# คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี

ธัญญลักษณ์ ปรางจันทร์

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
มกราคม 2559
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์ และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ได้พิจารณางานนิพนธ์ของ ธัญญลักษณ์ ปรางจันทร์ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์

.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต)

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์

.....ประธาน

(ดร.อุษณากร ทาวะรมย์)

.....กรรมการ

(ดร.วิชัย จงโชติชัชวาลย์)

.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจอนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพา

..... คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชนีย์ ธระเสนา)

วันที่ ๑๐เดือนมกราคม พ.ศ. 2559

# กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และอาจารย์พรเทพ นามกร อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำแนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วน และเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ นายทองทศ มหามนตรี ผู้อำนวยการสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี ที่กรุณาให้ความรู้ ให้คำปรึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบ รวมทั้งให้คำแนะนำแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้มีคุณภาพ ตรวจแก้ไขและวิจารณ์ผลงาน ทำให้งานนิพนธ์มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังได้รับความอนุเคราะห์จากหัวหน้างานตลอดจนเพื่อนร่วมงานในสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี ที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย ทำให้งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์ของงานนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูกตเวทีแด่บุพการี บูรพาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านทั้งในอดีตและปัจจุบัน ที่ทำให้ข้าพเจ้าเป็นผู้มีการศึกษาและประสบความสำเร็จมาจนตราบเท่าทุกวันนี้

ธัญญลักษณ์ ปรางจันทร์

57930050: กลุ่มวิชา: การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน; รป.ม. (การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน)
คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน/ บุคลากร

ธัญญลักษณ์ ปรางจันทร์: คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี (QUALITY OF WORK LIFE AMONG PERSONNEL WORKING FOR NATIONAL BROADCASTING SERVICES OF THAILAND, CHANTHABURI PROVINCE) อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์: พงษ์เสฐียร เหลืออลงกต, ปร.ด. 119 หน้า. ปี พ.ศ. 2559.

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี และเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 58 คน ใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย ($\mu$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($\sigma$) และเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามเพศ รายได้ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง สายงาน และอายุงานใช้การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ($\mu$)

ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า บุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับดี จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการปฏิบัติงานในสังคมเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ตามลำดับ ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานที่อยู่ในระดับไม่ดีมี 2 ด้าน ได้แก่ ด้านสิ่งแวดล้อมต้องถูกสุขลักษณะและปลอดภัย และด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามเพศ รายได้ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง สายงาน และอายุงาน พบว่า บุคลากรเพศชายมีคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่าเพศหญิง บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่ากลุ่มอื่น บุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่ากลุ่มอื่น บุคลากรที่มีตำแหน่งงานลูกจ้างชั่วคราวมีคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่ากลุ่มอื่น บุคลากรสายงานสถานีเครื่องส่งโทรทัศน์มีคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่ากลุ่มอื่น และบุคลากรที่มีอายุงานไม่เกิน 5 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่ากลุ่มอื่น

57930050: MAJOR: PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT; M.P.A.
(PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT)
KEYWORDS: QUALITY OF WORK LIFE/ WORKING/ PERSONNEL

TANYALUK PRANGCHAN: QUALITY OF WORK LIFE AMONG PERSONNEL WORKING FOR NATIONAL BROADCASTING SERVICES OF THAILAND, CHANTHABURI PROVINCE. ADVISOR: PONGSATEAN LUENGALONGKOT, Ph.D. 119 P. 2016.

The purposes of this study were to examine quality of work life among personnel working for National Broadcasting Services of Thailand in Chanthaburi Province and to compare their level of quality of work life as classified by gender, amount of income, educational level, work position, type of work, and work length. The population participating in this study was 58 people, completing a questionnaire. The statistical tests used to analyze the collected data included frequency, means, and standard deviation. To compare their level of quality of work life, a comparison of mean scores was used.

The results of this study revealed that the level of quality of work life among personnel working for National Broadcasting Services of Thailand in Chanthaburi Province was found at a good level. When considering each aspect, these subjects rated the 6 aspects of quality of work life at a good level. The aspect in relation to working in society was rated the highest, followed by the aspects relating to social integration, job advancement and security, balance between personal life and work life, rules and regulation at work, and ability development for individuals, respectively. Also, the subjects rated their quality of life at a bad level in two aspects, including hygienic and safe environment, fair and appropriate compensation.

Based on the results from the comparisons, it was found that male subjects had a better level of quality of work life than that of their female counterparts. The subjects earning more than 30,001 baht had a better level of quality of work life than other groups with different amount of income. The subjects holding an educational degree higher than a bachelor’s degree had a higher level of quality of work life than other groups. The subjects holding a permanent employee position demonstrated a higher level of quality of work life than other groups. The subjects whose work was related to television-signal transmission had a higher level of quality of work life than other groups. Finally, the subjects with work length fewer than 5 years had a higher level of quality of work life than other groups.

# สารบัญ


หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... ง

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... จ

สารบัญ ..... ฉ

สารบัญตาราง ..... ซ

สารบัญภาพ ..... ฎ

บทที่

1 บทนำ ..... 1

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา ..... 1

วัตถุประสงค์ของการวิจัย ..... 3

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ ..... 3

กรอบแนวคิดในการวิจัย ..... 3

ขอบเขตการวิจัย ..... 4

นิยามศัพท์เฉพาะ ..... 5

2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ..... 8

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ..... 8

ข้อมูลทั่วไปของสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี ..... 33

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ..... 36

3 วิธีดำเนินการวิจัย ..... 50

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ..... 50

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ..... 51

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ..... 51

การเก็บรวบรวมข้อมูล ..... 53

การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ..... 53

เกณฑ์การแปลผล ..... 54

# สารบัญ (ต่อ)


| บทที่ | หน้า |
|---|---|
| 4 ผลการวิจัย | 56 |
| ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม | 57 |
| ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สถานีวิทยุโทรทัศน์ แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี | 60 |
| ตอนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร โดยใช้การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (Compare Mean) | 72 |
| ตอนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน | 76 |
| 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ | 81 |
| สรุปผลการวิจัย | 81 |
| อภิปรายผลการวิจัย | 85 |
| ข้อเสนอแนะ | 94 |
| บรรณานุกรม | 96 |
| ภาคผนวก | 104 |
| ภาคผนวก ก | 105 |
| ภาคผนวก ข | 112 |
| ประวัติย่อของผู้วิจัย | 119 |

# สารบัญตาราง


ตารางที่ หน้า

2-1 เปรียบเทียบทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ..... 28

2-2 การทบทวนตัวแปรอิสระ ที่สัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ..... 47

2-3 ตัวแปรอิสระ และแหล่งที่มาของตัวแปร ..... 48

3-1 จำนวนบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี ..... 50

4-1 จำนวนของผู้ตอบแบบสอบถามข้อมูลทั่วไป จำแนกตามเพศ ..... 57

4-2 จำนวนของผู้ตอบแบบสอบถามข้อมูลทั่วไป จำแนกตามรายได้ ..... 57

4-3 จำนวนของผู้ตอบแบบสอบถามข้อมูลทั่วไป จำแนกตามระดับการศึกษา ..... 58

4-4 จำนวนของผู้ตอบแบบสอบถามข้อมูลทั่วไป จำแนกตามตำแหน่งงาน ..... 58

4-5 จำนวนของผู้ตอบแบบสอบถามข้อมูลทั่วไป จำแนกตามสายงาน ..... 59

4-6 จำนวนของผู้ตอบแบบสอบถามข้อมูลทั่วไป จำแนกตามอายุงาน ..... 60

4-7 จำนวนค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม และเป็นธรรม ..... 60

4-8 จำนวนค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี ด้านสิ่งแวดล้อมต้องถูก สุขลักษณะและปลอดภัย ..... 62

4-9 จำนวนค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี ด้านการพัฒนาความสามารถ ของบุคคล ..... 63

4-10 จำนวนค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี ด้านความก้าวหน้าและ มั่นคงในการทำงาน ..... 65

4-11 จำนวนค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี ด้านบูรณาการทางสังคม ..... 66

4-12 จำนวนค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี ด้านระเบียบข้อบังคับในการ ปฏิบัติงาน ..... 67

# สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ หน้า

4-13 จำนวนค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ..... 69

4-14 จำนวนค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี ด้านการปฏิบัติงานในสังคม..... 70

4-15 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี จำแนกรายด้าน ..... 71

4-16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี โดยจำแนกตามเพศ..... 72

4-17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี โดยจำแนกตามรายได้..... 72

4-18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี โดยจำแนกตามระดับการศึกษา..... 73

4-19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน ..... 74

4-20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี โดยจำแนกตามสายงาน ..... 74

4-21 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี โดยจำแนกตามอายุงาน..... 75

# สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ หน้า

4-22 ผลวิเคราะห์การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามเพศ ..... 76

4-23 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post hoc) ของค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามราย..... 76

4-24 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post hoc) ของค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา..... 77

4-25 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post hoc) ของค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามตำแหน่งงาน..... 78

4-26 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post hoc) ของค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามสายงาน ..... 78

4-27 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post hoc) ของค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามอายุงาน ..... 79

4-28 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ..... 79

# สารบัญภาพ

ภาพที่ หน้า

1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย ..... 4
2-1 โครงสร้างองค์กรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี ..... 34

# บทที่ 1
# บทนำ

## ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจและความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีของโลกเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งยังเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่จะต้องพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เตรียมคนให้พร้อมกับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต (ชุติมา เทียนใส, 2551, หน้า 1) อย่างไรก็ตามการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในองค์กรทั้งในภาครัฐและภาคเอกชนต้องทำให้เกิดความสุขในการทำงานและสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานที่ต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อสร้างเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการปฏิบัติงาน และให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐและประโยชน์สุขของประชาชน ที่มีความสอดคล้องกับการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (วิฑูรย์ เส็งเฮ้า, 2550, หน้า 1)

บุคลากรในองค์กรภาครัฐที่ปฏิบัติงานราชการ ถือว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการขับเคลื่อนนโยบาย หรือการให้บริการประชาชน การบริหารรัฐยุคใหม่จึงมุ่งเน้นการพัฒนาทุนมนุษย์ (Human capital) เพื่อให้เป็นกลไกสำคัญในการเพิ่มคุณค่าให้กับส่วนราชการทำให้ข้าราชการ ซึ่งเป็นตัวขับเคลื่อนองค์กรต้องมีการพัฒนาและปรับปรุงกลไกการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ รวดเร็ว มีความคิดริเริ่ม ทันสมัยสอดคล้องกับสังคมยุคใหม่ เพื่อให้ระบบราชการไทยมีความเข้มแข็งทั้งต่อเศรษฐกิจและสังคม ให้สามารถแข่งขันกับนานาประเทศได้ ตลอดจนเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการบริหารราชการ รวมทั้งเสริมสร้างให้เกิดความมั่นใจและความเชื่อมั่นศรัทธาในการปฏิบัติงานทุกระดับ เพื่อประโยชน์สุขของบ้านเมือง (สำนักงานข้าราชการพลเรือน, 2550, หน้า 11-12)

สถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี (สทท.จันทบุรี) สังกัดสำนักประชาสัมพันธ์เขต 7 กรมประชาสัมพันธ์ ในฐานะสื่อโทรทัศน์หลักของรัฐบาลในพื้นที่ภาคตะวันออก มีบทบาทหน้าที่ประชาสัมพันธ์นโยบายของรัฐบาลสู่ประชาชนให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้อง ชัดเจนและเข้าถึงประชาชนทุกคนอย่างแท้จริง และขณะเดียวกันก็ทำหน้าที่สะท้อนกลับความต้องการของประชาชนสู่รัฐบาล ที่จะนำไปสู่การพัฒนาชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นของประชาชนและการพัฒนาประเทศต่อไป ซึ่งบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรีทำหน้าที่เป็นฟันเฟืองขับเคลื่อนทุกนโยบายของรัฐบาลสู่ประชาชน ควบคู่กับการทำหน้าที่สื่อ

สาธารณะติดตามสถานการณ์ รายงานความเคลื่อนไหวที่เกิดขึ้นภายในพื้นที่ให้ประชาชนได้รับรู้ ดังนั้นคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี จึงถือเป็นปัจจัยสำคัญที่สร้างผลกระทบโดยตรงต่อการปฏิบัติงานและคุณภาพงาน ที่เกิดขึ้นได้ทั้งด้านบวกและด้านลบโดยด้านบวก หากบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่ประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะเป็นแรงผลักดันสำคัญให้เกิดการพัฒนาทั้งตัวบุคลากรเองและการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งปัจจุบันกำลังก้าวเข้าสู่ภาวะ “การหลอมรวมกันของสื่อ” (Media convergence) ไม่ว่าจะเป็นเทคโนโลยีที่ใช้ องค์กรสื่อที่ขยายครอบคลุมธุรกิจสื่อหลายประเภท และงานข่าว ที่ผู้ปฏิบัติต้องปรับตัวได้ดี มีทักษะ ความสามารถหลากหลาย มีการผสมผสานทั้ง ในแง่การบริหารจัดการงานข่าว การรายงานข่าว การจัดการเนื้อหา การเปิดพื้นที่ของนักข่าวภาคประชาชน ตลอดจนเทคนิคใหม่ ๆ ในการทำงานข่าว และเผยแพร่เนื้อหาออกสู่ผู้รับสารได้หลากหลายช่องทาง เพื่อตอบสนองประชาชนผู้รับข่าวสารที่เปลี่ยนแปลงไปตามความต้องการบริโภคข่าวที่เกิดขึ้นทุกที่ ทุกเวลาที่ต้องการ (บัญญัติ คำนูณวัฒน์, 2555, หน้า 1)

ส่วนด้านลบ หากบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่ประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่ดีจะเป็นเครื่องบั่นทอนกำลังใจที่เกิดขึ้นแก่ตัวผู้ปฏิบัติเอง และนำไปสู่ความผิดพลาด หรือล้มเหลวขององค์กร ในฐานะสื่อของรัฐ ที่จะทำให้ขาดความน่าเชื่อถือ ขาดจริยธรรมวิชาชีพสื่อ คือ ไม่ยึดการนำเสนอความจริง ขาดการตรวจสอบความจริง ขาดการทุ่มเททรัพยากรทุกอย่างในการค้นหาความจริง ขาดความจงรักภักดีต่อประชาชนผู้รับสาร ไม่มีการปรับตัวเข้ากับสื่อใหม่ ๆ ถูกแทรกแซง ทำให้ถูกมองว่าเป็นสื่อที่ไม่เป็นกลาง ส่งผลให้ถูกมองว่า เป็นองค์กรด้านสื่อที่ไม่มีความสำคัญต่อสังคม ไม่สามารถพิสูจน์ถึงความมุ่งมั่นที่จะปฏิรูปสื่อเพื่อประชาชน หรือพัฒนาสื่อให้มีคุณภาพ สร้างคนรุ่นใหม่ที่รับผิดชอบต่อสังคมได้เลย (บัญญัติ คำนูณวัฒน์, 2555, หน้า 1)

ที่ผ่านมา บ่อยครั้งที่บุคลากรของสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี จะสะท้อนความรู้สึกเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานออกมาในด้านลบ ประกอบกับที่ผ่านมาไม่เคยมีการวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรีไว้โดยเฉพาะ ผู้ศึกษาวิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องดังกล่าว ที่จะทำให้ทราบถึงสภาพการทำงานและปัญหาที่ประสบอยู่ ตลอดจนมุ่งหวังให้งานวิจัยครั้งนี้สามารถใช้เป็นแนวทางปรับปรุง และพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรีต่อไป

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี

2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี จำแนกตาม เพศ รายได้ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง สายงาน และอายุงาน

## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

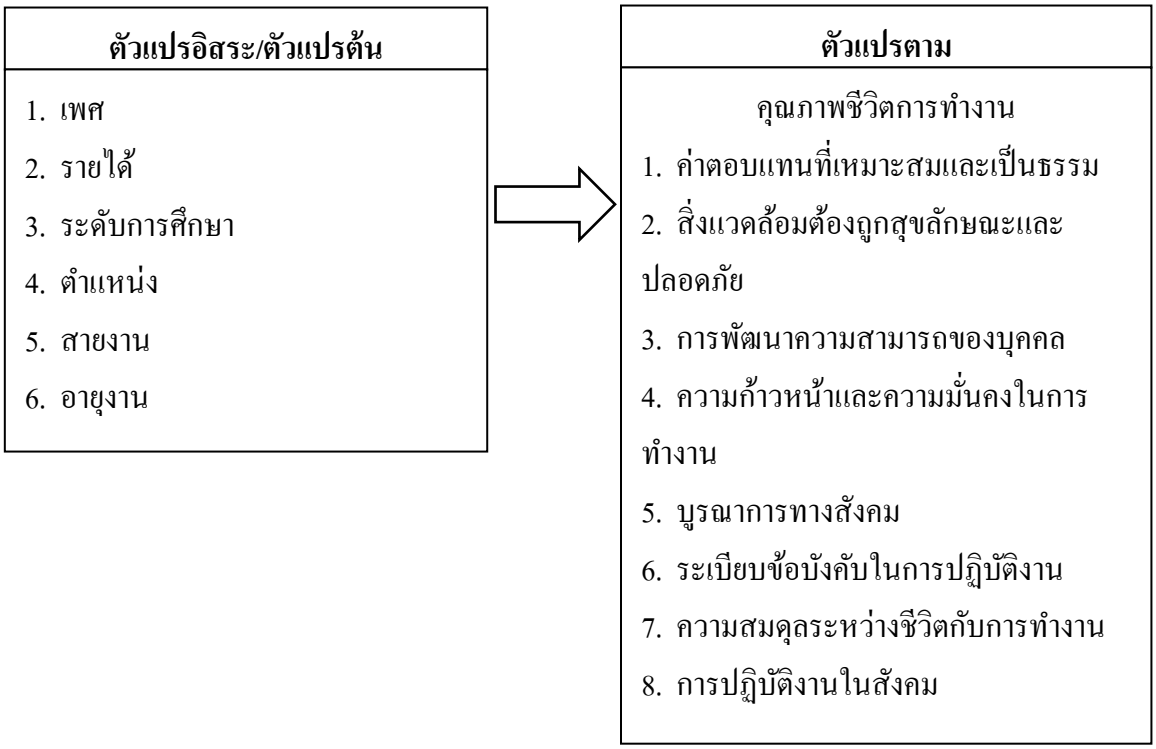
1. ทราบถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี

2. ทราบผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี

3. ผลจากการศึกษาวิจัยที่ได้ครั้งนี้จะนำไปสู่แนวทางการเสริมสร้างความมั่งคงในชีวิตการทำงานของบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรีต่อไป

## กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาข้อมูล แนวคิด ทฤษฎี และการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี ผู้วิจัยจึงเลือกนำหลักเกณฑ์ของ Huse and Cummings (1985, pp. 199-200) ซึ่งมีความสอดคล้องกับบริบทของสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี โดยศึกษาจากเกณฑ์ 8 ด้าน ได้แก่ 1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม 2. สิ่งแวดล้อมต้องถูกสุขลักษณะและปลอดภัย 3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล 4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน 5. บูรณาการทางสังคม 6. ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน 7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และ 8. การปฏิบัติงานในสังคม ซึ่งนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิด ศึกษาเปรียบเทียบตามเพศ รายได้ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง สายงาน และอายุงาน ดังนี้แสดงในภาพที่ 1-1




ภาพที่ 1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

**ขอบเขตการวิจัย**

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี สำหรับตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย

1. ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย เพศ รายได้ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง สายงาน และอายุงาน
2. ตัวแปรตาม คือ คุณภาพชีวิตการทำงาน แบ่งเป็น 8 ด้าน ได้แก่
   2.1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม
   2.2. สิ่งแวดล้อมต้องถูกสุขลักษณะและปลอดภัย
   2.3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล
   2.4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน
   2.5. บูรณาการทางสังคม
   2.6. ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน
   2.7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน
   2.8. การปฏิบัติงานในสังคม

ขอบเขตด้านพื้นที่: การวิจัยครั้งนี้มีประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการ, ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ, ลูกจ้างชั่วคราว และจ้างเหมาบริการของสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี จำนวนทั้งสิ้น 58 คน (สถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี, 2558)

ขอบเขตด้านระยะเวลา: เดือนกันยายน พ.ศ. 2558-เดือนธันวาคม พ.ศ. 2558 รวมระยะเวลา 4 เดือน

**นิยามศัพท์เฉพาะ**

คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การมีชีวิตการทำงานที่ดี มีความสุขในการปฏิบัติงาน โดยมีปัจจัยแวดล้อมด้านต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ทำให้ผลผลิตของงานออกมาตรงตามเป้าหมายขององค์กร และงานมีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ อีกทั้งผู้ปฏิบัติงานก็ได้รับความสุขจากการปฏิบัติงาน โดยมีองค์ประกอบ 8 ด้าน ได้แก่

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม หมายถึง การที่บุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี ได้รับเงินเดือน ค่าตอบแทนอื่น ๆ หรือสวัสดิการต่าง ๆ เหมาะสมเพียงพอกับการค่าครองชีพในปัจจุบัน และเป็นไปตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป อีกทั้งมีความยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับบุคลากรของหน่วยงานอื่น ที่ปฏิบัติงานในลักษณะงานใกล้เคียงกัน

2. สิ่งแวดล้อมต้องถูกสุขลักษณะและปลอดภัย หมายถึง สถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี มีสถานที่ และอุปกรณ์ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร อีกทั้งเมื่อบุคลากรต้องปฏิบัติภารกิจ ทั้งในงานประจำ และงานเฉพาะกิจ เร่งด่วน แข่งขันกับเวลาในสถานการณ์คับขัน อันตราย บุคลากรจะได้รับการดูแลด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ส่งผลให้สามารถทำหน้าที่ได้อย่างเต็มความสามารถและปลอดภัย ไม่ได้รับผลกระทบทั้งในขณะปฏิบัติหน้าที่ และหลังการปฏิบัติหน้าที่

3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล หมายถึง บุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี ได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างต่อเนื่อง และบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งต่าง ๆ ล้วนมีความรู้ ความสามารถสอดคล้องกับตำแหน่ง ควบคู่กับการสนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาส มีอิสระในการนำเสนอความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อการปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดการแต่งตั้งผู้ปฏิบัติงานที่มีความเหมาะสม เป็นไปตามความรู้ความสามารถ เกิดประโยชน์สูงสุดต่อบุคลากรและองค์กรต่อไป

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง การส่งเสริมให้บุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี มีความภาคภูมิใจในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่ และมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในสายงานได้ตามลำดับ เป็นหลักประกันความมั่นคงให้แก่ครอบครัวได้อีกทั้งตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติช่วยเพิ่มพูนและสร้างองค์ความรู้ รวมถึงประสบการณ์ใหม่ ๆ บนพื้นฐานของความเป็นธรรมในการมอบหมายงาน หรือแจกงานจากผู้บังคับบัญชา

5. บูรณาการทางสังคม หมายถึง บุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี มีความรัก ความผูกพัน และมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน อีกทั้งมีการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เกิดความร่วมมือ ร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขององค์กรในทางที่ดีขึ้น ควบคู่กับความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของเพื่อนร่วมงานและองค์กร

6. ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน หมายถึง บุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี มีความรู้ ความเข้าใจ และมีส่วนร่วมในการกำหนด หรือปรับปรุงกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และนโยบายการปฏิบัติงานขององค์กร ก่อให้เกิดความชัดเจน เสมอภาค เป็นธรรม และเคารพในกฎระเบียบ นโยบาย และแนวทางการปฏิบัติงานดังกล่าว ควบคู่กับการเคารพในสิทธิส่วนบุคคลด้วย

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง บุคลากรของสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี รู้สึกพอใจต่องาน ปริมาณงาน และเวลาการปฏิบัติงานที่มีความเหมาะสม ซึ่งจะทำให้สามารถปฏิบัติงานได้ทันเวลาและมีคุณภาพ อีกทั้งยังรู้สึกพอใจกับการมีชีวิตส่วนตัว ชีวิตครอบครัว และการเข้าสังคม ที่มีความสมดุลกัน

8. การปฏิบัติงานในสังคม หมายถึง การที่บุคลากรของสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรีปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆของสังคม อีกทั้งสังคมเห็นคุณค่าและเชื่อถือต่อสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี

รายได้ หมายถึง ค่าตอบแทนที่เป็นแบบตัวเงิน เช่น เงินเดือน เบี้ยเลี้ยงเจ้าหน้าที่ และแบบไม่ใช่ตัวเงิน เช่น สวัสดิการ

ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดที่บุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี ได้รับ แยกเป็น ต่ำกว่า ม.6/ ปวช., ม.6/ ปวช., อนุปริญญา/ ปวส. ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี

ตำแหน่ง หมายถึง ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว และจ้างเหมาบริการของสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี

สายงาน หมายถึง การจัดกลุ่มสายงานตามภารหน้าที่ภายในสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี ทั้ง 6 ฝ่าย ประกอบด้วย ฝ่ายบริหารทั่วไป ฝ่ายข่าวโทรทัศน์ ฝ่ายผลิตรายการโทรทัศน์ ฝ่ายจัดและควบคุมรายการ ฝ่ายเทคโนโลยีโทรทัศน์ และสารสนเทศและสถานีเครื่องส่งโทรทัศน์ในสังกัด 4 สถานี

อายุงาน หมายถึง ระยะเวลาที่เริ่มปฏิบัติงานวันแรกที่สถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี จนถึงปัจจุบัน

บุคลากร หมายถึง เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานภายในสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี ตามกรอบโครงสร้างและอัตรากำลังสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี ณ วันที่ 1 กันยายน พ.ศ. 2558

# บทที่ 2
# แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี มีแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
   1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิต
   1.2 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิต
2. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
   2.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน
   2.2 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน
   2.3 ความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน
   2.4 ทฤษฎีคุณภาพชีวิตการทำงาน
3. ข้อมูลทั่วไปของสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

## แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

### ความหมายคุณภาพชีวิต

George and Berson (1990 อ้างถึงใน วรรณวิสาข์ นิยมวงษ์, 2556, หน้า 20) ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง มิติของการมีชีวิตที่ดี ประกอบด้วยความสุข ความพอใจในชีวิต ความนับถือของตนเอง สุขภาพ และสภาพการทำงานของร่างกายและสภาวะทางเศรษฐกิจที่ดี

รัชฎาภรณ์ นวมนาคะ (2550, หน้า 15) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตไว้ว่า คุณภาพชีวิต คือ สภาพความเป็นอยู่ของบุคคลทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม ความคิดจิตใจ ที่ได้รับการตอบสนองต่อความต้องการพื้นฐานทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และจิตใจในช่วงเวลาหนึ่ง นอกจากนี้คุณภาพชีวิตยังรวมถึงการที่บุคคลสามารถปรับตัวให้เข้ากับธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ และสิ่งแวดล้อมทางสังคม โดยไม่เบียดเบียนกัน

กนกวรรณ ชูชีพ (2551, หน้า 19) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตจะกล่าวถึงระดับของชีวิตความเป็นอยู่ของมนุษย์ในเรื่องของปัจจัยพื้นฐานทั้งภายในและภายนอก อันได้แก่ ด้านร่างกาย ความรู้สึก สังคม เศรษฐกิจ การคิด รวมถึงสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่ทำให้ชีวิตมีคุณภาพ ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นส่วนหนึ่ง

ของคุณภาพชีวิตการทำงานด้วย

จันทัปพา วิเศษโวหาร (2552, หน้า 11) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตไว้ว่า คุณภาพชีวิต คือ สภาวการณ์ของบุคคลที่มีชีวิตที่มีความสุข ทั้งทางกาย ทางอารมณ์ ทางสังคม ทางจิตวิญญาณ โดยมีสภาพการณ์ คือ อยู่ดีหรือมีความเป็นอยู่ที่ดี ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นความสุขที่เกิดขึ้นได้จากการขวนขวายเพื่อให้ได้มาโดยตัวบุคคลส่วนหนึ่ง และอีกส่วนหนึ่งระบบสังคมจำเป็นต้องเอื้ออำนวยให้เกิดการดำรงชีวิตและสุขภาพที่ดีของคนในสังคมนั้น ๆ

มนสิกุล โอวาทเภสัชช์ (2552, หน้า 30) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับบทความคุณภาพชีวิตที่ดีว่า การทำให้ความยุติธรรม ความเป็นธรรมในสังคม และการทำให้ชาวบ้านมีคุณภาพชีวิตที่ดีทั้ง 3 เรื่องนี้สอดคล้องกลมกลืนกันในสภาพสังคมไทยปัจจุบันที่มีช่องว่างของการกระจายรายได้ ความเหลื่อมล้ำในสังคมสูงขึ้นทุกด้าน ระบบการศึกษาที่มุ่งการแข่งขันสูงขึ้น และสภาพแวดล้อมที่เป็นภัยต่อชีวิตและสุขภาพ และที่สำคัญคือชาวบ้านรู้สึกว่าเข้าไม่ถึงบริการด้านยุติธรรม ขาดความรู้ความเข้าใจพื้นฐานเกี่ยวกับความยุติธรรม หนำซ้ำรู้สึกว่ากฎหมายไม่ใช่เรื่องใกล้ตัว แต่เป็นเรื่องทางเทคนิคที่พึ่งตัวเอง ไม่ได้ต้องพึ่งพาจากคนที่รู้เท่านั้น การพัฒนาที่ขาดการเสริมสร้างฐานรากจากล่างสู่บนและวิธีการที่พึ่งพาระบบราชการเกินส่วนขาดกระบวนการมีส่วนร่วมที่แท้จริง ส่งผลให้ชาวบ้านสัมผัสกับการพัฒนาความเจริญแต่เพียงด้านวัตถุและสิ่งก่อสร้าง รวมทั้งเทคโนโลยีจากกระแสโลกาภิวัตน์ทุนนิยมที่ผูกพันกับผลประโยชน์ทางการค้าทั้งภายในประเทศและบรรษัทข้ามชาติ และการสัมผัสแบบนี้ทำให้ประเด็นเรื่องความยุติธรรม สภาพสังคมที่เป็นธรรม และคุณภาพชีวิตที่ดีถูกมองด้วยคุณค่าที่เคลือบแฝงไปด้วยภาพลวงตาตามไปด้วย ภาพลวงตาเหล่านี้จึงก่อให้เกิดปัญหาความคุณภาพชีวิต สภาพของการขาดโอกาสในการทำมาหากินที่เสมอภาคและเท่าเทียม ปัญหาคุณภาพของการศึกษา ปัญหาการกระจายความเป็นเจ้าของที่อยู่อาศัยและที่ดินทำกิน ปัญหาความไม่แน่นอนและไม่เป็นธรรมของราคาผลผลิตทางการเกษตร รวมไปถึงการเข้าถึงบริการด้านสาธารณสุขและสุขภาพ ซึ่งทั้งหมดนี้ก็คือปัญหาการมีคุณภาพชีวิตที่ดีนั่นเอง

