

คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสังกัด กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
จังหวัดจันทบุรี

พลวัฒน์ โชติวัตพงษ์ชัย

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
กันยายน 2559
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์ และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ได้พิจารณางานนิพนธ์
ของ พสวัตน์ โชติวัฒนพงษ์ชัย ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์

.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(รองศาสตราจารย์ ดร.ชินรัตน์ สมสืบ)

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์

.....ประธาน
(รองศาสตราจารย์ ดร.ชินรัตน์ สมสืบ)

.....กรรมการ
(ดร.วิชัย จงโชติชัชวาลย์)

.....กรรมการและเลขานุการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจอนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพา

.....คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พจน์ีย์ ธารเสนา)

วันที่ ๑ เดือนกันยายน พ.ศ. 2559

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสังกัด กระทรวง
ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จังหวัดจันทบุรี สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจากหลายท่าน
ที่ได้อนุเคราะห์ให้ความช่วยเหลืออย่างดียิ่ง โดยเฉพาะรองศาสตราจารย์ ดร.ชินรัตน์ สมสืบ
ในฐานะที่ปรึกษางานนิพนธ์ ที่ได้ให้คำแนะนำในการคัดเลือกเรื่องที่จะศึกษา และการตรวจทาน
ตลอดจนให้คำแนะนำแก้ไข และรองศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต ดร.วิชัย
จงโชติชัยวาลย์ และอาจารย์พรเทพ นามกร ในฐานะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ที่ได้ให้คำแนะนำ
ในการดำเนินงานนิพนธ์ ส่งผลให้การศึกษาสำเร็จลุล่วงด้วยดี ผู้ศึกษารู้สึกซาบซึ้งในความกรุณา
ของท่าน และขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

การศึกษางานนิพนธ์ ครั้งนี้จะสำเร็จลงไม่ได้ หากขาดความร่วมมือจากบุคลากรสังกัด
กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จังหวัดจันทบุรี ที่ตอบแบบสอบถาม และได้ข้อมูล
ที่สมบูรณ์ครบถ้วน ทำให้ได้ผลการศึกษาที่ได้เป็นประโยชน์ ตลอดจนขอขอบคุณผู้ที่มีได้เอ่ยนาม
ณ ที่นี้ ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการดำเนินงานนิพนธ์ครั้งนี้ และครอบครัวของผู้วิจัยที่ให้การสนับสนุน

พลวัฒน์ โชติวัตพงษ์ชัย

58930099: กลุ่มวิชา: การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน; รป.ม. (การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน)

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิต/ คุณภาพชีวิตในการทำงาน

พสวัตน์ โชติวัตพงษ์ชัย: คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสังกัด กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จังหวัดจันทบุรี (QUALITY OF WORK LIFE AMONG PERSONNEL WORKING FOR MINISTRY OF NATURAL RESOURCE AND ENVIRONMENT, CHANTHABURI PROVINCE) อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์: ชินรัตน์ สมสืบ, ปร.ด. 75 หน้า. ปี พ.ศ. 2559.

การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสังกัด กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จังหวัดจันทบุรี การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสังกัด กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จังหวัดจันทบุรี และเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสังกัด กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จังหวัดจันทบุรี จำแนกตาม ข้อมูลส่วนบุคคล เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน และรายได้ โดยวิธีการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสังกัด กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จังหวัดจันทบุรี กลุ่มตัวอย่างจำนวน 216 คน โดยใช้สูตรของ Yamane (1973) และใช้สถิติ t-test เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระที่มี 2 กลุ่ม และใช้สถิติ One-way ANOVA เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระที่มี 3 กลุ่มขึ้นไป

ผลการวิจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสังกัด กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จังหวัดจันทบุรี โดยภาพรวมรายด้าน พบว่า ระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเมื่อแยกเป็นรายด้าน พบว่า ในเรื่องชีวิตการทำงานกับสังคม อยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรก รองลงมาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิต อยู่ในระดับมาก เรื่องการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กร อยู่ในระดับมาก เรื่องการใช้และพัฒนาศักยภาพ อยู่ในระดับมาก เรื่องสิทธิและหน้าที่ของคนภายในองค์กร อยู่ในระดับมาก เรื่องความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมาก เรื่องสภาพการทำงานที่ถูกต้องลักษณะ อยู่ในระดับมาก และสุดท้ายเรื่องค่าตอบแทนที่เป็นธรรม อยู่ในระดับมาก

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากร สังกัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จังหวัดจันทบุรี ที่มีเพศ ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้ต่อเดือน และตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

58930099: MAJOR: PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT; M.P.A.

(PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT)

KEYWORDS: QUALITY OF LIFE/ QUALITY OF WORK LIFE

PHASAWAT CHOTIWATPHONGCHAI: QUALITY OF WORK LIFE AMONG PERSONNEL WORKING FOR MINISTRY OF NATURAL RESOURCE AND ENVIRONMENT, CHANTHABURI PROVINCE. ADVISOR: CHINNARAT SOMSUEB, Ph.D. 75 P. 2016.

This study aimed at examining a level of quality of work life among personnel working for Ministry of Natural Resources and Environment in Chanthaburi Province and comparing their level of quality of work life as classified by personal information, including gender, age, educational level, work length, and amount of income. The data were collected from 216 personnel working for Ministry of Natural Resources and Environment who were recruited by Yamane's formula (1973). The test of t-test was administered to compare the differences between independent variables with two groups; and the test of One-way ANOVA was used to compare the differences among independent variables with three groups onwards.

The results of this study revealed that the the level of quality of work life among personnel working for Ministry of Natural Resources and Environment in Chanthaburi Province was found at a high level. When considering each aspect of quality of work life, the one in relation to working life and society was rated the highest, followed by the aspects relating to the relationship between work and personal life, integration of organizational society, potential development and use, rights and duties in organization, job advancement, hygiene working environment, and fair compensation, respectively. All of these aspects were rated at a high level.

Finally, based on the results from the tests of hypotheses, it was found that there were no statistically significant differences in the level of quality of work life among the subjects with different gender, educational level, work length, amount of income and work position. Thus, the hypotheses were rejected.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	2
สมมติฐานการวิจัย.....	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	4
ขอบเขตการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	7
ข้อมูลทั่วไปของกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม.....	17
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	27
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	35
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	35
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	38
การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	39
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	40
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้.....	40
เกณฑ์การแปลผล.....	41

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิจัย.....	42
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	43
ตอนที่ 2 ผลการข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สังกัดกระทรวง ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จังหวัดจันทบุรี.....	45
ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน.....	54
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	59
สรุปผลการวิจัย.....	59
อภิปรายผล.....	61
ข้อเสนอแนะ.....	65
บรรณานุกรม.....	66
ภาคผนวก.....	69
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	75

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	เปรียบเทียบทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน..... 15
2	จำนวนบุคลากรในแต่ละหน่วยงานที่สังกัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่จังหวัดจันทบุรี..... 24
3	สังกัดตัวแปรต้น..... 34
4	การคำนวณจำนวนตัวอย่างในแต่ละกลุ่ม..... 36
5	จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม..... 43
6	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สังกัด กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จังหวัดจันทบุรี ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม..... 45
7	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สังกัด กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จังหวัดจันทบุรี ด้านสภาพการทำงานที่ถูกต้องลักษณะ..... 46
8	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สังกัด กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จังหวัดจันทบุรี ด้านการใช้และพัฒนาศักยภาพ..... 47
9	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สังกัด กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จังหวัดจันทบุรี ด้านความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง..... 48
10	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สังกัด กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จังหวัดจันทบุรี ด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กร..... 49
11	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สังกัด กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จังหวัดจันทบุรี ด้านสิทธิและหน้าที่ของคนภายในองค์กร..... 50
12	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สังกัด กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จังหวัดจันทบุรี ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิต..... 51

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
13 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการวิเคราะห์ข้อมูล คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สังกัด กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม จังหวัดจันทบุรี ด้านชีวิตการทำงานกับสังคม.....	52
14 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิต ในการทำงานของบุคลากร สังกัด กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จังหวัดจันทบุรี โดยภาพรวมรายด้าน.....	53
15 การเปรียบเทียบเพศกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สังกัด กระทรวง ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จังหวัดจันทบุรี.....	54
16 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบการเปรียบเทียบเพศกับ คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สังกัด กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามอายุ.....	54
17 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบการเปรียบเทียบเพศกับ คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สังกัด กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา.....	55
18 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบการเปรียบเทียบเพศกับ คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สังกัด กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามอายุงาน.....	56
19 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบการเปรียบเทียบเพศกับ คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สังกัด กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	56
20 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบการเปรียบเทียบเพศกับ คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สังกัด กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่.....	57
21 ผลการทดสอบสมมติฐาน.....	57

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
2 ตรากระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม.....	17
3 โครงสร้างกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม.....	19
4 หน่วยงานที่สังกัด ทส. ในจังหวัดจันทบุรี.....	24

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (Ministry of Natural Resources and Environment) จัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 3 ตุลาคม พ.ศ. 2545 ตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 เป็นหน่วยงานราชการไทย ประเภทกระทรวง มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการสงวน อนุรักษ์ ป่าไม้ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จัดการการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติ อย่างยั่งยืน และดูแลหน่วยงานราชการอื่น ตามที่มีกฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ ของกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ส่วนราชการที่สังกัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ซึ่งพันธกิจขององค์กร คือ อนุรักษ์ ป่าไม้ ควบคุมการจัดสรร และการใช้ประโยชน์ จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งการสร้างคุณค่าที่เชื่อมโยงกับการพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคม โดยอาศัยการเสริมสร้างระบบและกลไกการจัดการภายในให้สามารถดำเนินการกิจ ประสานกับเครือข่ายภาคีและผู้มีส่วน ได้เสียภายนอกอย่างมีพลังและสอดคล้องกลมกลืน (วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี, 2558)

ในหลายทศวรรษที่ผ่านมาประเทศไทยได้ใช้ทรัพยากรธรรมชาติเพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมไปมาก ส่งผลให้เกิดความเสื่อมโทรมของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างกว้างขวาง และยังส่งผลกระทบต่อคุณภาพและวิถีการดำรงชีวิตของประชาชนเป็นวงกว้างและรุนแรงขึ้น ตามลำดับ ในขณะที่เดียวกันหน่วยงานภาครัฐที่มีหน้าที่รับผิดชอบบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมก็มีการดำเนินงานอย่างไม่เป็นเอกภาพและขาดการบูรณาการ ดังนั้น ในการปฏิรูป ระบบราชการ โดยเฉพาะในพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 จึงได้จัดตั้ง กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมขึ้นใหม่ ให้มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการสงวน อนุรักษ์ และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การจัดการการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืน และราชการอื่น ตามที่มีกฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม หรือส่วนราชการที่สังกัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จากภารกิจที่ได้รับมอบหมาย กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจึงได้กำหนดนโยบายการดำเนินงานไว้อย่างชัดเจน ที่จะดำเนินการให้ทรัพยากรธรรมชาติที่หลากหลายของประเทศไทยได้อยู่คู่กับสังคมไทยตลอดไป รวมทั้งประชาชนได้มีการดำรงชีวิตอยู่อย่างมีความสุขภายใต้คุณภาพสิ่งแวดล้อมที่ดี (สำนักงาน ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม, 2558)

กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจะมีสำนักงานที่ตั้งขององค์กรในแต่ละจังหวัด ซึ่งสำนักงานในแต่ละจังหวัดจะมีหน้าที่รับผิดชอบ คือ 1) จัดทำแผนจัดการสิ่งแวดล้อมของจังหวัด แผนปฏิบัติการเพื่อการจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อมในระดับจังหวัด รวมทั้งติดตาม ประเมินผล และตรวจสอบสถานการณ์สิ่งแวดล้อมของจังหวัด 2) ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยป่าไม้ กฎหมายว่าด้วยป่าสงวน กฎหมายว่าด้วยสวนป่า กฎหมายว่าด้วยเชื้อเพลิงฟอสซิล กฎหมายว่าด้วยการสงวนและคุ้มครองสัตว์ป่า และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย 3) เฝ้าระวัง ตรวจสอบ กำกับ ดูแล ส่งเสริม เผยแพร่ บำรุงรักษา และระบบเตือนภัยเกี่ยวกับทรัพยากรน้ำ ในระดับจังหวัด รวมทั้งประสานการจัดทำแผนปฏิบัติการติดตามประเมินผลการดำเนินงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 4) กำกับ ดูแลการประกอบกิจการน้ำบาดาลตามกฎหมายว่าด้วยน้ำบาดาล และกิจการประปา 5) ส่งเสริม เผยแพร่ และสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในการสงวน อนุรักษ์ และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัด 6) ปฏิบัติงานร่วมกันหรือสนับสนุน การปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย (สำนักงานทรัพยากร และสิ่งแวดล้อม, 2558)

จะเห็นได้ว่าภารกิจหน้าที่ของบุคลากรกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมนั้น เกี่ยวข้องกับการทำงานในหลายด้านหลายมิติ ทั้งมิติด้านการป้องกัน ปราบปราม อำนาจความสะดวก เป็นผู้ที่ควบคุมดูแลกฎหมายสิ่งแวดล้อม และยังคงต้องเป็นหน่วยงานที่ประสานงานกับชุมชน ประชาชนในพื้นที่จังหวัดที่มีสำนักงานตั้งอยู่ บุคลากรในสังกัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จึงต้องเป็นผู้ที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี เนื่องจากหากบุคลากรมีคุณภาพชีวิต การทำงานที่ดีแล้ว ย่อมมีความผูกพัน เสียสละ และทุ่มเททั้งแรงกายแรงใจให้แก่การทำงาน ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมขององค์กรจะมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัย จึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สังกัด กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จังหวัดจันทบุรี เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้ มาเป็นแนวทางในการจัดการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี เพื่อให้ได้ผลการปฏิบัติงาน ที่มีประสิทธิภาพสูงสุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สังกัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จังหวัดจันทบุรี

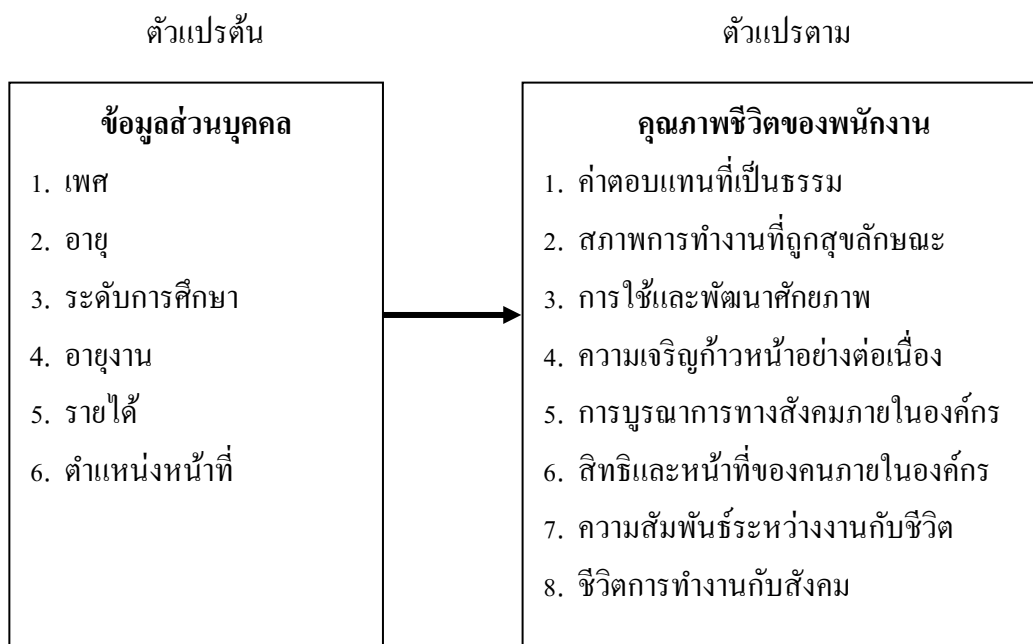
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสังกัด กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน และรายได้

สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากร สังกัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดจันทบุรี ที่มีเพศต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกัน
2. บุคลากร สังกัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จังหวัดจันทบุรี ที่มีอายุต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกัน
3. บุคลากร สังกัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดจันทบุรี ที่มีการศึกษาต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกัน
4. บุคลากร สังกัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จังหวัดจันทบุรี ที่มีอายุงานต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกัน
5. บุคลากร สังกัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จังหวัดจันทบุรี ที่มีรายได้ต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกัน
6. บุคลากร สังกัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จังหวัดจันทบุรี ที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยใช้แนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสังกัด กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จังหวัดจันทบุรี ของ Walton (1973) มากำหนดกรอบแนวความคิดในการศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสังกัด กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จังหวัดจันทบุรี โดยมีกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสังกัด กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จังหวัดจันทบุรี
2. ทราบผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสังกัด กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จังหวัดจันทบุรี
3. เพื่อนำผลการศึกษามาใช้เป็นแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสังกัด กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จังหวัดจันทบุรี

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสังกัด กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จังหวัดจันทบุรี ตามเกณฑ์ประเมินคุณภาพการทำงานของ Walton (1973) สำหรับตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. ตัวแปรอิสระ ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่
 - 1.1 เพศ
 - 1.2 อายุ
 - 1.3 ระดับการศึกษา

- 1.4 อายุงาน
- 1.5 รายได้
- 1.6 ตำแหน่งหน้าที่
2. ตัวแปรตาม คุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่
 - 2.1 ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม
 - 2.2 สภาพการทำงานที่ถูกต้องลักษณะ
 - 2.3 การใช้และพัฒนาศักยภาพ
 - 2.4 ความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง
 - 2.5 การบูรณาการทางสังคมภายในองค์กร
 - 2.6 สิทธิและหน้าที่ของคนภายในองค์กร
 - 2.7 ความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิต
 - 2.8 ชีวิตการทำงานกับสังคม

ขอบเขตด้านพื้นที่ การวิจัยในครั้งนี้มีประชากรที่ใช้ในการวิจัยของบุคลากรสังกัด กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จังหวัดจันทบุรี จำนวน 468 คน (สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จังหวัดจันทบุรี, 2559 ก)

