริการทางสุขภาพ และสังคมสงเคราะห์ การรับรู้ว่าคุณมีโอกาสที่จะได้รับข่าวสารหรือฝึกฝนทักษะต่าง ๆ การรับรู้ว่าคุณมีโอกาสที่จะได้รับข่าวสารหรือฝึกฝนทักษะต่าง ๆ การรับรู้ว่าคุณได้มีกิจกรรมในเวลาว่าง เป็นต้น

6. ด้านความเชื่อส่วนบุคคล (Spirituality religion/ Person beliefs domain) คือ รวมไปถึงการรับรู้เกี่ยวกับความเชื่อที่ต่างกันต่าง ๆ ของคุณที่มีผลต่อการดำเนินชีวิต เช่น การรับรู้เรื่องความเชื่อด้านจิตวิญญาณ ศาสนา การให้ความหมายของชีวิต และความเชื่ออื่น ๆ ที่มีผลในทางที่ดีต่อการดำเนินชีวิต มีผลต่อการเอาชนะอุปสรรค เป็นต้น

The WHOQOL Group ได้ปรับปรุงแบบประเมินลดข้อคำถามลงเหลือ 26 ข้อ ที่ของไทยเรียกว่า แบบวัดคุณภาพชีวิตฉบับย่อชุดภาษาไทย (WHOQOL-BREF-THAI) สามารถจัดกลุ่มได้เป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านร่างกาย (Physical domain) 2) ด้านจิตใจ (Psychological domain) 3) ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (Social-relationship domain) 4) ด้านสิ่งแวดล้อม (Environment domain) ซึ่งลดลงจาก WHOQOL-100 ไป 2 ด้าน

บุญแสง ชีระภัก (2533) กล่าวว่า องค์ประกอบที่ถือว่าเป็นสาระสำคัญในการนำมาพิจารณาเพื่อปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน มี 10 ประการ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ (Adequate and fair pay) ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินซึ่งพิจารณาได้ 2 ประเด็น คือ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและค่าตอบแทนที่เพียงพอ ค่าตอบแทนที่เหมาะสม คือ การจ่ายค่าจ้างและเงินเดือนตามหลักงานเท่ากันเงินเท่ากัน (Equal pay of equal work) ซึ่งเป็นหลักการที่ต้องใช้เทคนิคการบริหารค่าจ้างเงินเดือน เช่น การวิเคราะห์งานการประเมินค่างาน (Job evaluation) การจัดทำโครงสร้างเงินเดือน มาประยุกต์ใช้ให้มีความเหมาะสมกับแต่ละองค์การ โดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจภายนอกองค์การด้วย ส่วนค่าตอบแทนที่เพียงพอ การจ่ายค่าจ้างและเงินเดือนตามสภาพทางเศรษฐกิจ ค่าครองชีพภาวะเงินเฟ้อ อัตราเงินเดือนที่เหมาะสม เป็นต้น

2. ผลประโยชน์เกี่ยวเนื่อง (Fringe benefits) เป็นค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินที่องค์กรให้แก่บุคคลในองค์กร เช่น วันหยุด วันลา เวลาพัก ฯลฯ ซึ่งถือเป็นสิ่งที่ยังคงต้องการให้แก่บุคคลในองค์กร โดยไม่มีข้อผูกพัน เพราะไม่ถือเป็นค่าตอบแทนในการจ้างงาน แต่เป็นค่าตอบแทนที่ให้เพื่อเป็นผลประโยชน์ในการเสริมสร้างชีวิตความเป็นอยู่และความสะดวกสบายในการทำงานเท่านั้น ผลประโยชน์เกี่ยวเนื่องเป็นสิ่งที่มียุทธูปถัมภ์มากในการสร้างความพึงพอใจให้ตัวแก่บุคคล เพราะโดยทั่วไปแล้ว การจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน มักมีความแตกต่างกันในแต่ละองค์กรไม่มากนัก แต่ผลประโยชน์เกี่ยวเนื่องมีความแตกต่างกันมาก องค์กรใดมีประโยชน์เกี่ยวเนื่องสูงก็จะมีแรงดึงดูดใจให้มีผู้มาสมัครทำงานกับองค์กรนั้นมาก บุคคลจำนวนไม่น้อยที่มีความรู้สึกว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานดี เพราะองค์กรจัดผลประโยชน์เกี่ยวเนื่องให้มากกว่าองค์กรอื่น ๆ จึงเป็นข้อคำนึงที่สำคัญที่สุดที่ผู้บริหารองค์กรต้องคำนึงถึงในการสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้นกับบุคคลในองค์กร

3. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (A safe and healthy environment) การจัดสภาพแวดล้อมของการทำงานให้สะอาดถูกสุขลักษณะต่อร่างกาย ทั้งในด้านแสงสว่าง เสียง ตลอดจนความสะอาดทั่วไปและมีมาตรการในการรักษาความปลอดภัยในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการป้องกันการบาดเจ็บในระหว่างการทำงานหรือผลกระทบต่อสุขภาพในระยะยาว เป็นสิ่งที่ควรต้องทำ เพื่อรักษาชีวิตและสุขภาพของคนในองค์กร ในปัจจุบันปัญหาในเรื่องมลภาวะ (Pollution) เป็นปัญหาที่ภาครัฐและเอกชนให้ความสนใจเป็นอย่างมาก จึงควรที่ฝ่ายจัดการของแต่ละองค์กรต้องจัดให้มีขึ้น เพื่อบำรุงรักษาทรัพยากรบุคคล ซึ่งถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในสภาพความเป็นจริงแล้วก็ได้มีกฎหมายกำหนดไว้ในเรื่องเหล่านี้เช่นกัน การจัดให้มีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ จึงเป็นผลดีทั้งในแง่กฎหมาย แง่ศีลธรรม และเป็นการสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรด้วย

4. ความมั่นคงในการทำงาน (Job security) ในที่นี้มีความหมายในด้านของการจ้างงาน และความเป็นธรรมในการเลิกจ้าง องค์กรที่ให้ความมั่นคงในการจ้างงานสูง เช่น ระบบราชการ มีการจ้างงานจนอายุครบ 60 ปี และไม่มีเลิกจ้างโดยไม่มีสาเหตุอันสมควร เช่น ทูจริตหรือหยุดงาน โดยไม่มีเหตุผล จึงเป็นตัวอย่างขององค์กรที่มีความมั่นคงสูง จนมีผู้นิยมเข้าทำงานโดยเหตุผลของความมั่นคงนี้ ส่วนองค์กรเอกชนที่มีขนาดใหญ่และมีสถานภาพมั่นคงในการจ้างงานสูงมาก เช่นเดียวกัน แม้มีการปลดพนักงานออกก่อนเกษียณอายุก็ตาม แต่ก็มีมีการจ่ายเงินชดเชยตามที่กฎหมายกำหนด จึงมีผู้นิยมทำงานในองค์กรแบบนี้มาก ความมั่นคงจึงเป็นสิ่งที่ดึงดูดใจและสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้แก่บุคคลในองค์กรสูง องค์กรที่มีขนาดเล็กและมีความมั่นคงในการจ้างงานต่ำ มักใช้วิธีเพิ่มค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน คือ ค่าจ้างหรือเงินเดือนให้สูงกว่าองค์กรที่มีความมั่นคงในการทำงานสูง เพื่อเป็นการสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรทดแทนกันไป แต่ความมั่นคง

ในการจ้างงานมักมีผลเสีย ถ้าไม่มีมาตรการในการป้องกันที่ดี กล่าวคือ เมื่อบุคคลได้รับความมั่นคงในการจ้างงานสูง จะเกิดความเฉื่อย (Inert) ในการทำงาน เพราะถือว่าตนเองจะไม่ถูกเลิกจ้าง ถ้าไม่ทำความผิดร้ายแรง ซึ่งแทนที่จะสร้างความพึงพอใจและมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี กลับกลายเป็นผลเสียแก่องค์กรเอง

5. เสรีภาพในการเจรจาต่อรอง (Free collective bargaining) การร่วมเจรจาต่อรอง เป็นสิทธิและเสรีภาพของพนักงานในองค์กรตามขอบเขตที่กฎหมายกำหนดไว้ให้ การร่วมเจรจาต่อรองโดยทั่วไปมักเป็นเรื่องของผลประโยชน์ที่บุคคลในองค์กรพึงได้รับจากองค์กร เช่น การเรียกร้องให้เพิ่มค่าจ้าง การเรียกร้องให้เพิ่มสวัสดิการ การต่อรองไม่ให้เลิกจ้าง เป็นต้น การร่วมเจรจาต่อรองตามปกติจะเป็นเรื่องระหว่าง 2 ฝ่าย คือ นายจ้างและลูกจ้าง แต่ถ้าต่อรองแล้ว ไม่สามารถหาข้อยุติได้ก็จะนำไปสู่การนัดหยุดงาน ซึ่งต้องมีฝ่ายที่สาม คือ ฝ่ายรัฐบาลเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย เพื่อมิให้เกิดผลเสียหายขึ้นแก่ทุก ๆ ฝ่าย การร่วมเจรจาต่อรองทุกครั้งมักมองไปในแง่ที่ไม่ดี แต่ถ้าเราพิจารณา ทั้งในด้านจิตวิทยาและด้านเศรษฐกิจแล้วจะพบว่า เราสามารถนำเอาการร่วมเจรจาต่อรองมาใช้ให้เป็นประโยชน์ในการสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรได้เป็นอย่างดี ในแง่ของจิตวิทยาของพนักงานหรือลูกจ้างมักเกิดความรู้สึกกดดันต่อการทำงานในฐานะเป็นผู้ปฏิบัติภายใต้การบังคับบัญชา การอนุญาตให้มีการรวมตัวกันเจรจาต่อรองอย่างอิสระภายใต้ขอบเขตของกฎหมาย ทำให้กลุ่มของพนักงานหรือลูกจ้างมีอำนาจต่อรองกับผู้บริหารขององค์กรได้ การมีอำนาจต่อรองกับผู้บังคับบัญชาของตนเอง จะทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกมีศักดิ์ศรี เกิดความพึงพอใจในตำแหน่งหน้าที่ ความรู้สึกที่เกิดขึ้นนี้สามารถนำมาใช้ให้เป็นประโยชน์ในการทำงานแล้ว จะสร้างประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้น เพราะเมื่อบุคคลเกิดความรู้สึกถึงความสำคัญของตนเอง ความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่แล้วก็จะเอาใจใส่ในงาน ตั้งใจทำงานให้ดีที่สุด เพื่อสร้างผลงานและความสำคัญของตำแหน่งหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ส่วนทางด้านเศรษฐกิจ การร่วมเจรจาต่อรองมีผลกระทบโดยตรงถึงเศรษฐกิจของทั้งองค์กรและกลุ่มพนักงาน ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับผลงานของการเจรจา องค์กรจึงควรรหาข้อมูลในเรื่องผลประโยชน์ที่บุคคลในองค์กรควรจะได้รับและต้องการจะได้รับ เพื่อนำมาใช้ในการเจรจาต่อรองแต่ละครั้ง ซึ่งเป็นมาตรการที่เหมาะสมที่จะใช้ในการเจรจาต่อรอง ตามข้อจำกัดที่องค์กรมีอยู่ ทั้งเป็นการสกัดกั้นมิให้มีการนัดหยุดงาน และช่วยเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคคลในองค์กรอีกด้วย

6. พัฒนาการและการเจริญเติบโต (Growth development) พัฒนาการและความเจริญเติบโต ในตำแหน่งหน้าที่ มีความสัมพันธ์กันอย่างแยกไม่ออก เพราะการที่บุคคลใดจะมีการเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ได้นั้น จะต้องมีการพัฒนาการทั้งทางด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่เกี่ยวข้องกับงานเป็นอย่างดี พัฒนาการจึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับตัวบุคคล ส่วนการเจริญเติบโตเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้อง

กับตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ แต่โดยสรุปแล้ว ทั้งพัฒนาการและความเจริญเติบโตเป็นความต้องการของมนุษย์ทุกคน ซึ่งแต่ละบุคคลอาจมีระดับความต้องการที่แตกต่างกันออกไป แต่ทั้งนี้ต้องเป็นไปตามที่ได้กล่าวมาแล้วว่า ต้องมีขบวนการพัฒนาที่เหมาะสมกับการเจริญเติบโต จึงสามารถเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งเงื่อนไขนี้ในบางองค์กรถือเป็นเงื่อนไขสำคัญในการที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น

7. บูรณาการทางสังคม (Social integration) หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ สำหรับในรูปแบบที่เป็นทางการ มักจะไม่ชัดเจนที่เป็นปัญหาสำคัญ เพราะมีโครงสร้าง ตลอดจนกฎข้อบังคับต่าง ๆ เป็นตัวกำหนดรูปแบบของความสัมพันธ์อยู่แล้ว ส่วนความสัมพันธ์ในรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ ถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะเป็นตัวชี้ว่า องค์กรมีบูรณาการทางสังคมหรือไม่ การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรมักเต็มไปด้วยขั้นตอน ล่าช้า เมื่อนำเอาความสัมพันธ์ในรูปแบบที่ไม่เป็นทางการมาใช้จะช่วยให้ระบบงานขององค์กรคล่องตัวขึ้น ซึ่งในสังคมที่มีลักษณะของภราดรภาพแบบสังคมไทย ความสัมพันธ์แบบไม่เป็นทางการจะมีประโยชน์มาก แต่ทั้งนี้จะต้องไม่ใช้จนเลยเถิดกลายเป็นระบบพรรคพวกไป วิธีการเสริมสร้างบูรณาการสังคมในองค์กรที่ดีที่สุด คือ การจัดกิจกรรมกลุ่มที่ไม่เกี่ยวกับงาน เช่น กลุ่มกีฬา กลุ่มสวัสดิการ เป็นต้น แล้วค่อยนำเอากิจกรรมเหล่านั้นเข้ามาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์แก่องค์กร

8. การมีส่วนร่วมในองค์กร (Participation) การมีส่วนร่วมในองค์กรในที่นี้ หมายถึง การมีส่วนร่วมทางการบริหาร ซึ่งฝ่ายบริหารขององค์กรได้ยอมรับและเปิดโอกาสให้พนักงานขององค์กรมีส่วนร่วมได้ รูปแบบของการมีส่วนร่วมอาจมีแตกต่างกันไปตามลักษณะขององค์กร เช่น ถ้าองค์กรมีการบริหารแบบคณะกรรมการก็อาจให้มีผู้แทนของพนักงานร่วมเป็นกรรมการบริหารด้วย หรือถ้าองค์กรมีผู้บริหารสูงสุดคนเดียว การกำหนดนโยบายบริหาร อาจรับฟังความคิดเห็นของผู้แทนพนักงานหรืออาจอยู่ในฐานะสมาชิกของคณะที่ปรึกษาผู้บริหาร เป็นต้น นอกจากนี้การบริหารงานที่ต้องการให้พนักงานในองค์กรมีส่วนไปพร้อมกันทั้งหมด อาจทำได้ในการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่เล็กลงมา คือ แต่ละส่วนงานอาจใช้วิธีการรับฟังความคิดเห็นหรือมอบหมายให้พนักงานแต่ละกลุ่มจัดวางเป้าหมายเฉพาะกลุ่มในการทำงาน โดยอาศัยกรอบนโยบายหลักขององค์กรเป็นแนวทางการบริหารงานที่ให้พนักงานมีส่วนร่วม ที่นิยมใช้กันอยู่ในปัจจุบัน คือ การบริหารโดยยึดวัตถุประสงค์ (Management by objective) และวงจรควบคุมคุณภาพ (Quality control circle)

9. ประชาธิปไตยในการทำงาน (Democracy at work) ความหมายของคำว่า ประชาธิปไตยในที่นี้ หมายถึง การให้ความสำคัญกับบุคคลในองค์กรทุก ๆ คนในการทำงานร่วมกันอย่างเสมอหน้ากัน ไม่ว่าจะอยู่ในระดับใดขององค์กร เพราะถือว่าทุกคนคือองค์ประกอบของความสำเร็จ

ตามเป้าหมายขององค์กร ไม่ว่าจะมีการใด ๆ เกิดขึ้นในระหว่างการทำงาน การประชุมกลุ่มการทำงานเป็นทีมจะต้องฟังเสียงของทุก ๆ คนอย่างเท่าเทียมกันและแก้ปัญหาด้วยเหตุผลที่ดีที่สุด การเผด็จการด้วยอำนาจในองค์กรใช้ในกรณีที่มีความจำเป็นอย่างมากจริง ๆ เท่านั้น ประชาธิปไตยในการทำงานจะมีความสอดคล้องกับการมีส่วนร่วมในองค์กรสูง ทุกคนกล้าแสดงความคิดเห็น กล้าแสดงออก เพราะได้รับการยกย่องให้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งถือได้ว่าเป็นความต้องการขั้นตอนหนึ่งของมนุษย์ทุกคน อันเป็นส่วนเสริมสร้างให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น