อุ่นตา นพคุณ (2552) ได้กล่าวถึงความหมาย คุณภาพชีวิตว่า คุณภาพชีวิต คือ ชีวิตที่เป็นลักษณะหรือแบบอย่างของคนที่ “คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น การศึกษาที่ดีจะต้องเป็นการศึกษาเพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนทั้งในและนอกระบบโรงเรียนมีคุณลักษณะของการคิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น เพราะตามความเชื่อพื้นฐานของคนคิดเป็นนั้น จะต้องปรับปรุงตนเอง ครอบครัวและสิ่งแวดล้อมให้ผสมผสานและกลมกลืนกับวิชาความรู้ที่ได้รับ

ฉัฐชัย มีชั้นช่วง (2553, หน้า 7) คุณภาพชีวิต หมายถึง สถานภาพการดำรงชีวิตของข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 ที่ได้รับการสนองตอบความต้องการทั้งทางร่ายกาย จิตใจ จากหน่วยงานต้นสังกัด ซึ่งทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกพอใจ มีความสุขและ

สามารถมีชีวิตอยู่ได้ตามที่ที่ต้องการ ประกอบด้วย 1. ความเป็นอิสระส่วนตัว 2. ปัจจัยทางวัฒนธรรม 3. การบูรณาการทางสังคม 4. กิจกรรมที่มีความหมาย 5. คุณภาพของสิ่งแวดล้อม 6. สถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม 7. สุขภาวะร่างกายและจิตใจ และ 8. ความพึงพอใจในชีวิต

พัทยา สายหู (2556) ได้ให้ทรรศนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตหรือชีวิตที่มีคุณภาพดังนี้ “ชีวิตที่มีคุณภาพ” คือ ชีวิตที่ทำประโยชน์ให้ผู้อื่นในสังคม ครอบครัว ต้องเป็นแห่งแรกที่สร้างคุณภาพชีวิต คนรวยไม่จำเป็นต้องมีคุณภาพชีวิตที่ดีเสมอไป ในทางตรงข้าม คนที่ยากจนเกินไปก็ไม่จำเป็นต้องขาดคุณภาพชีวิต หรืออาจมีคุณภาพชีวิตที่ดีได้

วรรณวิสาข์ นิยมวงษ์ (2556, หน้า 20) คุณภาพชีวิตนั้นเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบทั้งภายในและภายนอกของมนุษย์ ได้แก่ ด้านจิตใจ สติปัญญา ความรู้ความสามารถ อารมณ์ และความรู้สึก ดังนั้น คุณภาพชีวิตที่ดีจึงเป็นชีวิตที่มีความสุขกาย สุขใจ และสามารถดำรงชีวิตด้วยการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและบริบทของสังคมได้ตามสภาวะและกาลเวลา

สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตนั้น มีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ โดยมีปัจจัยภายในและภายนอก เป็นตัวแปรหลักผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของคุณภาพชีวิต มนุษย์จึงจำเป็นต้องเรียนรู้ และปรับตัวรับการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นได้ หากขาดความสมดุลระหว่างปัจจัยภายในและภายนอก

**องค์ประกอบของคุณภาพชีวิต**

การจะมีคุณภาพชีวิตที่ดีล้วนต้องมีองค์ประกอบหลายอย่างเข้ามามีส่วนสนับสนุนส่งเสริมให้เกิดการหลอมรวมกลายเป็นคุณภาพชีวิตที่ดีที่มนุษย์ส่วนใหญ่ต้องการ ซึ่งความต้องการในแต่ละด้าน แต่ละองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตของแต่ละบุคคลล้วนมีความแตกต่างกัน และองค์ประกอบคุณภาพชีวิตที่ดีต่างมีปัจจัยภายที่เกิดจากภายในตัวบุคคล และปัจจัยภายนอกของบุคคล โดยมีนักวิชาการเสนอองค์ประกอบของคุณภาพชีวิต ดังนี้

UNESCO (1978 อ้างถึงใน ภาณุวัฒน์ มีคุณ, 2557, หน้า 13) ได้ชี้ให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตจะดีหรือไม่นั้นขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ 5 ประการดังนี้

1. มาตรฐานการครองชีพ (Standard of living) พิจารณาได้จากรายได้ต่อบุคคลสุขภาพ การศึกษา ที่อยู่อาศัย การสังคมสงเคราะห์ เป็นต้น

2. การเปลี่ยนแปลงของประชากร (Population dynamics) ในเรื่องโครงสร้างทางอายุและเพศอัตราการเติบโตของประชากร อัตราการเกิด อัตราการตาย การย้ายถิ่น เป็นต้น

3. ปัจจัยทางสังคมและวัฒนธรรม (Socio-cultural factors) พิจารณาจากระบบสังคม ค่านิยมทางศาสนา ค่านิยมทางวัฒนธรรม และชีวิตความเป็นอยู่ เป็นต้น

4. กระบวนการพัฒนา (Process of development) พิจารณาจากลำดับความสำคัญของการพัฒนาประสิทธิภาพ และความสามารถของบุคคลการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจและสังคมการค้า

5. ทรัพยากร (Resources) ได้แก่ ทรัพยากรบุคคล ธรรมชาติ อาหาร เงินทุน ตลอดจนเทคโนโลยีต่าง ๆ

สุรชัย ปิดทองคำ (2550, หน้า 25) ได้ให้ความหมายขององค์ประกอบคุณภาพชีวิตไว้ว่า องค์ประกอบที่จะทำให้บุคคลมีคุณภาพชีวิตที่ดีต้องประกอบด้วยปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญ คือ 1. ความสมบูรณ์ด้านร่างกาย 2. ความสมบูรณ์ด้านจิตใจและอารมณ์ 3. ความสมบูรณ์ด้านปัจจัยที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต 4. ความสมบูรณ์ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม โดยองค์ประกอบคุณภาพชีวิตทั้ง 4 ประการ ล้วนมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันและจะเป็นพื้นฐานนำไปสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดี สรุปได้ว่า องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตนั้น เป็นปัจจัยต่าง ๆ ที่กระทบต่อการรับรู้และความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน อาทิ ผลตอบแทน สภาพการทำงานที่ปลอดภัย โอกาสในการพัฒนาศักยภาพและความสามารถ ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน การบริหารงาน การทำงานที่มีประโยชน์กับสังคม และความภาคภูมิใจองค์การ ซึ่งแต่ละบุคคลจะมีการรับรู้และความรู้สึกต่าง ๆ กัน

## แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

### ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

Gordon (1991 อ้างถึงใน วรลักษณ์ เวชมณี, 2558, หน้า 8-9) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานจะเป็นการส่งเสริมให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและตัดสินใจกับฝ่ายบริหารและสร้างโอกาสในการทำงานมากขึ้น คุณภาพชีวิตในการทำงานเกี่ยวข้องกับ “งาน” จะมีผลโดยตรงต่อคนทำให้เกิดประสิทธิผลขององค์การ การเปลี่ยนแปลงปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานของงานและระบบการทำงานระบบการให้รางวัลให้สอดคล้องกับกระบวนการในการทำงานและผลผลิต รวมทั้งการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีหลาย ๆ บริษัทได้นำแนวทางส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานมาใช้ โดยระยะแรกเป็นการเพิ่มผลผลิต ปรับปรุงผลผลิตและลดต้นทุน โดยอาศัยวิธีการทำงานเป็นกลุ่มคล้ายกับระบบกลุ่มคุณภาพ (Quality circle) จะมีการประชุมกันภายในกลุ่มให้พนักงานเสนอแนะข้อคิดเห็นในการปรับปรุงการทำงาน การเพิ่มคุณค่างานที่ทำ ซึ่งจากการที่นำแนวทางส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานไปใช้ พบว่าพนักงานเกิดความพึงพอใจและผลผลิตเพิ่มมากขึ้น อัตราการขาดงานและการลาออกของพนักงานลดลงตามไปด้วย

Hsu and KernoHan (2006 อ้างถึงใน อรดี ตั้งทองเพ็ชร, 2554, หน้า 15) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสลับซับซ้อนและมีอิทธิพลกับหลาย ๆ มุมมองที่เกี่ยวกับงานและชีวิตของ

บุคลากร นั้นคือ เป็นการรักษาสมดุลที่ดีระหว่างงานกับชีวิตของบุคลากร ซึ่งก็คือ ในเวลาว่างไม่ควรจะมีเรื่องงานมาเกี่ยวข้อง ควรมีเงินเดือนที่เพียงพอ เหมาะสมกับภาระงาน ที่ทำงานอยู่ใกล้บ้าน จากที่กล่าวมาจะทำให้มีความสุขมีโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง มีความสมบูรณ์ในงานมากขึ้น สามารถสรุปได้ 6 ด้าน คือ

1. เศรษฐกิจทางสังคม (Socio economic relevance)
2. ลักษณะส่วนบุคคล (Demography)
3. ลักษณะทางองค์การ (Organizational aspect)
4. ด้านการงาน (Work aspect)
5. ด้านมนุษย์สัมพันธ์ (Human relation aspect)
6. ด้านความสมหวังในตนเอง (Self actualization)

รัญญานี บุญมา (2548) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สภาพจิตใจหรือความรู้สึกนึกคิดท่าทีหรือพฤติกรรมที่มีต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถสนองความต้องการทั้งทางร่างกายและจิตใจ อันส่งผลให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานก่อให้เกิดผลดีต่อตนเองและทำงานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพนอกจากนี้ยังทำให้การดำเนินชีวิตของบุคคลมีความสุขและมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

พิศาล คลังทอง (2549) คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความคิดหรือความรู้สึกของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและมีความสัมพันธ์กับองค์การในสภาพการทำงานภายใต้การทำงานที่มีความสุข และมีสภาพการทำงานโดยรวม มีคุณภาพการทำงานภายใต้แนวคิด 8 ประการ ที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งจะทำให้หน่วยงาน หรือองค์กรได้รับประโยชน์เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และพนักงานได้รับสิทธิต่าง ๆ อย่างยุติธรรม เสมอภาคในสังคม

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2550) ให้นิยามคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of work life) หมายถึง การมีชีวิตที่ดี มีความสุข มีความพึงพอใจสถานะของตนเอง โดยกำหนดออกเป็น 4 มิติ ดังนี้

มิติการทำงาน หมายถึง มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีความปลอดภัย มีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ เหมาะสม ผู้บริหารมีคุณธรรม มีระบบการบริหารงานที่ดี กระจายภาระงานเหมาะสม ทำงานแบบยืดหยุ่น มีข้อบังคับ และวัฒนาธรรมขององค์กรที่เอื้อต่อการทำงาน การบริหารทรัพยากรบุคคล มีระบบคุณธรรม มีระบบความก้าวหน้าที่ชัดเจน พนักงานได้ปฏิบัติงานตรงตามความรู้ความสามารถ ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

มิติส่วนบุคคล หมายถึง บุคลากรมีชีวิตส่วนตัวกับการทำงานที่สมดุล มีสุขภาพแข็งแรง สุขภาพจิตดี ไม่มีความเครียด มีการพัฒนาด้านจิตใจ

มิติสังคม หมายถึง บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีในทุกระดับ มีความผูกพันกับองค์กรมีการสื่อสารในองค์กรที่ดี มีกิจกรรมร่วมกัน ทั้งด้านนันทนาการ กิจกรรมเพื่อสังคม เพื่อสาธารณะประโยชน์ และการสร้างสัมพันธ์ระหว่างส่วนราชการ

มิติเศรษฐกิจ หมายถึง บุคลากรได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม มีความเป็นอยู่ที่ดีพอสมควร รู้จักการออม

ชุติมา เทียนใส (2551, หน้า 7) คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของแต่ละบุคคลที่มีต่อการทำงาน ซึ่งมองว่างานที่ทำอยู่นั้นสามารถตอบสนองความต้องการหรือความปรารถนาของตนเองได้ ไม่ว่าจะเป็นทั้งทางร่างกายและจิตใจโดยมีบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดีไม่ว่าจะเป็นผู้ร่วมงาน สถานที่ทำงาน ตลอดจนมีความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน โดยทำให้เกิดความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่และยังทำให้เกิดผลดีต่อตนเอง และทำให้สำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพอีกด้วย

กนกวรรณ ชูชีพ (2551, หน้า 19) คุณภาพชีวิตการทำงาน มีความหมายกว้างขวาง ครอบคลุมความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจ โดยเป็นความสัมพันธ์ต่างตอบแทนที่องค์การเป็นผู้มอบสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ทางกายภาพและลักษณะการงานที่มีคุณภาพให้กับผู้ปฏิบัติงาน นำไปสู่คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับองค์การ และเมื่อผู้ปฏิบัติงานได้รับการตอบสนองความต้องการแล้วจะส่งผลต่อไปยังองค์การในรูปของผลผลิตที่มีประสิทธิภาพต่อไป

กาญจนา บุญเพลิง (2552) คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงาน โดยสามารถสนองความต้องการทางด้านร่างกาย จิตใจ ก่อให้เกิดชีวิตที่มีคุณค่า มีงานทำและงานที่สร้างให้เกิดความเป็นอยู่ที่ดีตามการยอมรับของสังคม ซึ่งเป็นการผสมผสานกันระหว่างงานและชีวิต ส่งผลให้มีความพึงพอใจในการทำงาน อีกทั้งเกิดผลดีต่อตนเองและทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ นำความสำเร็จมาสู่องค์กร

ประเทือง เพ็ชรสีงาม (2552, หน้า 12) คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นคำที่มีความหมายกว้างครอบคลุมไปในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงานของปัจเจกบุคคล และสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร ทั้งทางร่างกายและจิตใจ ซึ่งถือว่าเป็นกลไกสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตคน สถานที่ทำงาน และสภาพของการทำงานที่ปัจเจกบุคคลมีความรู้สึกทั้งหลายเกี่ยวกับสภาพในการทำงาน ทั้งผลตอบแทนในเรื่องเศรษฐกิจ ความมั่นคง ความก้าวหน้าในงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และผลกระทบต่อสุขภาพ รวมทั้งความคาดหวังในการทำงาน

สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล (2552) ได้ให้คำนิยามว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายความถึง องค์ประกอบต่าง ๆ ที่ประกอบเป็นคุณภาพชีวิตของการทำงานในสถานประกอบการของคนทำงานเต็มเวลา เช่น การที่ลูกจ้างมีวันทำงานและได้รับค่าตอบแทนที่

เหมาะสม มีรายได้เพิ่มจากรายได้ประจำ อาทิ รายได้จากการทำล่วงเวลาจากสถานประกอบการ ได้รับเงินพิเศษจากสถานประกอบการ ได้แก่ ค่าบริการ ค่าทิป เบี้ยขยัน เบี้ยงานหนักรวมทั้งมีวันหยุด วันลา และได้รับค่าจ้างตามปกติโดยไม่ต้องทำงานในวันหยุดและวันลาต่าง ๆ นั้น ตลอดจนได้รับสวัสดิการครบถ้วนตามกฎกระทรวงแรงงาน ได้รับความคุ้มครองความปลอดภัยจากการทำงาน มีความมั่นคงและก้าวหน้าในการทำงานเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน รวมถึงสภาวะการเป็นหนี้และการออมเงินของคนทำงาน

อมรา มโนยศ (2552, หน้า 8) คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลในหน่วยไตเทียมว่าได้รับการตอบสนองความต้องการและความปรารถนาอื่น ๆ ที่จำเป็นของมนุษย์ให้ได้รับความพึงพอใจจากสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลให้พยาบาลในหน่วยไตเทียมมีการดำรงชีวิตที่ดีตามการยอมรับของสังคม ประเมินได้จากแบบประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดของ Walton (1973) ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 8 ด้าน ได้แก่ 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) โอกาสที่จะได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล 4) โอกาสความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5) การมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น 6) สิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน 7) การทำงานและการดำเนินชีวิตโดยรวม 8) การทำงานที่สอดคล้องเป็นประโยชน์ต่อสังคม

อริญชัย อินทรนัฏ (2553) คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมหรือปัจจัยที่เกี่ยวกับเงื่อนไขลักษณะ หรือสภาพการทำงานที่ส่งผลต่อทัศนคติและความรู้สึกที่แสดงออกถึงความพอใจ หรือความสุขในการทำงานและมักจะสะท้อนด้วยประสิทธิภาพและคุณภาพของผลผลิต หรือผลงานที่ทำ

ภัทราวรรณ แนบสนิท (2554, หน้า 3) คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลในองค์การสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขทั้งทางร่างกาย จิตใจ สังคม และจิตวิญญาณ ภายใต้องค์ประกอบและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม และมีความมั่นคงในชีวิตการทำงาน

ปณตรัฏฐ์ อุดมศรีรัตน์ (2555) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึง การที่บุคคลในองค์การสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขทั้งทางร่างกาย จิตใจ สังคม และจิตวิญญาณ มีความมั่นคงในชีวิตการทำงาน ภายใต้องค์ประกอบและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ซึ่งการที่พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานแล้ว ย่อมก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การ และส่งผลต่อคุณภาพชีวิตโดยรวมของพนักงาน

วราภรณ์ ดอนชัย (2556, หน้า 11) คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นคำที่มีความหมายกว้างครอบคลุมไปในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงานของแต่ละบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์การ แต่มีเป้าหมายสำคัญร่วมกันอยู่ที่การลดความตึงเครียดทางจิตใจ เพื่อเพิ่ม

ความพึงพอใจในงานที่ทำ ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในสถานทำงาน

วรลักษณ์ เวชมณี (2557) คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การเสริมคุณค่าของงานที่บุคลากรทำโดยชี้ให้เห็นว่างานที่บุคลากรทำนั้นเป็นงานที่สำคัญ และบุคลากรที่เป็นส่วนที่สำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้งานนั้น ๆ ประสบผลสำเร็จ ผู้บริหารจะให้ความสำคัญกับความรู้สึกนึกคิดและจิตใจของคนที่ทำงาน ให้ความสำคัญกับคนมากขึ้น โดยถือว่าคนเป็นสินทรัพย์ (Asset) อย่างหนึ่งขององค์การ และคนจะทำให้งานนั้นมีประสิทธิภาพและ มีประสิทธิผล

สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน คือ การมีชีวิตการทำงานที่ดี มีความสุขในการปฏิบัติงานโดยมีปัจจัยแวดล้อมด้านต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ทำให้ผลผลิตของงานออกมาตรงตามเป้าหมายขององค์กร และงานมีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ อีกทั้งผู้ปฏิบัติงานก็ได้รับความสุขจากการปฏิบัติงาน

**องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน**

Tvancevich (2001 อ้างถึงใน จันทร์ฉาย มะทะ, 2550, หน้า 13) กล่าวถึง คุณภาพชีวิตการทำงานจะต้องประกอบด้วย

1. การจัดการพนักงานและรูปแบบของผู้นำ
2. อิสระและเอกภาพในการตัดสินใจในงาน
3. ความพอใจในสภาพแวดล้อมทางกายภาพ
4. ความปลอดภัยในการทำงาน
5. ความพอใจในชั่วโมงการทำงาน
6. งานที่ท้าทาย

นาตยา สมิติษเฐียร (2550, หน้า 24) องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ส่วนต่าง ๆ ของลักษณะการทำงานที่ตอบสนองทางร่างกาย สังคมและจิตใจ โดยให้ความรู้สึกที่ดีต่อการทำงาน มีความยึดมั่น ผูกพัน และสภาพที่มีอิสระในการทำงาน โดยประเมินได้จากความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้เกิดความรู้สึกว่าชีวิตมีคุณค่าจากงานที่ทำ

วุฒิชัย เหล่าเลิศ (2550) แห่งมหาวิทยาลัย Tokai ประเทศญี่ปุ่น ซึ่งสนใจในเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสายธุรการ (White collar workers) โดยได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบเรื่องดังกล่าวกับประเทศต่าง ๆ และได้สรุปมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานจะต้องประกอบด้วยเรื่องดังต่อไปนี้

1. ค่าตอบแทนที่พอเพียงและเป็นธรรม
   1.1 เงินเดือนที่พอเพียง
   1.2 ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม

2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขอนามัย
   2.1 จำนวนชั่วโมงการทำงานที่สมเหตุสมผล
   2.2 สภาพสถานการณ์ที่ทำงานที่เหมาะสม
   2.3 ห้องทำงานถูกสุขลักษณะ
3. โอกาสเบื้องต้นในการใช้งานและพัฒนาความรู้ความสามารถในความเป็นคน
   3.1 มีอิสระในการทำงาน
   3.2 มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานในหลาย ๆ ด้าน
   3.3 ดูแลและทำงานทั้งกระบวนการ
4. โอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน
   4.1 มีการพัฒนาตนเอง
   4.2 มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่
   4.3 มีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพการงาน
5. การยอมรับในสังคมในหน่วยงาน
   5.1 ได้รับการปฏิบัติปราศจากอคติใด ๆ
   5.2 ได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาคถ้วนหน้า
   5.3 ได้รับการปฏิบัติต่อกันอย่างเปิดเผย
6. การกำหนดระเบียบข้อบังคับของหน่วยงาน
   6.1 เคารพในเรื่องส่วนบุคคล
   6.2 เคารพสิทธิในการแสดงความคิดเห็น
   6.3 เคารพในความเสมอภาค
7. การได้รับการปรึกษาหารือในเรื่องการบริหารเกี่ยวกับแรงงาน
8. การกำหนดความสัมพันธ์อันเหมาะสมระหว่างหน้าที่การงานกับการดำเนินชีวิตของคนงาน
9. บทบาททางสังคมที่สัมพันธ์กับชีวิตการทำงาน

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) (2551) ได้สนับสนุนให้สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตคนทำงานในภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตของคนทำงานและคุณภาพชีวิตการทำงานในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการซึ่งการศึกษาครั้งนี้ได้กำหนดองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตไว้ 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ครอบครัว ประกอบด้วยตัวชี้วัด 3 ตัว ได้แก่ ลักษณะการพักอาศัยของคนทำงาน การกลับไปเยี่ยมบ้าน และความสัมพันธ์ในครอบครัว

2. สภาพแวดล้อมและการพักอาศัย ประกอบด้วยตัวชี้วัด 7 ตัว ดังนี้ การครอบครองที่อยู่อาศัยของคนทำงาน ค่าใช้จ่ายการเช่าที่พัก ปัญหาสภาวะแวดล้อมที่พบบริเวณที่พักอาศัย ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินบริเวณที่พักอาศัย ระยะเวลาเฉลี่ยที่ใช้ในการเดินทางไปทำงาน ความยากลำบากในการเดินทางไปกลับสำหรับงาน และความปลอดภัยในการเดินทางมาทำงาน

3. คุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรม ประกอบด้วยตัวชี้วัด 11 ตัว ดังนี้ ความกตัญญู ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ความมีระเบียบวินัย ความขยันหมั่นเพียร ความอดทนอดกลั้น ความมีสัมมาคารวะ ความซื่อสัตย์ต่อคู่ครอง ความซื่อสัตย์ต่อผู้อื่นการให้ทาน การปฏิบัติศาสนกิจ และการได้รับความสะดวกเมื่อติดต่อทางราชการ

4. สังคม ประกอบด้วยตัวชี้วัด 7 ตัว ดังนี้ การรู้จักคนในชุมชนความสัมพันธ์กับคนในชุมชน ความแตกต่างของรูปแบบการใช้ชีวิตในชุมชน สถานะของคนทำงานเมื่อเปรียบเทียบกับคนในชุมชนการจัดกิจกรรมในชุมชน การมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมในชุมชน และการสังสรรค์กับเพื่อน

5. ชีวิตการทำงาน ประกอบด้วยตัวชี้วัด 14 ตัว ได้แก่ วันทำงานจำนวนชั่วโมงการทำงานต่อวัน การทำงานล่วงเวลาการทำงานกะ รายได้ประจำและรายได้พิเศษจากการทำงานวันหยุด วันลา สวัสดิการ การเจรจาต่อรองและการมีส่วนร่วมของคนทำงาน สหภาพแรงงานความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน สภาพแวดล้อมในสำหรับงาน หนี้สิน และภาวการณ์ออมเงิน

6. สุขภาพ ประกอบด้วยตัวชี้วัด 7 ตัว ได้แก่ สุขภาพกายสุขภาพจิต การรับประทานอาหารมื้อหลัก การออกกำลังกายและการพักผ่อนหย่อนใจ การสูบบุหรี่ การดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์และเครื่องดื่มชูกำลัง การมีเพศสัมพันธ์และพฤติกรรมเสี่ยงทางด้านสังคม

พราว ศาลิคุปต (2552, หน้า 17) องค์ประกอบคุณภาพชีวิต หมายถึง การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นและมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน เมื่อแต่ละบุคคลได้ใช้ชีวิตการทำงานกับสิ่งที่ตนพึงพอใจแล้วก็จะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน และยังเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความต้องการทำงาน ซึ่งนำไปสู่ประสิทธิภาพและเกิดการเพิ่มผลผลิตของบริษัทและองค์กร ในที่สุด เรียกได้ว่า บรรลุเป้าหมายของทั้งบุคคลในฐานะสมาชิกขององค์กรและตัวองค์กรเอง การพัฒนาองค์กรด้วยการปรับปรุงปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ ดูจะเป็นเรื่องยากที่จะปรับปรุงให้พร้อมทุกอย่าง แต่อย่างไรก็ดีควรต้องพิจารณาถึงความสำคัญของปัจจัยแต่ละปัจจัย โดยคำนึงถึงความต้องการและปัญหาที่เกิดขึ้นจากความต้องการของบุคคลในองค์กร ว่ามีความต้องการปัจจัยใด

เป็นอันดับแรกและปัจจัยใดมีผลกระทบต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กรมากที่สุด แล้วจึงดำเนินการให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรและของตัวบุคคล องค์กรจึงจะเป็นองค์กรที่มีสุขภาพดี บุคคลในองค์กรก็เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น ซึ่งตรงกับเป้าหมายในการพัฒนาองค์กรตามความต้องการของผู้บริหารที่ต้องการให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

อมรา มโนยศ (2552, หน้า 18) จากการศึกษาองค์ประกอบเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานจะเห็นว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีแนวคิดหลายลักษณะแต่มีองค์ประกอบที่คล้ายกัน คือ เกี่ยวข้องกับคน หรือผู้ปฏิบัติงานสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีผลกระทบต่อผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากองค์กรที่มีการเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา คุณภาพชีวิตการทำงานนั้น มุ่งปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และความอยู่รอดขององค์กร การบรรลุเป้าหมายร่วมกันและการเพิ่มผลิตผลขององค์กร แต่ละแนวคิดมีองค์ประกอบที่เน้นความสำคัญที่โดดเด่นแตกต่างกัน เช่น เน้นที่ความพึงพอใจในสภาพการทำงานและความต้องการที่จำเป็น รวมถึงความปรารถนาอื่นด้วย เน้นการบริหารจัดการองค์กรและการออกแบบระบบในองค์กร ความพึงพอใจในความต้องการซึ่งเป็นมุมมองด้านจิตวิทยาเกี่ยวกับการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และลักษณะของสภาพแวดล้อมการมีส่วนร่วมกัน ทั้งองค์กรและผู้ปฏิบัติงานต้องอาศัยซึ่งกันและกันในการบรรลุเป้าหมายร่วมกัน การรับรู้ค่านิยมของผู้ปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในงานซึ่งเป็นทัศนคติเกี่ยวกับการทำงานและการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ

อริญชัย อินทรนัฏ (2553) องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สามารถพิจารณาจากสภาพการบริหารจัดการองค์กร และความรู้ หรือความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่องานใน 3 องค์ประกอบ คือ เงื่อนไขในการทำงาน ลักษณะงาน สภาพของการทำงาน รวมถึงความรู้สึกหรือความคิดเห็นที่มีต่อองค์กร เช่น ความภูมิใจต่อองค์กร ความสัมพันธ์ในองค์กร เป็นต้น

คณาเดช ลายสนธิ์ (2556, หน้า 28) องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน สรุปได้ว่า องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานสามารถส่งเสริมให้การทำงานมีชีวิตที่ดีขึ้นจากการที่รายได้และค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และเพียงพอ มีความมั่นคง ปลอดภัยจากการทำงาน ตลอดจนการพัฒนาส่งเสริมทางด้านร่างกาย และจิตใจให้มีสุขภาพที่ดี ไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพ และเสี่ยงจากอันตรายในการทำงาน อันจะนำไปสู่ความภาคภูมิใจของผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้สึกมีเกียรติที่ได้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร และนำไปสู่การประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และนโยบายขององค์กรได้เป็นอย่างดี ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และปฏิบัติงานอย่างมีความสุข โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้งานที่ปฏิบัตินั้นสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

