

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) และเพื่อศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) ได้แก่ เพศ สถานภาพ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) จำนวน 139 คน สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ )

#### สรุปผลการวิจัย

##### ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย มีสถานภาพสมรสแล้ว โดยส่วนใหญ่มีอายุ 21-30 ปี มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี มีรายได้ต่อเดือนส่วนใหญ่ น้อยกว่า 10,000 บาท มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1-3 ปี และส่วนใหญ่เป็นระดับตำแหน่งพนักงานจ้างเหมา

ตอนที่ 2 ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างดี เมื่อแยกเป็นรายด้าน ตามองค์ประกอบที่ทำให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานพบว่า

1. ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรมในภาพรวม อยู่ในระดับค่อนข้างดี เมื่อแยกเป็นรายข้อพบว่า สวัสดิการต่าง ๆ ที่สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) กำหนดมีความทัดเทียมกับสวัสดิการของหน่วยงานอื่น ๆ ที่มีลักษณะของหน่วยงานคล้ายกันเป็นอันดับหนึ่งรองลงมา คือ สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) มีการกำหนดรายได้และค่าตอบแทนเหมาะสมกับความรู้ความสามารถตามตำแหน่งของบุคลากร และบุคลากรได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมเมื่อเทียบกับผู้ร่วมอาชีพที่มีลักษณะงานคล้ายกัน และค่าตอบแทนที่บุคลากรสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) ได้รับมีความเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ส่วนอันดับสุดท้าย คือ

สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) มีการกำหนดค่าทำงานล่วงเวลาและค่าตอบแทนเหมาะสมกับความรับผิดชอบของบุคลากรสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) ตามลำดับ

2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอยู่ในระดับค่อนข้างดี เมื่อแยกเป็นรายข้อ พบว่า บรรยากาศภายในห้องทำงานของสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) ปราศจากมลภาวะเป็นพิษทั้งเสียงและกลิ่นรบกวนเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือ สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) มีนโยบายด้านความปลอดภัยภายในสถานที่ทำงานที่เหมาะสม และผู้บังคับบัญชาของสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) สนใจต่อสุขภาพของบุคลากร โดยจัดให้มีโครงการเสริมสร้างสุขภาพของบุคลากร และสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) จัดให้มีสถานที่ปลอดบุหรี่/เขตสูบบุหรี่อย่างเหมาะสม ส่วนอันดับสุดท้าย คือ สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) มีการจัดหาอุปกรณ์ต่าง ๆ ในการรักษาพยาบาลเบื้องต้นได้อย่างเพียงพอต่อการใช้งานในช่วงฉุกเฉิน ตามลำดับ

3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานอยู่ในระดับค่อนข้างดี เมื่อแยกเป็นรายข้อ พบว่าบุคลากรสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) มีโอกาสได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความสามารถและมีความรับผิดชอบมากขึ้นเสมอเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือ สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) มีนโยบายรักษามูลค่าบุคลากรที่มีความสามารถให้อยู่กับหน่วยงานตลอดไป และสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) มีนโยบายสนับสนุนให้บุคลากรในแต่ละฝ่ายมีความเจริญก้าวหน้า และ สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) มีเกณฑ์การพิจารณาผลงานของบุคลากรสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) อย่างเป็นธรรม ส่วนอันดับสุดท้าย คือ สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) มีตำแหน่งสูงกว่าที่พร้อมให้ท่านก้าวขึ้นไปได้ตามลำดับ

4. ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเองอยู่ในระดับค่อนข้างดี เมื่อแยกเป็นรายข้อ พบว่า สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ที่เป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือ บุคลากรได้รับคำปรึกษาแนะนำที่ดีจากผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดีเมื่อเกิดปัญหาหรือมีอุปสรรคในการทำงาน และผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้บุคลากรสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) ได้ไปอบรม ประชุม หรือสัมมนาต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงาน และสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) มีแหล่งความรู้ข้อมูล ข่าวสารที่ท่านสามารถค้นคว้าได้อย่างสะดวก ส่วนอันดับสุดท้าย คือบุคลากรสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) ได้รับโอกาสให้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงานตามลำดับ

5. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันอยู่ในระดับค่อนข้างดี เมื่อแยกเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของ

หน่วยงานอยู่เสมอเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือ บุคลากรสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) ได้รับความร่วมมือและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในองค์กรด้วยความเต็มใจ และ สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) มีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ให้บุคลากรได้มี โอกาสทำงานร่วมกัน และผู้บังคับบัญชาให้เกียรติและเคารพในความเห็นของบุคลากรสำนักบริหาร พื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) ส่วนอันดับสุดท้าย คือบุคลากร มีความสามัคคีกันเป็นอย่างดีตามลำดับ

6. ด้านประชาธิปไตยในองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างดี เมื่อแยกเป็นรายข้อ พบว่าภายใน หน่วยงานสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) ให้การเคารพในสิทธิส่วนบุคคลของบุคลากร เป็นอันดับหนึ่งรองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) เปิดโอกาสให้ บุคลากรเลือกวิธีการปฏิบัติงานได้อย่างมีอิสระ และผู้บังคับบัญชาสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) รับฟังความคิดเห็น ปัญหา และดำเนินการแก้ไขปรับปรุงการทำงานตามข้อเสนอแนะของ บุคลากร และผู้บังคับบัญชาสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) ให้อำนาจแก่บุคลากร สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) ในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย ส่วนอันดับ สุดท้าย คือบุคลากรสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) ได้รับความเสมอภาคหรือ ความเท่าเทียมกันในเรื่องของการบังคับใช้กฎระเบียบในการทำงาน ตามลำดับ

7. ด้านความสมดุลระหว่างหน่วยงานกับชีวิตส่วนตัวอยู่ในระดับค่อนข้างดี เมื่อแยกเป็น รายข้อ พบว่า บุคลากรสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) สามารถทำงานในส่วนที่ได้รับ มอบหมายสำเร็จตามระยะเวลาที่ผู้บังคับบัญชากำหนด เป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือ ภาระการ ทำงานที่บุคลากรได้รับผิดชอบในปัจจุบันไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพและจิตใจ และ บุคลากรมีความพึงพอใจในวันหยุดที่มีอยู่ในปัจจุบัน และบุคลากรสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) สามารถแบ่งเวลาในการทำงานสำหรับส่วนตัว ครอบครัว และสังคมได้อย่างเหมาะสม ส่วนอันดับสุดท้าย คือบุคลากรสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) มีเวลาส่วนตัวให้มิตรสหาย ได้อย่างเหมาะสมตามลำดับ

8. ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมอยู่ในระดับค่อนข้างดี เมื่อแยกเป็น รายข้อ พบว่า บุคลากรสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) ได้เข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ ต่อสังคมอยู่เป็นประจำเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือ บุคลากรสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) ได้รับการยอมรับจากชุมชนเสมอเมื่อมีการทำกิจกรรมร่วมกันกับชุมชน และ สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) ให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ๆ ในการทำกิจกรรมที่ เป็นประโยชน์ต่อสังคม และสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) มีนโยบายให้บุคลากรร่วมกัน รับผิดชอบประหยัดพลังงาน เช่น ไฟฟ้า น้ำประปา ส่วนอันดับสุดท้าย คือสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ ที่ 2 (ศรีราชา) มีนโยบายช่วยเหลือสังคมในด้านต่าง ๆ อย่างทั่วถึงตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรต้น คือ เพศสถานภาพอายุระดับการศึกษารายได้ต่อเดือนระยะเวลาการปฏิบัติงาน และระดับตำแหน่งกับตัวแปรตาม คือ คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) โดยเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย Compare Means พบว่า

1. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านต่าง ๆ ของสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) จำแนกตามเพศ โดยภาพรวม บุคลากรสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) เพศหญิงมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานค่อนข้างดีในด้านความสมดุลระหว่างหน่วยงานกับชีวิตส่วนตัว

2. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านต่าง ๆ ของสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) จำแนกตามสถานภาพ โดยภาพรวม บุคลากรสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) ที่มีสถานภาพแยกกันอยู่มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดีในด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

3. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านต่าง ๆ ของบุคลากรสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) จำแนกตามอายุ พบว่า โดยภาพรวมบุคลากรสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) ที่มีอายุ 51-60 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างดีในด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

4. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านต่าง ๆ ของบุคลากรสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมบุคลากรสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดีในด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

5. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านต่าง ๆ ของบุคลากรสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า โดยภาพรวมบุคลากรสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) ที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001-20,000 บาทมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดีในด้านความสมดุลระหว่างหน่วยงานกับชีวิตส่วนตัว

6. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านต่าง ๆ ของบุคลากรสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า โดยภาพรวมบุคลากรสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไป มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างดีในด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

7. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านต่าง ๆ ของบุคลากรสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน พบว่า โดยภาพรวมบุคลากรสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์

ที่ 2 (ศรีราชา) ที่มีระดับตำแหน่งงานตำแหน่งผู้บริหารซี 6-7 มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างดีในด้านประชาธิปไตยในองค์กร

## อภิปรายผล

จากผลการวิจัยศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีประเด็นที่สามารถนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานบุคลากรสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) ภาพรวมและรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับค่อนข้างดี ทั้งนี้อาจเพราะสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) เป็นหน่วยงานที่มีศักยภาพสูงในด้านงบประมาณที่สามารถนำมาพัฒนาองค์กรได้อย่างมีคุณภาพ โดยมีเงินเดือน สวัสดิการ เหมาะสมและเพียงพอกับค่าใช้จ่าย มีการเลื่อนขั้นเงินเดือนด้วยความเป็นธรรม มีการจัดสถานที่ในการทำงานที่สะอาดปราศจากมลภาวะเป็นพิษ มีการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรในการก้าวหน้าได้อย่างทั่วถึงทุกหน้าที่ และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสังคมร่วมกัน มีความรู้สึกเป็นสุขขณะปฏิบัติงาน มีโอกาสพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนเวลาพักผ่อนส่วนตัวอย่างเพียงพอ อีกทั้งได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี มีความภาคภูมิใจในตำแหน่งงานที่ทำอยู่และภูมิใจในผลสำเร็จของงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของอุมารินทร์ เอื้อนกุล (2551) ได้ทำการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานที่ดินในจังหวัดจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมข้าราชการสำนักงานที่ดินในจังหวัดจันทบุรีมีคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านต่าง ๆ อยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

1.1 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างดี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) เป็นหน่วยงานของรัฐบาล จึงทำให้มีสวัสดิการต่าง ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาลของตน, ค่าเช่าบ้าน, ทูนาการศึกษารับรองบุตร อยู่ในเกณฑ์ที่ได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม เมื่อเทียบกับสวัสดิการของหน่วยงานอื่น ๆ ที่มีลักษณะของหน่วยงานคล้ายกันซึ่งไม่สอดคล้องกับวิภาวรรณ มงคลศิลป์ (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน ในด้านการได้รับสิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรมอยู่ในระดับต่ำ แสดงให้เห็นว่าบุคลากรภาครัฐปัจจุบันยังมีปัญหาด้านค่าตอบแทนไม่เพียงพอกับการดำรงชีพซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความล้มเหลวของระบบการบริหารงาน

บุคคลภาครัฐ แต่สอดคล้องกับ จีระ หงส์ดารมย์ (2550, หน้า 27-28) ได้ให้ทรรศนะเกี่ยวกับองค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าจ้างและสวัสดิการว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานและความสามารถในการดำรงชีวิตอยู่ในครอบครัวและสังคมค่าจ้างและสวัสดิการของบุคลากรจะแตกต่างกันตามประเภทของระดับตำแหน่งสายงานและประเภทของทักษะ

1.2 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างดี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) ได้มีการแบ่งโซนการทำงานอย่างเป็นสัดส่วน แบ่งฝ่ายแต่ละแผนกให้เป็นหมวดหมู่เป็นบริเวณและมีบรรยากาศภายในห้องทำงานที่ปราศจากมลภาวะเป็นพิษทั้งเสียงและกลิ่นรบกวน มีระบบ 5 ส. เข้ามาใช้ในหน่วยงาน และมีมาตรการรักษาความปลอดภัยบริเวณทางเข้า-ออกของสำนักงานอย่างรัดกุม ซึ่งไม่สอดคล้องกับอุมารินทร์ เอื้อนกุล (2551) ทำการศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานที่ดินในจังหวัดจันทบุรี” ผลการศึกษาพบว่าในภาพรวมข้าราชการสำนักงานที่ดินในจังหวัดจันทบุรีมีคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านต่าง ๆ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการสำนักงานที่ดินในจังหวัดจันทบุรีมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอันดับแรก คือ ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์กับสังคม รองลงมาคือด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านความสมดุลระหว่างหน่วยงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านโอกาสการพัฒนาความสามารถ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ตามลำดับ อันดับสุดท้ายคือด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมแต่สอดคล้องกับ วอลตัน (Walton, 1973, pp. 12-16) อ้างถึงใน อรวรรณ ผดุงรัชดาภิจ, 2550, หน้า 15) ได้กล่าวว่า สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Working Conditions) คือ ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานซึ่งก่อให้เกิดสุขภาพไม่ดีและควรจะได้กำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับการคงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมที่จะส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งจะรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง กลิ่น และการรบกวนทางสายตา

