

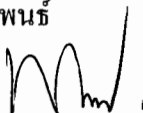
คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล
กรมชลประทาน

ชัชชัย เอื้อญาติอภิมิตร

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
มิถุนายน 2558
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์ และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ได้พิจารณางานนิพนธ์
ของ ชัชชัย เอื้อญาติอภิมิตร ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

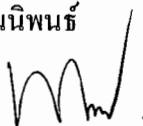
อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์



.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

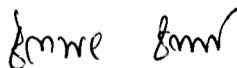
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต)

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์




.....ประธาน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต)



.....กรรมการ

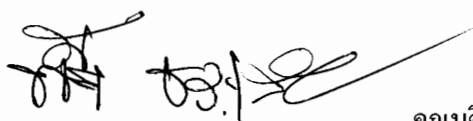
(อาจารย์ชิตพล ชัยมะดัน)



.....กรรมการ

(อาจารย์พรเทพ นามกร)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจอนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพา



..... คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชนีธ์ ธาระเสนา)

วันที่ 6 เดือนมิถุนายน พ.ศ. 2558

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล กรมชลประทาน สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจากหลายท่านที่อนุเคราะห์ให้ความช่วยเหลืออย่างยิ่ง โดยเฉพาะ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต ในฐานะที่ปรึกษางานนิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญตรวจความเที่ยงตรงของเครื่องมือตลอดจนให้คำแนะนำแก้ไขต่าง ๆ และจำเอกสมบุญศรีเมือง ผู้อำนวยการกลุ่มสวัสดิการและพัฒนาคุณภาพชีวิต นางสาวสุภัค พุดทัดศรี นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ในฐานะผู้เชี่ยวชาญตรวจความเที่ยงตรงของเครื่องมือ จนส่งผลให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของทุกท่านและขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

การศึกษานี้จะสำเร็จลงไม่ได้ หากขาดความร่วมมือจากบุคลากรสังกัดสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลกรมชลประทาน ทั้ง ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจนได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ครบถ้วน ทำให้ได้ผลการศึกษาที่เป็นประโยชน์ต่อการนำไปพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในด้านต่าง ๆ สภาพแวดล้อมและบรรยากาศ ไปจนถึงการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดียิ่งขึ้น ตลอดจนผู้ที่มิได้เอ่ยนาม ณ ที่นี้ ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการการศึกษานี้ด้วย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณไว้ ณ ที่นี้เป็นอย่างยิ่ง

ชัชชัย เอื้อญาติอภิมิตร

56930096: สาขาวิชา: การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน; รป.ม. (การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน)

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน/ ข้าราชการ/ กรมชลประทาน

ชัชชัย เอื้อญาติอภิมิตร: คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักบริหาร

ทรัพยากรบุคคลกรมชลประทาน (QUALITY OF WORKING LIFE OF PERSONNEL AT THE OFFICE OF HUMAN RESOURCES MANAGEMENT OF ROYAL IRRIGATION

DEPARTMENT) อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์: พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต, ปร.ด. 62 หน้า.

ปี พ.ศ. 2558.

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลกรมชลประทาน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลกรมชลประทาน และเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลกรมชลประทาน จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และสถานภาพการรับราชการ โดยเป็นการศึกษาเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรสังกัดสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลกรมชลประทาน จำนวน 117 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ผลการศึกษาโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างโดยใช้ t-test และ One-way ANOVA โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ส่วนมากมีอายุระหว่าง 31-41 ปี มีสถานภาพสมรสเป็นส่วนใหญ่ ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลกรมชลประทานในภาพรวม พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับดีมาก โดยด้านสังคม มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับดีมาก เป็นอันดับแรก รองลงมา ด้านการทำงาน ด้านส่วนบุคคล และด้านเศรษฐกิจ อยู่ในระดับดีมาก ตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรสังกัดสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลกรมชลประทาน จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล พบว่า เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และสถานภาพการรับราชการ มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ส่วน อายุ มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

56930096: MAJOR: PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT; M.P.A.

(PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT)

KEYWORDS: QUALITY OF WORKING LIFE/ PERSONNEL/ ROYAL IRRIGATION
DEPARTMENT

CHATCHAI UEYATAPHIMIT: QUALITY OF WORKING LIFE OF PERSONNEL
AT THE OFFICE OF HUMAN RESOURCES MANAGEMENT OF ROYAL IRRIGATION
DEPARTMENT. ADVISOR: PONGSATEAN LUENGALONGKOT, Ph.D. 62 P. 2015.

The research had objectives to study and compare the quality of working life of personnel at the Office of Human Resources Management of Royal Irrigation Department. The personnel were categorized by gender, age, marital status, education level and the status of employment. The study was a quantitative research and the sample group consisted of 117 personnel working at the Office of Human Resources Management of Royal Irrigation Department. The instrument for data collection was questionnaire. Descriptive statistics used for data analysis consisted of frequency, percentage, mean and standard deviation. t-test and One-way ANOVA were used for the analysis of the comparison of the differences of quality of working life and the statistical significance level was determined at .05.

The findings revealed that most of the respondents were female personnel. Most of the personnel in the sample group were 31-41 years old and for marital status, most were married. They had a bachelor's degree and were government officials. For the analysis of the quality of their working life, it was found that the overall quality of working life was at the high level. Social aspect of the quality of working life was at the high level and it ranked the first. Next were working aspect, personal aspect and economic aspect respectively and these aspects were at the high level. From the comparison of the quality of working life of the personnel categorized by personal characteristics, it was found that personnel with different gender, marital status, education level and the status of the employment had no difference in the quality of working life. However, the personnel with different age had difference in the quality of working life at the significance level of .05.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
สมมติฐานการวิจัย.....	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	6
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	7
ข้อมูลทั่วไปสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลกรมชลประทาน.....	14
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	16
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	27
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	27
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	28
การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	29
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	29
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	30
เกณฑ์การแปลผล.....	30

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิจัย.....	32
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	32
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนัก บริหารทรัพยากรบุคคลกรมชลประทาน.....	34
ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของ บุคลากร สังกัดสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลกรมชลประทาน.....	40
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	45
สรุปผลการวิจัย.....	45
อภิปรายผล.....	46
ข้อเสนอแนะ.....	54
บรรณานุกรม.....	55
ภาคผนวก.....	58
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	62

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	เปรียบเทียบทฤษฎีแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน..... 13
2	เปรียบเทียบตัวแปรต้นกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 21
3	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น..... 28
4	จำนวนและค่าร้อยละ จำแนกตามข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล..... 32
5	จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรสังกัดสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลกรมชลประทาน ด้านการทำงาน..... 34
6	จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรสังกัดสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลกรมชลประทาน ด้านส่วนบุคคล..... 35
7	จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรสังกัดสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลกรมชลประทาน ด้านสังคม..... 36
8	จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรสังกัดสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลกรมชลประทาน ด้านเศรษฐกิจ..... 37
9	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัด สำนักบริหารทรัพยากรบุคคลกรมชลประทาน โดยภาพรวมรายด้าน..... 39
10	การเปรียบเทียบเพศกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักบริหาร ทรัพยากร บุคคลกรมชลประทาน..... 40
11	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิต การทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลกรมชลประทาน จำแนกตามอายุ..... 40
12	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ของ LSD..... 41
13	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิต การทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลกรมชลประทาน จำแนกตามสถานภาพสมรส..... 42
14	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิต การทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลกรมชลประทาน จำแนกตามระดับการศึกษา..... 42

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
15	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิต การทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลกรมชลประทาน จำแนกตามสถานภาพการรับราชการ.....	43
16	สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	43

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
2 โครงสร้างการแบ่งงานภายใน สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล กรมชลประทาน.....	16

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในสังคมปัจจุบัน การทำงานนับว่ามีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์เป็นอย่างมาก และความสำคัญในการทำงานนี้มีแนวโน้มที่จะต้องใช้เวลาในการทำงานมากขึ้น ในสถานการณ์ปัจจุบันที่สภาวะทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง การปกครอง มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว การทำงานจึงเป็นสิ่งที่ตอบสนองปัจจัยพื้นฐานของการสร้างรายได้ สร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ระหว่างหน่วยงาน จนถึงเป็นการเปิดโอกาสให้แสดงออกถึงความสามารถ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อันจะนำมาซึ่งความภาคภูมิใจและส่งผลถึงคุณภาพชีวิตที่ดีของผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้น หากผู้ปฏิบัติงานได้อยู่กับสิ่งที่ตนเองพอใจ สามารถตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน ได้อย่างเหมาะสม ย่อมส่งผลถึงการปฏิบัติงาน ได้อย่างที่มีศักยภาพมากยิ่งขึ้น คุณภาพชีวิตการทำงานจึงเป็นประเด็นสำคัญทางสังคมที่ได้รับความสนใจอย่างกว้างขวางในปัจจุบัน เนื่องจากกว่าครึ่งชีวิตของคนเราต้องทำงาน ดังนั้น คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะส่งผลให้มีการพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงานแล้ว ยังเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่องค์กรของผู้ปฏิบัติงาน จนสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ (จารุวรรณ สังข์เอี้ยด, 2557)

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาตรา 39 บัญญัติไว้ว่า “การจัดระเบียบข้าราชการพลเรือนต้องเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจรัฐ ความมีประสิทธิภาพและความคุ้มค่า โดยให้ข้าราชการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ คุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี” และมาตรา 72 บัญญัติไว้ว่า “ให้ส่วนราชการมีหน้าที่ดำเนินการให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจให้แก่ข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อให้ข้าราชการพลเรือนสามัญ มีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิต มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจรัฐ” (ราชกิจจานุเบกษา, 2551, หน้า 1-51) ดังนั้น มาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ จึงแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้ดังนี้ ด้านการทำงาน ด้านส่วนตัว ด้านสังคม และด้านเศรษฐกิจ โดยถูกมองผ่าน 4 มุมมอง คือ การเป็นผู้กระทำ การเป็นผู้ให้ การเป็นผู้รับ และการมีส่วนร่วม (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2550) การที่ข้าราชการจะมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการได้นั้น องค์กรจะต้องพยายามตอบสนองความต้องการของบุคลากร ซึ่งองค์กรสามารถทำได้ทั้งในด้านสังคมและด้านความรับผิดชอบในเชิงจริยธรรม โดยอาจเน้นที่การสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย และโดยเฉพาะการสร้างให้บุคลากรมีความสุขกับการทำงานเหมือนกำลังเล่นสนุกอยู่กับเพื่อน ซึ่งจะทำให้บุคลากร มีความสมบูรณ์ ทั้งทางร่างกายและ

จิตใจ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่ดีและจะส่งผลไปสู่การมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น และส่งถึงองค์กรที่มีประสิทธิภาพ (นงนภาทิพย์ นาคำ, 2551)

สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นหน่วยงานหนึ่งในสังกัดกรมชลประทาน ซึ่งเป็นหน่วยงานของรัฐ มีเป้าประสงค์ 4 ด้าน คือ 1) ด้านประสิทธิผลตามพันธกิจ 2) ด้านคุณภาพการให้บริการ 3) ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ 4) ด้านการพัฒนาองค์กร โดยต้องปฏิบัติตามภารกิจทั้ง 4 ด้าน ให้ครอบคลุมบุคลากรของกรมชลประทานที่มีเป็นจำนวน 24,760 คน ด้วยจำนวนบุคลากรในสังกัดสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลเพียง 165 คน เพื่อให้องค์กรประสบผลสำเร็จและบุคลากรทั่วทั้งกรมชลประทานไปจนถึงผู้บริหารสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ถึงแม้จะเป็นภาระงานที่ท้าทาย แต่หากบุคลากรผู้ปฏิบัติงานสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีมากยิ่งขึ้น ย่อมเป็นไปได้ตามความคาดหวังขององค์กร (กรมชลประทาน, 2557)

บุคลากรสังกัดสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล นับว่าเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญ บุคคลเหล่านี้ผ่านการสรรหาอย่างเป็นระบบตามหลักเกณฑ์ที่ได้มาตรฐานในการคัดเลือกเข้ามาทำหน้าที่และดำรงตำแหน่ง จึงถือได้ว่าเป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ มีความรู้ความสามารถในงานที่เข้ามาปฏิบัติ ในกรณีนี้ บุคลากรสังกัดสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลจึงต้องปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจ เพื่อให้บุคลากรกรมชลประทานทั้งหมดปฏิบัติงานได้ โดยแม้จะมีบุคลากรปฏิบัติงานเพียง จำนวน 165 คน แต่ผลการปฏิบัติงานยังคงมีประสิทธิภาพตามความคาดหวัง อย่างไรก็ตาม ในช่วงระยะเวลา 5 ปีถัดจากนี้ไป บุคลากรสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย ข้าราชการ และลูกจ้างประจำ จะต้องครบเกษียณอายุ ซึ่งจะต้องพ้นจากราชการเมื่อสิ้นปีงบประมาณอีกเป็นจำนวนมาก อีกทั้งยังคงมีบุคลากรขอโอน ย้าย ลาออก อย่างต่อเนื่อง (สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล, 2557) ดังนั้น หากองค์กรไม่สามารถที่จะทำให้คุณภาพชีวิตของบุคลากรสังกัดสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลดีขึ้นได้ หรือทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรต่ำลง แนวโน้มการขอโอน ย้าย ลาออก ย่อมจะสูงขึ้น และอาจส่งผลกระทบต่อองค์กรโดยรวม ในทางกลับกัน หากองค์กรสามารถสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีให้กับบุคลากรสังกัดสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลได้ แนวโน้มการขอโอน ย้าย ลาออก ย่อมลดลงเช่นกัน และหากองค์กรสามารถสร้างสรรค์บรรยากาศการทำงานที่จะทำให้บุคลากรสังกัดสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาสำคัญขององค์กรที่มีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของพวกเขา นั้น ย่อมหมายถึง การปรับปรุงประสิทธิผลขององค์กรและเป็นการเปิดโอกาสใหม่ ๆ ให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ ได้นำเอาสติปัญญา ความเชี่ยวชาญ ทักษะและความสามารถอื่น ๆ มาใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

จากความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลกรมชลประทาน เพื่อให้ทราบถึง

คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับใด และสิ่งที่ส่งผลถึงคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ทั้งนี้ เพื่อนำข้อมูลที่ได้เสนอแนะต่อผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน
เพื่อดำเนินการปรับปรุงและพัฒนา อันส่งผลถึงบุคลากรและผลสำเร็จของกรมชลประทานต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

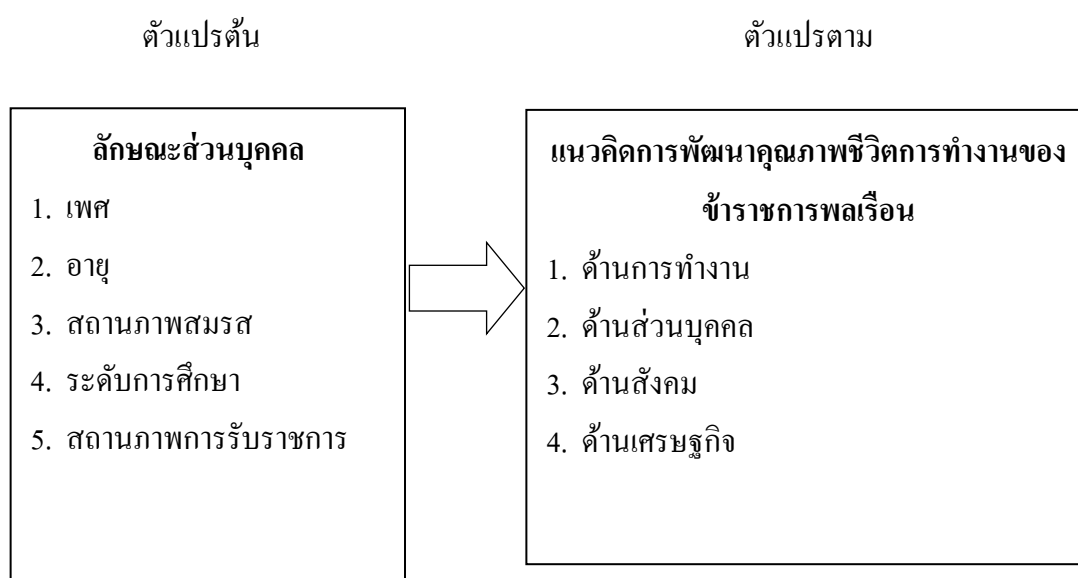
1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล
กรมชลประทาน
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักบริหารทรัพยากร
บุคคลกรมชลประทาน จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา สถานภาพการรับ
ราชการ

สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรสังกัดสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลกรมชลประทานที่มีเพศต่างกัน มีคุณภาพ
ชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน
2. บุคลากรสังกัดสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลกรมชลประทานที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพ
ชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน
3. บุคลากรสังกัดสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลกรมชลประทานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน
มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน
4. บุคลากรสังกัดสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลกรมชลประทานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน
มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน
5. บุคลากรสังกัดสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลกรมชลประทานที่มีสถานภาพการรับ
ราชการต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล กรมชลประทาน ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2550) แบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการทำงาน ด้านส่วนบุคคล ด้านสังคม และด้านเศรษฐกิจ แสดงเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ตามตารางที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษานี้ มุ่งศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลกรมชลประทาน เนื้อหาที่เกี่ยวข้อง จึงประกอบด้วย แนวคิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2550) แนวคิดองค์กรแห่งความสุข (Happy workplace) (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2552) ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน (Walton, 1973 อ้างถึงใน วสันต์ วิตรสุขุมาลัย, 2554)

1. ตัวแปรต้น ได้แก่ ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และสถานภาพการรับราชการ

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ แนวคิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่

2.1 ด้านการทำงาน

2.2 ด้านส่วนบุคคล

2.3 ด้านสังคม

2.4 ด้านเศรษฐกิจ

ขอบเขตด้านพื้นที่

การศึกษาครั้งนี้ มีประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรสังกัดสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลกรมชลประทาน จำนวน 165 คน (กรมชลประทาน, 2557)

ขอบเขตด้านเวลา

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาในช่วงเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2557 ถึงมีนาคม พ.ศ. 2558 รวมระยะเวลาประมาณ 4 เดือน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. สถานภาพการรับราชการ หมายถึง สถานะของการรับราชการตามที่ได้รับแต่งตั้ง แบ่งออกเป็น ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ

2. คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร หมายถึง สภาพการทำงานของบุคลากรสังกัด สำนักบริหารทรัพยากรบุคคลกรมชลประทาน ตามแนวคิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการพลเรือน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2550) แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ

2.1 ด้านการทำงาน หมายถึง สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีความปลอดภัย มีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ เทคโนโลยีต่าง ๆ ที่เหมาะสม การบริหารงานโดย ผู้บริหารต้องมีคุณภาพ คุณธรรม มีระบบการบริหารงานที่ดี กระจายภาระงานเหมาะสม ทำงานแบบ ยืดหยุ่น มีข้อบังคับ ค่านิยม และวัฒนธรรมขององค์กรที่เอื้อต่อการทำงาน การบริหารทรัพยากรบุคคล มีระบบคุณธรรม มีระบบความก้าวหน้าที่ชัดเจน มีการบริหารผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ข้าราชการได้ปฏิบัติงานตรงตามความรู้ความสามารถ ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ได้รับการยอมรับ มีคุณค่า และมีศักดิ์ศรี

2.2 ด้านส่วนบุคคล หมายถึง การที่ข้าราชการมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีสุขภาพที่แข็งแรง สุขภาพจิตที่ดี ไม่มีความเครียด มีการพัฒนาด้านจิตใจ

2.3 ด้านสังคม หมายถึง การที่ข้าราชการมีความสัมพันธ์ที่ดีในทุกระดับ มีความผูกพันกับองค์กร มีการสื่อสารในองค์กรที่ดี มีกิจกรรมร่วมกัน ทั้งด้านนันทนาการ กิจกรรมเพื่อสังคม เพื่อสาธารณะประโยชน์ และการสร้างสัมพันธ์ระหว่างส่วนราชการ

2.4 ด้านเศรษฐกิจ หมายถึง การที่ข้าราชการได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม มีความเป็นอยู่ที่ดีพอสมควร ฐานานุกรม รู้จักการบริหารการเงินของตนเอง

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล กรมชลประทาน
2. ทราบผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลกรมชลประทาน จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และ สถานภาพการรับราชการ
3. สามารถนำผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานไปใช้เป็นข้อมูล เพื่อนำไปปรับปรุงพัฒนาลักษณะงาน สภาพแวดล้อมบรรยากาศในการทำงานของสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล กรมชลประทานไปจนถึงส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดียิ่งขึ้น

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มุ่งศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลกรมชลประทาน โดยผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
2. ข้อมูลทั่วไปสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลกรมชลประทาน
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

“คุณภาพชีวิตการทำงาน” (Quality of working life) มาจากความหมายของคำว่า “คุณภาพชีวิต” (Quality of life) และ “การทำงาน” (Working) ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญของคุณภาพชีวิต โดยภาพรวมคุณภาพชีวิตการทำงานมีผู้ให้คำนิยามหรือให้ความหมายไว้หลากหลายดังนี้

นงนภาทิพย์ นาคำ (2551) ให้ความหมาย คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความมั่นคง และความก้าวหน้าในการทำงาน โอกาสในการพัฒนาสมรรถนะของบุคคล การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน ประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวและลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

ศิริ ฮามสุโพธิ์ (2543 อ้างถึงใน วินัย หาญพรหม, 2552, หน้า 10) ให้ความหมายคุณภาพชีวิต หมายถึง ชีวิตของบุคคลที่สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับสังคมได้อย่างเหมาะสม ไม่เป็นภาระและไม่ก่อให้เกิดปัญหาแก่สังคม เป็นชีวิตที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ และสามารถดำรงชีวิตที่ชอบธรรมให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและค่านิยมสังคม ตลอดจนแสวงหาสิ่งที่ตนปรารถนาให้ได้่างถูกต้องภายใต้เครื่องมือและทรัพยากรที่มีอยู่ โดยแบ่งคุณภาพชีวิตเป็น 3 ประการ คือ

1. ด้านร่างกาย คือ บุคคลต้องมีสุขภาพร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรง ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ อันเป็นผลตอบสนองมาจากปัจจัยพื้นฐานที่เหมาะสม

2. ด้านจิตใจ คือ บุคคลจะต้องมีสภาวะจิตใจที่สมบูรณ์ ไร้เรงแถมใส ไม่วิตกกังวล มีความรู้สึกพึงพอใจในชีวิตตนเอง ครอบครัว และสังคม สิ่งแวดล้อม มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

3. ด้านสังคม คือ บุคคลสามารถดำรงชีวิตภายใต้บรรทัดฐานและค่านิยมของสังคม ในฐานะที่เป็นสมาชิกของสังคมได้อย่างปกติ

สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (2552) ให้นิยามว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน คือ การดำรงอยู่ด้วยการมีสภาวะที่สมบูรณ์และมีความมั่นคงของผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กร ซึ่งครอบคลุมถึงสภาวะทั้ง 4 ด้าน ได้แก่

1. สุขภาวะทางกาย (Physical well being) หมายถึง ภาวะการรับรู้และดำรงรักษาสุขภาพร่างกายให้มีความแข็งแรง ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ และสามารถดำรงชีวิตได้อย่างปกติ โดยมีการปฏิบัติกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างและรักษาสุขภาพร่างกายให้สมบูรณ์

2. สุขภาวะทางอารมณ์ (Emotional well being) หมายถึง ภาวะการรับรู้ของสภาพทางอารมณ์ ความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น และสามารถบริหารจัดการอารมณ์ของตนเองและผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมและสร้างสรรค์

3. สุขภาวะทางสังคม (Social well being) หมายถึง ภาวะการรับรู้เรื่องการมีสัมพันธภาพของตนกับผู้อื่น ทั้งในกลุ่มผู้ร่วมงานและต่อสาธารณชน

4. สุขภาวะทางจิตวิญญาณ (Spiritual well being) หมายถึง ภาวะการรับรู้ของความรู้สึกที่สุขสม มีความพึงพอใจในการดำรงชีวิตอย่างมีเป้าหมาย เข้าใจธรรมชาติและความเป็นจริงของชีวิต รวมทั้งมีสิ่งยึดเหนี่ยวที่มีความหมายสูงสุดในชีวิต

Huse and Cummings (1985 อ้างถึงใน วสันต์ วิตสุขุมาลัย, 2554, หน้า 4) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง เป็นความสอดคล้องกันระหว่างความปรารถนาหรือความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ ประสิทธิผลขององค์กร อันเนื่องมาจากความผาสุกในงานของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงานจนทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานนั้น ๆ และอธิบายอีกว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานจะส่งผลต่อองค์กร 3 ประการ คือ 1) ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร 2) ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนเป็นแรงจูงใจแก่พวกเขาในการทำงาน 3) คุณภาพชีวิตในการทำงานจะช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน

สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (2555) ให้นิยามว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความพึงพอใจที่บุคคลมีต่องานที่ทำอยู่ในปัจจุบันและมีความสุขจากการทำงานนั้น ความพึงพอใจต่องาน ครอบคลุมองค์ประกอบด้านต่าง ๆ เช่น ความมั่นคงของงาน รายได้จากการทำงาน ความปลอดภัย

ในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับงาน ความต้องการที่จะทำงานนั้นต่อไปเรื่อย ๆ เป็นต้น

สรุปความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานได้ว่า ความรู้สึกของบุคคลที่มีความพึงพอใจในการทำงาน โดยมีองค์ประกอบหลายด้านที่สนับสนุนการทำงานและคุณภาพชีวิตการทำงานไปพร้อมกัน โดยมีทั้งสิ่งที่สามารถจับต้องได้ เช่น เงินเดือนหรือค่าตอบแทน สวัสดิการต่าง ๆ ทั้งแบบเป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน และสิ่งที่จับต้องไม่ได้ เช่น การมีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมหรือมีความก้าวหน้าในอาชีพการงานของตนเอง การเป็นที่ยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

แนวคิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2550) ให้นิยามคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of work life) หมายถึง การมีชีวิตที่ดี มีความสุข มีความพึงพอใจสถานะของตนเอง สามารถแบ่งออกเป็น 4 ด้าน โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้

ด้านการงาน หมายถึง สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีความปลอดภัย มีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ เทคโนโลยีต่าง ๆ เหมาะสม การบริหารงานโดยผู้บริหารต้องมีคุณภาพ คุณธรรม มีระบบการบริหารงานที่ดี กระจายภาระงานเหมาะสม ทำงานแบบยืดหยุ่น มีข้อบังคับ ค่านิยม และวัฒนธรรมขององค์กรที่เอื้อต่อการทำงาน การบริหารทรัพยากรบุคคล มีระบบคุณธรรม มีระบบความก้าวหน้าที่ชัดเจน มีการบริหารผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ข้าราชการได้ปฏิบัติงานตรงตามความรู้ความสามารถ ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ได้รับการยอมรับ มีคุณค่า และมีศักดิ์ศรี

ด้านส่วนบุคคล หมายถึง การที่ข้าราชการมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีสุขภาพที่แข็งแรง สุขภาพจิตที่ดี ไม่มีความเครียด มีการพัฒนาด้านจิตใจ

ด้านสังคม หมายถึง การที่ข้าราชการมีความสัมพันธ์ที่ดีในทุกระดับ มีความผูกพันกับองค์กร มีการสื่อสารในองค์กรที่ดี มีกิจกรรมร่วมกัน ทั้งด้านนันทนาการ กิจกรรมเพื่อสังคม เพื่อสาธารณะประโยชน์ และการสร้างสัมพันธ์ระหว่างส่วนราชการ

ด้านเศรษฐกิจ หมายถึง การที่ข้าราชการได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม มีความเป็นอยู่ที่ดีพอสมควรแก่ฐานะารูป รู้จักการบริหารการเงินของตนเอง

สรุปความหมายของแนวคิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนตามที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนได้กำหนดไว้ 4 ด้าน คือ ด้านการงาน ด้านส่วนบุคคล ด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ สรุปได้ว่า แนวคิดดังกล่าวมีความหลากหลายครอบคลุมทุกด้านในชีวิตประจำวันของมนุษย์ และข้าราชการทุกประเภททำให้คิดได้ว่า การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน

ของข้าราชการที่คืนนั้น จะต้องใช้องค์ประกอบให้ครบทุกด้าน และเมื่อมีปัจจัยอื่นที่สนับสนุน การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานจากองค์กรภาครัฐ ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ข้าราชการต้องปฏิบัติงาน ช่วยสนับสนุนแล้ว ย่อมส่งผลให้ข้าราชการจะได้รับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

แนวคิดองค์กรแห่งความสุข (Happy workplace)

สำนักงานกองทุนสนับสนุนเสริมสร้างสุขภาพ (2552) ได้นำเสนอแนวคิดองค์กรแห่งความสุข 8 ประการ หรือ Happy 8 เพื่อพัฒนา คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ซึ่งสังเคราะห์ ขึ้นมาบนพื้นฐานของความต้องการให้เกิดความสุข ที่สมดุลและยั่งยืน ได้แก่ ความสุขของตนเอง ความสุขของครอบครัว และความสุขขององค์กรหรือสังคม โดยมีองค์ประกอบสำคัญ 8 ประการ ประกอบด้วย

1. Happy body คือ การเป็นผู้ที่มีสุขภาพที่ดี ดูแลตัวเองได้ ไม่เป็นภาระของผู้อื่น มีสุขภาพแข็งแรง ทั้งทางร่างกายและจิตใจ ใช้ชีวิตอย่างมีความสุข รู้จักใช้ รู้จักกิน รู้จักนอน
2. Happy heart คือ เป็นผู้ที่มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น คิดถึงผู้อื่น มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน รับผิดชอบต่อตนเองและต่อผู้อื่น
3. Happy relax คือ เป็นผู้ที่จัดการกับอารมณ์ของตนเองได้ รู้จักผ่อนคลายกับสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต เมื่อการดำเนินชีวิตประจำวันมีความเครียด ต้องรู้จักหาวิธีผ่อนคลาย
4. Happy brain คือ เป็นผู้รักการเรียนรู้และเป็นผู้มีอาชีพในงานของตนเอง มีการพัฒนาตัวเองตลอดเวลา และเพื่อให้เกิดความมั่นคงก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
5. Happy soul คือ เป็นผู้ที่มีคุณธรรมและความกตัญญู โดยเฉพาะการมีหิริ โสดีปปะ (ความละอายและเกรงกลัวต่อการกระทำของตนเอง) ซึ่งเป็นคุณธรรมเบื้องต้นพื้นฐานของการอยู่ร่วมกัน เป็นสังคมมนุษย์ และเป็นคุณธรรมที่สำคัญต่อการทำงานเป็นทีม
6. Happy money คือ เป็นผู้ที่ใช้เงินเป็น มีเงินเก็บ เป็นหนี้อย่างมีเหตุมีผล มีชีวิตที่เหมาะสมกับตนเอง เป็นบุคคลที่สามารถจัดการรายรับ รายจ่าย ของตนเองได้
7. Happy family คือ เป็นผู้ที่รักในครอบครัว สร้างความอบอุ่นและมั่นคงในครอบครัว ให้ความสำคัญต่อครอบครัว เป็นกำลังใจให้กันและกัน
8. Happy society คือ การเป็นที่รักและดูแลองค์กรได้ เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคม ทั้งสังคมภายในที่ทำงานและสังคมภายนอกที่ทำงาน

สรุปความหมายของแนวคิดองค์กรแห่งความสุข (Happy workplace) ได้ว่า ถึงแม้ในปัจจุบัน สภาพแวดล้อมต่าง ๆ จะมีปัจจัยสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตของมนุษย์มากขึ้น แต่มนุษย์ไม่ได้ลดความต้องการด้านคุณภาพชีวิตลงเลย กลับต้องการเพิ่มมากขึ้นอยู่เรื่อย ๆ ดังนั้น การที่จะทำให้ชีวิตมีความสุขได้ มนุษย์จะต้องมีการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการทัศนคติของตนเอง ทั้งด้านความคิด

ด้านการกระทำ เพื่อความสุขต่อตนเอง ความสุขของครอบครัว และความสุขขององค์กรหรือสังคม ดังนั้น คุณภาพชีวิตจะต้องได้รับการพัฒนาจากจิตใจสำนึกของตนเองก่อน เพื่อให้มีความเข้าใจในการดำรงชีวิตในปัจจุบันให้มากที่สุด

ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

Walton (1973 อ้างถึงใน วสันต์ วิตสุขุมาลัย, 2554) ได้เสนอทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยมีองค์ประกอบสำคัญ 8 ประการ คือ

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and fair compensation) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ อย่างเพียงพอกับการดำรงชีวิตตามมาตรฐานสังคมที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และต้องเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับค่าตอบแทนที่ได้รับจากงานของตนกับงานอื่นที่มีลักษณะคล้าย ๆ กัน

2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and healthy working conditions) หมายถึง สิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดี ทั้งสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม ปลอดภัย ไม่เกิดอันตรายต่อสุขภาพ และเอื้อต่อการส่งเสริมสุขภาพแก่บุคลากร ซึ่งปัจจัยสำคัญเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงานที่จะบ่งชี้ถึงคุณภาพชีวิตการทำงานนั้น จะพิจารณาในเรื่องชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม มีเวลาการทำงานตามมาตรฐาน สภาพแวดล้อมการทำงานทางกายภาพมีความปลอดภัยและมีภาวะเสี่ยงน้อยที่สุด

3. โอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง (Opportunity to use and develop of human capacities) หมายถึง งานที่ดำเนินกิจการอยู่นั้น จะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ความรู้ความสามารถ และได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริง รวมถึงมีโอกาสดำเนินงานที่ตนยอมรับว่ามีความสำคัญ มีความหมาย รวมถึงการให้ความสำคัญเกี่ยวกับการศึกษาอบรมพัฒนาการทำงาน ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำหน้าที่ได้ โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มความสามารถ และส่งผลให้มีความเชื่อมั่นในตนเอง และเมื่อมีปัญหาจะใช้ทักษะต่าง ๆ แก้ไขรูปแบบการดำเนินชีวิตที่เหมาะสม จนเป็นผลทำให้บุคคลประสบความสำเร็จในชีวิต

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน (Opportunity for continued growth and security) หมายถึง งานที่บุคคลปฏิบัติงานอยู่นั้น สามารถพัฒนาตนเองให้เองให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่ ๆ เสริมสร้างความเชี่ยวชาญอยู่เสมอ และมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นในหน่วยงาน

5. การทำงานร่วมกันและสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Social integration) หมายถึง งานที่ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ รวมถึงได้มีโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรมที่จะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่า ตนเองมีคุณค่า

สามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จได้ มีการยอมรับและร่วมมือกันทำงานด้วยดี มีความเกี่ยวข้องกับสังคมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ซึ่งมีผลต่อบรรยากาศในการทำงาน

6. งานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการที่ยุติธรรม (Constitutionalism) หมายถึง วิธีชีวิตและวัฒนธรรมในองค์กรจะส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคล มีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทน รางวัล รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพในการพูด มีความเสมอภาค และมีส่วนร่วมในปกครองด้วย กฎหมายพนักงานที่มีสิทธิตามขอบเขตที่ได้รับ โดยสามารถแสดงสิทธิต่อกันและกัน หรือกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกัน โดยบุคคลต้องได้รับความเคารพในสิทธิส่วนตัว

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Work and the total life space) หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกองค์กรอย่างสมดุล องค์กรต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป ด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม เพื่อหลีกเลี่ยงการปฏิบัติงานที่ต้องคร่ำเคร่งจนไม่มีเวลาพักผ่อนหรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (The social relevance of work life) หมายถึง การดำเนินงานที่เป็นไปในลักษณะมีความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งก่อให้เกิดคุณค่าต่อความสำคัญของงานและอาชีพ เช่น การที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ว่าองค์กรของตนได้มีส่วนรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่าง ๆ เช่น การรักษาสภาพแวดล้อม การมีส่วนร่วมรณรงค์ด้านการเมืองและอื่น ๆ

เปรียบเทียบทฤษฎีแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

จากการศึกษาทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของ Walton (1973 อ้างถึงใน วสันต์ วิตรสุขุมาลัย, 2554) แนวคิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2550) และแนวคิดองค์กรแห่งความสุข (Happy workplace) (สำนักงานกองทุนสนับสนุนเสริมสร้างสุขภาพ, 2552) ผู้วิจัยได้ทำการสรุปเพื่อเปรียบเทียบแนวคิดและทฤษฎีของนักวิชาการแต่ละท่าน ตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 เปรียบเทียบทฤษฎีแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

นักวิชาการ	ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
Walton, (1973 อ้างถึงใน วสันต์ วิตรสุขุมาลัย, 2554)	ทฤษฎีคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ประการ <ol style="list-style-type: none"> 1. ค่าตอบแทน 2. สภาพการทำงาน 3. การใช้และพัฒนาศักยภาพและความเป็นมนุษย์ 4. ความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องและมั่นคง 5. การบูรณาการทางสังคมภายในองค์การที่ทำงาน 6. สิทธิและหน้าที่ของคนภายในองค์การ 7. ความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิต 8. ชีวิตการทำงานกับสังคม
สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการ พลเรือน (2550)	แนวคิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการพลเรือน 4 ด้าน <ol style="list-style-type: none"> 1. ด้านการทำงาน 2. ด้านส่วนบุคคล 3. ด้านสังคม 4. ด้านเศรษฐกิจ
สำนักงานกองทุนสนับสนุน เสริมสร้างสุขภาพ (2552)	แนวคิดองค์กรแห่งความสุข Happy workplace 8 ด้าน <ol style="list-style-type: none"> 1. Happy body (สุขภาพดี) 2. Happy heart (มีน้ำใจ) 3. Happy relax (ผ่อนคลาย) 4. Happy brain (หาความรู้) 5. Happy soul (มีคุณธรรม) 6. Happy money (ใช้เงินเป็น) 7. Happy family (ครอบครัวดี) 8. Happy society (สังคมดี)

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดรูปแบบของแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลกรมชลประทาน ตามแนวความคิดพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนของ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2550) โดยมีองค์ประกอบ 4 ด้าน มาใช้เป็นตัวแปรตาม เนื่องจากเป็นแนวความคิดที่ถูกถ่วงมาจากทฤษฎีคุณภาพชีวิตการทำงานและมีความเกี่ยวข้องในบริบทของข้าราชการพลเรือนและองค์กรที่เป็นหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งจะทำให้ทราบถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนได้เป็นการเฉพาะ และสามารถกำหนดรูปแบบในการสอบถามประชากรกลุ่มตัวอย่างได้อย่างเหมาะสมและสามารถได้ผลการศึกษาที่เป็นไปตามวัตถุประสงค์

ข้อมูลทั่วไปสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลกรมชลประทาน

ประวัติและความเป็นมา

กรมชลประทาน เป็นหน่วยงานราชการสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีประวัติและวิวัฒนาการที่ยาวนานนับตั้งแต่ พ.ศ. 2445 จนถึงปัจจุบัน เป็นเวลากว่า 112 ปี มีหน้าที่ความรับผิดชอบตามกฎหมาย การแบ่งส่วนราชการกรมชลประทานกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. 2557 ลงวันที่ 30 ธันวาคม 2557 (ราชกิจจานุเบกษา, 2557, หน้า 59-67) มีภารกิจเกี่ยวกับการพัฒนาแหล่งน้ำตามศักยภาพของกลุ่มน้ำให้เพียงพอและจัดสรรน้ำให้กับผู้ใช้น้ำทุกประเภทเพื่อให้ผู้ใช้น้ำได้รับน้ำอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม ตลอดจนป้องกันความเสียหายอันเกิดจากน้ำ

อำนาจหน้าที่ ดังนี้

1. ดำเนินการจัดให้ได้มาซึ่งน้ำหรือกักเก็บรักษาควบคุมส่งระบายหรือจัดสรรน้ำเพื่อการเกษตร การพลังงาน การสาธารณสุข โภคหรือการอุตสาหกรรม ตามกฎหมายว่าด้วยการชลประทาน กฎหมายว่าด้วยคันและคูน้ำและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
2. ดำเนินการเกี่ยวกับการป้องกันความเสียหายอันเกิดจากน้ำ ความปลอดภัยของเขื่อนและอาคารประกอบ และการคมนาคมทางน้ำที่อยู่ในเขตชลประทาน ตลอดจนดำเนินการเกี่ยวกับกิจกรรมพิเศษต่าง ๆ ที่ไม่ได้เป็นแผนงานประจำปีของกรม
3. ดำเนินการจัดรูปที่ดินตามกฎหมายว่าด้วยการจัดรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
4. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมหรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

วิสัยทัศน์ ดังนี้

“กรมชลประทานเป็นองค์กรนำด้านการพัฒนาแหล่งน้ำและบริหารจัดการน้ำอย่างบูรณาการให้มีพื้นที่ชลประทาน อยู่ในลำดับ 1 ใน 10 ของโลก”

พันธกิจ ดังนี้

1. พัฒนาแหล่งน้ำและเพิ่มพื้นที่ชลประทานตามศักยภาพของกลุ่มน้ำให้เกิดความสมดุล
2. บริหารจัดการน้ำอย่างบูรณาการให้เพียงพอทั่วถึงและเป็นธรรม
3. ดำเนินการป้องกันและบรรเทาภัยอันเกิดจากน้ำตามภารกิจอย่างเหมาะสม
4. เสริมสร้างการมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาแหล่งน้ำและการบริหารจัดการน้ำ

ประเด็นยุทธศาสตร์

1. การพัฒนาแหล่งน้ำและเพิ่มพื้นที่ชลประทาน
2. การบริหารจัดการน้ำอย่างบูรณาการ
3. การป้องกันและบรรเทาภัยอันเกิดจากน้ำตามภารกิจ

สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นหน่วยงานหนึ่งของกรมชลประทานตามกฎหมาย