วราภรณ์ ดอนชัย (2556, หน้า 17) กล่าวโดยสรุป คุณภาพชีวิตการทำงานจะดีได้ขึ้นอยู่องค์ประกอบต่อไปนี้

1. องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงาน ได้แก่ กระบวนการทำงานมีมาตรฐานและมีคุณภาพ ภาระงาน ค่าตอบแทนที่เพียงพอยุติธรรม

2. องค์ประกอบที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม ได้แก่ สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ สิ่งแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงาน การติดต่อสื่อสาร บรรยากาศในการทำงาน

3. องค์ประกอบเกี่ยวกับบุคคล ได้แก่ โอกาสในการพัฒนาและใช้ความสามารถ โอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคง การบูรณาการทางสังคมในองค์กร สิทธิในการปฏิบัติงานในองค์กร การงานและจังหวะชีวิตโดยรวม ความพึงพอใจในงานและการทำงานร่วมกันในสังคม

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานนั้น ถือเป็นองค์ประกอบด้านต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งหากองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตครบถ้วนสมบูรณ์ก็จะเอื้อต่อความสุขของผู้ปฏิบัติ และเสริมสร้างศักยภาพให้กับงาน แต่ในทางกลับกันหากองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานมีน้อย หรือขาดการส่งเสริม จะก่อให้เกิดผลเสีย ทั้งกับตัวผู้ปฏิบัติงานและงานเช่นกัน

**ความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน**

ภูษณิศา เมธาธรรมสาร (2548, หน้า 12-13) ได้กล่าวว่าในการบริหารจัดการองค์กรต่าง ๆ เพื่อบรรลุสู่วัตถุประสงค์ขององค์การ มีปัจจัยหลายอย่าง แต่สิ่งที่สำคัญที่จะทำให้การดำเนินงานสำเร็จลงด้วยดีคือ ตัวบุคคลซึ่งเป็นผู้ขับเคลื่อนทุกสิ่งและบุคคลจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพจำเป็นต้องมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี คุณภาพชีวิตในการทำงานจึงเป็นประเด็นสำคัญประการหนึ่งที่องค์กรควรเสริมสร้างด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อทำให้บุคลากรมีความสุข สนุกกับงาน ไม่เบื่อหน่าย อันจะเป็นการป้องกันมิให้บุคลากรเกิดความรู้สึกว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำลง คุณภาพชีวิตในการทำงานของบริษัทเอกชนที่มุ่งการแข่งขันและความมีประสิทธิภาพ อาจเป็นสาเหตุที่ทำให้บุคลากรมีความเครียดในการทำงาน ฉะนั้นเพื่อให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานจึงต้องให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงาน คือประโยชน์ที่องค์การจะได้รับอย่างมากมาย ในการทำให้บุคลากรอยู่กับองค์การนาน ๆ

ประสูตร ธูปหอม (2549, หน้า 15) จากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการต่าง ๆ จะแสดงให้เห็นถึงความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรหรือหน่วยงานและความสำคัญของบุคคลในองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อความสำเร็จและความมีประสิทธิผลขององค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ บุคคลในองค์กรจึงควรได้รับการเอาใจใส่ต่อการคัดสรรการพัฒนาฝีมือความรู้ความสามารถ เจตคติที่ดีต่อการทำงานอย่างเหมาะสมโดยมุ่งให้เกิดศักยภาพ ความมีคุณค่า มีความหมายและช่วยให้บุคคลประสบความสุข ความสำเร็จมีคุณภาพชีวิตที่ดี สามารถตอบสนองต่อความต้องการของสมาชิกในองค์กรมากที่สุด ก่อให้เกิดความรู้สึกที่ดีและเกิดขวัญกำลังใจต่อการทำงาน ย่อมหมายถึง

การช่วยขจัด หรือลดปัญหาในการพัฒนางาน ในที่นี้ คือ การจัดการศึกษาในด้านต่าง ๆ ให้เกิดความเจริญก้าวหน้าต่อไป ทั้งในปัจจุบันและอนาคต

วริษฐา ปิ่นวัฒนะ (2550, หน้า 21-22) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของคุณภาพชีวิตการทำงานดังต่อไปนี้

1. เพิ่มความพึงพอใจในการทำงานสูงสุด เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงาน
2. ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นอย่างน้อยที่สุดก็เกิดจากอัตราการขาดงานที่น้อยลง
3. ประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น จากการที่พนักงานมีส่วนร่วมและสนใจงานมากขึ้น
4. ลดความเครียด อุบัติเหตุ และความเจ็บป่วยจากการทำงานซึ่งจะส่งผลต่อการลดต้นทุนค่ารักษาพยาบาล รวมถึงต้นทุนค่าประกันด้านสุขภาพ และลดอัตราและการจ่ายผลตอบแทนคนงาน
5. ความยืดหยุ่นของกำลังคนมีมาก และความสามารถในการสลับเปลี่ยนพนักงานมีมากขึ้นซึ่งเป็นผลมาจากความรู้สึกในการเป็นเจ้าขององค์การ และการมีส่วนร่วมในการทำงานที่เพิ่มขึ้น
6. อัตราการสรรหาและคัดเลือกพนักงานที่ดีขึ้น เนื่องจากความน่าสนใจที่เพิ่มขึ้นขององค์การจากความเชื่อถือเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขององค์การ
7. ลดอัตราการขาดงานและการเปลี่ยนพนักงาน โดยเฉพาะพนักงานที่ดี
8. ทำให้พนักงานรู้สึกสนใจงานมากขึ้น จากการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การให้สิทธิออกเสียง การรับฟังความคิดเห็นของพนักงานและเคารพสิทธิของพนักงาน
9. ทำให้เกิดมาตรฐานคุณภาพชีวิตที่ดี ตามมาตรฐานความเป็นอยู่ที่ดี

สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล (2552) ได้กล่าวถึงประโยชน์จากการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตคนทำงาน ในหนังสือคู่มือการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตคนทำงานในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการไว้ดังนี้

1. ลดความขัดแย้งระหว่างผู้ประกอบการและพนักงาน และช่วยส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีซึ่งกันและกัน เนื่องจากการดำเนินการใด ๆ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต ซึ่งจะเกิดจากการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายในการร่วมกันคิด ร่วมกันทำ ร่วมกันตัดสินใจ ตลอดจนการร่วมวางนโยบายเหล่านี้จะมีส่วนให้ทั้งสองฝ่ายต้องมีการเจรจา พูดคุย พบปะกันอยู่ตลอดเวลา ซึ่งจะทำให้ผู้ประกอบการทราบและป้องกันความขัดแย้งเหล่านั้นเมื่อไม่มีความขัดแย้ง ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันก็จะตามมาในภายหลัง

2. ลดปัญหาการลางาน ขาดงาน การเปลี่ยนงานบ่อยของพนักงาน เนื่องจากการดำเนินการใด ๆ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตจะมีส่วนกระตุ้นให้พนักงานเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานตลอดจนมีความมั่นคงในชีวิต เช่น การจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในสถานประกอบการ ซึ่งเป็นเสมือนเงินบำเหน็จ โดยจะจ่ายให้แก่พนักงานเมื่อออกจากงาน โดยกองทุนเหล่านั้นจะเพิ่มจำนวนมากขึ้นตามอายุการทำงาน ดังนั้น สวัสดิการเหล่านั้นจะเป็นแรงดึงดูดใจให้พนักงานอยากอยู่ในสถานประกอบการไปนาน ๆ อีกทั้งยังไม่อยากขาดงานหรือลางานอีกด้วย

3. เป็นการเพิ่มผลผลิตและประสิทธิภาพในการทำงาน จากการที่พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี ทั้งความสุขกายสบายใจ ทำให้ทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถของพนักงานหรือการทำงานด้วยความทุ่มเททั้งกำลังกายและกำลังสมอง ผลผลิตที่เกิดขึ้นมีคุณภาพเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานตามไปด้วย

สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (2552) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์การ ไว้ดังนี้

1. ประโยชน์ต่อพนักงาน พนักงานเป็นผู้ที่ได้รับประโยชน์โดยตรงในด้านของการมีคุณภาพชีวิตที่ดี คือการได้รับการดูแลครอบคลุมสุขภาวะทั้ง 4 มิติ คือ สุขภาวะทางกาย อารมณ์สังคม และจิตวิญญาณ ซึ่งแสดงผลลัพธ์ออกมาให้เห็น คือ มีความสุขกาย สบายใจ อารมณ์ดี ผลการปฏิบัติงานดี มีความมั่งคงในอาชีพได้รับค่าตอบแทน และสวัสดิการที่ดีมีความสัมพันธ์กับหัวหน้าและได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน มีความรู้ในการสร้างเสริมสุขภาพที่ได้จากที่ทำงานสามารถนำไปเผยแพร่ต่อบุคคลในครอบครัว ตลอดจนชุมชนให้เกิดประโยชน์ได้

2. ประโยชน์ต่อองค์กร เมื่อพนักงานมีความสุขในการทำงาน ก็จะส่งผลให้เกิดศักยภาพในการทำงาน ซึ่งก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานตามมา โดยสามารถแสดงให้เห็นเป็นรูปธรรมได้ คือ ผลผลิตสูงขึ้น คุณภาพสินค้าและบริการดีขึ้น เกิดภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร ลดอัตราการขาด ลา มาสายของพนักงาน และลดอัตราการลาออกของจำนวนพนักงานลง รวมทั้งจำนวนค่ารักษาพยาบาลที่ลดลง ความสัมพันธ์ของคนในองค์กรดีขึ้น และพนักงานเกิดความภักดีต่อองค์กรมากขึ้น

3. ประโยชน์ต่อประเทศชาติ สังคมไทยโดยรวมจะเป็นสังคมแห่งสุขภาพถือเป็นสังคมที่มีสุขภาวะ ซึ่งประเทศชาติจะได้รับประโยชน์ คือ ได้องค์กรที่มีคุณภาพ เป็นแบบอย่างได้องค์กรเติบโต สร้างงาน สร้างรายได้ให้รัฐ ลดภาระของภาครัฐในการจัดสวัสดิการ รักษาโรคเรื้อรังและโรคที่ป้องกันได้ และประเทศชาติมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ

ศิริพร ลือวิภาสกุล (2553, หน้า 22) คุณภาพชีวิตการทำงานมีประโยชน์ คือ เป็นปัจจัยที่ส่งเสริมการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ทำให้มีแรงจูงใจในการทำงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

มีความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงานร่วมกันในองค์การช่วยลดความเครียด ลดอุบัติเหตุและความเจ็บป่วยจากการทำงาน ลดปัญหาการขาดงาน การลาออก อีกทั้งยังเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในองค์การและเป็นประโยชน์ในการบริหารจัดการในองค์การ

อริญชัย อินทรนัฏ (2553) ความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานให้บุคลากร หรือพนักงานจะเป็นประโยชน์ต่อตัวพนักงาน หรือบุคลากร คือช่วยให้เกิดความสุข หรือ ความพึงพอใจในการทำงาน ขณะที่องค์กรก็จะได้ผลผลิตที่มีคุณภาพและผลงานเต็มศักยภาพ

คณาเดช ลายสนธิ์ (2556, หน้า 21) ความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานจะต้องประกอบด้วย

1. โอกาสในการทำงาน หรือ แรงจูงใจในการทำงาน
2. ค่าตอบแทนที่ต้องมีความเหมาะสม
3. สิ่งแวดล้อมและสุขอนามัยต้องมีความปลอดภัย
4. มีความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน และมีความสุขในการทำงาน

วราภรณ์ ดอนชัย (2556, หน้า 17-18) ประโยชน์และความสำคัญของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน

1. เพิ่มความพึงพอใจในการทำงานสูงสุด เสริมสร้างขวัญกำลังใจให้พนักงาน
2. ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น อย่างน้อยที่สุดก็เกิดจากอัตราการขาดงานลดลง
3. ประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น จากการที่พนักงานมีส่วนร่วมและสนใจงานมากขึ้น
4. ลดความเครียด อุบัติเหตุ และความเจ็บป่วยจากการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อการลดต้นทุนค่ารักษาพยาบาล รวมถึงต้นทุนค่าประกันด้านสุขภาพ การลดอัตราและการจ่ายผลตอบแทนพนักงาน
5. ความยืดหยุ่นของกำลังคนมีมาก และความสามารถในการสับเปลี่ยนพนักงานมีมากขึ้น ซึ่งเป็นผลจากความรู้สึกในการเป็นเจ้าของกิจการ และการมีส่วนร่วมในการทำงานที่เพิ่มมากขึ้น
6. อัตราการสรรหาและคัดเลือกพนักงานดีขึ้น เนื่องจากความน่าสนใจที่เพิ่มขึ้นขององค์การจากความเชื่อถือเรื่องคุณภาพ และชีวิตการทำงานที่ดีขององค์การ
7. ลดอัตราการขาดงานและการเปลี่ยนพนักงาน โดยเฉพาะพนักงานที่ดี

8. ทำให้พนักงานรู้สึกสนใจงานมากขึ้น จากการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การให้สิทธิ์ออกเสียง การรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน

9. ทำให้เกิดมาตรฐานคุณภาพชีวิตที่ดี ตามมาตรฐานความเป็นอยู่ที่ดี

สรุปได้ว่า ความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ การสร้างบรรยากาศการทำงานในทุก ๆ ด้านให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน อาทิ การที่ผู้บริหารเข้าใจถึงความเป็นมนุษย์ของบุคลากรในองค์กรที่มีความต้องการพื้นฐานในด้านสุขภาพกาย การปฏิบัติหน้าที่อย่างมีความสุข การมีความเป็นอยู่ต่อหน้าสังคมอย่างเหมาะสมกับอาชีพ และการมีเศรษฐกิจทั้งส่วนตัวและครอบครัวที่อยู่ได้ ก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานในลักษณะของความพึงพอใจในการทำงานนั้น และส่งผลต่อการปฏิบัติงาน และยังเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความต้องการทำงาน ซึ่งนำไปสู่ประสิทธิภาพและเกิดการเพิ่มผลผลิตขององค์การในที่สุด

**ทฤษฎีคุณภาพชีวิตการทำงาน**

Walton (1973 อ้างถึงใน วรลักษณ์ เวชมณี, 2558, หน้า 11-12) เป็นบุคคลหนึ่งที่ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของคน โดยพิจารณาจากคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของคนที่เน้นแนวทางความเป็นมนุษย์ (Humanity) ศึกษาสภาพแวดล้อม ตัวบุคคลและสังคมที่ส่งผลทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ ผลผลิตที่ได้รับตอบสนองตามความต้องการและความพึงพอใจของคนในการทำงาน โดย Walton ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อผลในการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานของคนนั้นว่าประกอบไปด้วยเงื่อนไขต่าง ๆ 8 ประการ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่เพียงพอและเป็นธรรม (Adequate and fair compensation) คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้น จะต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผลในสังคมนั้น ๆ สำหรับค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรมก็เกิดจากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่คล้ายกัน หรือเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน

2. สภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย (Safe and healthy working condition) ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ดีทั้งต่อร่างกาย และการทำงานควรจะมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียงการรบกวนทางสายตา

3. โอกาสในการใช้และพัฒนาศักยภาพของความเป็นมนุษย์ (Immediate opportunity to use and develop capacity) คือ โอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของพนักงานในการ

ปฏิบัติงาน ตามทัศนะและความรู้ที่มีซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่าตนมีคุณค่า และรู้สึกท้าทายในการทำงาน ได้ใช้ความสามารถในการทำงานเต็มที รวมทั้งความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

4. โอกาสที่จะมีความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องและมั่นคง (Opportunity for continual growth and security) ควรให้ความสนใจให้โอกาสพนักงานศึกษาหาความรู้หรือเพิ่มความสามารถในการทำงานของเขามากกว่าที่จะคอยเป็นผู้นำให้เขาทำตาม จะต้องมีการมอบหมายงานใหม่หรืองานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะที่เพิ่มขึ้นอีกในอนาคต จะต้องเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาภายในองค์การในสายงานรวมถึงสมาชิกครอบครัวด้วย

5. การบูรณาการทางสังคมภายในองค์กรที่ทำงาน (Social integration in the work organization) คือ การที่พนักงานรู้สึกว่ามีคุณค่า ได้รับการยอมรับ และร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีการเปิดเผยตนเอง มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงาน ปราศจากการมีอคติและการทำลายซึ่งกันและกัน

6. แนวคิดเกี่ยวกับสิทธิ และหน้าที่ของคนภายในองค์กรที่ทำงาน (Constitutional right and duty in the work organization) คือ พนักงานมีสิทธิอะไรบ้าง และจะปกป้องสิทธิของตนได้อย่างไร ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์การนั้น ๆ ว่ามีความเคารพในสิทธิของตนมากน้อยเพียงใด ยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด รวมทั้งวางมาตรฐานการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่พนักงาน และมีการจัดเตรียมงานให้เกิดความเหมาะสมและมีความสัมพันธ์กัน

7. ความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิตโดยรวม (Work and the total life space) คือ พนักงานจะต้องจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิต โดยจะต้องจัดสรรบทบาทให้สมดุล ได้แก่ การแบ่งเวลา อาชีพ การเดินทางซึ่งจะต้องมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเอง

8. ความเกี่ยวเนื่องของชีวิตการทำงานกับสังคม (Social relevance of work life) คือการที่พนักงานมีความรู้สึกว่ากิจกรรมเหนืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งองค์การของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคม เป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญอาชีพ และเกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์การของตนเอง

สรุปได้จากแนวความคิดของ Walton คุณภาพชีวิตการทำงานประกอบด้วยปัจจัย 8 ด้าน คือ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม สภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะ การใช้และพัฒนาศักยภาพ ความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง การบูรณาการทางสังคมภายในองค์กร สิทธิและหน้าที่ของคนภายในองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิต และชีวิตการทำงานกับสังคม

Huse and Cummings (1985 อ้างถึงใน วรรณวิสาข์ นิยมวงษ์, 2556, หน้า 27-28) ได้กำหนดองค์ประกอบของตัวกำหนดคุณภาพชีวิตของการทำงาน ประกอบด้วยคุณสมบัติ 8 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม (Adequate and compensation) ค่าจ้างที่ได้รับมีความยุตธรรมหรือไม่ เมื่อเปรียบเทียบตำแหน่งของตนกับตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานที่คล้ายกัน

2. สิ่งแวดล้อมถูกสุขลักษณะและปลอดภัย (Safe and healthy environment) ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกาย และสิ่งแวดล้อมของการทำงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดสุขภาพที่ไม่ดีและควรที่จะได้กำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับการคงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมที่จะส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งจะรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง กลิ่น และการรบกวนทางสายตา

3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of human capacities) งานควรจะได้จัดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติได้ใช้ประโยชน์และพัฒนาทักษะความรู้ของผู้ปฏิบัติ ซึ่งจะมีผลต่อการได้มีส่วนร่วม ความรู้สึกในคุณค่าของตนเองและความรู้สึกท้าทายซึ่งเกิดจากการทำงานของตน

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and security) ควรจะได้ให้ความสำคัญต่อ

4.1 งานที่ได้รับมอบหมายของผู้ปฏิบัติงานจะมีผลต่อการดำรงไว้และการขยายความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน

4.2 ความรู้และทักษะใหม่ ๆ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่องานในอนาคตได้

4.3 ควรจะให้โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาทักษะความสารถในแขนงของตน

5. บูรณาการทางสังคม (Social integration) การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีความรู้สึกว่าตนประสบความสำเร็จและเห็นว่าตนเองมีคุณค่าจะมีผลทำให้บุคคลนั้นมีความจำเป็นอิสระในความรู้สึกว่าชุมชนหรือสังคมมีความสำคัญต่อตน กล้าเปิดเผยตนเองกับผู้อื่น มีความรู้สึกว่าไม่มีการแข่งขันในองค์การ และมีความรู้สึกว่าองค์การมีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม

6. ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน (Constitutionalism) ผู้ปฏิบัติงานมีแนวทางอย่างไรและผู้ปฏิบัติงานจะปกป้องแนวทางของตนอย่างไร คำตอบของคำถามนี้จะแตกต่างกันไป ทั้งนี้อาจขึ้นอยู่กับลักษณะทางวัฒนธรรมขององค์กรนั้น ๆ ว่าให้ความเคารพต่อปัจเจกบุคคลมากน้อยเพียงใด ทนทานต่อความแตกร้าวได้มากเพียงใด และยึดมั่นต่อการให้รางวัลที่ยุติธรรมมากน้อยเพียงใด

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (The total life space) งานของบุคคลหนึ่งควรจะได้มีความสมดุลกับบทบาทของชีวิตของบุคคลนั้น บทบาทนี้เกี่ยวข้องกับการแบ่งเวลาความต้องการทางด้านอาชีพ การเดินทาง ซึ่งควรให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของบุคคลและเวลาว่างของครอบครัว ตลอดทั้งความก้าวหน้าและการได้รับความดีความชอบ

8. การปฏิบัติงานในสังคม (Social relevance) กิจกรรมของหน่วยงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ไม่รับผิดชอบต่อสังคม จะเป็นการให้เกิดการลดคุณค่าความสำคัญของงาน และอาชีพในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน เช่น ความรู้สึกในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ว่าองค์การของตนได้มีส่วนรับผิดชอบต่อสังคมในด้านเกี่ยวกับผลผลิต (สินค้า) การกำจัดของเสีย วิธีการด้านการตลาด การมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมือง และอื่น ๆ เป็นต้น

Kossen (1991 อ้างถึงใน รัศมี เทียนปรุ, 2557, หน้า 17-18) ได้กล่าวว่าสิ่งที่จะทำให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่

1. การเพิ่มคุณค่าและความรับผิดชอบในงาน (Job enrichment) เป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้รับการยอมรับประสบความสำเร็จและเจริญก้าวหน้า

2. เพิ่มปริมาณงานทั้งในเรื่องการขยายงานและเพิ่มความรับผิดชอบ (Getting loaded vertically and horizontally) เป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้น

3. สร้างสรรค์งาน (Creating whole job) การสร้างสรรค์งานให้หลากหลายมากขึ้นจะทำให้สนองความต้องการได้และหากพนักงานมีโอกาสที่จะใช้ความคิดและทักษะที่มีอยู่จะทำให้เกิดความพึงพอใจและภูมิใจในตนเอง

4. การหมุนเวียนงานฝึกอบรมข้ามสายงานและทักษะหลากหลาย (Rotating job, cross training and multiskilling) จะช่วยทำให้พนักงานได้เรียนรู้มากขึ้นสามารถโอนย้ายข้ามสายงานได้และมีโอกาสที่จะได้ใช้ทักษะมากขึ้น

5. เปลี่ยนงานที่น่าเบื่อไปสู่งานที่ถูกใจ (Do to “Dulls” equal jobs enrichment) จะทำให้เกิดความน่าสนใจและพึงพอใจมากขึ้นโดยอาศัยวิธีการเพิ่มคุณค่าและความรับผิดชอบ

6. ให้การชมเชยและการยอมรับ (A liberal lacing of praise and recognition) ซึ่งเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์อยู่แล้วและสามารถทำได้หลายวิธีทั้งใช้คำพูด การสัมผัส การมองแล้วยิ้มเป็นต้น

7. การให้ค่าตอบแทนที่ดี (Providing well pay) อาจจะมีการเตรียมรางวัลสำหรับผู้ที่ประพฤติปฏิบัติตนดีจะเป็นแรงสนับสนุนให้ผู้ที่ขาดงานและมาทำงานสายปฏิบัติงานใหม่

8. สร้างความรับผิดชอบในงาน (Building responsibility into job) เปิดโอกาสให้พนักงานได้ตัดสินใจได้อย่างอิสระในงานที่มีความสำคัญ

9. มีสถานเลี้ยงเด็กสำหรับลูกพนักงาน (Providing child care for employee’s children) จะเป็นการช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจให้กับพนักงานและยังช่วยลดการขาดงานหรือการมาทำงานสายของพนักงานได้

10. ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน (Modifying work environment) เช่น สร้างบรรยากาศของการทำงานเป็นทีมส่งเสริมให้มีสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานโดยการเปิดเพลงมีเวลาพักมีการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ

11. มีโปรแกรมส่งเสริมสุขภาพ (Providing well program) เพื่อให้ร่างกายแข็งแรงสมบูรณ์แล้ว จะทำให้เกิดผลดีต่อตัวพนักงานเองและต่องานสำหรับช่วยลดความเครียดลดภาวะของการเป็นโรคหัวใจทำให้เกิดความสุขในการทำงาน

Ferrans and Powers (1992 อ้างถึงใน ภาณุวัฒน์ มีคุณ, 2557, หน้า 25) พิจารณาองค์ประกอบคุณภาพชีวิตจากความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตได้ 4 องค์ประกอบคือ

1. สุขภาพและหน้าที่ (Health and functioning) ได้แก่ การดูแลสุขภาพตนเอง การพักผ่อน การใช้เวลาว่าง และการประกอบกิจกรรมในครอบครัวอย่างคุ้มค่า

2. สังคมเศรษฐกิจ (Socioeconomic) ได้แก่ สภาพความเป็นอยู่ สภาพทางสังคม และสภาพทางเศรษฐกิจ อาทิ รายได้ การทำงาน เพื่อนร่วมงาน ที่อยู่อาศัย

3. จิตใจและวิญญาณ (Psychological spiritual) ได้แก่ การรับรู้ การตอบสนองต่อสิ่งที่เข้ามากระทบในชีวิต ก่อให้เกิดความรู้สึกทางด้านจิตใจและวิญญาณ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในชีวิต

4. ครอบครัว (Family) ได้แก่ ความสุขที่เกิดขึ้นทั้งภายในจิตใจและสภาพแวดล้อมในครอบครัว จากความสัมพันธ์ของคู่สมรส บุตร และญาติพี่น้อง

**เปรียบเทียบทฤษฎีคุณภาพชีวิตการทำงาน**

จากการศึกษาทฤษฎีคุณภาพชีวิตการทำงานกับทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ตามรายละเอียดที่กล่าวมา ผู้วิจัยจึงได้ทำการสรุปเพื่อเปรียบเทียบทฤษฎีของนักวิชาการแต่ละคน ได้ดังนี้

ตารางที่ 2-1 เปรียบเทียบทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

| ผู้คิดทฤษฎี | แนวคิดทฤษฎี |
|---|---|
| Walton (1973) | กำหนดองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้าน<br>1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม<br>2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ<br>3. โอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล<br>4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน<br>5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน<br>6. ประชาธิปไตยในองค์การ<br>7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว<br>8.ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม |
| Huse and Cummings (1985) | กำหนดองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้าน<br>1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม<br>2. สิ่งแวดล้อมถูกสุขลักษณะและปลอดภัย<br>3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล<br>4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน<br>5. บูรณาการทางสังคม<br>6. ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน<br>7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน<br>8. การปฏิบัติงานในสังคม |
| Kossen (1991) | 1. การเพิ่มคุณค่าและความ<br>2. รับผิดชอบในงานเพิ่มปริมาณงาน<br>3. สร้างสรรค์งาน<br>4. การหมุนเวียนงาน<br>5. เปลี่ยนงานที่น่าเบื่อไปสู่งานที่ถูกใจ<br>6. ให้การชมเชยและการยอมรับ<br>7. การให้ค่าตอบแทนที่ดี<br>8. สร้างความรับผิดชอบในงาน<br>9. มีสถานเลี้ยงเด็กสำหรับลูกพนักงาน |

ตารางที่ 2-1 (ต่อ)

| ผู้คิดทฤษฎี | แนวคิดทฤษฎี |
|---|---|
| | 10. ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน |
| | 11. มีโปรแกรมส่งเสริมสุขภาพ |
| Ferrans and Powers (1992) | 1. สุขภาพและหน้าที่ |
| | 2. สังคมเศรษฐกิจ |
| | 3. จิตวิญญาณ |
| | 4. ครอบครัว |

**จากการสังเคราะห์ของผู้วิจัย**

จากหลักการและแนวคิดทฤษฎีดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้ใช้แนวความคิดของ Huse and Cummings (1985) ในการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม (Adequate and compensation) รายได้ที่ได้รับมีความเหมาะสม เพียงพอต่อค่าครองชีพในปัจจุบัน อีกทั้งเมื่อเปรียบเทียบกับบุคลากรขององค์กรอื่นในตำแหน่งงานที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกันมีความเหมาะสม เป็นธรรม

1.1 รายได้ (เงินเดือน, ค่าตอบแทน, เบี้ยเลี้ยง) มีความสมดุลกับปริมาณงาน และเพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน

1.2 รายได้ (เงินเดือน, ค่าตอบแทน, เบี้ยเลี้ยง) มีความทัดเทียมเมื่อเทียบกับบุคลากรขององค์กรอื่นที่ทำงานในลักษณะเดียวกัน

1.3 สวัสดิการต่าง ๆ (เบี้ยเลี้ยง, ค่ารักษาพยาบาล, ค่าเล่าเรียนบุตร และเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำภายในองค์กร) ที่ได้รับมีความเหมาะสม

สรุปได้ว่า ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม หมายถึง การที่บุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรีได้รับเงินเดือน ค่าตอบแทนอื่น ๆ หรือสวัสดิการต่าง ๆ เหมาะสม เพียงพอกับการค่าครองชีพในปัจจุบัน และเป็นไปตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป อีกทั้งมีความยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับบุคลากรของหน่วยงานอื่น ที่ปฏิบัติงานในลักษณะงานใกล้เคียงกัน

2. สิ่งแวดล้อมถูกสุขลักษณะและปลอดภัย (Safe and healthy environment) การปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ซึ่งครอบคลุมทั้ง