ขอบเขตด้านเวลา ในการวิจัยครั้งนี้ ทำการศึกษาตามกรอบแนวคิดในการวิจัยของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสังกัด กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จังหวัดจันทบุรี ในช่วงเดือนเมษายน พ.ศ. 2559 ถึงเดือนกันยายน พ.ศ. 2559 รวมระยะเวลาทั้งสิ้น 6 เดือน

นิยามศัพท์เฉพาะ

คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ระดับความรู้สึก หรือการรับรู้ของบุคลากรหน่วยงานที่มีผลต่อร่างกาย จิตใจ และจิตวิญญาณ ภายใต้องค์ประกอบและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม และมีความมั่นคงในชีวิตในการทำงาน โดยมีปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต

ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม หมายถึง รายได้ที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความสามารถตามลักษณะงานและปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ มีความเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน และในภาพรวมท่านได้สวัสดิการที่เหมาะสม

สภาพการทำงานที่ถูกต้องลักษณะ หมายถึง สภาพแวดล้อมในที่ทำงานของท่านดี มีแสงสว่างเหมาะสม เพียงพอ มีอากาศถ่ายเท และเหมาะสมกับการทำงาน มีอุปกรณ์ เครื่องมือ

เครื่องใช้และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานเพียงพอและมีประสิทธิภาพ บริเวณพื้นที่ทำงาน มีการปรับปรุงให้สะดวกต่อการทำงานอยู่เสมอ

การใช้และพัฒนาศักยภาพ หมายถึง มีโอกาสได้รับการอบรมหรือเพิ่มพูนความรู้เพิ่มเติม เพื่อเพิ่มศักยภาพการทำงานของท่าน รู้สึกกระตือรือร้นที่ได้แก้ไขปัญหาร่วมกับหัวหน้าและได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายความสามารถและทำด้วยความเต็มใจ และได้รับความไว้วางใจในการทำงานจากหัวหน้าเป็นอย่างดี

ความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง หมายถึง ความรู้สึกพอใจต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อการเลื่อนขั้นเงินเดือน รู้สึกว่างานที่ท่านทำมีความมั่นคงและรู้สึกว่าจะประสบความสำเร็จในงานที่ท่าน

การบูรณาการทางสังคมภายในองค์กร หมายถึง หัวหน้ายอมรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรที่ร่วมปฏิบัติงานด้วยดี ให้ความช่วยเหลือลูกน้องในด้านที่จำเป็น และเพื่อนร่วมงานของท่านได้มีการประสานการทำงานด้วยดี

สิทธิและหน้าที่ของคนภายในองค์กร หมายถึง การมีความเข้าใจและพอใจในสิทธิของท่านที่ได้รับ หน่วยงานมีวันหยุดพักผ่อนเหมาะสม โดยแจ้งให้บุคลากรทราบล่วงหน้า และหัวหน้างานของท่านเคารพในสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่น

ความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิต หมายถึง การมีเวลาเพียงพอในการใช้ชีวิตส่วนตัว มีเวลาพักผ่อนเพียงพอในจำนวนวันหยุดที่มี และหน่วยงานมีกิจกรรมสันทนาการระหว่างบุคลากรในโอกาสต่าง ๆ

ชีวิตการทำงานกับสังคม หมายถึง การที่หน่วยงานมีการประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม ส่งเสริมให้มีกิจกรรมทางสังคมที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และคำนึงถึงการให้บริการที่ทำให้ลูกค้ารู้สึกพึงพอใจเป็นสำคัญ

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสังกัด กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จังหวัดจันทบุรี โดยผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
 - 1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน
 - 1.2 ประโยชน์ของการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน
 - 1.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
 - 1.4 เปรียบเทียบแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
2. ข้อมูลทั่วไปของกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Hackman and Suttle (1977) เสนอว่า คุณภาพชีวิตในงานเป็นสิ่งที่สนองความผาสุกและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานทุก ๆ คนในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นระดับคนงาน หัวหน้างาน ผู้บริหารงาน หรือแม้แต่เจ้าของบริษัท หรือหน่วยงาน การมีคุณภาพชีวิตงานที่ดี นอกจากมีส่วนทำให้บุคลากรพึงพอใจแล้ว ยังอาจส่งผลต่อความเจริญรุ่งเรืองเรื่องด้านอื่น ๆ เช่น สภาพสังคมแวดล้อม เศรษฐกิจ หรือผลผลิตต่าง ๆ และที่สำคัญ คุณภาพชีวิตงานจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันองค์กรได้ นอกจากนี้ ยังช่วยให้อัตราการขาดงาน การลาออก และอุบัติเหตุอันน้อยลง ขณะที่ประสิทธิผลขององค์กรในแง่ขวัญกำลังใจ ความพึงพอใจในงาน ตลอดจนคุณภาพและปริมาณของผลผลิตสูงขึ้น

Huse and Commings (1985) ได้นิยามความหมายของ “คุณภาพชีวิตงาน” ว่าเป็นความสอดคล้องกันระหว่างความสมปรารถนาหรือความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่งคุณภาพชีวิตงาน คือ ประสิทธิผลขององค์กรอันเนื่องมาจากความผาสุก (Well-belling) ในงานของผู้ปฏิบัติงาน เป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานนั้น ๆ คุณภาพชีวิตในการทำงานจะส่งผลต่อองค์กร 3 ประการ คือ ประการแรก ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร ประการที่สอง ช่วยเพิ่มพูนขวัญและกำลังใจ

ของผู้ปฏิบัติงานเป็นแรงจูงใจแก่พวกเขาในการทำงาน และประการที่สาม คุณภาพชีวิตในการทำงาน จะช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย

Schuler, Beutell, and Youngblood (1989) กล่าวสรุปถึงคุณภาพชีวิตการทำงานว่า

1. เพิ่มความพึงพอใจในการทำงานเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงาน
2. ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นอย่างน้อยที่สุดที่เกิดจากอัตราการขาดงานที่ลดประสิทธิภาพ

ในการทำงานเพิ่มขึ้นจากการที่พนักงานมีส่วนร่วมและสนใจงานมากขึ้น

3. ลดความเครียด อุบัติเหตุ และความเจ็บป่วยจากการทำงาน ซึ่งจะส่งผลถึงการลดต้นทุน ด้านค่ารักษาพยาบาล รวมถึงต้นทุนค่าประกันด้านสุขภาพ การลดอัตราการเรียกร้องสิทธิจากการทำประกัน

4. ความยืดหยุ่นของกำลังคนมีมากและความสามารถในการสลับเปลี่ยนพนักงานมีมากขึ้น ซึ่งเป็นผลจากความรู้สึกในการเป็นเจ้าขององค์การ และการมีส่วนร่วมในการทำงานที่เพิ่มขึ้น

Gordon (1991) กล่าวว่า การส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานจะเป็นการส่งเสริมให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและตัดสินใจกับฝ่ายบริหารและสร้าง โอกาสในการทำงานมากขึ้น คุณภาพชีวิตในการทำงานเกี่ยวข้องกับ “งาน” จะมีผลโดยตรงต่อคน ทำให้เกิดประสิทธิผลขององค์การ การเปลี่ยนแปลงปรับปรุง โครงสร้างพื้นฐานของงานและระบบการทำงาน ระบบการให้รางวัลให้สอดคล้องกับกระบวนการในการทำงานและผลผลิต รวมทั้งการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีหลาย ๆ บริษัทได้นำแนวทางส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานมาใช้ โดยระยะแรกเป็นการเพิ่มผลผลิต ปรับปรุงผลผลิต และลดต้นทุน โดยอาศัยวิธีการทำงานเป็นกลุ่ม คล้ายกับระบบกลุ่มคุณภาพ (Quality circle) จะมีการประชุมกันภายในกลุ่มให้พนักงานเสนอแนะ ข้อคิดเห็นในการปรับปรุงการทำงาน การเพิ่มคุณค่างานที่ทำ ซึ่งจากการที่นำแนวทางส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานไปใช้ พบว่า พนักงานเกิดความพึงพอใจและผลผลิตเพิ่มมากขึ้น อัตราการขาดงานและการลาออกของพนักงานลดลงตามไปด้วย

กรรณทิพย์ คำบรรจง (2553, หน้า 21) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิต หมายถึง เป็นการมองมนุษย์โดยภาพรวม เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบทั้งภายในและภายนอก การที่บุคคล จะสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ จะต้องได้รับความปลอดภัยทั้งชีวิตและทรัพย์สิน สามารถพึ่งพาตนเองได้ โดยไม่เป็นการระของผู้อื่น สามารถทำคุณประโยชน์ให้กับผู้อื่นได้ เป็นบุคคลที่รู้จักรักตนเอง มองโลกในแง่ดี ดังนั้น คุณภาพชีวิตที่ดี คือ ความพึงพอใจในการดำเนินชีวิต สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล (2552) ได้ให้คำนิยามว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายความว่า องค์ประกอบต่าง ๆ ที่ประกอบเป็นคุณภาพชีวิตของการทำงาน

ในสถานประกอบการของคนทำงานเต็มเวลา เช่น การที่ลูกจ้างมีวันทำงานและได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม มีรายได้เพิ่มจากรายได้ประจำ อาทิ รายได้จากการทำงานล่วงเวลาจากสถานประกอบการ ได้รับเงินพิเศษจากสถานประกอบการ ได้แก่ ค่าบริการ ค่าทิป เบี้ยขยัน เบี้ยงานหนัก รวมทั้งมีวันหยุดวันลา และได้รับค่าจ้างตามปกติ โดยไม่ต้องทำงานในวันหยุดและวันลาต่าง ๆ นั้น ตลอดจนได้รับสวัสดิการครบถ้วนตามกฎหมายกระทรวงแรงงาน ได้รับความคุ้มครองความปลอดภัยจากการทำงาน มีความมั่นคงและก้าวหน้าในการทำงานเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน รวมถึงสถานะการเป็นหนี้ และการออมเงินของคนทำงาน

ปณตฤฎฐ์ อุดมศรีรัตน์ (2555) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึง การที่บุคคลในองค์กรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข ทั้งทางร่างกาย จิตใจ สังคม และจิตวิญญาณ มีความมั่นคงในชีวิตการทำงาน ภายใต้ต้องประกอบและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ซึ่งการที่พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานแล้ว ย่อมก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร และส่งผลต่อคุณภาพชีวิตโดยรวมของพนักงาน

ประโยชน์ของการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน

สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ (2552) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กร ไว้ดังนี้

1. ประโยชน์ต่อพนักงาน พนักงานเป็นผู้ที่ได้รับประโยชน์โดยตรงในด้านการมีคุณภาพชีวิตที่ดี คือ การได้รับการดูแลครอบคลุมสุขภาพทั้ง 4 มิติ คือ สุขภาพร่างกาย อารมณ์ สังคม และจิตวิญญาณ ซึ่งแสดงผลลัพธ์ออกมาให้เห็น คือ มีความสุขกาย สบายใจ อารมณ์ดี ผลการปฏิบัติงานดี มีความมุ่งมั่นในอาชีพ ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดี มีความสัมพันธ์กับหัวหน้าและได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน มีความรู้ในการสร้างเสริมสุขภาพที่ได้จากที่ทำงาน สามารถนำไปเผยแพร่ต่อบุคคลในครอบครัว ตลอดจนชุมชนให้เกิดประโยชน์ได้

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

3. ประโยชน์ต่อประเทศชาติ สังคมไทยโดยรวมจะเป็นสังคมแห่งสุขภาพ ถือเป็นสังคมที่มีสุขภาพ ซึ่งประเทศชาติจะได้รับประโยชน์ คือ ใ้องค์กรที่มีคุณภาพ เป็นแบบอย่างได้

องค์กรเติบโต สร้างงาน สร้างรายได้ให้รัฐ ลดภาระของภาครัฐในการจัดสวัสดิการ รักษาโรคเรื้อรัง และโรคที่ป้องกันได้ และประเทศชาติมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ

สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล (2552) ได้กล่าวถึงประโยชน์จากการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตคนทำงาน ในหนังสือคู่มือการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตคนทำงาน ในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการไว้ดังนี้

1. ลดความขัดแย้งระหว่างผู้ประกอบการและพนักงาน และช่วยส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีซึ่งกันและกัน เนื่องจากการดำเนินการใด ๆ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต ซึ่งจะเกิดจากการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย ในการร่วมกันคิด ร่วมกันทำ ร่วมกันตัดสินใจ ตลอดจนการร่วมวางแผนนโยบายเหล่านี้ จะมีส่วนให้ทั้งสองฝ่ายต้องมีการเจรจา พุดคุย พบปะกันอยู่ตลอดเวลา ซึ่งจะทำให้ผู้ประกอบการทราบและป้องกันความขัดแย้งเหล่านั้น เมื่อไม่มีความขัดแย้ง ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันก็จะตามมาในภายหลัง

2. ลดปัญหาการลางาน ขาดงาน การเปลี่ยนงานบ่อยของพนักงาน เนื่องจากการดำเนินการใด ๆ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตจะมีส่วนกระตุ้นให้พนักงานเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน ตลอดจนมีความมั่นคงในชีวิต เช่น การจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในสถานประกอบการ ซึ่งเป็นเสมือนเงินบำนาญ โดยจะจ่ายให้แก่พนักงานเมื่อออกจากงาน โดยกองทุนเหล่านี้จะเพิ่มจำนวนมากขึ้นตามอายุการทำงาน ดังนั้น สวัสดิการเหล่านี้จะเป็นแรงดึงดูดใจให้พนักงานอยากอยู่ในสถานประกอบการไปนาน ๆ อีกทั้งยังไม่อยากขาดงานหรือลางานอีกด้วย

3. เป็นการเพิ่มผลผลิตและประสิทธิภาพในการทำงาน จากการที่พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี ทั้งความสุขกาย สบายใจ ทำให้ทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถของพนักงาน หรือการทำงานด้วยความทุ่มเททั้งกำลังกายและกำลังสมอง ผลผลิตที่เกิดขึ้นมีคุณภาพเกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการทำงานตามไปด้วย

แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of work life)

Walton (1973) เป็นบุคคลหนึ่งที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของคน โดยพิจารณาจากคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของคนที่เน้นแนวทางความเป็นมนุษย์ (Humanity) ศึกษาสภาพแวดล้อม ตัวบุคคล และสังคมที่ส่งผลทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ ผลผลิตที่ได้รับตอบสนองตามความต้องการและความพึงพอใจของคนในการทำงาน โดย Walton ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อผลในการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานของคนนั้นว่าประกอบไปด้วยเงื่อนไขต่าง ๆ 8 ประการดังนี้

1. ค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่เพียงพอและเป็นธรรม (Adequate and fair compensation) คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้น จะต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐาน

การครองชีพที่สมเหตุสมผลในสังคมนั้น ๆ สำหรับค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรมก็เกิดจากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่คล้ายกัน หรือเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน

2. สภาพการทำงานที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย (Safe and healthy working condition) ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ดีทั้งต่อร่างกายและการทำงาน ควรจะมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง การรบกวนทางสายตา

3. โอกาสในการใช้และพัฒนาศักยภาพของความเป็นมนุษย์ (Immediate opportunity to use and develop capacity) คือ โอกาสในการพัฒนาและใช้ความสามารถของพนักงาน ในการปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้ที่มี ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าและรู้สึกท้าทายในการทำงาน ได้ใช้ความสามารถในการทำงานเต็มที่ รวมทั้งความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

4. โอกาสที่จะมีความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องและมั่นคง (Opportunity for continual growth and security) ควรให้ความสนใจ การให้โอกาสพนักงานได้ศึกษาหาความรู้ หรือเพิ่มความสามารถในการทำงานของเขา มากกว่าที่จะคอยเป็นผู้นำให้เขาทำตาม จะต้องมีการมอบหมายงานใหม่หรืองานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะที่เพิ่มขึ้นอีกในอนาคต จะต้องเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาภายในองค์กรในสายงาน รวมถึงสมาชิกครอบครัวด้วย

5. การบูรณาการทางสังคมภายในองค์กรที่ทำงาน (Social integration in the work organization) คือ การที่พนักงานรู้สึกว่าคุณค่า ได้รับการยอมรับ และร่วมมือกันทำงาน จากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีการเปิดเผยตนเอง มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงาน ปราศจากการถือคติและการทำลายซึ่งกันและกัน

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

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

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

ทฤษฎี ERG (Alderfer's existence relatedness growth theory)

ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer (1969) เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ แต่ไม่คำนึงถึงขั้นความต้องการว่า ความต้องการใดเกิดขึ้นก่อนหรือหลัง และความต้องการหลาย ๆ อย่างอาจเกิดขึ้นพร้อมกันได้ ความต้องการตามทฤษฎี ERG จะมีน้อยกว่าความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow โดยแบ่งออกเป็น 3 ประการ ดังนี้

1. ความต้องการเพื่อความอยู่รอด (Existence needs: E) เป็นความต้องการพื้นฐานของร่างกายเพื่อให้มนุษย์ดำรงชีวิตอยู่ได้ เช่น ความต้องการอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค เป็นต้น เป็นความต้องการในระดับต่ำสุดและมีลักษณะเป็นรูปธรรมสูงสุด ประกอบด้วยความต้องการทางร่างกายบวกด้วยความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง

ตามทฤษฎีของ Maslow ผู้บริหารสามารถตอบสนองความต้องการในด้านนี้ได้ด้วยการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีสวัสดิการที่ดี มีเงิน โบนัส รวมถึงทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกมั่นคงปลอดภัยจากการทำงาน ได้รับความยุติธรรม มีการทำสัญญาว่าจ้างการทำงาน เป็นต้น

2. ความต้องการมีสัมพันธภาพ (Relatedness needs: R) เป็นความต้องการที่จะให้และได้รับไมตรีจิตจากบุคคลที่แวดล้อม เป็นความต้องการที่มีลักษณะเป็นรูปธรรมน้อยลง ประกอบด้วย ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) ตามทฤษฎีของ Maslow ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรในองค์การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลภายนอกด้วย เช่น การจัดกิจกรรมที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม

3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth needs: G) เป็นความต้องการในระดับสูงสุดของบุคคล ซึ่งมีความเป็นรูปธรรมต่ำสุด ประกอบด้วย ความต้องการการยกย่องบวกด้วยความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิตตามทฤษฎีของ Maslow ผู้บริหารควรสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้าด้วยการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือมอบหมายให้รับผิดชอบต่องานกว้างขึ้นโดยมีหน้าที่การงานสูงขึ้น อันเป็นโอกาสที่พนักงานจะก้าวไปสู่ความสำเร็จ