1.3 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างดี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ทักษะจากการทำงานที่ใช้ความสามารถทำทำตลอดจน การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ที่เหมาะสม เช่นมีเงินค่าตำแหน่ง มีเงินบำเหน็จบำนาญหลังเกษียณอายุราชการ การจ่ายเงินชดเชยกรณีปลดพนักงานก่อนครบเกษียณอายุราชการ มีการจ้างงานจนอายุครบ 60 ปี เพื่อเป็นการตอบสนองความต้องการให้บุคลากรเกิด

ความพอใจในงานและทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งไม่สอดคล้องกับกาญจนา คำผล (2549) ทำการศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1” ผลการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยคุณภาพชีวิตการทำงานสูงสุดอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานด้านการบูรณาการด้านสังคม และด้านการปฏิบัติงานในสังคม ตามลำดับ และคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยมากที่สุด อยู่ในระดับปานกลางแต่สอดคล้องกับแนวคิดของ ฮัสและ คุมิ่ง (Huse & Cumongs, 1985 อ้างถึงใน ชุตินา เทียนแก้ว, 2551, หน้า 9) ได้ให้นิยามของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า เป็นความสอดคล้องกันระหว่างความปรารถนาหรือความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่งคือ ประสิทธิภาพขององค์กรอันเนื่องมาจากความพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งผลมาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงานซึ่งทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานนั้น

1.4 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างดี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะได้อย่างเต็มที่ โดยมีแหล่งความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร ที่สามารถค้นคว้าได้อย่างสะดวก รวมทั้งผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษา แนะนำเมื่อมีอุปสรรคในการทำงาน และส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ศึกษา ศึกษานาน สัมมนาต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถเพิ่มทักษะในการทำงาน ตรงกับแผนการบริหารงานของสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) ที่สนับสนุนให้บุคลากรนำความรู้ความสามารถที่ได้รับและมีอยู่กลับไปพัฒนาตนเองและองค์กรให้ดีขึ้นซึ่งไม่สอดคล้องกับอุมารินทร์ เอื้อนุกูล (2551) ทำการศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานที่ดินในจังหวัดจันทบุรี” ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมข้าราชการสำนักงานที่ดินในจังหวัดจันทบุรีมีคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านต่าง ๆ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ข้าราชการสำนักงานที่ดินในจังหวัดจันทบุรีมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอันดับแรก คือ ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์กับสังคม รองลงมาคือ ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านความสมดุลระหว่างหน่วยงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านโอกาสการพัฒนาความสามารถ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ตามลำดับแต่สอดคล้องกับแนวคิดของ วอลตัน (Walton, 1973, pp. 12-16 อ้างถึงใน อรวรรณ ผดุงรัชดาภิจ, 2550, หน้า 15) ได้กล่าวว่า การพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลในการทำงานนี้เป็นการให้ความสำคัญเกี่ยวกับการศึกษา อบรม การพัฒนาการทำงาน

และอาชีพของบุคคลเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานประการหนึ่ง ซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถทำหน้าที่โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ มีความเชื่อมั่นในตนเองและเมื่อมีปัญหาที่จะใช้การแก้ไขตอบสนองในรูปแบบการดำเนินชีวิตที่เหมาะสมพึงกระทำเป็นผลให้บุคคลประสบความสำเร็จในชีวิต