การปฏิบัติงานทั้งในสถานที่ทำงาน และการออกปฏิบัติงานนอกสถานที่ อีกทั้งเครื่องมือและอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีความพร้อม เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

2.1 สถานที่ปฏิบัติงานมีสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

2.2 อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

2.3 การดูแลความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของบุคลากร ทั้งก่อนและหลังการปฏิบัติงานในพื้นที่เสี่ยงภัย หรือแข่งขันกับเวลา

สรุปได้ว่า สิ่งแวดล้อมต้องถูกสุขลักษณะและปลอดภัย หมายถึง สถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี มีสถานที่ และอุปกรณ์ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร อีกทั้งเมื่อบุคลากรต้องปฏิบัติภารกิจ ทั้งในงานประจำ และงานเฉพาะกิจ เร่งด่วน แข่งขันกับเวลา ในสถานการณ์คับขัน อันตราย บุคลากรจะได้รับการดูแลด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ส่งผลให้สามารถทำหน้าที่ได้อย่างเต็มความสามารถและปลอดภัย ไม่ได้รับผลกระทบทั้งในขณะปฏิบัติหน้าที่ และหลังการปฏิบัติหน้าที่

3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of human capacities) บุคลากรมีโอกาสได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ตรงกับความรู้ ความสามารถของตน ควบคู่กับการเสริมสร้างให้บุคลากรมีอิสระในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์งาน และกระตุ้นให้บุคลากรเห็นคุณค่าของตนเอง ก่อให้เกิดการพัฒนาความสามารถของบุคลากรและองค์กรต่อไป

3.1 บุคลากรได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างต่อเนื่อง

3.2 บุคลากรมีโอกาสและมีอิสระในการนำเสนอความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อการปฏิบัติงาน

3.3 งานที่ปฏิบัติเป็นไปตามความรู้ ความสามารถของบุคลากรแต่ละคน

สรุปได้ว่า การพัฒนาความสามารถของบุคคล หมายถึง บุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี ได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างต่อเนื่อง และบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งต่าง ๆ ล้วนมีความรู้ ความสามารถสอดคล้องกับตำแหน่ง ควบคู่กับการสนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาส มีอิสระในการนำเสนอความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ควบคู่กับการแต่งตั้งผู้ปฏิบัติงานที่มีความเหมาะสม เป็นไปตามความรู้ ความสามารถของบุคลากร

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน (Growth and security) การส่งเสริมให้บุคลากรมีความภาคภูมิใจในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่ และมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในสายงานได้ อีกทั้งตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติจะช่วยเพิ่มพูนและสร้างองค์ความรู้ และประสบการณ์ใหม่ ๆ บนพื้นฐานของความเป็นธรรมในการมอบหมายงาน หรือแจกงานจากผู้บังคับบัญชา

4.1 บุคลากรมีความภาคภูมิใจกับตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน

4.2 ตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติช่วยเพิ่มพูนและสร้างองค์ความรู้ รวมถึงให้ประสบการณ์ใหม่ ๆ กับบุคลากร

4.3 งานที่ปฏิบัติอยู่มีโอกาสเจริญก้าวหน้าได้ตามลำดับ เป็นหลักประกันความมั่นคงให้แก่ครอบครัวได้

สรุปได้ว่า ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง การส่งเสริมให้บุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี มีความภาคภูมิใจในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่ และมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในสายงานได้ตามลำดับ เป็นหลักประกันความมั่นคงให้แก่ครอบครัวได้ อีกทั้งตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติช่วยเพิ่มพูนและสร้างองค์ความรู้ รวมถึงประสบการณ์ใหม่ ๆ บนพื้นฐานของความเป็นธรรมในการมอบหมายงาน หรือแจกงานจากผู้บังคับบัญชา

5. บูรณาการทางสังคม (Social Integration) บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานร่วมกันขององค์กร เกิดการร่วมแรง ร่วมใจ ร่วมมือและสัมพันธภาพอันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ส่งผลให้องค์กรเกิดการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น

5.1 บุคลากรมีความรักและผูกพันกับเพื่อนร่วมงานและองค์กร

5.2 บุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันและให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

5.3 บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานได้ ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานร่วมกัน

สรุปได้ว่า บูรณาการทางสังคม หมายถึง บุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี มีความรัก ความผูกพัน และมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน อีกทั้งมีการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เกิดความร่วมมือ ร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขององค์กรในทางที่ดีขึ้น ควบคู่กับความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของเพื่อนร่วมงานและองค์กร

6. ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน (Constitutionalism) องค์กรมีกรอบนโยบายและแนวทางการปฏิบัติที่ชัดเจน โดยบุคลากรภายในองค์กรมีส่วนร่วมในการกำหนด หรือปรับปรุงระเบียบ ข้อบังคับดังกล่าว เพื่อให้การปฏิบัติภายในองค์องค์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน บุคลากรทุกคนสามารถอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ลดความขัดแย้ง

6.1 องค์กรมีนโยบาย และแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนด้วยความเสมอภาคในการปฏิบัติทำให้เกิดความรู้สึกมั่นใจในการทำงาน

6.2 บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจในระเบียบ ข้อบังคับขององค์กร

6.3 บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนด หรือปรับปรุงระเบียบข้อบังคับขององค์กร

สรุปได้ว่า ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน หมายถึง บุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี มีความรู้ ความเข้าใจ และมีส่วนร่วมในการกำหนด หรือปรับปรุง กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และนโยบายการปฏิบัติงานขององค์กร ก่อให้เกิดความชัดเจน เสมอภาค เป็นธรรม และเคารพในกฎระเบียบ นโยบาย และแนวทางการปฏิบัติงานดังกล่าว ควบคู่กับการเคารพในสิทธิส่วนบุคคลด้วย

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (The total life space) ความเหมาะสม และสมดุลระหว่างการใช้เวลาในการทำงาน ครอบครัว และกิจกรรมส่วนตัว เพื่อให้เกิดความสุขในชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัว

7.1 บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จทันเวลาและมีคุณภาพ

7.2 บุคลากรมีเวลาในการพักผ่อนและเวลาปฏิบัติงานที่สมดุล

7.3 บุคลากรมีความสุขในการใช้ชีวิตครอบครัวและการปฏิบัติงานในองค์กรอย่างสมดุล

สรุปได้ว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง บุคลากรของสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี รู้สึกพอใจต่องาน ปริมาณงาน และเวลาการปฏิบัติงานที่มีความเหมาะสม ซึ่งจะทำให้สามารถปฏิบัติงานได้ทันเวลาและมีคุณภาพ อีกทั้งยังรู้สึกพอใจกับการมีชีวิตส่วนตัว ชีวิตครอบครัว และการเข้าสังคม ที่มีความสมดุลกัน

8. การปฏิบัติงานในสังคม (Social relevance) องค์กรเข้าร่วมกิจกรรมที่สร้างประโยชน์แก่สังคม และเปิดโอกาสให้บุคลากรภายในองค์กรเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสังคม ก่อให้เกิดคุณค่าและความสำคัญในตัวบุคลากรและองค์กร สร้างให้สังคมเกิดความเชื่อถือต่อองค์กร

8.1 องค์กรมีความน่าเชื่อถือต่อหน่วยงานภายนอก

8.2 องค์กรมีโอกาสเกี่ยวข้อง สัมพันธ์กับสังคม ทั้งภายในและภายนอก

8.3 บุคลากรภายในองค์กรได้รับมีโอกาสให้เข้าร่วมกิจกรรมในสังคม

สรุปได้ว่า การปฏิบัติงานในสังคม หมายถึง การที่บุคลากรของสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรีปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ ของสังคมอีกทั้งสังคมเห็นคุณค่าและเชื่อถือต่อสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี

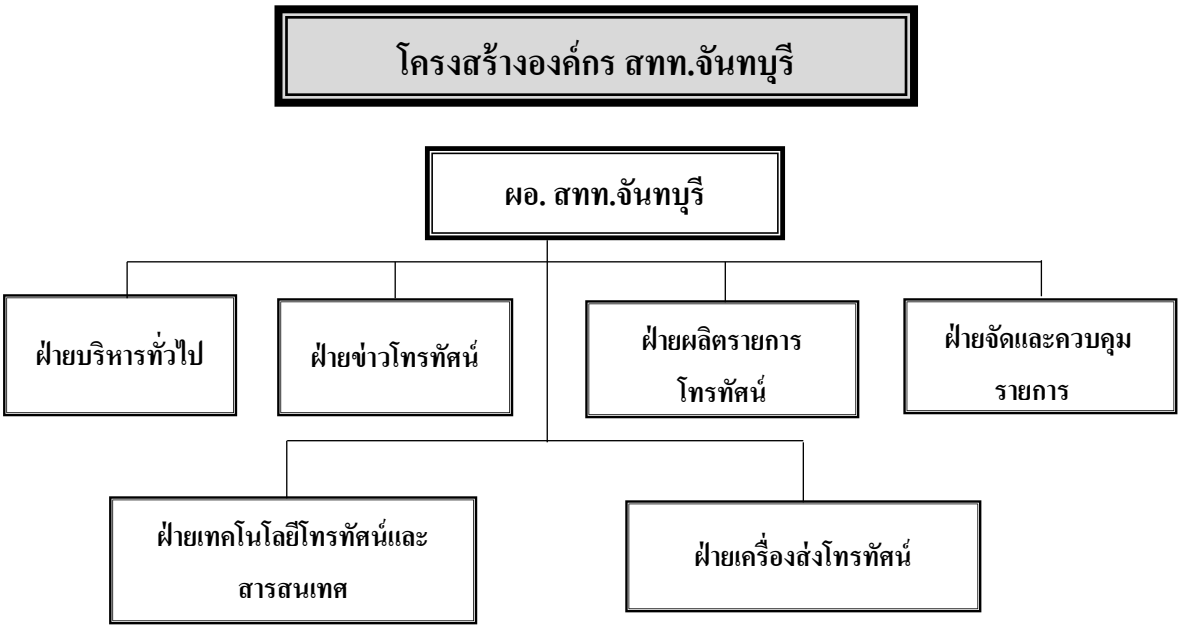
## ข้อมูลทั่วไปของสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี

สถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทยจังหวัดจันทบุรี สำนักประชาสัมพันธ์เขต 7 หรือ สทท.จันทบุรี เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักประชาสัมพันธ์เขต 7 กรมประชาสัมพันธ์ ทั้งนี้ก่อตั้งขึ้นตาม พระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการกรมประชาสัมพันธ์เมื่อปี พ.ศ. 2540 ตั้งอยู่เลขที่ 69 หมู่ที่ 1 ตำบลแสลง อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี 22000 หมายเลขโทรศัพท์ 039-471088-90

ออกอากาศครั้งแรก เมื่อวันที่ 9 มีนาคม พ.ศ. 2541 ณ ห้องส่งชั่วคราว สถานีวิทยุกระจายแสงแห่งประเทศไทย จังหวัดระยอง หรือ สวท. ระยอง จากนั้นในปีงบประมาณ 2544 ได้รับงบประมาณจำนวน 60 ล้านบาทเศษ ในการก่อสร้างอาคารที่ทำการ สทท. จันทบุรี จนแล้วเสร็จเมื่อปี พ.ศ. 2545 ต่อมา ในปีงบประมาณ 2549 ได้รับงบประมาณจำนวน 69 ล้านบาทเศษจัดซื้อพร้อมติด ตั้งอุปกรณ์ ห้องส่งโทรทัศน์ และในปีงบประมาณ 2547 ได้รับงบประมาณในการติดตั้งอุปกรณ์รับส่งสัญญาณ โทรทัศน์ผ่านดาวเทียม จำนวน 11 ล้านบาทเศษติดตั้ง แล้วเสร็จเมื่อวันที่ 28 ตุลาคม พ.ศ. 2547 และเริ่มแพร่ภาพออกอากาศ ที่ห้องส่งใหม่ สทท. จันทบุรี ตั้งแต่ วันที่ 1 พฤศจิกายน พ.ศ. 2547 เป็นต้นมาโดยดำเนินการประชาสัมพันธ์โดยใช้สื่อวิทยุโทรทัศน์ ในการพัฒนาประเทศ เพื่อเผยแพร่ข่าวสารนโยบายของรัฐบาลรวมทั้งส่งเสริมการปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุขและ ศิลปวัฒนธรรมอันดีงามของชาติ

สทท. จันทบุรี รับผิดชอบพื้นที่การออกอากาศครอบคลุม พื้นที่ภาคตะวันออก มีจังหวัดชลบุรี ระยอง จันทบุรี ตราด สระแก้ว ปราจีนบุรี นครนายก สมุทรปราการ มีสถานีเครื่องส่งรับผิดชอบการเชื่อมโยสัญญาณในพื้นที่ ภาคตะวันออก ทั้งสิ้น 4 สถานี ประกอบด้วย 1. สถานีเครื่องส่งจังหวัดระยอง อยู่ที่เขายายดา อำเภอเมืองระยอง 2. สถานีเครื่องส่งจังหวัดตราด อยู่ที่เขาวงเวียน อำเภอแหลมงอบ 3. สถานีเครื่องจังหวัดสระแก้ว อยู่ที่อำเภอเมืองสระแก้ว และ 4. สถานีเครื่องส่งจังหวัดชลบุรีเมืองพัทยา อยู่ที่เขาทัพยา

สทท. จันทบุรี มีโครงสร้าง อัตรากำลังบุคลากร ดังนี้ ข้าราชการ, ลูกจ้างประจำ, พนักงานราชการ, ลูกจ้างชั่วคราว และจ้างเหมาบริการของสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี จำนวนทั้งสิ้น 58 อัตรา (สถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี, 2558)




ภาพที่ 2-1 โครงสร้างองค์กรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี

**วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ ค่านิยม**

**วิสัยทัศน์**

"เป็นองค์การที่ได้รับความเชื่อถือด้านข่าวสารเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนและสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของประเทศ"

**พันธกิจหรือภารกิจ มีดังนี้**

1. เสนอแนะนโยบายและให้คำปรึกษาด้านการประชาสัมพันธ์แก่รัฐบาลและหน่วยงานภาครัฐ

2. ประชาสัมพันธ์นโยบายและการดำเนินงานของภาครัฐสู่กลุ่มเป้าหมายทั้งในและต่างประเทศ และสะท้อนความคิดเห็นจากประชาชนสู่รัฐบาล

3. ให้บริการด้านการประชาสัมพันธ์และสื่อสารมวลชนแก่หน่วยงานภาครัฐ องค์กรภาคเอกชน ภาคประชาชน และสื่อมวลชน

**ประเด็นยุทธศาสตร์**

1. พัฒนานโยบายและแผนการประชาสัมพันธ์แห่งชาติ ให้สามารถนำสู่การปฏิบัติได้อย่างมีเอกภาพ

2. พัฒนาการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารสนับสนุนเพื่อการพัฒนาของภาครัฐ ภาคเอกชน และการดำเนินงานของภาครัฐเพื่อความสุขของประชาชนและภาพลักษณ์ที่ดีของประเทศ

3. พัฒนาบทบาทการให้บริการด้านการประชาสัมพันธ์และสื่อสารมวลชนให้มีคุณภาพตอบสนองความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย

4. พัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์การให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)

**ค่านิยมหลักขององค์กร**

1. ทำงานอย่างมืออาชีพ (Professional)

2. มีความคิดสร้างสรรค์ ทำงานเป็นทีม และบูรณาการ (Creativity team work integration)

3. เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning organization)

4. มีคุณธรรม จริยธรรม (Ethic)

5. จิตสำนึกในการให้บริการเพื่อประโยชน์ของประชาชน (Service mind)

**บทบาทหน้าที่ โครงสร้างหน่วยงาน**

1. ส่งเสริมและเผยแพร่ข่าวสาร และความรู้เกี่ยวกับ การปกครอง ระบอบประชาธิปไตย อันมี พระมหากษัตริย์ เป็นประมุข ตลอดจน นโยบาย และการดำเนินงาน ของรัฐบาล วัฒนธรรม ศีลธรรม ค่านิยม ที่ดีงาม รวมทั้ง สนับสนุน การให้ บริการ การศึกษา นอกระบบ แก่ประชาชน

2. ดำเนินการประชาสัมพันธ์ เพื่อส่งเสริมความเข้าใจอันดี ระหว่าง หน่วยงานของรัฐ กับประชาชน และระหว่าง ประชาชนด้วยกัน

3. ดำเนินการประชาสัมพันธ์ทั้งภายใน และภายนอก ประเทศ เพื่อประโยชน์แก่ความมั่นคง และเพื่อส่งเสริม ความสัมพันธ์อันดี กับต่างประเทศ

4. สนับสนุนและให้ความช่วยเหลือทางวิชาการ เกี่ยวกับ การประชาสัมพันธ์ และการสื่อสารมวลชน แก่หน่วยงาน ทั้งของภาครัฐ และภาคเอกชน

5. ศึกษา วิจัย สำรวจ และตรวจสอบประชามติ เพื่อเป็นข้อมูล ในการปรับปรุง นโยบาย และแผนงาน การประชาสัมพันธ์ ของรัฐ

6. พัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการสื่อสารมวลชนของกรม

7. ผลิต เผยแพร่ และให้บริการเอกสาร และสื่อโสตทัศนศึกษา รวมทั้งให้บริการโสตทัศนูปกรณ์ ในการประชาสัมพันธ์ แก่ หน่วยงานของรัฐ

8. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่พระราชกฤษฎีกากฎหมายกำหนด ให้เป็นอำนาจหน้าที่ของ กรม หรือตามที่ นายกรัฐมนตรี หรือคณะรัฐมนตรี มอบหมาย

สถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี กรมประชาสัมพันธ์ สื่อกลาง การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชน ออกอากาศในรูปแบบ สถานีโทรทัศน์ดาวเทียมเพื่อสุขภาพ เมื่อวันที่ 1 มกราคม 2554 ภายใต้ชื่อ DR.TV ครอบคลุมพื้นที่กว่า 20 ประเทศ เช่น เอเชียตะวันออกเฉียงใต้/ จีน/ อินเดีย และตะวันออกกลางบางส่วน ประชากรกว่า 3,000 ล้านคน และออกอากาศผ่านระบบฟรีทีวีครอบคลุมพื้นที่ 9 จังหวัดภาคตะวันออก ได้แก่ ชลบุรี ระยอง จันทบุรี ตราด สระแก้ว ปราจีนบุรี นครนายก ฉะเชิงเทรา และสมุทรปราการ

DR.TV เป็นแหล่งรวบรวมสาระสุขภาพ ที่คุณสามารถรับชมรายการต่าง ๆ ที่น่าสนใจ เป็นประโยชน์ได้อย่างหลากหลาย อาทิ HEALT UPDATE รายการที่จะทำให้คุณทันต่อข่าวสารสุขภาพที่เป็นประโยชน์ต่อตัวคุณทั่วทุกมุมโลก แนวทางการดูแลรักษาด้วยการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือกกับรายการ เส้นทางสุขภาพ/ หลากหลายวิธีการดูแลสุขภาพและความงาม กับรายการ HEALTY @ BEAUTY/ ทันต่อกระแสข่าวกับ DR.TV NEWS/ รายการ 108 พันเก้า รายการของคนสู้ชีวิตและการดูแลสุขภาพในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งจะสร้างแรงบันดาลใจในการใช้ชีวิตให้กับทุกคน/ พบเจอผู้คนต่างวัย พร้อมแนวทางการใช้ชีวิตอย่างมีความสุข กับรายการ อายุเป็นเพียงตัวเลข/ การกินอยู่อย่างสุขกาย สบายใจ ด้วยการมีคุณภาพชีวิตที่ดี รายการ Siam freestyle

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ณัฏฐวุฒิ พูเพนียด (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน: ศึกษากรณีสถาบันวิชาการทหารเรือชั้นสูง เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน : ศึกษากรณีสถาบันวิชาการทหารเรือชั้นสูง เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวนตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน และเพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน: ศึกษากรณีสถาบันวิชาการทหารเรือชั้นสูง กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ นายทหารชั้นประทวน ที่สังกัดสถาบันวิชาการทหารเรือชั้นสูง จำนวน 120 นาย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม และสถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน: ศึกษากรณีสถาบันวิชาการทหารเรือชั้นสูง ในภาพรวมมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน อยู่ในระดับมาก จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการบูรณาการด้านสังคม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน

ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และด้านธรรมนูญในองค์การ ตามลำดับ ที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับน้อย จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ นอกจากนี้เมื่อทำการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตตามปัจจัยบุคคลของนายทหารชั้นประทวน สถาบันวิชาการทหารเรือชั้นสูง พบว่า นายทหารชั้นประทวนที่มี เพศ อายุ อายุราชการ เงินเดือน ระดับการศึกษา สถานภาพครอบครัว และระดับชั้นยศแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

สาลินี วงษ์รวยดี (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล พื้นที่จังหวัดยะลา โดยมีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ 1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล พื้นที่จังหวัดยะลา 2. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล พื้นที่จังหวัดยะลา 3. เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะวิธีการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล พื้นที่จังหวัดยะลา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นพนักงานส่วนตำบลสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล พื้นที่จังหวัดยะลา จำนวน 205 คน โดยการสุ่มแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร 2 กลุ่ม ใช้สถิติค่าทดสอบและเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร 3 กลุ่ม ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว โดยการคำนวณหาค่าทดสอบเอฟ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 และทดสอบความสัมพันธ์โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า 1. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล พื้นที่จังหวัดยะลา โดยรวมอยู่ในระดับสูง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านศักดิ์ศรีของการเป็นข้าราชการ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน ด้านธรรมนูญในองค์กร ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าในงาน และมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับ ปานกลาง 1 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2. พนักงานส่วนตำบลสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล พื้นที่จังหวัดยะลา ที่มีเพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระดับ (ซี) เงินเดือน และอายุราชการที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานส่วนตำบลสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล พื้นที่จังหวัดยะลา ที่มีอายุ และตำแหน่งงาน (สายงาน) ที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน 4. ปัจจัยด้านการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล พื้นที่จังหวัดยะลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 5. ปัญหาและข้อเสนอแนะ พบว่า ปัจจัยด้านการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน กฎระเบียบและระบบงาน

ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนั้นผู้บริหารระดับสูงจึงควรพิจารณามาตรการปรับปรุง รวมทั้งการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานต่อไป

อินทร ทิพย์คูนอก (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดสถานีตำรวจภูธรวัฒนานคร เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดสถานีตำรวจภูธรวัฒนานคร และเพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาระดับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดสถานีตำรวจภูธรวัฒนานครโดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรวัฒนานคร จำนวน 101 นาย (ประชากรทั้งหมด) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ สถิติเชิงพรรณนา โดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\mu$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($\sigma$) เพื่ออธิบายถึงระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ

ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดสถานีตำรวจภูธร วัฒนานคร โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อันดับ 1 คือ ด้านสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย รองลงมาด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชุมชน ด้านการมีส่วนร่วมและยอมรับทางสังคม ด้านระเบียบวินัยและความเป็นธรรม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย คือ ด้านค่าตอบแทน ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดสถานีตำรวจภูธรวัฒนานคร จำแนกตามอายุ การศึกษา อายุราชการ สถานภาพ รายได้ที่ต่างกัน มีความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนผลการศึกษาข้อเสนอแนะการพัฒนาคุณภาพชีวิตพบว่า ข้าราชการตำรวจต้องการให้ปรับเงินเดือนให้เท่าเทียมกับหน่วยงานอื่นที่มีภารกิจใกล้เคียงกัน และให้เพิ่มเบี้ยเลี้ยงและค่าครองชีพตามภาวะเศรษฐกิจ

จุฑาพร กบิลพัฒน์ (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 184 คน ทำการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่ายและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและสถิติเชิงอนุมาน ประกอบด้วย Independent sample t-test, One-way ANOVA และ Paired sample t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุอยู่ในช่วง 35 ปี ไม่เกิน 45 ปี มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรีเท่ากัน สถานภาพสมรสส่วนใหญ่ สมรส/ อยู่ด้วยกัน รายได้ต่อเดือนอยู่ในช่วงต่ำกว่า 10,000 บาท ประเภทบุคลากรส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มลูกจ้างชั่วคราว สำหรับระยะเวลาในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่ 10 ปี ไม่เกิน 20 ปี สำหรับผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรพบว่าอยู่ในระดับมาก ส่วนการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรที่มีข้อมูลทั่วไปด้านเพศ อายุ รายได้ต่อเดือน ประเภทบุคลากร ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ส่วนระดับการศึกษา สถานภาสมรสที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

วสันต์ วิตรสุขุมาลย์ (2554, บทคัดย่อ) การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์การศึกษาเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ อีกทั้งศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยใช้แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of work life) ตามมาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์การ (Management system of quality of work Life: MS-QWL) ของสถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จำนวน 193 ราย ข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) การทดสอบค่าแจกแจงแบบที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) การวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมในระดับมาก โดยปัจจัยที่บุคลากรมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก คือ ด้านจิตใจ รองลงมาคือ ด้านจิตวิญญาณ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านร่างกาย และด้านสิ่งแวดล้อม ตามลำดับ และปัจจัยที่บุคลากรมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยปานกลาง คือ ด้านความมั่นคงในชีวิต และศึกษาวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลทุกปัจจัยที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน โดยเพศที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้าน

ร่างกายแตกต่างกัน อายุที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจ ปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ปัจจัยด้านจิตวิญญาณปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตแตกต่างกัน สถานภาพที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจ ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตแตกต่างกัน ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณ ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตแตกต่างกัน ตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม ปัจจัยด้านจิตวิญญาณ ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตแตกต่างกัน สายงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณ ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตแตกต่างกัน รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมปัจจัยด้านจิตวิญญาณ ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตแตกต่างกัน และระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมปัจจัยด้านจิตวิญญาณ ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตแตกต่างกัน

ศศิวิมล ยามศิริ (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ และศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ โดยใช้แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of work life) ตามมาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน (Management System of quality of work life: MS-QWL) ของสถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ จำนวน 200 ราย นำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Means) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) การทดสอบค่าแจกแจงแบบ (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) การวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ (Correlation analysis) และวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple regression Analysis)

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยรวม เท่ากับ 3.63 จากคะแนนเต็ม 5 ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก คือ ปัจจัยด้านร่างกาย ปัจจัยด้านจิตใจ ปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม ปัจจัยด้านจิตวิญญาณ และปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง คือ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม และปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต จากการศึกษา วิเคราะห์ เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ พบว่า สถานภาพ และอายุราชการในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยที่ส่งผลต่อ

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ไม่แตกต่างกัน แต่ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งและอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่แตกต่างกัน โดยเพศที่แตกต่างกัน มีความเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมและปัจจัยด้านจิตวิญญาณแตกต่างกัน อายุที่แตกต่างกัน มีความเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย ปัจจัยด้านจิตใจ ปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม ปัจจัยด้านจิตวิญญาณ ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตแตกต่างกัน ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความเห็นในปัจจัยด้านจิตใจ ปัจจัยด้านจิตวิญญาณ ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตแตกต่างกัน ระดับตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีความเห็นในปัจจัยด้านความสัมพันธภาพทางสังคม ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตแตกต่างกัน และอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกันเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย ปัจจัยด้านจิตใจ ปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตแตกต่างกัน ทั้งนี้ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ พบว่า มีการแปรผันตามกันในเชิงบวก ซึ่งสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมได้ ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ เป็นผลที่เกิดจากด้านอื่น ๆ และเมื่อพิจารณาพบว่า ปัจจัยด้านจิตใจ ปัจจัยด้านจิตวิญญาณ และปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ และยังพบว่า ปัจจัยด้านจิตใจ ปัจจัยด้านจิตวิญญาณ และปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตสามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมได้

สิรินุช เอื้ออารยะมนตรี (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์ จังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน และศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์ จังหวัดเชียงใหม่ โดยใช้แนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work Life) ตามมาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน (Management system of quality of work Life: MS-QWL) ของสถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามบุคลากรของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์ จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 130 ราย ข้อมูลที่นำมาวิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Means) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) การทดสอบค่าแจกแจงแบบ (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) การวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ (Correlation analysis) และวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple regression analysis)

ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรสำนักงานสหกรณ์ จังหวัดเชียงใหม่ มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมในระดับมาก ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ ด้านจิตใจ รองลงมา คือ ด้านร่างกาย ด้านจิตวิญญาณ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม และปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง คือ ด้านความมั่นคงในชีวิต และศึกษาวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า เพศ และระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีความเห็นในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน แต่อายุ สถานภาพ ตำแหน่งงาน ฝ่ายงานที่ปฏิบัติ รายได้ และระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยทั้ง 6 ด้าน แตกต่างกัน และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของบุคลากร สำนักงานสหกรณ์ จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า มีการแปรผันกันตามเชิงบวก และสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมได้ร้อยละ 64.60 ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์ จังหวัดเชียงใหม่ อีกร้อยละ 35.40 เป็นผลที่เกิดจากด้านอื่น ๆ เมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ด้านจิตใจ ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และด้านจิตใจ ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต สามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมได้

สุธาสินี โรจน์วีระ (2555, บทคัดย่อ) ได้วิจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรบุคลากรสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) และเพื่อศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรบุคลากรสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) ได้แก่ เพศ สถานภาพ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง จำนวน 139 คน โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ และร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\mu$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($\sigma$)

ผลการศึกษา พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) ในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างดี โดยมีคุณภาพชีวิตในด้านความสมดุลระหว่างหน่วยงานกับชีวิตส่วนตัวเป็นอันดับ 1 รองลงมา คือ ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม สำหรับอันดับ 3 คือ ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน อันดับ 4 คือ ด้านประชาธิปไตยในองค์กร อันดับ 5 คือ ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง อันดับ 6 คือ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ อันดับ 7 คือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และอันดับสุดท้าย คือ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