สรุปได้ว่า ถึงแม้ทฤษฎี ERG จะมีพื้นฐานและความคล้ายคลึงกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow แต่ก็มีความแตกต่างที่สำคัญ คือ Alderfer มีความเห็นว่า บุคคลสามารถเกิดความต้องการได้มากกว่าหนึ่งในเวลาเดียวกัน ตลอดจนอธิบายปฏิกิริยาของบุคคลเมื่อไม่สามารถ

บรรลุความต้องการ โดยหลักความต้องการโดยหลักการความพอใจ-ความก้าวหน้า (Satisfaction-progression principle) และหลักการความไม่พอใจ-ถดถอย (Frustration-regression principle) ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า ถ้าความต้องการของบุคคลไม่ได้รับการตอบสนอง เขาก็จะให้ความสำคัญกับความต้องการอื่นแทน ตัวอย่างเช่น ถึงแม้บุคคลจะไม่มีภาวะภาคภูมิใจกับงานที่ซ้ำซากและน่าเบื่อของเขา แต่เขาก็ยังปฏิบัติงานนั้นอยู่ เนื่องจากรายได้ที่ดีและความมั่นคงของงาน เป็นต้น ทำให้นักวิชาการหลายคนให้การยอมรับว่าทฤษฎี ERG มีความเป็นจริงในการอธิบายความต้องการของมนุษย์มากกว่าทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ

มาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน (Management system of quality of work life: MS-QWL)

เป็นมาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กร (สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์, 2552) ซึ่งประกอบไปด้วย ข้อกำหนด (Requirements) และแนวทางปฏิบัติ (Guideline) เพื่อให้้องค์กรสามารถนำไปใช้ควบคุม ปรับปรุง และใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา เพื่อให้เกิดระบบการบริหารจัดการด้านคุณภาพชีวิตของคนทำงานในองค์กรที่ต่อเนื่อง ยั่งยืน และครอบคลุมสุขภาวะทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ สุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางสังคม และสุขภาวะทางจิตวิญญาณ โดยสถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ (สม.) ได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณจากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) เพื่อร่วมจัดทำโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตจากการทำงานในสถานประกอบการ โดยมีระยะเวลาดังแต่กันยายน พ.ศ. 2546 เป็นต้นมา ซึ่งได้มีการพัฒนาร่างมาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน (Management system of quality of work life: MS-QWL) โดยอาศัยมาตรฐานที่ได้รับการยอมรับในระดับโลกเป็นแนวทางการจัดทำ อันได้แก่ เครื่องมือในการวัดคุณภาพชีวิตขององค์กรอนามัยโลก (WHOQOL-100) และข้อกำหนดในลักษณะของระบบการบริหารจัดการของระบบการจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (OHSAS 18001:1999) และมาตรฐานต่าง ๆ ที่มีอยู่มาประยุกต์กับร่างมาตรฐาน เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานในสถานประกอบการ และสร้างมาตรฐานคุณภาพชีวิตคนทำงานสำหรับคนไทยให้เป็นที่ยอมรับมีความเหมาะสม และนำไปปฏิบัติอย่างแพร่หลาย และเพื่อพัฒนาระบบดูแลสุขภาพกาย อารมณ์ สังคม และจิตวิญญาณของคนทำงานในสถานประกอบการ เน้นการบูรณาการเชื่อมโยง โดยมี “คน” เป็นศูนย์กลางระบบ จะเริ่มต้นจากการวิเคราะห์ผลและปัจจัยที่มีผลต่อคนทำงานทั้ง 4 ด้าน นั่นคือ ร่างกาย อารมณ์ สังคม และจิตวิญญาณ

โดยพิจารณาจากความจริงที่ว่า เราจะควบคุมและดูแลในเรื่องใดอย่างถูกต้อง และสมเหตุสมผลได้ก็ต่อเมื่อเราสามารถตอบตัวเราเองได้ว่า เรื่องที่เราต้องการดูแลหรือควบคุมนั้น

อยู่ที่ไหน กิจกรรมใด และมีอะไรบ้าง ดังนั้น การวิเคราะห์และปัจจัยที่มีผลต่อคนทำงาน จึงเป็นสิ่งที่จะต้องทำขึ้นในขั้นตอนแรก ๆ และอาจเรียกได้ว่าเป็นหัวใจหรือก้าวแรกสำหรับการเดินทาง เข้าสู่การดูแลด้านคุณภาพชีวิตคนทำงาน ซึ่งภายหลังการวิเคราะห์จึงจะเกิดเป็นกิจกรรมมาตรการ หรือโครงการต่าง ๆ ที่มีผลมาจากผลที่ได้จากข้อสรุปของการวิเคราะห์ดังกล่าว เพื่อที่จะทำให้ การแก้ไขปัญหาหรือดูแลคุณภาพชีวิตของคนทำงานนั้นตรงประเด็น สอดคล้อง และเหมาะสม กับปัจจัยต่าง ๆ จากการวิเคราะห์มากที่สุด

ทั้งนี้คุณภาพชีวิตของคนทั่วไปและคุณภาพชีวิตของคนทำงานในสถานประกอบการ เหมือนกันในเรื่องการทำให้คุณภาพชีวิตของตนเองดีที่สุด และจะมีความแตกต่างกันในเรื่อง ความอิสระในการทำงานและด้านความรู้สึกของจิตใจ จึงสามารถอธิบายความหมายของ ปัจจัยทั้ง 6 ด้าน ในการดำเนินการ อันเป็นมิติที่มีความสำคัญในการวัดระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน

1. ด้านร่างกาย การมีสภาพร่างกายที่สมบูรณ์ แข็งแรง ไม่มีโรคภัยไข้เจ็บ สามารถจัดการ ต่ออาการปวดหรือเจ็บป่วยเล็กน้อยได้ สามารถผ่อนคลายความตึงเครียดหรืออาการปวดเมื่อยได้ มีความกระปรี้กระเปร่าและกระฉับกระเฉงในการทำงาน สามารถทำงานได้ตามสภาพร่างกายที่มี มีกำลังใจการทำงานเพียงพอโดยไม่เป็นภาระของผู้อื่น ได้รับอาหารดีและเพียงพอในแต่ละวัน มีเวลาออกกำลังกายและพักผ่อนอย่างเพียงพอ

2. ด้านจิตใจ การมีความสุขพินิจดี สบายใจ มีกลไกหรือวิธีการจัดการความเครียด อย่างเหมาะสม ไม่ซึมเศร้า มีทัศนคติที่ดี มองโลกในแง่ดี รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา พึงพอใจในตนเอง ยอมรับและเพียงพอในสิ่งที่มี มีความมั่นใจในตนเอง และทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบ ผลสำเร็จได้ มีสติปัญญาความจำดี ไม่หลงลืม มีสมาธิในการทำงาน สามารถผ่อนคลาย และให้กำลังใจคนในครอบครัวและเพื่อนร่วมงาน และมีกำลังใจในการทำงาน ไม่มีความกดดัน และมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจเมื่อมีความทุกข์

3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม การมีความเชื่อมั่นศรัทธาต่อเพื่อนร่วมงาน มีการพึ่งพา อาศัยและช่วยเหลือกันในการทำงาน สามารถทำงานบางอย่างแทนกันได้ รับผิดชอบหน้าที่ในงาน โดยไม่ต้องรอคำสั่งในการทำงาน มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่น ร่วมสร้างบรรยากาศ การทำงานที่ดี มีการเสนอข้อคิดเห็นของผู้อื่น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และเข้าร่วมในกิจกรรมพิเศษ ที่หน่วยงานจัดให้

4. ด้านสิ่งแวดล้อม การมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ทั้งในสถานที่ทำงาน และระหว่างการเดินทางจากบ้านไปทำงาน มีที่ทำงานปลอดภัย สะอาด ถูกสุขลักษณะ อยู่ใกล้บ้าน สามารถเดินทางสะดวก มีแหล่งบริการและอำนวยความสะดวกในที่ทำงาน เช่น หน่วยรักษาพยาบาล

มีแหล่งประโยชน์ด้านการเงินให้หน่วยงาน มีช่องว่างรับรู้ข้อมูล ข่าวสาร และความรู้ต่าง ๆ
มีกฎระเบียบและวันหยุดที่เหมาะสม และมีอุปกรณ์ในการทำงานที่ทันสมัยเพียงพอ

5. ด้านจิตวิญญาณ การมีอิสระในการทำงาน การได้รับการยอมรับและชื่นชมจากบริวาร
และเพื่อนร่วมงาน มีความภาคภูมิใจและพึงพอใจในงานที่ทำ มีความภูมิใจในการสถานการณ์
ประกอบการ มีความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน มีความเชื่อมั่นและศรัทธาในการบริหารจัดการของผู้บริหาร
มีความตั้งใจทำงานอย่างเต็มกำลัง มีความรู้ความสามารถ ภูมิใจในผลงานที่มีประสิทธิภาพ
มีส่วนร่วมเผยแพร่ความดีงามและปกป้องชื่อเสียงของสถานประกอบการ ตลอดจนมีโอกาสได้ใช้
และได้พัฒนาความรู้ความสามารถของตนในการทำงาน

6. ด้านความมั่นคงในชีวิต การมีรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและเพียงพอ
ใช้จ่ายในยุคเศรษฐกิจปัจจุบัน ไม่มีภาระหนี้สินเกินกำลัง ไม่สร้างหนี้ที่ไม่จำเป็น และไม่ช่วย
ให้มีความมั่นคงของในระยะยาว มีเงินออมเมื่อเกษียณจากงานมีสวัสดิการที่ดี เหมาะสม และครอบคลุม
มีการตรวจร่างกายประจำปีฟรี มีการเลื่อนปรับตำแหน่ง ชำนาญเงินเดือนตามความสามารถเพื่อ
ประกันความมั่นคงในงาน ตลอดจนงานที่ทำเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ สะดวกสบาย
ไม่หนักหรือเหนื่อยจนเกินไป

เปรียบเทียบแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากการศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของนักวิชาการ ทั้งในประเทศ
และต่างประเทศ ผู้วิจัยได้ทำสรุปเปรียบเทียบแนวคิดทฤษฎีของนักวิชาการแต่ละคนได้ดังนี้

ตารางที่ 1 เปรียบเทียบทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ผู้คิดทฤษฎี	แนวคิดและทฤษฎี
Walton (1973)	ทฤษฎีคุณภาพชีวิต 8 ประการ 1. ค่าตอบแทน 2. สภาพการทำงาน 3. การใช้และพัฒนาศักยภาพของความเป็นมนุษย์ 4. ความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องและมั่นคง 5. การบูรณาการทางสังคมภายในองค์กรที่ทำงาน 6. สิทธิและหน้าที่ของคนภายในองค์กร 7. ความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิต 8. ชีวิตการทำงานกับสังคม

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ผู้คิดทฤษฎี	แนวคิดและทฤษฎี
Walton (1973)	ทฤษฎีคุณภาพชีวิต 8 ประการ 1. ค่าตอบแทน 2. สภาพการทำงาน 3. การใช้และพัฒนาศักยภาพของความเป็นมนุษย์ 4. ความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องและมั่นคง 5. การบูรณาการทางสังคมภายในองค์กรที่ทำงาน 6. สิทธิและหน้าที่ของคนภายในองค์กร 7. ความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิต 8. ชีวิตการทำงานกับสังคม
Alderfer (1969)	ทฤษฎีการจูงใจ ERG 1. ความต้องการเพื่อความอยู่รอด 2. ความต้องการมีสัมพันธภาพ 3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า
สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถ มนุษย์ (2552)	มาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน 1. ด้านร่างกาย 2. ด้านจิตใจ 3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม 4. ด้านสิ่งแวดล้อม 5. ด้านจิตวิญญาณ 6. ด้านความมั่นคงในชีวิต

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดรูปแบบของแบบสอบถามเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงาน
 ของบุคลากรสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จังหวัดจันทบุรี ตามแนวคิดและทฤษฎี
 คุณภาพชีวิต 8 ประการของ Walton (1973) ได้แก่ 1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม 2) สภาพการทำงาน
 ที่ถูกสุขลักษณะ 3) การใช้และพัฒนาศักยภาพ 4) ความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง 5) การบูรณาการ
 ทางสังคมภายในองค์กร 6) สิทธิและหน้าที่ของคนภายในองค์กร 7) ความสัมพันธ์ระหว่างงาน
 กับชีวิต และ 8) ชีวิตการทำงานกับสังคม

ข้อมูลทั่วไปของกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม



ภาพที่ 2 ตรากระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ตรากระทรวง

โล่ หมายถึง การปกป้อง การป้องกัน หลายประเทศนิยมใช้รูปทรงโล่แทน
ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ต้นโพธิ์ หมายถึง ต้นไม้ หรือ โพธิ์ทองของชาวไทยเป็นสิ่งที่เรารักมัน

ใบไม้ หมายถึง ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่เกื้อกูลมนุษย์ เพราะมีการสังเคราะห์แสง
รวมทั้งเป็นปุ๋ยที่เป็นประโยชน์ต่อสิ่งมีชีวิตในโลกด้วย

แผ่นดิน หมายถึง ความเชื่อมต่อระหว่างต้นไม้ที่ต้องพึ่งพาดิน ดินต้องได้รับปุ๋ยจากต้นไม้
ภาพนี้เป็นตัวแทนของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช (อส.) กรมป่าไม้ (ปม.)
องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ (อ.อ.ป.) และกรมทางด้านสิ่งแวดล้อมทั้งหมด คือ กรมส่งเสริมคุณภาพ
สิ่งแวดล้อม (สส.) และกรมควบคุมมลพิษ (คพ.)

ช้าง 2 เชือกเป็นช้างเพศเมีย (แม่) และลูกช้าง หมายถึง สัตว์ป่า ความเข้มแข็ง การดำรงพันธุ์
ความเมตตาของแม่ที่มีต่อลูก ลูกช้างเป็นช้างเผือก หมายถึง ความเป็นพิเศษเป็นตัวแทน (อส.)
โดยเฉพาะเรื่องของสัตว์ป่า (อ.อ.ป.) เรื่องคชบาล และองค์การสวนสัตว์ (อสส.)

โลมา หมายถึง มีการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม วิวัฒนาการ เฉลียวฉลาด ปลาโลมา
ทะเล ชายฝั่ง และหาดทราย แทนกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง (ทช.) และ (อส.)

ในส่วนของอุทยานแห่งชาติทางทะเล สำหรับคลื่นน้ำจืด แทนกรมทรัพยากรน้ำ (ทน.) กรมทรัพยากรน้ำบาดาล (ทบ.) และองค์การจัดการน้ำเสีย (อจน.)

พระอาทิตย์ หมายถึง ผู้ก่อให้เกิดธรรมชาติและทุกสรรพสิ่ง เป็นอำนาจ พลังงานที่สะอาด และบริสุทธิ์ และสิ่งแวดล้อมจึงเป็นตัวแทนกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (ทส.)

เพชร หมายถึง ความแข็งแกร่ง ความมีค่า สะอาด บริสุทธิ์ เป็นแร่ชนิดหนึ่ง
แทนกรมทรัพยากรธรณี (ทช.)

หยดน้ำ หมายถึง ความสะอาด บริสุทธิ์ ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม แทน (ทน.) และ (ทบ.)

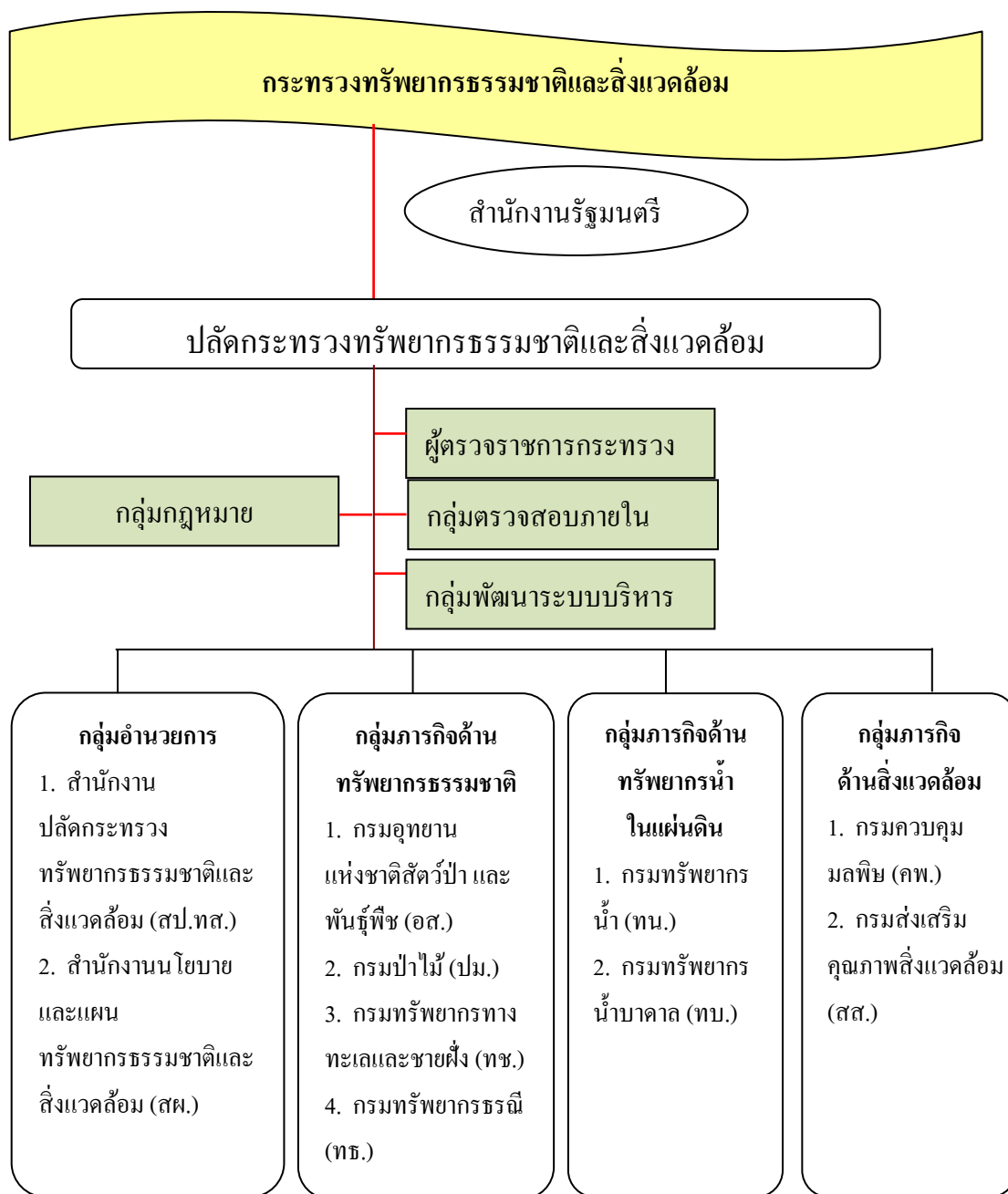
ลายไทย หมายถึง ความเป็นไทย

มณฑป แสดงถึง ความเป็นไทย ปลายแหลม หมายถึง ความแหลมคมสามารถทะลุทะลวง
ปัญหาได้

ลูกโลกเป็นโลกใบเดียวกัน แต่มี 2 ด้าน ตะวันออก (ประเทศไทย) และตะวันตก ลูกโลก
ทั้ง 2 ด้าน มีไม้ค้ำ หมายถึง เรื่องสิ่งแวดล้อมเป็นเรื่องของทั้งโลก และประเทศไทยค้ำจุนโลกใบนี้ไว้
ทั้งโลก โลกมีสีฟ้า หมายถึง สิ่งแวดล้อมที่สะอาดและบริสุทธิ์

ผ้าคลุมโล่ หมายถึง การปกป้องโลกเสมือนบรรยากาศปกคลุมโลก

สีเขียว หมายถึง สิ่งแวดล้อม



ภาพที่ 3 โครงสร้างกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

วิสัยทัศน์

คงความสมบูรณ์ของธรรมชาติ พัฒนาและสนับสนุน ส่งเสริมให้ประชาชนอยู่ใน สิ่งแวดล้อมที่ดี ผู้การเป็นฐานการพัฒนาที่ยั่งยืน

พันธกิจ

อนุรักษ์ ฟื้นฟู ควบคุมการจัดสรร และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม รวมทั้งการสร้างคุณค่าที่เชื่อมโยงกับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม โดยอาศัย การเสริมสร้างระบบและกลไกการจัดการภายในให้สามารถดำเนินภารกิจประสานกับเครือข่ายภาคี และผู้มีส่วนได้เสียภายนอกอย่างมีพลังและสอดคล้องกลมกลืน

คำนิยาม: MNRE

M = Management : บริหารจัดการโดยการมีส่วนร่วมและบูรณาการ

N = Network : เสริมสร้างเครือข่ายการพัฒนาองค์ความรู้ทั้งภายในประเทศ

และนอกประเทศ

R = Responsibility : มีความรับผิดชอบต่อสังคมทุกระดับ

E = Equity : เน้นความเสมอภาคในการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม

อำนาจหน้าที่ของส่วนราชการในสังกัด

1. สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (สป.ทส.)