1.5 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างดี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ บุคลากรสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการทำงานร่วมกัน ได้จัดกิจกรรมต่าง ๆ ให้ทุกคนมีส่วนร่วมและสามารถแสดงความคิดเห็นพร้อมตัดสินใจ เพื่อจะทำให้องค์กรพัฒนาขึ้นไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมกีฬาภายใน กิจกรรมรณรงค์รักษาป่าไม้ กิจกรรมช่วยกันปลูกป่าเพื่อพ่อ กิจกรรมกลุ่มย่อย กิจกรรมชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ รวมทั้งกิจกรรมสันตนาการที่สร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับบุคลากรร่วมกัน หรือกับผู้บริหารของสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) ซึ่งไม่สอดคล้องกับจรรยาบรรณ (2550, บทคัดย่อ) ทำการศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่ในการทำงานภายหลังการนำนโยบายการปฏิรูประบบราชการมาปฏิบัติศึกษากรณีสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน” ผลการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวงพลังงานในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านขององค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานพบว่า ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่าปัจจัยส่วนราชการไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวงพลังงานในการทำงานแต่ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วอลตัน (Walton, 1973, pp. 12-18 อ้างถึงใน จุไรพร ขวัญนิพนธ์, 2549, หน้า 39) การทำงานร่วมกันเป็นการที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่า สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จได้มีการยอมรับและร่วมมือทำงานด้วยดี ซึ่งเป็นการเกี่ยวข้องกับสังคมขององค์กรธรรมชาติ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรการมีผลต่อบรรยากาศในการทำงานซึ่งลักษณะดังกล่าวนี้ พิจารณาได้จากความเป็นอิสระจากอคติเป็นการพิจารณาการทำงานร่วมกัน โดยคำนึงถึงทักษะความสามารถ ศักยภาพของบุคคล ไม่ควรมีอคติหรือไม่ควรถามถึงพวกพ้อง และยึดถือเรื่องส่วนตัวมากกว่าความสามารถในการทำงาน

1.6 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) ด้านประชาธิปไตยในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างดี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) มีการจัดประชุมประจำเดือนทุก ๆ เดือน บุคลากรมีอิสระในการพูดเสนอแนะความคิดเห็นของตนเองในการปฏิบัติงาน มีความเสมอภาคในกฎระเบียบ ข้อบังคับการทำงาน มีการระดมความเห็นการตัดสินใจโดยใช้เกณฑ์จากการนับเสียงข้างมากมิใช่การตัดสินใจจากอำนาจฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งซึ่งไม่สอดคล้องกับอุมารินทร์ เอื้อนุกูล (2551, บทคัดย่อ) ทำการศึกษาเรื่อง



“คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานที่ดินในจังหวัดจันทบุรี” ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมข้าราชการสำนักงานที่ดินในจังหวัดจันทบุรีมีคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านต่าง ๆ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการสำนักงานที่ดินในจังหวัดจันทบุรีมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอันดับแรก คือ ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์กับสังคม รองลงมาคือ ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านความสมดุลระหว่างหน่วยงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านโอกาสการพัฒนาความสามารถ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ตามลำดับ อันดับสุดท้าย คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมแต่สอดคล้องกับ วอลตัน(Walton, 1973, pp. 12-18 อ้างถึงใน จุไรพร ขวัญนิพนธ์, 2549, หน้า 39) การบริหารจัดการที่ให้เจ้าหน้าที่ พนักงาน ได้มีสิทธิในการปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมายและแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกันหรือการกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกัน บุคคลต้องได้รับการเคารพในสิทธิส่วนตัวเป็นองค์ประกอบหนึ่งของการบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงานซึ่งสามารถพิจารณาได้จาก ความเฉพาะของตน มีอิสระในการพูด มีความเสมอภาค การให้ความเคารพต่อหน้าที่ความเป็นมนุษย์ของผู้ร่วมงาน

1.7 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) ด้านความสมดุลระหว่างหน่วยงานกับชีวิตส่วนตัว โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างดี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) มีการกำหนดเวลาการทำงานไว้ตามเกณฑ์ที่ราชการกำหนด ซึ่งมีวันหยุดตามที่ทางราชการกำหนด ทั้งนี้เนื่องจากสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) ได้ตระหนักถึงความสำคัญของสถาบันครอบครัว ได้มีการยืดหยุ่นในกรณีที่มีความจำเป็นสามารถแลกเปลี่ยนเวลาการปฏิบัติงานได้ ซึ่งขึ้นอยู่กับดุลพินิจของผู้บังคับบัญชา และไม่มีผลกระทบต่อภาพรวมของการทำงานซึ่งไม่สอดคล้องกับวิภาวรรณ มงคลศิลป์ (2550, บทคัดย่อ) ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้าน ประกอบด้วยด้านการได้รับสิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านการบูรณาการทางด้านสังคม ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมของหน่วยงาน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับสิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรมอยู่ในระดับต่ำด้านที่เหลือมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางแต่สอดคล้องกับแนวคิดฮิวส์และคัมมิงส์ (Huse & Cumming, 1980, pp. 235-238 อ้างถึงใน กาญจนา คำผล, 2549, หน้า 18) การปฏิบัติงานของบุคคลหนึ่งควรจะได้มีความสมดุลกับบทบาทของชีวิต