ผลการเปรียบเทียบ พบว่า การเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) จำแนกตามเพศ สถานภาพ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง ซึ่งพบว่า บุคลากรสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) ที่เป็นเพศหญิงมีคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่าเพศชาย สถานภาพแยกกันอยู่ อายุระหว่าง 51-60 ปี ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี รายได้ต่อเดือน 15,001-20,000 บาท ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไป ระดับตำแหน่งผู้บริหารซี 6-7 เป็นกลุ่มที่มีคุณภาพชีวิตดีกว่ากลุ่มอื่น

อัครเดช สียา (2555, บทคัดย่อ) คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ กองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 111 จังหวัดชลบุรี วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร กองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 111 จังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ ข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตร และชั้นประทวน เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร กองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 111 จังหวัดชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ชั้นยศ รายได้ และวุฒิการศึกษา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และทดสอบค่าที (t-test)

ผลการวิจัยพบว่า (1) คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร กองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 111 จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคมมีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ความมีระเบียบกฎเกณฑ์และความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน และด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและอย่างเพียงพอ (2) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร กองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 111 จังหวัดชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร กองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 111 จังหวัดชลบุรี โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำแนกตามชั้นยศ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร กองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 111 จังหวัดชลบุรี โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำแนกตามรายได้ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร กองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 111 จังหวัดชลบุรี โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร กองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 111 จังหวัดชลบุรี โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เจษฎา วิทยาสมบูรณ์ (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ: กรณีศึกษาเจ้าหน้าที่ดับเพลิง กองปฏิบัติการดับเพลิงที่ 1 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรณีศึกษาเจ้าหน้าที่ดับเพลิง กองปฏิบัติการดับเพลิงที่ 1 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร เพื่อเสนอแนะแนวทางส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรณีศึกษาเจ้าหน้าที่ดับเพลิง กองปฏิบัติการดับเพลิงที่ 1 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร จำนวน 286 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับการทดสอบสมมติฐานการวิจัยเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยการหาค่าไคสแคว์ (Chi-square test) และหาทิศทางความสัมพันธ์จากการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Gamma ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ: กรณีศึกษาเจ้าหน้าที่ดับเพลิง กองปฏิบัติการดับเพลิงที่ 1 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่ของในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยอายุราชการ ความมั่นคงในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม การติดต่อสื่อสาร และการมีส่วนร่วมในการทำงาน มีระดับนัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่า 0.05

วรรณวิสาข์ นิยมวงษ์ (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู อำเภอสัตหีบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเป็นข้าราชการครู อำเภอสัตหีบ โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-608) ได้จำนวน 131 คน จาก 195 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู เป็นแบบสอบถามลักษณะเป็นชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale)

ผลการศึกษาพบว่า 1.คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู อำเภอสัตหีบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมอยู่ในระดับปานกลาง 2. ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู อำเภอสัตหีบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามเพศโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานทั้ง 5 ด้าน คือด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านบูรณาการทางสังคม

ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน และด้านการปฏิบัติงานสังคมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อรุณ โรจนหัสดิน (2556, บทคัดย่อ) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชายแดนภาคใต้ กรณีศึกษาอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ กลุ่มบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งเป็นผู้ที่ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ ได้แก่ ผู้บริหารท้องถิ่น และพนักงานส่วนตำบล เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ การสัมภาษณ์แบบเจาะลึกร่วมกับการสังเกตแบบมีส่วนร่วม วิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในด้านต่าง ๆ ดังนี้ (1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม บุคลากรส่วนใหญ่มีความพอใจต่อค่าตอบแทนที่ได้รับ แต่จะได้รับสิทธิสวัสดิการต่าง ๆ ค่อนข้างล่าช้า (2) ด้านสภาพแวดล้อมและมาตรการในการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ส่วนใหญ่มีความพอใจน้อย ซึ่งรัฐบาลจะต้องแก้ปัญหานี้อย่างจริงจังและจริงใจ วางนโยบายที่มีความต่อเนื่อง ควรเพิ่มมาตรการในการรักษาความปลอดภัยให้กับพนักงานโดยจัดชุดรักษาความปลอดภัยตลอด 24 ชั่วโมง และให้ชุมชนมีส่วนร่วม (3) ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ส่วนใหญ่มีความพอใจในนโยบายที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ทั้งการพิจารณาจากความดีความชอบ การปรับเปลี่ยนตำแหน่ง หรือ การให้ศึกษาต่อ การได้รับสิทธิพิเศษ (4) ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ส่วนใหญ่มีความพอใจต่อนโยบายในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ที่มีการจัดทาแผนพัฒนาบุคลากรทุก ๆ ปี มีการกำหนดเป้าหมายและมุ่งพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง (5) ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงาน ส่วนใหญ่มีความพอใจ บุคลากรสามารถใช้ความรู้ และทักษะของตนเองในการทำงานได้อย่างอิสระและ (6) ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ส่วนใหญ่ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี โดยเฉพาะผู้บริหารท้องถิ่น และสมาชิกสภาท้องถิ่น สามารถสร้างความรู้สึกอุ่นใจ ความเป็นกันเอง มีการสร้างเครือข่ายบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อที่จะได้มีความรู้สึกว่าไม่ได้ปฏิบัติงานในพื้นที่อย่างโดดเดี่ยว

ภาณุวัฒน์ มีคุณ (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน และ เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน จำแนกตาม

ระดับชั้นยศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และรายได้ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ t-test และวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว One-way ANOVA

ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร กองบัญชาการหน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ข้าราชการทหารมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมเป็นอันดับที่ 1 รองลงมาคือ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและสงเสริมสุขภาพ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์การ และด้านโอกาสพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ตามลำดับ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับน้อยจำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า ข้าราชการทหารที่มีระดับชั้นยศ อายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพสมรสที่ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้น รายได้ของข้าราชการทหารที่ต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน ไม่แตกต่างกัน

วรลักษณ์ เวชมณี (2558, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี และเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรของสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และตำแหน่งงาน ในเรื่องเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ทั้ง 8 ด้าน กลุ่มตัวอย่างมีจำนวน 133 คน สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ t-test เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระที่มี 2 กลุ่ม และใช้สถิติ One-way ANOVA เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระที่มี 3 กลุ่มขึ้นไป และใช้ LSD (Least significant difference test)

ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 31 ปีขึ้นไป-40 ปี จบการศึกษาระดับอนุปริญญา/ ปวช./ ปวส. มีรายได้ 15,001-25,000 บาท ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 5 ปีขึ้นไป-10 ปี และมีตำแหน่งงานเป็นลูกจ้างประจำ คิดเป็นร้อยละ 43.61 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี พบว่า โดย

ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ในชีวิตการทำงานกับสังคม อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับแรก รองลงมาการใช้และพัฒนาศักยภาพ อยู่ในระดับมาก การบูรณาการทางสังคมภายในองค์กร อยู่ในระดับมาก ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม อยู่ในระดับมาก สิทธิและหน้าที่ของคนภายในองค์กรอยู่ในระดับมาก สภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะ อยู่ในระดับมาก ความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิต อยู่ในระดับมาก และสุดท้ายความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับน้อย ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรที่มีอายุ และระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มีเพศ รายได้ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และตำแหน่งงานต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 2-2 การทบทวนตัวแปรอิสระ (ตัวแปรต้น) ที่สัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

| ชื่อผู้วิจัย | ตัวแปรอิสระ (ตัวแปรต้น) | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | เพศ | อายุ | สถานภาพสมรส | ระดับการศึกษา | รายได้ | ตำแหน่ง | ระยะเวลาปฏิบัติงาน | อายุงาน |
| ณัฏฐวุฒิ พูเพนียด (2550) | √ | √ | √ | √ | √ | √ | | √ |
| สาลินี วงษ์รวยดี (2551) | √ | √ | √ | √ | √ | √ | √ | √ |
| อินทร ทิพย์คูนอก (2553) | | √ | √ | √ | √ | | | √ |
| จุฑาพร กบิลพัฒน์ (2554) | √ | | √ | √ | √ | √ | | √ |
| วสันต์ วิตรสุขุมาลย์ (2554) | √ | √ | √ | √ | √ | √ | √ | √ |
| ศศิวิมล ยามศิริ (2554) | √ | √ | | √ | √ | √ | | |
| สิรินุช เอื้ออารยะมนตรี (2554) | √ | √ | √ | √ | √ | √ | √ | √ |
| สุธาสินี โรจน์วีระ (2555) | √ | √ | √ | √ | √ | √ | | √ |
| อัครเดช สียา (2555) | | | | √ | √ | √ | | √ |
| เจษฎา วิทยาสมบูรณ์ (2556) | | | | | | | | √ |
| วรรณวิสาข์ นิยมวงษ์ (2556) | √ | | | | | | | √ |
| ภาณุวัฒน์ มีคุณ (2557) | | √ | √ | √ | √ | √ | | |
| วรลักษณ์ เวชมณี (2558) | √ | √ | | √ | √ | √ | | √ |

**จากการสังเคราะห์ของผู้วิจัย)**

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถนำตัวแปรอิสระ ที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งมีทั้งหมด 8 ตัว ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งสายงาน และอายุงาน

และในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือก 6 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ รายได้ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง สายงาน และอายุงาน มาใช้เป็นตัวแปรอิสระในการวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี

ตารางที่ 2-3 ตัวแปรอิสระ และแหล่งที่มาของตัวแปร

| **ตัวแปรอิสระ (ตัวแปรอิสระ)** | **แหล่งที่มา/ อ้างอิง** |
|---|---|
| เพศ | ณัฏฐวุฒิ พูเพนียด (2550), สาลินี วงษ์รวยดี (2551), จุฑาพร กบิลพัฒน์ (2554), วสันต์ วิตรสุขุมาลย์ (2554), ศศิวิมล ยามศิริ (2554), สิรินุช เอื้ออารยะมนตรี (2554), สุธาสินี โรจน์วีระ (2555), วรรณวิสาข์ นิยมวงษ์ (2556), วรลักษณ์ เวชมณี (2558) |
| รายได้ | ณัฏฐวุฒิ พูเพนียด (2550), สาลินี วงษ์รวยดี (2551), อินทร ทิพย์คูนอก (2553), จุฑาพร กบิลพัฒน์ (2554), วสันต์ วิตรสุขุมาลย์ (2554), ศศิวิมล ยามศิริ (2554), สิรินุช เอื้ออารยะมนตรี (2554), สุธาสินี โรจน์วีระ (2555), อัครเดช สียา (2555), ภาณุวัฒน์ มีคุณ (2557), วรลักษณ์ เวชมณี (2558) |
| ระดับการศึกษา | ณัฏฐวุฒิ พูเพนียด (2550), สาลินี วงษ์รวยดี (2551), อินทร ทิพย์คูนอก (2553), จุฑาพร กบิลพัฒน์ (2554), วสันต์ วิตรสุขุมาลย์ (2554), ศศิวิมล ยามศิริ (2554), สิรินุช เอื้ออารยะมนตรี (2554), สุธาสินี โรจน์วีระ (2555), อัครเดช สียา (2555), ภาณุวัฒน์ มีคุณ (2557), วรลักษณ์ เวชมณี (2558) |
| ตำแหน่ง | ณัฏฐวุฒิ พูเพนียด (2550), สาลินี วงษ์รวยดี (2551), จุฑาพร กบิลพัฒน์ (2554), วสันต์ วิตรสุขุมาลย์ (2554), ศศิวิมล ยามศิริ (2554), (2554), สิรินุช เอื้ออารยะมนตรี (2554), สุธาสินี โรจน์วีระ (2555), อัครเดช สียา (2555), ภาณุวัฒน์ มีคุณ (2557), วรลักษณ์ เวชมณี (2558) |
| สายงาน | สาลินี วงษ์รวยดี (2551), วสันต์ วิตรสุขุมาลย์ (2554), สิรินุช เอื้ออารยะมนตรี (2554) |

ตารางที่ 2-3 (ต่อ)

| ตัวแปรอิสระ (ตัวแปรอิสระ) | แหล่งที่มา/ อ้างอิง |
|---|---|
| อายุงาน | ณัฏฐวุฒิ พูเพนียด (2550), สาลินี วงษ์รวยดี (2551), อินทร ทิพย์คูนอก (2553), จุฑาพร กบิลพัฒน์ (2554), วสันต์ วิตรสุขุมาลย์ (2554), สิรินุช เอื้ออารยะมนตรี (2554), สุธาสินี โรจน์วีระ (2555), อัครเดช สียา (2555), เจษฎา วิทยาสมบูรณ์ (2556), วรรณวิสาข์ นิยมวงษ์ (2556), วรลักษณ์ เวชมณี (2558) |

# บทที่ 3
# วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี ซึ่งเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม และมีรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
6. เกณฑ์การแปลผล

## ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรของสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี ตามกรอบโครงสร้างและอัตรากำลังสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี ณ วันที่ 1 กันยายน พ.ศ. 2558 จำนวนทั้งสิ้น 58 คน (สถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี, 2558)

ตารางที่ 3-1 จำนวนบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี

| สายงาน/ ฝ่าย | จำนวนประชากร |
|---|---|
| 1. บริหารทั่วไป | 12 |
| 2. ข่าวโทรทัศน์ | 7 |
| 3. ผลิตรายการโทรทัศน์ | 13 |
| 4. จัดและควบคุมรายการ | 9 |
| 5. เทคโนโลยีโทรทัศน์และสารสนเทศ | 9 |
| 6. สถานีเครื่องส่งโทรทัศน์ | 8 |
| รวม | 58 |

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้พัฒนามาจากแบบสอบถามของ ภาณุวัฒน์ มีคุณ (2557, หน้า 94-99) และแนวคิดของ Huse and Cummings (1985, pp. 235-238) เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน แบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามแบบตรวจรายการ (Check list) โดยถามถึง เพศ รายได้ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน สายงาน และอายุงานของบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี แบบมาตรวัดประเมินค่า (Rating scale) 4 ระดับ แบ่งเป็น 8 ด้าน ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม
2. สิ่งแวดล้อมต้องถูกสุขลักษณะและปลอดภัย
3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน
5. บูรณาการทางสังคม
6. ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน
8. การปฏิบัติงานในสังคม

## การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ มีขั้นตอนดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี

2. ศึกษาวิธีการสร้างเครื่องมือจากเอกสารต่าง ๆ และศึกษาการสร้างแบบสอบถาม

3. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ ตามเกณฑ์การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของ Huse and Cummings (1985, pp. 199-200) โดยพัฒนาจากแบบสอบถามของ ภาณุวัฒน์ มีคุณ (2557, หน้า 94-99) จำนวน 32 ข้อ แยกได้ ดังนี้

3.1 ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม จำนวน 4 ข้อ

3.2 สิ่งแวดล้อมต้องถูกสุขลักษณะและปลอดภัย จำนวน 4 ข้อ

3.3 การพัฒนาความสามารถของบุคคล จำนวน 4 ข้อ

3.4 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน จำนวน 4 ข้อ

3.5 บูรณาการทางสังคม จำนวน 4 ข้อ

3.6 ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน จำนวน 4 ข้อ

3.7 ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน จำนวน 4 ข้อ

3.8 การปฏิบัติงานในสังคม จำนวน 4 ข้อ

ข้อคำถามของแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี ประกอบด้วย ข้อคำถามเชิงบวก จำนวน 30 ข้อ และข้อคำถามเชิงลบ จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 2.3 และ ข้อที่ 2.4

4. นำแบบสอบถามเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษางานนิพนธ์ ตรวจสอบขั้นตอนความถูกต้องด้านเนื้อหา สำนวนภาษาเพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไข

5. นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและตรวจสอบค่า IOC ซึ่งผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย

5.1 นายทองทศ มหามนตรี ผู้อำนวยการสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี

5.2 ดร.วิชัย จงโชติชัชวาลย์ อาจารย์ประจำวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ

5.3 อาจารย์ พรเทพ นามกร อาจารย์ประจำวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ

6. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วนำเสนอต่อคณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์เพื่อพิจารณาและปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามอีกครั้งหนึ่ง

7. นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยการหาค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม (Reliability) แบบ Cronbach’s alpha ได้ค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.91 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามนี้มีความเชื่อถือได้ สามารถนำไปเก็บข้อมูลครั้งต่อไป

## การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1. ขอหนังสือจากวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตจันทบุรีถึงผู้อำนวยการสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี เพื่อเก็บข้อมูลหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ และเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

2. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลจาก ข้าราชการ, ลูกจ้างประจำ, พนักงานราชการ, ลูกจ้างชั่วคราว และจ้างเหมาบริการของสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี ซึ่งเป็นประชากรกลุ่มเป้าหมายที่จะศึกษา โดยนำแบบสอบถามไปให้โดยตรงด้วยตนเอง พร้อมทั้งชี้แจงรายละเอียดและวัตถุประสงค์ของแบบสอบถาม และให้โอกาสผู้ตอบแบบสอบถามได้ทำแบบสอบถามอย่างอิสระ

3. จากการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามไป จำนวน 58 ชุด โดยมีแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาจากประชากรกลุ่มเป้าหมายที่จะศึกษา และมีความสมบูรณ์ จำนวน 58 ชุด คิดเป็น 100 เปอร์เซ็นต์

## การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. เมื่อผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนมาแล้ว ผู้วิจัยได้รวบรวมตรวจสอบความสมบูรณ์ทุกฉบับเพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

2. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาลงรหัสให้คะแนน ตามน้ำหนักคะแนนแต่ละข้อมาบันทึกลงในคอมพิวเตอร์ เพื่อใช้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

3. นำผลการคำนวณมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานของการวิจัยต่อไป

**สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล**

การใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลได้วิเคราะห์จุดมุ่งหมายและสมมติฐานของการศึกษาค้นคว้าโดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ รายได้ ระดับการศึกษา ตำแหน่งสายงาน และอายุงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency)

2. ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี ทั้ง 8 ด้าน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\mu$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($\sigma$)

3. เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามเพศ รายได้ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง สายงาน และอายุงาน โดยใช้การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (Mean)

4. งานวิจัยครั้งนี้จำนวนประชากรน้อยมากแต่เพื่อเป็นการฝึกหัดการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน และฝึกหัดการอ่านผลการวิเคราะห์ ผู้วิจัยได้ใช้สถิติ t-test สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระ 2 กลุ่มและใช้สถิติ One-way ANOVA สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระที่มี 3 กลุ่มขึ้นไป และหากพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จะทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของ Scheffe ก่อน แต่หากไม่พบความแตกต่างรายคู่จะทำการทดสอบด้วยวิธีการทดสอบของ Scheffe ดังนั้น ผลการศึกษาในส่วนนี้จึงไม่เหมาะแก่การนำไปใช้อ้างอิงต่อไป

## เกณฑ์การแปลผล

เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามแต่ละข้อของแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ เรียงจากมากที่สุด มาก น้อย และน้อยที่สุด ดังนี้

| **ข้อคำถามเชิงบวก** | **ข้อคำถามเชิงลบ** |
|---|---|
| เห็นด้วยมากที่สุด ให้ 4 คะแนน | เห็นด้วยมากที่สุด ให้ 1 คะแนน |
| เห็นด้วยมาก ให้ 3 คะแนน | เห็นด้วยมาก ให้ 2 คะแนน |
| เห็นด้วยน้อย ให้ 2 คะแนน | เห็นด้วยน้อย ให้ 3 คะแนน |
| เห็นด้วยน้อยที่สุด ให้ 1 คะแนน | เห็นด้วยน้อยที่สุด ให้ 4 คะแนน |

นำผลคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยเลขคณิต โดยมีเกณฑ์ในการแปลความ ดังนี้

$$\text{สูตรการหาอันตรภาคชั้น} = \frac{(\text{ค่าสูงสุด} - \text{ค่าต่ำสุด})}{\text{จำนวนชั้นที่ต้องการ}}$$

$$= \frac{(4-1)}{4}$$

$$= 0.75$$

ในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย มีดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.26-4.00 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดีมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.51-3.25 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดี

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.76-2.50 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับไม่ดี

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.75 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับไม่ดีเลย

# บทที่ 4
# ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี และเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี จำแนกตาม เพศ รายได้ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง สายงาน และอายุงาน ในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน จำนวน 8 ด้าน ได้แก่ 1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม 2. สิ่งแวดล้อมต้องถูกสุขลักษณะและปลอดภัย 3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล 4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน 5. บูรณาการทางสังคม 6. ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน 7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และ 8. การปฏิบัติงานในสังคม โดยเก็บข้อมูลจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี จำนวน 58 อัตรา ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์เป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ รายได้ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง สายงาน และอายุงาน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี จากค่าเฉลี่ย ($\mu$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($\sigma$)

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรต้น คือ เพศ รายได้ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง สายงาน และอายุงาน กับตัวแปรตาม คือ คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี โดยใช้การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (Compare mean)

ตอนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

## ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4-1 จำนวนของผู้ตอบแบบสอบถามข้อมูลทั่วไป จำแนกตามเพศ (N = 58)

| ข้อมูลทั่วไป | จำนวน |
|---|---|
| เพศ | |
| ชาย | 39 |
| หญิง | 19 |
| รวม | 58 |

จากตารางที่ 4-1 จำนวนของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตามเพศ พบว่า บุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี ส่วนใหญ่เพศชาย (N = 39 คน) เป็นเพศหญิง (N= 19 คน)

ตารางที่ 4-2 จำนวนของผู้ตอบแบบสอบถามข้อมูลทั่วไป จำแนกตามรายได้ (N = 58)

| ข้อมูลทั่วไป | จำนวน |
|---|---|
| รายได้ | |
| ต่ำกว่า 10,000 บาท | 8 |
| 10,001-20,000 บาท | 35 |
| 20,001-30,000 บาท | 9 |
| 30,001 ขึ้นไป | 6 |
| รวม | 58 |

จากตารางที่ 4-2 จำนวนของผู้ตอบแบบสอบถามข้อมูลทั่วไป จำแนกตามรายได้ พบว่า บุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี ส่วนใหญ่มีรายได้ 10,001-20,000 บาท (N = 35 คน) รองลงมา คือ มีรายได้ 20,001-30,000 บาท (N = 9 คน), มีรายได้ ต่ำกว่า 10,000 บาท (N = 8 คน) และมีรายได้ 30,001 ขึ้นไป (N = 6 คน) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-3 จำนวนของผู้ตอบแบบสอบถามข้อมูลทั่วไป จำแนกตามระดับการศึกษา (N = 58)

| ข้อมูลทั่วไป | จำนวน |
|---|---|
| ระดับการศึกษา | |
| ต่ำกว่า ม.6 | 5 |
| ม. 6/ ปวช. | 5 |
| อนุปริญญา/ ปวส. | 11 |
| ปริญญาตรี | 32 |
| สูงกว่าปริญญาตรี | 5 |
| รวม | 58 |

จากตารางที่ 4-3 จำนวนของผู้ตอบแบบสอบถามข้อมูลทั่วไป จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี (N = 32 คน) รองลงมา คือ ระดับการศึกษา อนุปริญญา/ ปวส. (N = 11 คน) และมีระดับการศึกษา ต่ำกว่า ม.6 และระดับการศึกษา ม.6/ ปวช. และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี (N = 5 คน)

ตารางที่ 4-4 จำนวนของผู้ตอบแบบสอบถามข้อมูลทั่วไป จำแนกตามตำแหน่งงาน (N = 58)

| ข้อมูลทั่วไป | จำนวน |
|---|---|
| ตำแหน่งงาน | |
| ข้าราชการ | 13 |
| พนักงานราชการ | 14 |
| ลูกจ้างประจำ | 5 |
| ลูกจ้างชั่วคราว | 14 |
| จ้างเหมาบริการ | 12 |
| รวม | 58 |

ตารางที่ 4-4 จำนวนของผู้ตอบแบบสอบถามข้อมูลทั่วไป จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า บุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี ส่วนใหญ่มีตำแหน่งงาน

พนักงานราชการ และ ลูกจ้างชั่วคราว (N = 14 คน) รองลงมา คือ ตำแหน่งงาน ข้าราชการ (N = 13 คน), มีตำแหน่งงาน จ้างเหมาบริการ (N = 12 คน) และมีตำแหน่งงาน ลูกจ้างประจำ (N = 5 คน) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-5 จำนวนของผู้ตอบแบบสอบถามข้อมูลทั่วไป จำแนกตามสายงาน (N = 58)

| **ข้อมูลทั่วไป** | **จำนวน** |
|---|---|
| สายงาน | |
| บริหารทั่วไป | 12 |
| ข่าวโทรทัศน์ | 7 |
| ผลิตรายการโทรทัศน์ | 13 |
| จัดและควบคุมรายการ | 9 |
| เทคโนโลยีโทรทัศน์และสารสนเทศ | 9 |
| สถานีเครื่องส่งโทรทัศน์ | 8 |
| รวม | 58 |

จากตารางที่ 4-5 จำนวนของผู้ตอบแบบสอบถามข้อมูลทั่วไป จำแนกตามสายงาน พบว่า บุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี ส่วนใหญ่มีสายงานผลิตรายการโทรทัศน์ (N = 13 คน) รองลงมา คือ สายงานบริหารทั่วไป (N = 12 คน), สายงานจัดและควบคุมรายการ และสายงานเทคโนโลยีโทรทัศน์และสารสนเทศ (N = 9 คน), สายงานสถานีเครื่องส่งโทรทัศน์ (N = 8 คน) และมีสายงานข่าวโทรทัศน์ (N = 7 คน) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-6 จำนวนของผู้ตอบแบบสอบถามข้อมูลทั่วไป จำแนกตามอายุงาน (N = 58)

| ข้อมูลทั่วไป | จำนวน |
|---|---|
| อายุงาน | |
| ต่ำกว่า 1 ปี | 1 |
| 1 ปีขึ้นไป-5 ปี | 21 |
| 5 ปีขึ้นไป-10 ปี | 20 |
| 10 ปีขึ้นไป | 16 |
| รวม | 58 |

ตารางที่ 4-6 จำนวนของผู้ตอบแบบสอบถามข้อมูลทั่วไป จำแนกตามอายุงาน พบว่า บุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี ส่วนใหญ่มีอายุงาน 1 ปีขึ้นไป-5 ปี (N = 21 คน) รองลงมา คือ อายุงาน 5 ปีขึ้นไป-10 ปี (N = 20 คน), มีอายุงาน 10 ปีขึ้นไป (N = 16 คน) และมีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี (N = 1 คน) ตามลำดับ

## ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี จากค่าเฉลี่ย ($\mu$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($\sigma$)

ตารางที่ 4-7 จำนวนค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม (N = 58)

| ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม | จำนวนของระดับความคิดเห็น | | | | $\mu$ | $\sigma$ | แปลผล | อันดับ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | มากที่สุด | มาก | น้อย | น้อยที่สุด | | | | |
| 1. ความสมดุลของปริมาณงานกับรายได้ (เงินเดือน, ค่าตอบแทนเบี้ยเลี้ยง) ที่ท่านได้รับ | 6 | 20 | 26 | 6 | 2.45 | .82 | ไม่ดี | 1 |

ตารางที่ 4-7 (ต่อ)

| ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม | จำนวนของระดับความคิดเห็น | | | | $\mu$ | $\sigma$ | แปลผล | อันดับ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | มากที่สุด | มาก | น้อย | น้อยที่สุด | | | | |
| 2. รายได้ (เงินเดือน ค่าตอบแทน เบี้ยเลี้ยง) ของท่านมีเพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน | 2 | 16 | 29 | 11 | 2.16 | .77 | ไม่ดี | 2 |
| 3. รายได้ของท่าน (เงินเดือน ค่าตอบแทน เบี้ยเลี้ยง) มีความทัดเทียมเมื่อเทียบกับบุคลากรของหน่วยงานอื่นที่ทำงานในลักษณะเดียวกับท่าน | 2 | 12 | 34 | 10 | 2.10 | .72 | ไม่ดี | 4 |
| 4. สวัสดิการที่ท่านได้รับ เช่น เบี้ยเลี้ยง/ ค่ารักษาพยาบาล/ ค่าเล่าเรียนบุตร และเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ ฯ มีความเหมาะสม | 2 | 18 | 25 | 13 | 2.16 | .81 | ไม่ดี | 3 |
| รวม | | | | | 2.22 | .62 | ไม่ดี | |

จากตารางที่ 4-7 จำนวนค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม พบว่า บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมในภาพรวมอยู่ในระดับไม่ดี ($\mu$ = 2.22, $\sigma$ = 0.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรีด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม อยู่ในระดับไม่ดีทั้ง 4 ข้อ ได้แก่ ข้อความสมดุลของปริมาณงานกับรายได้ (เงินเดือน ,ค่าตอบแทน, เบี้ยเลี้ยง) ที่ท่านได้รับ ($\mu$ = 2.45, $\sigma$ = 0.82) เป็นอันดับแรก รองลงมาเป็นข้อรายได้ (เงินเดือน ค่าตอบแทน เบี้ยเลี้ยง) ของท่านมีเพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน ($\mu$ = 2.16, $\sigma$ = 0.77) ข้อสวัสดิการที่ท่านได้รับ เช่น เบี้ยเลี้ยง/ ค่ารักษาพยาบาล/ ค่าเล่าเรียนบุตร และเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ ฯ มีความเหมาะสม ($\mu$ = 2.16, $\sigma$ = 0.81) และข้อรายได้ของท่าน (เงินเดือน, ค่าตอบแทน, เบี้ยเลี้ยง)