เป็นศูนย์กลางการบริหารของกระทรวงในการพัฒนายุทธศาสตร์และแปลงนโยบาย ของกระทรวงเป็นแผนปฏิบัติจัดสรรทรัพยากรให้บรรลุเป้าหมายเกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจ ของกระทรวง

2. สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (สผ.)

กำหนดนโยบายและแผนการส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม โดยเสนอแนะ นโยบายและแผนการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งประสานการจัดการ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม ตลอดจนติดตามตรวจสอบมาตรการและเงื่อนไขผลกระทบ สิ่งแวดล้อมตามรายงานการวิเคราะห์ผลกระทบสิ่งแวดล้อม เพื่อสร้างความเข้มแข็งด้านเศรษฐกิจ ของประเทศ และสนับสนุนการพัฒนาที่ยั่งยืนและคุณภาพชีวิตที่ดี รวมทั้งดำเนินการเปลี่ยนแปลง สภาพภูมิอากาศและประสานความร่วมมือด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศกับหน่วยงาน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ

3. กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช (อส.)

อนุรักษ์ ส่งเสริม และฟื้นฟูทรัพยากรป่าไม้ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ในเขตพื้นที่ป่า เพื่อการอนุรักษ์ โดยการควบคุม ป้องกันพื้นที่ป่าอนุรักษ์ที่มีอยู่ และฟื้นฟูป่าเสื่อมโทรมให้กลับสมบูรณ์ ด้วยกลยุทธ์การส่งเสริม กระตุ้นและปลูกจิตสำนึกให้ชุมชนมีความรู้สึกรักหวงแหนและมีส่วนร่วม ในการดูแลทรัพยากรท้องถิ่น เพื่อเป็นการรักษาสมดุลของระบบนิเวศ สิ่งแวดล้อม ตลอดจน

ความหลากหลายทางชีวภาพ สำหรับเป็นแหล่งต้นน้ำลำธาร แหล่งที่อยู่อาศัยของสัตว์ป่า แหล่งอาหาร แหล่งนันทนาการ และการท่องเที่ยวทางธรรมชาติของประชาชน

4. กรมป่าไม้ (ปม.)

อนุรักษ์ สงวน คุ้มครอง ป่าพันธุ์ คุ้มครอง รักษา ส่งเสริม ทำนุบำรุงป่าและการดำเนินการเกี่ยวกับป่าไม้ การทำไม้ การเก็บหาของป่า การใช้ประโยชน์ในที่ดินป่าไม้ และการดำเนินการเกี่ยวกับการป่าไม้และอุตสาหกรรมไม้ให้เป็นไปตามระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ด้วยกลยุทธ์เสริมสร้างความร่วมมือของประชาชนเป็นหลัก เพื่อเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจของประเทศ และพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน

5. กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง (ทช.)

อนุรักษ์ ป่าพันธุ์ บริหารจัดการทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง รวมทั้งป่าชายเลน เพื่อคงความสมบูรณ์ มั่งคั่ง สมดุล และยั่งยืนของทะเลไทย เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงทางสังคม และเศรษฐกิจของประเทศ

6. กรมทรัพยากรธรณี (ทช.)

สงวน อนุรักษ์ ป่าพันธุ์ และบริหารจัดการด้านธรณีวิทยา ทรัพยากรธรณี ซากดึกดำบรรพ์ ธรณีวิทยาสิ่งแวดล้อม และธรณีพิบัติภัย โดยการสำรวจ ตรวจสอบ และวิจัยสภาพธรณีวิทยา และทรัพยากรธรณี การประเมินศักยภาพแหล่งทรัพยากรธรณี การกำหนดและกำกับดูแล เขตพื้นที่สงวน อนุรักษ์ทรัพยากรธรณี และพื้นที่เสี่ยงต่อธรณีพิบัติภัย เพื่อการพัฒนาทรัพยากรธรณี คุณภาพชีวิต เศรษฐกิจ และสังคมอย่างยั่งยืน และเกิดประโยชน์สูงสุด

7. กรมทรัพยากรน้ำ (ทน.)

เสนอแนะในการจัดทำนโยบายและแผน และมาตรการที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรน้ำ บริหารจัดการพัฒนาอนุรักษ์ ป่าพันธุ์ รวมทั้งควบคุม ดูแล กำกับ ประสาน ติดตาม ประเมินผล และแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับทรัพยากรน้ำ พัฒนาวิชาการ กำหนดมาตรฐาน และถ่ายทอดเทคโนโลยี ด้านทรัพยากรน้ำ ทั้งระดับภาพรวมและลุ่มน้ำ เพื่อการจัดการทรัพยากรน้ำที่เป็นเอกภาพและยั่งยืน

8. กรมทรัพยากรน้ำบาดาล (ทบ.)

เสนอแนะในการจัดทำนโยบายและแผน และมาตรการที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรน้ำบาดาล สำรวจ บริหารจัดการ พัฒนา อนุรักษ์ ป่าพันธุ์ รวมทั้งควบคุม ดูแล กำกับ ติดตาม ประเมินผล และแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับทรัพยากรน้ำบาดาล พัฒนาวิชาการกำหนดมาตรฐานและถ่ายทอดเทคโนโลยี ด้านทรัพยากรน้ำบาดาลเพื่อการจัดการทรัพยากรน้ำบาดาลที่เป็นเอกภาพและยั่งยืน

9. กรมควบคุมมลพิษ (คพ.)

เสนอแนะและผลักดันนโยบาย แผน มาตรการ และมาตรฐานในการบริหารและจัดการมลพิษ กำกับ ดูแล สนับสนุน ป้องกัน และแก้ไขปัญหาหมอกพิษ พัฒนาระบบรูปแบบและวิธีการที่เหมาะสมในการจัดการมลพิษ รวมทั้งติดตาม ตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อม ให้ความช่วยเหลือและคำปรึกษาเกี่ยวกับการจัดการมลพิษและเรื่องราวร้องทุกข์ และดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมด้านการควบคุมมลพิษ

10. กรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม (สส.)

ส่งเสริม เผยแพร่ และประชาสัมพันธ์ด้านสิ่งแวดล้อม รวบรวม จัดทำ และให้บริการข้อมูล และข้อเสนอเทศด้านสิ่งแวดล้อมด้วยเทคโนโลยีต่าง ๆ ในฐานะศูนย์ข้อมูลและข้อเสนอเทศด้านสิ่งแวดล้อม ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการสงวน บำรุงรักษา และใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม และความหลากหลายทางชีวภาพอย่างสมดุลและยั่งยืน รวมทั้งเป็นศูนย์ป้องกันและไกล่เกลี่ยกรณีพิพาทด้านสิ่งแวดล้อม ประสานและเสนอแนะแผนและมาตรการในการส่งเสริม เผยแพร่ และประชาสัมพันธ์การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ศึกษา วิจัย พัฒนา ถ่ายทอด และส่งเสริมเทคโนโลยีและการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม รวมทั้งเป็นศูนย์เทคโนโลยีสะอาด และศูนย์ปฏิบัติการอ้างอิงด้านสิ่งแวดล้อม

รายชื่อหน่วยงานที่สังกัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ท้องที่จังหวัด

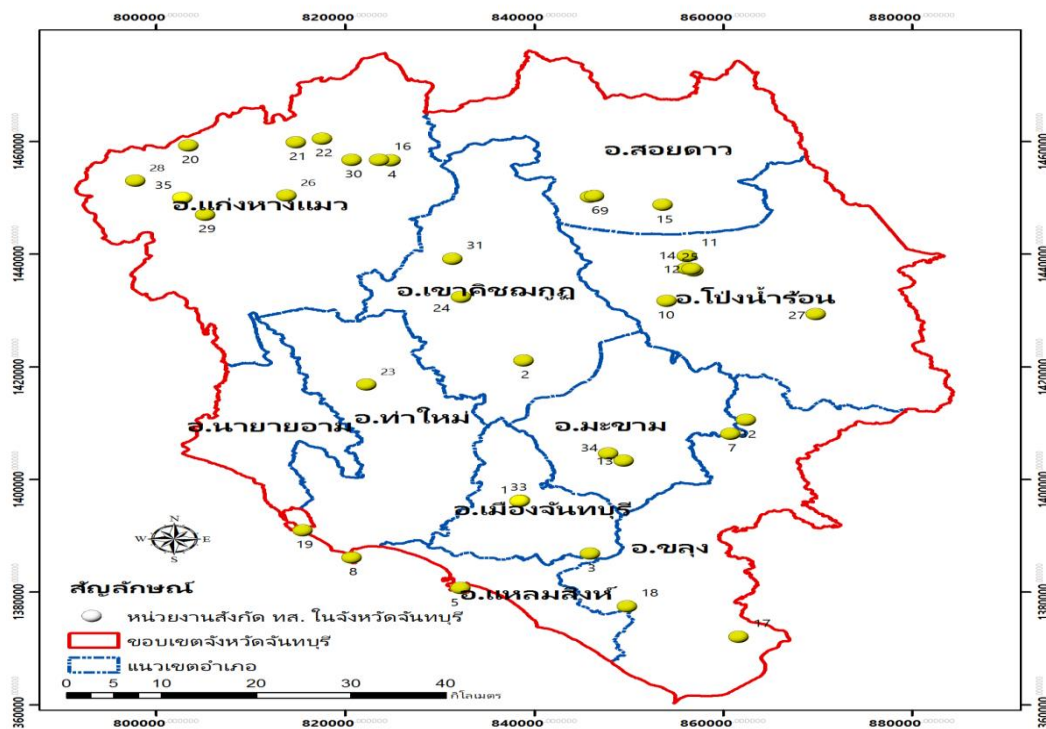
จันทบุรี

1. สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดจันทบุรี
2. อุทยานแห่งชาติเขาคิชฌกูฏ
3. อุทยานแห่งชาติน้ำตกพลิ้ว
4. อุทยานแห่งชาติเขาสิบห้าชั้น
5. วนอุทยานเขาแหลมสิงห์
6. เขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่าเขาสอยดาว
7. เขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่าคลองเคียวห้วยเฉลิมพระเกียรติ
8. เขตห้ามล่าสัตว์ป่าคุ้งกระเบน
9. ศูนย์ศึกษาธรรมชาติและสัตว์ป่าเขาสอยดาว
10. สถานีเพาะเลี้ยงสัตว์ป่าเขาสอยดาว
11. ศูนย์วิจัยกัญญาวิทยาป่าไม้ที่ 3 (จันทบุรี)
12. ศูนย์เพาะชำกล้าไม้จังหวัดจันทบุรี
13. สถานีเพาะชำกล้าไม้จันทบุรี

14. สถานีวนวัฒนวิจัยเขาสอยดาว
15. สถานีควบคุมไฟฟ้าจันทบุรี
16. สถานีควบคุมไฟฟ้าเขากิษณภู
17. สถานีพัฒนาศูนย์วิทยากรป่าชายเลนที่ 2 (ท่าสอน จันทบุรี)
18. สถานีพัฒนาศูนย์วิทยากรป่าชายเลนที่ 3 (ขลุง จันทบุรี)
19. งานป่าไม้โครงการศูนย์ศึกษาการพัฒนาอ่าวคุ้งกระเบนฯ
20. หน่วยจัดการต้นน้ำคลองครก
21. หน่วยจัดการต้นน้ำเขาปอ จังหวัดจันทบุรี
22. หน่วยจัดการต้นน้ำคลองทราย จังหวัดจันทบุรี
23. หน่วยป้องกันรักษาป่า ที่ จบ.2 (ทุ่งเบญจา)
24. หน่วยป้องกันรักษาป่า ที่ จบ.3 (ตะเคียนทอง)
25. หน่วยป้องกันรักษาป่า ที่ จบ.5 (ทับไทร)
26. หน่วยป้องกันรักษาป่า ที่ จบ.6 (เขาปอ)
27. หน่วยป้องกันรักษาป่า ที่ จบ.7 (เครือหวาย)
28. หน่วยป้องกันรักษาป่า ที่ จบ.8 (คลองแดง)
29. ฐานปฏิบัติการป้องกันรักษาป่า ที่ จบ.2 (คลองเรือแตก)
30. ฐานปฏิบัติการป้องกันรักษาป่า ที่ จบ.3 (ขุนช่อง)
31. ฐานปฏิบัติการป้องกันรักษาป่า ที่ จบ.4 (จันทเขลม)
32. ฐานปฏิบัติการป้องกันรักษาป่าที่ จบ. 1 (ห้วยสะพานหิน)
33. ศูนย์ป่าไม้จังหวัดจันทบุรี
34. หน่วยส่งเสริมการควบคุมไฟฟ้าจันทบุรี
35. โครงการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้และสัตว์ป่าในพื้นที่ป่ารอยต่อ 5 จังหวัด

อันเนื่องมาจากพระราชดำริ (ภาคตะวันออก)

หน่วยงานที่สังกัด ทส. ในจังหวัดจันทบุรี



ภาพที่ 4 หน่วยงานที่สังกัด ทส. ในจังหวัดจันทบุรี (สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดจันทบุรี, 2559 ข)

ตารางที่ 2 จำนวนบุคลากรในแต่ละหน่วยงานที่สังกัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่จังหวัดจันทบุรี

ลำดับ	หน่วยงาน	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานราชการ	รวม
1	สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดจันทบุรี	16	1	4	21
2	อุทยานแห่งชาติเขาคิชฌกูฏ	2	9	44	55
3	อุทยานแห่งชาติน้ำตกพลิ้ว	3	17	56	76
4	อุทยานแห่งชาติเขาสิบห้าขัน	2	2	10	14
5	วนอุทยานเขาแหลมสิงห์	1	-	4	5

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ลำดับ	หน่วยงาน	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานราชการ	รวม
6	เขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่าเขาสอยดาว	1	13	64	78
7	เขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่าคลองเครือหวาย เฉลิมพระเกียรติ	1	5	29	35
8	เขตห้ามล่าสัตว์ป่าคู้งกระเบน	1	3	13	17
9	ศูนย์ศึกษาธรรมชาติและสัตว์ป่า เขาสอยดาว	1	4	14	19
10	สถานีเพาะเลี้ยงสัตว์ป่าเขาสอยดาว	1	2	17	20
11	ศูนย์วิจัยกสิกรรมปศุสัตว์ที่ 3 (จันทบุรี)	1	-	5	6
12	ศูนย์เพาะชำกล้าไม้จังหวัดจันทบุรี	1	1	3	5
13	สถานีเพาะชำกล้าไม้จันทบุรี	1	-	2	3
14	สถานีวนวัฒนวิจัยเขาสอยดาว	1	-	5	6
15	สถานีควบคุมไฟป่าจันทบุรี	1	2	6	9
16	สถานีควบคุมไฟป่าเขาคิชฌกูฏ	1	-	3	4
17	สถานีพัฒนาทรัพยากรป่าชายเลนที่ 2 (ท่าสอย จันทบุรี)	1	4	4	9
18	สถานีพัฒนาทรัพยากรป่าชายเลนที่ 3 (ขลุ้ง จันทบุรี)	1	1	6	8
19	งานป่าไม้โครงการศูนย์ศึกษา การพัฒนาอ่าวคุ้งกระเบน ฯ	1	-	3	4
20	หน่วยจัดการต้นน้ำคลองครก	1	-	-	1
21	หน่วยจัดการต้นน้ำเขাপอ จังหวัด จันทบุรี	1	-	2	3
22	หน่วยจัดการต้นน้ำคลองทราย จังหวัดจันทบุรี	1	-	-	1
23	หน่วยป้องกันรักษาป่า ที่ จบ.2 (ทุ่งเบญจา)	1	-	6	7