อำนาจหน้าที่ ดังนี้

1. จัดระบบงานและการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรม
2. ดำเนินการเกี่ยวกับการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรของกรม และบุคคลภายนอกที่เกี่ยวข้องกับงานของกรม
3. ดำเนินการเกี่ยวกับการศึกษา วิเคราะห์ และพัฒนาระบบการจัดการความรู้ของกรม
4. ดำเนินการเกี่ยวกับการเสริมสร้างวินัยพัฒนาระบบคุณธรรมและคุณภาพชีวิตของบุคลากรของกรม
5. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

เป้าประสงค์ (สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล)

- ก. ด้านประสิทธิผลตามพันธกิจ
 1. กรมชลประทานมีโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสมและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์
 2. บุคลากรกรมชลประทานมีสมรรถนะและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
- ข. ด้านคุณภาพการให้บริการ
 3. ผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากบริการของสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล
- ค. ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ
 4. ระบบการบริหารงานบุคคลมีประสิทธิภาพ
 5. การดำเนินงานสรรหาบรรจุและแต่งตั้งมีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน
 6. การป้องกันและปราบปรามการทุจริตและการดำเนินการทางวินัยมีประสิทธิภาพ
 7. กรมชลประทานมีการจัดการความรู้

8. มีผลการศึกษาวิจัยและการพัฒนาสนับสนุนการดำเนินงาน
- ง. ด้านการพัฒนาองค์กร
9. บุคลากรสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลมีสมรรถนะและขวัญกำลังใจในการทำงาน
10. สำนักบริหารทรัพยากรบุคคลมีการจัดการความรู้
11. มีระบบฐานข้อมูลและเทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสม

บุคลากรสังกัดสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลกรมชลประทาน (กรมชลประทาน, 2557)

มีจำนวนดังนี้

- | | |
|---------------------|--------------|
| 1. ข้าราชการพลเรือน | จำนวน 145 คน |
| 2. ลูกจ้างประจำ | จำนวน 11 คน |
| 3. พนักงานราชการ | จำนวน 9 คน |

การทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลกรมชลประทาน มีหน้าที่ความรับผิดชอบตามการแบ่งงานภายในสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลกรมชลประทาน แบ่งออกเป็น 1 ฝ่าย 7 กลุ่ม (คำสั่งกรมชลประทานที่ 86/ 2557, 2557, 31 มีนาคม) ดังภาพที่ 2

โครงสร้างสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล



ภาพที่ 2 โครงสร้างการแบ่งงานภายใน สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล กรมชลประทาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ภัทรวุฒิ ตุขลัทธินันท์ (2547) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กองทัพอากาศเหล่านักบิน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง โดยมีองค์ประกอบ 8 ด้าน ดังนี้ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขภาพ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถนะของบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน

ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตส่วนตัว และด้านความเกี่ยวข้อง และเป็นประโยชน์ต่อสังคม และผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตาม อายุ อายุราชการ รายได้ต่อเดือน ระดับชั้นยศ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนสถานภาพการbin สถานภาพสมรส และพื้นที่ปฏิบัติงาน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

สัญญา รอดโพธิ์ทอง (2547) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักโยธาธิการและผังเมือง พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ ในภาพรวมอยู่ระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในอันดับแรก รองลงมา ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีความปลอดภัย เรียงตามลำดับ และด้านสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว เป็นอันดับสุดท้าย และผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพการทำงาน สถานภาพสมรส รายได้ อายุราชการ ลักษณะสายงาน จำนวนบุคคลที่ต้องรับผิดชอบเลี้ยงดู สถานภาพการเป็นเจ้าของที่อยู่อาศัย พบว่า ไม่แตกต่างกัน

สุกัญญา มาลาอี (2547) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามประเภท โรงเรียน สถานงาน และสถานภาพ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก จำแนกตามประเภทโรงเรียน พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษาที่มีคุณภาพชีวิตสูงกว่าโรงเรียนขยายโอกาส จำแนกตามสายงานครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานบริหาร มีคุณภาพชีวิตสูงกว่าข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอน และจำแนกตามสถานภาพ พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีความนัยสำคัญทางสถิติ

นพวรรณ วีรโอฬารสิทธิ์ (2548) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ และลูกจ้างประจำองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ และลูกจ้างประจำ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า ด้านความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตกับการทำงาน อยู่ในอันดับแรก รองลงมา ด้านการปฏิบัติงานในสังคม ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านสิ่งแวดล้อมถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านความสามารถพัฒนาของบุคคล ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ เรียงตามลำดับ และด้านระเบียบกฎเกณฑ์และความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน เป็นอันดับสุดท้าย และผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตาม เพศ อายุ อายุงาน วุฒิการศึกษา และรายได้ พบว่า ไม่แตกต่างกัน

พงศ์ธร พันลึกเดช (2548) ศึกษาเรื่อง การศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ และคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กรมราชองครักษ์ กระทรวงกลาโหม พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม ด้านการพัฒนาความสามารถของข้าราชการ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านธรรมเนียมในองค์การ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับชีวิตอื่น ๆ และด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับหน่วยงานส่วนอื่น ๆ และผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ จำแนกตาม อายุ และประสบการณ์การทำงาน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนระดับการศึกษา พบว่า ไม่แตกต่างกัน

อภิชา อ่วมเจริญ (2548) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมชนารักษ์ กระทรวงการคลัง (ถนนพระราม 6) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่องาน อยู่ในอันดับแรก รองลงมา ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านบทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุลเรียงตามลำดับ และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม เป็นอันดับสุดท้าย และผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล ด้านอายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เงินเดือน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้าน เพศ สถานภาพ และระดับการศึกษา พบว่า ไม่แตกต่างกัน

อรวรรณ ผดุงรัชดาภิจ (2550) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ กรณีศึกษา ข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า ด้านความมั่นคงในอาชีพ อยู่ในอันดับแรก รองลงมา ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านภาวะอิสระจากงาน ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความภาคภูมิใจในองค์การเรียงตามลำดับ และด้านสภาพที่ทำงานที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย เป็นอันดับสุดท้าย และผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตาม อายุ และอายุราชการ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนเพศและสถานภาพสมรส พบว่า ไม่แตกต่างกัน

นงนภาทิพย์ นาคำ (2551) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุน คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า ด้านการสร้างประโยชน์ต่อ

สังคม อยู่ในอันดับแรกรองลงมา ด้านการบูรณาการทางสังคม (การทำงานร่วมกัน) ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ด้านสภาพแวดล้อมดี มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านการรักษาสิทธิส่วนบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง เรียงตามลำดับ และด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม เป็นอันดับสุดท้าย และผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตาม ระดับการศึกษา พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วน เพศ อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์การทำงาน รายได้ และรายได้พิเศษ พบว่า ไม่แตกต่างกัน

ธัญญารัตน์ แยมวงษ์ (2552) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครูโรงเรียนเมืองพัทธา 8 จังหวัดชลบุรี พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครูในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า ด้านบูรณาการทางสังคม อยู่ในอันดับแรก รองลงมา ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน ด้านการปฏิบัติงานทางสังคม ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและความปลอดภัย เรียงตามลำดับ และด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม เป็นอันดับสุดท้าย และผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตาม เพศ สถานภาพการสมรส และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

สมบุญ ศรีเมือง, สุภักดิ์ พุดทัดศรี และเชาว์วรรณ ขุนทองจันทร์ (2552) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมชลประทาน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมชลประทานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า ด้านส่วนบุคคล อยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรก รองลงมา ด้านสังคม ด้านการทำงาน เรียงตามลำดับ และด้านเศรษฐกิจ อยู่ในระดับปานกลาง เป็นอันดับสุดท้าย และผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการรับราชการ อายุราชการ และสถานที่ตั้งของหน่วยงาน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนสถานภาพ พบว่า ไม่แตกต่างกัน

ชวรัตน์ รุกขพันธ์ (2553) ศึกษาเรื่อง การประเมินคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองระยอง พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร อยู่ในอันดับมาก 1 ด้าน และด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย การพัฒนาศักยภาพความก้าวหน้าในงาน สังคมสัมพันธ์ ลักษณะการบริหารงาน ภาวะอิสระจากงาน อยู่ในระดับปานกลาง ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนการประเมินคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตาม ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และตำแหน่งงาน พบว่า

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วน เพศ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ทำงาน (อายุงาน) พบว่า ไม่แตกต่างกัน

สุนทร นาม โศตรศรี (2553) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม อยู่ในระดับดีมาก และด้านการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ด้านบทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุล ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน เรียงตามลำดับ และด้านสุขภาพและความปลอดภัย เป็นอันดับสุดท้าย อยู่ระดับปานกลาง ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนก เพศ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับเงินเดือน ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

จารุวรรณ สังข์เอียด (2557) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดตราด พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในภาพรวม อยู่ในระดับดีมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า ด้านชีวิตการทำงานกับสังคม อยู่ในอันดับแรก รองลงมา ด้านการใช้และพัฒนาศักยภาพ ด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กร ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ด้านสิทธิและหน้าที่ของคนในองค์กร ด้านสภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิต เรียงตามลำดับ และด้านความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง เป็นอันดับสุดท้าย และผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพการปฏิบัติงาน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

จากผลการศึกษาที่ผู้วิจัยหลายท่านได้ศึกษาไว้ สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และสถานภาพการรับราชการ ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมดี มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน สิทธิของพนักงานและธรรมเนียมในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ความเกี่ยวข้องและประโยชน์ต่อสังคม โดยเมื่อเปรียบเทียบปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตแล้ว ผู้วิจัยสรุปได้ว่า แนวคิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ., 2550) ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านการทำงาน ด้านส่วนบุคคล ด้านสังคม และด้านเศรษฐกิจ สามารถครอบคลุมปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานตามที่ผู้วิจัยหลายท่านได้ศึกษาไว้อย่างครบถ้วน

ผู้วิจัยได้สรุปเปรียบเทียบผลการศึกษาดัวแปรต้นกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามตารางที่ 3

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบตัวแปรต้นกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ตัวแปรต้น	ชื่อผู้วิจัย/ ปีที่ศึกษา/ ชื่อเรื่อง	ผลการวิจัย
เพศ	สัญญา รอดโพธิ์ทอง (2547) คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนัก โยธาธิการกลาโหม	ข้าราชการที่มีเพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน
เพศ	นพวรรณ วีร โอปารสิทธิ์ (2548) คุณภาพชีวิตการทำงานในการทำงานของข้าราชการ และลูกจ้างประจำองค์การบริหารส่วน จังหวัดระยอง	ข้าราชการและลูกจ้างประจำ ที่มีเพศต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน
เพศ	อภิขญา อ่วมเจริญ (2548) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กรมธนารักษ์ กระทรวงการคลัง (ถนนพระราม 6)	บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน
เพศ	อรวรรณ ผดุงรัชดาภิจ (2550) คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อ องค์การ กรณีศึกษา ข้าราชการสังกัด สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์	ข้าราชการที่มีเพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน
เพศ	นงนภาทิพย์ นาคำ (2551) คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน สายสนับสนุน คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน
เพศ	ชญญารัตน์ เข้มวงษ์ (2552) คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครู โรงเรียนเมืองพัทยา 8 จังหวัดชลบุรี	พนักงานครูที่มีเพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ตัวแปรต้น	ชื่อผู้วิจัย/ ปีที่ศึกษา/ ชื่อเรื่อง	ผลการวิจัย
เพศ	สมบุญ ศรีเมือง และคณะ (2552) ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ เจ้าหน้าที่กรมชลประทาน	เจ้าหน้าที่ที่มีเพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน
เพศ	ชวรัตน์ รุกขพันธุ์ (2553) การประเมินคุณภาพชีวิตในการทำงานของ เจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองระยอง	เจ้าหน้าที่ที่มีเพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน
เพศ	จารุวรรณ สังข์เอียด (2557) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดตราด	บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน
อายุ	ภัทรวุฒิ ดุยลักษณ์ (2547) คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กองทัพอากาศเหล่านักบิน	ข้าราชการที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน
อายุ	สัณญา รอดโพธิ์ทอง (2547) คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ สำนักโยธาธิการกลาโหม	ข้าราชการที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน
อายุ	นพวรรณ วีร โอปารสิทธิ์ (2548) คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ และลูกจ้างประจำ องค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง	ข้าราชการและลูกจ้างประจำ ที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน
อายุ	พงศักร พันลึกเดช (2548) การศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศ องค์การและคุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการ กรมราชองครักษ์ กระทรวงกลาโหม	ข้าราชการที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ตัวแปรต้น	ชื่อผู้วิจัย/ ปีที่ศึกษา/ ชื่อเรื่อง	ผลการวิจัย
อายุ	อภิชนา อ่วมเจริญ (2548) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กรมธนารักษ์ กระทรวงการคลัง (ถนนพระราม 6)	บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน
อายุ	อรรณณ ผดุงรัชดาภิจ (2550) คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อ องค์กร กรณีศึกษา ข้าราชการสังกัด สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์	ข้าราชการที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน
อายุ	นงนภาทิพย์ นาคำ (2551) คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน สายสนับสนุน คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน
อายุ	สมบุญ ศรีเมือง และคณะ (2552) ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ เจ้าหน้าที่กรมชลประทาน	เจ้าหน้าที่ที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน
สถานภาพ สมรส	ภัทรวุฒิ ดุลยลักษณ์ (2547) คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กองทัพอากาศเหล่านักบิน	ข้าราชการที่มีสถานภาพสมรส ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน
สถานภาพ สมรส	สัญญา รอดโพธิ์ทอง (2547) คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ สำนักโยธาธิการกลาโหม	ข้าราชการที่มีสถานภาพสมรส ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน
สถานภาพ สมรส	อภิชนา อ่วมเจริญ (2548) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กรมธนารักษ์ กระทรวงการคลัง (ถนนพระราม 6)	บุคลากรที่มีสถานภาพต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ตัวแปรต้น	ชื่อผู้วิจัย/ ปีที่ศึกษา/ ชื่อเรื่อง	ผลการวิจัย
สถานภาพ สมรส	อรวรรณ ผดุงรัชดาภิจ (2550) คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อ องค์กร กรณีศึกษา ข้าราชการสังกัด สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์	ข้าราชการที่มีสถานภาพสมรส ต่างก็มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน
สถานภาพ สมรส	นงนภาทิพย์ นาคำ (2551) คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน สายสนับสนุน คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	พนักงานที่มีสถานภาพสมรส ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน
สถานภาพ สมรส	สมบุญ ศรีเมือง และคณะ (2552) ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ เจ้าหน้าที่กรมชลประทาน	เจ้าหน้าที่ที่มีสถานภาพต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน
สถานภาพ สมรส	ชญญรัตน์ แยมวงษ์ (2552) คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครู โรงเรียนเมืองพัทยา 8 จังหวัดชลบุรี	พนักงานครูที่มีสถานภาพสมรส ต่างก็มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน
สถานภาพ สมรส	ชวรัตน์ รุกขพันธุ์ (2553) การประเมินคุณภาพชีวิตในการทำงานของ เจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองระยอง	เจ้าหน้าที่ที่มีสถานภาพสมรส ต่างก็มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน
ระดับ การศึกษา	นพวรรณ วีโรพารสิทธิ์ (2548) คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ และลูกจ้างประจำองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดระยอง	ข้าราชการและลูกจ้างประจำ ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน
ระดับ การศึกษา	พงศธร พันลึกเดช (2548) การศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศ องค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการ กรมราชองครักษ์ กระทรวงกลาโหม	ข้าราชการที่มีระดับการศึกษา ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ตัวแปรต้น	ชื่อผู้วิจัย/ ปีที่ศึกษา/ ชื่อเรื่อง	ผลการวิจัย
ระดับ การศึกษา	อภิขญา อ่วมเจริญ (2548) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กรมธนารักษ์ กระทรวงการคลัง (ถนนพระราม 6)	บุคลากรที่มีระดับการศึกษา ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน
ระดับ การศึกษา	นงนภาทิพย์ นาคำ (2551) คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน สายสนับสนุน คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	พนักงานที่มีระดับการศึกษา ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน
ระดับ การศึกษา	สมบุญ ศรีเมือง และคณะ (2552) ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ เจ้าหน้าที่กรมชลประทาน	เจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษา ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน
ระดับ การศึกษา	ชวรัตน์ รุกขพันธุ์ (2553) การประเมินคุณภาพชีวิตในการทำงานของ เจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองระยอง	เจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษา ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน
ระดับ การศึกษา	จารุวรรณ สังข์เอียด (2557) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดตราด	บุคลากรที่มีระดับการศึกษา ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน
สถานภาพ การรับ ราชการ	ภัทรวุฒิ ดุศลลักษณ์ (2547) คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กองทัพอากาศเหล่านักบิน	ข้าราชการที่มีระดับชั้นยศต่างกันมี คุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน
สถานภาพ การรับ ราชการ	สมบุญ ศรีเมือง และคณะ (2552) ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ เจ้าหน้าที่กรมชลประทาน	เจ้าหน้าที่ที่มีสถานภาพ การรับราชการต่างกันมีคุณภาพ ชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ตัวแปรต้น	ชื่อผู้วิจัย/ ปีที่ศึกษา/ ชื่อเรื่อง	ผลการวิจัย
สถานภาพ	ชวรัตน์ รุกขพันธุ์ (2553)	เจ้าหน้าที่ที่มีตำแหน่งงาน
การรับ	การประเมินคุณภาพชีวิตในการทำงานของ	ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงาน
ราชการ	เจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองระยอง	แตกต่างกัน
สถานภาพ	สุนทร นามโคตรศรี (2553)	บุคลากรที่มีตำแหน่งงานต่างกัน
การรับ	คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การ	มีคุณภาพชีวิตการทำงาน
ราชการ	บริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา	ไม่แตกต่างกัน
สถานภาพ	จารุวรรณ สังข์เอียด (2557)	บุคลากรที่มีสถานภาพการ
การรับ	คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร	ปฏิบัติงานต่างกัน
ราชการ	สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดตราด	มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล กรมชลประทาน เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากร สังกัดสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลกรมชลประทาน และเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากร สังกัดสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลกรมชลประทาน จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และสถานภาพการรับราชการ ซึ่งผู้วิจัยขอเสนอวิธีดำเนินการศึกษาตามหัวข้อ ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. เสนอผลการแปลผล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ บุคลากรสังกัดสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล กรมชลประทาน แบ่งเป็น ข้าราชการพลเรือน ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ จำนวน 165 คน (กรมชลประทาน, 2557)