10. เวลาว่างของชีวิต (Total life space) การทำงานในองค์กรมิได้เป็นเพียงปัจจัยเดียวในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ มนุษย์ทุกคนย่อมต้องการเวลาว่างเพื่อพักผ่อน เป็นของตัวเอง หรือทำกิจกรรมนันทนาการ องค์กรที่ต้องการส่งเสริมให้บุคคลในองค์กรมีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งอาจมีเป็นเวลาสั้น ๆ ในระหว่างการทำงาน เช่น มีเวลาหยุดพักระหว่างงานหรือเวลาพักระยะยาว เช่น กำหนดวันลาพักผ่อนประจำปี ตลอดจนวันหยุดตามปกติประจำสัปดาห์ และวันหยุดพิเศษ เนื่องในงานเทศกาลต่าง ๆ การจัดให้มีวันหยุด ซึ่งถือเป็นช่วงว่างที่พนักงานทุกคนได้ละจากงานประจำวัน ถือเป็นผลประโยชน์เกื้อกูลชนิดหนึ่งในประเภทที่ไม่เป็นตัวเงินที่จัดขึ้นเพื่อวัตถุประสงค์ในการสร้างคุณค่าของตัวบุคคลที่มิได้มีการทำงานเหมือนเครื่องจักรที่ไม่มีชีวิตจิตใจ

สรุปได้ว่า จากแนวคิดที่นักวิชาการ ได้ให้ความหมายไว้ดังกล่าว แสดงให้เห็นว่า องค์กรประกอบของคุณภาพชีวิต คือ สิ่งต่าง ๆ ที่เป็นปัจจัยทำให้การดำรงชีวิตอยู่ของบุคคลในสังคมดีขึ้น เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสภาพความเป็นอยู่และการดำเนินชีวิต เช่น อาหาร สุขภาพอนามัย รายได้ การศึกษา เป็นต้น การที่บุคคลจะมีชีวิตที่ดีได้นั้น บุคคลต้องได้รับการตอบสนอง ทั้งร่างกายและจิตใจ มีความพึงพอใจในการดำรงชีวิตอยู่ของตนเอง รวมทั้งมีความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ดังนั้น บุคคลแต่ละคนจะมีองค์ประกอบคุณภาพชีวิตแตกต่างกันไปตามกาลเวลาและเงื่อนไขภาวะของสังคม

แนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Walton (1973) เป็นบุคคลหนึ่งที่ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของคน โดยพิจารณาจากคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของคนที่เน้นแนวทางการเป็นมนุษย์ ศึกษาสภาพแวดล้อม ตัวบุคคล และสังคมที่ส่งผลทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ ผลผลิตที่ได้รับตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของคนในการทำงาน โดย Walton ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อผลในการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานของคนนั้นว่า ประกอบไปด้วยเงื่อนไขต่าง ๆ 8 ประการ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and fair compensation) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ อย่างเพียงพอกับ

การมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และต้องเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์การอื่น ๆ ด้วย

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (Safe and healthy environment) หมายถึง สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ นั่นคือ สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี (Development of human capacities) งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริง และรวมถึงการมีโอกาสดำเนินงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย

4. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (Growth and security) นอกจากงานจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถแล้ว ยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้าและมีความมั่นคงในอาชีพ ตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน

5. ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (Social integration) ซึ่งหมายความว่างานนั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ๆ รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม

6. ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (Constitutionalism) ซึ่งหมายถึง วิถีชีวิตและวัฒนธรรมในองค์การจะส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคล มีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพในการพูด มีความเสมอภาค และมีการปกครองด้วยกฎหมาย

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม (The total life space) เป็นเรื่องของ การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกองค์การอย่างสมดุล นั่นคือ ต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป ด้วยการกำหนด ชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม เพื่อหลีกเลี่ยงการที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อนหรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

8. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (Social relevance) ซึ่งนับเป็นเรื่องที่สำคัญประการหนึ่งที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้สึกและยอมรับว่าองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้น รับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านผลผลิต การจำกัดของเสีย การรักษาสภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน และเทคนิคด้านการตลาด

Feldman and Arnold (1983) ได้กล่าวถึงที่จะทำให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้นั้น มีด้วยกันทั้งสิ้น 16 ประการด้วยกัน

1. ความมั่นคง
2. ค่าตอบแทนและรางวัลที่ยุติธรรม
3. มีความเที่ยงธรรมในสถานที่ทำงาน
4. มีการผ่อนคลายการบังคับบัญชาและใช้อำนาจในการจัดการ
5. งานมีความสำคัญและน่าสนใจ
6. มีความหลากหลายของงานที่ได้รับมอบหมาย
7. มีความท้าทาย
8. สามารถควบคุมตนเอง งาน และสถานที่ทำงานได้
9. มีอิสระในการตัดสินใจและรับผิดชอบงาน
10. มีโอกาสเรียนรู้และเจริญก้าวหน้า
11. รับทราบและได้เรียนรู้จากผลการทำงาน
12. มีอำนาจในการทำงาน
13. ได้รับการสนับสนุนจากสังคม
14. อนาคตที่ก้าวหน้า
15. การใช้เวลาในการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้เหมาะสม
16. มีทางเลือกให้พนักงานเลือกปฏิบัติในสิ่งที่ชอบ สนใจ และคาดหวัง

ดังที่กล่าวมา สามารถสรุปปัจจัยชีวิตคุณภาพชีวิตการทำงานเป็น 3 องค์ประกอบหลัก ๆ ได้แก่ องค์ประกอบที่เป็นเงื่อนไขในการทำงาน ซึ่งเป็นเรื่องของผลประโยชน์ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน องค์ประกอบเกี่ยวกับลักษณะงาน ซึ่งเป็นเรื่องของความน่าสนใจ ความหลากหลายและความท้าทายของงาน และองค์ประกอบเกี่ยวกับสภาพของการทำงาน ได้แก่ ความมีอิสระ การได้รับการยอมรับ การสื่อสารในองค์กร ปัจจัยสนับสนุนการทำงาน และจังหวะหรือเวลาว่างของชีวิต

Kossen (1991) ได้กล่าวไว้ว่าสิ่งที่จะทำให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่

1. การเพิ่มคุณค่าและความรับผิดชอบในงาน (Job enrichment) เป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้รับการยอมรับ ประสบผลสำเร็จ เจริญก้าวหน้า
2. เพิ่มปริมาณงาน ทั้งในเรื่องการขยายงานและเพิ่มความรับผิดชอบ (Getting loaded vertically horizontally) เป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้น
3. สร้างสรรค์งาน (Creating whole job) การสร้างสรรค์งานให้หลากหลายมากขึ้น จะทำให้สนองความต้องการได้ และหากพนักงานมีโอกาสที่จะใช้ความคิดและทักษะที่มีอยู่ จะทำให้เกิดความพึงพอใจและภูมิใจในตนเอง

4. มีการหมุนเวียนงาน ฝึกรวมข้ามสายงาน และใช้ทักษะหลากหลาย (Rotating job, Cross-training and multiskilling) จะช่วยทำให้พนักงานได้เรียนรู้มากขึ้น สามารถโอนย้ายข้ามสายงานได้ และโอกาสที่จะได้ใช้ทักษะมากขึ้น
 5. เปลี่ยนงานที่น่าเบื่อไปสู่งานที่ดูใจ (Do two “dulls” equal enrichment) จะทำให้เกิดความน่าสนใจและพึงพอใจมากขึ้น โดยอาศัยวิธีการเพิ่มคุณค่าและความรับผิดชอบในงาน
 6. ให้การชมเชยและการยอมรับ (A liberal lacing of praise and recognition) จะทำให้เกิดความน่าสนใจและพึงพอใจมากขึ้น โดยอาศัยวิธีการเพิ่มคุณค่าและความรับผิดชอบในงาน
 7. การให้ค่าตอบแทนที่ดี (Providing well pay) อาจจะมีการเตรียมรางวัลสำหรับผู้ประพฤติปฏิบัติตนดี จะเป็นแรงสนับสนุนให้ผู้ที่ขาดงานและมาทำงานสายปฏิบัติตนใหม่
 8. สร้างความรับผิดชอบในงาน (Building responsibility) เปิดโอกาสให้พนักงานได้ตัดสินใจอย่างอิสระในงานที่มีความสำคัญ
 9. มีสถานที่เลี้ยงเด็กสำหรับลูกพนักงาน (Providing child care for employee’s children) จะเป็นการช่วยเพิ่มขวัญกำลังใจให้กับพนักงานและยังช่วยให้ลดการขาดงานหรือการมาทำงานสายของพนักงานได้
 10. ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน (Modifying work environment) เช่น สร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมให้มีสัมพันธ์ภาพที่ดีในการทำงาน โดยการเปิดเพลง มีเวลาพัก มีการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ
 11. มีโปรแกรมส่งเสริมสุขภาพ (Providing wellness program) เพื่อให้ร่างกายแข็งแรงสมบูรณ์แล้ว จะทำให้เกิดผลดีต่อตัวพนักงานเองและต่องานที่ทำ ช่วยลดความเครียดลดภาวะของการเป็นโรคหัวใจ และทำให้เกิดความสุขในการทำงาน
- สรุปได้ว่า โคอสเสนได้กล่าวถึงทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่จะต้องประกอบด้วย การเพิ่มคุณค่าและความรับผิดชอบในงาน เป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้น ให้พนักงานมีโอกาสที่จะใช้ความคิด ได้ใช้ทักษะหลากหลาย เปลี่ยนงานที่น่าเบื่อไปสู่งานที่ดูใจ ให้การชมเชยและการยอมรับ การให้ค่าตอบแทนที่ดี และการมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี
- สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ ล้วนก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ได้ทั้งสิ้น
- ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
- ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslor’s hierarchy of needs theory)
- มาสโลว์ เป็นนักจิตวิทยาอยู่ที่มหาวิทยาลัยแบรนดิส ได้พัฒนาทฤษฎีการจูงใจ ที่รู้จักกันมากที่สุดทฤษฎีหนึ่งขึ้นมา มาสโลว์ระบุว่าบุคคลจะมีความต้องการที่เรียงลำดับจากระดับพื้นฐาน

มากที่สุดไปยังระดับสูงสุด ขอบข่ายของมาสโลว์จะอยู่บนพื้นฐานของสมมุติฐานรากฐานสามข้อคือ

1. บุคคล คือ สิ่งมีชีวิตที่มีความต้องการ ความต้องการของบุคคลสามารถมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของพวกเขาได้ ความต้องการที่ยังไม่ถูกตอบสนองเท่านั้น สามารถมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม ความต้องการที่ถูกตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจ

2. ความต้องการของบุคคลจะถูกเรียงลำดับตามความสำคัญหรือเป็นลำดับชั้นจากความต้องการพื้นฐาน (เช่น อาหารและที่อยู่อาศัย) ไปจนถึงความต้องการที่ซับซ้อน (เช่น ความสำเร็จ)

3. บุคคลที่จะก้าวไปสู่ความต้องการระดับต่อไป เมื่อความต้องการระดับต่ำลงมาได้ถูกตอบสนองอย่างดีแล้วเท่านั้น นั่นคือ คนงานจะมุ่งการตอบสนองความต้องการสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยก่อน ก่อนที่จะถูกจูงใจให้มุ่งไปสู่การตอบสนองความต้องการทางสังคม ลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) ความต้องการทางร่างกายจะอยู่ลำดับต่ำที่สุด ความต้องการพื้นฐานมากที่สุดที่ระบบ โดยมาสโลว์ ความต้องการเหล่านี้ จะหมายถึงแรงผลักดันทางชีววิทยาพื้นฐาน เช่น ความต้องการอาหาร อากาศ น้ำ และที่อยู่อาศัย เพื่อการตอบสนอง ความต้องการเหล่านี้ บริษัทจะต้องให้เงินเดือนอย่างเพียงพอแก่บุคคลที่พวกเขาจะรับภาวะสภาพการดำรงชีวิตอยู่ได้ (เช่น อาหารและที่อยู่อาศัย) ในทำนองเดียวกัน เวลาพักจะเป็นคุณลักษณะที่สำคัญอย่างหนึ่งของงานด้วยที่เปิดโอกาสให้บุคคลตอบสนองความต้องการทางร่างกายของพวกเขาได้ กำลังมีโครงการออกกำลังกายนี้ จะช่วยให้พนักงานมีสุขภาพดีด้วยการตอบสนอง ความต้องการทางร่างกายของพวกเขา บุคคลที่หิวจนกินไปหรือเจ็บป่วยจนกินไป ยากที่จะมีส่วนช่วยต่อบริษัทของพวกเขาได้อย่างเต็มที่ โดยทั่วไปความต้องการทางร่างกายจะถูกตอบสนองด้วยรายได้ที่เพียงพอและสภาพแวดล้อมของงานที่ดี เช่น ห้องน้ำสะอาด แสงสว่างที่เพียงพอ อุณหภูมิที่สบาย และการระบายอากาศที่ดี

2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs) ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการลำดับที่สองของมาสโลว์ จะถูกกระตุ้นภายหลังจากที่ความต้องการทางร่างกายถูกตอบสนองแล้ว ความต้องการความปลอดภัยจะหมายถึง ความต้องการสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยปราศจากอันตรายทางร่างกายและจิตใจ บริษัทสามารถทำได้หลายสิ่งหลายอย่างเพื่อที่จะตอบสนองความต้องการความปลอดภัย ตัวอย่างเช่น บริษัทอาจจะให้การประกันชีวิตและสุขภาพ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย กฎและข้อบังคับที่ยุติธรรมและสมควร และการยอมให้มีสภาพแรงงาน

3. ความต้องการทางสังคม (Social needs) ความต้องการทางสังคม คือ ความต้องการระดับสามที่ระบุโดยมาสโลว์ ความต้องการทางสังคมจะหมายถึง ความต้องการที่จะเกี่ยวพัน

การมีเพื่อนและการถูกยอมรับโดยบุคคลอื่น เพื่อการตอบสนองความต้องการทางสังคม บริษัทอาจจะกระตุ้นการมีส่วนร่วมภายในกิจกรรมทางสังคม เช่น งานเลี้ยงของสำนักงาน ทีมฟุตบอลหรือโบว์ลิ่งของบริษัทจะให้โอกาสของการตอบสนองความต้องการทางสังคมด้วยการเป็นสมาชิกสโมสรของบริษัทจะให้โอกาสที่ดีแก่ผู้บริหารเพื่อ “การสร้างเครือข่าย” กับผู้บริหารคนอื่น ในขณะที่ตอบสนองความต้องการทางสังคมของพวกเขาได้ด้วย ก่อนหน้านั้นเราได้กล่าวถึงโครงการสุขภาพจะช่วยตอบสนองความต้องการทางร่างกายได้ โครงการสุขภาพนี้สามารถช่วยตอบสนองความต้องการทางสังคมได้ด้วย ความจริงแล้วการทำงานหรือการเล่นกีฬากับเพื่อนร่วมงานจะให้โอกาสที่ดีเยี่ยมต่อการมีเพื่อน การวิจัยแสดงให้เห็นว่า ความต้องการทางสังคมจะถูกกระตุ้นภายใต้สภาวะที่ “ความไม่แน่นอนทางองค์กร” มีอยู่ เช่น เมื่อความเป็นไปได้ของการรวมบริษัทได้คุกคามความมั่นคงของงาน ภายใต้สภาวะเช่นนี้บุคคลจะแสวงหาความเป็นมิตรจากเพื่อนร่วมงาน เพื่อที่จะรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสิ่งที่กำลังเป็นไปอยู่

4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem needs) ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง คือ ความต้องการระดับที่สี่ ความต้องการเหล่านี้หมายถึง ความต้องการของบุคคลที่จะสร้างการเคารพตนเองและการชมเชยจากบุคคลอื่น ความต้องการชื่อเสียงและการยกย่องจากบุคคลอื่นจะเป็นความต้องการประเภทนี้ ตัวอย่างเช่น พวกเขาอาจจะได้รับเชิญงานเลี้ยง เพื่อที่จะยกย่องความสำเร็จที่ดีเด่น การพิมพ์เรื่องราวภายในจดหมายข่าวของบริษัท เพื่อที่จะพรรณนาความสำเร็จของบุคคล การให้กุญแจห้องน้ำแก่ผู้บริหาร การให้ที่จอดรถยนต์ส่วนบุคคล และการประกาศ “บุคคลดีเด่น” ประจำเดือน ล้วนแต่เป็นตัวอย่างของสิ่งที่สามารถกระทำเพื่อการตอบสนองความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง การให้รางวัลเป็นนาฬิกาและเพชรแก่การบริการที่ดี และรางวัลราคาถูก เช่น ที-เชิ้ต และเหยือกเบียร์ จะมีประโยชน์ต่อการยกย่องด้วย