มีความทัดเทียมเมื่อเทียบกับบุคลากรของหน่วยงานอื่นที่ทำงานในลักษณะเดียวกับท่าน ($\mu$ = 2.10, $\sigma$ = 0.72) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-8 จำนวนค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี ด้านสิ่งแวดล้อมต้องถูกสุขลักษณะและปลอดภัย (N = 58)

| สิ่งแวดล้อมต้องถูกสุขลักษณะและปลอดภัย | จำนวนของระดับความคิดเห็น | | | | $\mu$ | $\sigma$ | แปลผล | อันดับ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | มากที่สุด | มาก | น้อย | น้อยที่สุด | | | | |
| 1. สถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน | 3 | 39 | 13 | 3 | 2.72 | .64 | ดี | 1 |
| 2. ท่านมีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของท่าน | 2 | 23 | 26 | 7 | 2.34 | .74 | ไม่ดี | 2 |
| 3. บ่อยครั้งที่ท่านต้องทำงานในสถานการณ์คับขัน อันตรายและแข่งขันกับเวลาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ | 16 | 14 | 24 | 4 | 2.28 | .95 | ไม่ดี | 3 |
| 4. การดูแลด้านความปลอดภัยในชีวิตของท่านและทรัพย์สินของท่านที่ติดตัวไปด้วยในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่ท่านต้องการจากองค์กร ทั้งก่อนและหลังการปฏิบัติงาน | 20 | 28 | 9 | 1 | 1.84 | .75 | ไม่ดี | 4 |
| รวม | | | | | 2.30 | .37 | ไม่ดี | |

*หมายเหตุ ข้อคำถามที่ 3 และข้อคำถามที่ 4 เป็นข้อคำถามเชิงลบ

จากตารางที่ 4-8 จำนวนค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี ด้านสิ่งแวดล้อมต้องถูกสุขลักษณะและปลอดภัย พบว่า บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมต้องถูกสุขลักษณะและปลอดภัยในภาพรวมอยู่ในระดับไม่ดี ($\mu$ = 2.30, $\sigma$ = 0.37) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี ด้านสิ่งแวดล้อมต้องถูกสุขลักษณะและปลอดภัย อยู่ในระดับดี 1 ข้อ คือ ข้อสถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ($\mu$ = 2.72, $\sigma$ = 0.64) และคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี ที่อยู่ในระดับไม่ดี 3 ข้อ ได้แก่ ข้อท่านมีอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของท่าน ($\mu$ = 2.34, $\sigma$ = 0.74) เป็นข้อแรก รองลงมา คือ ข้อบ่อยครั้งที่ท่านต้องทำงานในสถานการณ์คับขัน อันตราย และแข่งขันกับเวลาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ($\mu$ = 2.28, $\sigma$ = 0.95) และข้อการดูแลด้านความปลอดภัยในชีวิตของท่านและทรัพย์สินของท่านที่ติดตัวไปด้วยในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่ท่านต้องการจากองค์กร ทั้งก่อนและหลังการปฏิบัติงาน ($\mu$ = 1.84, $\sigma$ = 0.75)

ตารางที่ 4-9 จำนวนค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล (N = 58)

| การพัฒนาความสามารถของบุคคล | จำนวนของระดับความคิดเห็น | | | | $\mu$ | $\sigma$ | แปลผล | อันดับ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | มากที่สุด | มาก | น้อย | น้อยที่สุด | | | | |
| 1. ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง | 4 | 24 | 26 | 4 | 2.48 | .73 | ไม่ดี | 3 |
| 2. ท่านมีโอกาสและมีอิสระในการนำเสนอความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อการปฏิบัติงาน | 4 | 30 | 20 | 4 | 2.59 | .73 | ดี | 2 |
| 3. งานที่ปฏิบัติมีความสอดคล้องกับความรู้ ความสามารถของท่าน | 15 | 34 | 6 | 3 | 3.05 | .76 | ดี | 1 |

ตารางที่ 4-9 (ต่อ)

| การพัฒนาความสามารถของบุคคล | จำนวนของระดับความคิดเห็น | | | | $\mu$ | $\sigma$ | แปลผล | อันดับ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | มากที่สุด | มาก | น้อย | น้อยที่สุด | | | | |
| 4. การแต่งตั้งผู้ปฏิบัติงานเป็นไปตามความรู้ ความสามารถของบุคลากรแต่ละคน | 5 | 24 | 23 | 6 | 2.48 | .80 | ไม่ดี | 4 |
| รวม | | | | | 2.65 | .60 | ดี | |

จากตารางที่ 4-9 จำนวนค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล พบว่า บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลในภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\mu$ = 2.65, $\sigma$ = 0.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรีด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล อยู่ในระดับดี 2 ข้อ ได้แก่ ข้องานที่ปฏิบัติมีความสอดคล้องกับความรู้ ความสามารถของท่าน ($\mu$ = 3.05, $\sigma$ = 0.76) เป็นข้อแรก รองลงมา คือ ข้อท่านมีโอกาสและมีอิสระในการนำเสนอความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อการปฏิบัติงาน ($\mu$ = 2.59, $\sigma$ = 0.73) และบุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลในภาพรวมอยู่ในระดับไม่ดี 2 ข้อ คือ ข้อท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง ($\mu$ = 2.48, $\sigma$ = 0.73) และข้อการแต่งตั้งผู้ปฏิบัติงานเป็นไปตามความรู้ ความสามารถของบุคลากรแต่ละคน ($\mu$ = 2.48, $\sigma$ = 0.80) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-10 จำนวนค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน (N = 58)

| ความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน | จำนวนของระดับความคิดเห็น | | | | $\mu$ | $\sigma$ | แปลผล | อันดับ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | มากที่สุด | มาก | น้อย | น้อยที่สุด | | | | |
| 1. ท่านมีความภาคภูมิใจกับตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้ | 16 | 29 | 11 | 2 | 3.02 | .78 | ดี | 2 |
| 2. ตำแหน่งหน้าที่ที่ท่านปฏิบัติงานเพิ่มพูนและสร้างองค์ความรู้ รวมถึงให้ประสบการณ์ใหม่ ๆ กับท่าน | 19 | 29 | 8 | 2 | 3.12 | .77 | ดี | 1 |
| 3. ท่านรู้สึกได้รับความเป็นธรรมในการมอบหมายงาน หรือการแจกจ่ายงานจากผู้บังคับบัญชาของท่าน | 6 | 22 | 26 | 4 | 2.52 | .78 | ดี | 3 |
| 4. งานที่ท่านทำอยู่มีโอกาสเจริญก้าวหน้าได้ตามลำดับ เป็นหลักประกันความมั่นคงให้แก่ครอบครัวได้ | 6 | 22 | 26 | 4 | 2.52 | .78 | ดี | 3 |
| รวม | | | | | 2.79 | .61 | ดี | |

จากตารางที่ 4-10 จำนวนค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน พบว่า บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\mu$ = 2.79, $\sigma$ = 0.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรีด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับดีทั้ง 4 ข้อ ได้แก่ ข้อตำแหน่งหน้าที่ที่ท่านปฏิบัติงานเพิ่มพูนและ

สร้างองค์ความรู้ รวมถึงให้ประสบการณ์ใหม่ ๆ กับท่าน ($\mu$ = 3.12, $\sigma$ = 0.77) เป็นข้อแรก รองลงมา คือ ข้อท่านมีความภาคภูมิใจกับตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้ ($\mu$ = 3.02, $\sigma$ = 0.78) ข้อท่านรู้สึกได้รับความเป็นธรรมในการมอบหมายงาน หรือการแจกจ่ายงานจากผู้บังคับบัญชาของท่าน มีค่าเท่ากับข้องานที่ท่านทำอยู่มีโอกาสเจริญก้าวหน้าได้ตามลำดับ เป็นหลักประกันความมั่นคงให้แก่ครอบครัวได้ ($\mu$ = 2.52, $\sigma$ = 0.78)

ตารางที่ 4-11 จำนวนค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี ด้านบูรณาการทางสังคม (N = 58)

| ด้านบูรณาการทางสังคม | จำนวนของระดับความคิดเห็น | | | | $\mu$ | $\sigma$ | แปลผล | อันดับ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | มากที่สุด | มาก | น้อย | น้อยที่สุด | | | | |
| 1. ท่านมีความรักและผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน | 24 | 24 | 9 | 1 | 3.22 | .77 | ดี | 1 |
| 2. บุคลากรในองค์กรของท่านมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันและให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน | 14 | 27 | 15 | 2 | 2.91 | .80 | ดี | 2 |
| 3. ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานได้ ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานร่วมกัน | 11 | 23 | 22 | 2 | 2.74 | .81 | ดี | 4 |
| 4. บุคลากรในองค์กรของท่านมีความร่วมมือ ร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขององค์กรในทางที่ดีขึ้น | 9 | 32 | 12 | 5 | 2.78 | .82 | ดี | 3 |
| รวม | | | | | 2.91 | .61 | ดี | |

จากตารางที่ 4-11 จำนวนค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี ด้านบูรณาการทางสังคม พบว่า บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านบูรณาการทางสังคมในภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\mu$ = 2.91, $\sigma$ = 0.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรีด้านบูรณาการทางสังคมอยู่ในระดับดี ทั้ง 4 ข้อ ได้แก่ ข้อท่านมีความรักและผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน ($\mu$ = 3.22, $\sigma$ = 0.77) เป็นข้อแรก รองลงมา คือ ข้อบุคลากรในองค์กรของท่านมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันและให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ($\mu$ = 2.91, $\sigma$ = 0.80) ข้อบุคลากรในองค์กรของท่านมีความร่วมมือ ร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขององค์กรในทางที่ดีขึ้น ($\mu$ = 2.78, $\sigma$ = 0.82) และข้อท่านสามารถแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานได้ ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานร่วมกัน ($\mu$ = 2.74, $\sigma$ = 0.81) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-12 จำนวนค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน (N = 58)

| ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน | จำนวนของระดับความคิดเห็น | | | | $\mu$ | $\sigma$ | แปลผล | อันดับ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | มากที่สุด | มาก | น้อย | น้อยที่สุด | | | | |
| 1. องค์กรของท่านมีนโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนด้วยความเสมอภาคทำให้เกิดความรู้สึกมั่นใจในการทำงาน | 5 | 26 | 23 | 4 | 2.55 | .75 | ดี | 3 |
| 2. ท่านมีความรู้ ความเข้าใจในระเบียบ ข้อบังคับขององค์กร | 13 | 35 | 9 | 1 | 3.03 | .67 | ดี | 1 |
| 3. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดหรือปรับปรุงระเบียบข้อบังคับขององค์กร | 2 | 16 | 29 | 11 | 2.16 | .77 | ไม่ดี | 4 |

ตารางที่ 4-12 (ต่อ)

| ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน | จำนวนของระดับความคิดเห็น | | | | $\mu$ | $\sigma$ | แปลผล | อันดับ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | มากที่สุด | มาก | น้อย | น้อยที่สุด | | | | |
| 4. เพื่อนร่วมงานให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล | 9 | 36 | 11 | 2 | 2.90 | .69 | ดี | 2 |
| **รวม** | | | | | 2.66 | .51 | ดี | |

จากตารางที่ 4-12 จำนวนค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\mu$ = 2.66, $\sigma$ = 0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรีด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี 3 ข้อ ได้แก่ ข้อท่านมีความรู้ ความเข้าใจในระเบียบ ข้อบังคับขององค์กร($\mu$ = 3.03, $\sigma$ = 0.67) เป็นข้อแรก รองลงมา คือ ข้อเพื่อนร่วมงานให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล($\mu$ = 2.90, $\sigma$ = 0.69) และข้อองค์กรของท่านมีนโยบาย และแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนด้วยความเสมอภาคทำให้เกิดความรู้สึกมั่นใจในการทำงาน ($\mu$ = 2.55, $\sigma$ = 0.75) ตามลำดับ ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานที่อยู่ในระดับไม่ดี คือ ข้อท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดหรือปรับปรุงระเบียบข้อบังคับขององค์กร ($\mu$ = 2.16, $\sigma$ = 0.77)

ตารางที่ 4-13 จำนวนค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (N = 58)

| ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน | จำนวนของระดับความคิดเห็น | | | | $\mu$ | $\sigma$ | แปลผล | อันดับ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | มากที่สุด | มาก | น้อย | น้อยที่สุด | | | | |
| 1. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้เสร็จทันเวลา และมีคุณภาพ | - | 16 | 31 | 11 | 3.09 | .68 | ดี | 1 |
| 2. เวลาพักผ่อนและเวลาปฏิบัติงานของท่านมีความสมดุลกัน | 8 | 19 | 28 | 3 | 2.55 | .80 | ดี | 4 |
| 3. ท่านมีความสุขในชีวิตครอบครัวและการปฏิบัติงานในองค์กรอย่างมีความสมดุลกัน | 12 | 25 | 17 | 4 | 2.78 | .86 | ดี | 2 |
| 4. ท่านมีโอกาสพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน หรือร่วมงานสังคมเสมอ | 9 | 27 | 19 | 3 | 2.72 | .79 | ดี | 3 |
| รวม | | | | | 2.78 | .57 | ดี | |

จากตารางที่ 4-13 จำนวนค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน พบว่า บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\mu$ = 2.78, $\sigma$ = 0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรีด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี ทั้ง 4 ข้อ ได้แก่ ข้อท่านสามารถปฏิบัติงานได้เสร็จทันเวลา และมีคุณภาพ ($\mu$ = 3.09, $\sigma$ = 0.68) เป็นข้อแรก รองลงมา คือ ข้อท่าน มีความสุขในชีวิตครอบครัวและการปฏิบัติงานในองค์กรอย่างมีความสมดุลกัน ($\mu$ = 2.78, $\sigma$ = 0.86) ข้อท่าน มีโอกาสพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน หรือร่วมงานสังคมเสมอ ($\mu$ = 2.72, $\sigma$ = 0.79) และข้อเวลาพักผ่อนและเวลาปฏิบัติงานของท่านมีความสมดุลกัน ($\mu$ = 2.55, $\sigma$ = 0.80) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-14 จำนวนค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี ด้านการปฏิบัติงานในสังคม (N = 58)

| การปฏิบัติงานในสังคม | จำนวนของระดับความคิดเห็น | | | | $\mu$ | $\sigma$ | แปลผล | อันดับ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | มากที่สุด | มาก | น้อย | น้อยที่สุด | | | | |
| 1. งานที่ท่านทำอยู่มีโอกาสเกี่ยวข้อง สัมพันธ์กับสังคมทั้งภายในและภายนอกองค์กร | 21 | 28 | 9 | - | 3.21 | .70 | ดี | 1 |
| 2. องค์กรของท่านให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในการจัดกิจกรรมอยู่เสมอ | 15 | 36 | 6 | 1 | 3.12 | .65 | ดี | 2 |
| 3. ท่านได้รับโอกาสจากองค์กรท่านให้เข้าร่วมกิจกรรมในสังคม | 10 | 32 | 13 | 3 | 2.84 | .77 | ดี | 4 |
| 4. องค์กรของท่านมีความน่าเชื่อถือต่อหน่วยงานภายนอก | 15 | 32 | 11 | - | 3.07 | .67 | ดี | 3 |
| รวม | | | | | 3.06 | .46 | ดี | |

จากตารางที่ 4-14 จำนวนค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี ด้านการปฏิบัติงานในสังคม พบว่า บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการปฏิบัติงานในสังคมในภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\mu$ = 3.06, $\sigma$ = 0.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรีด้านการปฏิบัติงานในสังคมอยู่ในระดับดี ทั้ง 4 ข้อ ได้แก่ ข้องานที่ท่านทำอยู่มีโอกาสเกี่ยวข้อง สัมพันธ์กับสังคม ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ($\mu$ = 3.21, $\sigma$ = 0.70) เป็นข้อแรก รองลงมา คือ ข้อองค์กรของท่านให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในการจัดกิจกรรมอยู่เสมอ ($\mu$ = 3.12, $\sigma$ = 0.65) ข้อองค์กรของท่านมีความน่าเชื่อถือต่อหน่วยงานภายนอก ($\mu$ = 3.07, $\sigma$ = 0.67) และข้อท่านได้รับโอกาสจากองค์กรท่านให้เข้าร่วมกิจกรรมในสังคม ($\mu$ = 2.84, $\sigma$ = 0.77) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-15 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี จำแนกรายด้าน (N = 58)

| คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี | $\mu$ | $\sigma$ | แปลผล | อันดับ |
|---|---|---|---|---|
| 1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม | 2.22 | .62 | ไม่ดี | 8 |
| 2. สิ่งแวดล้อมต้องถูกสุขลักษณะและปลอดภัย | 2.30 | .37 | ไม่ดี | 7 |
| 3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล | 2.65 | .60 | ดี | 6 |
| 4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน | 2.79 | .61 | ดี | 3 |
| 5. บูรณาการทางสังคม | 2.91 | .61 | ดี | 2 |
| 6. ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน | 2.66 | .51 | ดี | 5 |
| 7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน | 2.78 | .57 | ดี | 4 |
| 8. การปฏิบัติงานในสังคม | 3.06 | .46 | ดี | 1 |
| คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม | 2.67 | .37 | ดี | - |

จากตารางที่ 4-15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี พบว่า บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ย ($\mu$ = 2.67, $\sigma$ = 0.37) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า บุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับดี จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการปฏิบัติงานในสังคมเป็นอันดับแรก มีค่าเฉลี่ย ($\mu$ = 3.06, $\sigma$ = 0.46) รองลงมา คือ ด้านบูรณาการทางสังคม มีค่าเฉลี่ย ($\mu$ = 2.91, $\sigma$ = 0.61) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย ($\mu$ = 2.79, $\sigma$ = 0.61) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีค่าเฉลี่ย ($\mu$ = 2.78, $\sigma$ = 0.57) ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย ($\mu$ = 2.66, $\sigma$ = 0.51) และด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล มีค่าเฉลี่ย ($\mu$ = 2.65, $\sigma$ = 0.60) ตามลำดับ ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานที่อยู่ในระดับไม่ดี มี 2 ด้าน ได้แก่ ด้านสิ่งแวดล้อมต้องถูกสุขลักษณะและปลอดภัย มีค่าเฉลี่ย ($\mu$ = 2.30, $\sigma$ = 0.37) และด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ย ($\mu$ = 2.22, $\sigma$ = 0.62)

**ตอนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรต้น คือ เพศ รายได้ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง สายงาน และอายุงาน กับตัวแปรตาม คือ คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี โดยใช้การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (Compare mean)**

ตารางที่ 4-16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี โดยจำแนกตามเพศ (N = 58)

| จำแนกตามเพศ | $\mu$ | $\sigma$ | ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน |
|---|---|---|---|
| ชาย | 2.69 | .39 | ดี |
| หญิง | 2.63 | .36 | ดี |
| ภาพรวม | 2.67 | .37 | ดี |

จากตารางที่ 4-16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรีจำแนกตามเพศ พบว่า บุคลากรเพศชาย มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดี ($\mu$ = 2.69, $\sigma$ = 0.39) และมีค่าเฉลี่ยมากกว่าบุคลากรเพศหญิง

ตารางที่ 4-17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี โดยจำแนกตามรายได้ (N = 58)

| จำแนกตามรายได้ | $\mu$ | $\sigma$ | ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน |
|---|---|---|---|
| ต่ำกว่า 10,000 บาท | 2.51 | .27 | ดี |
| 10,001-20,000 บาท | 2.70 | .40 | ดี |
| 20,001-30,000 บาท | 2.60 | .36 | ดี |
| 30,001 ขึ้นไป | 2.84 | .32 | ดี |
| ภาพรวม | 2.67 | .37 | ดี |

จากตารางที่ 4-17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามรายได้ พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดี ($\mu$ = 2.84, $\sigma$ = 0.32) เป็นอันดับแรก รองลงมา คือ บุคลากรรายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาท มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดี ($\mu$ = 2.70, $\sigma$ = 0.40), และรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดี ($\mu$ = 2.60, $\sigma$ = 0.36)

ตารางที่ 4-18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี โดยจำแนกตามระดับการศึกษา (N = 58)

| จำแนกตามระดับการศึกษา | $\mu$ | $\sigma$ | ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน |
|---|---|---|---|
| ต่ำกว่า ม.6/ ปวช. | 2.58 | .19 | ดี |
| ม.6/ ปวช. | 2.48 | .45 | ไม่ดี |
| อนุปริญญา/ ปวส. | 2.63 | .35 | ดี |
| ปริญญาตรี | 2.69 | .39 | ดี |
| สูงกว่าปริญญาตรี | 2.93 | .33 | ดี |
| ภาพรวม | 2.67 | .37 | ดี |

จากตารางที่ 4-18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดี ($\mu$ = 2.93, $\sigma$ = 0.33) เป็นอันดับแรก รองลงมา คือ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดี ($\mu$ = 2.69, $\sigma$ = 0.39) ส่วนบุคลากรที่มีระดับการศึกษา ม.6/ ปวช. มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับไม่ดี ($\mu$ = 2.48, $\sigma$ = 0.45)

ตารางที่ 4-19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน (N = 58)

| จำแนกตามตำแหน่งงาน | $\mu$ | $\sigma$ | ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน |
|---|---|---|---|
| ข้าราชการ | 2.69 | .36 | ดี |
| พนักงานราชการ | 2.48 | .30 | ไม่ดี |
| ลูกจ้างประจำ | 2.75 | .21 | ดี |
| ลูกจ้างชั่วคราว | 3.36 | .39 | ดีมาก |
| จ้างเหมาบริการ | 2.64 | .49 | ดี |
| ภาพรวม | 2.67 | .37 | ดี |

จากตารางที่ 4-19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานลูกจ้างชั่วคราว มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดี ($\mu$ = 2.85, $\sigma$ = 0.33) เป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ตำแหน่งงานลูกจ้างประจำ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดี ($\mu$ = 2.75, $\sigma$ = 0.21) ส่วนบุคลากรที่มีตำแหน่งงานพนักงานราชการมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับไม่ดี ($\mu$ = 2.48, $\sigma$ = 0.30)

ตารางที่ 4-20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี โดยจำแนกตามสายงาน (N = 58)

| จำแนกตามสายงาน | $\mu$ | $\sigma$ | ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน |
|---|---|---|---|
| บริหารทั่วไป | 2.60 | .35 | ดี |
| ข่าวโทรทัศน์ | 2.52 | .33 | ดี |
| ผลิตรายการโทรทัศน์ | 2.70 | .45 | ดี |
| จัดและควบคุมรายการ | 2.85 | .38 | ดี |
| เทคโนโลยีโทรทัศน์และสารสนเทศ | 2.47 | .24 | ไม่ดี |

ตารางที่ 4-20 (ต่อ)

| จำแนกตามสายงาน | $\mu$ | $\sigma$ | ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน |
|---|---|---|---|
| สถานีเครื่องส่งโทรทัศน์ | 2.89 | .31 | ดี |
| ภาพรวม | 2.67 | .37 | ดี |

จากตารางที่ 4-20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามสายงาน พบว่า บุคลากรที่มีสายงานสถานีเครื่องส่งโทรทัศน์ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดี ($\mu$ = 2.89, $\sigma$ = 0.31) เป็นอันดับแรก รองลงมา คือ สายงานจัดและควบคุมรายการ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดี ($\mu$ = 2.85, $\sigma$ = 0.38) ส่วนบุคลากรที่มีสายงานเทคโนโลยีโทรทัศน์และสารสนเทศ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับไม่ดี ($\mu$ = 2.47, $\sigma$ = 0.24) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-21 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี โดยจำแนกตามอายุงาน (N = 58)

| จำแนกตามอายุงาน | $\mu$ | $\sigma$ | ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน |
|---|---|---|---|
| ไม่เกิน 5 ปี | 2.73 | .44 | ดี |
| 5 ปีขึ้นไป-10 ปี | 2.63 | .33 | ดี |
| 10 ปีขึ้นไป | 2.64 | .34 | ดี |
| ภาพรวม | 2.67 | .37 | ดี |

จากตารางที่ 4-21 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามอายุงาน พบว่า บุคลากรที่มี อายุงานไม่เกิน 5 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดี ($\mu$ = 2.73, $\sigma$ = 0.44) เป็นอันดับแรก รองลงมา คือ มีอายุงาน 10 ปีขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดี ($\mu$ = 2.64, $\sigma$ = 0.34) และมีอายุงาน 5 ปีขึ้นไป-10 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดี ($\mu$ = 2.63, $\sigma$ = 0.33) ตามลำดับ

**ตอนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน**

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรีที่มีเพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-22 ผลวิเคราะห์การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามเพศ (N = 58)

| เพศ | จำนวนคน | $\overline{X}$ | SD | t | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|
| ชาย | 39 | 2.75 | .41 | .73 | .47 |
| หญิง | 19 | 2.67 | .36 | | |

*$p \leq .05$

จากตารางที่ 4-22 ผลวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี จำแนกตาม เพศ พบว่า บุคลากรเพศชายและบุคลากร เพศหญิง มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่สถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี ไม่แตกต่างกัน (t = .73, Sig. = 0.47) จึงเป็นการปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 2 บุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรีที่มีรายได้ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-23 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post hoc) ของค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามรายได้ (N = 58)

| แหล่งความแปรปรวน | df | SS | MS | F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|
| ระหว่างกลุ่ม | 3 | .56 | .189 | 1.22 | .31 |
| ภายในกลุ่ม | 54 | 8.22 | .152 | | |
| รวม | 57 | 8.77 | | | |

*$p \leq .05$

จากตารางที่ 4-23 ผลวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามรายได้ พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี ไม่แตกต่างกัน จึงเป็นการปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 3 บุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรีที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-24 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post hoc) ของค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี จำแนกตาม ระดับการศึกษา (N = 58)

| **แหล่งความแปรปรวน** | **df** | **SS** | **MS** | **F** | **Sig.** |
|---|---|---|---|---|---|
| ระหว่างกลุ่ม | 4 | .72 | .18 | 1.18 | .33 |
| ภายในกลุ่ม | 53 | 8.06 | .15 | | |
| รวม | 57 | 8.77 | | | |

*$p \leq .05$

จากตารางที่ 4-24 ผลวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี จำแนกตาม ระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี ไม่แตกต่างกัน จึงเป็นการปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 4 บุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรีที่มีตำแหน่งต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-25 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post hoc) ของค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามตำแหน่งงาน (N = 58)

| แหล่งความแปรปรวน | df | SS | MS | F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|
| ระหว่างกลุ่ม | 4 | .84 | .22 | 1.41 | .24 |
| ภายในกลุ่ม | 53 | 7.93 | .15 | | |
| รวม | 57 | 8.77 | | | |

*$p \leq .05$

จากตารางที่ 4-25 ผลวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี ไม่แตกต่างกัน จึงเป็นการปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 5 บุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรีที่มีสายงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-26 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post hoc) ของค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามสายงาน (N = 58)

| แหล่งความแปรปรวน | df | SS | MS | F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|
| ระหว่างกลุ่ม | 5 | 1.27 | .25 | 1.75 | .14 |
| ภายในกลุ่ม | 52 | 7.51 | .14 | | |
| รวม | 57 | 8.77 | | | |

*$p \leq .05$

จากตารางที่ 4-26 ผลวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี จำแนกตาม

สายงานพบว่า บุคลากรที่มีสายงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี ไม่แตกต่างกัน จึงเป็นการปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 6 บุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรีที่มีอายุงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-27 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post hoc) ของค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามอายุงาน (N = 58)

| แหล่งความแปรปรวน | df | SS | MS | F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|
| ระหว่างกลุ่ม | 2 | .11 | .06 | .36 | .70 |
| ภายในกลุ่ม | 55 | 8.66 | .16 | | |
| รวม | 57 | 8.77 | | | |

*$p \leq .05$

จากตารางที่ 4-27 ผลวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี จำแนกตาม อายุงาน พบว่า บุคลากรที่มีอายุงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี ไม่แตกต่างกัน จึงเป็นการปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

ตารางที่ 4-28 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

| สมมติฐาน | ผลการทดสอบสมมติฐาน |
|---|---|
| 1. บุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี ที่มีเพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน | ปฏิเสธสมมติฐาน |
| 2. บุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี ที่มีรายได้ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน | ปฏิเสธสมมติฐาน |
| 3. บุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน | ปฏิเสธสมมติฐาน |

ตารางที่ 4-28 (ต่อ)

| สมมติฐาน | ผลการทดสอบสมมติฐาน |
|---|---|
| 4. บุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี ที่มีตำแหน่งต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน | ปฏิเสธสมมติฐาน |
| 5. บุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี ที่มีสายงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน | ปฏิเสธสมมติฐาน |
| 6. บุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี ที่มีอายุงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน | ปฏิเสธสมมติฐาน |

# บทที่ 5
# สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องเพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี และเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี จำแนกตาม เพศ รายได้ ระดับการศึกษา ตำแหน่งสายงาน และอายุงาน

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี จำนวน 58 คน สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\mu$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($\sigma$) ผู้วิจัยนำเสนอผลการศึกษาตามลำดับ ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผลการวิจัย
3. ข้อเสนอแนะ

## สรุปผลการวิจัย

**ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม**

ผลการศึกษา พบว่า ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี จำนวน 58 คน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น เพศชาย มีรายได้ 10,001-20,000 บาท จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี ส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานราชการและ ลูกจ้างชั่วคราว ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในสายงานผลิตรายการโทรทัศน์ และมีอายุงาน 1 ปีขึ้นไป-5 ปี

**ตอนที่ 2 ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี**

จากการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี พบว่า บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณารายด้าน ตามองค์ประกอบที่ทำให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า

1. ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมในภาพรวมอยู่ในระดับไม่ดี เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า สถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรีมีการจ่ายค่าตอบแทนที่สร้างความสมดุลของปริมาณงานกับรายได้ (เงินเดือน, ค่าตอบแทน, เบี้ยเลี้ยง) ที่บุคลากรได้รับเป็น

อันดับแรก รองลงมา คือ สถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรีมีการกำหนดรายได้ (เงินเดือน ค่าตอบแทน เบี้ยเลี้ยง) ของบุคลากรเพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน และสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรีให้สวัสดิการแก่บุคลากร เช่น เบี้ยเลี้ยง/ ค่ารักษาพยาบาล/ ค่าเล่าเรียนบุตร และเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ ฯ อย่างความเหมาะสม ส่วนอันดับสุดท้าย คือ รายได้ของบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี (เงินเดือน, ค่าตอบแทน, เบี้ยเลี้ยง) มีความทัดเทียมเมื่อเทียบกับบุคลากรของหน่วยงานอื่นที่ทำงานในลักษณะเดียวกับท่าน

2. ด้านสิ่งแวดล้อมต้องถูกสุขลักษณะและปลอดภัยในภาพรวมอยู่ในระดับไม่ดี เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า สถานที่ปฏิบัติงานของสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรีมีสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ สถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรีมีอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร อันดับสาม คือ บ่อยครั้งที่บุคลากรของสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรีต้องทำงานในสถานการณ์คับขัน อันตรายและแข่งขันกับเวลาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ส่วนอันดับสุดท้าย คือ การดูแลด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรีที่ติดตัวไปด้วยในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่บุคลากรต้องการจากสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี ทั้งก่อนและหลังการปฏิบัติงาน

3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลในภาพรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า งานที่ปฏิบัติมีความสอดคล้องกับความรู้ ความสามารถของบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรีเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ บุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรีมีโอกาสและมีอิสระในการนำเสนอความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อการปฏิบัติงาน อันดับสาม คือ บุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรีได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง ส่วนอันดับสุดท้าย คือ การแต่งตั้งผู้ปฏิบัติงานของสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรีเป็นไปตามความรู้ความสามารถของบุคลากรแต่ละคน

4. ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ตำแหน่งหน้าที่ที่บุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรีปฏิบัติงานเพิ่มพูนและสร้างองค์ความรู้ รวมถึงให้ประสบการณ์ใหม่ ๆ กับบุคลากรเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ บุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรีมีความภาคภูมิใจกับตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้ อันดับสาม คือ บุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรีรู้สึกได้รับความเป็นธรรมในการมอบหมายงาน หรือการแจกจ่ายงาน

จากผู้บังคับบัญชา และงานที่บุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี ทำอยู่มีโอกาสเจริญก้าวหน้าได้ตามลำดับ เป็นหลักประกันความมั่นคงให้แก่ครอบครัวได้

5. ด้านบูรณาการทางสังคมในภาพรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี มีความรักและผูกพันกับเพื่อนร่วมงานเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ข้อบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรีมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันและให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน อันดับสาม คือ บุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี มีความร่วมมือ ร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี ในทางที่ดีขึ้น ส่วนอันดับสุดท้าย คือ บุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี สามารถแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานได้ ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานร่วมกัน

6. ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี มีความรู้ ความเข้าใจในระเบียบ ข้อบังคับขององค์กรเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ เพื่อนร่วมงานให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล อันดับสาม คือ สถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี มีนโยบาย และแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนด้วยความเสมอภาคทำให้เกิดความรู้สึกมั่นใจในการทำงาน ส่วนอันดับสุดท้าย คือ บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนด หรือปรับปรุงระเบียบข้อบังคับของสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี

7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี สามารถปฏิบัติงานได้เสร็จทันเวลา และมีคุณภาพ เป็นอันดับแรก รองลงมา คือ บุคลากรมีความสุขในชีวิตครอบครัวและการปฏิบัติงานในสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี อย่างมีความสมดุลกัน อันดับสาม คือ บุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี มีโอกาสพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน หรือร่วมงานสังคมเสมอ ส่วนอันดับสุดท้าย คือ เวลาพักผ่อนและเวลาปฏิบัติงานของบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี มีความสมดุลกัน

8. ด้านการปฏิบัติงานในสังคมในภาพรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า งานที่บุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรีทำอยู่มีโอกาสเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ทั้งภายในและภายนอกองค์กรเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ สถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรีให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในการจัดกิจกรรมอยู่เสมอ อันดับสาม คือ สถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรีมีความน่าเชื่อถือต่อหน่วยงานภายนอก

ส่วนอันดับสุดท้าย คือ บุคลากรได้รับโอกาสจากสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรีให้เข้าร่วมกิจกรรมในสังคม

**ตอนที่ 3 ผลการศึกษาการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรต้น คือ เพศ รายได้ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง สายงาน และอายุงาน กับตัวแปรตาม คือ คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรีโดยเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย Compare means พบว่า**

1. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรีจำแนกตามเพศ พบว่า ภาพรวมมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดี โดยบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรีเพศชาย มีคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่าบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรีเพศหญิง

2. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า ภาพรวมมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดี โดยบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี ที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตการทำงานดีที่สุด และดีกว่า บุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรีที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาท, ที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท และที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท ตามลำดับ

3. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ภาพรวมมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดี โดยบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรีที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีคุณภาพชีวิตการทำงานดีที่สุด และดีกว่าบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรีที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี, ที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญา/ ปวส., ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า ม.6/ ปวช. และที่มีระดับการศึกษา ม.6/ ปวช. ตามลำดับ

4. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า ภาพรวมมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดี โดยบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี ที่มีตำแหน่งงานลูกจ้างชั่วคราว มีคุณภาพชีวิตการทำงานดีที่สุด และดีกว่าบุคลากรตำแหน่งงานลูกจ้างประจำ, ตำแหน่งงานข้าราชการ, ตำแหน่งงานจ้างเหมาบริการ และตำแหน่งงานพนักงานราชการ ตามลำดับ

5. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามสายงาน พบว่า ภาพรวมมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดี โดยบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรีที่มีสายงานสถานีเครื่องส่งโทรทัศน์

มีคุณภาพชีวิตการทำงานดีที่สุด และดีกว่าบุคลากรที่มีสายงานจัดและควบคุมรายการ, สายงานผลิตรายการโทรทัศน์, สายงานบริหารทั่วไป, สายงานข่าวโทรทัศน์ และสายงานเทคโนโลยีโทรทัศน์และสารสนเทศ ตามลำดับ

6. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามอายุงาน พบว่า ภาพรวมมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดี โดยบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรีที่มีอายุงานไม่เกิน 5 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานดีที่สุด และดีกว่าบุคลากรที่มีอายุงาน 10 ปีขึ้นไป และมีอายุงาน 5 ปีขึ้นไป-10 ปี ตามลำดับ

**ตอนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน**

ผลการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล โดยใช้สถิติเชิงอ้างอิง ได้แก่ t-test และ One-way ANOVA พบว่า

1. บุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี ที่มีเพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน จึงเป็นการปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

2. บุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี ที่มีรายได้ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน จึงเป็นการปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

3. บุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน จึงเป็นการปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

4. บุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน จึงเป็นการปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

5. บุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี ที่มีสายงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน จึงเป็นการปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

6. บุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี ที่มีอายุงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน จึงเป็นการปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

## อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี ผู้วิจัยขออภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับดี

สอดคล้องงานวิจัยของศศิวิมล ยามศิริ (2554) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับดีและงานวิจัยของสุธาสินี โรจน์วีระ (2555) ได้ทำการวิจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) ผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรบุคลากรสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) ในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างดี

จากการศึกษาวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลของผู้วิจัยมีความเห็นว่า เหตุที่คุณภาพชีวิตของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับดีนั้น อาจเนื่องมาจากองค์กรที่ทำการวิจัยเป็นหน่วยงานภาครัฐ ที่ปฏิบัติงานด้านสื่อสารมวลชน มีกรอบโครงสร้างองค์กรและแนวทางการปฏิบัติงานเป็นไปตามที่กรมประชาสัมพันธ์กำหนดขึ้น ถึงแม้ว่าบุคลากรส่วนใหญ่จะเห็นว่า ในด้านรายได้ค่าตอบแทนที่ได้รับยังไม่เหมาะสมกับปริมาณงานและค่าครองชีพในปัจจุบัน และด้านสิ่งแวดล้อมต้องถูกสุขลักษณะและปลอดภัยยังไม่สร้างความมั่นคงในชีวิตและทรัพย์สินของบุคลากรเท่าใดนัก แต่ยังคงมีด้านอื่น ๆ มาชดเชยกับส่วนที่ขาดไปได้ จึงทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับดี สามารถแยกวิเคราะห์เป็นรายด้านได้ดังนี้

1.1 ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม พบว่าอยู่ในระดับไม่ดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาณุวัฒน์ มีคุณ (2557) พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารกองบัญชาการ หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม อยู่ในระดับน้อย และงานวิจัยของอัครเดช สียา (2555) พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 111 จังหวัดชลบุรี ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและอย่างเพียงพอ อยู่ในระดับน้อย ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของวรลักษณ์ เวชมณี (2558) พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมอยู่ในระดับมาก

ตามความเห็นของผู้วิจัยอาจกล่าวได้ว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีความเห็นว่า อัตราเงินเดือน หรือรายได้ของบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรีเป็นไปตามกรอบของระบบราชการ แนวโน้ม หรือโอกาสการปรับเพิ่มเป็นไปได้ยาก อีกทั้งหากเทียบอัตราค่าตอบแทนของบุคลากรสายงานสื่อมวลชนช่องอื่น ที่ส่วนใหญ่อยู่ในภาคเอกชน จะมีค่าตอบแทนต่างกันเป็นเท่าตัว ซึ่งเป็นเหตุผลสำคัญที่บุคลากรที่มีฝีมือ มีความสามารถมักลาออก หรือถูกซื้อตัวไปทำงานกับสื่อช่องอื่น ด้วยค่าตอบแทนที่สูงกว่า สวัสดิการที่ได้รับดีกว่า โดยมองว่าสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี เปรียบเสมือนสถานที่ฝึกงาน ฝึกประสบการณ์ จึงทำให้

บุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรีส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม อยู่ในระดับไม่ดี

1.2 สิ่งแวดล้อมต้องถูกสุขลักษณะและปลอดภัย พบว่า อยู่ในระดับไม่ดี สอดคล้องกับงานวิจัยของอินทร ทิพย์คูนอก (2553) พบว่า คุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดสถานีตำรวจภูธรวัฒนานคร ด้านสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฏฐวุฒิ พูเพนียด (2550) พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน: ศึกษากรณีสถาบันวิชาการทหารเรือชั้นสูง ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของสุธาสินี โรจน์วีระ (2555) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอยู่ในระดับค่อนข้างดี

ตามความเห็นของผู้วิจัยอาจกล่าวได้ว่า อาจเนื่องมาจากสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี มีลักษณะการปฏิบัติงานด้านสื่อสารมวลชน ที่มีการแข่งขันค่อนข้างสูงในยุคปัจจุบัน อีกทั้งต้องปฏิบัติงานแข่งขันกับเวลา และในพื้นที่อันตราย เสี่ยงภัย เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลข่าวสารสู่ประชาชน ผู้รับชมโทรทัศน์ จนทำให้บางครั้งบุคลากรขาดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน ควบคู่กับอุปกรณ์ สถานที่การปฏิบัติงานที่ไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงานที่ต้องแข่งขันกับเวลา และสถานีโทรทัศน์ช่องต่าง ๆ จึงทำให้บุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรีส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมต้องถูกสุขลักษณะและปลอดภัยอยู่ในระดับไม่ดี

1.3 การพัฒนาความสามารถของบุคคล พบว่าอยู่ในระดับดี สอดคล้องกับงานวิจัยของสุธาสินี โรจน์วีระ (2555) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง อยู่ในระดับค่อนข้างดี และงานวิจัยของอัครเดช สียา (2555) พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ กองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 111 จังหวัดชลบุรี ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของอินทร ทิพย์คูนอก (2553) พบว่าคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดสถานีตำรวจภูธรวัฒนานคร ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ

ตามความเห็นของผู้วิจัยอาจกล่าวได้ว่า สถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรีมีการจัดวางบุคลากรสอดคล้องกับความรู้ ความสามารถของบุคลากรแต่ละคน ส่งผลให้บุคลากรมีความสุขในการปฏิบัติหน้าที่และมุ่งที่จะพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง แม้ว่าบุคลากรบางส่วนจะขาดการสนับสนุนจากองค์กรในการเข้ารับการอบรมพัฒนาความรู้ด้านสื่อสารมวลชน

ตามหลักสูตรที่กรมประชาสัมพันธ์จัดขึ้น แต่บุคลากรเหล่านี้ก็ยังกระตือรือร้นที่จะพัฒนาความรู้ความสามารถของตนด้วยการศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง ศึกษาผลงานของสถานีโทรทัศน์ช่องอื่น ๆ เพื่อเปรียบเทียบกับผลงานของตนเอง นำไปสู่การปรับปรุง และพัฒนาคุณภาพงานของตนเองต่อไป จึงทำให้บุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรีส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลอยู่ในระดับดี

1.4 ความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงานพบว่าอยู่ในระดับดี สอดคล้องกับงานวิจัยของจ่าสิบเอก เจษฎา วิทยาสมบูรณ์ (2556) พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ: กรณีศึกษาเจ้าหน้าที่ดับเพลิง กองปฏิบัติการดับเพลิงที่ 1 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ด้านความมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และงานวิจัยของวรรณวิสาข์ นิยมวงษ์ (2556) พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู อำเภอสัตหีบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของภาณุวัฒน์ มีคุณ (2557) พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานอยู่ในระดับน้อย

ตามความเห็นของผู้วิจัยอาจกล่าวได้ว่า อาจเนื่องมาจากบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรีส่วนใหญ่ภาคภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติงาน โดยตำแหน่งงานดังกล่าวช่วยเพิ่มพูนและสร้างองค์ความรู้ รวมถึงประสบการณ์ใหม่ ๆ ที่หากประกอบอาชีพอื่นอาจไม่ได้รับโอกาส หรือประสบการณ์ที่หลากหลายเช่นนี้ อีกทั้งด้วยองค์กรเป็นหน่วยงานภาครัฐส่งผลให้บุคลากรมีโอกาสก้าวหน้าตามสายงานตามลำดับ ก่อให้เกิดความมั่นคงในงานที่ทำ จึงทำให้บุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรีส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับดี

1.5 ด้านบูรณาการทางสังคมพบว่า อยู่ในระดับดี สอดคล้องกับงานวิจัยของสุธาสินี โรจน์วีระ (2555) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน อยู่ในระดับค่อนข้างดี และงานวิจัยของวรลักษณ์ เวชมณี (2558) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ด้านชีวิตการทำงานกับสังคม อยู่ในระดับมาก

ตามความเห็นของผู้วิจัยอาจกล่าวได้ว่า อาจเนื่องมาจากบุคลากรส่วนใหญ่มีความรักและผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน และเพื่อนร่วมงานที่มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันจึงมีการช่วยเหลือและร่วมมือในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาองค์การเป็นอย่างดี ตลอดจนการปฏิบัติงานที่มีการเปิดโอกาสให้สามารถแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานได้ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขององค์กรไปใน

ทิศทางที่ดีขึ้น ดังจะเห็นได้จากทุกครั้งที่สถานีวิทยุโทรทัศน์จัดกิจกรรม หรือต้องระดมความร่วมมือจากบุคลากรทุกคน มักได้รับความร่วมมือและประสบความสำเร็จในการดำเนินงานด้วยดีเสมอมา จึงทำให้บุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรีส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล อยู่ในระดับดี

1.6 ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานพบว่า อยู่ในระดับดี สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฏฐวุฒิ พูเพนียด (2550) พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน: ศึกษากรณีสถาบันวิชาการทหารเรือชั้นสูง ด้านธรรมนูญในองค์การอยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของสุธาสินี โรจน์วีระ (2555) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) ด้านประชาธิปไตยในองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างดี ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของอินทร ทิพย์คูนอก (2553) พบว่า คุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดสถานีตำรวจภูธรวัฒนานคร ด้านระเบียบวินัยและความเป็นธรรมอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ

ตามความเห็นของผู้วิจัยอาจกล่าวได้ว่า อาจเนื่องมาจากสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรีมีนโยบาย และแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจนด้วยความเสมอภาค ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกมั่นใจในการทำงาน ที่แม้ว่าบุคลากรส่วนหนึ่งจะไม่มีส่วนร่วมในการกำหนด หรือปรับปรุงระเบียบข้อบังคับขององค์กร แต่บุคลากรก็พร้อมที่จะปฏิบัติตามอย่างสมัครใจ อีกทั้งการเคารพสิทธิส่วนบุคคลของเพื่อนร่วมงานสร้างให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน จึงทำให้บุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรีส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี

1.7 ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานพบว่า อยู่ในระดับดี สอดคล้องกับงานวิจัยของภาณุวัฒน์ มีคุณ (2557) พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร กองบัญชาการหน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของวรลักษณ์ เวชมณี (2558) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิตอยู่ในระดับมาก ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของอินทร ทิพย์คูนอก (2553) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดสถานีตำรวจภูธรวัฒนานคร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ

ตามความเห็นของผู้วิจัยอาจกล่าวได้ว่า อาจเนื่องมาจากสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี มีแจกจ่ายงานอย่างทั่วถึง และเนื้องานที่แต่ละฝ่ายได้รับตรงตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ส่งผลให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้เสร็จทันเวลาและมีคุณภาพ อีกทั้งบุคลากรสามารถจัดสรรเวลา สร้างความสมดุลให้เกิดขึ้นระหว่างงานและครอบครัว และสามารถใช้

สิทธิลากิจ ลาป่วยหรือลาพักร้อนได้ตามระเบียบ ทำให้มีเวลาพักผ่อนสามารถไปร่วมงานสังคมต่าง ๆ จึงทำให้บุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรีส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานอยู่ในระดับดี

1.8 การปฏิบัติงานในสังคมพบว่า อยู่ในระดับดี สอดคล้องกับงานวิจัยของสุธาสินี โรจน์วีระ (2555) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมอยู่ในระดับค่อนข้างดี และงานวิจัยของอัครเดช สียา (2555) คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ กองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 111 จังหวัดชลบุรี ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคมอยู่ในระดับมาก ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของอินทร ทิพย์คูนอก (2553) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดสถานีตำรวจภูธรวัฒนานคร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชุมชนอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ

ตามความเห็นของผู้วิจัยอาจกล่าวได้ว่า อาจเนื่องมาจากสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรีมีบทบาทหน้าที่ในฐานสื่อของรัฐบาล ส่งผลเนื้องานส่วนใหญ่ต้องเกี่ยวข้องกับประชาชนและสังคม ที่ต้องเข้ามามีบทบาทสำคัญในการนำข้อมูลข่าวสารนโยบายของรัฐบาลขยายผลสู่ประชาชน และขณะเดียวกันก็ต้องรับทราบความเดือดร้อนของประชาชนและสังคม เพื่อสะท้อนกลับไปสู่รัฐบาล นำไปสู่การแก้ไขปัญหาและการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนและสังคมต่อไป จึงทำให้บุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรีส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการปฏิบัติงานในสังคมอยู่ในระดับดี

2. การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี จำแนกตาม เพศ รายได้ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง สายงาน และอายุงาน ผลการวิจัยพบว่า

2.1 จำแนกตามเพศ พบว่า บุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรีเพศชาย มีคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่าเพศหญิง สอดคล้องกับงานวิจัยของวรลักษณ์ เวชมณี (2558) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี พบว่า บุคลากรสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีที่มีเพศชายมีคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่าเพศหญิง ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฏฐวุฒิ พูเพนียด (2550) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน: ศึกษากรณีสถาบันวิชาการทหารเรือชั้นสูง พบว่า นายทหารชั้นประทวน: ศึกษากรณีสถาบันวิชาการทหารเรือชั้นสูงเพศหญิงมีคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่าเพศชาย และงานวิจัยของสุธาสินี โรจน์วีระ (2555) ได้ทำการวิจัยคุณภาพชีวิตการ

ทำงานของบุคลากรสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) พบว่า บุคลากรสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) เพศหญิงมีคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่าเพศชาย

ตามความเห็นของผู้วิจัยอาจกล่าวได้ว่า ด้วยลักษณะการปฏิบัติงานของบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี ที่ต้องพร้อมปฏิบัติงานนอกสถานที่ ปฏิบัติงานในพื้นที่เสี่ยงภัยและแข่งขันกับเวลาได้เสมอ อาทิ การออกพื้นที่ไปรายงานข่าวในสถานการณ์น้ำท่วมหรือข่าวน้ำมันรั่วไหล ที่เกาะเสม็ด จังหวัดระยอง ที่ต้องไปปฏิบัติงานนานนับ 10 วัน, บุคลากรต้องพร้อมปฏิบัติงานล่วงเวลา อาทิ ช่างเทคนิคที่ต้องควบคุม ดูแลให้การออกอากาศรายการเป็นไปด้วยความเรียบร้อยตลอด 24 ชั่วโมง อีกทั้งงานด้านช่างภาพข่าวและรายการโทรทัศน์ ช่างภาพต้องมีความคล่องตัว สามารถทำงานหนัก และอยู่ในสภาวะกดดันได้ อาทิ ต้องแบกกล้องและขาตั้งกล้องหรือสามารถขึ้นไปถ่ายภาพที่สูงได้ ซึ่งหากบุคลากรผู้ปฏิบัติงานเป็นเพศชายจะสามารถปฏิบัติงานได้ดีกว่า จึงเป็นเหตุให้บุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรีเพศชาย มีคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่าบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรีเพศหญิง

2.2 จำแนกตามรายได้ พบว่า บุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรีที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตการทำงานดีที่สุด ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของอินทร ทิพย์คูนอก (2553) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดสถานีตำรวจภูธรวัฒนานคร พบว่า ข้าราชการตำรวจ สังกัดสถานีตำรวจภูธรวัฒนานครที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่ากลุ่มอื่น และงานวิจัยของสุธาสินี โรจน์วีระ (2555) ได้ทำการวิจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) พบว่า บุคลากรสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) ที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001-20,000 บาท มีคุณภาชีวิตการทำงานดีกว่ากลุ่มอื่น

ตามความเห็นของผู้วิจัยอาจกล่าวได้ว่า เนื่องจากบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป ส่วนใหญ่จะรับราชการมาแล้วหลายปี และปฏิบัติงานในระดับหัวหน้าสายงาน ส่งผลให้มีรายได้ และค่าตอบแทนที่สูงกว่าระดับปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนตามระเบียบของกรมประชาสัมพันธ์ อีกทั้งการปฏิบัติงานในระดับหัวหน้างานเป็นการปฏิบัติงานในระดับสั่งการและติดตามงาน ที่ไม่ต้องออกปฏิบัติงานจริงในพื้นที่มากนัก จึงเป็นเหตุให้บุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรีที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่ากลุ่มอื่น

2.3 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรีที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีคุณภาพชีวิตการทำงานดีที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฏฐวุฒิ พูเพนียด (2550) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้น

ประทวน: ศึกษากรณีสถาบันวิชาการทหารเรือชั้นสูง พบว่า นายทหารชั้นประทวน: ศึกษากรณีสถาบันวิชาการทหารเรือชั้นสูงที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่ากลุ่มอื่น และงานวิจัยของภาณุวัฒน์ มีคุณ (2557) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน พบว่า ข้าราชการทหาร กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่ากลุ่มอื่น ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของสาลินี วงษ์รวยดี (2551) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล พื้นที่จังหวัดยะลา พบว่า พนักงานส่วนตำบลสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล พื้นที่จังหวัดยะลาที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญามีคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่ากลุ่มอื่น

ตามความเห็นของผู้วิจัยอาจกล่าวได้ว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีปฏิบัติงานอยู่ในระดับหัวหน้าสายงาน ซึ่งมีทักษะและประสบการณ์การทำงานมากกว่าระดับปฏิบัติงาน สามารถควบคุมดูแลและแก้ไขสถานการณ์ได้เป็นอย่างดี อาทิ หัวหน้าฝ่ายข่าว คือ บุคลากรที่เติบโตมาจากผู้สื่อข่าว จึงสามารถวิเคราะห์และแจกแจงงานให้กับทีมข่าวได้อย่างชัดเจนครอบคลุมทุกด้าน และเมื่อเกิดปัญหาจากการลงพื้นที่ปฏิบัติงานของทีมข่าว หัวหน้าข่าวจะสามารถช่วยแก้ไขสถานการณ์เฉพาะหน้า หรือช่วยแก้ไขปัญหาให้ชิ้นงานข่าวของทีมข่าวสามารถออกอากาศได้ทันเวลา และมีประเด็นข่าวเป็นไปตามที่ทีมบรรณาธิการข่าวสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทยต้องการ อีกทั้งบุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีจะเป็นบุคลากรที่รับราชการและเติบโต ก้าวหน้าตามระบบราชการของกรมประชาสัมพันธ์ ซึ่งสร้างความมั่นคงให้กับตนเองและครอบครัว จึงเป็นสาเหตุให้บุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรีที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่ากลุ่มอื่น

2.4 จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า บุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรีที่มีตำแหน่งงานลูกจ้างชั่วคราวมีคุณภาพชีวิตการทำงานดีที่สุด ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของวรลักษณ์ เวชมณี (2558) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี พบว่า บุคลากรสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีที่มีตำแหน่งงานข้าราชการมีคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่ากลุ่มอื่น

ตามความเห็นของผู้วิจัยอาจกล่าวได้ว่า เนื่องจากตำแหน่งงานลูกจ้างชั่วคราวเป็นกลุ่มบุคลากรที่มีจำนวนมาก และเป็นกลุ่มที่ถือเป็นการเริ่มต้นของการเข้ามาทำงานภายในสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี ที่แม้ว่าสถานี ฯ จะเป็นหน่วยงานราชการของกรมประชาสัมพันธ์ แต่ด้วยเป็นหน่วยงานในภูมิภาคที่ยังมีข้าราชการจำนวนน้อยและมีงบประมาณจำนวนจำกัด การจัดจ้างบุคลากรส่วนใหญ่จึงจัดจ้างในตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว เพื่อให้ได้บุคลากร

เข้ามาปฏิบัติงาน อีกทั้งบุคลากรที่เข้ามาปฏิบัติงานในตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราวเองต่างมองว่า การได้เข้ามาปฏิบัติงานในสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรีแม้ว่าจะเป็นแค่ตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว ก็ถือเป็นโอกาสที่ตนเองจะได้เข้าสู่ระบบราชการมากกว่าบุคคลอื่น เนื่องจากจะรับทราบข้อมูลและแนวทางที่จะได้สอบบรรจุเข้ารับราชการกรมประชาสัมพันธ์ตลอดเวลา จึงทำให้บุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรีที่มีตำแหน่งงานลูกจ้างชั่วคราวมีคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่ากลุ่มอื่น

2.5. จำแนกตามสายงาน พบว่า บุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรีที่มีสายงานสถานีเครื่องส่งโทรทัศน์ มีคุณภาพชีวิตการทำงานดีที่สุด ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของสาลินี วงษ์รวยดี (2551) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล พื้นที่จังหวัดยะลา พบว่า พนักงานส่วนตำบลสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีตำแหน่ง (สายงาน) ปลัดตำบล หัวหน้าส่วนคลังและโยธามีคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่ากลุ่มอื่น

ตามความเห็นของผู้วิจัยอาจกล่าวได้ว่า เนื่องจากลักษณะงานสายงานสถานีเครื่องส่งโทรทัศน์เป็นงานที่ปฏิบัติงานประจำอยู่ที่สถานีเครื่องส่งโทรทัศน์ ทำหน้าที่ในการควบคุมตรวจสอบระบบการเชื่อมโยงสัญญาณดาวเทียมให้สามารถออกอากาศได้ตามปกติ แตกต่างกับสายงานฝ่ายข่าวโทรทัศน์และฝ่ายผลิตรายการโทรทัศน์ ที่ต้องปฏิบัติงานนอกพื้นที่และปฏิบัติงานบนความเสี่ยง แข่งขันกับเวลาเป็นประจำ อีกทั้งแต่ละสถานีเครื่องส่งโทรทัศน์จะมีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานเพียงไม่กี่คน และมีระบบการดูแลกันแบบพี่น้อง ทำให้ง่ายต่อการปกครองดูแล จึงทำให้บุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรีที่มีสายงานสถานีเครื่องส่งโทรทัศน์ มีคุณภาพชีวิตการทำงานดี

2.6. จำแนกตามอายุงาน พบว่า บุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรีที่มีอายุงานไม่เกิน 5 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานดีที่สุด ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของสุธาสินี โรจน์วีระ (2555) ได้ทำการวิจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) พบว่า บุคลากรสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่ากลุ่มอื่น และงานวิจัยของวรลักษณ์ เวชมณี (2558) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี พบว่า บุคลากรสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีที่มีอายุงาน 10 ปีขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่ากลุ่มอื่น

ตามความเห็นของผู้วิจัยอาจกล่าวได้ว่า บุคลากรที่มีอายุงานไม่เกิน 5 ปีเป็นบุคลากรส่วนใหญ่ของสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี และบุคลากรที่มีอายุงาน

ดังกล่าวเป็นช่วงเวลาที่เพิ่งเรียนรู้งาน และได้รับประสบการณ์จากการออกปฏิบัติงานนอกสถานที่ ที่ทำให้ตัวบุคลากรเองรู้สึกสนุก และตื่นเต้นที่ได้พบเจอสิ่งต่าง ๆ ที่แปลกใหม่อยู่เสมอ อาทิ บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านผู้สื่อข่าวและช่างภาพ เมื่อได้ออกไปผลิตงานโครงการเกี่ยวกับสถานที่ท่องเที่ยวก็จะรู้สึกชอบ เนื่องจากเป็นการทำงานในลักษณะที่ได้ท่องเที่ยวไปด้วย และการดูแลของแหล่งข่าวที่ปฏิบัติต่อทีมข่าวเป็นอย่างดี ส่งผลให้ทีมข่าวจะรู้สึกเหมือนตนเองเป็นอภิสิทธิ์ชน อีกทั้งบุคลากรที่มีอายุงานไม่เกิน 5 ปีส่วนใหญ่จะยังมีไฟในการปฏิบัติงาน พร้อมที่จะปรับตัว เรียนรู้งานและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้ผลงานของสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรีมีคุณภาพและสามารถแข่งขันกับสื่อโทรทัศน์ช่องอื่น ๆ ได้ จึงทำให้บุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรีที่มีอายุงานไม่เกิน 5 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่ากลุ่มอื่น

## ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับดี ซึ่งมีด้านที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับไม่ดี 2 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม และด้านสิ่งแวดล้อมต้องถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ดังนั้นเพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานดีขึ้น ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะ เพื่อการปรับปรุงและการพัฒนา ดังนี้

**ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย**

1. สถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี ควรมีนโยบายส่งเสริมด้านสวัสดิการของบุคลากรเพิ่มขึ้น เพื่อเพิ่มเติมรายได้ที่ได้รับตามกรอบเงินเดือน เช่น การเพิ่มเบี้ยเลี้ยงในการทำงาน หรือเบี้ยเลี้ยงการทำงานล่วงเวลา เป็นต้น

2. สถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี ควรกำหนดนโยบายและหลักเกณฑ์ในการดูแล คุ้มครองความปลอดภัยแก่บุคลากร ทั้งก่อนและหลังการปฏิบัติงานในพื้นที่เสี่ยงและอันตราย เพื่อช่วยสร้างความมั่นใจ และสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ ความสามารถ

**ข้อเสนอเชิงปฏิบัติการ**

1. สถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรีควรเพิ่มเติมสวัสดิการของบุคลากรให้มากขึ้นกว่าเดิม หรือหาแนวทางส่งเสริมอาชีพเสริม ส่งเสริมการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ลดรายจ่าย เพิ่มรายได้ เพื่อให้มีความเหมาะสมกับค่าครองชีพปัจจุบัน ที่จะส่งผลให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตดีขึ้น

2. สถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรีควรดูแลในชีวิตและทรัพย์สินของบุคลากร ทั้งก่อนและหลังการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง เป็นธรรม ซึ่งหากองค์กรขาดงบประมาณสนับสนุนให้การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ให้มีความสะดวกสบายได้ ควรให้ความใส่ใจดูแลสอบถามสารทุกข์สุขดิบของบุคลากร ที่ต้องไปปฏิบัติงานในพื้นที่เสี่ยงอันตราย เพื่อไม่ให้บุคลากรรู้สึกว่าถูกทอดทิ้ง และขาดกำลังใจในการทำงาน

3. สถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรีควรสนับสนุนอุปกรณ์การทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานด้านสื่อสารมวลชน ที่มีความทันสมัย มีประสิทธิภาพสูง เพื่อพร้อมสำหรับการผลิตผลงานที่มีคุณภาพ ทันต่อเวลาที่มีอยู่อย่างจำกัด และสามารถแข่งขันกับสื่อช่องอื่นได้

4. สถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรีควรสนับสนุนให้มีการอบรมสัมมนา หรือการศึกษาเพิ่มเติมแก่บุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และเพิ่มทักษะแก่บุคลากร เตรียมความพร้อมสำหรับการก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น

**ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ**

1. ควรศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี โดยทำการวิจัยเชิงคุณภาพ

2. ควรศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักประชาสัมพันธ์เขต 7 กรมประชาสัมพันธ์ ซึ่งเป็นหน่วยงานต้นสังกัดของสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี เพื่อให้ครอบคลุม สื่อประชาสัมพันธ์ สื่อวิทยุ และสื่อโทรทัศน์ ซึ่งเป็นสื่อหลักของรัฐบาลในพื้นที่ภาคตะวันออก ที่จะช่วยสะท้อนให้ทราบถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ในพื้นที่ภาคตะวันออก

# บรรณานุกรม


กนกวรรณ ชูชีพ. (2551). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในจังหวัดชายแดนภาคใต้*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, คณะรัฐประศาสนศาสตร์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

กริชเพชร ชัยชัย. (2544). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมเจ้าท่า. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต*, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

กาญจนา บุญเพลิง. (2552). *คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลจังหวัดสมุทรสาคร*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

ขจรศักดิ์ หาญณรงค์. (2519). *แนวทางการบริหารเวลาสำหรับนักบริหาร*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.

คณาเดช ลายสนธิ์. (2556). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนบ้านเนินพลับหวานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

จรรยา นิพิฐพงษ์. (2550). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

จันทร์ฉาย มะทะ. (2550). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ สังกัดสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 6-7*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, คณะวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

จันทัปพา วิเศษโวหาร. (2552). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสตรีในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรปราการ*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา, โครงการบัณฑิตศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

จุฑาพร กบิลพัฒน์. (2554). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์*. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

เจษฎา วิทยาสมบูรณ์. (2556). *ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ: กรณีศึกษาเจ้าหน้าที่ดับเพลิง กองปฏิบัติการดับเพลิงที่ 1 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสยาม.

ฉัฐชัย มีชั้นช่วง. (2553). *คุณภาพชีวิต คุณภาพชีวิตในการทำงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร: กรณีศึกษาข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่* 3. วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาวิชาเทคโนโลยีการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.

ชุติมา เทียนใส. (2551). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมพลาธิการทหารบก จังหวัดนนทบุรี*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ณัฏฐวุฒิ พูเพนียด. (2550). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน: ศึกษากรณีสถาบันวิชาการทหารเรือชั้นสูง*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.

ธงชัย สันติวงษ์. (2525). *การบริหารงานบุคคล.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.

นาตยา สมิติษเฐียร. (2550). *คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

นิพนธ์ เลาหภารากร. (2550). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอบางประกง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1*. ปัญหาพิเศษการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

บัญญัติ คำนูณวัฒน์. (2555). *ทิศทางสื่อ อะไรกำลังจะเกิดขึ้น?*. เข้าถึงได้จาก http://www.komchadluek.net/detail/20120404/127045

บุญจิรา ปั่นทอง. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา.* ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว. (2535). การอ้างอิงประชากรเพื่อใช้เครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่ากับกลุ่มตัวอย่าง. *วารสารการวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมหาสารคาม, 3*(1). 22-25.

ปณตรัฏฐ์ อุดมศรีรัตน์. (2555). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท คิงส์ฟู้ด เอ็นเทอไพรซ จำกัด*. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ประเทือง เพ็ชรสีงาม. (2552). *ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นสัญญาบัตร สังกัดกรมการพลังงานทหาร*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสังคมจิตวิทยา, วิทยาลัยเสนาธิการทหาร.

ประสูตร ธูปหอม. (2549). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู เขตคุณภาพบางคล้า 2 จังหวัดฉะเชิงเทรา*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

พราว ศาลิคุปต. (2552). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองบัญชาการหน่วยบัญชาการอากาศโยธิน*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหิดล.

พัทยา สายหู. (2556). *กลไกของสังคม*.กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พิศาล คลังทอง. (2549). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารอากาศ กองบิน 4 ในเขตอำเภอตาคลี จังหวัดนครสวรรค์*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

ไพบูลย์ ช่างเรียน. (2532). *วัฒนธรรมกับการบริหาร*. กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์.

ภัทราวรรณ แนบสนิท. (2554). *คุณภาพชีวิตการทำงานของขาราชการครูระดับมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอเมืองสระบุรี*, วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย , มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ภาณุวัฒน์ มีคุณ. (2557). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร กองบัญชาการหน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ภูษณิศา เมธาธรรมสาร. (2548). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของนักบินบริษัทไทยแอร์เอเชีย จำกัด*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

มนสิกุล โอวาทเภสัชช์. (2552, 24 สิงหาคม). คุณภาพชีวิตที่ดี. *คมชัดลึก*, หน้า 30.

รัชฎาภรณ์ นวมนาคะ. (2550). *คุณภาพชีวิตประชาชนตามหลักความจำเป็นพื้นฐานในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลหินเหล็กไฟ*. ภาคนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

รัญญานี บุญมา. (2548). *ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคอำเภอบางปะอินจังหวัดพระนครศรีอยุธยา*, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

รัศมี เทียนปรุ. (2557). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการเรือนจำจังหวัดตราด. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

วรรณวิสาข์ นิยมวงษ์. (2556). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู อำเภอสัตหีบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18*, วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

วรลักษณ์ เวชมณี. (2558). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

วราภรณ์ ดอนชัย. (2556). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยพะเยา.

วริษฐา ปิ่นวัฒนะ. (2550). *ปัจจัยจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ ต่อคุณภาพชีวิตในองค์การ: กรณีศึกษา บริษัทในกลุ่มอุตสาหกรรม อาหารเหลวและเครื่องดื่มแห่งหนึ่ง*. สารนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ, คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

วสันต์ วิตรสุขุมาลย์. (2554). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

วิฑูรย์ เส็งเฮ้า. (2550). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมืองจังหวัดชลบุรี*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารงานท้องถิ่น, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

วีระเกียรติ เลิศวิไลกุลนที. (2549). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่*, ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

วุฒิชัย เหล่าเลิศ. (2550). *คุณภาพชีวิตการทำงานและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีต่อการปฏิบัติงานของครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน จังหวัดนครปฐม*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนาศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ศศิวิมล ยามศิริ. (2554). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่*. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ศิริพร ลือวิภาสกุล (2553). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจไทย*. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยคริสเตียน.

ศิริพร ลือวิภาสกุล. (2553). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจไทย*. ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยคริสเตียน.

สถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี. (2558). *กรอบโครงสร้างและอัตรากำลังสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย*. จันทบุรี: ฝ่ายบริหารทั่วไป สถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย.

สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล. (2552). *คุณภาพชีวิตคนทำงานในภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ*. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.

สถาบันสร้างขีดความสามารถมนุษย์. (2552). *แนะนำ MS-QWL* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สถาบันสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสากรรมแห่งประเทศไทย.

สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (2552). *ผลิตภัณฑ์และบริการ*. เข้าถึงได้จาก http://www.fti.or.th/2011/thai/ftitechnicalsubdetail.aspx?id=106

สาลินี วงษ์รวยดี. (2551). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล พื้นที่จังหวัดยะลา*. การค้นคว้าแบบอิสระศิลปศาสตรมหาบัญฑิต, สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.). (2551). *การศึกษาคุณภาพชีวิตคนทำงานในภาคอุตสาหกรรมและบริการ*. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.

สำนักงานข้าราชการพลเรือน. (2550). กำลังคนภาครัฐในฝ่ายพลเรือน. *จุลสารพัฒนาข้าราชการพลเรือน*, *4*(13), 11-12.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2550). *โครงการศึกษาเพื่อพัฒนากรอบแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

สิรินุช เอื้ออารยะมนตรี. (2554). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่*. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สุธาสินี โรจน์วีระ. (2555). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา)*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุรชัย ปิดทองคำ. (2550). *คุณภาพชีวิตของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ)* จังหวัดลพบุรี. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

อมรา มโนยศ. (2552). *คุณภาพชีวิตการทำงานกับพฤติกรรมจริยธรรมของพยาบาลในหน่วยไตเทียมในโรงพยาบาลเขตภาคเหนือ*. การค้นคว้าแบบอิสระพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

อรดี ตั้งทองเพ็ชร. (2554). *คุณภาพชีวิตการทำงานของทันตแพทย์โรงพยาบาลชุมชน ประเทศไทย,* วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารสาธารณสุข, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหิดล.

อริญชัย อินทรนัฏ. (2553). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในเขตภาคตะวันออก*. วิทยานิพนธ์ศิลปะศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา, โครงการบัณฑิตศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

อรุณ โรจนหัสดิน. (2556). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชายแดนภาคใต้*. การศึกษาอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น, วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

อัครเดช สียา. (2555). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร กองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 111 จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรเพื่อความมั่นคง, คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

อินทร ทิพย์คูนอก (2553). *คุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว.* สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

อินทร ทิพย์คูนอก. (2553). *คุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดสถานีตำรวจภูธรวัฒนานคร*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

อุ่นตา นพคุณ .(2552). คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น คุณภาพชีวิตในเชิงการศึกษา. *วารสารครุศาสตร์*,*12,* 10.

Alvesson, Mats. (1987). Organization, culture and ideology. *International Studies of Management and Organization*, 7, 4-8.

Best, J. W., & Kahn, J. W. (1993). *Research in educatio*n (7th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Cascio, W. F. (1998). *Managing human rresource: Productivity, quality of work life, profits*. New York: McGraw-Hill.

Cronbach, L. J. (1990). *Essential of psychological testing* (5th ed.). New York: Harper Collins.

Davis, Louis E. (1977). Enhancing the quality of working life: Developments in the United States. *International Labour Review, 116*(1), 53-56.

Delamottle, Y., & Takazawa, S. (1984). Quality of working life in international perspective genera. *International Labor Organization, 9*(1), 2-3.

Ferrans, C. E., & Powers, M. J. (1992). Psychometric assessment of the quality of life index. *Research in Nursing & Health, 15*(1), 29-38.

George, S., & Berson, K. (1990). *The nature of the administration process*. New York: McGraw-Hill.

Gilmer, Von Haller B., et al. (1966). *Industrial psychology*. New York: McGraw-Hill Book Company.

Gordon, J. R. (1991). *A diagnostic dpproach to organizational behavior* (3rd ed.). Massachusetts: Allyn and Baco.

Hackman, R. J., & Suttle, Lloyd J. (1977). *Improving life at work; Behavioral science approach to organization change. Santa Monica.* Calif: Goodyear Publishing.

Herrick, C. (1995). *The social construction of democracy*. New York: New York University Press.

Huse, E. F., & Cummings, T. G. (1985). *Organization development and change* (3rd ed.). Minnesota: West.

Kossen, S. (1991). *The human side of organization* (5th ed.). New York: Harper Collins.

Milton, C. (1981). *Human behavior in organization.* Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Power, M. J., & Bullinger, M. (2002). *The universality of quality of life: An empirical approach using the WHOQOL*. Netherlands: Springer Netherlands.

Rothlisberger, F. J. (1968). *Man in organization*. Cambridge Mass: Harvard University Press.

UNESCO. (1978). Indicator or environment quality of life. *Research and Papers in Social, Science*, 38, 89-96.

Walton, R. E. (1973). Quality of work life: What is it ?. *Slone Management Review*, *15*(2), 12-16

Yamane, T. (1970). *Statistics: An introductory analysis* (2nd ed.). Tokyo: John Weatherhill.

Zhan, L. (1992). Quality of life: Conceptual and measurement issues. *Journal of Advance Nursing, 17*(7), 795-800.

# ภาคผนวก

**ภาคผนวก ก**

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

**เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร**
**สถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี**

**********

**คำชี้แจง**

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเก็บข้อมูลประกอบการวิจัยและข้อมูลที่ได้จะนำไปใช้ประโยชน์ในการวิจัยเท่านั้น ซึ่งอาจจะสามารถนำผลของการวิจัยใช้เป็นแนวทางปรับปรุง แผนงานนโยบายในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

2. ขอให้ท่านผู้ตอบแบบสอบถาม กรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อ ตามความเป็นจริงให้มากที่สุด โดยตัวท่านเองไม่ต้องลงนามในแบบสอบถาม และคำตอบของท่านจะไม่เปิดเผยในที่ใด ๆ ให้เกิดความเสียหาย

3. แบบสอบถามชุดนี้ แบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ปัจจัยด้านบุคคล คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี

ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ธัญญลักษณ์ ปรางจันทร์
นิสิตปริญญาโท
กลุ่มวิชาการจัดการภาค รัฐและภาคเอกชน
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

**ตอนที่ 1** สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของท่าน โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ลงในช่อง ☐ ที่ตรงกับความเป็นจริงและโปรดตอบคำถามทุกข้อเพื่อประโยชน์ในการประมวลผล

1. เพศ

☐ 1) ชาย ☐ 2) หญิง

2. รายได้

☐ 1) ต่ำกว่า 10,000 บาท ☐ 2) 10,001-20,000 บาท
☐ 3) 20,001-30,000 บาท ☐ 4) 30,001 ขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

☐ 1) ต่ำกว่า ม.6/ ปวช. ☐ 2) ม.6/ ปวช.
☐ 3) อนุปริญญา/ ปวส. ☐ 4) ปริญญาตรี
☐ 5) สูงกว่า ปริญญาตรี

4. ตำแหน่งงาน

☐ 1) ข้าราชการ ☐ 2) พนักงานราชการ
☐ 3) ลูกจ้างประจำ ☐ 4) ลูกจ้างชั่วคราว
☐ 5) จ้างเหมาบริการ

5. สายงาน

☐ 1) ฝ่ายบริหารทั่วไป ☐ 2) ฝ่ายข่าวโทรทัศน์
☐ 3) ฝ่ายผลิตรายการโทรทัศน์ ☐ 4) ฝ่ายจัดและควบคุมรายการ
☐ 5) ฝ่ายเทคโนโลยีโทรทัศน์และสารสนเทศ ☐ 6) ฝ่ายสถานีเครื่องส่งโทรทัศน์

6. อายุงาน

☐ 1) ต่ำกว่า 1 ปี ☐ 2) 1 ปีขึ้นไป-5 ปี
☐ 3) 5 ปีขึ้นไป-10 ปี ☐ 4) 10 ปีขึ้นไป

**ตอนที่ 2** แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความคิดเห็นเพียง 1 ช่อง

| ข้อที่ | คำถาม | ระดับความคิดเห็น | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | เห็นด้วยมากที่สุด (4) | เห็นด้วยมาก (3) | เห็นด้วยน้อย (2) | เห็นด้วยน้อยที่สุด (1) |
| **1. ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม** | | | | | |
| 1.1 | ความสมดุลของปริมาณงานกับรายได้ (เงินเดือน ค่าตอบแทนเบี้ยเลี้ยง) ที่ท่านได้รับ | | | | |
| 1.2 | รายได้ (เงินเดือนค่าตอบแทนเบี้ยเลี้ยง) ของท่านเพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน | | | | |
| 1.3 | รายได้ของท่าน (เงินเดือนค่าตอบแทน เบี้ยเลี้ยง) มีความทัดเทียมเมื่อเทียบกับบุคลากรของหน่วยงานอื่นที่ทำงานในลักษณะเดียวกับท่าน | | | | |
| 1.4. | สวัสดิการที่ท่านได้รับ เช่น เบี้ยเลี้ยง/ ค่ารักษาพยาบาล/ ค่าเล่าเรียนบุตร และเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ ฯ มีความเหมาะสม | | | | |
| **2. ด้านสิ่งแวดล้อมถูกสุขลักษณะและปลอดภัย** | | | | | |
| 2.1 | สถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน | | | | |
| 2.2 | ท่านมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของท่าน | | | | |
| 2.3 | บ่อยครั้งที่ท่านต้องทำงานในสถานการณ์คับขัน อันตราย และแข่งขันกับเวลาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ | | | | |
| 2.4 | การดูแลด้านความปลอดภัยในชีวิตของท่าน และทรัพย์สินของท่านที่ติดตัวไปด้วยในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่ท่านต้องการจากองค์กร ทั้งก่อนและหลังการปฏิบัติงาน | | | | |

| ข้อที่ | คำถาม | ระดับความคิดเห็น | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | เห็นด้วยมากที่สุด (4) | เห็นด้วยมาก (3) | เห็นด้วยน้อย (2) | เห็นด้วยน้อยที่สุด (1) |
| **3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล** | | | | | |
| 3.1 | ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง | | | | |
| 3.2 | ท่านมีโอกาสและมีอิสระในการนำเสนอความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อการปฏิบัติงาน | | | | |
| 3.3 | งานที่ปฏิบัติมีความสอดคล้องกับความรู้ ความสามารถของท่าน | | | | |
| 3.4 | การแต่งตั้งผู้ปฏิบัติงานเป็นไปตามความรู้ความสามารถของบุคลากรแต่ละคน | | | | |
| **4. ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน** | | | | | |
| 4.1 | ท่านมีความภาคภูมิใจกับตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้ | | | | |
| 4.2 | ตำแหน่งหน้าที่ที่ท่านปฏิบัติงานเพิ่มพูนและสร้างองค์ความรู้ รวมถึงให้ประสบการณ์ใหม่ ๆ กับท่าน | | | | |
| 4.3 | ท่านรู้สึกได้รับความเป็นธรรมในการมอบหมายงานหรือการแจกจ่ายงานจากผู้บังคับบัญชาของท่าน | | | | |
| 4.4 | งานที่ท่านทำอยู่มีโอกาสเจริญก้าวหน้าได้ตามลำดับเป็นหลักประกันความมั่นคงให้แก่ครอบครัวได้ | | | | |
| **5. ด้านบูรณาการทางสังคม** | | | | | |
| 5.1 | ท่านมีความรักและผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน | | | | |
| 5.2 | บุคลากรในองค์กรของท่านมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันและให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน | | | | |
| 5.3 | ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานได้ ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานร่วมกัน | | | | |

| ข้อที่ | คำถาม | ระดับความคิดเห็น | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | เห็นด้วยมากที่สุด (4) | เห็นด้วยมาก (3) | เห็นด้วยน้อย (2) | เห็นด้วยน้อยที่สุด (1) |
| 5.4 | บุคลากรในองค์กรของท่านมีความร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจในการปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขององค์กรในทางที่ดีขึ้น | | | | |
| **6. ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน** | | | | | |
| 6.1 | องค์กรของท่านมีนโยบาย และแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนด้วยความเสมอภาคทำให้เกิดความรู้สึกมั่นใจในการทำงาน | | | | |
| 6.2 | ท่านมีความรู้ ความเข้าใจในระเบียบ ข้อบังคับขององค์กร | | | | |
| 6.3 | ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนด หรือปรับปรุงระเบียบข้อบังคับขององค์กร | | | | |
| 6.4 | เพื่อนร่วมงานให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล | | | | |
| **7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน** | | | | | |
| 7.1 | ท่านสามารถปฏิบัติงานได้เสร็จทันเวลา และมีคุณภาพ | | | | |
| 7.2 | เวลาพักผ่อนและเวลาปฏิบัติงานของท่านมีความสมดุลกัน | | | | |
| 7.3 | ท่านมีความสุขในชีวิตครอบครัวและการปฏิบัติงานในองค์กรอย่างมีความสมดุลกัน | | | | |
| 7.4 | ท่านมีโอกาสพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานหรือร่วมงานสังคมเสมอ | | | | |
| **8.ด้านการปฏิบัติงานในสังคม** | | | | | |
| 8.1 | งานที่ท่านทำอยู่มีโอกาสเกี่ยวข้อง สัมพันธ์กับสังคมทั้งภายในและภายนอกองค์กร | | | | |
| 8.2 | องค์กรของท่านให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในการจัดกิจกรรมอยู่เสมอ | | | | |

| ข้อที่ | คำถาม | ระดับความคิดเห็น | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | เห็นด้วยมากที่สุด (4) | เห็นด้วยมาก (3) | เห็นด้วยน้อย (2) | เห็นด้วยน้อยที่สุด (1) |
| 8.3 | ท่านได้รับโอกาสจากองค์กรท่านให้เข้าร่วมกิจกรรมในสังคม | | | | |
| 8.4 | องค์กรของท่านมีความน่าเชื่อถือต่อหน่วยงานภายนอก | | | | |

****ขอขอบคุณทุกท่านที่ช่วยสละเวลาตอบแบบสอบถาม****

**ภาคผนวก ข**

ค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

**Reliability**

**Case Processing Summary**

| | | N | % |
|---|---|---|---|
| Cases | Valid | 30 | 100.0 |
| | Excluded[a] | 0 | .0 |
| | Total | 30 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Item-Total Statistics**

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|---|---|---|---|---|
| ความสมดุลของปริมาณงานกับรายได้ (เงินเดือน ค่าตอบแทนเบี้ยเลี้ยง) ที่ท่านได้รับ | 84.00 | 132.069 | .601 | .901 |
| รายได้ (เงินเดือน ค่าตอบแทนเบี้ยเลี้ยง) ของท่านมีเพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน | 84.40 | 137.076 | .428 | .904 |
| รายได้ของท่าน (เงินเดือน ค่าตอบแทน เบี้ยเลี้ยง) มีความทัดเทียมเมื่อเทียบกับบุคลากรของหน่วยงานอื่น ที่ทำงานในลักษณะเดียวกับท่าน | 84.43 | 136.599 | .395 | .904 |

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|---|---|---|---|---|
| สวัสดิการที่ท่านได้รับ เช่น เบี้ยเลี้ยง/ ค่ารักษาพยาบาล / ค่าเล่าเรียนบุตร และเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ ฯ มีความเหมาะสม | 84.37 | 139.964 | .144 | .909 |
| สถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน | 83.93 | 141.995 | .067 | .909 |
| ท่านมีอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของท่าน | 84.13 | 141.568 | .094 | .908 |
| ปรับปรุงข้อ B3 | 84.37 | 142.033 | .021 | .912 |
| ปรับปรุงข้อ B4 | 84.70 | 150.148 | -.434 | .916 |
| ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง | 84.07 | 134.547 | .455 | .903 |
| ท่านมีโอกาสและมีอิสระในการนำเสนอความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อการปฏิบัติงาน | 83.97 | 132.102 | .645 | .900 |
| งานที่ปฏิบัติมีความสอดคล้องกับความรู้ความสามารถของท่าน | 83.43 | 131.564 | .672 | .900 |

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|---|---|---|---|---|
| การแต่งตั้งผู้ปฏิบัติงานเป็นไปตามความถนัด ความรู้ ความสามารถของบุคลากรแต่ละคน | 83.97 | 130.585 | .651 | .900 |
| ท่านมีความภาคภูมิใจกับตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้ | 83.57 | 133.082 | .531 | .902 |
| ตำแหน่งหน้าที่ที่ท่านปฏิบัติงานเพิ่มพูนและสร้างองค์ความรู้ รวมถึงให้ประสบการณ์ใหม่ ๆ กับท่าน | 83.47 | 132.120 | .574 | .901 |
| ท่านรู้สึกได้รับความเป็นธรรมในการมอบหมายงานหรือการแจกจ่ายงานจากผู้บังคับบัญชาของท่าน | 84.10 | 133.610 | .510 | .902 |
| งานที่ท่านทำอยู่มีโอกาสเจริญก้าวหน้าได้ตามลำดับ | 83.97 | 131.137 | .620 | .900 |
| เป็นหลักประกันความมั่นคงให้แก่ครอบครัวได้ | | | | |
| ท่านมีความรักและผูกพันกับองค์กรและเพื่อนร่วมงาน | 83.33 | 136.368 | .380 | .905 |
| บุคลากรในองค์กรของท่านมีสัมพันธ์อันดีต่อกันและให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน | 83.50 | 132.810 | .587 | .901 |

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|---|---|---|---|---|
| ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานได้ ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานร่วมกัน | 83.80 | 128.993 | .738 | .898 |
| บุคลากรในองค์กรของท่านมีความร่วมมือ ร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติงานก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขององค์กรในทางที่ดีขึ้น | 83.70 | 131.321 | .605 | .901 |
| องค์กรของท่านมีนโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนด้วยความเสมอภาคทำให้เกิดความรู้สึกมั่นใจในการทำงาน | 83.87 | 133.223 | .553 | .902 |
| ท่านมีความรู้ ความเข้าใจในระเบียบ ข้อบังคับขององค์กร | 83.47 | 135.913 | .500 | .903 |
| ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนด หรือปรับปรุงระเบียบข้อบังคับขององค์กร | 84.37 | 133.137 | .549 | .902 |
| เพื่อนร่วมงานให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล | 83.63 | 135.757 | .534 | .903 |

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|---|---|---|---|---|
| ท่านสามารถปฏิบัติงานได้เสร็จทันเวลา และมีคุณภาพ | 83.37 | 135.689 | .430 | .904 |
| เวลาพักผ่อนและเวลาปฏิบัติงานของท่านมีความสมดุลกัน | 83.83 | 132.833 | .548 | .902 |
| ท่านมีความสุขในชีวิตครอบครัวและการปฏิบัติงานในองค์กรอย่างมีความสมดุลกัน | 83.87 | 129.706 | .615 | .900 |
| ท่านมีโอกาสพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานหรือร่วมงานสังคมเสมอ | 83.87 | 132.189 | .615 | .901 |
| งานที่ท่านทำอยู่มีโอกาสเกี่ยวข้อง สัมพันธ์กับสังคมทั้งภายในและภายนอกองค์กร | 83.40 | 137.421 | .332 | .905 |
| องค์กรของท่านให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในการจัดกิจกรรมอยู่เสมอ | 83.37 | 135.206 | .613 | .902 |
| ท่านได้รับโอกาสจากองค์กรท่านให้เข้าร่วมกิจกรรมในสังคม | 83.73 | 132.547 | .641 | .901 |
| องค์กรของท่านมีความเชื่อถือต่อหน่วยงานภายนอก | 83.60 | 134.938 | .513 | .903 |

**Scale Statistics**

| Mean | Variance | Std. Deviation | N of Items |
|---|---|---|---|
| 86.57 | 143.357 | 11.973 | 32 |