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ บุคลากรสังกัดสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล กรมชลประทาน จำนวน 117 คน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร่ ยามาเน่ กำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 ซึ่งแทนค่าตามสูตรได้ คั้งนี้

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

เมื่อ

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งกำหนดให้เท่ากับ 0.05

โดยแทนค่าลงในสูตรดังนี้

$$n = \frac{165}{1+(165 \times (0.05^2))}$$

$$n = 117$$

เมื่อได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสูตรการคำนวณข้างต้นแล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ซึ่งแทนค่าตามสูตร ดังนี้

$$\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละกลุ่ม} = \frac{(\text{จำนวนตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนประชากรในแต่ละกลุ่ม})}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

เมื่อแทนค่าตามสูตรโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นแล้ว ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 117 คน ตามตารางที่ 3

ตารางที่ 3 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น

ประเภทของบุคลากร	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ข้าราชการพลเรือน	145	103
ลูกจ้างประจำ	11	8
พนักงานราชการ	9	6
รวม	165	117

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ประกอบด้วย 2 ตอน ดังนี้
ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยสามารถเลือกตอบได้ตามรายการ (Check list) จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลกรมชลประทาน ตามแนวความคิดการพัฒนากฎหมายชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน 4 ด้าน ดังนี้ ด้านการทำงาน ด้านส่วนบุคคล ด้านสังคม และด้านเศรษฐกิจ โดยเป็นคำถามทั้งสิ้น 16 ข้อ และให้แสดงคุณภาพชีวิตการทำงานออกเป็น 4 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนตามมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ (Rating scale) ดังนี้

- 1 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานน้อยที่สุด
- 2 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานน้อย

- 3 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานมาก
- 4 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานมากที่สุด

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านต่าง ๆ และกำหนดรายละเอียดคำถามในแบบสอบถาม โดยเปรียบเทียบกับแนวคิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน 4 ด้าน คือ ด้านการทำงาน ด้านส่วนบุคคล ด้านสังคม และด้านเศรษฐกิจ
2. นำแบบสอบถามฉบับร่างเสนอผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมตามจุดมุ่งหมายของการศึกษาและการใช้ภาษา
3. นำแบบสอบถามฉบับร่างที่ได้รับการแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิเสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อพิจารณาความเที่ยงตรงของเนื้อหา จำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วย
 - 3.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาจันทบุรี วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
 - 3.2 จำเอกสมบุญ ศรีเมือง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มสวัสดิการและพัฒนาคุณภาพชีวิต สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล กรมชลประทาน
 - 3.3 นางสาวสุภัทพุดทัดศรี ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการกลุ่มสวัสดิการและพัฒนาคุณภาพชีวิต สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล กรมชลประทาน
4. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามที่คุณเชี่ยวชาญเสนอแนะและนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดสอบ (Try out) กับกลุ่มประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงหรือเหมือนกับกลุ่มตัวอย่าง แต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีการสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นที่ 0.894 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นสูง ใช้เก็บข้อมูลจริงได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษารั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลจากวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ศูนย์การศึกษาจันทบุรี ถึงผู้อำนวยการสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลกรมชลประทาน โดยชี้แจงวัตถุประสงค์การทำการศึกษด้วยตนเอง

2. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยส่งแบบสอบถามไปที่ฝ่ายบริหารทั่วไป สำนักงานบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อแจกจ่ายให้กับประชากรกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น

3. จำนวนแบบสอบถาม 117 ชุด สามารถเก็บคืนและตรวจสอบความถูกต้องได้ทั้งหมด 117 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. แบบสอบถามที่ได้รับคืน นำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถาม แล้วนำมาลงรหัสข้อมูลและวิเคราะห์ประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบ

2. วิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา และสถานภาพการรับราชการ สถิติที่ใช้ คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)

3. วิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานบริหารทรัพยากรบุคคลกรมชลประทาน สถิติที่ใช้ คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบตัวแปรเพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติเชิงอนุมานทดสอบความแตกต่างระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม โดยใช้สถิติ t-test สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรต้นที่มี 2 กลุ่ม และใช้สถิติ One-way ANOVA สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรต้นที่มี 3 กลุ่มขึ้นไป และหากพบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จะทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD (Least significant difference)

เกณฑ์การแปลผล

การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยมีเกณฑ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2546, หน้า 162)

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

ในการศึกษารั้งนี้ กำหนดเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย ได้ดังนี้

ระดับค่าเฉลี่ย	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
3.26-4.00	มีคุณภาพชีวิตการทำงานดีมากที่สุด
2.51-3.25	มีคุณภาพชีวิตการทำงานดีมาก
1.76-2.50	มีคุณภาพชีวิตการทำงานน้อย
1.00-1.75	มีคุณภาพชีวิตการทำงานน้อยที่สุด

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล กรมชลประทาน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลกรมชลประทาน และเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลกรมชลประทาน จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรสระดับการศึกษา สถานภาพการรับราชการ โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสังกัดสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลกรมชลประทาน จำนวน 117 คน ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลกรมชลประทาน แบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการทำงาน ด้านส่วนบุคคล ด้านสังคม และด้านเศรษฐกิจ

ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลกรมชลประทาน จำแนกตามข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4 จำนวนและค่าร้อยละ จำแนกตามข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	37	31.62
หญิง	80	68.38
รวม	117	100.00

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุ		
20-30 ปี	16	13.67
31-40 ปี	38	32.48
41-50 ปี	34	29.06
มากกว่า 50 ปี	29	24.79
รวม	117	100.00
สถานภาพสมรส		
โสด	54	46.16
สมรส	60	51.28
หย่า/ ม่าย	3	2.56
รวม	117	100.00
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	14	11.97
ปริญญาตรี	79	67.52
สูงกว่าปริญญาตรี	24	20.51
รวม	117	100.00
สถานภาพการรับราชการ		
ข้าราชการ	103	88.03
ลูกจ้างประจำ	8	6.84
พนักงานราชการ	6	5.13
รวม	117	100.00

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
จำแนกได้ ดังนี้

เพศ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 68.38 และเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ

31.62

อายุ พบว่า ส่วนมากมีอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.48 รองลงมา มีอายุระหว่าง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.06 อายุมากกว่า 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.79 และมีอายุระหว่าง 20-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 13.68 ตามลำดับ

สถานภาพสมรส พบว่า ส่วนมากสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 51.28 รองลงมา สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 46.15 และสถานภาพหย่า/ ม่าย คิดเป็นร้อยละ 2.56 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 67.52 รองลงมา มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 20.51 และมีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 11.97 ตามลำดับ

สถานภาพการรับราชการ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 88.03 รองลงมา เป็นลูกจ้างประจำ คิดเป็นร้อยละ 6.84 และเป็นพนักงานราชการ คิดเป็นร้อยละ 5.13 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักบริหาร ทรัพยากรบุคคลกรมชลประทาน

ตารางที่ 5 จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของบุคลากรสังกัดสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลกรมชลประทาน ด้านการทำงาน

ด้านการทำงาน	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน				\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
	ดีมากที่สุด	ดีมาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพใน หน่วยงานเอื้ออำนวยต่อการทำงาน เช่น ไม่มีกลิ่นเหม็น เสียงรบกวน อากาศถ่ายเท สะดวก	11 (9.40)	80 (68.38)	26 (22.22)	0 (0.00)	2.87	0.55	ดีมาก	3
2. อุปกรณ์เครื่องมือที่ใช้ในการ ปฏิบัติงานมีคุณภาพมีความทันสมัย และ เพียงพอต่อบุคลากรทุกคน	18 (15.38)	81 (69.23)	17 (14.53)	1 (0.85)	2.99	0.58	ดีมาก	1
3. ผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายงาน อย่างเหมาะสม เป็นธรรมและทั่วถึง	15 (12.82)	77 (65.81)	23 (19.66)	2 (1.71)	2.90	0.62	ดีมาก	2
4. ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้าร่วมการ อบรม สัมมนา และศึกษาดูงาน	11 (9.40)	70 (59.83)	31 (26.50)	5 (4.27)	2.74	0.68	ดีมาก	4
ภาพรวม					2.88	0.46	ดีมาก	

จากตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักบริหาร
ทรัพยากรบุคคลชลประทาน ด้านการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 2.88$,
SD = 0.46) เมื่อจำแนกตามรายชื่อได้ ดังนี้

อุปกรณ์เครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีคุณภาพ มีความทันสมัย และเพียงพอต่อบุคลากร
ทุกคน อยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 2.99$, SD = 0.58) โดยบุคลากรสังกัดสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล
กรมชลประทานให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 1

ผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายงานอย่างเหมาะสม เป็นธรรม และทั่วถึง อยู่ในระดับดีมาก
($\bar{X} = 2.90$, SD = 0.62) โดยบุคลากรสังกัดสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลกรมชลประทาน
ให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 2

สภาพแวดล้อมทางกายภาพในหน่วยงานเอื้ออำนวยต่อการทำงาน เช่น ไม่มีกลิ่นเหม็น
เสียงรบกวน อากาศถ่ายเทสะดวก อยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 2.87$, SD = 0.55) โดยบุคลากรสังกัด
สำนักบริหารทรัพยากรบุคคลกรมชลประทานให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 3

ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้าร่วมการอบรม สัมมนา และศึกษาดูงาน อยู่ในระดับดีมาก
($\bar{X} = 2.74$, SD = 0.68) โดยบุคลากรสังกัดสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลกรมชลประทาน
ให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 4

ตารางที่ 6 จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของบุคลากรสังกัดสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลกรมชลประทาน ด้านส่วนบุคคล