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ลำดับ	หน่วยงาน	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานราชการ	รวม
24	หน่วยป้องกันรักษาป่า ที่ จบ.3 (ตะเคียนทอง)	-	1	6	7
25	หน่วยป้องกันรักษาป่า ที่ จบ.5 (ทับไทร)	1	3	3	7
26	หน่วยป้องกันรักษาป่า ที่ จบ.6 (เขาปอ)	1	3	5	9
27	หน่วยป้องกันรักษาป่า ที่ จบ.7 (เครือ หวาย)	1	1	5	7
28	หน่วยป้องกันรักษาป่า ที่ จบ.8 (คลอง แดง)	1	1	2	4
29	ฐานปฏิบัติการป้องกันรักษาป่า ที่ จบ.2 (คลองเรือแตก)	1	1	4	6
30	ฐานปฏิบัติการป้องกันรักษาป่า ที่ จบ.3 (ขุนช่อง)	1	-	2	3
31	ฐานปฏิบัติการป้องกันรักษาป่า ที่ จบ.4 (จันทเขลม)	1	-	3	4
32	ฐานปฏิบัติการป้องกันรักษาป่าที่ จบ.1 (ห้วยสะพานหิน) จ.จันทบุรี	1	-	5	6
33	ศูนย์ป่าไม้จังหวัดจันทบุรี	1	2	3	6
34	หน่วยส่งเสริมการควบคุมไฟป่าจันทบุรี	1	-	1	2
35	โครงการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้ และสัตว์ป่าในพื้นที่ป่ารอยต่อ 5 จังหวัด อันเนื่องมาจากพระราชดำริ (ภาค ตะวันออก)	1	-	-	1
รวมทั้งรวม					468

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กาญจนา คำผล (2549) การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามกลุ่มงาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำนวน 70 คน ผลการวิจัย พบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยคุณภาพชีวิตการทำงานสูงสุด อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน รองลงมา คือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านการบูรณาการด้านสังคม และด้านการปฏิบัติงานในสังคม ตามลำดับ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะ และปลอดภัยที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง 2) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมจำแนกตามกลุ่มงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงในการทำงาน ด้านการบูรณาการด้านสังคม ด้านระเบียบบังคับในการปฏิบัติงาน และด้านการปฏิบัติงานในสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนด้านอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ปวีณา ผาสุข (2551) การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต การศึกษาเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานระดับปฏิบัติการมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต จำนวน 206 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งแบบสอบถามนี้มีความเชื่อมั่นที่ 0.9702 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test, F-test และเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ ผลการศึกษาพบว่า 1) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นหญิง จำนวน 73.3% อายุ 26-30 ปี จำนวน 38.8% การศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 73.3% ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 75.2% รายได้ 5,000-10,000 บาท จำนวน 51.9% หน่วยงานที่สังกัด สำนัก จำนวน 79.6% 2) ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก กล่าวคือ มีค่า = 3.57 และ SD = 0.73 โดยคุณภาพชีวิตด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับปานกลาง และคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความปลอดภัยและสุขภาพที่ดีของการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านสิทธิพนักงาน ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

อยู่ในระดับมาก 3) เมื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล โดยภาพรวมพบว่า พนักงานที่มีการศึกษา รายได้ต่างกัน มีการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 ยกเว้นพนักงานที่มี เพศ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีการรับรู้คุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน

มงคล ลาวรรณา (2551) การศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร และศึกษาปัจจัยองค์การที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ทั้ง 8 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาผลการวิจัยรายด้าน พบว่า ปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมที่อยู่ในระดับมาก และปัจจัยด้านการบูรณาการทางสังคม อยู่ในระดับน้อย และปัจจัยองค์การ โดยรวมของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ อยู่ในระดับปานกลาง โดยแบ่งเป็นปัจจัยด้านโครงสร้าง และปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตอยู่ที่ระดับปานกลาง และปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานกับปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา กับผู้ใต้บังคับบัญชาส่งผลต่อคุณภาพชีวิตอยู่ที่ระดับน้อย และพบว่า อายุ ระดับการศึกษา รายได้ เงินเดือน สถานภาพการสมรส สถานภาพบุคลากร ระดับชี และประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ไม่แตกต่างกัน โดยเพศและระดับตำแหน่ง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 และปัจจัยด้านองค์การมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของบุคลากรไม่แตกต่างกัน โดยปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง ตามลำดับจากมากไปหาน้อย ยกเว้น ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับน้อย

กาญจนา บุญเพิ่มวิทยา, พรทิพย์ พลอยวิสัย และสมพร ประดิษฐ์ศร (2552) การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี มีจุดมุ่งหมายเพื่อการศึกษา 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี จำนวน 193 ราย จำแนกเป็นข้าราชการ 23 ราย พนักงานมหาวิทยาลัย

10 ราย พนักงานราชการ 3 ราย ลูกจ้างประจำ 24 ราย ลูกจ้างชั่วคราว 133 ราย ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี โดยรวม 8 ด้าน ทุกด้านมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กร สูงสุด และด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอต่ำที่สุด คุณภาพชีวิตการทำงานด้านที่บุคลากร มีความพอใจ คือ ด้านการพัฒนาทักษะความสามารถของบุคคล ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับ ของสังคม ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงาน และด้านความภูมิใจในองค์กร คุณภาพชีวิต ด้านที่บุคลากร ไม่พอใจ คือ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย และถูกสุขลักษณะ และด้านความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน สำหรับคุณภาพชีวิตด้านที่บุคลากร ของมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี มีทั้งความพอใจและไม่พอใจ คือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ในงาน

สุนทร นาม โคตรศรี (2553) การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร องค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอคำชะโนด จังหวัดนครราชสีมา พบว่า คุณภาพชีวิตของบุคลากร พนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบลในอำเภอคำชะโนด ในภาพรวม มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า ระดับความเป็นจริงอยู่ในระดับดีมาก มีเพียงด้านเดียว คือ ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม ส่วนที่เหลืออยู่ในระดับปานกลาง รองลงมา คือ การพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน บทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุล ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน ค่าตอบแทนที่เพียงพอ และเป็นธรรม คุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน และด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน เป็นอันดับสุดท้าย ผลการทดสอบสมมุติฐาน 1) บุคลากรมีเพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวม พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากร มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านสุขภาพ และความปลอดภัยในการทำงาน ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง 2) บุคลากร อายุ ระยะเวลา ในการปฏิบัติงาน ระดับเงินเดือน ต่างมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่าง 3) บุคลากรมีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบ ความแตกต่าง 4) บุคลากรที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน

ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน และด้านบทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุล ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

วสันต์ วิตรสุขุมาลัย (2554) การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร คณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ 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 รองลงมา คือ ด้านจิตวิญญาณ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านร่างกาย และด้านสิ่งแวดล้อม ตามลำดับ และปัจจัยที่บุคลากรมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยปานกลาง คือ ด้านความมั่นคงในชีวิต และศึกษาวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลทุกปัจจัยที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน โดยเพศที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกายแตกต่างกัน อายุที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจ ปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ปัจจัยด้านจิตวิญญาณ ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตแตกต่างกัน สถานภาพที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจ ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตแตกต่างกัน ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณ ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต แตกต่างกัน ตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม ปัจจัยด้านจิตวิญญาณ ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตแตกต่างกัน สายงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณ ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตแตกต่างกัน รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ปัจจัยด้านจิตวิญญาณ ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตแตกต่างกัน และระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ปัจจัยด้านจิตวิญญาณ ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตแตกต่างกัน

สุธาสิณี โรจนวีระ (2555) ได้ทำการวิจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
 สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
 สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) และเพื่อศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
 สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) ได้แก่ เพศ สถานภาพ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน
 ระยะเวลาปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง จำนวน 139 คน โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล
 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ และสถิติที่ใช้
 ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ และร้อยละ ค่าเฉลี่ย (μ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)
 ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรบุคลากรสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2
 (ศรีราชา) ในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างดี โดยมีคุณภาพชีวิตในด้านความสมดุลระหว่างหน่วยงาน
 กับชีวิตส่วนตัวเป็นอันดับ 1 รองลงมา คือ ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม
 สำหรับอันดับ 3 คือ ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน อันดับ 4 คือ ด้านประชาธิปไตย
 ในองค์กร อันดับ 5 คือ ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง อันดับ 6 คือ
 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ อันดับ 7 คือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง
 ในงาน และอันดับสุดท้าย คือ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ผลการเปรียบเทียบ
 พบว่า การเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรบุคลากรสำนักบริหาร
 พื้นที่อนุรักษ์ที่ 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

อรุณ โรจนหัสติน (2556) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล
 ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ กรณีศึกษาอำเภอสาบบุรี จังหวัดปัตตานี การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์
 เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสาบบุรี
 จังหวัดปัตตานี กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ กลุ่มบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งเป็นผู้ที่ได้รับ
 ผลกระทบจากเหตุการณ์ ได้แก่ ผู้บริหารท้องถิ่น และพนักงานส่วนตำบล เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
 ได้แก่ การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก ร่วมกับการสังเกตแบบมีส่วนร่วม วิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีวิเคราะห์
 เนื้อหา ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล
 ในด้านต่าง ๆ ดังนี้ 1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม บุคลากรส่วนใหญ่มีความพอใจ
 ต่อค่าตอบแทนที่ได้รับ แต่จะได้รับความสวัสดิการต่าง ๆ ค่อนข้างล่าช้า 2) ด้านสภาพแวดล้อม
 และมาตรการในการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ส่วนใหญ่มีความพอใจน้อย

ซึ่งรัฐบาลจะต้องแก้ปัญหาได้อย่างจริงจังและจริงจัง วางนโยบายที่มีความต่อเนื่อง ควรเพิ่มมาตรการในการรักษาความปลอดภัยให้กับพนักงาน โดยจัดชุดรักษาความปลอดภัยตลอด 24 ชั่วโมง และให้ชุมชนมีส่วนร่วม 3) ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ส่วนใหญ่มีความพอใจในนโยบายที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ทั้งการพิจารณาจากความดีความชอบ การปรับเปลี่ยนตำแหน่ง หรือการให้ศึกษาต่อ การได้รับสิทธิพิเศษ 4) ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ส่วนใหญ่มีความพอใจต่อนโยบายในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ที่มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรทุก ๆ ปี มีการกำหนดเป้าหมายและมุ่งพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง 5) ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงาน ส่วนใหญ่มีความพอใจ บุคลากรสามารถใช้ความรู้และทักษะของตนเองในการทำงานได้อย่างอิสระ และ 6) ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ส่วนใหญ่ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี โดยเฉพาะผู้บริหารท้องถิ่นและสมาชิกสภาท้องถิ่น สามารถสร้างความรู้สึกอุ่นใจ ความเป็นกันเอง มีการสร้างเครือข่ายบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อที่จะได้มีความรู้สึกว่าได้ปฏิบัติงานในพื้นที่อย่างโดดเด่น

วรลักษณ์ เวชมนิ (2558) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี และเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรของสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และตำแหน่งงาน ในเรื่องเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ทั้ง 8 ด้าน กลุ่มตัวอย่างมีจำนวน 133 คน สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติ t-test เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระที่มี 2 กลุ่ม และใช้สถิติ One-way ANOVA เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระที่มี 3 กลุ่มขึ้นไป และใช้ LSD (Least significant difference test) ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 31 ปีขึ้นไป-40 ปี จบการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวท./ปวส. มีรายได้ 15,001-25,000 บาท ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 5 ปีขึ้นไป-10 ปี และมีตำแหน่งงานเป็นลูกจ้างประจำ คิดเป็นร้อยละ 43.61 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ในชีวิตการทำงานกับสังคม อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับแรก รองลงมา การใช้และพัฒนาศักยภาพ อยู่ในระดับมาก การบูรณาการทางสังคมภายในองค์กร อยู่ในระดับมาก ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม อยู่ในระดับมาก สิทธิและหน้าที่ของคนภายในองค์กร อยู่ในระดับมาก สภาพการทำงานที่ถูกต้องลักษณะ อยู่ในระดับมาก ความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิต อยู่ในระดับมาก

และสุดท้ายความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับน้อย ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรที่มีอายุ และระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มีเพศ รายได้ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และตำแหน่งงานต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ัญญลักษณ์ ปรางจันทร์ (2558) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศนั แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศนัแห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี และเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิต การทำงานของบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศนัแห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี ประชากรที่ใช้ ในการศึกษาคั้งนี้ จำนวน 58 คน ใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (μ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และเปรียบเทียบคุณภาพชีวิต การทำงานของบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศนัแห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามเพศ รายได้ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง สายงาน และอายุงาน ใช้การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (μ) ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศนัแห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า บุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศนัแห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับดี จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการปฏิบัติงาน ในสังคมเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ในการด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ตามลำดับ ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานที่อยู่ในระดับไม่ดี มี 2 ด้าน ได้แก่ ด้านสิ่งแวดล้อมต้องถูกสุขลักษณะและปลอดภัย และด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม และเป็นธรรม ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศนั แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามเพศ รายได้ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง สายงาน และอายุงาน พบว่า บุคลากรเพศชายมีคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่าเพศหญิง บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่ากลุ่มอื่น บุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่ากลุ่มอื่น บุคลากรที่มีตำแหน่งงานลูกจ้างชั่วคราวมีคุณภาพชีวิต การทำงานดีกว่ากลุ่มอื่น บุคลากรสายงานสถานีเครื่องส่ง โทรทัศนัมีคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่า กลุ่มอื่น และบุคลากรที่มีอายุงานไม่เกิน 5 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่ากลุ่มอื่น

ตารางที่ 3 สกัตัวแปรต้น

	เพศ	อายุ	ระดับการศึกษา	รายได้	อายุงาน	สถานภาพการสมรส	สถานภาพบุคลากร	ระดับซี/ตำแหน่งหน้าที่	สายงาน
ปวีณา ผาสุข (2551)	√	√	√	√	√				
มงคล ลาวรรณา (2551)		√	√	√	√	√	√	√	
กาญจนา บุญเพิ่มวิทยา, พรทิพย์ พลอยวิลัย และสมพร ประดิษฐ์ศร (2552)							√		
สุนทร นาม โคตรศรี (2553)	√	√	√	√	√		√		
วสันต์ วิตรสุขุมาลัย (2554)	√	√	√					√	√
สุชาสินี โรจน์วีระ (2555)	√	√	√	√	√	√		√	
วรลักษณ์ เวชมนี (2558)	√	√	√	√	√			√	
ชัยญลักษณ์ ปรางจันทร์ (2558)	√		√	√	√			√	√

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถนำตัวแปรอิสระที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสังกัด กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จังหวัดจันทบุรี ซึ่งมีทั้งหมด 9 ตัวแปร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาปฏิบัติงาน สถานภาพการสมรส สถานภาพบุคลากร ระดับซี/ ตำแหน่งงาน และสายงาน

ซึ่งผู้วิจัยเลือก 5 ตัวแปร มาใช้ในการวิจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสังกัด กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จังหวัดจันทบุรี ได้แก่ 1) เพศ 2) อายุ 3) ระดับการศึกษา 4) อายุงาน 5) รายได้ และ 6) ตำแหน่งหน้าที่

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สังกัด กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จังหวัดจันทบุรี ดำเนินการศึกษาค้นคว้าตามความมุ่งหมายที่กำหนดไว้ โดยมีวิธีการค้นคว้าตามลำดับ ดังนี้

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

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ ของบุคลากรสังกัด กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จังหวัดจันทบุรี จำนวน 468 คน (สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จังหวัดจันทบุรี, 2559)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ การสุ่มจำนวนประชากรของบุคลากร สังกัด กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จังหวัดจันทบุรี จำนวน 216 คน จากนั้นได้จำนวนดังกล่าวมาคำนวณตามสูตรของยามานะ การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยคำนวณจากสูตร Yamane (1973) ดังนี้

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

เมื่อ

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งกำหนดให้เท่ากับ 0.05

โดยแทนค่าลงในสูตรดังนี้

$$n = \frac{468}{1+468(0.05)^2}$$

$$n = 216$$

จากการคำนวณกลุ่มตัวอย่างครั้งนี้ผู้วิจัยได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 216 ตัวอย่าง เมื่อได้กลุ่มตัวอย่าง จึงทำสุ่มตัวอย่างโดยแบบอาศัยความน่าจะเป็น

การสุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบที่คำนึงถึงความน่าจะเป็น (Probability sampling) เป็นการสุ่มตัวอย่างที่เปิดโอกาสให้ทุก ๆ หน่วยของประชากรมีสิทธิได้รับเลือกขึ้นมาเป็นตัวอย่างในการศึกษาได้ทั้งหมด ซึ่งการเลือกตัวอย่างโดยวิธีการนี้มีหลักประกันทางสถิติที่เชื่อได้ว่า ตัวอย่างที่ถูกเลือกขึ้นมาศึกษาจะเป็นตัวแทนของประชากรวิจัยทั้งหมด ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) การสุ่มตัวอย่างในแต่ละระดับชั้นแบบเป็นสัดส่วน เป็นการเก็บตัวอย่างในแต่ละกลุ่มชั้น โดยการกำหนดสัดส่วนให้แต่ละกลุ่มชั้น โดยเทียบกับจำนวนประชากรดังสูตรต่อไปนี้

$$\text{จำนวนตัวอย่างในแต่ละกลุ่ม} = \frac{\text{จำนวนตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนประชากรในแต่ละกลุ่ม}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

ตารางที่ 4 การคำนวณจำนวนตัวอย่างในแต่ละกลุ่ม

ลำดับ	หน่วยงาน	จำนวนบุคลากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
1	สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดจันทบุรี	21	10
2	อุทยานแห่งชาติเขาคิชฌกูฏ	55	25
3	อุทยานแห่งชาติน้ำตกพลิ้ว	76	35
4	อุทยานแห่งชาติเขาสิบห้าชั้น	14	7
5	วนอุทยานเขาแหลมสิงห์	5	2
6	เขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่าเขาสอยดาว	78	36
7	เขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่าคลองเคียวเฉลิมพระเกียรติ	35	17
8	เขตห้ามล่าสัตว์ป่าคู้กระเบน	17	8