5. ความต้องการความสมหวังของชีวิต (Self-actualization needs) ความต้องการความสมหวังของชีวิต คือ ความต้องการระดับสูงสุด บุคคลมักจะต้องการ โอกาสที่จะคิดสร้างสรรค์ภายในงาน หรือพวกเขาอาจจะต้องการความเป็นอิสระและความรับผิดชอบ บริษัทได้พยายามจูงใจบุคคลเหล่านี้ด้วยการเสนอตำแหน่งที่ท้าทายแก่พวกเขา ความต้องการความสมหวังของชีวิต คือ ความต้องการที่จะบรรลุความสมหวังของตนเองด้วยการใช้ความสามารถ ทักษะ และศักยภาพอย่างเต็มที่ บุคคลที่ถูกจูงใจด้วยความต้องการความสมหวังของชีวิตจะแสวงหางานที่ท้าทายความสามารถของพวกเขา การเปิดโอกาสให้พวกเขาใช้ความคิดสร้างสรรค์หรือการคิดค้นสิ่งใหม่

มาสโลว์เชื่อว่าความต้องการเหล่านี้จะถูกเรียงลำดับจาก “ต่ำสุด” ไปยัง “สูงสุด” มาสโลว์กล่าวว่า เมื่อต้องการ ณ ระดับ “ต่ำสุด” ร่างกายได้ถูกตอบสนองแล้ว ความต้องการ ณ ระดับ “สูงขึ้น” ต่อไป ความปลอดภัยจะมีความสำคัญมากที่สุดและต่อไปตามลำดับ

ตามทฤษฎีของมาสโลว์แล้ว บุคคลจะถูกจูงใจให้ตอบสนองความต้องการระดับต่ำก่อนที่พวกเขาจะพยายามตอบสนองความต้องการระดับสูง ยิ่งกว่านั้นเมื่อความต้องการอย่างหนึ่งถูกตอบสนองแล้ว ความต้องการนี้จะไม่เป็นสิ่งที่จูงใจที่มีพลังต่อไปอีก

ทฤษฎีของมาสโลว์จะถูกสร้างขึ้นมาจากพื้นฐานที่ว่า ความต้องการที่ยังไม่ได้ถูกตอบสนองจะเป็นปัจจัยที่ปลุกเร้าพฤติกรรมของบุคคล เมื่อความต้องการได้ถูกตอบสนองตามสมควรแล้ว ความต้องการเหล่านี้จะหยุดเป็นสิ่งจูงใจพฤติกรรม

ในการนำทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ไปใช้ในหน่วยงาน ผู้บริหารต้องคำนึงถึงหลักของการสร้างแรงจูงใจ ความต้องการในระดับต่ำอาจได้รับการตอบสนองเพียงบางส่วน และในส่วนที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เกิดแรงจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป เช่น ในหน่วยงานที่จัดให้มีรายได้พอสมควรแล้ว และสภาพแวดล้อมของงานดีแล้ว การปรับปรุงสิ่งเหล่านี้ให้ดีขึ้นจะไม่เพิ่มแรงจูงใจเลย เนื่องจากบุคคลส่วนใหญ่ได้รับการตอบสนองความต้องการในระดับนี้เป็นอย่างดีแล้ว

ทฤษฎี ERG (Alderfer's existence relatedness growth theory)

Alderfer ได้พัฒนาทฤษฎี ERG โดยยึดถือพื้นฐานความรู้จากทฤษฎีของ Maslow โดยตรง แต่มีการสร้างรูปแบบที่เป็นจุดเด่นที่ต่างไปจากทฤษฎีของ Maslow คือ Alderfer เห็นว่า ความต้องการของมนุษย์ทั้ง 3 ประการ ได้แก่

1. ความต้องการในการดำรงชีวิต (Existence needs: E)
2. ความต้องการทางด้านความสัมพันธ์ (Relatedness needs: R)
3. ความต้องการด้านความเจริญเติบโตก้าวหน้า (Growth needs: G)

ตามทฤษฎีความต้องการของ Maslow นั้น ความต้องการจะได้รับการตอบสนองเป็นขั้น ๆ และก้าวหน้าขึ้นไปเรื่อย ๆ กล่าวคือ เมื่อใดที่ความต้องการระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการที่อยู่ในระดับที่สูงขึ้นก็จะมีผลในการจูงใจ ซึ่งทฤษฎีความต้องการของ Alderfer ก็มีสภาพเหมือนกัน แต่จะมีการเคลื่อนตัวถอยหลังถ้าความต้องการที่อยู่ต่ำกว่า และจากความจริงข้อนี้ทำให้ผู้บริหารสามารถทราบถึงสถานการณ์ต่าง ๆ ที่ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อความต้องการก้าวหน้าหรือความต้องการความสัมพันธ์ ซึ่งในสถานการณ์เช่นนี้ Alderfer ชี้ให้ทราบว่า ประเภทของความต้องการที่อยู่ต่ำลงไปจะมีความสำคัญในการจูงใจทันที ความต้องการที่จะได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่นและมีความรู้สึกว่าตนเองนั้นเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทางสังคม มีความต้องการเพื่อน เช่น การเข้าเป็นสมาชิกขององค์กรหรือสมาคมต่าง ๆ

4. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem of status needs) เป็นความต้องการมีเกียรติยศ มีฐานะดีในสังคม ได้รับการยกย่องนับถือจากบุคคลทั่วไป

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จดังที่คาดหวังไว้ (Self actualization or self realization needs) ความต้องการนี้นับเป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ เป็นความต้องการให้บรรลุผลสำเร็จในสิ่งที่ใฝ่ฝันไว้

นอกจากนี้ยังมีทฤษฎีอีกทฤษฎีหนึ่ง ซึ่งขยายความทฤษฎีของมาสโลว์ ทฤษฎีนี้ได้แก่ ทฤษฎีแรงจูงใจทางสังคมของเฮอริชเบอร์ก ทฤษฎีนี้ได้ศึกษาถึงจิตวิทยาของบุคคลเกี่ยวกับสิ่งที่จะจูงใจให้บุคคลที่ประกอบอาชีพต่าง ๆ มักจะประกอบด้วยปัจจัยที่เรียกว่า ปัจจัยในการกระตุ้น (Motivation factors) 6 ประการ ได้แก่

1. ความสำเร็จของงาน
2. การได้รับการยอมรับ
3. ความก้าวหน้า
4. ลักษณะของงาน
5. โอกาสที่จะก้าวหน้า
6. ความรับผิดชอบ

ซึ่งเป็นสิ่งที่จูงใจให้ผู้ปฏิบัติงาน หรือปัจจัยในการกระตุ้นนี้จะจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานนั้นอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

ทฤษฎีองค์ประกอบคู่ของเฮอริชเบอร์ก (Herzberg's two factor theory)

Herzberg สรุปว่ามีปัจจัยสำคัญ 2 ประการที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบในงานของแต่ละบุคคล กล่าวคือเสนอ

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation factor)
2. ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance factor)

ปัจจัยจูงใจ

เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานปฏิบัติ เป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์การให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะปัจจัยที่สามารถสนองตอบความต้องการภายในบุคคลได้ด้วยกัน ได้แก่

1. ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ

2. การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ว่าจะจากผู้บังคับบัญชา การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือ

การแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด บรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบ โดยลำพังแต่ผู้เดียว

4. ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างดี ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5. ความก้าวหน้า หมายถึง ได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

ปัจจัยค้ำจุน

ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น และปัจจัยที่มาจากภายนอกบุคคล ได้แก่

1. เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขึ้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น ๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรในการทำงาน

2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต นอกจากจะหมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไปไม่ว่าเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

4. สถานะของอาชีพ อาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี

5. นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

6. สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสงเสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ อีกด้วย

7. ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับจากงาน ในหน้าที่ของเขาไม่มีความสุขและพอใจกับการทำงานในแห่งใหม่

8. ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

9. วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชา ในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

Herzberg ได้อธิบายเพิ่มเติมอีกว่า องค์ประกอบทางด้านจูงใจจะต้องมีค่าเป็นบวกเท่านั้น จึงจะทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในงานขึ้นมาได้ แต่ถ้าเป็นลบก็จะทำให้บุคคลไม่พึงพอใจในงาน ใดๆ ส่วนองค์ประกอบทางด้านค่าจูงหรือสุขอนามัย ถ้ามีค่าเป็นลบ บุคคลจะมีความรู้สึกไม่พึงพอใจในงานแต่อย่างใด เนื่องจากองค์ประกอบทางด้านปัจจัยค่าจูงหรือสุขอนามัยนี้มีหน้าที่ค่าจูงหรือบำรุงรักษาบุคคลให้มีความพึงพอใจในงานอยู่แล้ว สรุปได้ว่าทั้งสองปัจจัยต้องมีในเชิงบวกเท่านั้น จึงจะทำให้ความพึงพอใจในงานของบุคคลเพิ่มมากขึ้น

ทฤษฎีแรงจูงใจของแมคเคิลล์เลนด์

แมคเคิลล์เลนด์ได้แบ่งแรงจูงใจตามความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคคลเป็น 3 แบบ ดังนี้

1. ความต้องการอำนาจ (The need of power) บุคคลมีความต้องการมีอำนาจอย่างมาก อาศัยการใช้อำนาจสร้างอิทธิพลและความภูมิใจในการทำงาน กล่าวโดยทั่วไป แต่ละบุคคลแสวงหาความเป็นผู้นำ มีพลังเข้มแข็ง

2. ความต้องการความผูกพัน (The need of affiliation) บุคคลมีความต้องการมีความผูกพันเป็นอย่างมาก ตามปกติความผูกพันเกิดจากความรักทำให้บุคคลมีความสุข และมีความตั้งใจหลีกเลี่ยงการไม่ยอมรับของกลุ่มสังคมที่ทำให้เกิดความเจ็บปวด แต่ละบุคคลชอบที่จะรักษาสัมพันธภาพที่ดีทางสังคม เพื่อทำให้เกิดความรู้สึกยินดี มีความคุ้นเคยกันเข้าใจกัน

3. ความต้องการความสำเร็จ (The need for achievement) บุคคลมีความต้องการมีความสำเร็จ มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะได้รับความสำเร็จ มีความหวาดกลัวอย่างรุนแรงต่อการประสบความสำเร็จล้มเหลว ต้องการการท้าทายในการทำงาน ชอบการทำงานที่มีการเล็งภัยใช้แนวทางการทำงานที่เคยใช้ได้ผลสำเร็จมาแล้ว

ทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์

เมอร์เรย์ ได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับความต้องการมากมายหลายชนิด ซึ่งมีอิทธิพลต่อทฤษฎีแรงจูงใจและทฤษฎีบุคลิกภาพที่ได้พัฒนาขึ้นในภายหลังอย่างมาก จำนวนของความต้องการเปลี่ยนแปลงไปตามขั้นที่เมอร์เรย์ได้พัฒนาทฤษฎีของเขา แต่จะไม่ต่ำกว่า 20 ชนิดที่ได้ระบุไว้ เช่น

1. ความต้องการที่จะสัมฤทธิ์
2. ความต้องการการก้าวหน้า
3. ความต้องการการเป็นตัวตนของตัวเอง

4. ความต้องการความสัมพันธ์

5. ความต้องการการแสดงผล

6. ความต้องการการเข้าใจ

เกี่ยวกับทฤษฎีแรงจูงใจของเบลา ได้แก่ บุคคลจะกระทำกิจกรรมใดก็ตามขึ้นอยู่กับความต้องการที่จะแลกเปลี่ยนเสมอ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ บุคคลจะกระทำกิจกรรมใดก็ตาม ขึ้นอยู่กับความคาดหวังในรางวัลหรือสิ่งตอบแทนเสมอ สารของทฤษฎีนี้ ได้แก่

1. รางวัล (Reward) หมายถึง เป้าหมายหรือเป้าประสงค์ที่บุคคลคาดว่าจะได้รับจากการกระทำในกิจกรรมนั้น ๆ

2. ทุน (Cost) หมายถึง ทางเลือกหรือประเภทของกิจกรรมที่บุคคลจะเลือกกระทำโดยอาศัยประสบการณ์เดิม อันจะทำให้บุคคลสามารถตัดสินใจเลือกกระทำกิจกรรมที่ตอบสนองความต้องการของตนได้

3. กำไร (Profit) หมายถึง ผลที่ได้รับเมื่อบุคคลได้กระทำในกิจกรรมนั้นแล้ว อาจหมายถึงการบรรลุตามจุดมุ่งหมายที่ได้ตั้งไว้หรืออาจล้มเหลว ถ้าบุคคลบรรลุจุดมุ่งหมายจากการเข้าร่วมกิจกรรม บุคคลย่อมที่จะกระทำกิจกรรมนั้นต่อไป แต่ถ้าบุคคลไม่บรรลุจุดมุ่งหมายจากการกระทำกิจกรรม บุคคลนั้นย่อมไม่กระทำในกิจกรรมนั้น

ทฤษฎีแรงจูงใจของโฮแมนส์

มีความคล้ายคลึงกับทฤษฎีแรงจูงใจของเบลา คือ รางวัลหรือผลตอบแทนที่บุคคลจะได้รับมาจากที่บุคคลมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และทำกิจกรรมที่บุคคลได้กระทำส่วนแต่เป็นเรื่องของการแลกเปลี่ยนทั้งสิ้น ส่วนด้านความแตกต่าง คือ โฮแมนส์ได้แบ่งทฤษฎีออกเป็นขั้นตอนที่ละเอียดกว่า ดังนี้

1. บุคคลมีความคาดหวังในผลกำไรจากการเข้าร่วมกิจกรรม

2. กระบวนการกิจกรรมจะก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยน

3. บุคคลที่เสียเปรียบเมื่อเกิดการแลกเปลี่ยนจะหลีกเลี่ยงกิจกรรมการแลกเปลี่ยน

4. การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของบุคคลที่ขาดทุนหรือไม่บรรลุในวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ในกิจกรรมนั้นจะลดน้อยลง

5. หากการกระทำกิจกรรมบรรลุเป้าหมาย บุคคลก็จะกระทำกิจกรรมนั้นต่อไป และจะกำหนดระเบียบกฎเกณฑ์สำหรับกิจกรรมนั้น เพื่อให้เกิดความสมดุลในการแลกเปลี่ยน

6. หากการแลกเปลี่ยนเป็นที่พอใจของบุคคลทั้งสองฝ่าย ย่อมหมายถึง ความสมดุลในการแลกเปลี่ยนมากขึ้น และทำให้ความรู้สึกที่ไม่ดีของฝ่ายเสียเปรียบลดน้อยลง

7. ระบบสังคมที่ขาดความยืดหยุ่น ย่อมก่อให้เกิดความไม่สมดุลหรือขาดความยุติธรรมในการแลกเปลี่ยน

เปรียบเทียบทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากการศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของ Walton (1973) Feldman and Arnold (1983) Kossen (1991) และ Alderfer (1969) ผู้วิจัยได้ทำการสรุป เพื่อเปรียบเทียบแนวคิดทฤษฎีของนักวิชาการ แต่ละคน ได้ดังนี้

ตารางที่ 1 เปรียบเทียบทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

นักวิชาการ	แนวคิด
Walton (1973)	แนวคิดคุณภาพชีวิต 8 ประการ 1. ค่าตอบแทน 2. สภาพการทำงาน 3. การใช้และพัฒนาศักยภาพของความเป็นมนุษย์ 4. ความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องและมั่นคง 5. การบูรณาการทางสังคมภายในองค์กรที่ทำงาน 6. สิทธิและหน้าที่ของคนภายในองค์กร 7. ความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิต 8. ชีวิตการทำงานกับสังคม
Feldman and Arnold (1983)	แนวคิดคุณภาพชีวิต 16 ประการ 1. ความมั่นคง 2. ค่าตอบแทนและรางวัลที่ยุติธรรม 3. มีความเที่ยงธรรมในสถานที่ทำงาน 4. มีการผ่อนคลายการบังคับบัญชา 5. งานมีความสำคัญและน่าสนใจ 6. มีความหลากหลายของงานที่ได้รับมอบหมาย 7. มีความท้าทาย 8. สามารถควบคุมตนเอง งาน และสถานที่ทำงานได้ 9. มีอิสระในการตัดสินใจและรับผิดชอบงาน 10. มีโอกาสเรียนรู้และเจริญก้าวหน้า

ตารางที่ 1 (ต่อ)

นักวิชาการ	แนวคิด
Feldman and Arnold (1983)	11. รับทราบและได้เรียนรู้จากผลการทำงาน 12. มีอำนาจในการทำงาน 13. ได้รับการสนับสนุนจากสังคม 14. อนาคตที่ก้าวหน้า 15. การใช้เวลาในการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้เหมาะสม 16. มีทางเลือกให้พนักงานเลือกปฏิบัติ
Kossen (1991)	แนวคิดคุณภาพชีวิต 11 ประการ 1. การเพิ่มคุณค่าและความรับผิดชอบในงาน 2. เพิ่มปริมาณงานทั้งในเรื่องการขยายงานและเพิ่มความรับผิดชอบ 3. สร้างสรรค์งาน 4. มีการหมุนเวียนงาน 5. เปลี่ยนงานที่น่าเบื่อไปสู่งานที่ดูใจ 6. ให้การชมเชยและการยอมรับ 7. การให้ค่าตอบแทนที่ดี 8. สร้างความรับผิดชอบในงาน 9. มีสถานที่เลี้ยงเด็กสำหรับลูกพนักงาน 10. ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน 11. มีโปรแกรมส่งเสริมสุขภาพ
Alderfer (1969)	แนวคิดการจูงใจ ERG 1. ความต้องการเพื่อความอยู่รอด 2. ความต้องการมีสัมพันธภาพ 3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดรูปแบบของแบบสอบถามเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากร ในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดจันทบุรี ตามแนวคิดและทฤษฎีคุณภาพชีวิต 8 ประการ ของ Walton (1973) มีรายละเอียด ดังนี้