ด้านส่วนบุคคล	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน				\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
	ดีมากที่สุด	ดีมาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลา ส่วนตัว เวลาสังคม และครอบครัว ได้อย่าง เหมาะสม	18 (15.38)	77 (65.81)	21 (17.95)	1 (0.85)	2.96	0.61	ดีมาก	2
2. ท่านมีเวลาออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ อย่างเหมาะสมเป็นประจำ	5 (4.27)	40 (34.19)	59 (50.43)	13 (11.11)	2.32	0.73	น้อย	4
3. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	16 (13.68)	90 (76.92)	10 (8.55)	1 (0.85)	3.03	0.51	ดีมาก	1
4. ท่านเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และครอบครัว	5 (4.27)	101 (86.32)	10 (8.55)	1 (0.85)	2.94	0.40	ดีมาก	3
ภาพรวม					2.81	0.39	ดีมาก	

จากตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักบริหาร
ทรัพยากรบุคคลกรมชลประทาน ด้านส่วนบุคคล พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก
($\bar{X} = 2.81$, $SD = 0.39$) เมื่อจำแนกตามรายชื่อได้ ดังนี้

ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 3.03$,
 $SD = 0.51$) โดยบุคลากรสังกัดสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลกรมชลประทานให้ความสำคัญเป็น
อันดับที่ 1

ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว เวลาสังคม และครอบครัวได้อย่าง
เหมาะสม อยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 2.96$, $SD = 0.61$) โดยบุคลากรสังกัดสำนักบริหารทรัพยากร
บุคคลกรมชลประทานให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 2

ท่านเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และครอบครัว อยู่ในระดับดีมาก
($\bar{X} = 2.94$, $SD = 0.40$) โดยบุคลากรสังกัดสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลกรมชลประทานให้ความสำคัญ
เป็นอันดับที่ 3

ท่านมีเวลาออกกำลังกายเพื่อสุขภาพอย่างเหมาะสมเป็นประจำ อยู่ในระดับน้อย
($\bar{X} = 2.32$, $SD = 0.73$) โดยบุคลากรสังกัดสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลกรมชลประทานให้ความสำคัญ
เป็นอันดับที่ 4

ตารางที่ 7 จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของบุคลากรสังกัดสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลกรมชลประทาน ด้านสังคม

ด้านสังคม	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน				\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
	ดีมากที่สุด	ดีมาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านมีความภาคภูมิใจที่เป็นบุคลากรของ สำนักบริหารทรัพยากรบุคคลกรม ชลประทาน	21 (17.95)	85 (72.65)	11 (9.40)	0 (0.00)	3.09	0.52	ดีมาก	2
2. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญ ช่วยเหลือและให้คำแนะนำในกรณีเกิด ปัญหา	19 (16.24)	85 (72.65)	12 (10.26)	1 (0.88)	3.04	0.55	ดีมาก	4
3. สำนักบริหารทรัพยากรบุคคลมีช่องทาง ในการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคลากรที่มี ความหลากหลาย เช่น โทรศัพท์, สื่อสังคม ออนไลน์ (เฟสบุ๊ค, ไลน์)	24 (20.51)	82 (70.09)	11 (9.40)	0 (0.00)	3.11	0.54	ดีมาก	1
4. สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล มีการจัด กิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน เช่น งานสงกรานต์	21 (17.95)	84 (71.79)	12 (10.26)	0 (0.00)	3.08	0.53	ดีมาก	3
ภาพรวม					3.08	0.42	ดีมาก	

จากตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักบริหาร
ทรัพยากรบุคคลกรมชลประทาน ด้านสังคม พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 3.08$,
SD = 0.42) เมื่อจำแนกตามรายชื่อได้ ดังนี้

สำนักบริหารทรัพยากรบุคคลมีช่องทางในการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคลากรที่มีความ
ความหลากหลาย เช่น โทรศัพท์, สื่อสังคมออนไลน์ (เฟสบุ๊ค, ไลน์) อยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 3.11$,
SD = 0.54) โดยบุคลากรสังกัดสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลกรมชลประทานให้ความสำคัญเป็น
อันดับที่ 1

ท่านมีความภาคภูมิใจที่เป็นบุคลากรของสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลกรมชลประทาน
อยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 3.09$, SD = 0.52) โดยบุคลากรสังกัดสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล
กรมชลประทานให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 2

สำนักบริหารทรัพยากรบุคคลมีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน เช่น งานสงกรานต์ อยู่ใน
ระดับดีมาก ($\bar{X} = 3.08$, SD = 0.53) โดยบุคลากรสังกัดสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลกรมชลประทาน
ให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 3

ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือและให้คำแนะนำในกรณีเกิดปัญหา
อยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 3.04$, SD = 0.55) โดยบุคลากรสังกัดสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล
กรมชลประทานให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 4

ตารางที่ 8 จำนวน คำร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของบุคลากรสังกัดสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลกรมชลประทาน ด้านเศรษฐกิจ

ด้านเศรษฐกิจ	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน				\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
	ดีมากที่สุด	ดีมาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. สวัสดิการที่ราชการจัดให้มีความ เหมาะสมและเพียงพอต่อความต้องการ เช่น ค่ารักษาพยาบาล, ค่าเล่าเรียนบุตร	22 (18.80)	66 (56.41)	27 (23.08)	2 (1.71)	2.92	0.70	ดีมาก	1
2. สวัสดิการที่กรมชลประทานจัดให้ตาม ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการจัด สวัสดิการภายในส่วนราชการ พ.ศ. 2547 มีความเหมาะสมและเพียงพอต่อความ ต้องการ เช่น ฐานค่าสวัสดิการ, ค่าฤๅษณ์, ทัศนศึกษา	16 (13.68)	67 (57.26)	30 (25.64)	4 (3.42)	2.81	0.71	ดีมาก	2
3. รายได้ของท่านเพียงพอต่อค่าครองชีพ และสามารถเก็บออมไว้ใช้จ่ายเมื่อจำเป็น	2 (1.71)	46 (39.32)	58 (49.57)	11 (9.40)	2.33	0.67	น้อย	4

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ด้านเศรษฐกิจ	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน				\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
	ดีมากที่สุด	ดีมาก	น้อย	น้อยที่สุด				
4. ท่านคิดว่าท่านมีคุณภาพชีวิต (ชีวิตความเป็นอยู่) เหมาะสมต่อฐานานุกรป อยู่ในระดับใด	7	70	39	1	2.71	0.59	ดีมาก	3
	(5.98)	(59.83)	(33.33)	(0.85)				
	ภาพรวม				2.69	0.56	ดีมาก	

จากตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลกรมชลประทาน ด้านเศรษฐกิจ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 2.69$, $SD = 0.56$) เมื่อจำแนกตามรายชื่อได้ ดังนี้

สวัสดิการที่ราชการจัดให้มีความเหมาะสมและเพียงพอต่อความต้องการ เช่น ค่ารักษาพยาบาล, ค่าเล่าเรียนบุตร อยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 2.92$, $SD = 0.70$) โดยบุคลากรสังกัดสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลกรมชลประทานให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 1

สวัสดิการที่กรมชลประทานจัดให้ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ พ.ศ. 2547 มีความเหมาะสมและเพียงพอต่อความต้องการ เช่น ร้านค้าสวัสดิการ, ค่ายถุคร้อน, ทัศนศึกษา อยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 2.81$, $SD = 0.71$) โดยบุคลากรสังกัดสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลกรมชลประทานให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 2

ท่านคิดว่าท่านมีคุณภาพชีวิต (ชีวิตความเป็นอยู่) เหมาะสมต่อฐานานุกรป อยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 2.71$, $SD = 0.59$) โดยบุคลากรสังกัดสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลกรมชลประทานให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 3

รายได้ของท่านเพียงพอต่อค่าครองชีพและสามารถเก็บออมไว้ใช้จ่ายเมื่อจำเป็น อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.33$, $SD = 0.67$) โดยบุคลากรสังกัดสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลกรมชลประทานให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 4

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลกรมชลประทาน โดยภาพรวมรายด้าน

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลกรมชลประทาน	\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
1. ด้านการทำงาน	2.88	0.46	ดีมาก	2
2. ด้านส่วนบุคคล	2.81	0.39	ดีมาก	3
3. ด้านสังคม	3.08	0.42	ดีมาก	1
4. ด้านเศรษฐกิจ	2.69	0.56	ดีมาก	4
ภาพรวม	2.87	0.37	ดีมาก	-

จากตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลกรมชลประทาน พบว่า โดยภาพรวมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลกรมชลประทาน อยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 2.87$, $SD = 0.37$) จำแนกเป็นรายด้านได้ ดังนี้

ด้านสังคม พบว่า ความสัมพันธ์ของบุคลากรภายในองค์กรโดยผ่านการทำกิจกรรมร่วมกันและการใช้เทคโนโลยีที่เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิสัมพันธ์กัน ส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 3.08$, $SD = 0.42$) โดยบุคลากรสังกัดสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลกรมชลประทานให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 1

ด้านการทำงาน พบว่า สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงานที่มีความปลอดภัยและอุปกรณ์เครื่องมือที่ใช้ในการทำงานที่มีความทันสมัยและเพียงพอบุคลากร ส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 2.88$, $SD = 0.46$) โดยบุคลากรสังกัดสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลกรมชลประทานให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 2

ด้านส่วนบุคคล พบว่า ความสัมพันธ์ที่ดีเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและครอบครัว ส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 2.81$, $SD = 0.39$) โดยบุคลากรสังกัดสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลกรมชลประทานให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 3

ด้านเศรษฐกิจ พบว่า รายได้ที่เพียงพอต่อการดำรงชีพไปจนถึงสวัสดิการต่าง ๆ ทั้งจากภาครัฐและหน่วยงาน ส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 2.69$, $SD = 0.56$) โดยบุคลากรสังกัดสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลกรมชลประทานให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 4

ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของ บุคลากรสังกัดสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลกรมชลประทาน

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรสังกัดสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลกรมชลประทานที่มีเพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 10 การเปรียบเทียบเพศกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลกรมชลประทาน

เพศ	จำนวน	\bar{X}	SD	t	Sig.
ชาย	37	2.85	0.42	-0.226	0.822
หญิง	80	2.87	0.34		

จากตารางที่ 10 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลกรมชลประทาน พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ($t = -0.226$, Sig. = 0.822) จึงเป็นการปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 บุคลากรสังกัดสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลกรมชลประทานที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลกรมชลประทาน จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3	1.603	0.534	4.230	0.007
ภายในกลุ่ม	113	14.277	0.126		
รวม	116	15.880			

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลกรมชลประทาน จำแนก

ตามอายุ พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงเป็นการยอมรับสมมติฐาน ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของ LSD ได้ผลการวิเคราะห์ดังนี้

ตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ของ LSD

อายุ	\bar{X}	20-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	มากกว่า 50 ปี
20-30 ปี	3.05		0.24*	0.32*	
31-40 ปี	2.81				
41-50 ปี	2.74				-0.24*
มากกว่า 50 ปี	2.98				

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของ LSD (Least significant difference) พบว่า

1. บุคลากรสังกัดสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลกรมชลประทานที่มีอายุ 20-30 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีอายุ 31-40 ปี
2. บุคลากรสังกัดสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลกรมชลประทานที่มีอายุ 20-30 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีอายุ 41-50 ปี
3. บุคลากรสังกัดสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลกรมชลประทานที่มีอายุ 41-50 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานน้อยกว่าบุคลากรที่มีอายุมากกว่า 50 ปี

สมมติฐานที่ 3 บุคลากรสังกัดสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลกรมชลประทานที่มีสถานภาพต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิต
การทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลกรมชลประทาน จำแนก
ตามสถานภาพสมรส

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2	0.462	0.231	1.708	0.186
ภายในกลุ่ม	114	15.418	0.135		
รวม	116	15.880			

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลกรมชลประทาน จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ($F = 1.708$, $Sig. = 0.186$) จึงเป็นการปฏิเสธสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 4 บุคลากรสังกัดสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลกรมชลประทานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 14 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิต
การทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลกรมชลประทาน จำแนก
ตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2	0.247	0.124	0.902	0.409
ภายในกลุ่ม	114	15.633	0.137		
รวม	116	15.880			

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 14 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลกรมชลประทาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ตามระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ($F = 0.902$, $Sig. = 0.409$) จึงเป็นการปฏิเสธสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 5 บุคลากรสังกัดสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลกรมชลประทานที่มีสถานภาพการรับราชการต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิต

การทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลกรมชลประทาน จำแนกตามสถานภาพการรับราชการ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2	0.063	0.032	0.228	0.796
ภายในกลุ่ม	114	15.816	0.139		
รวม	116	15.880			

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลกรมชลประทาน จำแนกตามสถานภาพการรับราชการ พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพการรับราชการต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ($F = 0.228$, $Sig. = 0.796$) จึงเป็นการปฏิเสธสมมติฐาน

ตารางที่ 16 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
1. บุคลากรสังกัดสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลกรมชลประทานที่มีเพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
2. บุคลากรสังกัดสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลกรมชลประทานที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
3. บุคลากรสังกัดสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลกรมชลประทานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน

ตารางที่ 17 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ สมมติฐาน
1. บุคลากรสังกัดสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลกรมชลประทานที่มีเพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
2. บุคลากรสังกัดสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลกรมชลประทานที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
3. บุคลากรสังกัดสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลกรมชลประทานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
4. บุคลากรสังกัดสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลกรมชลประทานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
5. บุคลากรสังกัดสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลกรมชลประทานที่มีสถานภาพการรับราชการต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล กรมชลประทาน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลกรมชลประทาน และเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลกรมชลประทาน จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา สถานภาพการรับราชการ โดยใช้แนวคิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2550) โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านการทำงาน ด้านส่วนบุคคล ด้านสังคม และด้านเศรษฐกิจ กำหนดเป็นตัวแปรตาม โดยใช้แบบสอบถามเป็น เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 117 คน จากสูตร การคำนวณประชากรกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (1973) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) สถิติเชิงอนุมาน t-test และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA โดยหากพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์ เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD (Least significant difference) ซึ่งผลการศึกษา จะนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล

ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรสังกัดสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลกรมชลประทานที่เป็น กลุ่มตัวอย่างของการศึกษา ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มากที่สุด สถานภาพ สมรสเป็นส่วนใหญ่ โดยมีการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี และส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักบริหาร ทรัพยากรบุคคลกรมชลประทาน

ผลการศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล กรมชลประทาน โดยภาพรวม พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักบริหาร ทรัพยากรบุคคลกรมชลประทาน มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดีมาก โดยเมื่อพิจารณาเป็น รายด้าน พบว่า ด้านสังคม อยู่ในระดับดีมาก เป็นอันดับแรก รองลงมา ด้านการทำงาน อยู่ในระดับ

ดีมาก ด้านส่วนบุคคล อยู่ในระดับดีมาก เรียงตามลำดับ และด้านเศรษฐกิจ อยู่ในระดับดีมาก เป็นอันดับสุดท้าย

ส่วนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลกรมชลประทาน จำแนกตามข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล

บุคลากรสังกัดสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลกรมชลประทานที่มีเพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา สถานภาพการรับราชการ ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

บุคลากรสังกัดสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลกรมชลประทานที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลกรมชลประทาน จากการศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล กรมชลประทานในภาพรวม อยู่ในระดับดีมาก จึงแสดงให้เห็นได้ว่า บุคลากรสังกัดสำนักบริหาร ทรัพยากรบุคคลกรมชลประทานมีคุณภาพชีวิตการทำงานในปัจจุบันที่มีความสุข มีขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน มีความรู้ความสามารถ เป็นที่ยอมรับ มีคุณค่า และมีศักดิ์ศรี ซึ่งสอดคล้องกับ การศึกษาของสุกัญญา มาลาอี (2547) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับการศึกษาของธัญญารัตน์ เข้มวงษ์ (2552) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครู โรงเรียนเมืองพัทยา 8 จังหวัดชลบุรี พบว่า คุณภาพชีวิต การทำงานของพนักงานครูในภาพรวม อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับการศึกษาของ สมบุญ ศรีเมือง และคณะ (2552) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ กรมชลประทาน พบว่า เจ้าหน้าที่กรมชลประทานมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับการศึกษาของจารุวรรณ สังข์เอียด (2557) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของ บุคลากรสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดตราด พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในภาพรวม อยู่ในระดับดีมากที่สุด

จึงเป็นไปตามแนวความคิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2550) ซึ่งให้คำนิยามคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of work life) หมายถึง การมีชีวิตที่ดี มีความสุข มีความพึงพอใจสถานะของตนเอง

ดังนั้น การที่บุคลากรสังกัดสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลกรมชลประทานมีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับดีมากนั้น จะเห็นได้จากการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่หลากหลาย ซึ่งผู้วิจัยขอแจกแจงออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1.1 ด้านการทำงาน พบว่า การที่บุคลากรสังกัดสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลกรมชลประทานมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับดีมากนั้น แสดงให้เห็นได้ว่า การที่หน่วยงานมีอุปกรณ์ เครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ และมีการนำเทคโนโลยีที่มีความทันสมัยเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างครบถ้วนทุกคนในสังกัด และการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาที่มีคุณภาพ คุณธรรม มีระบบบริหารงานที่ดี กระจายภาระงานอย่างเหมาะสม และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี มีความปลอดภัย สะดวกต่อการปฏิบัติงาน ไปจนถึงบุคลากรได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการพัฒนาศักยภาพในการทำงานต่าง ๆ เช่น การได้เข้ารับสัมมนา การฝึกอบรม และศึกษาดูงานต่าง ๆ ตามที่ตนเองสนใจจนสามารถพัฒนาความสามารถให้เป็นที่ยอมรับของบุคลากรที่ร่วมหน่วยงานเดียวกัน ไปจนถึงระหว่างหน่วยงานอื่น ๆ ทำให้บุคลากรสังกัดสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลรู้สึกมีคุณค่า มีศักดิ์ศรี ส่งผลให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดีมาก สอดคล้องกับการศึกษาของธัญญารัตน์ เข้มวงษ์ (2552) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครู โรงเรียนเมืองพญา 8 จังหวัดชลบุรี พบว่า ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล และด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัย อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับการศึกษาของสมบุญ ศรีเมือง และคณะ (2552) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมชลประทาน พบว่า ด้านการทำงาน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับการศึกษาของจรรุวรรณ สังข์เอียด (2557) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดตราด พบว่า ด้านการใช้และพัฒนาศักยภาพ และด้านสภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะ อยู่ในระดับดีมาก

1.2 ด้านส่วนบุคคล พบว่า การที่บุคลากรสังกัดสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลกรมชลประทานมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับดีมากนั้น แสดงให้เห็นได้ว่า การที่บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีและได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และครอบครัว สามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว เวลาสังคม และเวลาของครอบครัวได้อย่างเหมาะสม เป็นการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ส่งผลต่อสภาวะทางจิตใจที่ดีของบุคลากร ทั้งนี้ จากผลการศึกษาจะเห็นได้ว่า บุคลากรมีระยะเวลาในการออกกำลังกายอยู่ในระดับน้อย จึงอาจส่งผลให้บุคลากรมีสุขภาพไม่แข็งแรง หรือทำให้เกิดความเครียดได้ แต่อย่างไรก็ตาม ด้วยความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานจากภาพรวมต่าง ๆ ส่งผลให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดีมาก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของภัทรวิมล ตูลยลักษณ์ (2547) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการ

ทำงานของข้าราชการกองทัพอากาศเหล่านักบิน พบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง และสอดคล้องกับการศึกษาของธัญญรัตน์ แยมวงษ์ (2552) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครู โรงเรียนเมืองพัทยา 8 จังหวัดชลบุรี พบว่า ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับการศึกษาของ สมบุญ ศรีเมือง และคณะ (2552) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ กรมชลประทาน พบว่า ด้านส่วนบุคคล อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับแรก

1.3 ด้านสังคม พบว่า การที่บุคลากรสังกัดสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลกรมชลประทาน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับดีมากนั้น แสดงให้เห็น ได้ว่า การที่บุคลากรมีช่องทางในการติดต่อสื่อสารที่หลากหลายระหว่างกัน เช่น โทรศัพท์ และสื่อสังคมออนไลน์ (เฟสบุ๊ค, ไลน์) และความผูกพันที่มีต่อหน่วยงาน จนทำให้มีรู้สึกถึงความภาคภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรของกรมชลประทาน ไปจนถึงการที่หน่วยงานจัดกิจกรรมนันทนาการต่าง ๆ ร่วมกัน ทั้งกิจกรรมภายในหน่วยงานตามวัฒนธรรมประเพณี เช่น งานวันสงกรานต์ และภายนอกหน่วยงานที่เป็นกิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณะประโยชน์ต่าง ๆ และการได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน เมื่อเกิดปัญหาต่าง ๆ ทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีขึ้นในหน่วยงาน ส่งผลให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับดีมาก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของภัทธฤดี ตูลยลักษณ์ (2547) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองทัพอากาศเหล่านักบิน พบว่า ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง และสอดคล้องกับการศึกษาของธัญญรัตน์ แยมวงษ์ (2552) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครู โรงเรียนเมืองพัทยา 8 จังหวัดชลบุรี พบว่า ด้านการปฏิบัติงานทางสังคม อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับการศึกษาของสมบุญ ศรีเมือง และคณะ (2552) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมชลประทาน พบว่า ด้านสังคม อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับการศึกษาของจรรูวรรณ สังข์เอียด (2557) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงาน ส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดตราด พบว่า ด้านชีวิตการทำงานกับสังคม อยู่ในระดับดีมากที่สุด

1.4 ด้านเศรษฐกิจ พบว่า การที่บุคลากรสังกัดสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลกรมชลประทานมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับดีมากนั้น แสดงให้เห็น ได้ว่า สวัสดิการต่าง ๆ จากภาครัฐที่สามารถลดค่าใช้จ่ายที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร และการจัดสวัสดิการที่กรมชลประทานจัดให้ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ พ.ศ. 2547 (ราชกิจจานุเบกษา, 2547, หน้า 10) ที่สามารถ ลดค่าใช้จ่ายที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต เช่น ร้านค้าสวัสดิการที่สนับสนุนการอุปโภคบริโภคในราคาเหมาะสม และถูกสุขลักษณะ สวัสดิการค่าฤๅษีที่ส่งเสริมให้นำบุตรหลานของบุคลากรเข้าค่ายพัฒนา

ความรู้ในช่วงฤดูร้อน (ปิดภาคเรียน) ตลอดจนสวัสดิการทัศนศึกษาที่ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถท่องเที่ยวทั้งในและต่างประเทศได้ในราคาต่ำกว่าท้องตลาดไปจนถึงการส่งเสริมให้บุคลากร มีรายได้เพิ่มมากขึ้น ด้วยการจัดสวัสดิการชลประทานสัมพันธ์ที่มีกิจกรรมส่งเสริมวิชาชีพและมีการเรียนการสอนวิชาชีพต่าง ๆ เพื่อหารายได้เพิ่มเติมจากค่าตอบแทนปกติ ทั้งนี้ จากการศึกษาจะเห็นได้ว่าบุคลากรยังคงมีรายได้ไม่เพียงพอต่อค่าครองชีพและไม่สามารถเก็บออมไว้ใช้จ่าย เมื่อจำเป็นได้ กล่าวคือ บุคลากรยังไม่สามารถบริหารการเงินของตนเองได้ แต่อย่างไรก็ตามด้วยค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ที่เหมาะสม ส่งผลให้ให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดีมาก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของภัทรวุฒิ ตุลยลักษณ์ (2547) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองทัพอากาศเหล่าพันกบิน พบว่า ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง และสอดคล้องกับการศึกษาของธัญญารัตน์ เข้มวงษ์ (2552) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครู โรงเรียนเมืองพัทยา 8 จังหวัดชลบุรี พบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับการศึกษาของจรรวธรรม สังข์เอียด (2557) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดตราด พบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม อยู่ในระดับดีมากที่สุด

2. ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลกรมชลประทาน จำแนกตามข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล

ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลกรมชลประทาน โดยการนำเอาข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และสถานภาพการรับราชการ มาทำการเปรียบเทียบเพื่อทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และบุคลากรที่มี เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และสถานภาพการรับราชการ ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยขอแจกแจง ดังนี้

2.1 บุคลากรสังกัดสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลกรมชลประทานที่มีเพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสัญญา รอดโพธิ์ทอง (2547) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักโยธาธิการกลาโหม พบว่า ข้าราชการที่มีเพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับการศึกษาของนพวรรณ วีร์โอพาสีร์ (2548) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการและลูกจ้างประจำ องค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง พบว่า ข้าราชการและลูกจ้างประจำที่มีเพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับการศึกษาของอภิชา อ่วมเจริญ (2548) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมธนารักษ์ กระทรวงการคลัง (ถนนพระราม 6) พบว่า

บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับการศึกษาของ อรวรรณ ผดุงรัชดากิจ (2550) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ทัศนศึกษา ข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ พบว่า ข้าราชการที่มีเพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับการศึกษาของนางนงนภาทิพย์ นาคำ (2551) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสาย สนับสนุน คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับการศึกษาของธัญญรัตน์ แยมวงษ์ (2552) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครู โรงเรียนเมืองพิทยา 8 จังหวัดชลบุรี พบว่า พนักงานครูที่มีเพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับการศึกษาของชวรัตน์ รุขพันธ์ (2553) ศึกษาเรื่อง การประเมินคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงาน ศาลปกครองระยอง พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีเพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับการศึกษาของจาวรณ สังข์เอียด (2557) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดตราด พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน แต่ขัดแย้งกับการศึกษาของ สมบุญ ศรีเมือง และคณะ (2552) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ กรมชลประทาน พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีเพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า เนื่องมาจากบุคลากรสังกัดสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลกรม ชลประทานมีทั้งเพศชายและเพศหญิง โดยมีการติดต่อประสานงานระหว่างกันอยู่ตลอดเวลา ประกอบกับกรมชลประทานมีศูนย์รับเรื่องราวร้องเรียนร้องทุกข์เกี่ยวกับความเสมอภาคสิทธิและ เสรีภาพระหว่างชายหญิง เพื่อสนับสนุนไม่ให้เกิดความเหลื่อมล้ำต่อกัน ดังนั้น จึงอาจส่งผลให้ บุคลากรสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลกรมชลประทานที่มีเพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

2.2 บุคลากรสังกัดสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลกรมชลประทานที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของภัทรวุฒิ ตุลยลักษณ์ (2547) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองทัพอากาศเหล่านักบิน พบว่า ข้าราชการที่มี อายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน และสอดคล้องกับการศึกษาของพงษ์ธร พันลึกเดช (2548) ศึกษาเรื่อง การศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการ กรมราชองครักษ์ กระทรวงกลาโหม พบว่า ข้าราชการที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิต การทำงานแตกต่างกัน และสอดคล้องกับการศึกษาของอภิชา อ่วมเจริญ (2548) ศึกษาเรื่อง คุณภาพ ชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมธนารักษ์ กระทรวงการคลัง (ถนนพระราม 6) พบว่า บุคลากรที่มี

อายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน และสอดคล้องกับการศึกษาของอรวรรณ ผดุงรัชดาภิจ (2550) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา ข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ พบว่า ข้าราชการที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน และสอดคล้องกับการศึกษาของ สมบุญ ศรีเมือง และคณะ (2552) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ กรมชลประทาน พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน แต่ขัดแย้งกับการศึกษาของสัญญา รอดโพธิ์ทอง (2547) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนัก โยธาธิการกลาโหม พบว่า ข้าราชการที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน และ การศึกษาของนพวรรณ วีรโอสถ (2548) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของ ข้าราชการและลูกจ้างประจำองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง พบว่า ข้าราชการและลูกจ้างประจำ ที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน และการศึกษาของนงนาทิพย์ นาคำ (2551) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุน คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่า ข้าราชการและพนักงานที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า การที่บุคลากรสังกัดสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อาจเกี่ยวเนื่องมาจากประสบการณ์ในการทำงาน ระยะเวลา การรับราชการ และความแตกต่างของการดำรงชีวิตไปจนถึงค่าตอบแทนที่ต่างกัน ดังนั้น จึงอาจ ส่งผลให้บุคลากรสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลกรมชลประทานที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิต การทำงานแตกต่างกัน

2.3 บุคลากรสังกัดสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลกรมชลประทานที่มีสถานภาพสมรส ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของภัทรวิฑูลี ตูลย์ลักษณ์ (2547) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองทัพอากาศเหล่านักบิน พบว่า ข้าราชการที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับการศึกษาของสัญญา รอดโพธิ์ทอง (2547) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนัก โยธาธิการกลาโหม พบว่า ข้าราชการที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับการศึกษาของอภิชา อ่วมเจริญ (2548) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรกรมธนารักษ์ กระทรวงการคลัง (ถนนพระราม 6) พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับการศึกษาของอรวรรณ ผดุงรัชดาภิจ (2550) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา ข้าราชการสังกัด สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ พบว่า ข้าราชการที่มีสถานภาพ

ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับการศึกษาของนางนภาพิย์ นาคำ (2551) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุน คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับการศึกษาของธัญญารัตน์ เข้มวงษ์ (2552) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครูโรงเรียนเมืองพิทยา 8 จังหวัดชลบุรี พบว่า พนักงานครูที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับการศึกษาของ สมบุญ ศรีเมือง และคณะ (2552) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อ คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมชลประทาน พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีสถานภาพต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับการศึกษาของชวรัตน์ รุกขพันธุ์ (2553) ศึกษาเรื่อง การประเมินคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองระยอง พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า เนื่องมาจากคุณภาพชีวิตการทำงานในยุคปัจจุบัน ไม่ได้ขึ้นอยู่กับสถานภาพ โสด สมรส หรือหย่า/ หม้าย แต่ขึ้นอยู่กับสภาวะทางเศรษฐกิจมากกว่า บุคลากรไม่ว่าจะมีสถานภาพใด ต่างมีภาระและหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบเหมือนกัน ดังนั้น จึงอาจส่งผลให้บุคลากรสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลกรมชลประทานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

2.4 บุคลากรสังกัดสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลกรมชลประทานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับการศึกษาของนพวรรณ วีร โอปารสิทธิ์ (2548) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการและลูกจ้างประจำองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง พบว่า ข้าราชการและลูกจ้างประจำที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับการศึกษาของพงศ์ธร พันลึกเดช (2548) ศึกษาเรื่อง การศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชองครักษ์ กระทรวงกลาโหม พบว่า ข้าราชการที่มีการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับการศึกษาของอภิชา อ่วมเจริญ (2548) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมธนารักษ์ กระทรวงการคลัง (ถนนพระราม 6) พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับการศึกษาของจารุวรรณ สังข์เอียด (2557) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดตราด พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน แต่ขัดแย้งกับการศึกษาของนางนภาพิย์ นาคำ (2551) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุน คณะรัฐศาสตร์

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน และการศึกษาของสมบุญ ศรีเมือง และคณะ (2552) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมชลประทาน พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน และการศึกษาของชวรัตน์ รุกขพันธุ์ (2553) ศึกษาเรื่อง การประเมินคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองระยอง พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ในปัจจุบันการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการจะถูกพิจารณาจากระดับการศึกษาในขั้นต้น เพื่อกำหนดตำแหน่งสำหรับการปฏิบัติงานและค่าตอบแทน จึงอาจมองได้ว่า การที่บุคคลใดจะมีการศึกษาระดับเท่าใดนั้น หน่วยงานจะมีการมอบหมายภารกิจ และหน้าที่ตามคุณสมบัติและค่าตอบแทนที่เหมาะสมที่ถูกกำหนดไว้ตามคุณวุฒิที่ได้รับ ดังนั้น จึงอาจส่งผลให้บุคลากรสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลกรมชลประทานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

2.5 บุคลากรสังกัดสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลกรมชลประทานที่มีสถานภาพการรับราชการต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสุนทร นามโคตรศรี (2553) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับการศึกษาของจารูวรรณ สังข์เอียด (2557) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดตราด พบว่าบุคลากรที่มีสถานภาพการปฏิบัติงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน แต่ขัดแย้งกับการศึกษาของภัทรวุฒิ ตุลยลักษณ์ (2547) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองทัพอากาศเหล่านั้นกบิน พบว่า ข้าราชการที่มีระดับชั้นยศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน และการศึกษาของสมบุญ ศรีเมือง และคณะ (2552) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมชลประทาน พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีสถานภาพการรับราชการต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน และการศึกษาของชวรัตน์ รุกขพันธุ์ (2553) ศึกษาเรื่อง การประเมินคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองระยอง พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีสถานภาพการรับราชการหรือตำแหน่งงานที่ต่างกัน ทำให้หน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละบุคลากรในแต่ละตำแหน่งงานย่อมแตกต่างกันไป อีกทั้งบุคลากรทุกประเภทไม่จำกัดเพียงแต่ข้าราชการ หรือลูกจ้างประจำ หรือพนักงานราชการเท่านั้น สามารถใช้สิทธิประโยชน์จากสวัสดิการที่หน่วยงานจัดให้ได้ตามสิทธิของตน

ดังนั้น จึงอาจส่งผลให้บุคลากรสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลกรมชลประทานที่มีสถานภาพการรับราชการต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลกรมชลประทาน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลในภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก โดยผู้วิจัยขอเสนอแนะบางประเด็น ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญต่อสุขภาพของบุคลากร โดยอาจรณรงค์ให้หน่วยงานและบุคลากรจัดสรรเวลา สถานที่ และกิจกรรมในการออกกำลังกาย เพื่อสุขภาพมากยิ่งขึ้น
2. ผู้บริหารควรสนับสนุนให้บุคลากรมีรายได้มากยิ่งขึ้น โดยการเพิ่มเติมสวัสดิการต่าง ๆ โดยอาศัยตามระเบียบคณะกรรมการสวัสดิการกรมชลประทาน ว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในกรมชลประทาน พ.ศ. 2552 เพื่อส่งเสริมรายได้ ลดค่าใช้จ่าย และรณรงค์การออมให้แก่บุคลากร

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. กำหนดแผนงานการจัดสวัสดิการการส่งเสริมกีฬาภายในกรมชลประทาน โดยจัดกิจกรรมแข่งขันกีฬาภายในหน่วยงานอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง และจัดแข่งขันกีฬาระหว่างหน่วยงานอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง
2. จัดหาสถานที่ไว้สำหรับให้บุคลากรได้ใช้เวลาในการเล่นกีฬาและออกกำลังกาย
3. กำหนดแผนงานการจัดสวัสดิการชลประทานสัมพันธ์ โดยการส่งเสริมการจัดฝึกอบรมพัฒนาวิชาชีพด้านงานฝีมือต่าง ๆ เพิ่มเติม
4. จัดการฝึกอบรมเกี่ยวกับการส่งเสริมการออมทรัพย์และการลงทุน โดยร่วมมือหน่วยงานทั้งจากภาครัฐและภาคเอกชน เช่น สหกรณ์ออมทรัพย์กรมชลประทาน ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. ควรดำเนินการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลกรมชลประทานแบบเชิงคุณภาพ
2. ควรดำเนินการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัดกรมชลประทานทั้งหมด เพื่อให้ได้ข้อมูลในภาพรวมของหน่วยงาน

บรรณานุกรม

- กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมชลประทาน กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. 2547. (2557, 30 ธันวาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*, หน้า 59-67.
- กรมชลประทาน. (2557). *การแบ่งงานและหน้าที่ความรับผิดชอบของสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล (เป็นการภายใน)*. คำสั่งเลขที่ 86/2557. กรุงเทพฯ: กรมชลประทาน.
- จารุวรรณ สังข์เอียด. (2557). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดตราด. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ชวรัตน์ รุกขพันธุ์. (2553). *การประเมินคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองระยอง. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.*
- ชญัญรัตน์ เข้มมังษ์. (2552). *การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครู โรงเรียนเมืองพัทธยา 8 จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- นงนภาทิพย์ นาคำ. (2551). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุน คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- นพวรรณ วีร โอปารสิทธิ์. (2548). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการและลูกจ้างประจำองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- บุญชม ศรีสะอาด. (2547). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 4)*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- พงศ์ธร พันลึกเดช. (2548). *การศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กรมราชองครักษ์ กระทรวงกลาโหม. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.*
- พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551. (2551, 22 กันยายน). *ราชกิจจานุเบกษา*. หน้า 1-51.

- ภัทรวุฒิ ตุยลักษณ์. (2547). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองทัพอากาศเหล่านักบิน*.
 วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, คณะรัฐศาสตร์,
 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในส่วน พ.ศ. 2547. (2547, 22 กันยายน).
ราชกิจจานุเบกษา. หน้า 10-26.
- วสันต์ วิตรสุมมาลย์. (2554). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์*
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชา
 บริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วินัย หาญพรม. (2552). *การสร้างแบบวัดคุณภาพชีวิตการทำงานครู*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร
 มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,
 มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. (2555). *รายงานการวิจัยคุณภาพชีวิตคนไทยปี 2555 (Thai's
 quality of life in year 2012)*. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย. (2552). *แนะนำ MS-
 QWL*. เข้าถึงได้จาก <http://www.qwlthai.com>
- สมบุญ ศรีเมือง, สุกัก พุดทัดศรี และเชาว์วรรธร์ ขุนทองจันทร์. (2552). *ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิต
 การทำงานของเจ้าหน้าที่กรมชลประทาน*. กรุงเทพฯ: สำนักพัฒนาโครงสร้างและระบบ
 บริหารงานบุคคล กรมชลประทาน.
- สัญญา รอดโพธิ์ทอง. (2547). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักโยธาธิการกลาโหม*.
 วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนาสังคม, คณะพัฒนาสังคม,
 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2552). *คู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง*.
 กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2550). *โครงการศึกษาเพื่อพัฒนารอบแนวทางการ
 พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน*. กรุงเทพฯ: สำนักงาน
 คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล. (2557). *โครงสร้างภายใน สบค*. กรุงเทพฯ: สำนักบริหารทรัพยากร
 บุคคล กรมชลประทาน.

- สุกัญญา มาลาอี. (2547). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสระแก้ว เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุเนตร นามโคตรศรี. (2553). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขต อำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา*. การค้นคว้าอิสระวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- อภิขยา อ่วมเจริญ. (2548). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมธนารักษ์กระทรวงการคลัง (ถนนพระราม 6)*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบาย สาธารณะ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- อรวรรณ ผดุงรัชดาภิจ. (2550). *คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา ข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Yamane, T. (1973). *Statistic: An introductory analysis* (3rd ed.). New York: Harper and Row.

ภาคผนวก

แบบสอบถาม

เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลกรมชลประทาน

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลกรมชลประทาน
2. กรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อ เพราะความคิดเห็นของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลกรมชลประทาน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมายในช่องว่าง (✓) ที่ตรงกับท่านให้สมบูรณ์

1. เพศ

- () ชาย () หญิง

2. อายุ

- () 20-30 ปี () 31-40 ปี
() 41-50 ปี () มากกว่า 50 ปี

3. สถานภาพสมรส

- () โสด
() สมรส
() หย่า/ หม้าย

4. ระดับการศึกษา

- () ต่ำกว่าปริญญาตรี
() ปริญญาตรี
() สูงกว่าปริญญาตรี

5. สถานภาพการรับราชการ

- () ข้าราชการ
() ลูกจ้างประจำ
() พนักงานราชการ

ตอนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลกรมชลประทาน
คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ตรงกับความเห็นของท่าน
 ข้อละ 1 ช่อง โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนนคุณภาพชีวิต ดังนี้

คุณภาพชีวิตการทำงานดีมากที่สุด ให้ 4 คะแนน

คุณภาพชีวิตการทำงานดีมาก ให้ 3 คะแนน

คุณภาพชีวิตการทำงานน้อย ให้ 2 คะแนน

คุณภาพชีวิตการทำงานน้อยที่สุด ให้ 1 คะแนน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน			
	ดีมากที่สุด (4)	ดีมาก (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านการทำงาน				
1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพในหน่วยงานเอื้ออำนวยต่อการทำงาน เช่น ไม่มีกลิ่นเหม็น เสียงรบกวน อากาศถ่ายเทได้สะดวก				
2. อุปกรณ์เครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีคุณภาพ มีความทันสมัยและเพียงพอต่อบุคลากรทุกคน				
3. ผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายงานอย่างเหมาะสม เป็นธรรม และทั่วถึง				
4. ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้าร่วมการอบรม สัมมนา และศึกษาดูงาน				
ด้านส่วนบุคคล				
1. ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงานเวลาส่วนตัว เวลาสังคม และครอบครัวได้อย่างเหมาะสม				
2. ท่านมีเวลาออกกำลังกายเพื่อสุขภาพอย่างเหมาะสมเป็นประจำ				
3. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน				
4. ท่านเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และครอบครัว				

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน			
	ดีมากที่สุด (4)	ดีมาก (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านสังคม				
1. ท่านมีความภาคภูมิใจที่เป็นบุคลากรของสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลกรมชลประทาน				
2. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือและให้คำแนะนำในกรณีเกิดปัญหา				
3. สำนักบริหารทรัพยากรบุคคลมีช่องทางในการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคลากรที่มีความหลากหลาย เช่น โทรศัพท์, สื่อสังคมออนไลน์ (เฟสบุ๊ค, ไลน์)				
4. สำนักบริหารทรัพยากรบุคคลมีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน เช่น งานสงกรานต์				
ด้านเศรษฐกิจ				
1. สวัสดิการที่ราชการจัดให้มีความเหมาะสมและเพียงพอต่อความต้องการ เช่น ค่ารักษาพยาบาล, ค่าเล่าเรียนบุตร				
2. สวัสดิการที่กรมชลประทานจัดให้ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ พ.ศ.2547 มีความเหมาะสมและเพียงพอต่อความต้องการ เช่น ร้านค้าสวัสดิการ, ค่ายถุคูร้อน, ทัศนศึกษา				
3. รายได้ของท่านเพียงพอต่อค่าครองชีพและสามารถเก็บออมไว้ใช้จ่ายเมื่อจำเป็น				
4. ท่านคิดว่าท่านมีคุณภาพชีวิต (ชีวิตความเป็นอยู่) เหมาะสมต่อฐานานาฐรูปอยู่ในระดับใด				