บุคคลนั้น บทบาทนี้เกี่ยวข้องกับ การแบ่ง ความต้องการทางด้านอาชีพ การเดินทางซึ่งควรให้มี สัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของบุคคลและเวลาว่างของครอบครัว ตลอดทั้ง ความก้าวหน้า และการได้รับความดีความชอบ

1.8 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) ด้านความเกี่ยวข้องและประโยชน์ต่อสังคมโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างดี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) จัดให้มีกิจกรรมนิทรรศการตามสถานศึกษาและชุมชนใกล้เคียง โดยให้ความรู้เกี่ยวกับการเผยแพร่ความรู้เรื่องการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสัตว์ป่าที่ใกล้ จะสูญพันธุ์ รมณรงค์ให้ภาครัฐและเอกชนช่วยกันร่วมปลูกป่าเพื่อสร้างฝืนป่าให้กลับคืนมาอีกครั้ง และเป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับสังคมอีกทางหนึ่งด้วยเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับ อุมารินทร์ เอื้อนกุล (2551) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงาน ที่ดินในจังหวัดจันทบุรี” ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมข้าราชการสำนักงานที่ดินในจังหวัด จันทบุรีมีคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านต่าง ๆ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการสำนักงานที่ดินในจังหวัดจันทบุรีมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอันดับแรก คือด้าน ความเกี่ยวข้องและประโยชน์ต่อสังคมหรือการทำงานร่วมกันและสอดคล้องกับ กาญจนา คำผล (2549, หน้า 25) ได้กล่าวว่า การดึงเอาสำนักงาน ฯ ไปให้สัมพันธ์ใกล้ชิดกับกลุ่มทางสังคมอื่น ๆ ในชุมชนโดยพยายามให้กิจกรรมในสำนักงาน ฯ ได้มีส่วนร่วมกับการกิจกรรมของชุมชนในขณะเดียวกัน ก็ดึงชุมชนให้มีกิจกรรมร่วมกับสำนักงาน ฯ ด้วย งานสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสำนักงาน ฯ กับ ชุมชนนับเป็นงานสำคัญ เนื่องจากจัดการศึกษาในปัจจุบัน ประชาชนควรมีส่วนร่วมในการจัด การศึกษาด้วยเพื่อให้เป็นไปตามความต้องการของชุมชนมากที่สุด ผู้บริหารและบุคลากรที่มี ประสิทธิภาพจะต้องมีความเข้าใจและสามารถปรับตัวยืดหยุ่นตามสถานการณ์ได้พร้อมทั้งให้มีความคิดในส่วนร่วมของบุคคลที่เห็นพ้องต้องกันว่าควรจะมีเท่าที่ ความรู้สึก ความเชื่อ ค่านิยม ทัศนคติ และการกระทำอย่างไรจึงเหมาะสมในสำนักงาน ฯ และการปฏิบัติงานตามภารกิจของ ผู้บริหาร และบุคลากรให้ครบถ้วน

2. การเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักบริหาร พื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) จำแนกตามเพศ สถานภาพ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และระดับตำแหน่ง ซึ่งพบว่า บุคลากรสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) ที่เป็นเพศหญิงมีคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่าเพศชายสถานภาพแยกกันอยู่ มีคุณภาพชีวิต การทำงานดีกว่าสถานภาพอื่น ๆ อายุระหว่าง 51-60 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่าช่วงอื่น ๆ ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่าระดับการศึกษาอื่น ๆ รายได้ต่อ เดือน 15,001-20,000 บาท มีคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่ารายได้ต่อเดือนอื่น ๆ ระยะเวลาการปฏิบัติ

10 ปีขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่าระยะเวลาการปฏิบัติงานปีอื่น ๆ ระดับตำแหน่งผู้บริหาร ซี 6-7 มีคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่าตำแหน่งอื่น ๆ ทั้งนี้เป็นเพราะบุคลากรสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) ที่ เป็นเพศหญิง มีการปรับตัวได้ดีกว่าเพศชาย มีความยืดหยุ่นและยอมรับในสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่ได้ และสถานภาพแยกกันอยู่ เป็นสถานภาพที่ปราศจากภาระหน้าที่จากคู่สามี ภรรยา ทำให้มีความพึงพอใจในสถานการณ์ที่เป็นอยู่ และในช่วงอายุระหว่าง 51-60 ปี เป็นช่วงชีวิตที่ไม่ต้องการความดีนหรือทำการแข่งขันกับสังคม มีการทำงานที่เสถียรภาพและมีความชำนาญในการทำงานจึงทำให้ไม่ต้องมีการปรับตัว ปรับการใช้ชีวิตตามสถานการณ์ในปัจจุบันมากขึ้น พบว่าระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่าระดับการศึกษาอื่น ๆ ยิ่งการศึกษาสูงมากเท่าไรก็จะยิ่งทำให้เงินเดือนมีการปรับตามระดับการศึกษาทำให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีมากขึ้น และรายได้ต่อเดือน 15,001-20,000 บาทเป็นมาตรฐานกับค่าครองชีพในสภาวะปัจจุบัน พบว่าระยะเวลาการปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไปจะเห็นได้ว่า บุคลากรมีความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงาน เนื่องจากยังมีประสบการณ์ในการทำงานมากก็มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่สูงมากขึ้น และระดับตำแหน่งผู้บริหารซี 6-7 เป็นตำแหน่งที่ถือว่ามีความเกี่ยวข้อง และมีรายได้ค่อนข้างแน่นอน จึงทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จุไรพร ขวัญนิพนธ์ (2549) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา และเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา จำนวน 190 คน ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิต การทำงานในภาพรวมของข้าราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ทุกด้านมีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน โดยด้านความสำเร็จของงานมีระดับคุณภาพชีวิตสูงสุด รองลงมาคือ ด้านสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สำหรับด้านที่น้อยที่สุดคือด้านนโยบายการบริหาร และจากการทดสอบสมมติฐานพบว่า ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. จากผลการศึกษาพบว่าด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยรวมมีค่าเฉลี่ยน้อย ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะให้สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) ในเรื่องการกำหนด

นโยบายการปรับเงินเดือนของพนักงานจ้างให้มีความเหมาะสมและเพียงพอสำหรับการใช้จ่ายตามสถานะเศรษฐกิจการครองชีพในปัจจุบัน และมีการปรับเงินเดือนทุกปีงบประมาณ

2. จากผลการศึกษาพบว่าด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน บุคลากรมีความคิดเห็นว่า สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) มีตำแหน่งสูงกว่าพร้อมให้ท่านก้าวขึ้นไปได้ตามลำดับ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับสุดท้าย ผู้วิจัยจึงเสนอแนะให้สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) เสนอนโยบายต่อกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ในเรื่องการปรับตำแหน่งและสร้างความมั่นคงในการทำงาน เช่น มีการรับรองการทำสัญญาทุก 5 ปี มีการปรับพนักงานให้เป็นข้าราชการ เป็นต้น

2.1 จากผลการศึกษาพบว่า ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานบุคลากรมีความคิดเห็นว่า สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) มีเกณฑ์การพิจารณาผลงานอย่างเป็นธรรมอยู่ในระดับค่อนข้างไม่ดี ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะให้กรมอุทยานแห่งชาติสัตว์ป่า และพันธุ์พืช กำหนดเกณฑ์การวัดระดับผลงานที่เป็นมาตรฐานเดียวกันและใช้เป็นแบบแผนในการปฏิบัติงานต่อไป

3. จากผลการศึกษาพบว่า ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเองบุคลากรมีความคิดเห็นว่า การได้รับโอกาสให้ศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับสุดท้าย ผู้วิจัยจึงเสนอแนะให้สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) กำหนดนโยบายเพิ่มสวัสดิการให้ทุนการศึกษา เพื่อเพิ่มศักยภาพของบุคลากรให้สามารถนำความรู้ดังกล่าวมาพัฒนาองค์กรได้และสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อโดยจัดสรรเวลาให้แก่บุคลากร

#### ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. จากผลการศึกษาพบว่า ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ บุคลากรมีความคิดเห็นว่า การจัดหาอุปกรณ์ต่าง ๆ ในการรักษาพยาบาลเบื้องต้นได้อย่างเพียงพอต่อการใช้งานในช่วงฉุกเฉิน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับสุดท้าย ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะให้สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) จัดสรรงบประมาณในการจัดทำห้องปฐมพยาบาลเบื้องต้นและมีการจัดอบรมการปฐมพยาบาลเบื้องต้นให้แก่บุคลากรในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา)

1.2 จากผลการศึกษาพบว่า ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ บุคลากรมีความคิดเห็นว่า ผู้บังคับบัญชาสนใจต่อสุขภาพของบุคลากรโดยจัดให้มีโครงการเสริมสร้างสุขภาพของบุคลากร อยู่ในระดับค่อนข้างไม่ดี ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะให้สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) จัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ เช่น มีจัดแข่งขันกีฬาในหน่วยงานประจำเดือน มีกิจกรรมการออกกำลังกายเป็นประจำทุกเย็นหลังเวลาเลิกงาน

1.3 จากผลการศึกษาพบว่า ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ บุคลากร มีความคิดเห็นว่าสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) จัดให้มีสถานที่ปลอดบุหรี่/ เขตสูบบุหรี่ อย่างเหมาะสม อยู่ในระดับค่อนข้างไม่ดี ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะให้สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) จัดสถานที่ไว้เฉพาะสำหรับผู้สูบบุหรี่ เพื่อไม่เป็นการรบกวนผู้ปฏิบัติงานและผู้มาติดต่อราชการ

2. จากผลการศึกษาพบว่า ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเองบุคลากร มีความคิดเห็นว่าสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) มีแหล่งความรู้ข้อมูล ข่าวสารที่สามารถ ค้นคว้าได้อย่างสะดวก อยู่ในระดับค่อนข้างไม่ดี ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะให้สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) จัดทำโครงการองค์กรแห่งการเรียนรู้ และการบริหารจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ

3. จากผลการศึกษาพบว่า ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน โดยรวม อยู่ในระดับค่อนข้างดี ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะให้สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) จัดให้ทำ กิจกรรมร่วมกันในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ เช่น จัดตั้ง โครงการปลูกป่าเฉลิมพระเกียรติ จัดกิจกรรม รมรงค์การอนุรักษ์สัตว์ป่าสงวน

4. จากผลการศึกษาพบว่า ด้านประชาธิปไตยในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างดี ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะให้สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) จัดการประชุมประจำเดือน ในแต่ละแผนกย่อยเพื่อเสนอแนะ ปรับปรุง พัฒนาระบบการทำงานภายในองค์กร เพื่อเป็นการรับรู้ การทำงานของบุคลากรและเป็นการปรับวัฒนธรรมองค์กรกระตุ้นให้เกิดการแสดงความคิดเห็น ของบุคคลด้วย

5. จากผลการศึกษาพบว่า ด้านความสมดุลระหว่างหน่วยงานกับชีวิตส่วนตัว โดยรวม อยู่ในระดับค่อนข้างดี ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะให้สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) ได้มีการ ยืดหยุ่นในกรณีมีความจำเป็นสามารถแลกเปลี่ยนเวลาการปฏิบัติงานได้ ซึ่งต้องอยู่ในดุลพินิจของ ผู้บังคับบัญชา และไม่มีผลกระทบต่อภาพรวมของการทำงาน

6. จากผลการศึกษาพบว่า ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยรวมอยู่ใน ระดับค่อนข้างดี ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะให้สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) เสริมสร้าง ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับชุมชน เช่น จัดนิทรรศการและกิจกรรมตามชุมชน สถานศึกษา ในเรื่องเกี่ยวกับการรักษาสิ่งแวดล้อมและการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

#### ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. ควรมีการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรและแรงจูงใจ ในการทำงานของบุคลากรทุกระดับเพิ่มเติม

2. ควรทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในส่วนของนอกพื้นที่แต่อยู่ในสังกัดเดียวกัน เพื่อทราบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานทุกพื้นที่โดยทั่วกัน
3. ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรศึกษาในเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลด้านลึกจากประชากรที่ต้องการศึกษา