1. ค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่เพียงพอและเป็นธรรม หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้น จะต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผล ในสังคมนั้น ๆ เช่น

- 1.1 ค่าตอบแทนตามวุฒิการศึกษาประสบการณ์
- 1.2 ค่าตอบแทนตามความรู้ความสามารถ
- 1.3 ค่าตอบแทนที่มีความสมดุลกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ
- 1.4 ค่าตอบแทนเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมวิชาชีพที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกัน

สรุปได้ว่าค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม คือ ค่าตอบแทนที่เกิดจากการเปรียบเทียบ ค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบทำกับวุฒิการศึกษาตามประสบการณ์ ตามความรู้ความสามารถ ปริมาณงานที่รับผิดชอบ และเปรียบเทียบกับผู้ร่วมวิชาชีพที่มีลักษณะงาน คล้ายคลึงกัน

2. สภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ใน สภาพแวดล้อมที่ไม่ดีทั้งต่อร่างกาย เช่น

- 2.1 สถานที่ทำงานมีความสะอาด มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่าง เพียงพอ
- 2.2 มีการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน
- 2.3 มีการกำหนดระเบียบปฏิบัติการจัดการการทำงานที่ปลอดภัย คือ สถานที่ทำงาน มีความสะอาด มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ มีการป้องกันและรักษา ความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน และมีการกำหนดระเบียบปฏิบัติการจัดการการทำงานที่ปลอดภัย ส่งเสริมสุขภาพ

3. โอกาสในการใช้และพัฒนาศักยภาพ หมายถึง โอกาสในการพัฒนาและการใช้ ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงาน รวมทั้งความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน เช่น

- 3.1 มีอิสระในการใช้ความสามารถตามความถนัด ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับ มอบหมาย
- 3.2 หน่วยงานมีการส่งเสริมให้ได้มีโอกาสไปอบรม ประชุม หรือสัมมนาต่าง ๆ
- 3.3 การพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงาน เช่น ได้รับการสอน ชี้แนะวิธีการ ทำงาน มีแหล่งข้อมูลข่าวสารที่สามารถค้นคว้าได้อย่างสะดวก

สรุปได้ว่าการใช้และพัฒนาศักยภาพ คือ การที่ได้ใช้ความสามารถตามความถนัด ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย หน่วยงานมีการส่งเสริมให้ได้มีโอกาสไปอบรม ประชุม หรือสัมมนาต่าง ๆ และได้รับการสอนชี้แนะวิธีการทำงาน มีแหล่งข้อมูลข่าวสารที่สามารถค้นคว้าได้อย่างสะดวก

4. โอกาสที่จะมีความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องและมั่นคง (Opportunity for continual growth and security) ควรให้ความสนใจ การให้โอกาสพนักงานได้ศึกษาหาความรู้หรือเพิ่มความสามารถในการทำงานของเขา มากกว่าที่จะคอยเป็นผู้ทำให้เขาทำตาม จะต้องมีการมอบหมายงานใหม่หรืองานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะที่เพิ่มขึ้นอีกในอนาคต เช่น

- 4.1 มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งในระดับสูงขึ้น
- 4.2 หน่วยงานมีการวางแผนความก้าวหน้าของพนักงานอย่างเป็นระบบ ยุติธรรม
- 4.3 ได้รับการสนับสนุนเตรียมความรู้ทักษะเพื่อตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น

สรุปได้ว่าโอกาสที่จะมีความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องและมั่นคง คือ การที่มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น หน่วยงานมีการวางแผนความก้าวหน้าของพนักงานอย่างเป็นระบบ ยุติธรรม และได้รับการสนับสนุนเตรียมความรู้ทักษะเพื่อตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น

5. การบูรณาการทางสังคมภายในองค์กรที่ทำงาน (Social integration in the work organization) คือ การที่พนักงานรู้สึกมีคุณค่า ได้รับการยอมรับ และร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน เช่น

- 5.1 ความสัมพันธ์อันดีต่อกัน และการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
- 5.2 การจัดให้มีการประชุมพูดคุยเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงาน
- 5.3 การเอาใจใส่ต่อกันในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน

สรุปได้ว่าการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กรที่ทำงาน คือ การที่บุคลากรมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันและการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการจัดให้มีการประชุมพูดคุยเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงาน และการเอาใจใส่ต่อกันในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน

6. แนวคิดเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ของคนภายในองค์กรที่ทำงาน (Constitutional right and duty in the work organization) คือ พนักงานมีสิทธิอะไรบ้าง และจะปกป้องสิทธิของตนได้อย่างไร ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กรนั้น ๆ เช่น

- 6.1 การมีโอกาสและมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการทำงาน
- 6.2 การให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ไม่ก้าวล่วงในเรื่องส่วนตัว
- 6.3 ความเสมอภาคหรือความเท่าเทียมกันในการทำงาน ในเรื่องกฎระเบียบและ

ความมั่นคงในการทำงาน

สรุปได้ว่าแนวคิดเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ของคนภายในองค์กรที่ทำงาน คือ การมีโอกาสและมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการทำงาน การให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ไม่ก้าวท้าวในเรื่องส่วนตัว และความเสมอภาคหรือความเท่าเทียมกันในการทำงาน ในเรื่องกฎระเบียบและความมั่นคงในการทำงาน

7. ความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิตโดยรวม (Work and the total life space) คือ พนักงานจะต้องจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิต โดยจะต้องจัดสรรบทบาทให้สมดุล เช่น

7.1 ปริมาณของงานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับช่วงเวลาของการทำงานและช่วงเวลาที่ได้พักผ่อน

7.2 ใช้เวลาในการทำงานแต่ละวันได้อย่างเหมาะสม

7.3 สามารถแบ่งเวลาในการทำงานสำหรับเรื่องส่วนตัว ครอบครัว สังคมอย่างเหมาะสม

สรุปได้ว่าความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิตโดยรวม คือ การที่มีปริมาณของงานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับช่วงเวลาของการทำงานและช่วงเวลาที่ได้พักผ่อน การใช้เวลาในการทำงานแต่ละวันได้อย่างเหมาะสม ความสามารถแบ่งเวลาในการทำงานสำหรับเรื่องส่วนตัว ครอบครัว สังคมอย่างเหมาะสม

8. ความเกี่ยวเนื่องของชีวิตการทำงานกับสังคม (Social relevance of work life) คือ การที่พนักงานมีความรู้สึกว่าการกระทำที่ตนทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งองค์กรของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคม เช่น

8.1 การให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

8.2 การรณรงค์ให้พนักงานไปทำการเลือกตั้ง

8.3 การมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่น ๆ

สรุปได้ว่าความเกี่ยวเนื่องของชีวิตการทำงานกับสังคม คือ การให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีการรณรงค์ให้พนักงานไปทำการเลือกตั้ง และการมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่น ๆ

ผู้วิจัยได้นำรูปแบบข้างต้นมาเป็นต้นแบบในการกำหนดกรอบงานวิจัยและจัดทำแบบสอบถามเพื่อประเมินระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรตามแนวคิดและทฤษฎีคุณภาพชีวิต 8 ประการ ของ Walton (1973)

ข้อมูลทั่วไปสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดจันทบุรี

สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดจันทบุรีเป็นหน่วยงานส่วนภูมิภาค สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย ซึ่งก่อตั้งเมื่อปี พ.ศ. 2505 มีผู้บริหารองค์การ คือ พัฒนาการจังหวัด มีหน่วยงานที่อยู่ภายใต้โครงสร้างเดียวกัน คือ สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ อีกจำนวน 10 แห่ง ซึ่งมีพัฒนาการอำเภอเป็นผู้บริหาร และมีพัฒนาการประสานงานประจำตำบลเป็นเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติในระดับพื้นที่ตำบล 76 ตำบล 728 หมู่บ้าน

ตามกฎกระทรวงการแบ่งส่วนราชการกรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย พ.ศ. 2552 ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 8 เมษายน พ.ศ. 2552 ได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดไว้ ดังนี้

สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดจันทบุรี มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการจัดทำยุทธศาสตร์ การพัฒนาชุมชนของจังหวัด ดำเนินการประสานงานเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชนในจังหวัด กำหนด กำกับดูแล ให้คำแนะนำและสนับสนุนการปฏิบัติงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอและปฏิบัติงาน ร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดจันทบุรี แบ่งออกเป็น 3 กลุ่มงาน 1 ฝ่าย ดังนี้

1. กลุ่มงานยุทธศาสตร์การพัฒนาชุมชน
2. กลุ่มงานส่งเสริมการพัฒนาชุมชน
3. กลุ่มงานสารสนเทศการพัฒนาชุมชน
4. ฝ่ายอำนวยการ

โดยได้กำหนดให้แต่ละกลุ่มงาน/ ฝ่าย มีหน้าที่รับผิดชอบ ดังนี้

1. กลุ่มงานยุทธศาสตร์การพัฒนาชุมชน มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ

1.1 การศึกษาวิเคราะห์และแปลงนโยบาย ยุทธศาสตร์รัฐบาล กระทรวงมหาดไทย กรมการพัฒนาชุมชน กลุ่มจังหวัดและจังหวัด สู่การปฏิบัติ เพื่อให้สามารถกำหนดเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ในการพัฒนาชุมชนของจังหวัดได้อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล

1.2 จัดทำยุทธศาสตร์และกำหนดกรอบแนวทางการพัฒนาชุมชนระดับจังหวัดให้มีความเหมาะสมกับพื้นที่ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาของจังหวัดและสอดคล้องกับความต้องการของประชาชน

1.3 ศึกษา วิเคราะห์ จัดทำ และบริหารแผนงาน โครงการพัฒนาชุมชนของจังหวัด ตลอดจนบริหารจัดการยุทธศาสตร์จังหวัดในส่วนที่สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดรับผิดชอบตามเกณฑ์ชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

1.4 กำหนดกรอบแนวทางการประสานแผน เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานแก่อำเภอ ให้สอดคล้องกับนโยบาย ยุทธศาสตร์รัฐบาล กระทรวงมหาดไทย กรมการพัฒนาชุมชน กลุ่มจังหวัด และจังหวัด

1.5 นิเทศ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการ ของจังหวัดและอำเภอ เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และบรรลุผลสัมฤทธิ์ที่กำหนดไว้

1.6 รวบรวมข้อมูล วิเคราะห์และรายงานผลการดำเนินงาน ความก้าวหน้าและปัญหา อุปสรรคในการดำเนินงานตามนโยบายและแผนงาน โครงการของกรมการพัฒนาชุมชน ตลอดจน ประเมินสถานการณ์แวดล้อม เพื่อสะท้อนและนำไปสู่การพัฒนา

1.7 ปรับปรุงและพัฒนากระบวนการพัฒนาชุมชนของกรมการพัฒนาชุมชนให้มี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.8 ประสานการดำเนินงานกับหน่วยงานภาคีการพัฒนาทุกภาคส่วนและองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อบูรณาการยุทธศาสตร์และแผนการพัฒนาในแต่ละระดับที่เกี่ยวข้องให้ สอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

1.9 ปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

2. กลุ่มงานส่งเสริมการพัฒนาชุมชน มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ

2.1 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนารูปแบบ วิธีการ และองค์ความรู้ในการพัฒนาชุมชน ตลอดจนยุทธศาสตร์การพัฒนาชุมชนที่เหมาะสม สอดคล้องกับพื้นที่ และสอดคล้องกับบริบท แวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป

2.2 สนับสนุน ส่งเสริม ช่วยเหลือให้คำปรึกษาแนะนำในการพัฒนาศักยภาพชุมชน ผู้นำชุมชน กลุ่ม องค์กรชุมชน และเครือข่ายองค์กรชุมชนในการบริหารจัดการชุมชน การจัดทำ ยุทธศาสตร์ชุมชน แผนชุมชน

2.3 การส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้และกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชน

2.4 การพัฒนามาตรฐานการพัฒนาชุมชน

2.5 การพัฒนาระบบการจัดการความรู้

2.6 การส่งเสริมและพัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่น วิสาหกิจชุมชน เศรษฐกิจชุมชน และ อาชีพ

2.7 การส่งเสริมและพัฒนาทุนชุมชน องค์กรการเงินชุมชน กองทุนชุมชน ตลอดจน การบริหารจัดการทุนชุมชน ทั้งทางด้านวิชาการ เครื่องมือการทำงาน และการปฏิบัติงานแก่อำเภอ หน่วยงานภาคีการพัฒนาทุกภาคส่วนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ชุมชนเข้มแข็ง สามารถพึ่งตนเองได้ และมีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับ

2.8 นิเทศ ติดตามการดำเนินงานด้านการส่งเสริมการพัฒนาชุมชนของจังหวัดและอำเภอ เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมาย บรรลุวัตถุประสงค์ และบรรลุผลสัมฤทธิ์ที่กำหนดไว้

2.9 ประสานงานกับหน่วยงานภาคีการพัฒนาทุกภาคส่วนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อบูรณาการการทำงานร่วมกัน

2.10 ปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

3. กลุ่มงานสารสนเทศการพัฒนาชุมชน มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ

3.1 ศึกษา วิเคราะห์ และพัฒนารูปแบบ วิธีการจัดทำระบบสารสนเทศชุมชนและเทคโนโลยีสารสนเทศให้เหมาะสมกับพื้นที่และชุมชน

3.2 วิเคราะห์ จัดทำ บริหารจัดการและพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ เพื่อการพัฒนาชุมชนระดับจังหวัด เพื่อให้จังหวัด หน่วยงาน ภาคีการพัฒนาทุกภาคส่วนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีข้อมูลที่สามารถใช้ในการกำหนดกรอบแนวทางจัดวางยุทธศาสตร์และแผนการพัฒนาในส่วนที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 ประสานการจัดเก็บข้อมูล รวบรวมข้อมูล นิเทศ ติดตามผลการสำรวจข้อมูลเพื่อการพัฒนาชุมชน (ข้อมูล จปฐ. กชช.2ค) และข้อมูลอื่น ๆ รวมทั้งให้บริการข้อมูลและส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากข้อมูลสารสนเทศชุมชน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วน ถูกต้อง ทันเวลา และทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องสามารถใช้ประโยชน์ร่วมกันในการบูรณาการเป้าหมาย แผนงาน โครงการและบูรณาการการทำงานให้สอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

3.4 จัดทำข้อมูลเพื่อการพัฒนาชุมชนในรูปแบบสารสนเทศชุมชนและส่งเสริมสนับสนุนการจัดทำข้อมูลสารสนเทศการพัฒนาระดับหมู่บ้าน (Village development report: VDR)

3.5 ประสาน สนับสนุน ส่งเสริมให้จังหวัด อำเภอ หน่วยงาน ภาคีการพัฒนาทุกภาคส่วน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและประชาชนนำข้อมูลสารสนเทศชุมชนในส่วนที่เกี่ยวข้องไปใช้ประโยชน์ด้านต่าง ๆ ในส่วนที่เกี่ยวข้อง

3.6 ศึกษา วิเคราะห์ พัฒนาระบบบริหาร และระบบบริการข้อมูลสารสนเทศชุมชน เพื่อให้การบริหารงานพัฒนาชุมชนตามภารกิจหลักของกรมการพัฒนาชุมชนและการบริหารการพัฒนาในส่วนที่เกี่ยวข้องของจังหวัดเป็น ไปอย่างถูกต้องสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

4. ฝ่ายอำนวยการ มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ

4.1 การบริหารจัดการงานทั่วไป

4.2 งานสารบรรณ งานพัสดุ งานอาคารสถานที่ และยานพาหนะ งานการเงินและบัญชี

4.3 จัดทำและประสานแผนบริหารงบประมาณ แผนบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนการจัดการปัจจัยหรือทรัพยากรทางการบริหารทุกด้าน เพื่อให้สอดคล้องและเหมาะสมกับนโยบาย ยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์การดำเนินงานพัฒนาชุมชนของจังหวัด

4.4 วางแผนและบริหารจัดการเร่งรัดการใช้จ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามวงระยะเวลาที่รัฐบาลกำหนด

4.5 แสวงหาความร่วมมือและปัจจัยในการทำงานทุกรูปแบบจาก ทั้งภายในและภายนอก เพื่อให้มีงบประมาณ ปัจจัย ทรัพยากร สนับสนุนและเอื้ออำนวยต่อการดำเนินงานของพัฒนาการจังหวัด ฝ่ายและกลุ่มงานได้ตลอดเวลา ให้สามารถขับเคลื่อนงานตามนโยบายยุทธศาสตร์กรมการพัฒนาชุมชน และที่กรมได้รับมอบหมายได้อย่างคล่องตัว มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล

4.6 อำนวยในการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อการบริหารผลการปฏิบัติงานและเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และให้มีกำหนดคนทดแทนได้อย่างคล่องตัวและเหมาะสมกับปริมาณงานของแต่ละกลุ่มงานและฝ่ายในแต่ละ โครงการ กิจกรรม โดยเฉพาะการทำงานร่วมกันเป็นทีมข้ามกลุ่มงานและฝ่ายในแนวราบ (Cross function)

4.7 ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ผลงานพัฒนาชุมชน เพื่อสื่อสารภาพลักษณ์และเผยแพร่ข่าวสารของกรมการพัฒนาชุมชน และเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานภาคีการพัฒนา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เกี่ยวข้อง

4.8 ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

วิสัยทัศน์สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดจันทบุรี

เป็นหน่วยงานส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ด้วยวิถีแห่งความพอเพียง และพัฒนา

บุคลากรรองรับ ASEAN

พันธกิจสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดจันทบุรี

1. ส่งเสริมสนับสนุนการมีส่วนร่วมและการเรียนรู้ เพื่อบริหารจัดการชุมชน
2. ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมทางเศรษฐกิจของชุมชนตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
3. พัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้มีคุณภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์

1. สร้างสรรค์ชุมชนอยู่เย็นเป็นสุข
2. เสริมสร้างขีดความสามารถการบริหารงานชุมชน
3. ส่งเสริมเศรษฐกิจสร้างสรรค์
4. เสริมสร้างธรรมาภิบาลและความมั่นคงของทุนชุมชน
5. เสริมสร้างองค์กรให้มีขีดสมรรถนะสูง

เป้าประสงค์

1. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข
2. ชุมชนมีความสามารถในการบริหารจัดการแบบบูรณาการ
3. ภูมิปัญญาท้องถิ่นยกระดับไปสู่เศรษฐกิจสร้างสรรค์
4. ชุมชนมีธรรมาภิบาลและความมั่นคง
5. องค์กรมีสมรรถนะสูงเกิดประโยชน์สุขต่อประชาชน

กลยุทธ์

1. สร้างสรรค์ชุมชนอยู่เย็นเป็นสุข
 - 1.1 การแก้ไขปัญหาครัวเรือนยากจนแบบบูรณาการ
 - 1.2 เสริมสร้างความสุขมวลรวมชุมชน โดยพัฒนาหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียง
2. เสริมสร้างขีดความสามารถการบริหารงานชุมชน
 - 2.1 บริหารจัดการข้อมูลเพื่อการพัฒนาชุมชน
 - 2.2 เพิ่มขีดความสามารถผู้นำ/ องค์กร/ เครือข่ายในการบริหารจัดการชุมชน
3. ส่งเสริมเศรษฐกิจสร้างสรรค์
 - 3.1 พัฒนาผู้ผลิต ผู้ประกอบการ และผลิตภัณฑ์ชุมชน
 - 3.2 ส่งเสริมการสืบสานภูมิปัญญาท้องถิ่น
4. เสริมสร้างธรรมาภิบาลและความมั่นคงของทุนชุมชน
 - 4.1 ส่งเสริมธรรมาภิบาลของกองทุนชุมชน
 - 4.2 พัฒนาทุนชุมชนในมั่นคง
5. เสริมสร้างองค์กรให้มีขีดสมรรถนะสูง
 - 5.1 พัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
 - 5.2 พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อการบริหารยุทธศาสตร์
 - 5.3 เสริมสร้างภาพลักษณ์ขององค์กร

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์, ชีระพร อุวรรณโณ และนิรันดร์ แสงสวัสดิ์ (2540) ได้วิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนตามต้องการของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานสูง ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ความมั่นคงในงาน การได้รับการยอมรับ นับถือ ลักษณะงาน ความก้าวหน้า ความรับผิดชอบ นโยบายการบริหาร เงินเดือน และความสัมพันธ์ กับผู้บังคับบัญชา

อรุณี สุมโนมหาอุดม (2542) ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพการทำงาน ศึกษาเฉพาะกรณี
สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานที่อยู่ในระดับสูง ได้แก่ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ และด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการบูรณาการ ด้านสังคม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านธรรมาภิบาลในองค์กร ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ และด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ตามลำดับ

2. ข้าราชการที่ระดับการศึกษาแตกต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

3. ความผูกพันกับงานมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ชนิษฐา ยอดคำปา (2546) ได้ศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถาบันอาชีวศึกษาภาครัฐและเอกชน ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 126 ราย จาก 6 สถาบันของครูสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน และจำนวน 64 ราย จาก 2 สถาบัน ของครูสถาบันอาชีวศึกษาภาครัฐ พบว่า สถาบันอาชีวศึกษาภาคเอกชนมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีกว่าครูสถาบันอาชีวศึกษาภาครัฐในหลาย ๆ ด้าน ได้แก่ ความมั่นคงของงาน รายได้ ความก้าวหน้า มีความภูมิใจและพึงพอใจในงานที่ทำ ได้รับการฝึกอบรม การส่งเสริมทางการศึกษา ได้รับการปรับเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งเมื่อได้รับวุฒิการศึกษาเพิ่ม มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน มีความสามัคคีในหน่วยงาน ได้เลื่อนตำแหน่ง โดยพิจารณาความรู้ความสามารถที่ดีกว่าสถาบันอาชีวศึกษาภาครัฐ และมีโอกาสได้ช่วยเหลือสังคม ทำให้ครูสถาบันอาชีวศึกษาภาคเอกชนทำงานให้สถาบันอย่างเต็มที่เป็นผลให้สถาบันมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป

ชาญชัย วิทยาวรากรณ์ (2548) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา บริษัท กรีนทิม จำกัด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน และเพื่อศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท กรีนทิม จำกัด ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท กรีนทิม จำกัด เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง อายุอยู่ในช่วงระหว่าง 26-45 ปี มากที่สุด อายุการปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 1-5 ปี พนักงานส่วนใหญ่สมรสแล้ว และอยู่ร่วมกับคู่สมรส ในการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานครั้งนี้ ได้แบ่งออกเป็น 8 ด้าน คือ การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม การมีสภาพแวดล้อมดี มีความปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพการพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคง การบูรณาการสังคม

(การทำงานร่วมกัน) สิทธิของลูกจ้างและกรรมนุญองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตกับชีวิตส่วนตัว ความเกี่ยวข้องและประโยชน์ต่อสังคม ในภาพรวมพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง จากการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างในค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิต ในกาทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มที่มีเพศ อายุ อายุการทำงาน ระดับการศึกษา และสถานภาพสมรสของพนักงานแตกต่างกัน พบว่า ไม่มีความแตกต่างในค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานระดับปฏิบัติการ ทั้งที่มีเพศ อายุ อายุการทำงาน ระดับการศึกษา และสถานภาพสมรสแตกต่างกัน ระดับ 0.05 จากผลการศึกษา อาจกล่าวได้ว่า คุณภาพชีวิตของพนักงานปฏิบัติการ มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง อย่างไรก็ตาม บริษัทต้องพัฒนาและปรับปรุงบุคลากรให้มีความสามารถพัฒนาตนเองให้แข่งขันกับบริษัทอื่น ๆ รวมทั้งต้องกำหนดนโยบายขององค์กรให้ชัดเจนในการจัดสวัสดิการให้กับพนักงานด้วย

นวรรตน์ ณ วันจันทร์ (2548) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดลำพูน จำนวน 100 คน ผลการวิจัยโดยรวม พบว่า ข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดลำพูน มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดลำพูนตามองค์ประกอบ 8 ด้าน (Walton, 1973) ผลที่พบในแต่ละด้าน มีดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ พบว่า ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความสมดุลกับงานที่ทำอยู่น้อยมาก สร้างความลำบากใจและตัดทอนกำลังใจในการทำงานเป็นอย่างมาก ทำให้ความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยมาก และยังคงมีข้าราชการในสังกัดมีความคิดที่อยากจะ โอนย้ายไปอยู่หน่วยงานอื่น ส่วนการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพนั้น พบว่า ความปลอดภัยของสภาพแวดล้อมการทำงาน การปฏิบัติงานที่เสี่ยงภัย สถานที่ทำงาน สภาพของอุปกรณ์ป้องกันภัย ความสะอาดถูกสุขอนามัยของสถานที่ทำงาน และการจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ อยู่ในระดับปานกลาง
3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล กรมการปกครองได้ให้การสนับสนุนส่งเสริมให้มีการอบรม คุณาน และศึกษาต่อ อยู่ในระดับปานกลาง
4. ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและการทำงานมีความมั่นคง และมีความเสมอภาคกัน
5. ด้านบูรณาการด้านสังคม ในการทำงานร่วมกันมีการให้เกียรติและให้การยอมรับในความรู้ความสามารถ อยู่ในระดับปานกลาง
6. ด้านกรรมนุญในองค์กร มีการเคารพสิทธิส่วนบุคคล ผู้บังคับบัญชาไม่ก้าวก่ายในเรื่องส่วนตัว อยู่ในระดับมาก

7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ พบว่า เวลาการทำงาน การพักผ่อน มีความสมดุลกันมาก ส่วนเวลาสำหรับทำกิจกรรมอื่น ๆ เช่น เรื่องนันทนาการต่าง ๆ และเวลา สำหรับการอยู่กับครอบครัว อยู่ในระดับปานกลาง

8. ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม มีส่วนร่วมในกิจกรรมชุมชน ในด้านประเพณีและ วัฒนธรรม อยู่ในระดับปานกลาง

นักทฤษฎี ชิแปง (2548) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการปกครอง ระดับปฏิบัติงานในจังหวัดเชียงราย ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กรมการปกครองระดับปฏิบัติงานในจังหวัดเชียงราย ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านศักดิ์ศรีของการเป็นข้าราชการอยู่ในระดับสูง นอกนั้นล้วนอยู่ในระดับปานกลางทั้งสิ้น ได้แก่ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านธรรมเนียมใน องค์กร และด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม และเมื่อพิจารณาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิต การทำงานของข้าราชการกรมการปกครองระดับปฏิบัติงานในจังหวัดเชียงราย ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุราชการ ตำแหน่งหน้าที่ และเงินเดือน ส่วนระดับตำแหน่ง (ซี) นั้น เป็นปัจจัยส่วนบุคคลที่ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน สำหรับปัจจัยการทำงานที่มีผล ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ การมีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถในการทำงาน การมี สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี การอยู่ภายใต้การปกครองบังคับบัญชาที่ดี และการมีความสัมพันธ์ ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน

สมเดช พยัคฆ์สังข์ (2548) ได้ศึกษาวิจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการครู โดยรวมและรายได้ออยู่ในระดับมาก จำแนกตามเพศ พบว่า ข้าราชการครูที่มี เพศต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการปฏิบัติงานในสังคมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ ส่วนด้านอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ และจำแนกตามรายได้ พบว่า ข้าราชการครูที่มีรายได้ต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่าง ไม่มีนัยสำคัญ

ปวันรัตน์ ตนานนท์ (2550) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรม ในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาจาก 8 ด้าน ได้แก่ ด้านจังหวะชีวิต ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับ บุคคลอื่น ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านโอกาสในการพัฒนา

ขีดความสามารถ และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ของเจ้าหน้าที่อยู่ในระดับปานกลาง ที่มีค่าเฉลี่ยไม่แตกต่างกันมากนัก ส่วนด้านปัจจัยของบุคคล เพศ สถานภาพสมรส อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ ระดับตำแหน่ง รายได้ประจำต่อเดือน และรายได้ นอกเหนือจากเงินเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

สภาข้าราชการมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (2550) ศึกษาคุณภาพชีวิตของบุคลากร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พบว่า คุณภาพชีวิตของบุคลากรสามารถมองเห็นบุคลากรทุกระดับ ภายในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ทุกวิทยาเขต มีสถานภาพในสังคมที่ดี ในสถาบันที่มีความมั่นคง มีความรับผิดชอบตามที่ที่ได้รับอย่างดี การทำงานเพื่อสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์ต้องอาศัย ความร่วมมือเป็นกำลังหลักในการผลักดันผลงานที่ดีต่อตนเองและครอบครัวในอนาคต

ณปภัช ตะสิงห์ (2552) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาล ตำบลในจังหวัดสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า พนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดสระบุรี ส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง อายุระหว่าง 31-40 ปี สถานภาพโสด มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ประสบการณ์การทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี เงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูงทั้งหมด ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานเทศบาลตำบลที่มีเพศและสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานเทศบาล ตำบลที่มีอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และเงินเดือนแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิต การทำงานไม่แตกต่างกัน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดจันทบุรี ดำเนินการศึกษาค้นคว้าตามความมุ่งหมายที่กำหนดไว้ โดยมีวิธีการค้นคว้าตามลำดับ ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้
6. เสนอผลการแปลผล

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดจันทบุรี จำนวน 60 คน (ทะเบียนบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดจันทบุรี, 2557)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดจันทบุรี โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพการปฏิบัติงาน เป็นแบบสอบถามปลายปิด แบบเลือกตอบ (Check list) จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดจันทบุรี รวม 8 ด้าน ได้แก่

- | | |
|-------------------------------------|-------|
| 1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม | 5 ข้อ |
| 2. ด้านสภาพการทำงานที่ถูกต้องลักษณะ | 5 ข้อ |
| 3. ด้านการใช้และพัฒนาศักยภาพ | 4 ข้อ |

4. ด้านความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง	4 ข้อ
5. ด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กร	4 ข้อ
6. ด้านสิทธิและหน้าที่ของคนภายในองค์กร	3 ข้อ
7. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิต	3 ข้อ
8. ด้านชีวิตการทำงานกับสังคม	3 ข้อ
รวมทั้งหมด	31 ข้อ

ลักษณะของคำถามเป็นแบบปลายปิด แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale)

จำนวน 31 ข้อ โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนนตามระดับความคิดเห็น ดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด	ให้ 4 คะแนน
เห็นด้วยมาก	ให้ 3 คะแนน
เห็นด้วยน้อย	ให้ 2 คะแนน
เห็นด้วยน้อยที่สุด	ให้ 1 คะแนน

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

แบบสอบถามฉบับนี้ ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นตามลำดับขั้นตอนในการสร้าง ดังนี้

- ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ ในคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดจันทบุรี นำมากำหนดกรอบแนวคิด ที่ใช้ในการวิจัย กำหนดนิยาม และเพื่อให้ใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
- สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัด สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดจันทบุรี เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับแบบ Rating scale นำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้อง แล้วนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา
- นำแบบสอบถามฉบับร่างเสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิและอาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาตรวจสอบ ความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม โดยให้ตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) การใช้ถ้อยคำ ภาษา สำนวน ความชัดเจนในข้อความ และครอบคลุมเรื่องที่ศึกษา จำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วย
 - 3.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษา จันทบุรี วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
 - 3.2 นายวินัย พันธุ์อยู่ พัฒนาการจังหวัดจันทบุรี สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด จันทบุรี
 - 3.3 นางลักสรดา สกุลศักดิ์ นักวิชาการพัฒนาชุมชนชำนาญการพิเศษ สำนักงาน พัฒนาชุมชนจังหวัดจันทบุรี

4. นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (Try-out) กับบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชน จังหวัดสระแก้ว จำนวน 30 ชุด เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยการหาความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม (Reliability) แบบ Cronbach's alpha ได้ค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถามเท่ากับ 0.923 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามนี้ มีความเชื่อถือได้ สามารถนำไปเก็บข้อมูลจริงต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์จากวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ไปยังสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดจันทบุรี เพื่อขออนุญาตแจกแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดจันทบุรี

2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามให้ด้วยตนเอง โดยขอความร่วมมือจากบุคลากรของสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดจันทบุรีที่เป็นประชากร โดยใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลเดือนพฤษภาคมเป็นเวลา 1 เดือน

3. จากการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามไปจำนวน 60 ชุด โดยมีแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาและมีความสมบูรณ์ จำนวน 60 ชุด คิดเป็น 100 เปอร์เซ็นต์

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถาม แล้วนำมาลงรหัสข้อมูลและนำมาวิเคราะห์ประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล

2. วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพการปฏิบัติงาน สถิติที่ใช้ คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

3. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดจันทบุรี สถิติที่ใช้ คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

4. เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล โดยใช้ค่าสั่ง (Compare mean) ในการรวบรวมผล

เกณฑ์การแปลผล

การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยมีเกณฑ์ ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ช่วงกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับที่ต้องการ}} \\ &= \frac{4-1}{4} \\ &= 0.75 \end{aligned}$$

ในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย มีดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.26-4.00 หมายถึง บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในระดับดีมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.51-3.25 หมายถึง บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในระดับดีมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.76-2.50 หมายถึง บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในระดับดีน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.75 หมายถึง บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในระดับดีน้อยที่สุด

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดจันทบุรี” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตของบุคลากร และเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพการปฏิบัติงาน โดยเก็บข้อมูลจากบุคลากร ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว ในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดจันทบุรี จำนวน 60 คน ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์เป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 ผลวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดจันทบุรี

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดจันทบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลของประชากร

ตารางที่ 2 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	22	36.67
หญิง	38	63.33
รวม	60	100.00

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุ		
20-30 ปี	7	11.67
31-40 ปี	18	30.00
41-50 ปี	15	25.00
51-60 ปี	20	33.33
รวม	60	100.00
ระดับการศึกษา		
ม. 6/ ปวช.	2	3.33
อนุปริญญา/ ปวท./ ปวส.	1	1.67
ปริญญาตรี	36	60.00
สูงกว่าปริญญาตรี	21	35.00
รวม	60	100.00
สถานภาพในการทำงาน		
ข้าราชการ	56	93.34
ลูกจ้างประจำ	2	3.33
ลูกจ้างชั่วคราว	2	3.33
รวม	60	100.00

จากตารางที่ 2 จากการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัด สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดจันทบุรี พบว่า บุคลากรผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 63.33 เพศชาย ร้อยละ 36.67 ตามลำดับ

อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีอายุ 51-60 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.33 รองลงมา อายุ 31-40 ปี ร้อยละ 30.00 อายุ 41-50 ปี ร้อยละ 25.00 และอายุ 20-30 ปี ร้อยละ 11.67 ตามลำดับ ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นผู้จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 60.00 รองลงมา สูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 35.00 ม. 6/ ปวช. ร้อยละ 3.33 อนุปริญญา/ ปวท./ ปวส. ร้อยละ 1.67 ตามลำดับ

สถานภาพการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ ร้อยละ 93.34 รองลงมา ลูกจ้างประจำ ร้อยละ 3.33 และลูกจ้างชั่วคราว ร้อยละ 3.33 ตามลำดับ รายละเอียด ดังแสดงในตาราง

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดจันทบุรี

ตารางที่ 3 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดจันทบุรี ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม

ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม	ระดับคุณภาพชีวิต				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	ดีมากที่สุด	ดีมาก	ดีน้อย	ดีน้อยที่สุด				
1. ท่านได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมตามวุฒิการศึกษา	11 (18.33)	32 (53.33)	1 (26.67)	2 (1.67)	2.88	0.72	มาก	2
2. ท่านได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมตามอายุงานและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	10 (16.67)	35 (58.33)	15 (25.00)	0 (0.00)	2.92	0.65	มาก	1
3. ท่านได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมตามตำแหน่งในหน้าที่งานที่รับผิดชอบ	7 (11.67)	33 (55.00)	19 (31.67)	1 (1.66)	2.77	0.67	มาก	3
4. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่มีความสมดุลกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ	7 (11.67)	23 (38.33)	28 (46.67)	2 (3.33)	2.58	0.74	มาก	5
5. ความเป็นธรรมของการได้รับเงินเดือน ค่าตอบแทนเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมวิชาชีพที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกัน	6 (10.00)	28 (46.67)	26 (43.33)	0 (0.00)	2.67	0.66	มาก	4
ภาพรวม					2.76	0.61	มาก	

จากตารางที่ 3 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดจันทบุรี ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.76$, $\sigma = 0.61$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนเหมาะสมตามอายุงานและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นอันดับ 1 มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก ($\mu = 2.92$, $\sigma = 0.65$) รองลงมาคือ ได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมตามวุฒิการศึกษา ($\mu = 2.88$, $\sigma = 0.72$) ได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมตามตำแหน่งในหน้าที่งานที่รับผิดชอบ ($\mu = 2.77$, $\sigma = 0.67$) ความเป็นธรรมของการได้รับเงินเดือนค่าตอบแทน ($\mu = 2.67$, $\sigma = 0.66$) และอันดับสุดท้ายคือ ได้รับค่าตอบแทนที่มีความสมดุลกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ ($\mu = 2.58$, $\sigma = 0.74$)

ตารางที่ 4 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดจันทบุรี ด้านสภาพการทำงาน ที่ถูกสุขลักษณะ

ด้านสภาพการทำงาน ที่ถูกสุขลักษณะ	ระดับคุณภาพชีวิต				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	ดีมาก ที่สุด	ดีมาก	ดีน้อย	ดีน้อย ที่สุด				
1. สถานที่ทำงานมีความสะอาด	4 (6.67)	37 (61.67)	18 (30.00)	1 (1.66)	2.73	0.61	มาก	3
2. สถานที่ทำงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน อย่างเพียงพอ เช่น คอมพิวเตอร์ โต๊ะทำงาน เก้าอี้	6 (10.00)	29 (48.33)	23 (38.33)	2 (3.34)	2.65	0.71	มาก	4
3. การแบ่งพื้นที่ในสถานที่ทำงาน มีความเป็นสัดส่วน เช่น ห้องพักผ่อน ห้องทำงาน	1 (1.67)	22 (36.67)	28 (46.66)	9 (15.00)	2.25	0.73	น้อย	5
4. สถานที่ทำงานมีการป้องกัน และรักษาความปลอดภัยเป็นอย่างดี	5 (8.33)	36 (60.00)	17 (28.34)	2 (3.33)	2.73	0.66	มาก	1
5. มีการกำหนดระเบียบปฏิบัติ การจัดการการทำงานที่ปลอดภัย	5 (8.33)	36 (60.00)	17 (28.34)	2 (3.33)	2.73	0.63	มาก	2
ภาพรวม					2.62	0.56	มาก	

จากตารางที่ 4 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดจันทบุรี ด้านสภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.62$, $\sigma = 0.56$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสถานที่ทำงานมีการป้องกันและรักษาความปลอดภัย เป็นอย่างดี เป็นอันดับ 1 มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก ($\mu = 2.73$, $\sigma = 0.66$) รองลงมา คือ มีการกำหนดระเบียบปฏิบัติการจัดการการทำงานที่ปลอดภัย ($\mu = 2.73$, $\sigma = 0.63$) สถานที่ทำงานมีความสะอาด ($\mu = 2.73$, $\sigma = 0.61$) สถานที่ทำงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ เช่น คอมพิวเตอร์ โต๊ะทำงาน เก้าอี้ ($\mu = 2.65$, $\sigma = 0.71$) และอันดับสุดท้าย คือ การแบ่งพื้นที่ในสถานที่ทำงานมีความเป็นสัดส่วน เช่น ห้องพักผ่อน ห้องทำงาน ($\mu = 2.25$, $\sigma = 0.73$)

ตารางที่ 5 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดจันทบุรี ด้านการใช้และพัฒนา ศักยภาพ

ด้านการใช้และพัฒนา ศักยภาพ	ระดับคุณภาพชีวิต				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	ดีมากที่สุด	ดีมาก	ดีน้อย	ดีน้อยที่สุด				
1. ท่านมีอิสระในการใช้ความสามารถตามความถนัดในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	8 (13.33)	40 (66.67)	12 (20.00)	0 (0.00)	2.93	0.58	มาก	3
2. หน่วยงานมีการส่งเสริมให้ได้มีโอกาสไปอบรม ประชุม หรือสัมมนาต่าง ๆ	16 (26.67)	41 (68.33)	3 (5.00)	0 (0.00)	3.22	0.52	มาก	1
3. การพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงาน เช่น ได้รับการสอนชี้แนะวิธีการทำงาน มีแหล่งข้อมูลข่าวสารที่สามารถค้นคว้าได้อย่างสะดวก	7 (11.67)	44 (73.33)	9 (15.00)	0 (0.00)	2.97	0.52	มาก	2
4. ท่านได้รับการให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมงาน	8 (13.33)	40 (66.67)	12 (20.00)	0 (0.00)	2.93	0.58	มาก	4
	ภาพรวม				3.01	0.42	มาก	

จากตารางที่ 5 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดจันทบุรี ด้านการใช้และพัฒนา ศักยภาพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.01$, $\sigma = 0.42$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านหน่วยงานมีการส่งเสริมให้ได้มีโอกาสไปอบรมประชุมหรือสัมมนาต่าง ๆ เป็นอันดับ 1 มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก ($\mu = 3.22, \sigma = 0.52$) รองลงมา คือ การพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงาน เช่น ได้รับการสอนชี้แนะวิธีการทำงาน มีแหล่งข้อมูลข่าวสารที่สามารถค้นคว้าได้อย่างสะดวก ($\mu = 2.97, \sigma = 0.52$) มีอิสระในการใช้ความสามารถตามความถนัดในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ($\mu = 2.93, \sigma = 0.58$) และอันดับสุดท้าย คือ ได้รับการให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน ($\mu = 2.93, \sigma = 0.58$)

ตารางที่ 6 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดจันทบุรี ด้านความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง

ด้านความเจริญก้าวหน้า อย่างต่อเนื่อง	ระดับคุณภาพชีวิต				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	ดีมาก ที่สุด	ดีมาก	ดีน้อย	ดีน้อย ที่สุด				
1. ท่านได้รับการสนับสนุน เตรียมความรู้ทักษะ เพื่อตำแหน่ง หน้าที่ที่สูงขึ้น	6 (10.00)	34 (56.67)	20 (33.33)	0 (0.00)	2.77	0.62	มาก	1
2. ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง ในระดับที่สูงขึ้นตามระยะเวลาที่ เหมาะสม	4 (6.67)	33 (55.00)	21 (35.00)	2 (3.33)	2.65	0.66	มาก	2
3. สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด มีการวางแผนความก้าวหน้า ของข้าราชการอย่างเป็นระบบ	0 (0.00)	29 (48.33)	29 (48.33)	2 (3.34)	2.45	0.57	น้อย	4
4. การพิจารณาในการเลื่อน ตำแหน่งมีความยุติธรรม	1 (1.66)	28 (46.67)	28 (46.67)	3 (5.00)	2.45	0.62	น้อย	3
	ภาพรวม				2.58	0.50	มาก	

จากตารางที่ 6 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดจันทบุรี ด้านความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.58, \sigma = 0.50$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านได้รับการสนับสนุน เตรียมความรู้ทักษะเพื่อตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น เป็นอันดับ 1 มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก ($\mu = 2.77, \sigma = 0.62$)

รองลงมา คือ มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นตามระยะเวลาที่เหมาะสม ($\mu = 2.65$, $\sigma = 0.66$) การพิจารณาในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรม ($\mu = 2.45$, $\sigma = 0.62$) และอันดับสุดท้าย คือ สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด มีการวางแผนความก้าวหน้าของข้าราชการอย่างเป็นระบบ ($\mu = 2.45$, $\sigma = 0.57$)

ตารางที่ 7 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดจันทบุรี ด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กร

ด้านการบูรณาการทางสังคม ภายในองค์กร	ระดับคุณภาพชีวิต				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	ดีมาก ที่สุด	ดีมาก	ดีน้อย	ดีน้อย ที่สุด				
1. บุคลากรในสำนักงานพัฒนา ชุมชนจังหวัด มีความสัมพันธ์อันดี ต่อกัน	8 (13.33)	35 (58.33)	16 (26.67)	1 (1.67)	2.83	0.67	มาก	2
2. บุคลากรในสำนักงานพัฒนา ชุมชนจังหวัด มีการให้ ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	8 (13.33)	38 (63.33)	13 (21.67)	1 (1.67)	2.89	0.64	มาก	1
3. บุคลากรในสำนักงานพัฒนา ชุมชนจังหวัด มีการประชุมพูดคุย เกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงาน อยู่เสมอ	2 (3.33)	42 (70.00)	15 (25.00)	1 (1.67)	2.75	0.54	มาก	4
4. บุคลากรในสำนักงานพัฒนา ชุมชนจังหวัด มีการเอาใจใส่ต่อกัน ในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน	3 (5.00)	40 (66.66)	16 (26.67)	1 (1.67)	2.75	0.57	มาก	3
	ภาพรวม				2.80	0.54	มาก	

จากตารางที่ 7 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดจันทบุรี ด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.80$, $\sigma = 0.54$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านบุคลากรในสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด มีการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เป็นอันดับ 1 มีแรงจูงใจในระดับมาก ($\mu = 2.89$, $\sigma = 0.64$) รองลงมา คือ บุคลากรในสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ($\mu = 2.83$,

$\sigma = 0.67$) บุคลากรในสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด มีการเอาใจใส่ต่อกันในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน ($\mu = 2.75$, $\sigma = 0.57$) และอันดับสุดท้าย คือ บุคลากรในสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด มีการประชุมพูดคุยเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ($\mu = 2.75$ $\sigma = 0.54$)

ตารางที่ 8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดจันทบุรี ด้านสิทธิและหน้าที่ของคนในองค์กร

ด้านสิทธิและหน้าที่ ของคนในองค์กร	ระดับคุณภาพชีวิต				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	ดีมาก ที่สุด	ดีมาก	ดีน้อย	ดีน้อย ที่สุด				
1. บุคลากรในสำนักงานพัฒนา ชุมชนจังหวัด มีโอกาสและมีอิสระ ในการแสดงความคิดเห็น ในการทำงาน	4 (6.67)	45 (75.00)	11 (18.33)	0 (0.00)	2.88	0.49	มาก	1
2. บุคลากรในสำนักงานพัฒนา ชุมชนจังหวัด มีการให้ความเคารพ ในสิทธิส่วนบุคคล ไม่ก้าวท้าว ในเรื่องส่วนตัว	3 (5.00)	43 (71.66)	13 (21.67)	1 (1.67)	2.80	0.55	มาก	3
3. ความเสมอภาคหรือ ความเท่าเทียมกันในการทำงาน ในเรื่องกฎระเบียบและความมั่นคง ในการทำงาน	3 (5.00)	46 (76.67)	11 (18.33)	0 (0.00)	2.87	0.47	มาก	2
ภาพรวม					2.85	0.42	มาก	

จากตารางที่ 8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดจันทบุรี ด้านสิทธิและหน้าที่ของคนในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.85$, $\sigma = 0.42$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านบุคลากรในสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด มีโอกาสและมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการทำงาน เป็นอันดับ 1 มีคุณภาพชีวิตการทำงานระดับมาก ($\mu = 2.88$, $\sigma = 0.49$) รองลงมา คือ ความเสมอภาคหรือความเท่าเทียมกันในการทำงานในเรื่องกฎระเบียบและความมั่นคงในการทำงาน ($\mu = 2.87$, $\sigma = 0.47$) และอันดับสุดท้าย คือ บุคลากร

ในสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด มีการให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ไม่ก้าวท้าวในเรื่องส่วนตัว ($\mu = 2.80, \sigma = 0.55$)

ตารางที่ 9 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดจันทบุรี ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิต

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิต	ระดับคุณภาพชีวิต				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	ดีมากที่สุด	ดีมาก	ดีน้อย	ดีน้อยที่สุด				
1. ปริมาณของงานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับช่วงเวลาของการทำงานและช่วงเวลาที่ได้พักผ่อน	1 (1.67)	25 (41.67)	26 (43.33)	8 (13.33)	2.32	0.72	น้อย	3
2. ใช้เวลาในการทำงานแต่ละวันได้อย่างเหมาะสม	1 (1.67)	30 (50.00)	24 (40.00)	5 (8.33)	2.45	0.67	น้อย	2
3. สามารถแบ่งเวลาในการทำงานสำหรับเรื่องส่วนตัว ครอบคลุมทั่ว สังกมอย่างเหมาะสม	1 (1.67)	35 (58.33)	19 (31.67)	5 (8.33)	2.53	0.68	มาก	1
	ภาพรวม				2.43	0.62	น้อย	

จากตารางที่ 9 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดจันทบุรี ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิต โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ($\mu = 2.43, \sigma = 0.62$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าบุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสามารถแบ่งเวลาในการทำงานสำหรับเรื่องส่วนตัว ครอบคลุมทั่ว สังกมอย่างเหมาะสม เป็นอันดับ 1 มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ระดับมาก ($\mu = 2.53, \sigma = 0.68$) รองลงมา คือ ใช้เวลาในการทำงานแต่ละวันได้อย่างเหมาะสม ($\mu = 2.45, \sigma = 0.67$) และอันดับสุดท้าย คือ ปริมาณของงานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับช่วงเวลาของการทำงานและช่วงเวลาที่ได้พักผ่อน ($\mu = 2.32, \sigma = 0.72$)

ตารางที่ 10 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดจันทบุรี ด้านชีวิต
การทำงานกับสังคม

ด้านชีวิตการทำงานกับสังคม	ระดับคุณภาพชีวิต				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	ดีมาก ที่สุด	ดีมาก	ดีน้อย	ดีน้อย ที่สุด				
1. การให้ความร่วมมือในการทำ กิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	11 (18.33)	42 (70.00)	7 (11.67)	0 (0.00)	3.07	0.55	มาก	1
2. การรณรงค์ให้พนักงานไป ทำการเลือกตั้ง	10 (16.67)	41 (68.33)	8 (13.33)	1 (1.67)	3.00	0.61	มาก	2
3. การมีส่วนร่วมในการรณรงค์ ด้านการเมืองและอื่น ๆ	8 (13.33)	40 (66.67)	11 (18.33)	1 (1.67)	2.92	0.62	มาก	3
	ภาพรวม				2.99	0.55	มาก	

จากตารางที่ 10 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิต
การทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดจันทบุรี ด้านชีวิต
การทำงานกับสังคม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.99$, $\sigma = 0.55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า
บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมที่เป็น
ประโยชน์ต่อสังคม เป็นอันดับ 1 มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก ($\mu = 3.07$, $\sigma = 0.55$)
รองลงมา คือ การรณรงค์ให้พนักงานไปทำการเลือกตั้ง ($\mu = 3.00$, $\sigma = 0.61$) และอันดับสุดท้าย คือ
การมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่น ๆ ($\mu = 2.92$, $\sigma = 0.62$)

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน
ในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดจันทบุรี ในภาพรวม

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร	μ	σ	แปลความ	อันดับ
1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม	2.77	0.61	มาก	5
2. ด้านสภาพการทำงานที่ถูกต้องลักษณะ	2.62	0.56	มาก	6
3. ด้านการใช้และพัฒนาศักยภาพ	3.01	0.42	มาก	1
4. ด้านความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง	2.58	0.50	มาก	7

ตารางที่ 11 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร	μ	σ	แปลความ	อันดับ
5. ด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กร	2.80	0.54	มาก	4
6. ด้านสิทธิและหน้าที่ของคนในองค์กร	2.85	0.42	มาก	3
7. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิต	2.43	0.62	น้อย	8
8. ด้านชีวิตการทำงานกับสังคม	2.99	0.55	มาก	2
ภาพรวม	2.76	0.34	มาก	-

จากตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดจันทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.76$, $\sigma = 0.34$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการใช้และพัฒนาศักยภาพ เป็นอันดับ 1 มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก ($\mu = 3.01$, $\sigma = 0.42$) รองลงมา คือ ด้านชีวิตการทำงานกับสังคม ($\mu = 2.99$, $\sigma = 0.55$) ส่วนด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิตอยู่ในอันดับสุดท้าย ($\mu = 2.43$, $\sigma = 0.62$)

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดจันทบุรี

ตารางที่ 12 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามเพศ

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร	เพศ					
	ชาย		ระดับ	หญิง		ระดับ
	μ	σ		μ	σ	
1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม	2.99	0.62	มาก	2.63	0.57	มาก
2. ด้านสภาพการทำงานที่ถูกต้องลักษณะ	2.79	0.61	มาก	2.52	0.51	มาก
3. ด้านการใช้และพัฒนาศักยภาพ	3.09	0.35	มาก	2.97	0.45	มาก
4. ด้านความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง	2.55	0.55	มาก	2.60	0.47	มาก
5. ด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กร	2.81	0.53	มาก	2.80	0.55	มาก
6. ด้านสิทธิและหน้าที่ของคนในองค์กร	3.02	0.30	มาก	2.75	0.46	มาก
7. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิต	2.61	0.50	มาก	2.33	0.66	น้อย
8. ด้านชีวิตการทำงานกับสังคม	3.18	0.52	มาก	2.89	0.55	มาก
ภาพรวม	2.88	0.33	มาก	2.69	0.33	มาก

จากตารางที่ 12 ผลการเปรียบเทียบ คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามเพศ พบว่า บุคลากรในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดจันทบุรีที่เป็นเพศชาย มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมทุกด้านมากกว่าบุคลากรที่เป็นเพศหญิง โดยรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า บุคลากรในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดจันทบุรีที่เป็นเพศชาย มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมากทุกด้าน แต่เพศหญิงมีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ถูกต้องลักษณะ ด้านการใช้และพัฒนาศักยภาพ ด้านความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง ด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กร ด้านสิทธิและหน้าที่ของคนในองค์กร ด้านชีวิตการทำงานกับสังคม ยกเว้นด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิต มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับน้อย

ตารางที่ 13 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามอายุ

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร	อายุ											
	20-30 ปี			31-40 ปี			41-50 ปี			51-60 ปี		
	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ
1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม	2.74	0.60	มาก	2.81	0.53	มาก	2.63	0.49	มาก	2.83	0.77	มาก
2. ด้านสภาพการทำงานที่ถูกต้องลักษณะ	2.77	0.63	มาก	2.63	0.70	มาก	2.52	0.45	มาก	2.63	0.49	มาก
3. ด้านการใช้และพัฒนาศักยภาพ	3.07	0.28	มาก	3.04	0.41	มาก	2.85	0.35	มาก	3.09	0.50	มาก
4. ด้านความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง	2.71	0.27	มาก	2.67	0.54	มาก	2.48	0.44	น้อย	2.52	0.56	มาก
5. ด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กร	3.07	0.35	มาก	2.92	0.47	มาก	2.55	0.77	มาก	2.80	0.37	มาก
6. ด้านสิทธิและหน้าที่ของคนในองค์กร	3.00	0.33	มาก	2.97	0.39	มาก	2.69	0.50	มาก	2.82	0.40	มาก
7. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิต	2.52	0.42	มาก	2.41	0.75	น้อย	2.31	0.65	น้อย	2.52	0.55	มาก
8. ด้านชีวิตการทำงานกับสังคม	3.05	0.23	มาก	2.81	0.43	มาก	3.02	0.56	มาก	3.12	0.70	มาก

จากตารางที่ 13 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน
ในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามอายุ

ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงาน
พัฒนาชุมชนจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามอายุ พบว่า ในภาพรวมบุคลากรที่มีช่วงอายุระหว่าง 20-30 ปี
มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าช่วงอายุอื่น ๆ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณา
รายด้าน มีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ด้านการใช้และพัฒนาศักยภาพ ด้านความสัมพันธ์
ระหว่างงานกับชีวิต และด้านชีวิตการทำงานกับสังคม พบว่า บุคลากรที่มีช่วงอายุ 51-60 ปี มีระดับ
คุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าช่วงอายุอื่น ๆ

2. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ด้านการใช้และพัฒนาศักยภาพ ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง
งานกับชีวิต และด้านชีวิตการทำงานกับสังคม พบว่า บุคลากรที่มีช่วงอายุ 20-30 ปี มีระดับคุณภาพ
ชีวิตการทำงานมากกว่าช่วงอายุอื่น ๆ

ตารางที่ 14 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร	ระดับการศึกษา											
	ม.6/ ปวช.			อนุปริญญา/ ปวท./ ปวศ.			ปริญญาตรี			สูงกว่าปริญญาตรี		
	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ
1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม	3.50	0.71	มากที่สุด	2.00	0.00	น้อย	2.72	0.62	มาก	2.81	0.56	มาก
2. ด้านสภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะ	2.70	0.42	มาก	2.80	0.00	มาก	2.64	0.57	มาก	2.56	0.57	มาก
3. ด้านการใช้และพัฒนาศักยภาพ	3.25	0.35	มาก	2.25	0.00	น้อย	2.99	0.34	มาก	3.06	0.52	มาก
4. ด้านความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง	2.63	0.53	มาก	2.00	0.00	น้อย	2.55	0.50	มาก	2.65	0.51	มาก
5. ด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กร	2.88	0.18	มาก	3.00	0.00	มาก	2.83	0.63	มาก	2.75	0.40	มาก
6. ด้านสิทธิและหน้าที่ของคนในองค์กร	3.00	0.00	มาก	3.00	0.00	มาก	2.94	0.40	มาก	2.68	0.44	มาก
7. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิต	2.67	0.47	มาก	3.00	0.00	มาก	2.45	0.65	น้อย	2.35	0.59	น้อย
8. ด้านชีวิตการทำงานกับสังคม	3.50	0.71	มากที่สุด	3.00	0.00	มาก	3.03	0.52	มาก	2.89	0.61	มาก
ภาพรวม	3.01	0.42	มาก	2.63	0.00	มาก	2.77	0.36	มาก	2.72	0.31	มาก

จากตารางที่ 14 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษา ม. 6/ ปวช. มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาอื่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบรายละเอียดดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ด้านการใช้และพัฒนาศักยภาพ ด้านสิทธิและหน้าที่ของคนในองค์กร และด้านชีวิตการทำงานกับสังคม พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษา ม. 6/ ปวช. มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาอื่น ๆ

2. ด้านสภาพการทำงานที่ถูกต้องลักษณะ ด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กร และด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิต พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษานุปริญญา/ ปวท./ ปวส. มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาอื่น ๆ

3. ด้านความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาอื่น ๆ

ตารางที่ 15 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามสถานภาพการปฏิบัติงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร	สถานภาพการปฏิบัติงาน								
	ข้าราชการ		ระดับ	ลูกจ้างประจำ		ระดับ	ลูกจ้างชั่วคราว		ระดับ
	μ	σ		μ	σ		μ	σ	
1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม	2.74	0.60	มาก	3.50	0.71	มากที่สุด	2.60	0.85	มาก
2. ด้านสภาพการทำงานที่ถูกละเลย	2.60	0.57	มาก	2.70	0.42	มาก	3.00	0.28	มาก
3. ด้านการใช้และพัฒนาศักยภาพ	3.01	0.41	มาก	3.25	0.35	มาก	2.75	0.71	มาก
4. ด้านความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง	2.58	0.50	มาก	2.63	0.53	มาก	2.38	0.53	น้อย
5. ด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กร	2.78	0.54	มาก	2.88	0.18	มาก	3.38	0.53	มากที่สุด
6. ด้านสิทธิและหน้าที่ของคนในองค์กร	2.83	0.42	มาก	3.00	0.00	มาก	3.33	0.47	มากที่สุด
7. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิต	2.40	0.63	น้อย	2.67	0.47	มาก	3.00	0.00	มาก
8. ด้านชีวิตการทำงานกับสังคม	2.97	0.56	มาก	3.50	0.71	มากที่สุด	3.17	0.24	มาก
ภาพรวม	2.75	0.33	มาก	3.01	0.42	มาก	2.95	0.45	มาก

จากตารางที่ 15 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามสถานภาพการปฏิบัติงาน พบว่าบุคลากรที่เป็นลูกจ้างประจำ มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าบุคลากรตำแหน่งอื่น ๆ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบรายละเอียด ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ด้านการใช้และพัฒนาศักยภาพ ด้านความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง และด้านชีวิตการทำงานกับสังคม พบว่า บุคลากรเป็นลูกจ้างประจำมีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าบุคลากรที่เป็นข้าราชการและลูกจ้างชั่วคราว

2. ด้านสภาพการทำงานที่ถูกต้องลักษณะ ด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กร ด้านสิทธิและหน้าที่ของคนในองค์กร และด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิต พบว่า บุคลากรเป็นลูกจ้างชั่วคราว มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าบุคลากรที่เป็นข้าราชการและลูกจ้างประจำ

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดจันทบุรี ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตของบุคลากร และเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพการปฏิบัติงาน โดยเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ได้ค้นคว้าจาก ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ จำนวนบุคลากรในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดจันทบุรี ในการวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทุกคน ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 60 คน มีบุคลากรตอบแบบสอบถามสมบูรณ์ที่นำมาศึกษา จำนวน 60 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยใช้สถิติค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ส่วนการศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดจันทบุรี ใช้สถิติร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (μ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดจันทบุรีในด้านต่าง ๆ จำแนกตามตัวแปรอิสระ วิเคราะห์ข้อมูลโดยเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (Compare mean) ซึ่งผลการศึกษารูปได้ ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลของประชากร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของประชากรที่ศึกษา พบว่า บุคลากรในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดจันทบุรี ที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 51-60 ปี มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี และส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ

ส่วนที่ 2 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดจันทบุรี

ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดจันทบุรีของประชากรที่ศึกษา พบว่า เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดจันทบุรีอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุดแต่ละด้าน พบว่า บุคลากร

ในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดจันทบุรี มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากที่สุด คือ ด้านการใช้และพัฒนาศักยภาพ รองลงมา คือ ด้านชีวิตการทำงานกับสังคม ด้านสิทธิและหน้าที่ของคนในองค์กร ด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กร ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะ ด้านความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง ตามลำดับ และอันดับสุดท้าย คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิต ซึ่งสามารถสรุปผลการศึกษาในแต่ละด้านได้ดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม พบว่า บุคลากรในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดจันทบุรี มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม อยู่ในระดับมาก
 2. ด้านสภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะ พบว่า บุคลากรในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดจันทบุรี มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะ อยู่ในระดับมาก
 3. ด้านการใช้และพัฒนาศักยภาพ พบว่า บุคลากรในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดจันทบุรี มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการใช้และพัฒนาศักยภาพ อยู่ในระดับมาก
 4. ด้านความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง พบว่า บุคลากรในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดจันทบุรี มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมาก
 5. ด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กร พบว่า บุคลากรในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดจันทบุรี มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กร อยู่ในระดับมาก
 6. ด้านสิทธิและหน้าที่ของคนในองค์กร พบว่า บุคลากรในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดจันทบุรี มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิทธิและหน้าที่ของคนในองค์กร อยู่ในระดับมาก
 7. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิต พบว่า บุคลากรในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดจันทบุรี มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิต อยู่ในระดับน้อย
 8. ด้านชีวิตการทำงานกับสังคม พบว่า บุคลากรในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดจันทบุรี มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านชีวิตการทำงานกับสังคม อยู่ในระดับมาก
- ส่วนที่ 3 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดจันทบุรี ได้ทำการเปรียบเทียบในด้านต่าง ๆ โดยจำแนกตามตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพการปฏิบัติงาน ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดจันทบุรี ในด้านต่าง ๆ จำแนกตามตัวแปรอิสระ มีรายละเอียดดังนี้

1. เพศ ในภาพรวมพบว่า บุคลากรในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดจันทบุรีที่เป็นเพศชาย มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าบุคลากรที่เป็นเพศหญิง

2. อายุ ในภาพรวมพบว่า บุคลากรในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดจันทบุรีที่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีอายุในช่วงอื่น ๆ

3. ระดับการศึกษา ในภาพรวมพบว่า บุคลากรในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดจันทบุรีที่มีระดับการศึกษา ม. 6/ ปวช. มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาอื่น ๆ

4. สถานภาพการปฏิบัติงาน ในภาพรวมพบว่า บุคลากรในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดจันทบุรีที่เป็นลูกจ้างประจำ มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าบุคลากรที่เป็นข้าราชการและลูกจ้างชั่วคราว

อภิปรายผล

1. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดจันทบุรี

จากการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดจันทบุรี พบว่า ในภาพรวมบุคลากรมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถอภิปรายผลดังนี้

1.1 ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมตามวุฒิการศึกษา อายุงาน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งในหน้าที่งานที่รับผิดชอบ ความสมดุลกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ และความเป็นธรรมของการได้รับเงินเดือน ค่าตอบแทน เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมวิชาชีพที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของสมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ (2540) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนตามต้องการของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานสูง ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ความมั่นคงในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความก้าวหน้า ความรับผิดชอบ นโยบายการบริหาร เงินเดือน สอดคล้องกับสมเดช พยัคฆ์สังข์ (2548) ได้ศึกษาวิจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูโดยรวมและรายได้ อยู่ในระดับมาก ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของปวันรัตน์ ตนานนท์ (2550) เรื่อง ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่อยู่ในระดับปานกลาง

1.2 ด้านสภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานที่ทำงานมีความสะอาด มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ เช่น คอมพิวเตอร์ โต๊ะทำงาน เก้าอี้ การแบ่งพื้นที่ในสถานที่ทำงานมีความเป็นสัดส่วน เช่น ห้องพักผ่อน ห้องทำงาน มีการป้องกันและรักษาความปลอดภัยเป็นอย่างดี และมีการกำหนดระเบียบปฏิบัติการจัดการการทำงานที่ปลอดภัย สอดคล้องกับผลการศึกษาของณปภัช ตะสิงห์ (2552) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า พนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดสระบุรี มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูงทั้งหมด ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของนวรรตน์ ณ วันจันทร์ (2548) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดลำพูน จำนวน 100 คน ผลการวิจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพนั้น พบว่า ความปลอดภัยของสภาพแวดล้อมการทำงาน การปฏิบัติงานที่เสี่ยงภัย สถานที่ทำงาน สภาพของอุปกรณ์ป้องกันภัยความสะอาด ถูกสุขอนามัยของสถานที่ทำงานและการจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ อยู่ในระดับปานกลาง

1.3 ด้านการใช้และพัฒนาศักยภาพ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับแรก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรมีอิสระในการใช้ความสามารถตามความถนัดในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย หน่วยงานมีการส่งเสริมให้ได้มีโอกาสไปอบรม ประชุม หรือสัมมนาต่าง ๆ การพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงาน เช่น ได้รับการสอนชี้แนะวิธีการทำงาน มีแหล่งข้อมูลข่าวสารที่สามารถค้นคว้าได้อย่างสะดวกและได้รับการให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของสมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ (2540) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนตามต้องการของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานสูง ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ความมั่นคง ในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความก้าวหน้า ความรับผิดชอบ นโยบายการบริหาร เงินเดือน และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของอรุณี สุมโนมหาอุดม (2542) วิจัยเรื่อง คุณภาพการทำงาน ศึกษาเฉพาะกรณี สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ผลการวิจัยพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานที่อยู่ในปานกลาง ได้แก่ ด้านการบูรณาการด้านสังคม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการพัฒนาความสามารถ ของบุคคล ด้านธรรมเนียมในองค์กร ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ และด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ตามลำดับ

1.4 ด้านความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรได้รับการสนับสนุนเตรียมความรู้ทักษะเพื่อตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นตามระยะเวลาที่เหมาะสม สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดมีการวางแผนความก้าวหน้าของข้าราชการอย่างเป็นระบบ และการพิจารณาในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรม สอดคล้องกับผลการศึกษาของสมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ (2540) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการพลเรือนตามต้องการของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานสูง ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ความมั่นคงในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความก้าวหน้า ความรับผิดชอบ นโยบายการบริหารเงินเดือน และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษานักทิพย์ ธิแปง (2548) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการปกครองระดับปฏิบัติงานในจังหวัด เชียงราย ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับปานกลาง

1.5 ด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กร พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะบุคลากรในสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการประชุมพูดคุยเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ และมีการเอาใจใส่ต่อกันในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของณภัช ตะสิงห์ (2552) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า พนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดสระบุรี มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูงทั้งหมด ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษานวรัตน์ ณ วันจันทร์ (2548) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดลำพูน จำนวน 100 คน ผลการวิจัยด้านบูรณาการด้านสังคม พบว่า ในการทำงานร่วมกัน มีการให้เกียรติและให้การยอมรับในความรู้ความสามารถ อยู่ในระดับปานกลาง

1.6 ด้านสิทธิและหน้าที่ของคนในองค์กร พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรมีโอกาสมือสระในการแสดงความคิดเห็นในการทำงาน มีการให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ไม่ก้าวท้าวในเรื่องส่วนตัว และความเสมอภาคหรือความเท่าเทียมกันในการทำงานในเรื่องกฎระเบียบและความมั่นคงในการทำงาน สอดคล้องกับผลการศึกษานวรัตน์ ณ วันจันทร์ (2548) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดลำพูน จำนวน 100 คน

ผลการวิจัยด้านธรรมเนียมในองค์กร มีการเคารพสิทธิส่วนบุคคล ผู้บังคับบัญชาไม่ก้าวท้าวในเรื่องส่วนตัว อยู่ในระดับมาก ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษานักทีณิ ชิแปง (2548) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการปกครองระดับปฏิบัติงานในจังหวัดเชียงราย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลางทั้งสิ้น ได้แก่ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านธรรมเนียมในองค์กร

1.7 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิต พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะปริมาณของงานที่ได้รับมอบหมายไม่เหมาะสมกับช่วงเวลาของการทำงานและช่วงเวลาที่ได้พักผ่อนใช้เวลาในการทำงานแต่ละวันได้อย่างไม่เหมาะสม ไม่สามารถแบ่งเวลาในการทำงานสำหรับเรื่องส่วนตัว ครอบครัว และสังคมได้ สอดคล้องกับผลการศึกษานักทีณิ ชิแปง (2548) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน of ข้าราชการกรมการปกครองระดับปฏิบัติงานในจังหวัดเชียงราย ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน of ข้าราชการกรมการปกครองระดับปฏิบัติงานในจังหวัดเชียงราย ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของณปภัช ตะสิงห์ (2552) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า พนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดสระบุรี มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูงทั้งหมด

1.8 ด้านชีวิตการทำงานกับสังคม พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน of บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม การรณรงค์ให้พนักงานไปทำการเลือกตั้ง และการมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่น ๆ สอดคล้องกับผลการศึกษาของณปภัช ตะสิงห์ (2552) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า พนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดสระบุรี มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูงทั้งหมด ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของนวรรตน์ ณ วันจันทร์ (2548) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน of ข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดลำพูน จำนวน 100 คน ผลการวิจัยพบว่า ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมมีส่วนร่วมในกิจกรรมชุมชนในด้านประเพณีและวัฒนธรรม อยู่ในระดับปานกลาง

2. การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน of บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพ การปฏิบัติงาน

ในการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดจันทบุรี มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้การทำงานร่วมกับประชาชน ทำทนายความสามารถ ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ผู้บริหารใช้มาตรฐานกำหนดตำแหน่งเป็นเกณฑ์ในการมอบหมายงาน สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดจันทบุรีได้มีการจัดทำโครงการต่าง ๆ ตลอดจนบริหารจัดการยุทธศาสตร์จังหวัดในส่วนที่สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดจันทบุรีรับผิดชอบตามเกณฑ์ชีวิตการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ บุคลากรในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดจันทบุรีสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นตามกำหนดเวลา สามารถแก้ไขปัญหาและป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นได้เป็นอย่างดี ปัจจุบันสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดจันทบุรี มีบุคลากรตำแหน่งข้าราชการมากกว่าลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว ซึ่งได้รับการยอมรับนับถือเป็นอย่างดี เนื่องจากบุคลากรมีความสามารถและภารกิจ ลักษณะงานที่ต้องประสานงานกับประชาชนและหน่วยงานต่าง ๆ ทำให้บุคลากรในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดจันทบุรีได้รับการยอมรับนับถือเป็นอย่างมาก บุคลากรได้รับโอกาสให้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เช่น การฝึกอบรม การศึกษาระดับปริญญาตรีและปริญญาโท การเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ตำแหน่งหน้าที่มีความมั่นคง สถานที่ทำงานมีความสะดวกสบาย และไม่มีผลกระทบต่อการทำงาน

จากเหตุผลดังกล่าว จึงทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากทุกด้าน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดจันทบุรี พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดจันทบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิต และด้านความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ควรกำหนดนโยบายด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิต โดยสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดจันทบุรี ควรกำหนดเวลาในการทำงานแต่ละวันได้อย่างเหมาะสม

2. ควรกำหนดนโยบายด้านความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง โดยสำนักงานพัฒนาชุมชน จังหวัดจันทบุรี ควรมีการวางแผนความก้าวหน้าของบุคลากรอย่างเป็นระบบ ยุติธรรม

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. กำหนดปริมาณของงานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับช่วงเวลาของการทำงานและช่วงเวลาที่ได้พักผ่อน เพื่อให้บุคลากรสามารถมีเวลาในการทำงาน สำหรับเรื่องส่วนตัว ครอบครัว และสังคมอย่างเหมาะสม

2. ควรส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรในการให้ความรู้และทักษะการปฏิบัติงาน ตลอดจนการพัฒนาทัศนคติที่ดีต่อหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อประโยชน์ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่งผลต่อการนำไปใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. ควรศึกษาวิจัยในเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัด สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดจันทบุรี เชิงคุณภาพ

2. ควรศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดจันทบุรี โดยแยกเป็นสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ทั้ง 10 อำเภอ เพื่อให้ได้ผลการศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดจันทบุรี เพื่อคุณภาพในการทำงานที่ดีขึ้นต่อไป

บรรณานุกรม

- ขนิษฐา ยอดคำปา. (2546). การศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของครูสถาบันอาชีวศึกษา
ภาครัฐและภาคเอกชนในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าอิสระ
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ชาญชัย วิทยาวรากรณ์. (2548). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ:กรณีศึกษา
บริษัท กรีนทัม จำกัด. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบาย
สาธารณะ, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณภัช ตะสิงห์. (2552). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดสระบุรี.
ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- นวรรตน์ ณ วันจันทร์. (2548). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดลำพูน.
วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- นักทีณี ธิเปง. (2548). ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการปกครอง ระดับ
ปฏิบัติงานในจังหวัดเชียงราย. ภาคนิพนธ์พัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อมมหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการบริหารการพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม, คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม,
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- บุญแสง ชีระภากร. (2537). การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน. จุลสารพัฒนาข้าราชการพลเรือน,
1(33), 5-12.
- ปวันรัตน์ ตนานนท์. (2550). คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่.
วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พนิดา งามนิยม. (2545). คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บังคับหมวดตำรวจตระเวนชายแดน.
วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- มงคล ลาวรรณา. (2551). คุณภาพชีวิตการทำงานบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหิดล.

- วัฒนา อัทภูมวรรณ. (2542). จูงใจพนักงานด้วยโครงการคุณภาพชีวิต. **วารสารเชิงวิชาการเพิ่มผลผลิต**, 38(2), 65-67.
- วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. (2541). การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคลแบบ 360 องศา. **วารสารเพิ่มผลผลิต**, 42, 67-70.
- สภาข้าราชการมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. (2550). **ศึกษาคุณภาพชีวิตของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สมเดช พยัคฆ์สังข์. (2548). การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมยศ นาวิการ. (2533). **การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ (พิมพ์ครั้งที่ 3)**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์, ชีระพร อูวรรณ โฉ และนิรันดร์ แสงสวัสดิ์ (2540). **คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน**. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สรเสริญ เตชะบูรพา. (2545). **การรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทขนส่งสินค้าทางทะเล**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดจันทบุรี. (2557). **ทะเบียนบุคลากรสำนักงาน**. จันทบุรี: สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดจันทบุรี.
- สุพินดา ติวานนท์. (2545). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อรุณี สุมโนมหาอุดม. (2542). **คุณภาพชีวิต: ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาศิลปศาสตร์, คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- Alderfer, C. P. (1969). An empirical test of a new theory of human needs. **Organizational Behavior and Human Performance**, 4, 75-142.
- Bruce, W. M., & Blackburn, J. W. (1992). **Balanceing job satisfaction & performance: A guide for human resource professionals**. Westport: Quorum.

- Feldman, D. C., & Arnold, H. J. (1983). **Managing individual and group behavior in organizations**. New York: McGraw-Hill.
- Gordon, J. R. (1991). **A diagnostic approach to organizational behavior** (3rd ed.). Massachusetts: Allyn and Baco.
- Hackman, J. R., & Suttle, L. J. (1977). **Improving life at work: Behavioral science approaches to organizational change**. Santa Monica, CA: Goodyear.
- Huse, E. F., & Cumming, T. G. (1985). **Organization development chang**. Minnesota: West.
- Kossen, S. (1991). **The human side of organizations**. New York: Harper Collins.
- Meleis, A. I., & Trangenstein, P. A. (1994). Facilitating transitions: Redefinition of a nursing mission. **Nursing Outlook**, 42(6), 255-259.
- Schuler, R. S., Beutell, N. J., & Youngblood, S. A. (1989). **Effective personnel management** (3rd ed.). New York: West.
- Smith, H. L. (1981). Nurse quality of working life in an HMO: A comparative study. **Nursing Research**, 30(1), 14-18.
- The WHOQOL Group. (1994). **The development of the World Health Organization quality of life assessment instrument**. New York: Springer-verlag.
- Walton, R. E. (1973). Quality of work life: What is it?. **Slone Management Review**, 12(16), 12-16.
- Zhan, L. (1992). Quality of life: Conceptual and measurement issues. **Journal of Dvanced Nursing**, 17, 795-800.

ภาคผนวก

แบบสอบถาม

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดจันทบุรี

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดจันทบุรี” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการจัดการภาครัฐ วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขอความร่วมมือจากท่านกรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง ผู้วิจัยจะเก็บแบบสอบถามไว้เป็นความลับ ไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถาม ดังนั้น ท่านสามารถตอบข้อคำถามได้อย่างอิสระและสอดคล้องกับความเป็นจริงมากที่สุด

แบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นรายละเอียดข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดจันทบุรี

ตอนที่ 3 เป็นข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดจันทบุรี

ตอนที่ 1 ลักษณะข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () ที่ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ

() 1. ชาย

() 2. หญิง

2. อายุ

() 1. 20-30 ปี

() 2. 31-40 ปี

() 3. 41-50 ปี

() 4. 51-60 ปี

3. ระดับการศึกษา

() 1. ต่ำกว่า ม. 6/ ปวช.

() 2. ม. 6/ ปวช.

() 3. อนุปริญญา/ ปวท./ ปวส.

() 4. ปริญญาตรี

() 5. สูงกว่าปริญญาตรี

4. สถานภาพการปฏิบัติงาน

() 1. ข้าราชการ

() 2. ลูกจ้างประจำ

() 3. ลูกจ้างชั่วคราว

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด
จันทบุรี

โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง □ ที่ตรงกับความคิดเห็น

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดจันทบุรี	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน			
		ดีมาก ที่สุด (4)	ดีมาก (3)	ดีน้อย (2)	ดีน้อย ที่สุด (1)
1.	ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ท่านได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมตามวุฒิการศึกษา				
2.	ท่านได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมตามอายุงานและ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน				
3.	ท่านได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมตามตำแหน่ง ในหน้าที่งานที่รับผิดชอบ				
4.	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่มีความสมดุลกับปริมาณ งานที่รับผิดชอบ				
5.	ความเป็นธรรมของการได้รับเงินเดือน ค่าตอบแทน เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมวิชาชีพที่มี ลักษณะงานคล้ายคลึงกัน				
1.	สภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะ สถานที่ทำงานมีความสะอาด				
2.	สถานที่ทำงานมีสิ่งอำนวยความสะดวก ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ เช่น คอมพิวเตอร์ โต๊ะทำงาน เก้าอี้				
3.	การแบ่งพื้นที่ในสถานที่ทำงานมีความเป็นสัดส่วน เช่น ห้องพักผ่อน ห้องทำงาน				
4.	สถานที่ทำงานมีการป้องกันและรักษา ความปลอดภัยเป็นอย่างดี				
5.	มีการกำหนดระเบียบปฏิบัติการจัดการการทำงานที่ ปลอดภัย				

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดจันทบุรี	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน			
		ดีมาก ที่สุด (4)	ดีมาก (3)	ดีน้อย (2)	ดีน้อย ที่สุด (1)
1.	การใช้และพัฒนาศักยภาพ ท่านมีอิสระในการใช้ความสามารถตามความถนัด ในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย				
2.	หน่วยงานมีการส่งเสริมให้ได้มีโอกาสไปอบรม ประชุมหรือสัมมนาต่าง ๆ				
3.	การพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงาน เช่น ได้รับการสอนชี้แนะวิธีการทำงาน มีแหล่งข้อมูล ข่าวสารที่สามารถค้นคว้าได้อย่างสะดวก				
4.	ท่านได้รับการให้คำแนะนำในการปฏิบัติงาน จากผู้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน				
1.	ความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง ท่านได้รับการสนับสนุน เตรียมความรู้ทักษะ เพื่อตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น				
2.	ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ตามระยะเวลาที่เหมาะสม				
3.	สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด มีการวางแผน ความก้าวหน้าของข้าราชการอย่างเป็นระบบ				
4.	การพิจารณาในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรม				
	การบูรณาการทางสังคมภายในองค์กร				
1.	บุคลากรในสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน				
2.	บุคลากรในสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด มีการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน				
3.	บุคลากรในสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด มีการประชุมพูดคุยเกี่ยวกับปัญหา ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ				

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดจันทบุรี	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน			
		ดีมาก ที่สุด (4)	ดีมาก (3)	ดีน้อย (2)	ดีน้อย ที่สุด (1)
4.	บุคลากรในสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด มีการเอาใจใส่ต่อกันในการทำงานของ เพื่อนร่วมงาน				
1.	สิทธิและหน้าที่ของคนในองค์กร บุคลากรในสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด มีโอกาสและมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น ในการทำงาน				
2.	บุคลากรในสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด มีการให้ ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ไม่ก้าวก่ายในเรื่อง ส่วนตัว				
3.	ความเสมอภาคหรือความเท่าเทียมกันในการทำงาน ในเรื่องกฎระเบียบและความมั่นคงในการทำงาน				
1.	ความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิต ปริมาณของงานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับ ช่วงเวลาของการทำงานและช่วงเวลาที่ได้พักผ่อน				
2.	ใช้เวลาในการทำงานแต่ละวันได้อย่างเหมาะสม				
3.	สามารถแบ่งเวลาในการทำงานสำหรับเรื่องส่วนตัว ครอบครัว สังคมอย่างเหมาะสม				
1.	ชีวิตการทำงานกับสังคม การให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมที่เป็น ประโยชน์ต่อสังคม				
2.	การรณรงค์ให้พนักงานไปทำการเลือกตั้ง				
3.	การมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมือง และอื่น ๆ				