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ลำดับ	หน่วยงาน	จำนวนบุคลากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
9	ศูนย์ศึกษาธรรมชาติและสัตว์ป่าเขาสอยดาว	19	9
10	สถานีเพาะเลี้ยงสัตว์ป่าเขาสอยดาว	20	10
11	ศูนย์วิจัยกัญญาวิทยาป่าไม้ที่ 3 (จันทบุรี)	6	3
12	ศูนย์เพาะชำกล้าไม้จังหวัดจันทบุรี	5	2
13	สถานีเพาะชำกล้าไม้จันทบุรี	3	1
14	สถานีวนวัฒนวิจัยเขาสอยดาว	6	3
15	สถานีควบคุมไฟป่าจันทบุรี	9	4
16	สถานีควบคุมไฟป่าเขาคิชฌกูฏ	4	2
17	สถานีพัฒนาทรัพยากรป่าชายเลนที่ 2 (ท่าสอน จันทบุรี)	9	4
18	สถานีพัฒนาทรัพยากรป่าชายเลนที่ 3 (ขลุง จันทบุรี)	8	4
19	งานป่าไม้โครงการศูนย์ศึกษาการพัฒนาอ่าวคุ้งกระเบน ฯ	4	2
20	หน่วยจัดการต้นน้ำคลองครก	1	-
21	หน่วยจัดการต้นน้ำเขาปอ จังหวัดจันทบุรี	3	1
22	หน่วยจัดการต้นน้ำคลองทราย จังหวัดจันทบุรี	1	-
23	หน่วยป้องกันรักษาป่า ที่ จบ.2 (ทุ่งเบญจา)	7	3
24	หน่วยป้องกันรักษาป่า ที่ จบ.3 (ตะเคียนทอง)	7	3
25	หน่วยป้องกันรักษาป่า ที่ จบ.5 (ทับไทร)	7	3
26	หน่วยป้องกันรักษาป่า ที่ จบ.6 (เขาปอ)	9	4
27	หน่วยป้องกันรักษาป่า ที่ จบ.7 (เครือหวาย)	7	3
28	หน่วยป้องกันรักษาป่า ที่ จบ.8 (คลองแดง)	4	2
29	ฐานปฏิบัติการป้องกันรักษาป่า ที่ จบ.2 (คลองเรือแตก)	6	3
30	ฐานปฏิบัติการป้องกันรักษาป่า ที่ จบ.3 (ขุนซ่อง)	3	1
31	ฐานปฏิบัติการป้องกันรักษาป่า ที่ จบ.4 (จันทเขลม)	4	2
32	ฐานปฏิบัติการป้องกันรักษาป่าที่ จบ.1 (ห้วยสะพานหิน) จ.จันทบุรี	6	3

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ลำดับ	หน่วยงาน	จำนวน บุคลากร	จำนวนกลุ่ม ตัวอย่าง
33	ศูนย์ป่าไม้จังหวัดจันทบุรี	6	3
34	หน่วยส่งเสริมการควบคุมไฟป่าจันทบุรี	2	1
35	โครงการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้และสัตว์ป่าในพื้นที่ ป่ารอยต่อ 5 จังหวัด อันเนื่องมาจากพระราชดำริ (ภาคตะวันออก)	1	-
รวม		468	216

หลังจากได้จำนวนตัวอย่างในแต่ละกลุ่มแล้วเลือกใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบจับฉลาก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต
ในการทำงานของบุคลากร สังกัด กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จังหวัดจันทบุรี
โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่
เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ ตำแหน่งหน้าที่ และรายได้ เป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด
แบบเลือกตอบ (Check list) จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัด กระทรวง
ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จังหวัดจันทบุรี ทั้ง 8 ด้าน รวม 32 ข้อ ได้แก่

1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม จำนวน 4 ข้อ
2. ด้านสภาพการทำงานที่ถูกต้องลักษณะ จำนวน 4 ข้อ
3. ด้านการใช้และพัฒนาศักยภาพ จำนวน 4 ข้อ
4. ด้านความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง จำนวน 4 ข้อ
5. ด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กร จำนวน 4 ข้อ
6. ด้านสิทธิและหน้าที่ของคนภายในองค์กร จำนวน 4 ข้อ
7. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิต จำนวน 4 ข้อ
8. ด้านชีวิตการทำงานกับสังคม จำนวน 4 ข้อ

ลักษณะของคำถามเป็นแบบเป็นแบบปลายปิด แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) จำนวน 32 ข้อ โดยมีหลักเกณฑ์ การให้คะแนนตามระดับความคิดเห็น ดังนี้

เห็นด้วยน้อยที่สุด ให้ 1 คะแนน

เห็นด้วยน้อย ให้ 2 คะแนน

เห็นด้วยมาก ให้ 3 คะแนน

เห็นด้วยมากที่สุด ให้ 4 คะแนน

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

แบบสอบถามฉบับนี้ ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง มีขั้นตอนในการสร้าง ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ ในคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสังกัด กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จังหวัดจันทบุรี นำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย กำหนดนิยามและเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสังกัด กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จังหวัดจันทบุรี เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ แบบ Rating scale นำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องแล้วนำมาปรับปรุง ตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3. นำแบบสอบถามฉบับร่างเสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิและอาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม โดยให้ตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) การใช้ถ้อยคำ ภาษา สำนวน ความชัดเจนในข้อคำถาม และครอบคลุมเรื่องที่ศึกษา จำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วย

3.1 รองศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาจันทบุรี วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

3.2 อาจารย์พรเทพ นามกร อาจารย์ประจำศูนย์การศึกษาจันทบุรี วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

3.3 นายอภิสิทธิ์ ปัดทอง นักวิชาการป่าไม้ชำนาญการ หัวหน้าสถานีเพาะเลี้ยงสัตว์ป่าเขาซอยดาว

4. นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยการหาค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม (Reliability) แบบ Cronbach's alpha ได้ค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถามเท่ากับ 0.93 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามนี้มีความเชื่อถือได้ สามารถนำไปเก็บข้อมูลจริงต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอนดังนี้

1. ขอนหนังสือจากวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานที่กลุ่มตัวอย่างบุคลากรสังกัดอยู่แต่ละหน่วยงาน
2. การเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สังกัด กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จังหวัดจันทบุรี ด้วยตนเอง
3. การรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามไปตามบุคลากร สังกัด กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จังหวัดจันทบุรี จำนวน 216 ชุด ได้รับกลับคืนมา จำนวน 216 ชุด คิดเป็น 100 เปอร์เซ็นต์

ระยะเวลาในการเก็บข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2559 ถึงเดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2559 รวมระยะเวลาทั้งสิ้น 1 เดือน

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน และรายได้ สถิติที่ใช้ คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ และร้อยละ
2. วิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสังกัด กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จังหวัดจันทบุรี สถิติที่ใช้ คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. ทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติเชิงอนุมานทดสอบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม โดยใช้สถิติ t-test สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระ 2 กลุ่ม และใช้สถิติ One-way ANOVA สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระที่มี 3 กลุ่มขึ้นไป และหากพบที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 จะทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของ LSD (Least significant difference test)

เกณฑ์การแปลผล

การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยมีเกณฑ์ ดังนี้

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

ในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย มีดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.75 เห็นด้วยน้อยที่สุด หมายถึง มีคุณภาพชีวิตดีน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ย 1.76-2.50 เห็นด้วยน้อย หมายถึง มีคุณภาพชีวิตดีน้อย

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.25 เห็นด้วยมาก หมายถึง มีคุณภาพชีวิตดีมาก

ค่าเฉลี่ย 3.26-4.00 เห็นด้วยมากที่สุด หมายถึง มีคุณภาพชีวิตดีมากที่สุด

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สังกัด
กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จังหวัดจันทบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับ
คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสังกัด กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
จังหวัดจันทบุรี และเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สังกัด กระทรวง
ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล เพศ อายุ
ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้ และตำแหน่งหน้าที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
สังกัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จังหวัดจันทบุรี ทั้ง 8 ด้าน ได้แก่

- 1) ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม
- 2) ด้านสภาพการทำงานที่ถูกต้องลักษณะ
- 3) ด้านการใช้และพัฒนา
ศักยภาพ
- 4) ด้านความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง
- 5) ด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กร
- 6) ด้านสิทธิและหน้าที่ของคนภายในองค์กร
- 7) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิต
และ
- 8) ด้านชีวิตการทำงานกับสังคม

จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 216 คน ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง
ของกลุ่มประชากรด้วยการใช้สูตร Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และกำหนด
ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 0.05 วิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ
อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้ และตำแหน่งหน้าที่ ได้แก่ ค่าความถี่ และร้อยละ วิเคราะห์ข้อมูล
ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สังกัด กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและ
สิ่งแวดล้อม จังหวัดจันทบุรี สถิติที่ใช้ คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ ความถี่ ค่าเฉลี่ย
และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติเชิงอนุมานทดสอบความแตกต่างระหว่าง
ตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม โดยใช้สถิติ t-test สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระ
2 กลุ่ม และใช้สถิติ One-way ANOVA สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระ
ที่มี 3 กลุ่มขึ้นไป หากพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 จะทำการทดสอบ
ความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของ LSD (Least significant difference test) ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอ
ผลการวิเคราะห์ ออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สังกัดกระทรวง
ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จังหวัดจันทบุรี

ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 5 จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	143	66.20
หญิง	73	33.80
รวม	216	100.00
อายุ		
20 ปีขึ้นไป-30 ปี	20	9.26
30 ปีขึ้นไป-40 ปี	49	22.69
40 ปีขึ้นไป-50 ปี	85	39.35
51 ปีขึ้นไป	62	28.70
รวม	216	100.00
ระดับการศึกษา		
ประถมศึกษา/ มัธยมศึกษา/ ปวช.	118	54.63
อนุปริญญา/ ปวส.	32	14.81
ปริญญาตรี	54	25.00
สูงกว่าปริญญาตรี	12	5.56
รวม	216	100.00
อายุงาน		
ต่ำกว่า 1 ปี	7	3.24
1 ปีขึ้นไป-5 ปี	23	10.65
5 ปีขึ้นไป-10 ปี	36	16.67
10 ปีขึ้นไป	150	69.44
รวม	216	100.00

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
รายได้ต่อเดือน		
10,000 บาทขึ้นไป-20,000 บาท	158	73.15
20,000 บาทขึ้นไป-30,000 บาท	41	18.98
30,000 บาทขึ้นไป	17	7.87
รวม	216	100.00
ตำแหน่งหน้าที่		
ข้าราชการ	31	14.35
ลูกจ้างประจำ	35	16.20
พนักงานราชการ	150	69.45
รวม	216	100.00

จากตารางที่ 5 จำนวนร้อยละจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 66.20 และเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 33.80 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.35 รองลงมา มีอายุ 51 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 28.70 มีอายุ 30 ปีขึ้นไป-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.69 และสุดท้ายมีอายุ 20 ปีขึ้นไป-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 9.26 ผู้ตอบแบบสอบถามจบระดับการศึกษา ประถมศึกษา/ มัธยมศึกษา/ ปวช. คิดเป็นร้อยละ 54.63 มากที่สุด รองลงมา จบระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 25.00 จบระดับการศึกษา อนุปริญญา/ ปวส. คิดเป็นร้อยละ 14.81 และสุดท้ายจบระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 5.56 ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุงาน 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 69.44 มากที่สุด รองลงมา มีอายุงาน 5 ปีขึ้นไป-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 16.67 มีอายุงาน 1 ปีขึ้นไป-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 10.65 และสุดท้ายมีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 3.24 ผู้ตอบแบบสอบถาม มีรายได้ต่อเดือน 10,000 บาทขึ้นไป-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 73.15 มากที่สุด รองลงมา มีรายได้ 20,000 บาทขึ้นไป-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 18.98 และสุดท้ายมีรายได้ 30,000 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 7.87 ผู้ตอบแบบสอบถามมีตำแหน่งหน้าที่เป็นพนักงานราชการ คิดเป็นร้อยละ 69.45 มากที่สุด รองลงมา มีตำแหน่งหน้าที่เป็นลูกจ้างประจำ คิดเป็นร้อยละ 16.20 และสุดท้ายมีตำแหน่ง หน้าที่เป็นข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 14.35

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สังกัดกระทรวง ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จังหวัดจันทบุรี

ตารางที่ 6 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิต
ในการทำงานของบุคลากร สังกัด กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
จังหวัดจันทบุรี ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม

ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม	ระดับความคิดเห็น				\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านคิดว่าเงินเดือนที่ท่านได้รับ ยุติธรรมเหมาะสมกับปริมาณงาน ที่ท่านทำ เมื่อเปรียบเทียบกับ ค่าตอบแทนของหน่วยงานอื่น ที่มีลักษณะคล้ายกัน	20 (9.26)	93 (43.06)	83 (38.43)	20 (9.26)	2.52	0.79	มาก	2
2. ท่านได้รับการพิจารณา การเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างยุติธรรม	24 (11.11)	95 (43.98)	75 (34.72)	22 (10.19)	2.56	0.82	มาก	1
3. ท่านได้รับสวัสดิการในรูปแบบ ต่าง ๆ ที่เพียงพอที่จะดำรงชีวิต	15 (6.94)	67 (31.02)	94 (43.52)	40 (18.52)	2.26	0.84	น้อย	4
4. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่คุ้มค่า ต่อการเสี่ยงภัยในการปฏิบัติงาน อย่างเหมาะสม เช่น เสี่ยงภัย ต่อการติดเชื้อโรค และเสี่ยงต่อ ความเครียดสูง	12 (5.56)	80 (37.04)	79 (36.57)	45 (20.83)	2.27	0.85	น้อย	3
	ภาพรวม				2.41	0.66	น้อย	

จากตารางที่ 6 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการวิเคราะห์
ข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สังกัด กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
จังหวัดจันทบุรี ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม พบว่า ระดับความคิดเห็น โดยภาพรวม อยู่ในระดับน้อย
($\bar{X} = 2.41$, $SD = 0.66$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สังกัด กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
จังหวัดจันทบุรี ในเรื่องการได้รับพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างยุติธรรม อยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 2.56$, $SD = 0.82$) เป็นอันดับแรก รองลงมาเรื่องเงินเดือนที่ท่านได้รับยุติธรรมเหมาะสม
กับปริมาณงานที่ท่านทำ เมื่อเปรียบเทียบกับค่าตอบแทนของหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะคล้ายกัน
อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.52$, $SD = 0.79$) เรื่องค่าตอบแทนที่คุ้มค่าต่อการเสี่ยงภัยในการปฏิบัติงาน

อย่างเหมาะสม เช่น เสี่ยงภัยต่อการติดเชื้อโรค และเสี่ยงต่อความเครียดสูง อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.27, SD = 0.85$) และสุดท้ายเรื่องสวัสดิการในรูปแบบต่าง ๆ ที่เพียงพอที่จะดำรงชีวิต อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.26, SD = 0.84$)

ตารางที่ 7 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สังกัด กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จังหวัดจันทบุรี ด้านสภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะ

ด้านสภาพการทำงาน ที่ถูกสุขลักษณะ	ระดับความคิดเห็น				\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. หน่วยงานของท่าน มีวัสดุอุปกรณ์สำหรับการปฏิบัติการ พยาบาลอย่างเพียงพอ ปลอดภัย และเอื้อให้ทำงานได้สะดวก	23 (10.65)	76 (35.19)	87 (40.28)	30 (13.89)	2.43	0.86	น้อย	4
2. หน่วยงานของท่านมีการกำหนด มาตรฐานที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อม ที่ส่งเสริมสุขภาพ	32 (14.81)	89 (41.20)	79 (36.57)	16 (7.41)	2.63	0.82	มาก	3
3. ท่านรู้สึกว่าคุณภาพแวดล้อม ในการทำงาน เช่น แสงสว่าง เสียง อุณหภูมิ มีความเหมาะสม ทำให้ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ สะดวก ไม่เสียสุขภาพ	53 (24.54)	118 (54.63)	40 (18.52)	5 (2.31)	3.01	0.72	มาก	1
4. หน่วยงานของท่านมีมาตรการ ความปลอดภัย จัดระบบป้องกัน อุบัติเหตุจากการทำงาน	27 (12.50)	110 (50.93)	59 (27.31)	20 (9.26)	2.67	0.81	มาก	2
	ภาพรวม				2.69	0.63	มาก	

จากตารางที่ 7 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สังกัด กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จังหวัดจันทบุรี ด้านสภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะ พบว่า ระดับความคิดเห็น โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.69, SD = 0.63$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สังกัด กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จังหวัดจันทบุรี ในเรื่องสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น แสงสว่าง เสียง อุณหภูมิ มีความเหมาะสม ทำให้ท่านสามารถปฏิบัติงานได้สะดวก ไม่เสียสุขภาพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.01, SD = 0.72$) เป็นอันดับแรก รองลงมาเรื่องมาตรการความปลอดภัย จัดระบบป้องกันอุบัติเหตุจากการทำงาน

อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.67, SD = 0.81$) เรื่องมาตรฐานที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.63, SD = 0.82$) และสุดท้ายเรื่องวัสดุอุปกรณ์สำหรับการปฏิบัติการพยาบาล อย่างเพียงพอ ปลอดภัย และเอื้อให้ทำงานได้สะดวก อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.43, SD = 0.86$)

ตารางที่ 8 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สังกัด กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จังหวัดจันทบุรี ด้านการใช้และพัฒนาศักยภาพ

ด้านการใช้และพัฒนาศักยภาพ	ระดับความคิดเห็น				\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้ท่าน ได้ไปอบรม ประชุม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะใหม่ ๆ ในการทำงาน	36 (16.67)	115 (53.24)	58 (26.85)	7 (3.24)	2.83	0.73	มาก	4
2. หน่วยงานของท่าน มีการประเมินผลผู้ปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงาน	45 (20.83)	105 (48.61)	58 (26.85)	8 (3.70)	2.87	0.78	มาก	3
3. งานที่ท่านทำอยู่ได้พัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถของตนเอง	45 (20.83)	130 (60.19)	35 (16.20)	6 (2.78)	2.99	0.70	มาก	1
4. ท่านได้ใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์หรือความคิดใหม่ ๆ มาปรับปรุงในการปฏิบัติงาน	41 (18.98)	126 (58.33)	42 (19.44)	7 (3.24)	2.93	0.72	มาก	2
ภาพรวม					2.91	0.60	มาก	

จากตารางที่ 8 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สังกัด กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จังหวัดจันทบุรี ด้านการใช้และพัฒนาศักยภาพ พบว่า ระดับความคิดเห็น โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.91, SD = 0.60$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สังกัด กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จังหวัดจันทบุรี ในเรื่องการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถของตนเอง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.99, SD = 0.70$) เป็นอันดับแรก รองลงมาเรื่องการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หรือความคิดใหม่ ๆ มาปรับปรุงในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.93, SD = 0.72$) หน่วยงานมีการประเมินผลผู้ปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงาน อยู่ในระดับมาก

($\bar{X} = 2.87$, $SD = 0.78$) และสุดท้ายเรื่องผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้ได้ไปอบรม ประชุม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะใหม่ ๆ ในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.83$, $SD = 0.73$)

ตารางที่ 9 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สังกัด กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จังหวัดจันทบุรี ด้านความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง

ด้านความเจริญก้าวหน้า อย่างต่อเนื่อง	ระดับความคิดเห็น				\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. การพิจารณาความดีความชอบ หรือปรับเปลี่ยนตำแหน่งพิจารณา จากความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน	31 (14.35)	99 (45.83)	71 (32.87)	15 (6.94)	2.68	0.80	มาก	3
2. การเลื่อนตำแหน่งของท่าน ไปสู่ระดับที่สูงขึ้นเป็นไปได้ยาก	45 (20.83)	75 (34.72)	63 (29.17)	33 (5.28)	2.61	0.98	มาก	4
3. การทำงานที่องค์กรนี้จะให้ ความมั่นคงแก่ท่านตลอดไป	45 (20.83)	104 (48.15)	54 (25.00)	13 (6.02)	2.84	0.82	มาก	2
4. ผู้บริหารมีหลักเกณฑ์ การพิจารณาความดีความชอบ อย่างเป็นธรรม	45 (20.83)	108 (50.00)	56 (25.93)	7 (3.24)	2.88	0.77	มาก	1
ภาพรวม					2.75	0.63	มาก	

จากตารางที่ 9 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สังกัด กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จังหวัดจันทบุรี ด้านความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง พบว่า ระดับความคิดเห็น โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.75$, $SD = 0.63$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สังกัด กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จังหวัดจันทบุรี ในเรื่องผู้บริหารมีหลักเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบอย่างเป็นธรรม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.88$, $SD = 0.77$) เป็นอันดับแรก รองลงมาเรื่องการทำงานที่องค์กรนี้จะให้ความมั่นคงแก่ท่านตลอดไป อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.84$, $SD = 0.82$) เรื่องการพิจารณาความดีความชอบหรือปรับเปลี่ยนตำแหน่งพิจารณาจากความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.68$, $SD = 0.80$) และสุดท้ายเรื่องการเลื่อนตำแหน่งของท่านไปสู่ระดับที่สูงขึ้นเป็นไปได้ยาก อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.61$, $SD = 0.98$)

ตารางที่ 10 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สังกัด กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จังหวัดจันทบุรี ด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กร

ด้านการบูรณาการทางสังคม ภายในองค์กร	ระดับความคิดเห็น				\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประชุมปรึกษาหรือถกเถียงปัญหา ในการปฏิบัติงานระหว่าง ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน เพื่อหาแนวทางปฏิบัติ	38 (17.59)	112 (51.85)	58 (26.85)	8 (3.70)	2.83	0.75	มาก	4
2. ท่านมีโอกาสได้สร้างสัมพันธ์ ร่วมกิจกรรมต่าง ๆ กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน	47 (21.76)	119 (55.09)	46 (21.30)	4 (1.85)	2.97	0.71	มาก	3
3. ท่านให้ความร่วมมือ ในการทำกิจกรรมจิตอาสา บำเพ็ญประโยชน์สาธารณะ	53 (24.54)	112 (51.85)	49 (22.69)	2 (0.93)	3.00	0.72	มาก	2
4. หน่วยงานของท่านมีบรรยากาศ ในการทำงานที่ดี	87 (40.28)	98 (45.37)	30 (13.89)	1 (0.46)	3.25	0.71	มาก	1
ภาพรวม					3.01	0.58	มาก	

จากตารางที่ 10 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สังกัด กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จังหวัดจันทบุรี ด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กร พบว่า ระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.01$, $SD = 0.58$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สังกัด กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จังหวัดจันทบุรี ในเรื่องหน่วยงานของท่านมีบรรยากาศในการทำงานที่ดีอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.25$, $SD = 0.71$) เป็นอันดับแรก รองลงมาเรื่องความร่วมมือในการทำกิจกรรมจิตอาสาบำเพ็ญประโยชน์สาธารณะ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.00$, $SD = 0.72$) เรื่องโอกาสได้สร้างสัมพันธ์ร่วมกิจกรรมต่าง ๆ กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.97$, $SD = 0.71$) และสุดท้ายเรื่องการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประชุมปรึกษา หรือถกเถียงปัญหาในการปฏิบัติงานระหว่างผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน เพื่อหาแนวทางปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.83$, $SD = 0.75$)

ตารางที่ 11 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สังกัด กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จังหวัดจันทบุรี ด้านสิทธิและหน้าที่ของคนภายในองค์กร

ด้านสิทธิและหน้าที่ของคนภายในองค์กร	ระดับความคิดเห็น				\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. องค์กรของท่านมีนโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนสำหรับบุคลากร	43 (19.91)	109 (50.46)	53 (24.54)	11 (5.09)	2.85	0.79	มาก	4
2. เพื่อนร่วมงานให้ความเคารพในสิทธิส่วนตัวซึ่งกันและกัน	49 (22.69)	103 (47.69)	52 (24.07)	12 (5.56)	2.88	0.82	มาก	3
3. ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น	49 (22.69)	101 (46.76)	56 (25.93)	10 (4.63)	2.88	0.81	มาก	2
4. ผู้บังคับบัญชาของท่านรับฟังความคิดเห็นต่าง ๆ แก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอของเสียงข้างมาก	60 (27.78)	106 (49.07)	40 (18.52)	10 (4.63)	3.00	0.81	มาก	1
	ภาพรวม				2.90	0.67	มาก	

จากตารางที่ 11 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สังกัด กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จังหวัดจันทบุรี ด้าน สิทธิและหน้าที่ของคนภายในองค์กร พบว่า ระดับความคิดเห็น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.90$, $SD = 0.67$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สังกัด กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จังหวัดจันทบุรี ในเรื่องผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นต่าง ๆ แก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอของเสียงข้างมาก อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.00$, $SD = 0.81$) เป็นอันดับแรก รองลงมาเรื่องอิสระในการแสดงความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.88$, $SD = 0.81$) เรื่องเพื่อนร่วมงานให้ความเคารพในสิทธิส่วนตัวซึ่งกันและกัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.88$, $SD = 0.82$) และสุดท้ายเรื่ององค์กรมีนโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนสำหรับบุคลากร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.85$, $SD = 0.79$)

ตารางที่ 12 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สังกัด กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จังหวัดจันทบุรี ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิต

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงาน กับชีวิต	ระดับความคิดเห็น				\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านมีเวลาเป็นของตนเอง ในการดูแลสุขภาพหรือการพักผ่อน ถึงแม้ต้องขึ้นเวรเช้า บ่าย ดึก	42 (19.44)	116 (53.70)	47 (21.76)	11 (5.09)	2.88	0.78	มาก	4
2. ท่านมีความสุขทั้งชีวิตงาน ชีวิตส่วนตัว	46 (21.30)	127 (58.80)	38 (17.59)	5 (2.31)	2.99	0.70	มาก	3
3. งานของท่านทำให้ชีวิตของท่าน มีคุณค่า	78 (36.11)	109 (50.46)	27 (12.50)	2 (0.93)	3.22	0.69	มาก	1
4. ท่านสามารถแยกความกังวล ระหว่างเรื่องงาน เรื่องส่วนตัวได้	61 (28.24)	125 (57.87)	29 (13.43)	1 (0.46)	3.14	0.65	มาก	2
	ภาพรวม				3.06	0.54	มาก	

จากตารางที่ 12 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สังกัด กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จังหวัดจันทบุรี ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิต พบว่า ระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.06$, $SD = 0.54$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สังกัด กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จังหวัดจันทบุรี ในเรื่องงานทำให้ชีวิตของท่านมีคุณค่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.22$, $SD = 0.69$) เป็นอันดับแรก รองลงมาเรื่อง สามารถแยกความกังวลระหว่างเรื่องงาน เรื่องส่วนตัวได้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.14$, $SD = 0.65$) เรื่องมีความสุขทั้งชีวิตงาน ชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.99$, $SD = 0.70$) และสุดท้ายเรื่องมีเวลาเป็นของตนเองในการดูแลสุขภาพหรือการพักผ่อน ถึงแม้ต้องขึ้นเวรเช้า บ่าย ดึก อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.88$, $SD = 0.78$)

ตารางที่ 13 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สังกัด กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จังหวัดจันทบุรี ด้านชีวิตการทำงานกับสังคม

ด้านชีวิตการทำงานกับสังคม	ระดับความคิดเห็น				\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ๆ ในการจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	78 (36.11)	113 (52.31)	21 (9.72)	4 (1.85)	3.23	0.70	มาก	3
2. งานของท่านได้รับการยอมรับจากสังคม	74 (34.26)	122 (56.48)	18 (8.33)	2 (0.93)	3.24	0.64	มาก	2
3. ท่านมีความภาคภูมิใจในอาชีพของท่าน	109 (50.46)	90 (41.67)	14 (6.48)	3 (1.39)	3.41	0.68	มากที่สุด	1
4. งานที่ท่านทำเป็นประโยชน์สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน	74 (34.26)	116 (53.70)	23 (10.65)	3 (1.39)	3.21	0.68	มาก	4
	ภาพรวม				3.27	0.58	มาก	

จากตารางที่ 13 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สังกัด กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จังหวัดจันทบุรี ด้านชีวิตการทำงานกับสังคม พบว่า ระดับความคิดเห็นโดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.27$, $SD = 0.58$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สังกัด กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จังหวัดจันทบุรี ในเรื่องความภาคภูมิใจในอาชีพของท่าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.41$, $SD = 0.68$) เป็นอันดับแรก รองลงมาเรื่องงานได้รับการยอมรับจากสังคม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.24$, $SD = 0.64$) เรื่องความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ๆ ในการจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.23$, $SD = 0.70$) และสุดท้ายเรื่องงานที่ท่านทำเป็นประโยชน์ สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.21$, $SD = 0.68$)

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ของบุคลากร สังกัด กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จังหวัดจันทบุรี
โดยภาพรวมรายด้าน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	\bar{X}	SD	ระดับ ความคิดเห็น	อันดับ
1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม	2.41	0.66	น้อย	8
2. สภาพการทำงานที่ถูกต้องลักษณะ	2.69	0.63	มาก	7
3. การใช้และพัฒนาศักยภาพ	2.91	0.60	มาก	4
4. ความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง	2.75	0.63	มาก	6
5. การบูรณาการทางสังคมภายในองค์กร	3.01	0.58	มาก	3
6. สิทธิและหน้าที่ของคนภายในองค์กร	2.90	0.67	มาก	5
7. ความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิต	3.06	0.54	มาก	2
8. ชีวิตการทำงานกับสังคม	3.27	0.58	มากที่สุด	1
ภาพรวม	2.87	0.46	มาก	

จากตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สังกัด กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จังหวัดจันทบุรี โดยภาพรวมรายด้าน พบว่า ระดับความคิดเห็นโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.87$, $SD = 0.46$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สังกัด กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จังหวัดจันทบุรี ในเรื่องชีวิตการทำงานกับสังคม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.27$, $SD = 0.58$) เป็นอันดับแรก รองลงมาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิต อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.06$, $SD = 0.54$) เรื่องการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.01$, $SD = 0.58$) เรื่องการใช้และพัฒนาศักยภาพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.91$, $SD = 0.60$) เรื่องสิทธิและหน้าที่ของคนภายในองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.90$, $SD = 0.67$) เรื่องความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.75$, $SD = 0.63$) เรื่องสภาพการทำงานที่ถูกต้องลักษณะ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.69$, $SD = 0.63$) และสุดท้ายเรื่องค่าตอบแทนที่เป็นธรรม อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.41$, $SD = 0.66$)

ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรสังกัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จังหวัดจันทบุรี ที่มีเพศต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกัน

ตารางที่ 15 การเปรียบเทียบเพศกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สังกัด กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จังหวัดจันทบุรี

เพศ	จำนวน	\bar{X}	SD	t	Sig.
ชาย	143	2.84	0.47	-1.487	0.139
หญิง	73	2.93			

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 15 การเปรียบเทียบเพศกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สังกัด กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จังหวัดจันทบุรี พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.139 แสดงว่า บุคลากรที่มีเพศชายและเพศหญิง มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 บุคลากรสังกัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จังหวัดจันทบุรี ที่มีอายุต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกัน

ตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบการเปรียบเทียบเพศกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สังกัด กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3	0.478	0.159	0.747	0.525
ภายในกลุ่ม	212	45.212	0.213		
รวม	215	25.690			

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 16 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สังกัด กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามอายุ พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.525 แสดงว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 บุคลากร สังกัด กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จังหวัดจันทบุรี ที่มีการศึกษาต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกัน

ตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบการเปรียบเทียบเพศกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สังกัด กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3	0.368	0.123	0.573	0.633
ภายในกลุ่ม	212	45.323	0.214		
รวม	215	45.690			

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 17 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สังกัด กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.633 แสดงว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษา มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4 บุคลากร สังกัด กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จังหวัดจันทบุรี ที่มีอายุงานต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกัน

ตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบการเปรียบเทียบเพศกับคุณภาพชีวิต
ในการทำงานของบุคลากร สังกัด กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามอายุงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3	1.494	0.498	2.388	0.070
ภายในกลุ่ม	212	44.196	0.208		
รวม	215	45.690			

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 18 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สังกัด กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามอายุงาน พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.070 แสดงว่า บุคลากรที่มีอายุงาน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 5 บุคลากรสังกัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จังหวัดจันทบุรี ที่มีรายได้ต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกัน

ตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบการเปรียบเทียบเพศกับคุณภาพชีวิต
ในการทำงานของบุคลากร สังกัด กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2	0.080	0.040	0.200	0.820
ภายในกลุ่ม	213	45.610	0.210		
รวม	215	45.690			

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 19 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สังกัด กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จังหวัดจันทบุรี

จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.82 แสดงว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 6 บุคลากรสังกัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จังหวัดจันทบุรี ที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกัน

ตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบการเปรียบเทียบเพศกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สังกัด กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2	0.352	0.176	0.828	0.438
ภายในกลุ่ม	213	45.338	0.213		
รวม	215	45.690			

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 20 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สังกัด กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.438 แสดงว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งหน้าที่ มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 21 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐาน
1. บุคลากร สังกัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จังหวัดจันทบุรี ที่มีเพศต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
2. บุคลากร สังกัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จังหวัดจันทบุรี ที่มีอายุต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
3. บุคลากร สังกัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จังหวัดจันทบุรี ที่มีการศึกษาต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน

ตารางที่ 21 (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบ สมมติฐาน
4. บุคลากร สังกัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จังหวัดจันทบุรี ที่มีอายุงานต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
5. บุคลากร สังกัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จังหวัดจันทบุรี ที่มีรายได้ต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
6. บุคลากร สังกัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จังหวัดจันทบุรี ที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สังกัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จังหวัดจันทบุรีมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สังกัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จังหวัดจันทบุรี และเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สังกัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จังหวัดจันทบุรี ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้ และตำแหน่งหน้าที่ โดยเก็บข้อมูลจากบุคลากร สังกัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จังหวัดจันทบุรี ผู้กรอกแบบสอบถาม วิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สังกัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จังหวัดจันทบุรี ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของกลุ่มประชากร ด้วยการใช้สูตร Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และกำหนดความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 0.05 ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างจากจำนวนประชากร ทั้งสิ้นรวม 216 คน ผู้วิจัยนำเสนอผลการศึกษาดังต่อไปนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 66.20 และเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 33.80 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.35 รองลงมาคืออายุ 51 ปีขึ้นไปคิดเป็นร้อยละ 28.70 มีอายุ 30 ปีขึ้นไป-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.69 และสุดท้ายมีอายุ 20 ปีขึ้นไป-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 9.26 ผู้ตอบแบบสอบถามจบระดับการศึกษา ประถมศึกษา/ มัธยมศึกษา/ ปวช. คิดเป็นร้อยละ 54.63 มากที่สุด รองลงมาจบระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 25.00 จบระดับการศึกษา อนุปริญญา/ ปวส. คิดเป็นร้อยละ 14.81 และสุดท้ายจบระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 5.56 ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุงาน 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 69.44 มากที่สุด รองลงมาคืออายุงาน 5 ปีขึ้นไป-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 16.67 มีอายุงาน 1 ปีขึ้นไป-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 10.65 และสุดท้ายมีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 3.24 ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ต่อเดือน 10,000 บาทขึ้นไป-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 73.15 มากที่สุด รองลงมาคือมีรายได้ 20,000 บาทขึ้นไป-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 18.98 และสุดท้ายมีรายได้ 30,000

บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 7.87 ผู้ตอบแบบสอบถามมีตำแหน่งหน้าที่เป็นพนักงานราชการ คิดเป็นร้อยละ 69.45 มากที่สุด รองลงมามีตำแหน่งหน้าที่เป็นลูกจ้างประจำ คิดเป็นร้อยละ 16.20 และสุดท้ายมีตำแหน่งหน้าที่เป็นข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 14.35

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สังกัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จังหวัดจันทบุรี

ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สังกัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จังหวัดจันทบุรี โดยภาพรวมรายด้าน พบว่า ระดับความคิดเห็น โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.87, SD = 0.46$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สังกัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จังหวัดจันทบุรี ในเรื่องชีวิตการทำงานกับสังคม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.27, SD = 0.58$) เป็นอันดับแรก รองลงมาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิต อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.06, SD = 0.54$) เรื่องการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.01, SD = 0.58$) เรื่องการใช้และพัฒนาศักยภาพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.91, SD = 0.60$) เรื่องสิทธิและหน้าที่ของคนภายในองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.90, SD = 0.67$) เรื่องความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.75, SD = 0.63$) เรื่องสภาพการทำงานที่ถูกต้องลักษณะ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.69, SD = 0.63$) และสุดท้ายเรื่องค่าตอบแทนที่เป็นธรรม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.41, SD = 0.66$)

ส่วนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

1. บุคลากร สังกัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จังหวัดจันทบุรี ที่มีเพศต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน
2. บุคลากร สังกัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จังหวัดจันทบุรี ที่มีอายุต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน
3. บุคลากร สังกัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จังหวัดจันทบุรี ที่มีการศึกษาต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน
4. บุคลากร สังกัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จังหวัดจันทบุรี ที่มีอายุงานต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน
5. บุคลากร สังกัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จังหวัดจันทบุรี ที่มีรายได้ต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน
6. บุคลากร สังกัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จังหวัดจันทบุรี ที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สังกัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จังหวัดจันทบุรี ผลการวิจัย ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สังกัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จังหวัดจันทบุรี โดยภาพรวมรายด้าน พบว่า ระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกาญจนา คำผล (2549) การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของปวีณา ผาสุข (2551) การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก แต่ขัดแย้งกับงานวิจัยของมงคลลาวรรณา (2551) การศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ทั้ง 8 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง และยังขัดแย้งกับงานวิจัยของกาญจนา บุญเพิ่มวิทยา, พรทิพย์ พลอยวิสัย และสมพร ประดิษฐ์ศร (2552) การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี โดยรวม 8 ด้าน ทุกด้านมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

1.1 ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม พบว่า บุคลากร สังกัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จังหวัดจันทบุรี มีระดับความคิดเห็นโดยภาพรวม อยู่ในระดับน้อย ขัดแย้งกับงานวิจัยของวรลักษณ์ เวชมณี (2558) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี พบว่า ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม อยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า บุคลากรได้รับเงินเดือนที่เป็นธรรม ไม่เพียงพอต่อการดำรงในชีวิตประจำวัน อีกทั้งได้รับสวัสดิการในรูปแบบต่าง ๆ ยังมีความยุติธรรม จึงทำให้มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับน้อย

1.2 ด้านสภาพการทำงานที่ถูกต้องลักษณะ พบว่า บุคลากร สังกัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จังหวัดจันทบุรี มีระดับความคิดเห็นโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ขัดแย้งกับงานวิจัยของกาญจนา บุญเพิ่มวิทยา, พรทิพย์ พลอยวิสัย และสมพร ประดิษฐ์ศร (2552) การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี พบว่า

ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะมีคุณภาพชีวิต อยู่ในระดับปานกลาง ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าบุคลากรมีวัตถุประสงค์สำหรับการปฏิบัติกรพยาบาลอย่างเพียงพอ ปลอดภัย และเอื้อให้ทำงานได้สะดวก อีกทั้งสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น แสงสว่าง เสียง อุณหภูมิ มีความเหมาะสม ทำให้ท่านสามารถปฏิบัติงานได้สะดวก ไม่เสียสุขภาพ จึงทำให้มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการใช้และพัฒนาศักยภาพ พบว่า บุคลากร สังกัดกระทรวง

ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จังหวัดจันทบุรี มีระดับความคิดเห็น โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ขัดแย้งกับงานวิจัยของกาญจนา บุญเพิ่มวิทยา, พรทิพย์ พลอยวิสัย และสมพร ประดิษฐ์สร (2552) การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี พบว่า ด้านการพัฒนาทักษะความสามารถของบุคคลมีคุณภาพชีวิต อยู่ในระดับปานกลาง ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าบุคลากรได้รับการส่งเสริมให้ไปอบรม ประชุม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะใหม่ ๆ ในการทำงาน จึงทำให้มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง พบว่า บุคลากร สังกัด กระทรวง

ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จังหวัดจันทบุรี มีระดับความคิดเห็น โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ขัดแย้งกับงานวิจัยของวรลักษณ์ เวชมณี (2558) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี พบว่า ความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับน้อย ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าบุคลากรได้รับการพิจารณาความดีความชอบอย่างเป็นธรรม และสามารถสร้างความมั่นคงในชีวิตให้แก่บุคลากรได้ จึงทำให้มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กร พบว่า บุคลากร สังกัดกระทรวง

ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จังหวัดจันทบุรี มีระดับความคิดเห็น โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของกาญจนา คำผล (2549) การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า ด้านการบูรณาการ ด้านสังคม มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงสุด อยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าบุคลากรมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา โดยมีกิจกรรมร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ อีกทั้งมีบรรยากาศในการทำงานที่ดี จึงทำให้มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับมาก

1.6 ด้านสิทธิและหน้าที่ของคนภายในองค์กร พบว่า บุคลากร สังกัดกระทรวง

ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จังหวัดจันทบุรี มีระดับความคิดเห็น โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของวรลักษณ์ เวชมณี (2558) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงาน

องค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี พบว่า สิทธิและหน้าที่ของคนภายในองค์กร อยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าองค์การมีนโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนสำหรับบุคลากร ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นต่าง ๆ ของบุคลากร และนำมาแก้ไขปรับปรุง จึงทำให้มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับมาก

1.7 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิต พบว่า บุคลากร สังกัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จังหวัดจันทบุรี มีระดับความคิดเห็น โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของวรลักษณ์ เวชมณี (2558) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิต อยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าบุคลากรมีเวลาเป็นของตนเองในการดูแลสุขภาพหรือการพักผ่อน และมีความสุขทั้งชีวิตงานชีวิตส่วนตัว จึงทำให้มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับมาก

1.8 ชีวิตการทำงานกับสังคม พบว่า บุคลากร สังกัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จังหวัดจันทบุรี มีระดับความคิดเห็น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดขัดแย้งกับงานวิจัยของกาญจนา คำผล (2549) การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า ด้านการปฏิบัติงานในสังคม มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงสุด อยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าองค์การร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ๆ ในการจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมอยู่เสมอ ทำให้ได้รับการยอมรับจากสังคม จึงทำให้มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สังกัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จังหวัดจันทบุรี จำแนกตาม ข้อมูลส่วนบุคคล เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้ และตำแหน่งหน้าที่ อภิปรายผลได้ว่า

2.1 บุคลากร สังกัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จังหวัดจันทบุรี ที่มีเพศต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของปวีณา ผาสุข (2551) การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีการรับรู้คุณภาพชีวิต ไม่แตกต่างกัน แต่ขัดแย้งกับงานวิจัยของมงคล ลาวรรณา (2551) การศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ผลการวิจัยพบว่า เพศของบุคลากรที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

2.2 บุคลากร สังกัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จังหวัดจันทบุรี ที่มีอายุต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของปวีณา ผาสุข (2551) การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีการรับรู้คุณภาพชีวิต ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของมงคล ลาวรรณา (2551) การศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ผลการศึกษาพบว่า อายุที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ไม่แตกต่างกัน

2.3 บุคลากร สังกัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จังหวัดจันทบุรี ที่มีการศึกษาต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของมงคล ลาวรรณา (2551) การศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ผลการศึกษาพบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ไม่แตกต่างกัน

2.4 บุคลากร สังกัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จังหวัดจันทบุรี ที่มีอายุงานต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของปวีณา ผาสุข (2551) การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีอายุงานต่างกัน มีการรับรู้คุณภาพชีวิต ไม่แตกต่างกัน

2.5 บุคลากร สังกัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จังหวัดจันทบุรี ที่มีรายได้ต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของมงคล ลาวรรณา (2551) การศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ผลการศึกษาพบว่า รายได้เงินเดือนที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ไม่แตกต่างกัน

2.6 บุคลากร สังกัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จังหวัดจันทบุรี ที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน แต่ขัดแย้งกับงานวิจัยของมงคล ลาวรรณา (2551) การศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ผลการวิจัยพบว่า ระดับตำแหน่งของบุคลากรที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สังกัดกระทรวง
ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จังหวัดจันทบุรี พบว่า ด้านความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง
ด้านสภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะ และด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น
ซึ่งผู้ทำวิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ควรกำหนดนโยบายด้านความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง โดยพิจารณาเรื่องการเลื่อนขั้น
ให้เป็นไปอย่างชอบธรรม ยุติธรรม
2. ควรกำหนดนโยบายด้านสภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะ เพื่อให้การปฏิบัติงาน
ของบุคลากรมีความคล่องตัวมากขึ้น

ข้อเสนอเชิงปฏิบัติการ

1. จัดการพิจารณาความดีความชอบหรือปรับเปลี่ยนตำแหน่ง พิจารณาจากความรู้
ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อการเลื่อนขั้นปรับระดับให้เกิดความยุติธรรมแก่บุคลากรทุกคน
2. ควรจัดให้มีวัสดุอุปกรณ์สำหรับการปฏิบัติการพยาบาลอย่างเพียงพอ ปลอดภัย
และเอื้อให้ทำงานได้สะดวกอย่างเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. ควรศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สังกัด กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและ
สิ่งแวดล้อม จังหวัดจันทบุรี เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึกและสามารถเข้าใจถึงความคิดของบุคลากร
ได้อย่างแท้จริง
2. ควรทำการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สังกัดกระทรวง
ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จังหวัดจันทบุรี ในจังหวัดอื่นด้วย เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาปรับปรุง
คุณภาพชีวิตในการทำงานให้ดีขึ้นโดยทั่ว เป็นมาตรฐานเดียวกัน

บรรณานุกรม

- กรรมทิพย์ คำบรรจง. (2553). การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียน
สายปัญญา ในพระบรมราชินูปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
กรุงเทพมหานคร เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม. (2559). *ตรากระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม*. เข้าถึงได้จาก www.mnre.go.th/ewt_news.php?nid=750
- กาญจนา คำผล. (2549). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กาญจนา บุญเพิ่มวิทยา, พรทิพย์ พลอยวิสัย และสมพร ประดิษฐ์สร. (2552). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี*. การค้นคว้าด้วยตนเอง
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยธนเรศวร.
- ธัญญลักษณ์ ปรางจันทร์. (2558). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดจันทบุรี*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา
การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปณตรัฐ อุดมศรีรัตน์. (2555). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท คิงส์ฟู้ด เอ็นเทอไพรซ์ จำกัด*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ปวีณา ผาสุข. (2551). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต*.
ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- มงคล ลาวรรณา. (2551). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช)*. งานนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- วรลักษณ์ เวชมนิ. (2558). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐ
และภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- วสันต์ วิตรสุขุมาลัย. (2554). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี. (2558). *กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม*. เข้าถึงได้จาก <https://th.wikipedia.org/wiki/กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม> (ประเทศไทย)
- สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล. (2552). *คุณภาพชีวิตคนทำงาน ในภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ*. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์. (2552). *แนะนำ MS-QWL (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จังหวัดจันทบุรี. (2559 ก). *อัตราเจ้าหน้าที่*. จันทบุรี: สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จังหวัดจันทบุรี.
- สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จังหวัดจันทบุรี. (2559 ข). *หน่วยงานที่สังกัดสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในจังหวัดจันทบุรี*. จันทบุรี: สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จังหวัดจันทบุรี.
- สำนักงานทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม. (2558). *เกี่ยวกับกระทรวง*. เข้าถึงได้จาก <http://www.mnre.go.th/main.php?filename=index>
- สุชาติณี โรจน์วีระ. (2555). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา)*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุนทร นามโคตรศรี. (2553). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา*. วิทยานิพนธ์วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา, คณะวิศวกรรมศาสตร์, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- อรุณ โรจนหัสติน. (2556). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชายแดนภาคใต้*. การศึกษาอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น, วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- Alderfer, C. P. (1969). An empirical test of a new theory of human needs. *Organization Behavior and Human Performance*, 4, 75-142.

- Gordon, J. R. (1991). *A diagnostic approach to organizational behavior* (3rd ed.). Massachusetts: Allyn and Baco.
- Hackman, R. J., & Suttle, L. J. (1977). *Improving life at work: Behavior science approach to organizational change santamonica*. California: Goodyear.
- Huse, E. F., & Cummings, T. G. (1985). *Organization development and change* (3rd ed.). Minnesota: West.
- Schuler, R. S., Beutell, N. J., & Youngblook, S. A. (1989). *Effective personal management* (3rd ed.). Minnesota: Minnesota Nest.
- Walton, E. R. (1973). Quality of working life: What is it. *Slogan Management Review*, 15(9), 12-16.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis* (3rd ed.). New York: Harper and. Row.

ภาคผนวก

แบบสอบถาม

เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร
สังกัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จังหวัดจันทบุรี

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ใช้เพื่อศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สังกัดกระทรวง
ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จังหวัดจันทบุรี เพื่อที่จะนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ประโยชน์
ทางการศึกษา และเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร โดยไม่มีผลกระทบใด ๆ
ต่อผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของท่าน

โปรดเขียนเครื่องหมาย (✓) ลงในช่อง ที่ตรงกับความเป็นจริง และโปรดตอบคำถามทุกข้อ
เพื่อประโยชน์ในการประมวลผล

1. เพศ

1. ชาย 2. หญิง

2. อายุ

1. ต่ำกว่า 20 ปี 2. 20 ปีขึ้นไป-30 ปี
3. 30 ปีขึ้นไป-40 ปี 4. 40 ปีขึ้นไป-50 ปี
5. 51 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

1. ประถมศึกษา/ มัธยมศึกษา/ ปวช. 2. อนุปริญญา/ ปวส.
3. ปริญญาตรี 4. สูงกว่าปริญญาตรี

4. อายุงาน

1. ต่ำกว่า 1 ปี 2. 1 ปีขึ้นไป-5 ปี
3. 5 ปีขึ้นไป-10 ปี 4. 10 ปีขึ้นไป

5. รายได้ต่อเดือน

1. 10,000 บาทขึ้นไป-20,000 บาท 2. 20,000 บาทขึ้นไป-30,000 บาท
3. 30,000 บาทขึ้นไป

6. ตำแหน่งหน้าที่

1. ข้าราชการ 2. ลูกจ้างประจำ 3. พนักงานราชการ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สังกัดกระทรวง

ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จังหวัดจันทบุรี

โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่อง ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน และโปรดตอบคำถามทุกข้อ เพื่อประโยชน์ในการประมวลผล

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น			
	เห็นด้วยมากที่สุด (4)	เห็นด้วยมาก (3)	เห็นด้วยน้อย (2)	เห็นด้วยน้อยที่สุด (1)
1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม				
1. ท่านคิดว่าเงินเดือนที่ท่านได้รับยุติธรรม เหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านทำ เมื่อเปรียบเทียบกับค่าตอบแทน ของหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะคล้ายกัน				
2. ท่านได้รับการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน อย่างยุติธรรม				
3. ท่านได้รับสวัสดิการในรูปแบบต่าง ๆ ที่เพียงพอที่จะดำรงชีวิต				
4. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่คุ้มค่าต่อการเสี่ยงภัย ในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม เช่น เสี่ยงภัย ต่อการติดเชื้อโรคและเสี่ยงต่อความเครียดสูง				
2. สภาพการทำงานที่ถูกต้องลักษณะ				
5. หน่วยงานของท่านมีวัสดุอุปกรณ์สำหรับ การปฏิบัติการพยาบาลอย่างเพียงพอ ปลอดภัย และเอื้อให้ทำงานได้สะดวก				
6. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดมาตรฐาน ที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ				

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น			
	เห็นด้วยมากที่สุด (4)	เห็นด้วยมาก (3)	เห็นด้วยน้อย (2)	เห็นด้วยน้อยที่สุด (1)
7. ท่านรู้สึกว่าคุณภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น แสงสว่าง เสียง อุณหภูมิ มีความเหมาะสม ทำให้ท่านสามารถปฏิบัติงานได้สะดวก ไม่เสียสุขภาพ				
8. หน่วยงานของท่านมีมาตรการความปลอดภัย จัดระบบป้องกันอุบัติเหตุจากการทำงาน				
3. การใช้และพัฒนาศักยภาพ				
9. ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้ท่านได้ไปอบรม ประชุม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะใหม่ๆ ในการทำงาน				
10. หน่วยงานของท่านมีการประเมินผล ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงาน				
11. งานที่ท่านทำอยู่ได้พัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถของตนเอง				
12. ท่านได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หรือความคิดใหม่ๆ มาปรับปรุงในการปฏิบัติงาน				
4. ความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง				
13. การพิจารณาความดีความชอบ หรือปรับเปลี่ยนตำแหน่งพิจารณาจากความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน				
14. การเลื่อนตำแหน่งของท่านไปสู่ระดับที่สูงขึ้นเป็นไปได้ยาก				
15. การทำงานที่องค์กรนี้จะให้ความมั่นคงแก่ท่านตลอดไป				
16. ผู้บริหารมีหลักเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบอย่างเป็นธรรม				

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น			
	เห็นด้วย มากที่สุด (4)	เห็นด้วย มาก (3)	เห็นด้วย น้อย (2)	เห็นด้วย น้อยที่สุด (1)
5. การบูรณาการทางสังคมภายในองค์กร				
17. ท่านมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประชุมปรึกษา หรืออภิเษียงปัญหา ในการปฏิบัติงานระหว่าง ผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน เพื่อหาแนวทาง ปฏิบัติ				
18. ท่านมีโอกาสได้สร้างสัมพันธ์ ร่วมกิจกรรมต่าง ๆ กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน				
19. ท่านให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรม จิตอาสาบำเพ็ญประโยชน์สาธารณะ				
20. หน่วยงานของท่านมีบรรยากาศ ในการทำงานที่ดี				
6. สิทธิและหน้าที่ของคนภายในองค์กร				
21. องค์กรของท่านมีนโยบายและแนวทาง ในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนสำหรับบุคลากร				
22. เพื่อนร่วมงานให้ความเคารพในสิทธิส่วนตัว ซึ่งกันและกัน				
23. ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น				
24. ผู้บังคับบัญชาของท่านรับฟังความคิดเห็น ต่าง ๆ แก่ใจปรับปรุงตามข้อเสนอของเสียง ช่างมาก				
7. ความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิต				
25. ท่านมีเวลาเป็นของตนเองในการดูแลสุขภาพ หรือการพักผ่อน ถึงแม้ต้องขึ้นเวรเช้า บ่าย ดึก				

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น			
	เห็นด้วยมากที่สุด (4)	เห็นด้วยมาก (3)	เห็นด้วยน้อย (2)	เห็นด้วยน้อยที่สุด (1)
26. ท่านมีความสุขทั้งชีวิตงานชีวิตส่วนตัว				
27. งานของท่านทำให้ชีวิตของท่านมีคุณค่า				
28. ท่านสามารถแยกความกังวลระหว่างเรื่องงาน เรื่องส่วนตัวได้				
8. ชีวิตการทำงานกับสังคม				
29. ท่านให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ๆ ในการจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม				
30. งานของท่านได้รับการยอมรับจากสังคม				
31. ท่านมีความภาคภูมิใจในอาชีพของท่าน				
32. งานที่ท่านทำเป็นประโยชน์สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน				

ขอขอบพระคุณท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม