คุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่พลศึกษาจังหวัดระยอง

QUALITY OF WORK LIFE AMONG OFFICERS FOR PHYSICAL EDUCATION IN RAYONG PROVINCE

อิทธิพัทธ์ สิทธิสุพร

มหาวิทยาลัยบูรพา

2560

3398086171
BUU iThesis 59930015 independent study / recv: 11072561 21:25:40 / seq: 90

59930015_3398086171

คุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่พลศึกษาจังหวัดระยอง

อิทธิพัทธ์ สิทธิสุพร

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
กลุ่มวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
2560

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยบูรพา

3398086171
BUU iThesis 59930015 independent study / recv: 11072561 21:25:40 / seq: 90

QUALITY OF WORK LIFE AMONG OFFICERS FOR PHYSICAL EDUCATION IN RAYONG PROVINCE

ITTHIPAT SITTISUPORN

AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF
THE REQUIREMENTS FOR THE MASTER OF PUBLIC ADMINISTRATION
IN HUMAN RESOURCES ADMINISTRATION
GRADUATE SCHOOL OF PUBLIC ADMINISTRATION
BURAPHA UNIVERSITY
2017

COPYRIGHT OF BURAPHA UNIVERSITY

3398086171
BUU iThesis 59930015 independent study / recv: 11072561 21:25:40 / seq: 90

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณางานนิพนธ์ของ อิทธิพัทธ์ สิทธิสุพร ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(อาจารย์ ดร. ลือชัย วงษ์ทอง)

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์

..... ประธาน
(อาจารย์ ดร. จักรชัย สื่อประเสริฐสิทธิ์)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธนวัฒน์ พิมลจินดา)

..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร. ลือชัย วงษ์ทอง)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจอนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ของมหาวิทยาลัยบูรพา

..... คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อานนท์ วงษ์แก้ว)
วันที่ ๑๖ เดือน มิ.ย. พ.ศ. ๒๕๖๑

BUU Thesis 59930015 Independent_study_/_recv: 27052561 15:56:33 / mod: 33

59930015: กลุ่มวิชา: การบริหารทรัพยากรมนุษย์; รป.ม. (การบริหารทรัพยากรมนุษย์)
คำสำคัญ: เจ้าหน้าที่พลศึกษา, คุณภาพชีวิตการทำงาน

อิทธิพัทธ์ สิทธิสุพร: คุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่พลศึกษาจังหวัดระยอง (QUALITY OF WORK LIFE AMONG OFFICERS FOR PHYSICAL EDUCATION IN RAYONG PROVINCE) คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: ลือชัย วงษ์ทอง ปี พ.ศ. 2560

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่พลศึกษาจังหวัดระยอง ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) คือเจ้าหน้าที่พลศึกษาจังหวัดระยองทั้ง 8 อำเภอ จำนวน 8 คน เก็บรวบรวมข้อมูลคือการสัมภาษณ์แบบเชิงลึก (In-depth interview) และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่พลศึกษาจังหวัดระยอง พบว่า 1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมไม่เหมาะสม เนื่องจาก ค่าเดินทางในการออกไปทำกิจกรรมยังพื้นที่ ที่ต้องรับผิดชอบต้องออกค่าเดินทางเอง ค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวันที่ต้องนำไปใช้จ่ายในการดูแลครอบครัว และจากปัญหาภาวะเศรษฐกิจที่เป็นอยู่ในปัจจุบันทำให้ไม่มีความเหมาะสมไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต 2) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัยเจ้าหน้าที่พลศึกษามีความพึงพอใจกับสภาพการทำงานที่ตนเองทำ 3) ด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดีผู้บังคับบัญชามีการเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่พลศึกษาใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ 4) ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่พลศึกษาไม่สามารถปรับเปลี่ยนเลื่อนตำแหน่งได้ 5) ด้านลักษณะงานที่มีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงานหน่วยงานได้มีการจัดกิจกรรมการส่งเสริมต่าง ๆ 6) ด้านลักษณะงานตั้งอยู่บนพื้นฐานของระเบียบและกระบวนการทำงานของราชการหน่วยงานได้มีการประเมินการปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่กำหนดไว้ตามกรอบการประเมิน 7) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยมีส่วนร่วมด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยมีส่วนร่วม 8) ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรงการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พลศึกษานั้นมีความสัมพันธ์กับชุมชน 9) ด้านสวัสดิการและผลประโยชน์อื่น ๆ เจ้าหน้าที่พลศึกษาไม่มีความพึงพอใจในด้านสวัสดิการและผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับเพราะว่าเจ้าหน้าที่พลศึกษาไม่ได้รับสวัสดิการอะไรเลยแม้แต่สวัสดิการและกองทุนสำรองเลี้ยงชีพก็ไม่มี เป็นต้น

3398086171
BUU iThesis 59930015 independent study / recv: 11072561 21:25:40 / seq: 90

59930015: CONCENTRATION: HUMAN RESOURCES ADMINISTRATION; M.P.A. (HUMAN RESOURCES ADMINISTRATION)
KEYWORDS: OFFICERS FOR PHYSICAL EDUCATION, QUALITY OF WORKING LIFE

ITTHIPAT SITTISUPORN: QUALITY OF WORK LIFE AMONG OFFICERS FOR PHYSICAL EDUCATION IN RAYONG PROVINCE. ADVISORY COMMITTEE: LUECHAI WONGTHONG 2017

3398086171 BUU iThesis 59930015 independent study / recv: 11072561 21:25:40 / seq: 90

The purpose of this study was to examine quality of work life among officers responsible for physical education. The main informants participating in this studycomprised 8 officers who came from eight different districts. An in-depth interview technique was used to collect the data. Also, a content analysis technique was employed to analyze the collected data. The results of the study were as follows:

First, it was shown that the aspect of quality of work life in relation to compensation was found inappropriate. This was due to the fact that these officers not only had to cover all the expenses for their families on a daily basis, but also paid for their travelling costs when they went outside for field activities. Also, regarding work environment, the subjects were satisfied with their work conditions. In addition, the subjects were given opportunities for self-development and using their knowledge and full potentiality to complete their work. Fourth, it was found that these officers were not allowed to alter their work positions. Also, the results showed that the organizations for which these subjects worked always organized activities that promoted social interaction and integration. Considering performance appraisal, there was an evaluation that was conducted based on the set rules and regulations. In addition, the subjects found that there was a balance between their work and life. In working, these officers had a direct interaction with people in the community. Finally, it was shown that the subjects were not satisfied with fringe benefits and other advantages. This was due to the fact that these officers had never been offered any fringe benefits, nor had they been given any welfare or provident fund.

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่พลศึกษาจังหวัดระยอง” สำเร็จได้ด้วยความกรุณาจากหลายท่านที่ได้อนุเคราะห์ให้ ความช่วยเหลืออย่างดียิ่งโดยเฉพาะอาจารย์ดร.ลือชัย วงษ์ทอง ที่กรุณารับเป็นที่ปรึกษา และได้สละเวลาอันมีค่าในการให้คำแนะนำ ให้ความรู้ ความคิดเห็นในการทำงานนิพนธ์ครั้งนี้ ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วน และเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา ผู้ศึกษารู้สึกซาบซึ้ง เป็นอย่างยิ่งจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.กฤษฎา นันทเพ็ชร ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบและให้คำแนะนำในการจัดทำแบบสอบสัมภาษณ์ และขอกราบขอบพระคุณท่านคณาจารย์ในวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้แก่ผู้ศึกษาตลอดระยะเวลาที่ผู้ศึกษาตลอดระยะเวลาที่ผู้ศึกษาเข้ารับการศึกษา ซึ่งความรู้ที่ได้รับนั้นเป็นประโยชน์ต่อผู้ศึกษาในการทำงานนิพนธ์ครั้งนี้เป็นอย่างมากการศึกษาครั้งนี้จะสำเร็จลงไม่ได้ หากไม่ได้รับความร่วมมือจาก นายปรีดา ศรีเมฆ (หัวหน้ากลุ่มงานส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ) สำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดระยอง ที่อำนวยความสะดวกในการติดต่อเพื่อการสัมภาษณ์ และเจ้าหน้าที่พลศึกษาจังหวัดระยองทุกท่านที่กรุณาสละเวลาให้สัมภาษณ์ ทำให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนสมบูรณ์และได้ผลการศึกษาเพื่อไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการทำงานเพื่อให้เกิดความขัดแย้งน้อยที่สุดในการบริหารงานและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อไปผู้ศึกษาขอขอบพระคุณจากใจจริง

สุดท้ายนี้ ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณบิดาและมารดา ที่ให้การสนับสนุนให้กำลังใจอันสำคัญยิ่งตลอดมา และเพื่อนนิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจมหาวิทยาลัยบูรพาทุกท่าน ที่ให้ความช่วยเหลือเสมอมา

อิทธิพัทธ์ สิทธิสุพร

3398086171
BUU iThesis 59930015 independent study / recv: 11072561 21:25:40 / seq: 90

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... ง

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... จ

กิตติกรรมประกาศ ..... ฉ

สารบัญ ..... ช

สารบัญตาราง ..... ฌ

สารบัญภาพ ..... ญ

บทที่ 1 บทนำ 1

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1

ประเด็นที่ใช้ในการศึกษา 3

วัตถุประสงค์ของการศึกษา 4

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย 4

ขอบเขตของการวิจัย 5

นิยามศัพท์เฉพาะ 5

บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 8

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน 8

ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน 10

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน 11

แนวคิดในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน 21

ระเบียบหน้าที่การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พลศึกษา 24

ระเบียบกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ว่าด้วยการจัดสวัสดิการ พ.ศ. 2559 27

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 34

3398086171

BUU iThesis 59930015 independent study / recv: 11072561 21:25:40 / seq: 90

สรุปผลการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน 40
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....45
วิธีการศึกษาวิจัย.....45
ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ.....45
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....46
การสร้างเครื่องมือและตรวจสอบเครื่องมือ.....47
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....48
การวิเคราะห์ข้อมูลและการตรวจสอบข้อมูล.....48
บทที่ 4 ผลการวิจัย.....50
ผลการศึกษาข้อมูล.....50
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....62
สรุปผลการศึกษา.....62
อภิปรายผล.....66
ข้อเสนอแนะ.....70
บรรณานุกรม.....72
ภาคผนวก.....75
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....79

3398086171
BUU iThesis 59930015 independent study / recv: 11072561 21:25:40 / seq: 90

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิต (Supang Chatawanich & Wasinee Siltrakul, 1996 Cited in Thanawit Butr-Udom, 2007).....19

ตารางที่ 2 สรุปผลการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานที่ผู้วิจัยนำมากำหนดเป็นประเด็นในการศึกษา.....40

3398086171
BUU iThesis 59930015 independent study / recv: 11072561 21:25:40 / seq: 90

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1 ประเด็นที่ใช้ในการศึกษา.....4

ภาพที่ 2 แนวคิดในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Supang Chatawanich & Wasinee Siltrakul, 1996 Cited in Thanawit Butr-Udom, 2007) 20

3398086171
BUU iThesis 59930015 independent study / recv: 11072561 21:25:40 / seq: 90

บทที่ 1
บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

เจ้าหน้าที่พลศึกษา (จพล.) เกิดจากโครงการมิยาซาวา ปี 2540 เพื่อแก้ปัญหาบัณฑิตพลศึกษาตกงาน ซึ่งตำแหน่งเดิมเรียกว่า “อาสาพัฒนากีฬา” หรือ “อกพ.” จำนวน 3,627 คน (1 คน/2 ตำบล) เมื่อจบแผนพัฒนากีฬาแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (ปี 2540-2544) โครงการต้องยุติลง แม้การประเมินผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครกีฬา จะอยู่ในระดับดีเด่น และเกิดประโยชน์ในการพัฒนากีฬาในชุมชนเป็นอย่างยิ่ง แต่ทางสำนักงบประมาณมิได้อนุมัติงบประมาณดังกล่าว กรมพลศึกษาพยายามเสนอขอตำแหน่ง และให้ความช่วยเหลืออาสาสมัครกีฬา ที่ต้องว่างงานตลอดมา แต่ไม่ประสบผลสำเร็จ ในปี 2547 กรมพลศึกษาได้ช่วยแก้ปัญหาเบื้องต้น ด้วยการผลักดันเข้าสู่ตำแหน่งลูกจ้างโครงการ ฯ ของกรมพลศึกษา จำนวน 954 คน แต่ก็ยังไม่สามารถดูแล อกพ. ที่ตกงานได้ทั้ง 2,673 คน

โครงการพัฒนาการกีฬา และนันทนาการมวลชนเป็นโครงการตามนโยบายรัฐบาล ประจำปีงบประมาณ ซึ่งมีระยะเวลาดำเนินงาน 12 เดือน โดยการจัดจ้างเจ้าหน้าที่พลศึกษาเจ้าหน้าที่พลศึกษาประจำสำนักงานท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัด 76 จังหวัด ประจำอำเภอทั่วประเทศครบ 898 อำเภอ รวมทั้งสิ้น 954 คน และมีนโยบายที่จะบรรจุให้ครบทุกตำบลทั่วประเทศด้วย แต่ยังไม่สามารถดำเนินการได้ เนื่องจากขาดงบประมาณ การจัดจ้างเจ้าหน้าที่พลศึกษาเป็นการจัดจ้างโดยใช้ระเบียบของสำนักนายกรัฐมนตรี คือพิจารณาตามเนื้องานที่จัดจ้าง และต้องอยู่ภายใต้เงื่อนไขการจัดจ้าง คือ ต้องจบการศึกษาด้านพลศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์ในการจัดจ้างเพื่อต้องการผลักดันส่งเสริมผู้สำเร็จการศึกษา พลศึกษาหรือกีฬาตลอดจนแก้ไขปัญหาการว่างงาน (กรมพลศึกษา, 2560)

จากโครงการพัฒนากีฬา และนันทนาการมวลชนเป็นโครงการตามนโยบายรัฐบาล ประจำปีงบประมาณ ซึ่งมีระยะเวลาดำเนินงาน 12 เดือน โดยการจัดจ้างเจ้าหน้าที่พลศึกษาประจำสำนักงานท่องเที่ยว และกีฬาจังหวัด เนื่องจากภาระหน้าที่ของเจ้าหน้าที่พลศึกษามีมากอาทิ การจัดให้เด็ก เยาวชน และประชาชน ในพื้นที่ที่ปฏิบัติงานประจำ เล่นกีฬาออกกำลังกาย การจัดกิจกรรมนันทนาการ การดำเนินงานศูนย์การเรียนรู้กีฬา นันทนาการ และวิทยาศาสตร์การกีฬา การจัดทำทะเบียนข้อมูลสนามกีฬา การจัดเก็บและทำทะเบียนนักกีฬา เป็นต้น ซึ่งความคุ้มค่าต่อผลตอบแทนสวัสดิการที่ได้รับนั้นไม่เพียงพอต่อคุณภาพชีวิตและคุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลให้ประสิทธิภาพ

BUU iThesis 59930015 independent study / recv: 11072561 21:25:40 / seq: 90

การทำงานของเจ้าหน้าที่พลศึกษาไม่เป็นไปตามที่คาดหวังไว้ ส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตของคนทั้งด้านส่วนตัว และด้านหน้าที่การงาน ทำให้การดำรงชีวิตนั้นเป็นไปด้วยความสับสน และยากลำบาก ค่าตอบแทนไม่คุ้มกับหน้าที่งานที่ต้องปฏิบัติคุณภาพชีวิตในการทำงาน จึงเป็นเรื่องที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานโดยตรงของเจ้าหน้าที่พลศึกษาซึ่งส่งผลต่อผู้บริหาร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่พลศึกษาเพราะเจ้าหน้าที่พลศึกษาคือหนึ่งในบุคคลที่จะพัฒนาศักยภาพทางการกีฬา และการออกกำลังกายของเยาวชน และประชาชนในประเทศไทย ที่จะนำพาการกีฬาของประเทศไปสู้ระดับโลก

ในปัจจุบันจังหวัดระยองเจ้าหน้าที่พลศึกษาประจำอยู่ในจังหวัดในแต่ละอำเภอทั้งสิ้น 8 อำเภอ ได้แก่ 1) เจ้าหน้าที่พลศึกษาประจำอำเภอเมืองระยอง 2) เจ้าหน้าที่พลศึกษาประจำอำเภอบ้านฉาง 3) เจ้าหน้าที่พลศึกษาประจำอำเภอวังจันทร์ 4) เจ้าหน้าที่พลศึกษาประจำอำเภอบ้านค่าย 5) เจ้าหน้าที่พลศึกษาประจำอำเภอแกลง 6) เจ้าหน้าที่พลศึกษาประจำอำเภอเขาชะเมา 7) เจ้าหน้าที่ พลศึกษาประจำอำเภอนิคมพัฒนา 8) เจ้าหน้าที่พลศึกษาประจำอำเภอปลวกแดง

ตามที่กรมพลศึกษาได้รับงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 ได้มีการจัดโครงการพัฒนาการกีฬา และนันทนาการมวลชน เพื่อส่งเสริม สนับสนุนให้เด็ก เยาวชน ประชาชนได้เล่นกีฬา ออกกำลังกาย และร่วมกิจกรรมนันทนาการอย่างทั่วถึงทุกพื้นที่ กรมพลศึกษาจึงกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการจัดจ้าง และการประเมินผล บุคคลเข้ามาปฏิบัติงานเป็นเจ้าหน้าที่พลศึกษาประจำสำนักงานการท่องเที่ยว และกีฬาจังหวัดและประจำอำเภอ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ มีดังนี้ (ประกาศกรมพลศึกษา เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการจัดจ้าง และการประเมินผล บุคคลเข้ามาปฏิบัติงานเป็นเจ้าหน้าที่พลศึกา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560)

1. ปฏิบัติงานตามกิจกรรม/ โครงการที่กรมพลศึกษาจัดสรรงบประมาณให้ดำเนินการในระดับอำเภอหรือจังหวัด ตามสถานที่ที่ปฏิบัติงาน

2. ปฏิบัติหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุน ให้เด็ก เยาวชน และประชาชน ในพื้นที่ที่ปฏิบัติงานประจำ เล่นกีฬา ออกกำลังกาย และร่วมกิจกรรมนันทนาการอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่อง

3. จัดดำเนินงานศูนย์การเรียนรู้กีฬา นันทนาการ และวิทยาศาสตร์การกีฬาโดยต้องมีการประชุมคณะกรรมการ และจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

4. จัดทำทะเบียนข้อมูลสถานการกีฬา สนามกีฬาทุกชนิดกีฬาในพื้นที่รับผิดชอบ

5. จัดทำทะเบียนข้อมูลประวัติผู้ฝึกสอนกีฬา ผู้ตัดสินกีฬาของแต่ละชนิดกีฬาในพื้นที่รับผิดชอบของการปฏิบัติงาน

6. เผยแพร่ความรู้ทางด้านกีฬา นันทนาการ การออกกำลังกาย และวิทยาศาสตร์การกีฬาในพื้นที่รับผิดชอบ

3398086171 BUU iThesis 59930015 independent study / recv: 11072561 21:25:40 / seq: 90

7. ประสานงานกับเทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล โรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จัดให้มีการแข่งขันกีฬานักเรียน

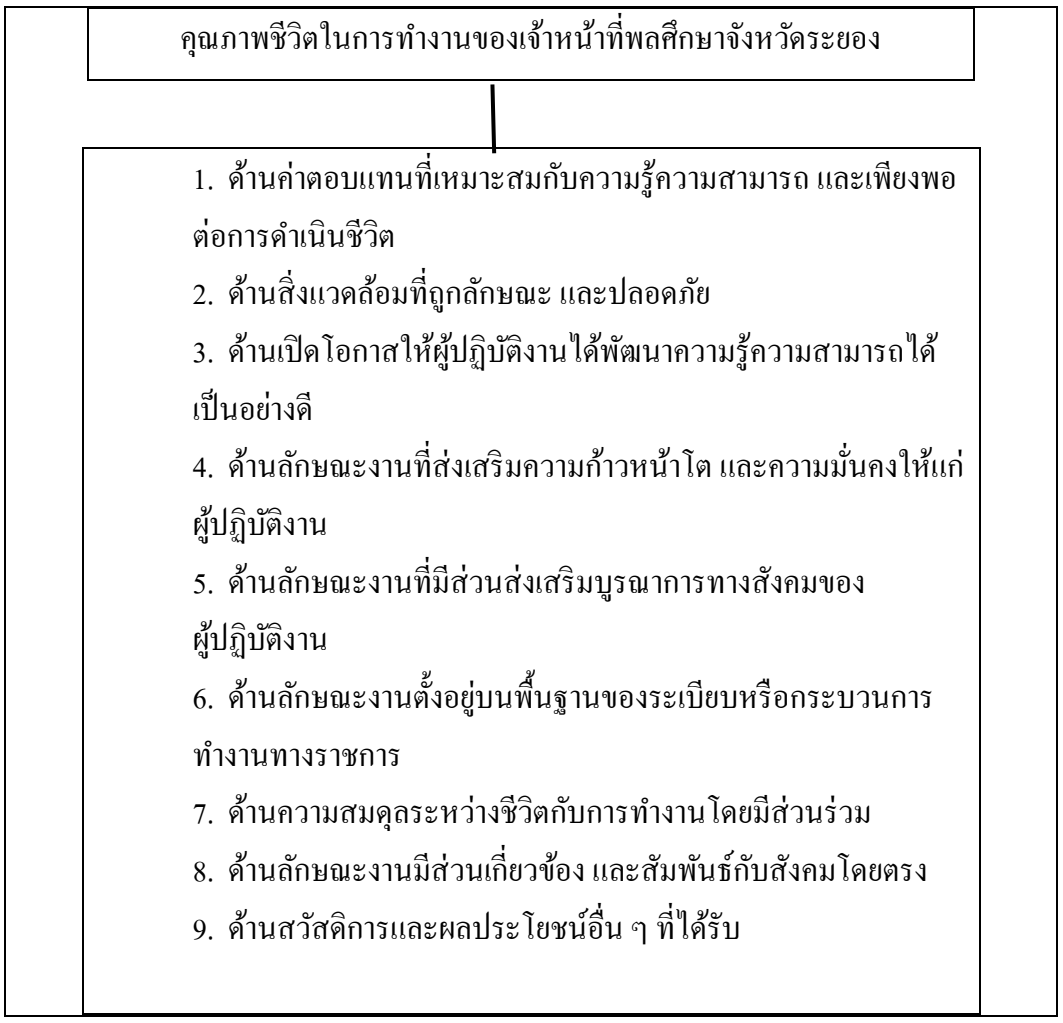
8. ต้องจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานตามแบบรายงานในระบบการรายงานผลกรมพลศึกษา (e-warning) พร้อมทั้งสรุปรายงานผลการปฏิบัติงาน

ดังนั้นจากเหตุผล และความเป็นมาข้างต้นเจ้าหน้าที่พลศึกษา จึงมีความสำคัญที่เป็นผู้ทำให้เยาวชนและประชาชนออกกำลังกายได้อย่างถูกต้อง และมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง ประกอบกับไม่เคยมีใครศึกษาวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่พลในด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม และเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะ และปลอดภัย ด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโต และความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่มีส่วนส่งเสริม ด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยมีส่วนร่วม ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง และด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ ผู้ศึกษาจึงความสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่พลว่าในปัจจุบันมีสภาพเป็นอย่างไร เพื่อจะได้นำผลการศึกษาไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ประเด็นที่ใช้ในการศึกษา

จากแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ที่ได้นำเสนอประกอบงานวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิด ทฤษฎี คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Walton, 1975) และ(Gilmer, 1971) มาใช้ในการกำหนดประเด็นที่ใช้ในการศึกษา ครั้งนี้

3398086171 BUU iThesis 59930015 independent study / recv: 11072561 21:25:40 / seq: 90



ภาพที่ 1 ประเด็นที่ใช้ในการศึกษา

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่พลศึกษาในจังหวัดระยอง

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. ทราบถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่พลศึกษาจังวหวัดระยองในสภาวะปัจจุบัน

2. สามารถนำข้อมูลอันเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่พลศึกษาระยองขอบเขตของการวิจัย

3398086171 BUU iThesis 59930015 independent study / recv: 11072561 21:25:40 / seq: 90

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านพื้นที่

การศึกษาครั้งนี้ทำการศึกษาเฉพาะพื้นที่ในจังหวัดระยอง ประกอบไปด้วยเจ้าหน้าที่พลศึกษาประจำจังหวัดระยอง ทั้ง 8 อำเภอ ได้แก่ 1) อำเภอนิคมพัฒนา 2) อำเภอบ้านค่าย 3) อำเภอบ้านฉาง 4) อำเภอปลวกแดง 5) อำเภอวังจันทร์ 6) อำเภอเขาชะเมา 7) อำเภอเมืองระยอง 8) อำเภอแกลง

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรเป็นผู้ที่จบการศึกษาพลศึกษา และวิทยาศาสตร์การกีฬาได้ปฏิบัติงานเป็นเจ้าหน้าที่พลศึกษาจังหวัดระยองได้แก่ 1) เจ้าหน้าที่พลศึกษาประจำอำเภอนิคมพัฒนา 2) เจ้าหน้าที่พลศึกษาประจำอำเภอบ้านค่าย 3) เจ้าหน้าที่พลศึกษาประจำอำเภอบ้านฉาง 4) เจ้าหน้าที่พลศึกษาประจำอำเภอปลวกแดง 5) เจ้าหน้าที่พลศึกษาประจำอำเภอวังจันทร์ 6) เจ้าหน้าที่พลศึกษาประจำอำเภอเขาชะเมา 7) เจ้าหน้าที่พลศึกษาประจำอำเภอเมืองระยอง 8) เจ้าหน้าที่พลศึกษาประจำอำเภอแกลง

ขอบเขตด้านระยะเวลา

ในการศึกษาครั้งนี้การเก็บรวบรวมข้อมูล ตั้งแต่เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2560-มีนาคม พ.ศ. 2561

นิยามศัพท์เฉพาะ

เจ้าหน้าที่ หมายถึง ผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ดูแลรับผิดชอบเกี่ยวกับงานกีฬาที่กรมพลศึกษาได้มอบหมายให้ในพื้นที่ปฏิบัติงาน

พลศึกษา หมายถึง การศึกษาแขนงหนึ่งในกระบวนการศึกษาทั้งหมด เป็นการศึกษาที่ใช้กิจกรรมเป็นสื่อ เพื่อให้เกิดพัฒนาการทางกาย ทางประสาท ทางสติปัญญา ทางอารมณ์

เจ้าหน้าที่พลศึกษา หมายถึง ผู้ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในการพัฒนากีฬาเพื่อมวลชนและนันทนาการเพื่อมวลชน เพื่อในการส่งเสริม สนับสนุนให้เด็ก เยาวชน ประชาชนได้เล่นกีฬา ออกกำลังกาย และร่วมกิจกรรมนันทนาการ

คุณภาพชีวิต หมายถึง ชีวิตที่อยู่ดีมีสุขทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม สิ่งแวดล้อม ครอบครัว บุคคลรอบข้าง การใช้ชีวิตที่เพียงพอไม่เบียดเบียนผู้อื่น อันจะส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตที่มีความสุข การได้รับซึ่งอิสระทางความคิด และความเป็นอยู่ การกระทำอันใดที่ไม่ส่งผลกระทบต่อตนเองและบุคคลรอบข้าง

3398086171 BUU iThesis 59930015 independent study / recv: 11072561 21:25:40 / seq: 90

คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง องค์ประกอบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และส่งผลดีต่อการทำงานของเจ้าหน้าที่พลศึกษา ประกอบไปด้วยด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และเพียงพอต่อการดำเนินชีวิตด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะ และปลอดภัย ด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโต และความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่มีส่วนส่งเสริม ด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยมีส่วนร่วม ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง และด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับเพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ และเกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพ

ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และเพียงพอต่อการดำเนินชีวิต หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ อย่างเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และต้องเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์การอื่น ๆ ด้วย

ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะ และปลอดภัย หมายถึง สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพ และทางด้านจิตใจ นั่นคือสภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ

ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี หมายถึงงานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ และพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริง และรวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานที่ตนเองยอมรับว่าสำคัญ และมีความหมาย

ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญก้าวหน้า และความมั่นคงในการผู้ปฏิบัติงาน หมายถึงการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ความก้าวหน้า และความมั่นคงในอาชีพให้เป็นที่ยอมรับต่อสังคมเพื่อนของร่วมงาน และสมาชิกในครอบครัวของตน

ด้านลักษณะงานที่มีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง งานที่ปฏิบัติในหน้าที่ประจำนั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ รวมถึงโอกาสเท่าเทียมกันในความก้าวหน้า

ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของกฎหมาหมายหรือกระบวนการทำงานราชการ หมายถึง วิถีชีวิต และวัฒนธรรมในองค์การที่จะส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคลมีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทน และรางวัล รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพ ในการพูด มีความเสมอภาค และมีการปกครองด้วยระเบียบของกรมพลศึกษา

3398086171 BUU iThesis 59930015 independent study / recv: 11072561 21:25:40 / seq: 90

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอก องค์การอย่างสมดุลคือต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป ด้วยการกำหนดชั่วโมงในการทำงานที่เหมาะสมเพื่อหลีกเลี่ยง การที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือมีการเบียดบังเวลาการชีวิตส่วนตัว

ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง หมายถึง เรื่องที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้สึกและยอมรับว่าองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้นรับผิดชอบต่อสังคมใน ด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านผลผลิต การจำกัดของเสีย การรักษาสภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงานและเทคนิคด้านการตลาด

ด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ หมายถึง สิทธิประโยชน์และสวัสดิการอื่น ๆ นอกเหนือไปจากค่าจ้างที่ จพล.ได้รับ ได้แก่ เบี้ยบำนาญ วันหยุดพักผ่อนประจำปี การลา ค่ารักษาพยาบาล การจัดประกันภัยเป็นต้น

3398086171 BUU iThesis 59930015 independent study / recv: 11072561 21:25:40 / seq: 90

บทที่ 2
แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากหนังสือ บทความ รวมทั้งการศึกษาค้นคว้างานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ในเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งเป็นคุณภาพชีวิตในการทำงานทั่ว ๆ ไปของบุคคล ในเรื่องเกี่ยวกับความหมาย ความเข้าใจที่เกี่ยวข้องในประเด็นคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งสามารถสรุปสาระสำคัญได้ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
2. ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
3. องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน
4. แนวคิดในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน
5. ระเบียบหน้าที่การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พลศึกษา
6. ระเบียบกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ว่าด้วยการจัดสวัสดิการ พ.ศ. 2559
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
8. สรุปผลการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวคิดและความหายของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้หลายแบบซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมไว้ดังนี้

Walton (1975) ได้ให้ความหมายไว้กว้างที่ไม่ใช่เพียงแค่ระยะเวลาการกำหนดในการทำงานค่าตอบแทน แต่ยังรวมถึงความต้องการหรือสิ่งที่ปรารถนาให้ชีวิตของผู้ปฏิบัติงานอยู่ดีมีสุขและมีคุณภาพสูง

Hackman and Suttle (1997 อ้างถึงใน กนกวรรณ ชูชีพ, 2551) หมายถึงสิ่งที่ตอบสนองความสุขและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน การที่มีคุณภาพทำงานที่ดีสามารถสร้างสรรค์ผลงานได้ดี หรือสร้างความพึงพอใจให้บุคลากรแล้วยังส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้ารุ่งเรืองในด้านต่าง ๆ ด้วย ไม่ว่าจะเป็นคุณภาพปริมาณของผลผลิต สังคม เศรษฐกิจ และสิ่งที่สำคัญที่สุดคือจะนำไปสู่ความพึงพอใจและความผูกพันธ์ต่อองค์กร และช่วยให้งานมีประสิทธิภาพและบรรลุผลของงานอีกด้วย

Bluestrone (1977) ได้กล่าวถึงความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า เป็นการสร้างบรรยากาศที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น โดยผ่านการเข้า

3398086171
BUU iThesis 59930015 independent study / recv: 11072561 21:25:40 / seq: 90

ไปแสดงความคิดเห็นการได้มีส่วนร่วมในกระบวนการต่าง ๆ ซึ่งจะมีผลกระทบต่อชีวิตการดำเนินงานของพวกเขาเหล่านั้น อาจรวมไปถึงการบริการเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์โดนทำให้มีประชาธิปไตยเปิดโอกาสใหม่ ๆ ได้นำองค์ความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญในเฉพาะด้านมาใช้ในองค์กรให้เกิดเป็นรูปประธรรม สิ่งย่อมส่งผลทำให้สมาชิกมีความพึงพอใจสูงสุด ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและพฤติกรรมในการทำงานหรือการอยู่ร่วมในสังคม ส่งผลให้ ผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

Davis (1977 อ้างถึงใน นพวรรณ วีรโอพารสิทธิ์, 2548) เป็นผู้นำศัพท์คุณภาพชีวิตมาใช้ครั้งแรกและได้ให้ความหมายไว้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน โดยผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการทำงานและเน้นความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ซึ่งมักจะถูกละเลยจากปัจจัยทางเทคนิคและปัจจัยทางเศรษฐศาสตร์ในการออกแบบการทำงาน คำย่อภาษาอังกฤษที่ใช้ในทุกวันนี้ สำหรับคุณภาพชีวิตและคุณภาพชีวิตในการทำงานคือ QWL: Quality of work life

ติน ปรัชญพฤทธิ์ (2530) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การทำงานที่มีศักดิ์ศรีที่เหมาะกับเกียรติคุณและคุณค่าของความเป็นมนุษย์ ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะต้องมีส่วนร่วม ความเอื้อต่อการเจริญเติบโตขององค์กรและเป็นสิ่งที่ตอบสนองความต้องการของมนุษย์ในความต้องการในปัจจัย 4 ด้าน และด้านอื่น ๆ ซึ่งความต้องการของบุคคลในสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา

ศศิกานณ์ โกมินทร์ (2559 อ้างถึงใน ทัศนีย์ ชาติไทย, 2559) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานหมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานการปฏิบัติงานในองค์กร ที่มีคุณลักษณะของการและสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยวัดจากองค์ประกอบของการชี้วัดคุณภาพในการทำงาน 8 ด้าน ได้แก่ 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล 4) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน 5) ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน 6) ด้านประชาธิปไตยในองค์กร 7) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับด้านอื่น ๆ 8) ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2559) กล่าวไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ทัศนคติและความรู้สึกของพนักงานซึ่งได้รับมาจากประสบการณ์การทำงาน ทำให้เกิดความพึงพอใจมีความสุขในการทำงานและมีสุขภาพจิตที่สมบูรณ์ คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นการสนองความต้องการและความคาดหวังของพนักงาน ซึ่งจะส่งผลต่อองค์การและพนักงานในรูปแบบต่าง ๆ หากองค์กรใดมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ต่ำ ย่อมก่อให้เกิดปัญหาติดตามมากมาย

BUU iThesis 59930015 independent study / recv: 11072561 21:25:40 / seq: 90

ในทางตรงข้ามหากองค์กรได้ดำเนินการให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสมแล้ว ย่อมนำไปสู่ความพึงพอใจในงานอันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลการและองค์การได้

สมุนทิพย์ ใจเหล็ก (2541) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตไว้ว่า คุณภาพชีวิตหมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบไปด้วย ค่าจ้าง ระยะเวลาการทำงานสภาแวดล้อมในการทำงาน ผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นต่าง ๆ ความปลอดภัยและความมั่นคงในการทำงาน การได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรม การมีส่วนร่วมการตัดสินใจ การมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานกับการดำเนินชีวิตโดยทั่วไป ความสอดคล้องทางสังคมชีวิตในการทำงาน รวมถึงการพัฒนาสมรรถภาพของมนุษย์ ซึ่งจะส่งผลให้นายจ้างได้รับผลตอบแทนและกำไรมากขึ้น และทำให้ชีวิตการทำงานของลูกจ้างมีสุขและเกิดการพัฒนาต่อไป

สรุป คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง องค์ประกอบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานแล้วส่งผลดีต่อการทำงานของตนเองและผู้อื่นที่นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพในการทำงานให้มีประสิทธิภาพและเกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพ

ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Walton (1974 อ้างถึงใน วิภา หวันแหละ, 2535) ได้พิจารณาคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตเน้นไปในแนวทางความเป็นมนุษย์ (Humanistic) ได้ศึกษาและพิจารณาคุณลักษณะของบุคคลและสภาพแวดล้อมที่จะทำให้ส่งผลการประสบความสำเร็จในการทำงาน และได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะที่สำคัญประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตใจการทำงานในหนังสือ Criteria for quality of working life ซึ่งแบ่งออกเป็น 8 ประการได้แก่ 1) ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ 2) สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย 3) เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี 4) ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน 5) ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน 6) ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม 7) ความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงานโดยส่วนรวม 8) ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง

Merton (1977) ได้ให้คำนิยามของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าเป็นคำที่มีความหมายกว้างครอบคลุมทุก ๆ เรื่องที่เกี่ยวกับ จริยธรรมของการทำงาน และสภาพการทำงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินสภาพการทำงาน ความพอใจและไม่พอใจของคนงาน การจัดการเพื่อประสิทธิภาพของผลผลิต และการได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางว่า มีส่วนต่อความมั่นคงและเสถียรภาพของสังคม

BUU iThesis 59930015 independent study / recv: 11072561 21:25:40 / seq: 90

Hackman and Suttle (1977) เสนอว่า คุณภาพชีวิตของงานเป็นสิ่งที่สนองความภาสุขและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานทุก ๆ คนในองค์การ ไม่ว่าจะเป็นระดับคนงาน หัวหน้าผู้บริหาร หรือแม้แต่เจ้าของบริษัทหรือหน่วยงาน การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี นอกจากจะทำให้บุคลการพึงพอใจแล้ว ยังอาจจะส่งผลต่อความก้าวหน้าขององค์การในด้านอื่น ๆ เช่น สภาพสังคม เศรษฐกิจ หรือผลผลิตต่าง ๆ และสิ่งที่สำคัญคุณภาพชีวิตในการทำงานอันนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันธ์ต่อองค์การได้ นอกจากนี้ ยังช่วยให้อัตราการขาดงาน การลาออก และอุบัติเหตุลดน้อยลง ขณะที่ประสิทธิภาพขององค์การในแง่ขวัญกำลังใจ ความพึงพอใจในงานทำงานตลอดจนคุณภาพและปริมาณของผลผลิตเพิ่มสูงขึ้น

Guest (1979 อ้างถึงใน ชัชวาลย์ ทิตติวัส, 2553) ชีวิตในการทำงาน หมายถึง ปฏิกิริยาของปัจเจกบุคคลในการทำงานหรือผลผลิตที่เกิดขึ้นกับปัจเจกบุคคลอันเนื่องมาจากประสบการณ์ในการทำงาน นั้นคือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน อาจหมายถึงความรู้สึกทั้งหลายของบุคคลเกี่ยวกับทุกมิติของการทำงาน เช่น ความรู้สึกเกี่ยวกับผลตอบแทนหรือผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจความมั่นคง สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับองค์การ และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และคุณค่าที่แผงอยู่ภายในการทำงานในชีวิตของบุคคล

Arnold and Feldman (1986 อ้างถึง ชัชวาลย์ ทิตติวัส, 2553) ได้กล่าวไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทั้งในเรื่องของบุคคล เทคโนโลยี และสภาพวะเศรษฐกิจ ซึ่งมีผลต่อบุคลทำให้เกิดการเรียนรู้การพัฒนา เพื่อเตรียมตัวให้พร้อมว่าจะต้องทำอะไรและทำอย่างไร ทำให้เกิดความพึงพอใจและให้ความสำคัญกับการให้รางวัลแก่บุคคล

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

องค์การยูเนสโก (UNESCO, 1981) ได้เสนอองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตและได้กำหนดคุณภาพชีวิตว่าจะดีหรือมาดีเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ 1) มาตรฐานการครองชีพ (Standard of living) พิจารณาได้จาก รายได้ต่อบุคคล สุขภาพการศึกษา ที่อยู่อาศัย เป็นต้น 2) การเปลี่ยนแปลงของประชากร (Population dynamics) พิจารณาได้จาก โครงสร้างทางอายุ เพศ อัตราการเติบโตของประชากร อัตราการเกิด อัตราการตาย การบ้ายถิ่นฐาน เป็นต้น 3) ปัจจัยทางสังคมและวัฒนธรรม (Socio-culture factors) พิจารณาได้จาก ระบบสังคม ค่านิยมทางศาสนา ค่านิยมทางวัฒนธรรม และชีวิตความเป็นอยู่ 4) กระบวนการพัฒนา (Process of development) พิจารณาได้จากเศรษฐกิจ สังคม การค้า 5) ทรัพยากร (Resources) พิจารณาได้จาก ทรัพยากรบุคคล ทรัพยากรธรรมชาติ อาหาร เงินทุน เทคโนโลยีต่าง ๆ

3398086171
BUU iThesis 59930015 independent study / recv: 11072561 21:25:40 / seq: 90

การปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนา องค์การซึ่งถือว่าเป็นเรื่องที่มีผลกระทบโดยตรงกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การที่ผู้บริหารควรให้ความสนใจและเอาใจใส่ในองค์การถือว่าเป็นทรัพยากรบุคคลอันสำคัญที่องค์การมีอยู่การสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานจึงเป็นสิ่งที่ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความพึงพอใจในการทำงาน อันจะส่งผลให้สามารถดำเนินกิจกรรมและบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้ แต่กระนั้น ก็มีองค์การจำนวนไม่น้อยที่บริหารงานบุคคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์ภายใต้แนวคิดที่ไม่ได้คำนึงถึงคุณภาพชีวิตทั้งในเรื่องส่วนตัวและการทำงานของบุคลการของบุคคลมากนัก โดยมักจะเน้นถึงแต่ในเรื่องของกลยุทธ์และการขับเคลื่อนองค์การตามความจำเป็นทางเศรษฐกิจ เพื่อการแข่งขันหรือสร้างผลประกบทางธุรกิจอย่างเข้มข้น อันส่งผลให้บุคลากรทั้งหลาย เปรียบเสมือนเครื่องจักรที่ถูกเร่งรัดให้สร้างผลงานการตอบสนองเป้าหมายขององค์กร สร้างปัญหาตามมาถึงความเครียดและความสมดุลของชีวิต และเมื่อบุคคลมีชีวิตไม่สมดุลระหว่างงานและคุณภาพชีวิตตามา กระทั้งกลายเป็นค่านิยมที่ปลูกฝังกันว่าความสำเร็จของชีวิตการทำงานได้แก่ การมีอาชีพการงานที่ดี และได้รับค่าตอบแทนที่สูง แต่การที่จะมีตำแหน่งงานที่สูงและมีฐานะที่ดี จำเป็นต้องทุ่มเทแรงการแรงใจ โดยอาจจะไม่คำนึงถึงชีวิตครอบครัว หรือการมีชีวิตส่วนตัว ซึ่งอาจจะมองข้ามความสุขหรือมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี สร้างปัญหาต่อเนื่องถึงสภาพครอบครัวที่ห่างเหินหรือแม้กระทั่งคนในครอบครัวขาดปฏิสัมพันธ์กันในระดับที่ควรจะเป็นเยาวชนที่ทอดทิ้ง สร้างปัญหาทางสังคมติดตามมานัปการ

Gilmer (1971) ได้เสนอลักษณะการทำงานที่จะเป็นตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยถือว่าเป็นองค์ประกอบที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานไว้ 10 ประการ คือ

1) ความมั่นคงปลอดภัย (Security) ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การที่ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความอบอุ่นใจ และปลอดภัยที่จะได้ทำงานในองค์การ

2) โอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for advancement) ได้แก่ การได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น องค์การสนับสนุนให้พนักงานมีความก้าวหน้าในการทำงาน โดยพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม พิจารณาเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสม ให้บำเหน็จรางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานดี ยอมรับและยกย่องชมเชยพนักงานเมื่อปฏิบัติงาน ส่งเสริมและสนับสนุนพนักงานให้ศึกษาต่อ และมีการฝึกอบรมให้ผู้เรียนรู้งานมากขึ้น

3) องค์การจัดการ (Company and management) ได้แก่ ลักษณะการจัดโครงสร้างขององค์การ การวางนโยบาย แนวทางวิธีปฏิบัติภายในองค์การ ชื่อเสียงขององค์การและการดำเนินขององค์การ

3398086171 BUU iThesis 59930015 independent study / recv: 11072561 21:25:40 / seq: 90

4) ค่าจ้าง (Wages) ได้แก่ เงินเดือนค่าตอบแทนในการทำงานโดยพิจารณาในเรื่องของจำนวนค่าจ้างที่เหมาะสมกับปริมาณของผลงาน และมีวิธีจ่ายค่าจ้างที่ยุติธรรมและเสมอภาค

5) คุณลักษณะเฉพาะงานของงาน (Intrinsic aspects of the jobs) เป็นเรื่องของงานที่ทำอยู่ เป็นงานที่รู้สึกว่ามีคุณค่า มีความภาคภูมิใจมีสถานภาพ มีศักดิศรี และได้รับการยอมรับ เป็นงานบริการสาธารณะ เป็นงานที่ตรงตามความเร็วความสามารถ เป็นงานที่ส่งเสริมความคิดริเริ่ม เป็นงานที่ท้าทายและทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลง

6) การนิเทศงาน (Supervision) คือ การได้รับความเอาใจใส่ ได้รับการตรวจแนะนำงานอย่างใกล้ชิด และรับทราบการทำงานที่ถูกต้องจากผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้างานการนิเทศงานมีความสำคัญที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงาน เกิดความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องานที่ทำ

7) คุณลักษณะทางสังคมของงาน (Social aspects if the jobs) คือ การได้ทำงานอยู่ในกลุ่มที่มีความคล้ายคลึงกับตน ได้รับการยอมรับและเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทำงาน

8) การติดต่อสื่อสาร (Communications) คือการให้ข่าสารในองค์การ เช่น ข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาความก้าวหน้าขององค์การ ข่าวสารทีเกี่ยวกับแผนงานที่องค์การกำลังทำอยู่และกำลังจะดำเนินงานในอนาคต การรับรู้เกี่ยวกับสายการทำงานและอำนาจบังคับบัญชา การรับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับนโยบายกระบวนการทำงานและข่าวสารนั้น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับองค์การและบุคคลต่าง ๆ ในองค์การ

9) สภาพการทำงาน (Working conditions) คือ สภาพที่มีความสะอาดมีระเบียบความปลอดภัย เครื่องมือ เครื่องจักรที่เกี่ยวข้องกับการทำงานการจัดไว้ให้เหมาะสมและเตรียมพร้อมที่จะใช้เสนอมีอากาศถ่ายเทดี ไม่มีเสียงรบกวนและมีแสงสว่างพอเหมาะ ระยะเวลาการทำงานแต่ละวันที่เหมาะสม มีสถานที่ออกกำลังกายมีโรงอาหารใกล้ ๆ มีศูนย์อนามัย มีสถานที่จอดรถ

10) สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ (Benefits) คือ สิทธิประโยชน์และสวัสดิการอื่น ๆ นอกเหนือไปจากค่าจ้างที่บุคคลได้รับ ได้แก่ เบี้ยบำนาญ วันหยุดพักผ่อนประจำปี การลา ค่ารักษาพยาบาล การจัดประกันภัยเป็นต้น

Walton (1975) ได้เสนอองค์ประกอบที่เกี่ยวกับคุณลักษณะคุณภาพชีวิตที่สำคัญในการทำงานไว้ 8 ลักษณะ และได้รับความนิยมนำมาเป็นกรอบความคิดในการศึกษาวิจัยอย่างแพร่หลาย ซึ่งประกอบไปด้วย

1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and fair compensation) หมายถึงการที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ อย่าง เพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และต้องเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือ

3398086171 BUU iThesis 59930015 independent study / recv: 11072561 21:25:40 / seq: 90

องค์การอื่น ๆ ด้วย ดังนั้นเกณฑ์ในการตัดสินใจที่เกี่ยวกับค่าตอบแทนที่จะบ่งชี้ว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นพิจารณาเรื่อง

1.1 ความเพียงพอ คือ ค่าตอบแทน ได้จากการทำงานนั้นเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานและสังคม

1.2 ความยุติธรรม ซึ่งประเมินความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนกับลักษณะงาน พิจารณาได้จากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนที่ได้รับจากงานของตนกับงานที่มีลักษณะคล้าย ๆ กัน

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

3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี (Development of human capacities) งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติ งานได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริงและรวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย

4. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (Growth and security) นอกจากงานจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถแล้ว ยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้า และมีความมั่นคงในอาชีพ ตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน

5. ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (Social integration) ซึ่งหมายความว่างานนั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ๆ รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม

6. ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (Constitutionalism) ซึ่งหมายถึง วิถีชีวิต และวัฒนธรรมในองค์การจะส่งเสริมให้ เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคลมีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพ ในการพูด มีความเสมอภาค และมีการปกครองด้วยกฎหมาย

7. ความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงานโดยส่วนรวม (The total life space) เป็นเรื่องของการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอก องค์การอย่างสมดุล นั่นคือต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป ด้วยการ

3398086171 BUU iThesis 59930015 independent study / recv: 11072561 21:25:40 / seq: 90

กำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมเพื่อหลีกเลี่ยง การที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

8. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (Social relevance of working life) ซึ่งนับเป็นเรื่องที่สำคัญประการหนึ่งที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้สึก และยอมรับว่าองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้นรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านผลผลิต การจำกัดของเสีย การรักษาสภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน และเทคนิคด้านการตลาด

ปัจจัยชี้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงานคุณภาพชีวิตการทำงาน ผู้เขียนได้ยกตัวอย่างข้อคิดของนักวิชาการ ได้ดังนี้

Lewin (1981) ได้เสนอเกณฑ์ชี้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 10 ประการ ดังนี้

1. ค่าจ้างและผลประโยชน์ที่ได้รับ
2. เงื่อนไขของการทำงาน
3. เสถียรภาพของการทำงาน
4. การควบคุมการทำงาน
5. การปกครองตนเอง
6. การยอมรับฟัง
7. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
8. วิธีพิจารณาเรียกร้อง
9. ความพร้อมของทรัพยากรที่มีอยู่
10. ความอาวุโส

Dubrin (1984) ได้นำเสนอเกณฑ์ 7 ประการ ในการวัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่น่าสนใจประกอบด้วย

1. รายได้ คุณภาพชีวิตการทำงานในส่วนของรายได้ จะอยู่บนพื้นฐานของความยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบทั้งภายในและภายนอกองค์การ เชื่อว่าแรงจูงใจที่เกิดจากรายได้จะเป็นเครื่องล่อในการทำงานที่มีความสำคัญและมีความหมายต่อการทำงานของพนักงาน

2. ผลประโยชน์ของพนักงาน (โดยเฉพาะในประเทศสหรัฐอเมริกา) มีความคาดหวังในการได้รับสิทธิประโยชน์สูงขึ้น ซึ่งการได้รับสิทธิประโยชน์หลาย ๆ องค์การได้กลายเป็นข้อตกลงระหว่างฝ่ายพนักงานและฝ่าบริหาร เนื่องจากฝ่ายบริการต้องการที่จะควบคุมรายจ่ายและฝ่ายพนักงานก็ต้องการผลประโยชน์ที่เพิ่มมากขึ้น

3396086171 BUU iThesis 59930015 independent study / recv: 11072561 21:25:40 / seq: 90

3. ความมั่นคงในการทำงาน พนักงานทุกคนต้องการทำงานที่มีความมั่นคงการมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในส่วนของความมั่นคงในการทำงานต้องอาศัยการวางแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีประสิทธิภาพ การเก็บรวบรวมข้อมูลของพนักงานต้องมีระบบที่ดีและทันสมัย

4. ทางเลือกในการทำงาน การให้พนักงานมีทางเลือกเวลาในการทำงานตามที่สะดวกต่อพนักงานเอง ได้แก่ การให้เข้างานและเลิกงานในเวลาที่พนักงานต้องการ การจ้างพนักงานชั่วคราว เป็นต้น

5. ความเครียดในการทำงาน ซึ่งเกิดจากการประกอบอาชีพที่เป็นแง่มุมใหม่ที่มีความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพจิต พนักงานที่ได้รับผลกระทบจากความเครียดและความไม่สะดวกสบายจากการทำงานทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานลดลง

6. การมีส่วนร่วมของพนักงาน พนักงานส่วนใหญ่ต่างมีความรู้สึกว่าตนเองมีสิทธิในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมี่มีผลต่อการทำงาน ซึ่งค่านิยมนี้นับวันจะได้รับความนิยมเพื่อมากขึ้นและยังส่งผลดีต่อองค์การ

7. ระบอบประชาธิปไตยในการทำงาน แนวโน้มความต้องการของพนักงานในกรทำระบบประชาธิปไตยเข้ามาใช้ในสถานที่ทำงานมีสูงขึ้น แต่ละองค์การจะต้องรับฟังความคิดเห็นของพนักงานในองค์การ ผู้นำที่มีลักษณะเป็นผู้นำแบบประชาธิปไตยมีผลดีต่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Desslers (1991) ได้เสนอเกณฑ์วัดคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 10 ประการ ดังนี้

1. คุณค่าของงานที่ทำ
2. สภาพการทำงานที่มีความมั่นคงและปลอดภัย
3. ผลตอบแทนและรายได้ที่เพียงพอ
4. ความมั่นคงในการทำงาน
5. มีการดูแลควบคุมอำนายการทำงานที่เหมาะสมและเพียงพอ
6. ได้รับทราบผลการปฏิบัติงานของตนเอง
7. ได้รับโอกาสในการแสวงหาความรู้และความก้าวหน้าในงานที่ทำ
8. โอกาสในการพิจารณาความดีความชอบ
9. มีความรู้สึกที่ดีต่อบรรยากาศองค์กร
10. การได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม

Ghilasiil and Nanior (1995 อ้างถึงใน กนกวรรณ ชูชีพ, 2551) ได้แบ่งองค์ประกอบความพอใจในการปฏิบัติงาน ออกเป็น 5 ประการได้แก่

3398086171 BUU iThesis 59930015 independent study / recv: 11072561 21:25:40 / seq: 90

1. ระดับอาชีพ ถ้าอาชีพนั้นอยู่ในสถานะสูงเป็นที่ยอมรับของสังคมทั่วไปก็จะเป็นที่พอใจของผู้ประกอบอาชีพนั้น ๆ

2. สถานะทางสังคมการได้รับตำแหน่งที่ดีหรือการยกย่องจากผู้ร่วมงานก็จะเกิดความพึงพอใจในการทำงานั้น ๆ

3 . อายุ

4. จูงใจที่เป็นเงิน

5. คุณภาพของการปกครองการบังคับบัญชา ได้แก่ ความสัมพันธ์อันดีระหว่างหัวหน้าลูกน้อง

สมยศ นาวิการ (2541 อ้างถึงใน วิไลพร บุญรอด, 2553) กล่าวถึงลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงานทีดี ต้องประกอบไปด้วย

1. ความมั่นคง

2. ผลตอบแทนที่เป็นธรรม

3 . ความยุติธรรมในสถานที่ทำงาน

4. งานที่สนใจและท้าทาย

5. การมอบหมายงานหลายด้าน

6. การควบคุมงาน สถานที่ทำงานและตนเอง

7. ความท้าทาย

8. ความรับผิดชอบ

9. โอกาสเรียนรู้และเจริญเติบโต

10. การเรียนรู้การปฏิบัติงานที่เกิดขึ้น

11 อำนาจหน้าที่

12. การยกย่อ

13. งานที่ก้าวหน้า

วิชัย รูปขำดี (2542 อ้างถึงใน ชัชวาลย์ ทิตติวัส, 2553) ได้กำหนดองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตของประชาชนในชุมชนริมคลองแสนแสบกับการเปลี่ยนแปลงทางกายภาพของคลองประกอบไปด้วย 7 มิติ คือ ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ชีวิตการทำงาน สุขภาพ ชีวิตการใช้สติปัญญา ชีวิตครอบครัว และสภาพแวดล้อม การศึกษาของสถาบันแห่งชาติเพื่อการพัฒนาเด็กและครอบครัวที่ได้เสนอแนวตัวชี้วัดระดับคุณภาพชีวิตที่บ่งถึงคุณลักษณะของครอบครัวที่พึงประสงค์ ซึ่งต่อมาได้มีงานวิจัยหลายชิ้นที่ใช้กรอบตัวชี้วัดดังกล่าวทำการศึกษาคุณภาพชีวิตด้านครอบครัว และในด้านองค์การภาครัฐไทย คณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติเมื่อปี พ.ศ.2540 ได้

3398086171 BUU iThesis 59930015 independent study / recv: 11072561 21:25:40 / seq: 90

กำหนดองค์ประกอบของความอยู่ดีมีสุขของประเทศไทยตามแนวพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 ประกอบด้วยองค์ประกอบ 7 ด้าน ได้แก่ 1) สุขภาพและโภชนาการ 2) การศึกษา 3) ชีวิตการทำงาน 4) ชีวิตครอบครัว 5) การเติบโตทางเศรษฐกิจและความยากจน 6) สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย 7) ประชารัฐ เป็นต้น

บุญส่ง ชีระภากร (2553, หน้า 7-12 อ้างถึงใน วิไลพร บุญรอด, 2553) ได้กำหนดความเห็นองค์ประกอบในชีวิตการทำงาน ดังต่อไปนี้

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสม และเพียงพอ
2. ผลประโยชน์เกื้อกูล
3. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ
4. มีความมั่นคงในการทำงาน
5. เสรีภาพในการร่วมเจรจาและการต่อรอง
6. พัฒนาการเจริญเติบโต
7. บูรณาการสังคม
8. การมีส่วนร่วมในองค์การ
9. ประชาธิปไตยที่ทำงาน
10. เวลาว่างของชีวิต

3398086171
BUU iThesis 59930015 independent study / recv: 11072561 21:25:40 / seq: 90

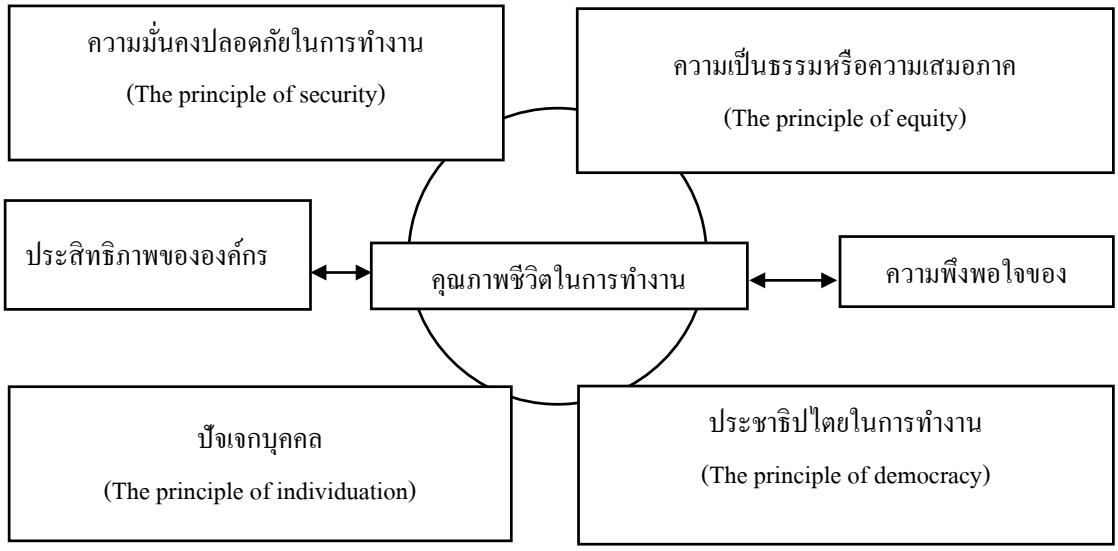
ตารางที่ 1 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิต (Supang Chatawanich & Wasinee Siltrakul, 1996 cited in Thanawit Butr-Udom, 2007)

มิติ	**ตัวชี้วัดคุณภาพ**
กายภาพ	อาหาร น้ำ เสื้อผ้า สิ่งอำนวยความสะดวก สุขภาพ สังคม พลังงาน สิ่งอำนวยความสะดวกในครอบครัวและที่ทำงาน
อารมณ์	สันทนาการที่เป็นประโยชน์ ความซาบซึ้งในศิลปะและวัฒนธรรมประจำท้องถิ่น ความอบอุ่นในครอบครัว และชุมชน ความรู้สึกของความรักและความเป็นเจ้าของที่มีต่อเพื่อนและชุมชน
สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ	สิ่งแวดล้อมที่สะอาด และมีการจัดการที่ดี ไม่มีมลพิษทางน้ำ ดิน อากาศ และเสียง มีทรัพยากรที่เหมาะสมสำหรับการดำรงชีวิตและมีการสื่อสารที่สะดวก
วัฒนธรรม	ร่วมในกิจกรรมสาธารณะ ความรู้สึกความปลอดภัยในชีวิต ระบบการปกครองทีให้โอกาสและความเสมอภาค ความยุติธรรมด้านกายภาพและสังคม ความร่วมมือในชุมชน การรักษาระเบียบ การเข้าใจผู้อื่นในชุมชน การให้คุณค่าในการเคารพนับถือศาสนา
ความคิด	มีความเข้าใจในโลก ชีวิต สังคม การศึกษา ความสามารถในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น
ทางจิตวิญญาณ	เป็นคนดีต่อตัวเองและสังคม ซื่อสัตย์ เห็นใจผู้อื่น กตัญญู ใจกว้าง จงรักภักดีต่อชาติ มีการนับถือศาสนา และละเว้นในการประพฤติชั่ว

3398086171 BUU iThesis 59930015 independent study / recv: 11072561 21:25:40 / seq: 90

แนวคิดในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Herrick and Macaby (1975 pp. 63-67) และ Hackman and Suttle (1984, p. 14) ได้อธิบายหลักการสำคัญในการทำให้คนมีคุณภาพความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ด้วยการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานภายใต้หลักการเบื้องต้น 4 ประการ ตามแผนภาพดังนี้



ภาพที่ 2 แนวคิดในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Supang Chatawanich & Wasinee Siltrakul, 1996 cited in Thanawit Butr-Udom, 2007)

1. หลักความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (The principle of security) หลักความมั่นคงและปลอดภัย เป็นการตอบสนองความต้องการของคนงานที่ต้องการลดความหวาดกลัว เป็นการตอบสนองความต้องการของคนงานที่ต้องการบดความหวาดกลัว หรือความวิตกกังวลต่าง ๆ อันเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยจากกรทำงาน รายได้ ตอลดจนความก้าวหน้าในการทำงาน ทั้งนี้เพราะคนงานจะไม่สามารถเอาใจใส่ต่องานที่ทำได้เต็มที่ ถ้าหากต้องเผชิญกับความไม่มั่นคงปลอดภัยในกาทำงาน ทั้งต่อภาวะร่างกายและภาวะเศรษฐกิจ เช่น อันตราจากสารเคมี อากาศเป็นพิษ หรือความวิตกกังวลต่อร่างกายได้ที่ไม่เพียงพอต่อการเลี้ยงชีพ ความมั่นคงในการทำงานระยะยาว กล่าวคือ ต้องการคุ้มครองในเรื่องอัตราการจ้างที่เหมาะสมกับลักษณะงานที่ทำ ตอลดจนมีความก้าวหน้าในการทำงาน

2. หลักความเป็นธรรมเสอมภาค (The principle of equity) หลักความเป็นธรรมหรือเสอมภาคเป็นการคุ้มครองให้คนงานได้รับผลตอบแทนจากการทำงานอย่างเป็นสัดส่วนที่เหมาะสมกับผลงานที่เขาสามารถทำได้ ไม่ว่าในแง่บริการหรือการผลิตซึ่งจะแตกต่างกับไปในแง่ของรายได้

BUU iThesis 59930015 independent study / recv: 11072561 21:25:40 / seq: 90

ระหว่างบริหารและคนงาน และการปันผลกำไรให้แก่นายทุนอย่างเป็นธรรม หลักการนั้นจะสอดคล้องกับแนวคิดการแบ่งปันผลประโยชน์กล่าวคือ คนงานควรได้รับการแบ่งผลประโยชน์ต่อแทนจากการทำงาน โดยเฉพาะกลุ่มที่ใช้แรงงานหรือสติปัญญาในการทำงานเพิ่มผลผลิตให้แก่องค์การ ซึ่งเป็นการให้ความสำคัญต่อตัวบุคคลมากกว่าจะให้ความสัมพันธ์เฉพาะผลงาน ด้วยเหตุนี้นายจ้างจึงควรให้ความสนใจต่อการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อทัศนคติที่ดีของคนงานและส่งเสริมให้คนงานมีสุขภาพอนามัยที่ดีละมีความปลอดภัยในการทำงาน อันก่อให้เกิดการเพิ่มผลผลิตให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์การต่อไป

3. หลักปัจเจกบุคคล (The principle of individuation) คนงานควรได้รับการกระตุ้นให้มีการพัฒนาทั้งด้านความรู้ ความสามารถ ฝีมือหรือความชำนาญงาน ตลอดจนสามารถเรียนรู้เกี่ยวกับการทำงานที่ทำด้วยนั้นด้วยจนเองต่อไป หลักการนี้เป็นการส่งเสริมคุณให้คนงานรู้จักพัฒนาตนเองและเรียนรู้เกี่ยวกับองค์การทั้งหมดมากที่สุดเท่าที่เขาต้องการ เกี่ยวกับองค์การทั้งหมดมากที่สุดเท่าที่เขาต้อง โดยให้คนงานมีโอกาสได้ใช้อำนาจตัดสินใจด้วยตนเอง เกี่ยวกับงานที่ทำอยู่นั้นมากที่สุดตามขอบเขต กล่าวคือ สามารถวางแผนดำเนินงานการตามหลักการที่การงานของตนเอง ซึ่งความสามารถในการตัดสินใจหรือการกำหนดรูปแบบด้วยตนเองนี้ จะมีผลต่อทัศนคติที่ดีต่อการทำงานของคนงานทั้งในแง่จิตใจหรือวัตถุ ซึ่งมีความสัมพันธ์กับสุขภาพทางกายและจิตใจของคนงาน อันเป็นการสร้างเสริมให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน และสุขภาพส่วนบุคคลทั้งด้านสังคมในทางอ้อม ด้วยเหตุนี้จึงควรให้ความสำคัญต่อการพัฒนาความสามารถส่วนบุคคลในการทำงานด้วย

4. หลักประชาธิปไตย (The principle of democracy) หลักประชาธิปไตยในการทำงานเป็นการคำนึงถึงตัวบุคคล ซึ่งเป็นผู้ใช้เครื่องมือเครื่องจักรต่าง ๆ ในการทำงานมากกว่าที่จะให้ความสนใจแต่เฉพาะตัวงานเท่านั้น การเปิดโอกาสให้คนงานมีส่วนร่วมในทุก ๆ ตอนการทำงานเพื่อรับผิดชอบต่องานของตนเองได้อย่างไรเต็มที่ กล่าวคือ เป็นการให้โอกาสคนงานได้ใช้อำนาจตัดสินใจด้วยตนเองมีความควบคุมและการร่วมมือในการทำงานเป็นทีม ทั้งนี้ผู้ควบคุมหรือหัวหน้างานควรได้รับเลือกมาจากกลุ่มคนงาน

แนวคิดในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Walton (1975) เป็นบุคคลหนึ่งที่ศึกษาคุณ ภาพชีวิตในแนวทางความเป็นบุคคล (Humanistic) กำหนดว่าคุณภาพชีวิตการทำงานต้องมีข้อบ่งชี้ต่าง ๆ ใน 8 ด้าน เป็นเกณฑ์ตัดสินดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and fair compensation) คือค่าตอบแทน แทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้นจะต้องมีความเพียงพอในการ

3398086171
BUU iThesis 59930015 independent study / recv: 11072561 21:25:40 / seq: 90

ดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผลในสังคมนั้น ๆ สำหรับค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรม ก็เกิดจากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกัน หรือเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน

2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and healthy working condition) ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ดี ทั้งต่อร่างกายและการทำงาน ควรจะมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง การรบกวนทางสายตา นอกจากนี้การที่พนักงานได้ทำงานอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพและจิตใจที่ปลอดภัยและมีความเหมาะสม

3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (Growth and security) ควรให้ความสนใจการให้พนักงานได้เพิ่มความสามารถในการทำงานของเขามากกว่าที่จะคอยเป็นผู้นำให้เขาทำตาม จะต้องมีการมอบหมายงานใหม่ หรืองานที่ต้องใช้ความรู้ และทักษะที่เพิ่มขึ้นอีกในอนาคต จะต้องเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาภายในองค์กร ในสายงาน รวมถึงสมาชิกในครอบครัวด้วย ตลอดจนการทำงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตก้าวหน้าในสายอาชีพและเสริมสร้างความรู้สึกมั่นคงในงานที่ทำอยู่

4. การพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of human capacities) คือโอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้ที่มี โดยการเปิดโอกาสให้พนักงานได้พัฒนาศักยภาพตัวเองให้เหมาะสมกับงานในปัจจุบัน ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่าตนมีคุณค่าและรู้สึกท้าทายในการทำงาน ได้ใช้ความสามารถในการทำงานเต็มที่ รวมทั้งความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ตลอดจนรวมถึงงานในอนาคต และรวมถึงเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ

5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (Social integration) คือการที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีคุณค่า ได้รับการยอมรับ และร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีการเปิดเผยตนเอง มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงาน ปราศจากการมีอคติและการทำลายซึ่งกันและกัน นอกจากนี้การมีส่วนร่วมในสังคม (Social integration) ทำให้พนักงานมีความรู้สึกว่าตนประสบความสำเร็จและมีคุณค่าและเปิดโอกาสให้พนักงานได้สร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ ในสังคม

6. ประชาธิปไตยในองค์กร (Constitutionalism) คือพนักงานมีสิทธิอะไรบ้าง และจะปกป้องสิทธิของตนเองได้อย่างไร ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กรนั้น ๆ ว่ามีความเคารพในสิทธิส่วนตัวมากน้อยเพียงใด ยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด รวมทั้งวางมาตรฐานการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่พนักงานและมีการจัดเตรียมงานให้เกิดความเหมาะสม มีความสัมพันธ์

3398086171 BUU iThesis 59930015 independent study / recv: 11072561 21:25:40 / seq: 90

กัน นอกจากนี้ควรส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคล และให้ความเป็นธรรมในการพิจารณาผลตอบแทนและความเสมอภาคในการดูแลพนักงาน

7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (Total life space) คือบุคคลจะต้องจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิต โดยจะต้องจัดสรรบทบาทให้สมดุล ได้แก่ การแบ่งเวลา อาชีพ การเดินทาง ซึ่งต้องมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเองและครอบครัว รวมทั้งความก้าวหน้าในอาชีพ

8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social relevance) คือการที่พนักงานมีความรู้สึกว่า กิจกรรม หรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคมมีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งองค์กรของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคม เป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของอาชีพและเกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์กรของตนเอง ตัวอย่างเช่น ความรู้สึกของพนักงานที่รับรู้ว่าหน่วยงานของตนมีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านการผลิต การกำจัดของเสีย วิธีการด้านการตลาด การฝึกปฏิบัติงาน และการมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่น ๆ

ดังนั้นสรุปว่าถ้าองค์กรใดก็ตามอยากสร้างความจงรักภักดีให้เกิดขึ้นในใจของพนักงานทุกคนแล้ว คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะช่วยเพิ่มความผูกพันที่พนักงานมีต่อองค์กรได้เป็นอย่างดี ถ้าเราลองสำรวจตรวจสอบให้ครบทั้ง 8 ด้าน และพยายามทำแต่ละด้านให้ดียิ่งขึ้น ย่อมได้ชื่อว่าเป็นองค์การสร้างสุขให้แก่คนทำงานได้ไม่ยาก

ประโยชน์ของการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงานจะทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร เกิดวัฒนธรรมองค์กร เกิดขวัญกำลังใจ และเกิดผลดีในทางจิตวิทยาสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร โดยผู้เขียนสรุปประโยชน์ของการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานได้ดังนี้

1. ช่วยเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงาน
2. ให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น อย่างน้อยที่สุดก็เกิดจากอัตราการขาดงานที่ลดลง
3. ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นจากการที่พนักงานมีส่วนร่วมและสนใจงานมากขึ้น
4. ลดความเครียด อุบัติเหตุ และความเจ็บป่วยจากการทำงาน ซึ่งจะส่งผลถึง
   4.1 การลดต้นทุนด้านค่ารักษาพยาบาล รวมถึงต้นทุนประกันด้านสุขภาพ
   4.2 การลดอัตราการเรียกร้องสิทธิ์จากการประกัน จากปริมาณของการเบิกจ่ายลดลง

3398086171
BUU iThesis 59930015 independent study / recv: 11072561 21:25:40 / seq: 90

5. ความยืดหยุ่นของกำลังคนมีมาก และความสามารถในการสลับเปลี่ยนพนักงานมีมากขึ้น ซึ่งเป็นผลจากความรู้สึกในการเป็นเจ้าขององค์กร และการมีส่วนร่วมในการทำงานที่เพิ่มขึ้น

6. อัตราการสรรหาและคัดเลือกพนักงานดีขึ้น เนื่องจากความน่าสนใจเพิ่มขึ้นขององค์กร จากความเชื่อถือเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีต่อองค์กร

7. ลดอัตราการขาดงานและการลาออกของพนักงาน โดยเฉพาะพนักงานที่ดี

8. ทำให้พนักงานรู้สึกสนใจงานมากขึ้น จากการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การใช้สิทธิออกเสียง การรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน การเคารพในสิทธิของพนักงาน

9. ทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร เกิดวัฒนธรรมองค์กร เกิดขวัญกำลังใจ และเกิดผลดีในทางจิตวิทยาสภาพ แวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร

นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องสุขภาพกายสุขภาพจิต ช่วยให้เจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กร และยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออกจากงาน ลดอุบัติเหตุ และส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริหารที่ดีทั้งคุณภาพและปริมาณ

ระเบียบหน้าที่การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พลศึกษา

ตามที่กรมพลศึกษาได้รับงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 โครงการพัฒนาการกีฬาและนันทนาการมวลชน เพื่อส่งเสริม สนับสนุนให้เด็ก เยาวชน ประชาชนได้เล่นกีฬา ออกกำลังกายและร่วมกิจกรรมนันทนาการอย่างทั่วถึงทุกพื้นที่ กรมพลศึกษาจึงกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการจัดจ้างและการประเมินผล บุคคลเข้ามาปฏิบัติงานเป็นเจ้าหน้าที่พลศึกษาประจำสำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดและประจำอำเภอ ดังนี้ (ประกาศกรมพลศึกษา เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการจัดจ้าง และการประเมินผล บุคคลเข้ามาปฏิบัติงานเป็นเจ้าหน้าที่พลศึกษาประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560)

ข้อ 1 ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ มีดังนี้

1.1 ปฏิบัติงานตามกิจกรรม/ โครงการที่กรมพลศึกษาจัดสรรงบประมาณให้ดำเนินการในระดับอำเภอหรือจังหวัด ตามสถานที่ที่ปฏิบัติงาน

1.2 ปฏิบัติหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุน ให้เด็ก เยาวชน และประชาชน ในพื้นที่ที่ปฏิบัติงานประจำ เล่นกีฬา ออกกำลังกาย และร่วมกิจกรรมนันทนาการอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่อง

1.3 จัดดำเนินงานศูนย์การเรียนรู้กีฬา นันทนาการ และวิทยาศาสตร์การกีฬา โดยต้องมีการประชุมคณะกรรมการและจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

1.4 จัดทำทะเบียนข้อมูลสถานการกีฬา สนามกีฬาทุกชนิดกีฬาในพื้นที่รับผิดชอบ

BUU iThesis 59930015 independent study / recv: 11072561 21:25:40 / seq: 90

1.5 จัดทำทะเบียนข้อมูลประวัติผู้ฝึกสอนกีฬา ผู้ตัดสินกีฬาของแต่ละชนิดกีฬาในพื้นที่รับผิดชอบของการปฏิบัติงาน

1.6 เผยแพร่ความรู้ทางด้านกีฬา นันทนาการ การออกกำลังกายและวิทยาศาสตร์การกีฬา ในพื้นที่รับผิดชอบ

1.7 ประสานงานกับเทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล โรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จัดให้มีการแข่งขันกีฬานักเรียน

1.8 ต้องจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานตามแบบรายงานในระบบการรายงานผลกรมพลศึกษา (e-warning) พร้อมทั้งสรุปรายงานผลการปฏิบัติงาน

1.9 ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นเจ้าหน้าที่พลศึกษาประจำสำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัด ต้องมีข้อมูลในข้อ 1.4 และข้อ 1.5 ของทุกอำเภออยู่ที่ศูนย์การเรียนรู้กีฬา นันทนาการและวิทยาศาสตร์การกีฬาจังหวัด

1.10 งานอื่น ๆ ที่กรมพลศึกษามอบหมาย

ข้อ 2 คุณสมบัติของเจ้าหน้าที่พลศึกษา มีดังนี้

2.1 เป็นบุคคลสัญชาติไทย

2.2 จบการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี สาขาวิชาเอกพลศึกษา หรือวิชาเอกนันทนาการ หรือวิชาเอกวิทยาศาสตร์การกีฬา สำหรับผู้ที่จบปริญญาตรีสาขาวิชาอื่น ต้องมีหน่วยการเรียนทางพลศึกษา นันทนาการ หรือวิทยาศาสตร์การกีฬา ไม่น้อยกว่า 45 หน่วยการเรียน

2.3 มีอายุไม่ต่ำกว่า 22 ปี และไม่เกิน 35 ปีบริบูรณ์ในวันสมัคร

2.4 ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย

2.5 ไม่เป็นผู้มีร่างกายทุพพลภาพ ไร้ความสามารถหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบหรือเป็นโรคตามที่ระเบียบข้าราชการพลเรือนกำหนด

2.6 ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง กรรมการของพรรคการเมืองหรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง

2.7 ไม่เป็นผู้เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกเพราะกระทำความผิดทางอาญา เว้นแต่เป็นโทษที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

2.8 ไม่เป็นผู้เคยถูกให้ออกจากงาน ด้วยการยกเลิกสัญญาจ้างของกรมพลศึกษาหรือเคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออกหรือไล่ออกจากราชการ รัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานอื่นของรัฐ

2.9 ไม่เป็นข้าราชการบำนาญ หรือได้รับเบี้ยหวัดจากรัฐวิสาหกิจ หรือส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นของรัฐ

3398086171 BUU iThesis 59930015 independent study / recv: 11072561 21:25:40 / seq: 90

2.10 ไม่เป็นผู้เคยปฏิบัติงานในตำแหน่งเจ้าหน้าที่พลศึกษาที่กรมพลศึกษาจ้างเหมาแล้วประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน

2.11 เป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม และศีลธรรมอันดี

2.12 มีความรู้ ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์ Microsoft Word, Microsoft Excel, Microsoft Power Point และระบบอินเตอร์เน็ตได้เป็นอย่างดี

ข้อ 3 อัตราค่าจ้างเหมาบริการ

กรมพลศึกษากำหนดอัตราค่าจ้างเหมาบริการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 ดังนี้

3.1 เจ้าหน้าที่พลศึกษาที่ผ่านเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเจ้าหน้าทีพลศึกษาประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 กำหนดอัตราจ้างเหมาบริการเดือนละ 15,000 บาท (หนึ่งหมื่น-ห้าพันบาทถ้วน)

3.2 การจ้างเจ้าหน้าที่พลศึกษาในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 ที่เข้าใหม่ หลังจากที่ประกาศกรมพลศึกษา ฉบับนี้มีผลบังคับใช้ กำหนดอัตราจ้างเหมาบริการ เดือนละ 13,000 บาท (หนึ่งหมื่นสามพันบาทถ้วน)

ข้อ 4 หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลเจ้าหน้าที่พลศึกษากรมพลศึกษากำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พลศึกษา ดังต่อไปนี้

4.1 เจ้าหน้าที่พลศึกษาประจำ อำเภอ กรมพลศึกษาจะทำ แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พลศึกษาประจำอำเภอส่งให้นายอำเภอและท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดเป็นผู้ประเมินผล โดยกำหนดคะแนนการประเมินผลงานของเจ้าหน้าที่พลศึกษาประจำอำเภอ ไว้ดังนี้

นายอำเภอ 30 คะแนน

ท่องเที่ยว และกีฬาจังหวัด 35 คะแนน

กรมพลศึกษา 35 คะแนน

(กรมพลศึกษาจะพิจารณาจากรายงานผลการปฏิบัติงานประจำเดือน การส่งงานตรงเวลา การปฏิบัติงานเรียบร้อย งาน/ โครงการที่ได้รับงบประมาณจากกรมพลศึกษาเสร็จสมบูรณ์)

4.2 เจ้าหน้าที่พลศึกษาประจำสำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัด กรมพลศึกษาจะจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พลศึกษาประจำสำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดส่งให้ท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดเป็นผู้ประเมินผล โดยกำหนดคะแนนการประเมินผลงานของเจ้าหน้าที่พลศึกษาประจำสำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัด ไว้ดังนี้

ท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัด 50 คะแนน

กรมพลศึกษา 50 คะแนน

3398086171 BUU iThesis 59930015 independent study / recv: 11072561 21:25:40 / seq: 90

สำหรับกรมพลศึกษา จะพิจารณาจากการรายงานผลการปฏิบัติงานประจำเดือน การรวบรวมผลการปฏิบัติงานส่งตรงตามเวลา การปฏิบัติงานเรียบร้อย

4.3 กรมพลศึกษา มอบหมายให้กลุ่มพัฒนาการพลศึกษา กีฬา และนันทนาการภูมิภาค กรมพลศึกษา เป็นผู้จัดดำเนินการรวบรวม และสรุปคะแนนของเจ้าหน้าที่พลศึกษาประจำสำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัด และเจ้าหน้าที่พลศึกษาประจำอำเภอในส่วนคะแนนการประเมินของกรมพลศึกษา

4.4 กรมพลศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการซึ่งมีทั้งบุคคลภายนอก บุคลากรของกรมพลศึกษา และท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดเป็นคณะกรรมการ การประชุมสรุปประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พลศึกษาประจำอำเภอและเจ้าหน้าที่พลศึกษาประจำสำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดก่อนนำเสนอกรมพลศึกษาพิจารณาลงนามประกาศผลการประเมิน

4.5 การผ่านเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พลศึกษา จะต้องได้คะแนนการประเมินผลรวมทั้งหมด ไม่น้อยกว่า 75 คะแนน จึงจะผ่านเกณฑ์การประเมิน

4.6 กรมพลศึกษาจะพิจารณาต่อสัญญาให้กับเจ้าหน้าที่พลศึกษาที่ผ่านเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานในปีงบประมาณถัดไป กรณีที่กรมพลศึกษาได้รับการจัดสรรงบประมาณโครงการพัฒนาการกีฬาและนันทนาการมวลชน

ระเบียบกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ว่าด้วยการจัดสวัสดิการ พ.ศ. 2559

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงระเบียบกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ว่าด้วยการจัดสวัสดิการให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น เพื่อให้การดำเนินงานด้านสวัสดิการของกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรในสังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา จึงวางระเบียบไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาว่าด้วยการจัดสวัสดิการ พ.ศ.2559”

ข้อ 2 ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศ เป็นต้นไป

ข้อ 3 ให้ยกเลิกระเบียบกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ว่าด้วยการจัดสวัสดิการ พ.ศ. 2550

ข้อ 4 บรรดาระเบียบ ข้อบังคับ หรือคำสั่งอื่นใดในส่วนที่กำหนดไว้แล้วในระเบียบนี้ หรือซึ่งขัดหรือแย้งกับระเบียบนี้ ให้ใช้ระเบียบนี้แทน

ข้อ 5 ให้ปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาเป็นผู้รักษาการตามระเบียบนี้

3398086171 BUU iThesis 59930015 independent study / recv: 11072561 21:25:40 / seq: 90

หมวด 1

ข้อความทั่วไป

ข้อ 6 ในระเบียบนี้

“ปลัดกระทรวง” หมายความว่า ปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

“ประธานกรรมการ” หมายความว่า ประธานกรรมการสวัสดิการกระทรวงท่องเที่ยวและกีฬา

“คณะกรรมการสวัสดิการ” หมายความว่า คณะกรรมการสวัสดิการกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

“กองทุนสวัสดิการ” หมายความว่า กองทุนสวัสดิการกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

“สมาชิก” หมายความว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญ ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ สังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

“เจ้าหน้าที่” หมายความว่า ข้าราชการหรือลูกจ้างซึ่งได้รับการแต่งตั้งให้ปฏิบัติงานสวัสดิการกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

“ลูกจ้างสวัสดิการ” หมายความว่า ผู้ซึ่งได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้ปฏิบัติงานสวัสดิการกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา โดยได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนจากเงินสวัสดิการ

ข้อ 7 ให้ปลัดกระทรวงแต่งตั้งผู้รับผิดชอบงานด้านสวัสดิการทำหน้าที่บริหารงานสวัสดิการให้เป็นไปตาม มติคณะกรรมการสวัสดิการ และระเบียบนี้ และให้มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(1) จัดทำแผนงาน โครงการ และงบประมาณประจำปีเสนอคณะกรรมการสวัสดิการเพื่อพิจารณาอนุมัติ

(2) เสนอความเห็นต่อคณะกรรมการสวัสดิการออกระเบียบและวิธีปฏิบัติต่าง ๆ เพื่อใช้เป็นการดำเนินการสวัสดิการ

(3) เสนอความเห็นต่อคณะกรรมการสวัสดิการให้มีการจัดบริการหรือจัดกิจกรรมสวัสดิการต่าง ๆ ตามความเหมาะสม

(4) ดำเนินการทางธุรการในการบรรจุ แต่งตั้ง บังคับบัญชา และประเมินผลการปฏิบัติงานลูกจ้างสวัสดิการ

(5) ประสานงานกับคณะกรรมการและศูนย์ประสานงานจัดสวัสดิการข้าราชการหรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการตามระเบียบนี้

(6) ปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบนี้ ให้ถือว่าการปฏิบัติราชการ

ข้อ 8 การปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบนี้ ให้ถือว่าเป็นไปการปฏิบัติราชการ

3398086171 BUU iThesis 59930015 independent study / recv: 11072561 21:25:40 / seq: 90

หมวด 2

วัตถุประสงค์และประเภทสวัสดิการ

ข้อ 9 สวัสดิการกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา มีวัตถุประสงค์เพื่อประโยชน์ส่วนรวมของสมาชิก ดังนี้

(1) ให้สวัสดิการแก่สมาชิกนอกเหนือไปจากสวัสดิการของทางราชการจัดให้เป็นกรณีปกติ

(2) ให้บริการหรือจัดกิจกรรมอันจะก่อให้เกิดประโยชน์แก่สมาชิก

(3) ให้การส่งเสริม สนับสนุนความสามัคคี และสัมพันธภาพอันดีระหว่างสมาชิก

(4) ให้ความช่วยเหลือในด้านการเงินแก่สมาชิกที่ประสบความเดือดร้อน และจำเป็น

(5) ให้การสนับสนุนการดำเนินของกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา และส่วนราชการในสังกัด

(6) ดำเนินการอื่น ๆ เกี่ยวกับการให้สวัสดิการแก่สมาชิก หรือดำเนินการอื่นใด เพื่อประโยชน์ของสมาชิกหรือกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา และส่วนราชการในสังกัดตามที่คณะกรรมการสวัสดิการเห็นสมควร

ข้อ 10 กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬามีอำนาจจัดให้มีสวัสดิการภายในประเภทต่าง ๆ ได้ตามที่คณะกรรมการสวัสดิการกำหนด ดังนี้

(1) การออมทรัพย์

(2) การให้กู้เงิน

(3) การเคหะสงเคราะห์

(4) การฌาปนกิจสงเคราะห์

(5) การกีฬา และนันทนาการ

(6) การให้บริการของร้านค้าสวัสดิการ

(7) การฝึกวิชาชีพเพื่อเสริมรายได้หรือลดรายจ่ายให้แก่สมาชิก

(8) การสงเคราะห์ข้าราชการในด้านอื่น ๆ เช่น เงินช่วยค่าอาหาร เงินช่วยค่าเดินทาง เงินช่วยค่าเครื่องแบบหรือเครื่องแต่งกาย เงินทุนการศึกษา หรือเงินสงเคราะห์ผู้ประสบภัย เป็นต้น

(9) กิจกรรมหรือสวัสดิการประเภทอื่นตามที่คณะกรรมการสวัสดิการเห็นสมควร

3398086171
BUU iThesis 59930015 independent study / recv: 11072561 21:25:40 / seq: 90

หมวด 3

คณะกรรมการสวัสดิการ

ข้อ 11 ให้มีคณะกรรมการขึ้นคณะหนึ่ง เรียกว่า “คณะกรรมการสวัสดิการกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา” ประกอบด้วย

(1) ปลัดกระทรวงหรือผู้ที่ปลัดกระทรวงมอบหมายเป็นประธานกรรมการ

(2) ข้าราชการในสังกัดที่ปลัดกระทรวงแต่งตั้งจำนวนเจ็ดคนเป็นกรรมการ โดยกรรมการอย่างคนน้อยหนึ่ง ต้องมีคุณวุฒิหรือมีประสบการณ์ทางด้านการเงิน และการบัญชี

(3) ผู้แทนสมาชิกซึ่งคัดเลือกกันเองจำนวนเจ็ดคนเป็นกรรมการ มีวาระการดำรงตำแหน่งสองปีผู้ที่พ้นจากตำแหน่งตามวาระ อาจได้รับการคัดเลือกอีกได้ แต่จะดำรงตำแหน่งติดต่อกันเกินสองวาระไม่ได้ในกรณีกรรมการซึ่งเป็นผู้แทนสมาชิกพ้นจากตำแหน่งก่อนครบวาระให้ดำเนินการคัดเลือกกรรมการแทน เว้นแต่วาระของกรรมการดังกล่าวไม่ถึงเหนึ่งร้อยแปดสิบวันจะไม่คัดเลือกกรรมการแทนก็ได้ ในระหว่างนี้ให้ถือว่าคณะกรรมการมีจำนวนเท่าที่เหลืออยู่

(4) ผู้รับผิดชอบงานด้านสวัสดิการของกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาเป็นกรรมการและเลขานุการทั้งนี้ การคัดเลือกกรรมการ (3) ให้เป็นไปตามวิธีการที่ปลัดกระทรวงกำหนด

ให้คณะกรรมการสวัสดิการคัดเลือกกรรมหนึ่งที่มีคุณวุฒิหรือมีประสบการณ์ทางด้านการเงินและบัญชีเป็นเหรัญญิก มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการเงิน และการบัญชีของกองทุนสวัสดิการ

ให้ปลัดกระทรวงแต่งตั้งข้าราชการจำนวนสองคนเป็นผู้ช่วยเลขานุการ

ข้อ 12 ให้คณะกรรมการสวัสดิการ มีอำนาจหน้าที่ กำกับ ดูแลโดยทั่วไป ซึ่งกิจการจองสวัสดิการกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา และให้มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้ด้วย

(1) กำหนดนโยบาย อำนายการ และควบคุมดูแลการจัดสวัสดิการให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสมาชิก

(2) ออกระเบียบหรือข้อบังคับในการดำเนินงานจัดสวัสดิการภายในกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา เช่น ระเบียบการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ ระเบียบรับจ่ายเงิน การจัดทำบัญชี และการเก็บรักษาเงินกองทุนสวัสดิการ ระเบียบการสงเคราะห์ข้าราชการ ระเบียบการให้บริการร้านค้าสวัสดิการ เป็นต้น

(3) อนุมัติให้มีการจัด และพิจารณายุบเลิกการจัดสวัสดิการประเภทต่าง ๆ

(4) แต่งตั้งบุคคล คณะบุคคล หรือคณะอนุกรรมการที่เป็นข้าราชการหรือผู้ที่มิใช่ข้าราชการเพื่อดำเนินการจัดสวัสดิการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการจัดสวัสดิการ หรือดำเนินการเรื่องอื่นใดตามที่คณะกรรมการมอบหมาย

3398086171 BUU iThesis 59930015 independent study / recv: 11072561 21:25:40 / seq: 90

(5) จัดให้มีการประชุมใหญ่สามัญประจำปี

(6) ควบคุมดูแลการรับเงิน และใช้จ่ายเงินกองทุนสวัสดิการ

(7) อนุมัติการจ้างลูกจ้างสวัสดิการ กำหนดค่าตอบแทน จัดแบ่งงาน กำหนดระเบียบและวิธีปฏิบัติงาน รวมทั้งจัดระบบการบริการงานบุคคลของลูกจ้าง

(8) กำหนดค่าตอบแทนแก่คณะกรรมการจัดสวัสดิการ เจ้าหน้าที่ และลูกจ้างหรือค่าตอบแทนอื่นใดตามที่คณะกรรมการสวัสดิการเห็นสมควร

(9) กำหนดอัตราค่าบริการในการใช้สวัสดิการที่จัดขึ้น

(10) อนุมัติหรือมอบอำนาจให้กรรมการคนหนึ่งคนใดเป็นผู้ดำเนินการก่อนหนี้ผูกพันหรือลงนามในเอกสารต่าง ๆ แทนคณะกรรมการสวัสดิการ และจ่ายเงินกองทุนร่วมกับเหรัญญิกตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการสวัสดิการกำหนด

(11) ปฏิบัติการอื่นใดที่จำเป็นที่เกี่ยวกับการจัดสวัสดิการกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาหรือตามที่คณะกรรมการสวัสดิการมอบหมาย

ข้อ 13 คณะกรรมการสวัสดิการต้องจัดให้มีการประชุมประจำปีอย่างย้อยปีละหนึ่งครั้งเพื่อให้มีการรายงานผลงานการจัดสวัสดิการที่ผ่านมา การเสนอนโยบาย แผนงาน และลงประมาณในการจัดสวัสดิการในปีต่อไป การพิจารณาอนุมัติระเบียบและหลักเกณฑ์ที่สำคัญ รวมทั้งการแสดงความคิดเห็น และการปรึกษาหารือเกี่ยวกับกรจัดสวัสดิการในระหว่างปี

ในการประชุมคณะกรรมการสวัสดิการต้องมีคณะกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมดจึงจะเป็นองค์ประชุมถ้าประธานกรรมการไม่อยู่ในที่ประชุมหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ให้ที่ประชุมหรือกรรมการหนึ่งคนทำหน้าที่ประธานในที่ประชุมแทนมติของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการคนหนึ่งให้มีหนึ่งเสียงในการลงคะแนน ถ้ามีคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหรือเป็นชี้ขาด

ข้อ 14 ให้กรรมการสวัสดิการพ้นจากตำแหน่ง

(1) ตาย

(2) ลาออกหรือออกจากราชการ

(3) ครบกำหนดวาระ

(4) ประธานกรรมการมีคำสั่งถอดถอน ในกรณีที่กรรมการนั้นกระทำอันจะก่อให้เกิดความเสียหายแก่สวัสดิการโดยมีมติคณะกรรมการสวัสดิการ

3398086171
BUU iThesis 59930015 independent study / recv: 11072561 21:25:40 / seq: 90

หมวด 4

สมาชิก

ข้อ 15 สมาชิกสวัสดิการกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา มี 2 ประเภท คือ

(1) สมาชิกสามัญ ได้แก่ ข้าราชการ และลูกจ้างประจำ

(2) สมาชิกวิสามัญได้แก่ พนักงานราชการ

ให้สมาชิกภาพของสมาชิกเริ่มตั้งแต่วันที่ผู้นั้นได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้เข้ารับราชการหรือเข้าทำงานในกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาและสิ้นสุดลงเมื่อผู้นั้นพ้นจากการเป็นข้าราชการลูกจ้างประจำ หรือพนักงานราชการ

ข้อ 16 สมาชิกมีสิทธิร้องขอให้มีการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการตามระเบียบนี้ได้

หมวด 5

การเงิน การบัญชี และการตรวจสอบ

ข้อ 17 ให้จัดตั้งกองทุนขึ้นในกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา เรียกว่า “กองทุนสวัสดิการกระทรวงการท่องเที่ยงและกีฬา” แยกต่างหากจากเงินอื่นของส่วนราชการ เพื่อสะสมและใช้จ่ายสำหรับการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ของสวัสดิการกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

ข้อ 18 กองทุนสวัสดิการอาจมีรายได้ ดังนี้

(1) เงินค่าธรรมเนียมสมาชิกตามอัตรา และระยะเวลาจ่ายที่คณะกรรมการสวัสดิการกำหนด

(2) เงินรายได้ที่เกิดจากการจัดกิจกรรม หรือการจัดบริการ

(3) เงินกู้จากสวัสดิการภายในส่วนราชการของส่วนราชการอื่นหรือสถาบันการเงิน

(4) เงินบริจาคเพื่อการจัดสวัสดิการ

(5) เงินอุดหนุนหรือรายได้ตามที่รัฐบาลหรือหน่วยงานของรัฐจัดสรรให้

(6) ดอกผลของเงินได้ (1) - (5)

(7) รายได้อื่น ๆ

การกู้เงินจากสถาบันการเงินตาม (3) ให้เป็นไปตามหักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการสวัสดิการกำหนด

ข้อ 19 ให้กรรมการ และเลขานุการ หรือผู้ที่คณะกรรมการสวัสดิการมอบหมาย จัดทำรายงานผลการดำเนินงานในปีที่ผ่านมาเสนอคณะกรรมการสวัสดิการเพื่อพิจารณา

ข้อ 20 ให้สวัสดิการกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา เปิดบัญชีฝากเงินกองทุนสวัสดิการไว้กับธนาคารพาณิชย์หรือสหกรณ์ออมทรัพย์ของส่วนราชการตามระเบียบที่คณะกรรมการสวัสดิการกำหนด

3398086171
BUU iThesis 59930015 independent study / recv: 11072561 21:25:40 / seq: 90

ข้อ 21 ให้เหรัญญิกจัดทำบัญชีตามระบบบัญชีสากล โดยแยกประเภทงาน ลงรายการรับและจ่ายเงิน สินทรัพย์ และหนี้สินที่เป็นไปอยู่จริงตามประเภทกิจกรรม พร้อมด้วยข้อความอันเป็นที่มาของรายการดังกล่าวและให้จัดทำงบรับจ่ายประจำเดือนเสนอคณะกรรมการสวัสดิการเพื่อทราบ

ข้อ 22 การปิดบัญชีให้กระทำปีละครั้งตามปีปฏิทิน และให้เหรัญญิกจัดทำงบการเงินซึ่งประกอบด้วย งบดุล บัญชรทำราย และบัญชีกำไรขาดทุนตามกฎหมาย เพื่อดำเนินการตามข้อ 23 ภายในสี่สิบวันนับตั้งแต่วันสิ้นปีบัญชี

ข้อ 23 ทุกปีให้ผู้ตรวจสอบภายในกระทรวงหรือผู้มีคุณวุฒิด้านการเงิน และบัญชีที่คณะกรรมการสวัสดิการแต่งตั้ง เป็นผู้สอบบัญชี ทำการตรวจสอบ และรับรองบัญชีและการเงินของสวัสดิการกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาให้แล้วเสร็จภายในสามสิบวัน นับตั้งที่วันที่ได้รับการเงินตามข้อ 22

ข้อ 24 ผู้ตรวจสอบภายในกระทรวงหรือผู้สอบบัญชีตามข้อ 23 มีหน้าที่ตรวจสอบสมุดบัญชี และเอกสารหลักฐานของสวัสดิการมาอบหมายให้จัดการหรือดำเนินการจัดสวัสดิการหรือบุคคลทีเกี่ยวข้อง

ผู้ตรวจสอบภายในกระทรวงหรือผู้สอบบัญชีมีหน้าที่รายงานสอบบัญชีต่อคณะกรรมการสวัสดิการเพื่อพิจารณา และประเมินผลการจัดสวัสดิการ และให้คณะกรรมการสวัสดิการส่งสำเนารายงานผลการสอบบัญชี และรายงานการประเมินผลการจัดสวัสดิการดังกล่าวให้คณะกรรมการสวัสดิการราชการ โดยเร็ว

ให้คณะกรรมการสวัสดิการประชาสัมพันธ์รายงานการประเมินผลการจัดสวัสดิการประจำปีของปีที่ล่วงมาแล้ว ซึ่งแสดงงบดุล บัญชีทำรายการ และบัญชีกำไรขาดทุนที่ผู้สอบบัญชีรับรองถูกต้องภายในสมาสิบวัน นับแต่วันที่ผู้สอบบัญชีรับรอง ให้สมาชิกทราบโดยทั่วกัน ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการสวัสดิการข้าราชการกำหนด

หมวด 6

บทเฉพาะกาล

ข้อ 25 ในวาระเริ่มแรก ซึ่งยังมิได้การคัดเลือกกรรมการผู้แทนสมาชิกตามข้อ 11 (3) ให้คณะกรรมการสวัสดิการ ประกอบด้วยบุคคลตามข้อ 11(1) (2) และ (4)
ให้ดำเนินการคัดเลือกกรรมการผู้แทนสมาชิกตามข้อ 11 (3) ให้แล้วเสร็จภายในเก้าสิบวันนับแต่ระเบียบนี้มีผลใช้บังคับ

3398086171
BUU iThesis 59930015 independent study / recv: 11072561 21:25:40 / seq: 90

ข้อ 26 ให้บรรดาทรัพย์สิน หนี้สิน และเงินกองทุนสวัสดิการกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาตามระเบียบกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ว่าด้วยการจัดสวัสดิการ พ.ศ. 2550 เป็นทรัพย์สิน หนี้สิน และเงินกองทุนสวัสดิการกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ตามระเบียบนี้

ข้อ 27 การใดที่ดำเนินการอยู่ก่อนวันที่ระเบียบนี้บังคับและยังดำเนินการไม่แล้วเสร็จให้ดำเนินต่อไปตามระเบียบกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ว่าด้วยการจัดสวัสดิการ พ.ศ. 2550 โดยไม่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่สวัสดิการกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

ข้อ 28 ในระหว่างที่ยังมิได้กำหนดระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ คำสั่ง หลักเกณฑ์ หรือวิธีปฏิบัติตามระเบียบนี้ ให้ใช้ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ คำสั่ง หลักเกณฑ์ หรือวิธีปฏิบัติ ที่ได้กำหนดตามระเบียบกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ว่าด้วยการจัดสวัสดิการ พ.ศ. 2550 ไปพลางก่อน เท่าที่ไม่ขัดแย้งกับระเบียบนี้

ประกาศ ณ วันที่ 15 มิถุนายน พ.ศ. 2559

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

รณัชฤดี ป้องกันภัย (2558) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ กรณีศึกษาพนักงานผู้ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานใหญ่ ผลการศึกษาพบว่าในภาพรวมของปัจจัยด้านการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คือลักษณะงานที่ปฏิบัติ การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน

วิไลพร บุญรอด (2553) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการอุดมการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเมื่อพิจารณา เป็นรายด้านพบว่า

1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเหมาะสม โดนภาพรวม มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

2) ด้านสภาพการทำงานทีมีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โดยภาพรวมมีคุณภาพชีวิตในหารทำงานที่อยู่ระดับปานกลาง

3) ด้านโอกาสความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน โดยภาพรวม มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

4) ด้านโอกาการพัฒนาและการใช้ความสามารถของบุคคล โดยภาพรวมมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

3398086171
BUU iThesis 59930015 independent study / recv: 11072561 21:25:40 / seq: 90

5) ด้านการทำงาร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น โดยภาพรวม มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

6) ด้านสิทธิส่วนบุคคล โดยภาพรวม มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

7) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว โดยภาพรวม มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

8) ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยภาพรวม มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

มยุรี แก้วประภา (2552) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน มหาวิทยาลัยแม่โจ้ โดยสรุปพนักงานมหาวิทยาลัยมีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานขอพนักงานมหาวิทยาลัยอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 ซึ่งค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม และด้านระเบียบข้อบังคบในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ด้านสิ่วแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านบูรณาการางสังคม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และด้านการปฏิบัติการในสังคม อยู่ในระดับมาก

นงลักษณ์ ฤทธิ์คำ (2555) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี ผลการวิเคราะห์พบว่า คุณภาพชีวิตในกาทำงานโดยรวมและรายได้อยู่ในระดับมาก ของข้าราชการครูโรงเรียนนวมินทราชูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัยปทุมธานี จากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านการรักษาสิทธิ์ส่วนบุคคล ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม และด้านความสมดุลในการดำรงชีวิตตามลำดับ

ทัศนีย์ ชาติไทย (2559) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงายของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ ผลการศึกษาพบว่า บุคลการในหมาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวม 8 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

2) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก

3396086171
BUU iThesis 59930015 independent study / recv: 11072561 21:25:40 / seq: 90

3) ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก

4) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก

5) ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก

6) ด้านประชาธิปไตยในองค์การ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก

7) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก

8) ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก

สุเนตร นามโคตรศรี (2553) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่าระดับความเป็นจริงอยู่ในระดับดีมาก มีเพียงด้านเดียว คือ ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม ส่วนที่เหลืออยู่ในระดับปานกลาง รองลงมา คือ การพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงานบทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุล ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน ค่าตอบแทนที่เพียงพอ และเป็นธรรม คุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน และด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานเป็นอันดับสุดท้าย

วิภา หวันแหละ (2535) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลการในโรงพยาบาลหาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ผลการศึกษาพบว่าบุคลการในโรงพยาบาลหาดใหญ่มีคุณภาพชีวิตโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจาณารายด้านพบว่า

1) ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอในข้อได้รับค่าตอบแทนมีเหมาะสมกับภาระงานที่นับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือได้รับสวัสดิการเท่าเทียมกับบุคลากรอื่นในโรงพยาบาล ในขณะที่ การมีเงินพียงพอเหลือเก็บในแต่ละเดือน และไม่มีภาระหนี้สินที่ต้องชำระในแต่ละเดือน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

2) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยในข้อนี้มีการตรวจสอบซ่อมแซมวัสดุอุปกรณ์ให้อยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งานเสมอมีค่าเฉลี่ยสูงสุด

3) ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ได้พัฒนาความรู้ความสามารถในข้อ ระดับการศึกษาที่สูงขึ้น

3398086171 BUU iThesis 59930015 independent study / recv: 11072561 21:25:40 / seq: 90

4) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานต่อผู้ปฏิบัติงานในข้อ ระบบการพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนขั้นมีความชัดเจนและเป็นธรรมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด

5) ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ผู้ปฏิบัติงานในข้อ มีกิจกรรมร่วมสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานนอกเหนือเวลางานประจำมีค่าเฉลี่ยสูงสุด

6) ด้านประชาธิปไตยในองค์การหรือกระบวนการยุติธรรมในข้อทุกคนในหน่วยงานมีสิทธิในการแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ

7) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ โดยส่วนรวมในข้อสามารถปรับวิธีการใช้ชีวิตที่แตกต่างตามลักษณะงานได้ เช่น การพักผ่อน การรับประทานอาหารมีค่าเฉลี่ย

8) ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ข้อนี้หน่วยงานมีการรณรงค์ประชาสัมพันธ์ เพื่อปลูกจิตสำนึกให้มีส่วนร่วมต่อการรับผิดชอบต่อสังคมและผู้มารับบริการมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติหน้าที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

นพวรรณ วีรโอฬารสิทธิ์ (2548) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำของข้าราชการและลูกจ้างประจำองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ผลการศึกษาพบว่าโดยรวมอยู่ในระดับข่อนข้างสูง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีด้านสิ่งแวดล้อมถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับในสังคม ด้านความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตดับการทำงานและด้านการปฏิบัติในสังคม มีคุณภาพชีวิตในการทำอยู่ระดับข่อนข้างสูง ยกเว้นด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ และด้านระเบียบกฎเกณฑ์และความเป็นธรรมในการปฏิบัติงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ระดับปานกลาง

กนกวรรณ ชูชีพ (2551) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ปัจจัยที่นำมาศึกษาคูณภาพชีวิตของข้าราชการในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ประกอบไปด้วย 8 ปัจจัย และได้พบว่า

1) ปัจจัยค่าตอบแทน ส่วนใหญ่ไม่พึงพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับ โดยเห็นว่าค่าตอบแทน/ เงินเดือนที่ได้รับไม่มีเหลือพอที่จะเก็บออมสำหรับอนาคต (ร้อยละ 62.6) เงินเดือนไม่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำอยู่ (ร้อยละ 58.6) เงินเดือนที่ได้รับไม่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมวิชาชีพลักษณะงานคล้าย ๆ กัน (ร้อยละ 57.5)

2) ปัจจัยการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร พบว่า ส่วนใหญ่พึงพอใจกับการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรของหน่วยงานโดยเห็นว่า ตนเองได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญที่จะช่วยพัฒนาความรู้ ความสามารถ ความคิด และทักษะของตนเอง (ร้อยละ 89.0)

BUU iThesis 59930015 independent study / recv: 11072561 21:25:40 / seq: 90

3) ปัจจัยความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พบว่า ส่วนใหญ่พึงพอใจกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยเห็นว่า ได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน (ร้อยละ 66.5)

4) ปัจจัยธรรมนูญในองค์การ พบว่า ส่วนใหญ่พึงพอใจกับธรรมนูญในองค์การ โดยเห็นว่า เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ไม่ก้าวก่ายในเรื่องส่วนตัวของท่านที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน (ร้อยละ 80.3)

5) ปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น พบว่า ส่วนใหญ่พึงพอใจกับความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น โดยเห็นว่าในแต่ละวันรู้สึกกระปี้กระเปร่าพร้อมที่จะปฏิบัติงาน (ร้อยละ 82.4)

6) ปัจจัยการบูรณาการทางสังคมและการทำงานร่วมกัน พบว่า ส่วนใหญ่พึงพอใจกับการบูรณาการทางสังคมและการทำงานร่วมกัน โดยเห็นว่าตนเองได้เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงานอยู่เสมอ (ร้อยละ 92.8)

7) ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่พึงพอใจกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยเห็นว่า หน่วยงานจัดให้มีการตรวจสุขภาพอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง (ร้อยละ 76.7)

8) ปัจจัยความสัมพันธ์กับหน่วยงานภายนอก พบว่าส่วนใหญ่พึงพอใจกับความสัมพันธ์กับหน่วยงานภายนอก โดยเห็นว่า ตนเองให้ความร่วมมือหรือตอบคำถามในกรณีที่หน่วยงานภายนอกขอความร่วมมือหรือซักถามเกี่ยวกับข้อมูล ความคิดเห็น และแนวทางการปฏิบัติงาน (ร้อยละ 93.4)

มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดตรัง (2551) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายปีกรณีศึกษา: มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ พบว่าผลการศึกษาภาพรวมลูกจ้างชั่วคราวรายปี มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลางโดยรายละเอียดแต่ละด้านปรากฏผลดังนี้

1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง

3) ด้านสภาพงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง

4) ด้านการพัฒนาและใช้ความสามารถ ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง

5) ด้านความมั่นคงและโอกาสความก้าวหน้า ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

6) ด้านภาวะผู้นำ ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง

7) ด้านสิทธิของลูกจ้าง ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

8) ด้านงานและขอบเขตชีวิตส่วนตัว ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

3398086171 BUU iThesis 59930015 independent study / recv: 11072561 21:25:40 / seq: 90

9) ด้านความปลอดภัยและการส่งเสริมสุขภาพ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ปวีณา ผาสุข (2547) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ผลการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยคุณภาพชีวิตด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับปานกลาง และคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความปลอดภัยที่ดีของการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านสิทธิพนักงาน ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมในระดับมาก

3398086171 BUU iThesis 59930015 independent study / recv: 11072561 21:25:40 / seq: 90

สรุปผลการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน

ตารางที่ 2 สรุปผลการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานที่ผู้วิจัยนำมากำหนดเป็นประเด็นในการศึกษา

ประเด็น	แหล่งข้อมูลอ้างอิง
1. ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและเพียงพอต่อการดำเนินชีวิต (Adequate and fair compensation)	Walton (1975) ได้เสนอองค์ประกอบที่เกี่ยวกับคุณลักษณะคุณภาพชีวิตที่สำคัญในการทำงานด้าน ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและเพียงพอต่อการดำรงชีวิต (Adequate and fair compensation) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ อย่าง เพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และต้องเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์การอื่น ๆ วิไลพร บุญรอด (2553) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการอุดมการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเมื่อพิจารณา เป็นรายด้านพบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเหมาะสม โดนภาพรวม มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (Safe and health environment)	Walton (1975) ได้เสนอองค์ประกอบที่เกี่ยวกับคุณลักษณะคุณภาพชีวิตที่สำคัญในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (Safe and health environment) หมายถึง สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ นั่นคือสภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สุกสะดวกสบายและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ มยุรี แก้วประภา (2552) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน มหาวิทยาลัยแม่โจ้ โดยสรุปพนักงานมหาวิทยาลัยมีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานขอพนักงานมหาวิทยาลัยอยู่ในระดับมากซึ่งด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยอยู่ในระดับมาก

3390808171 BUU iThesis 59930015 independent study / recv: 11072561 21:25:40 / seq: 90

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ประเด็น	แหล่งข้อมูลอ้างอิง
3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี (Development of human capacities)	Walton (1975) ได้เสนอองค์ประกอบที่เกี่ยวกับคุณลักษณะคุณภาพชีวิตที่สำคัญในการทำงานด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี (Development of human capacities) คืองานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริงและรวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานที่ตนเองยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย นงลักษณ์ ฤทธิ์คำ (2555) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี ผลการวิเคราะห์พบว่าโดยเรียงลำดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถอยู่ในลำดับที่ 4 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง
4. ลักษณะงานที่ส่งเริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (Growth and security)	Walton (1975) ได้เสนอองค์ประกอบที่เกี่ยวกับคุณลักษณะคุณภาพชีวิตที่สำคัญในการทำงานด้านลักษณะงานที่ส่งเริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (Growth and security) คือการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ความก้าหน้า และความมั่นคงในอาชีพให้เป็นที่ยอมรับต่อเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน ทัศนีย์ ชาติไทย (2559) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงายของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ ผลการศึกษาพบว่า บุคลการในหมาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวม 8 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าลักษณะงานที่ส่งเริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (Growth and security) มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก

3398086171 BUU iThesis 59930015 independent study / recv: 11072561 21:25:40 / seq: 90

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ประเด็น	แหล่งข้อมูลอ้างอิง
5. ลักษณะงานที่มีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (Social intelligent)	Walton (1975) ได้เสนอองค์ประกอบที่เกี่ยวกับคุณลักษณะคุณภาพชีวิตที่สำคัญในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่มีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (Social intelligent) หมายความว่า งานนั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ รวมถึงโอกาสเท่าเทียมกันในความก้าวหน้า วิภา หวันแหละ (2558) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลการในโรงพยาบาลหาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ผลการศึกษาพบว่า ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ผู้ปฏิบัติงานในข้อ มีกิจกรรมร่วมสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานนอกเหนือเวลางานประจำมีค่าเฉลี่ยสูงสุด
6. ลักษณะงานตั้งอยู่บนพื้นฐานของระเบียบหรือกระบวนการทำงานทางราชการ (Constitutionalism)	Walton (1975) ได้เสนอองค์ประกอบที่เกี่ยวกับคุณลักษณะคุณภาพชีวิตที่สำคัญในการทำงานด้านลักษณะงานตั้งอยู่บนพื้นฐานของระเบียบหรือกระบวนการทำงานทางราชการ (Constitutionalism) หมายถึงวิถีชีวิตและวัฒนธรรมในองค์การที่จะส่งเสริมให้ เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคลมีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพ ในการพูด มีความเสมอภาค และมีการปกครองด้วยกฎหมาย วิไลพร บุญรอด (2553) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการอุดมการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเมื่อพิจารณา เป็นรายด้านพบว่าด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของกฎหมาหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (Constitutionalism) (สิทธิส่วนบุคคล) โดยภาพรวม มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

3398086171 BUU iThesis 59930015 independent study / recv: 11072561 21:25:40 / seq: 90

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ประเด็น	แหล่งข้อมูลอ้างอิง
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยมีส่วนร่วม (The total life space)	Walton (1975) ได้เสนอองค์ประกอบที่เกี่ยวกับคุณลักษณะคุณภาพชีวิตที่สำคัญในการทำงานด้านลักษณะงานที่มีส่วนส่งเสริมด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยมีส่วนร่วม (The total life space) คือการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอก องค์การอย่างสมดุลคือต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป ด้วยการกำหนดชั่วโมงในการทำงานที่เหมาะสมเพื่อหลีกเลี่ยง การที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือไดชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ ปวีณา ผาสุข (2547) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ผลการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตโดยพบว่า ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับปานกลาง
8. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (Social relevance of working life)	Walton (1975) ได้เสนอองค์ประกอบที่เกี่ยวกับคุณลักษณะคุณภาพชีวิตที่สำคัญในการทำงาน ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (Social relevance of working life) คือ เรื่องที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้สึกและยอมรับว่าองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้นรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่าง ๆ เช่น ผลผลิต การจำกัดของเสีย การรักษาสภาพแวดล้อม มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดตรัง (2551) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายปี กรณีศึกษา: มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ ผลการศึกษาพบว่าผลการศึกษาภาพรวมลูกจ้างชั่วคราวรายปี มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง

3398086171 BUU iThesis 59930015 independent study / recv: 11072561 21:25:40 / seq: 90

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ประเด็น	แหล่งข้อมูลอ้างอิง
9. สวัสดิการและผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ (Benefits)	Gilmer (1973) ได้เสนอลักษณะการทำงานที่จะทำเป็นตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยถือว่าเป็นองค์ประกอบอื่น ๆ ที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานไว้ 10 ประการ โดย ด้านที่ 10 ได้กล่าวถึงสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ (Benefits) คือ สิทธิประโยชน์และสวัสดิการอื่น ๆ นอกเหนือไปจากค่าจ้างที่บุคคลได้รับ ได้แก่ เบี้ยบำนาญ วันหยุดพักผ่อนประจำปี การลา ค่ารักษาพยาบาล การจัดประกันภัยเป็นต้น นพวรรณ วีรโอฬารสิทธิ์ (2548) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำของข้าราชการและลูกจ้างประจำองค์การริหารส่วนจังหวัดระยอง ผลการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตการทำของข้าราชการและลูกจ้างประจำองค์การริหารส่วนจังหวัดระยอโดยรวมอยู่ในระดับข่อนข้างสูง

3398086171 BUU iThesis 59930015 independent study / recv: 11072561 21:25:40 / seq: 90

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่พลศึกษาจังหวัดระยองครั้งนี้ เป็นการใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางในการดำเนินการวิจัย

1. วิธีการศึกษาวิจัย
2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ
3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การสร้างเครื่องมือและตรวจสอบเครื่องมือ
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูลและการตรวจสอบข้อมูล

วิธีการศึกษาวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) โดยการสัมภาษณ์จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือเจ้าหน้าที่พลศึกษาจังหวัดระยองทั้ง 8 อำเภอ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

คุณสมบัติของเจ้าหน้าที่พลศึกษา มีดังนี้

1. เป็นบุคคลสัญชาติไทย
2. จบการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี สาขาวิชาเอกพลศึกษา หรือวิชาเอกนันทนาการ หรือวิชาเอกวิทยาศาสตร์การกีฬา สำหรับผู้ที่จบปริญญาตรีสาขาวิชาอื่นต้องมีหน่วยการเรียนทางพลศึกษา นันทนาการ หรือวิทยาศาสตร์การกีฬา ไม่น้อยกว่า 45 หน่วยการเรียน
3. มีอายุไม่ต่ำกว่า 22 ปี และไม่เกิน 35 ปีบริบูรณ์ในวันสมัคร
4. ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย
5. ไม่เป็นผู้มีร่างกายทุพพลภาพ ไร้ความสามารถหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบหรือเป็นโรคตามที่ระเบียบข้าราชการพลเรือนกำหนด
6. ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง กรรมการของพรรคการเมืองหรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง

3398086171
BUU iThesis 59930015 independent study / recv: 11072561 21:25:40 / seq: 90

7. ไม่เป็นผู้เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกเพราะกระทำความผิดทางอาญา เว้นแต่เป็นโทษที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

8. ไม่เป็นผู้เคยถูกให้ออกจากงาน ด้วยการยกเลิกสัญญาจ้างของกรมพลศึกษาหรือเคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออกหรือไล่ออกจากราชการ รัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานอื่นของรัฐ

9. ไม่เป็นข้าราชการบำนาญ หรือได้รับเบี้ยหวัดจากรัฐวิสาหกิจ หรือส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นของรัฐ

10. ไม่เป็นผู้เคยปฏิบัติงานในตำแหน่งเจ้าหน้าที่พลศึกษาที่กรมพลศึกษาจ้างเหมาแล้วประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน

11. เป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม และศีลธรรมอันดี

12. มีความรู้ ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์ Microsoft word , Microsoft excel , Microsoft power point และระบบอินเตอร์เน็ตได้เป็นอย่างดี เนื่องจากในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พลศึกษานั้นจำเป็นต้องใช้คอมพิวเตอร์ในการพิมพ์งานหรือใช้โปรแกรมต่าง ๆ ของคอมพิวเตอร์ช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในครั้งนี้ประกอบด้วย เจ้าหน้าที่พลศึกษาจังหวัดระยอง ทั้ง 8 อำเภอ ได้แก่

1. เจ้าหน้าที่พลศึกษาประจำอำเภอเมือง
2. เจ้าหน้าที่พลศึกษาประจำอำเภอบ้านฉาง
3. เจ้าหน้าที่พลศึกษาประจำอำเภอวังจันทร์
4. เจ้าหน้าที่พลศึกษาประจำอำเภอบ้านค่าย
5. เจ้าหน้าที่พลศึกษาประจำอำเภอแกลง
6. เจ้าหน้าที่พลศึกษาประจำอำเภอเขาชะเมา
7. เจ้าหน้าทีพลศึกษาประจำอำเภอนิคมพัฒนา
8. เจ้าหน้าที่พลศึกษาประจำอำเภอปลวกแดง

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือสำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ คือ เครื่องมือแนวคำถามสำหรับใช้สัมภาษณ์แบบเชิงลึก (In-depth interview) เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) โดยรายละเอียดในการสร้าง และตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ มีรายละเอียดดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงายวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมากำหนดประเด็นในการศึกษาในการวิจัย นิยามศัพท์เฉพาะ และประเด็นคำถามโดยลำดับ

BUU iThesis 59930015 independent study / recv: 11072561 21:25:40 / seq: 90

2. นำประเด็นคำถามที่ได้ไปสร้างเป็นเครื่องมือ แนวคำถามสำหรับการเก็บรวบรวมข้องมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative data) ในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานเจ้าหน้าที่พลศึกษาจังหวัดระยอง ประเด็นประกอบด้วย

1. ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและเพียงพอต่อการดำเนินชีวิต

2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย

3. ด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี

4. ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

5. ด้านลักษณะงานที่มีส่วนส่งเสริมบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน

6. ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของกฎหมายหรือกระบวนการทำงานทางราชการ

7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยมีส่วนร่วม

8. ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง

9. ด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ

การสร้างเครื่องมือและตรวจสอบเครื่องมือ

1. นำเครื่องมือแนวคำถามที่ได้ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ซึ่งผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ประกอบด้วย

1.1 ดร.กฤษฎา นันทเพ็ชร อาจารย์ประจำวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

1.2 นายปรีดา ศรีเมฆ หัวหน้ากลุ่มงานส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการสำนักงานท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดระยอง

1.3 นางสาวเปรมมิกา ยะคุณเขตต์ เจ้าหน้าที่พลศึกษาประจำสำนักงานท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดระยอง

2. ผู้เชี่ยวชาญดำเนินการตรวจสอบเนื้อหาและความครอบคลุมของแนวคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 จากนั้นผู้วิจัยทำการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญก่อนจะนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3398086171 BUU iThesis 59930015 independent study / recv: 11072561 21:25:40 / seq: 90

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษาในครั้งนี้ มีขันตอนดำเนินการดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลเสนอต่อสำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดระยอง

2. ผู้วิจัยทำการติดต่อนัดหมายขอสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล

3. เมื่อได้รับอนุญาตจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญให้เข้าไปดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยจะเดินทางไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญโดยการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง

4. ผู้วิจัยจะไม่มีการเปิดเผยข้อมูลชื่อและนามสกุลของผู้ให้ข้อมูลสำคัญทุกท่าน

5. การรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content analysis)

ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจะดำเนินการในช่วงระหว่างเดือนมกราคม พ.ศ. 2561 ถึง เดือนมีนาคม พ.ศ. 2561 รวมระยะเวลาทั้งสิ้น 3 เดือน

การวิเคราะห์ข้อมูลและการตรวจสอบข้อมูล

การตรวจสอบข้อมูล

ผู้วิจัยใช้วิธีการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation) ได้แก่ การแสวงหาความเชื่อถือได้ของข้อมูลจากแหล่งที่แตกต่างกันซึ่งผู้วิจัยได้ใช้วิธีการตรวจสอบสามเส้า (Triangulation)

1. ด้านข้อมูล (Data) ดังนี้

1.1 ด้านเอกสาร ใช้การรวบรวมข้อมูลเรื่องเดียวกันที่มาจากแหล่งต่างกัน

1.2 ด้านบุคคล ใช้การรวบรวมข้อมูลเรื่องเดียวกันจากบุคคลหลายคน ได้แก่ นักวิชาการ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้มีประสบการณ์เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในตำแหน่งเจ้าหน้าที่พลศึกษา

2. ด้านทฤษฎี ได้ใช้ทฤษฎีตามที่กล่าวอิงไว้ในบทที่ 2 เป็นเครื่องตรวจสอบ

3. ด้านผู้วิจัย ใช้ข้อมูลจากผู้วิจัยหลายคนที่วิจัยเรื่องเดียวกันหรือใกล้เคียงมาตรวจสอบว่าได้ข้อมูลผลการวิจัยตรงกันหรือไม่

3398086171 BUU iThesis 59930015 independent study / recv: 11072561 21:25:40 / seq: 90

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลเชิงคุณภาพที่เก็บรวบรวมได้จากเครื่องมือแนวคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์แบบเชิงลึก ซึ่งเมื่อทำการเก็บรวบรวมข้อมูลได้ครบตามจำนวนที่ได้กำหนดไว้แล้ว จะทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content analysis) ด้วยการเรียบเรียงข้อมูลตามวัตถุประสงค์และประเด็นที่ใช้ในการศึกษา

3398086171
BUU iThesis 59930015 independent study / recv: 11072561 21:25:40 / seq: 90

บทที่ 4
ผลการวิจัย

ในการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่พลศึกษาจังหวัดระยอง มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่พละศึกษาในจังหวัดระยอง ผู้วิจัยใช้แนวทางการดำเนินการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยเก็บข้อมูลตัวอย่างจากเจ้าหน้าที่พลศึกษาจังหวัดระยองทั้ง 8 อำเภอ จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 8 คนโดยประกอบไปด้วยข้อคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์จำนวน 9 ด้าน โดยประกอบไปด้วย ดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและเพียงพอต่อการดำเนินชีวิต
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย
3. ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี
4. ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความก้าวหน้าโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน
5. ด้านลักษณะงานที่มีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน
6. ด้านลักษณะงานตั้งอยู่บนพื้นฐานของระเบียบหรือกระบวนการทำงานทางราชการ
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยมีส่วนร่วม
8. ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง
9. ด้านสวัสดิการและผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ

ผลการศึกษาข้อมูล

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

จากผลการศึกษาด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมของเจ้าหน้าที่พลศึกษา พบว่าเจ้าหน้าที่พลศึกษาของจังหวัดระยองสามารถแบ่งกลุ่ม ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

ผลการศึกษาเจ้าหน้าที่พลศึกษาโดยส่วนใหญ่ได้ให้เหตุผลในด้านค่าว่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมไม่มีความเหมาะสม พบว่า ค่าตอบแทนที่ไม่มีความเหมาะสมเนื่องจาก ค่าเดินทางในการออกไปทำกิจกรรมยังพื้นที่ ที่ต้องรับผิดชอบต้องออกค่าเดินทางเอง ค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวันที่ต้องนำไปใช้จ่ายในการดูแลครอบครัว และจากปัญหาภาวะเศรษฐกิจที่เป็นอยู่ในปัจจุบันทำให้ไม่มีความเหมาะสมไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต จึงต้องหารายได้อื่น ๆ มาใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน เช่น การค้าขาย การทำสวน การเป็นผู้ตัดสินกีฬา การเป็นวิทยากรด้านการกีฬา

3398086171
BUU iThesis 59930015 independent study / recv: 11072561 21:25:40 / seq: 90

การเปรียบเทียบการได้รับค่าตอบแทนที่มีความเหมาะสมเมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่นในลักษณะเดียวกัน พบว่าไม่มีความแตกต่างในด้านการได้รับสวัสดิการคือ เจ้าหน้าที่พลศึกษาไม่ได้รับสวัสดิการ เช่น ไม่มีประกันสังคม ไม่มีค่าเดินทางไปทำงานและไม่มีเบี้ยเลี้ยงการประชุมเป็นต้น

"จริง ๆ แล้วไม่เหมาะสมเลยในระดับ 15,000 บาท สำหรับค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน ณ ปัจจุบัน ไหนเราจะมีลูก มีแม่ พี่สาวที่เขาช่วยเหลือตัวเองไม่ได้ จริง ๆ แล้วไม่พอเลยเลยต้องมีการค้าขายเล็ก ๆ น้อย ๆ อีมถ้าเปรียบเทียบของพี่น่าจะมีความเหมะสมมากกว่าเนื่องจากให้ความรู้ด้านกีฬาในระดับคนรากหญ้าให้มีความรู้ด้านกีฬา พี่ไม่รู้อ่ะ แต่ของพี่น่าจะเหมาะสมมากกว่า" (เจ้าหน้าที่พลศึกษาอำเภอเขาชะเมา จังหวัดระยอง, สัมภาษณ์, 26 กุมภาพันธ์ 2561)

"ถ้าเทียบนะตอนนี้เศรษฐกิจแบบนี้มันไม่พอเพียงหลอกครับพี่ก็เลยต้องหารายได้เสริมเป็นวิทยากรด้านกีฬา ท้องถิ่นทำเรื่องส่งเสริมเดือนละครั้ง พอมีการคุยเปิดกรอบที่ว่า มีการทำโรงเรียนกีฬา เริ่มต้นใช้กีฬาประเภทเดียวก่อนคือ วอลเลย์บอล ค่าตอบแทนของเราเมื่อเปรียบเทียบงานเราค่อนข้างลงลากยาก ของเค้าเอางานเราไปต่อยอด สรุปว่าไม่เหมาะสม" (เจ้าหน้าที่พลศึกษาอำเภอวังจันทร์ จังหวัดระยอง, สัมภาษณ์, 26 กุมภาพันธ์ 2561)

2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย

จากผลการศึกษาด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย สามารถแบ่งออกเป็น 3 ข้อ ดังนี้ 1) พอใจกับสภาพงานที่ทำ 2) สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ ความสงบอยู่ในสภาพที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน 3) เครื่องมือเครื่องใช้สำนักงานเพียงพอในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน

1) พอใจกับสภาพงานที่ทำ พบว่าเจ้าหน้าที่พลศึกษามีความพึงพอใจกับสภาพงานที่ทำ เนื่องจากได้จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีจากสายด้านการกีฬา การออกำลังกายและการนันทนาการจึงทำให้เจ้าหน้าที่พลศึกษามีความสุขกับกับงานที่ทำเพราะได้ทำงานในสิ่งที่ตนเองจบมา ดังเช่นบทสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่พลศึกษาดังต่อไปนี้

"โอเค ที่อำเภอของพี่สบาย ถึงบางทีอาจจะดูเหมือนขับแคบไปหน่อยเพราะต้องไปอยู่กับเขาไปขอพื้นที่เขาใช้ทำงาน" (เจ้าหน้าที่พลศึกษาอำเภอแกลง จังหวัดระยอง, สัมภาษณ์, 26 กุมภาพันธ์ 2561)

2) สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ ความสงบอยู่ในสภาพที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน พบว่าสภาพแวดล้อมที่ทำอยู่และมีความเหมาะสมกับงานที่ทำ มีความสะอาด สงบเรียบร้อย และมีความปลอดภัยสำหรับการทำงานแต่ก็อาจมีความแออัดบ้างเล็กน้อยแต่ก็พอใจและมีความสุขกับสภาพแวดล้อมในการทำงานดัง เช่นบทสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่พลศึกษาดังต่อไปนี้

3398086171 BUU iThesis 59930015 independent study / recv: 11072561 21:25:40 / seq: 90

"ก็ดีเหมาะสม แต่ถ้าเป็นสนามกีฬาบางทีก็อาจไม่ดี เพราะอุปกรณ์ก็เสื่อมไปตามสภาพการใช้งาน" (เจ้าหน้าที่พลศึกษาอำเภอแกลง จังหวัดระยอง, สัมภาษณ์, 26 กุมภาพันธ์ 2561)

3) เครื่องมือเครื่องใช้สำนักงานเพียงพอในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน พบว่ามีทั้งในส่วนที่เพียงพอและในส่วนที่ไม่เพียงพอ คือ ในส่วนที่เพียงพอ คือทางกรมพลได้จัดส่งอุปกรณ์สำนักงานมาให้ใหม่ เช่น คอมพิวเตอร์ เครื่องถ่ายเอกสาร ปริ้นเตอร์ และในส่วนที่ไม่เพียงพอ เช่น อุปกรณ์สำนักงาน ได้แก่ คอมพิวเตอร์ ปริ้นเตอร์ เนื่องจากอายุการใช้งานที่ใช้มานานจึงทำให้สภาพอุปกรณ์นั้นเสื่อมโทรมไปตามกาลเวลา และในบางครั้งต้องมีการใช้งบประมาณส่วนตัวมาจัดซื้ออุปกรณ์ในการทำงาน เช่น กระดาษ เป็นต้น ส่วนในเรื่องของอุปกรณ์ด้านการกีฬาพบว่าไม่มีความเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน เนื่องจากอุปกณ์ต่าง ๆ ใช้มานานและเสื่อมสภาพตามกาลเวลา และการใช้งาน เนื่องจากขาดแคลนงบประมานในการจัดซื้ออุปกรณ์ใหม่ทำให้มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน จึงต้องทำการยืมโรงเรียน หรือหน่วยงานที่มีอุปกรณ์ด้านการกีฬาต่าง ๆ ที่ต้องใช้ มาใช้เพื่อการปฏิบัติงาน ในด้านนี้ถือว่าเป็นอุปสรรคอย่างยิ่งในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พลศึกษา ดังเช่นบทสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่พลศึกษาดังต่อไปนี้

"อุปกรณ์สำนักงานเพียงพอแต่อุปกรณ์กีฬายังขาด เมื่อก่อน กรมพลศึกษาจัดหาให้ เดียวนี้ไม่มีแล้ว" (เจ้าหน้าที่พลศึกษาอำเภอเขาชะเมา จังหวัดระยอง, สัมภาษณ์, 26 กุมภาพันธ์ 2561)

3. ด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี

จากผลการศึกษาด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดีเจ้าหน้าที่พลศึกษาจังหวัดระยองในเรื่องการเปิดโอกาสให้ปฏิบัติงานได้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถได้โดยสามารถแบ่งออกเป็นได้ 5 ลักษณะดังนี้ 1) ลักษณะงานเปิดโอกาสให้มีอิสรภาพ มีความเป็นตัวของตัวเอง 2) ลักษณะงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ 3) ลักษณะงานเปิดโอกาสให้ได้ใช้ความชำนาญและความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมาก 4) ลักษณะงานที่รับผิดชอบในปัจจุบันมีส่วนที่ทำให้ท่านได้พัฒนาความรู้ความสามารถทักษะที่ทันสมัยอยู่เสมอ 5) ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้ท่านได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เช่น การศึกษาต่อ ฝึกอบรม ประชุมหรือสัมมนาต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน

1) ลักษณะการเปิดโอกาสให้มีอิสรภาพ มีความเป็นของตัวเองในการทำงานของเจ้าหน้าที่พลศึกษาต่อการปฏิบัติหน้าที่เจ้าหน้าที่พลศึกษาพบว่าผู้บังคับบัญชามีการเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่พลศึกษาสามารถปฏิบัติหน้าที่โดยใช้องค์ความรู้จากสิ่งที่ศึกษาและการอบรมมาสามารถนำออกมาปฏิบัติได้อย่างเต็มที่ สามารถนำองค์ความรู้จากที่ศึกษาและอบรมมา มาปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างดี และมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นต่อหน้าที่ ที่ต้องปฏิบัติ สามารถพูดคุยแลกเปลี่ยน

BUU iThesis 59930015 independent study / recv: 11072561 21:25:40 / seq: 90

ความคิดต่อการปฏิบัติหน้าที่ได้เป็นอย่างดีและมีความเป็นตัวของตัวเองต่อการปฏิบัติหน้าที่ เพราะได้ทำในสิ่งที่รักจึงทำให้มีความสุขต่อการปฏิบัติหน้าที่ ตามที่ ที่ผู้บังคับบัญชาได้รับมอบหมายมาให้ปฏิบัติเป็นอย่างดี แต่ในทางตรงกันข้ามก็มีบางสิ่งบางอย่างที่ไม่สามารถแสดงความคิดเห็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ เนื่องจากการปฏิบัติงานบางอย่างต้องขึ้นอยู่กับกฎ ระเบียบในการทำงานดังเช่นบทสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่พลศึกษาดังต่อไปนี้

"ตอนนี้กรมอบรมให้มาหมดเกือบทุกอย่างแล้ว เนื่องจากอบรมมาตั้งแต่ผู้บริหารด้านการกีฬาจนมาถึงผู้นำการนันทนาการ การทำกิจกรรมทุกอย่างมองแล้วว่าครบทุกอย่างแล้ว เหลือที่ว่าเราจะต้องไปประยุกต์ใช่ ที่มองแล้วขาดคือการสร้างมาตรฐานของคนระดับรากหญ้า ในเรื่องของผู้ตัดสิน การเป็นผู้ฝึกสอนไรต่าง ๆ ถ้ากลุ่มคนเหล่านี้มา การทำงานของเราจะค่อนข้างง่าย เพราะเขาผ่านการอบรมมาแล้ว" (เจ้าหน้าที่พลศึกษาอำเภอวังจันทร์ จังหวัดระยอง, สัมภาษณ์, 26 กุมภาพันธ์ 2561)

2) ลักษณะงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ พบว่าลักษณะงานที่รับผิดชอบของเจ้าหน้าที่พลศึกษาจังหวัดระยอง มีความเหมาะกับความรู้ความสามารถของงานที่ต้องปฏิบัติเนื่องจาก คุณสมบัติของเจ้าหน้าที่พลศึกษาต้องจบการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี ในสาขาวิชาเอกพลศึกษาหรือนันทนาการหรือวิทยาศาสตร์การกีฬา สำหรับผู้จบปริญญาตรีสาขาวิชาอื่น ต้องมีหน่วยกิจทางพลศึกษา กีฬา นันทนาการ หรือวิทยาศาสตร์การกีฬา ไม่น้อยกว่า 45 หน่วย การเรียนจึงทำให้เจ้าหน้าที่พลศึกษามีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับด้านการกีฬาและเจ้าหน้าที่พลศึกษาสามารถนำองค์ความรู้จากการศึกษาไปใช้ปฏิบัติจริงได้ และยังสามารถนำองค์ความรู้ไปถ่ายทอดต่อผู้ที่ต้องการความรู้ในด้านนี้ด้วย ดังเช่นบทสัมภาร์เจ้าหน้าที่พลศึกษาดังต่อไปนี้

"สำหรับของพี่จบมาตรง ๆ เลย เนื่องจากพี่จบกีฬามา ได้ใช้อย่างเต็มที่" (เจ้าหน้าที่พลศึกษาอำเภอวังจันทร์ จังหวัดระยอง, สัมภาษณ์, 26 กุมภาพันธ์ 2561)

3) ลักษณะงานเปิดโอกาสให้ได้ใช้ความชำนาญและความสามรถในการปฏิบัติงานอย่างมาก พบว่าการเปิดโอกาสให้ได้ใช้ความชำนาญและความสามารถของเจ้าหน้าที่พลศึกษาสามารถนำองค์ความรู้ที่มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ เนื่องจากเจ้าหน้าที่พลศึกษาต้องจบการศึกษามาในสาขาด้านการกีฬาหรือการออกกำลังกาย เจ้าหน้าที่พลศึกษาจึงมีองค์ความรู้ในด้านนี้อย่างมากและสามารถนำองค์ความรู้มาใช้ปฏิบัติจริงในการทำงานได้เป็นอย่างดี ดังเช่นบทสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่พลศึกษาดังต่อไปนี้

"ก็ได้ใช้พี่จบมาสายตรง เพราะเราจบพละมา" (เจ้าหน้าที่พลศึกษาอำเภอวังจันทร์ จังหวัดระยอง, สัมภาษณ์, 26 กุมภาพันธ์ 2561)

3398086171
BUU iThesis 59930015 independent study / recv: 11072561 21:25:40 / seq: 90

4) ลักษณะงานที่รับผิดชอบในปัจจุบันมีส่วนที่ทำให้เจ้าหน้าที่พลศึกษาได้พัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะที่ทันสมัยอยู่เสมอ พบว่าเจ้าหน้าที่พลศึกษาได้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถทักษะที่ทันสมัยอยู่เสมอเนื่องจากการกรมพลศึกษาได้มีการจัดอบรมเกี่ยวกับทางด้านการกีฬาและการออกกำลังกาย เช่น การอบรมการเป็นผู้นำนันทนาการ การอบรมด้านการเป็นผู้ฝึกสอนในกีฬาชนิดต่าง ๆ และจากประสบการณ์ทำงานที่ต้องปฏิบัติจริง จึงมีการสั่งสมประสบการณ์จากการทำงานที่ต้องปฏิบัติจริงและยังได้พบปะกับผู้ที่มีความรู้ความชำนาญในด้านการกีฬาด้านอื่น ๆ จึงทำให้เจ้าหน้าที่พลศึกษามีการพัฒนาความรู้ความสามารถทักษะที่ทันสมัยอยู่เสมอ ดังเช่นบทสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่พลศึกษาดังต่อไปนี้

“ก็ได้พัฒนาอยู่ตลอด เราได้พัฒนาความรู้ เราได้ประสบการณ์เพิ่มมากขึ้น ทำให้มักษะการทำงานเพิ่มมากขึ้น ได้ใช้หลาย ๆ อย่างมาประยุกต์ในการทำงาน” (เจ้าหน้าที่พลศึกษาอำเภอเขาชะเมา จังหวัดระยอง, สัมภาษณ์, 26 กุมภาพันธ์ 2561)

5) ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้ท่านได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เช่น การศึกษาต่อ ฝึกอบรมประชุมหรือสัมมนาต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน จากการศึกษาพบว่าผู้บังคับบัญชามีการส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่พลศึกษาได้หาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ เช่น จากการประชุมการฝึกอบรมด้านการกีฬาต่าง ๆ ที่ทางกรมพลศึกษาจัดหามาให้ การเป็นผู้ฝึกสอนการกีฬา การเป็นผู้นำนันทนาการ การเป็นอาสาสมัครการกีฬา การอบรมองค์ความรู้เกี่ยวกับกีฬาชนิดต่าง ๆ แต่โครงการอบรม จากเมื่อก่อนกรมพลศึกษาได้มีการจัดอบรมบ่อยมาก ปีละ 2-3 ครั้ง แต่ในช่วงระยะเวลา 2-4 ปีที่ผ่านมากการจัดอบรมจากทางกรมพลศึกษาได้ลดลงไปอย่างมาก แต่เจ้าหน้าที่พลศึกษาก็ยังมีการแสวงหาการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความรู้ต่อการปฏิบัติหน้าที่ของตนจากองค์การภายนอก หรือองค์กรภายนอกเชิญไปอบรมก็มี ดังเช่นบทสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่พลศึกษาดังต่อไปนี้

“มีการอบรม มาจากส่วนกลางกรมพลศึกษา ในภาคส่วนต่าง ๆ มาเชิญให้ไปอบรมถ้ามีโอกาสก็จะไปอบรม” (เจ้าหน้าที่พลศึกษาอำเภอเขาชะเมา จังหวัดระยอง, สัมภาษณ์, 26 กุมภาพันธ์ 2561)

4. ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

จากผลการศึกษาด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน พบว่าเจ้าหน้าที่พลศึกษาจังหวัดระยองในเรื่องลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงานสามารถแบ่งออกเป็นได้ 5 ลักษณะดังนี้ 1) การได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน 2) หน่วยงานมีตำแหน่งหน้าที่พร้อมจะให้ก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าตามลำดับ 3) ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งที่เหมาะสมกับ

3398086171
BUU iThesis 59930015 independent study / recv: 11072561 21:25:40 / seq: 90

พนักงาน 4) การมีโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าในการงานและได้รับการพัฒนาจากหน่วยงานอยู่ในระดับที่พอใจ 5) หน่วยงานมีการพิจารณาความดีความชอบหรือปรับเปลี่ยนเลื่อนตำแหน่ง โดยพิจารณาความรู้ความสามารถในการทำงานเป็นเกณฑ์

1) การได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน พบว่าเจ้าหน้าที่พลศึกษาไม่การมีการปรับเลื่อนตำแหน่งให้สูงกว่าที่เป็นอยู่ เนื่องจากตามระเบียบของสัญญาจ้างงานว่าด้วยเรื่องการจ้างงานของเจ้าหน้าที่พลศึกษาระบุไว้ว่าเจ้าหน้าที่พลศึกษาเป็นลูกจ้างชั่วคราว ดังนั้นเจ้าหน้าที่พลศึกษาจึงไม่สามารถปรับเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานได้ ดังเช่นบทสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่พลศึกษาดังต่อไปนี้

“มั่นคงมั้ยมันก็อยู่แบบเนี้ยมา 8 ปี ไม่ได้ไปไหน แล้วก็มันเริ่มจะไม่มันคงละ” (เจ้าหน้าที่พลศึกษาประจำอำเภอบ้านค่าย จังหวัดระยอง, สัมภาษณ์, 23 กุมภาพันธ์ 2561)

2) หน่วยงานมีตำแหน่งหน้าที่พร้อมจะให้ ก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าตามลำดับ พบว่าเจ้าหน้าที่พลศึกษาไม่การมีการปรับเลื่อนตำแหน่งให้สูงกว่าที่เป็นอยู่ เนื่องจากระเบียบขอสัญญาจ้างงานว่าด้วยเรื่องการของเจ้าหน้าที่พลศึกษาระบุไว้ว่าเจ้าหน้าที่พลศึกษาเป็นลูกจ้างชั่วคราวดังนั้นเจ้าหน้าที่พลศึกษาจึงไม่สามารถปรับเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานได้ แต่หน่วยงานก็เปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่พลศึกษาสามารถทำการสอบแข่งขันในตำแหน่งหน้าที่การงานอื่น ๆ ตามที่วุฒิการศึกษารองรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ได้ ดังเช่นบทสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่พลศึกษาดังต่อไปนี้

“มี แต่ต้องไปสอบสามารถไปสอบได้แหละถ้าวุฒิต่าง ๆ ตรงก็สอบได้” (เจ้าหน้าที่พลศึกษาประจำอำเภอบ้านค่าย จังหวัดระยอง, สัมภาษณ์, 23 กุมภาพันธ์ 2561)

3) ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งเหมาะสมกับพนักงาน พบว่าเจ้าหน้าที่พลศึกษาไม่การมีการปรับเลื่อนตำแหน่งให้สูงกว่าที่เป็นอยู่ เนื่องจากตามระเบียบของสัญญาจ้างงานว่าด้วยเรื่องการ การจ้างงานของเจ้าหน้าที่พลศึกษาระบุไว้ว่าเจ้าหน้าที่พลศึกษาเป็นลูกจ้างชั่วคราว ดังนั้นเจ้าหน้าที่พลศึกษาจึงไม่สามารถปรับเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานได้ ดังเช่นบทสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่พลศึกษาดังต่อไปนี้

“มี ๆ เคยไปสอบแต่ก็ไม่ได้ ฮ่าฮ่าฮ่า” (เจ้าหน้าที่พลศึกษาประจำอำเภอบ้านค่าย จังหวัดระยอง, สัมภาษณ์, 23 กุมภาพันธ์ 2561)

4) การมีโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าในการงานและได้รับการพัฒนาจากหน่วยงานอยู่ในระดับที่พอใจ พบว่าเจ้าหน้าที่พลศึกษาไม่มีโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าในสายงานการเป็นเจ้าหน้าที่พลศึกษา เนื่องจากตามระเบียบของสัญญาจ้างงานว่าด้วยเรื่องการจ้างงานของเจ้าหน้าที่พลศึกษาระบุไว้ว่าเจ้าหน้าที่พลศึกษาเป็นลูกจ้างชั่วคราว ดังนั้นเจ้าหน้าที่พลศึกษาจึงไม่สามารถปรับเลื่อน

3398086171 BUU iThesis 59930015 independent study / recv: 11072561 21:25:40 / seq: 90

ตำแหน่งหน้าที่การงานได้ แต่เจ้าหน้าที่พลศึกษาก็ได้รับการพัฒนาองค์ความรู้จากหน่วยงานตามโอกาส ดังเช่นบทสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่พลศึกษาดังต่อไปนี้

"ก็พอใจแล้วก็มันไม่มีโอกาสในการก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งได้แค่นี้" (เจ้าหน้าที่พลศึกษาอำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง, สัมภาษณ์, 23 กุมภาพันธ์ 2561)

5) หน่วยงานมีการพิจารณาความดีความชอบหรือปรับเปลี่ยนเลื่อนตำแหน่ง โดยพิจารณาความรู้ความสามารถในการทำงานเป็นเกณฑ์ พบว่าเจ้าหน้าที่พลศึกษามีเกณฑ์ในการพิจารณาในการทำงาน แต่ก็ไม่สามารถปรับเปลี่ยนเลื่อนตำแหน่งได้ เนื่องจากตามระเบียบของสัญญาจ้างงาน ว่าด้วยเรื่องการจ้างงานของเจ้าหน้าที่พลศึกษาระบุไว้ว่าเจ้าหน้าที่พลศึกษาเป็นลูกจ้างชั่วคราว ดังนั้นเจ้าหน้าที่พลศึกษาจึงไม่สามารถปรับเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานได้ ดังเช่นบทสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่พลศึกษาดังต่อไปนี้

"ตามโครงสร้างไม่มีการเลื่อนตำแหน่งนะ" (เจ้าหน้าที่พลศึกษาอำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง, สัมภาษณ์, 23 กุมภาพันธ์ 2561)

5. ด้านลักษณะงานที่มีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน

จากผลการศึกษาด้านลักษณะงานที่มีส่วนร่วมส่งเสริมบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน พบว่าหน่วยงานเจ้าหน้าที่พลศึกษาผู้ปฏิบัติงานได้มีการจัดกิจกรรมการส่งเสริมการบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงานให้แก่เจ้าหน้าที่พลศึกษา ได้มีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงาน กิจกรรมการส่งเสริมสร้างความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน กิจกรรมเนื่องในเทศกาลและประเพณีต่าง ๆ ของไทย ซึ่งทำให้เจ้าหน้าที่พลศึกษาและหน่วยงานมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันและกัน สามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นต่อการทำงานได้อย่างดี เมื่อมีปัญหาในการทำงานก็ช่วยเหลือกันและกันได้มีการจัดกิจกรรมการสังสรรค์นอกเหนือเวลางานเป็นครั้งคราวซึ่งทำให้การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พลศึกษามีความเป็นไปด้วยความเรียบง่าย ดังเช่นบทสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่พลศึกษาดังต่อไปนี้

"ก็มีการจัดกิจกรรมตามโอกาส ตามเทศกาลต่าง ๆ ช่วงเทศกาล วันสงกรานต์ ปีใหม่ ก็มีการจัดกิจกรรม" (เจ้าหน้าที่พลศึกษาอำเภอเขาชะเมา จังหวัดระยอง, สัมภาษณ์, 26 กุมภาพันธ์ 2561)

"มีการจัดกิจกรรมช่วงเทศกาลไรพวกเนี้ย แต่บางคนก็มาได้ลำบาก เพราะอยู่ไกลเดินทางได้ลำบากอันตรายมาก ค่าเดินทางก็ไม่มีให้เฮ้อ" (เจ้าหน้าที่พลศึกษาอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง, สัมภาษณ์, 26 กุมภาพันธ์ 2561)

3398086171 BUU iThesis 59930015 independent study / recv: 11072561 21:25:40 / seq: 90

6. ด้านลักษณะงานตั้งอยู่บนพื้นฐานของระเบียบและกระบวนการทำงานทางราชการ

จากผลการศึกษาด้านลักษณะงานตั้งอยู่บนพื้นฐานของระเบียบและกระบวนการทำงานทางราชการ พบว่าเจ้าหน้าที่พลศึกษาในการปฏิบัติหน้าที่สามารถแบ่งได้เป็น 4 ลักษณะดังนี้ 1) หน่วยงานมีการประเมินการปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่กำหนดไว้และนำมาใช้ในการให้คุณให้โทษ 2) ความมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการทำงาน 3) ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความเสมอภาคในการทำงาน 4) เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ไม่ก้าวก่ายเรื่องส่วนตัวของที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน

1) หน่วยงานมีการประเมินการปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่กำหนดไว้และนำมาใช้ในการให้คุณให้โทษ พบว่าหน่วยงานได้มีการประเมินตามระเบียบแบบแผนที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด โดยเจ้าหน้าที่พลศึกษาต้องจัดทำรายงานสรุปการปฏิบัติหน้าที่ประจำเดือนและเมื่อครบปีก็จะมีการประเมินประจำปีอีก 1 ครั้ง คือการประเมินสรุปการปฏิบัติหน้าที่ในปีนั้น ๆ การประเมินของเจ้าหน้าที่พลศึกษาจะมีผู้บังคับบัญชาที่ประเมินการปฏิบัติงานจาก 2 ส่วน ด้วยกันคือ 1) นายอำเภอประจำอำเภอที่เจ้าหน้าที่พลศึกษาปฏิบัติงานอยู่ในอำเภอนั้น ๆ 2) ท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดประจำจังหวัดในแต่ละจังหวัดที่ตนเองสังกัดอยู่ และในปี 2561 กรมพลศึกษาได้ทำการเปลี่ยนแปลงรอบการประเมินเจ้าหน้าที่พลศึกษาจาก 1 ปี เป็น 6 เดือน ดังเช่นบทสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่พลศึกษาดังต่อไปนี้

“ก็มีการประเมิน ตอนนี้เขาประเมิน 6 เดือน แต่ไม่รู้ยังไงเพราะปีที่แล้วต่อสัญญาปีต่อปี แต่ตอนนี้เป็น 6 เดือน และบังคับใช้แล้ว ก็ต่อไปแล้ว มีเกณฑ์การประเมินจากสำนักงาน และเกณฑ์จากอำเภอประเมินจาก 3 หน่วยงานมีจากกรมพล อำเภอ และสำนักงานถ้าทางนู้นให้ผ่านแต่ทางนี้ไม่ให้ผ่านก็คือไม่ผ่าน เท่ากับมี 2 หัวหน้า เท่ากับมี 2 หัวหน้าจากที่สำนักงานกับอำเภอ ตรงนี้เหมือนสำนักงานใหญ่ที่นี้เหมือนสำนักงานใหญ่แล้วเราก็ไปนั่งทำงานอยู่ที่อำเภอเหมือนเป็นสำนักงานย่อยอีกที” (เจ้าหน้าที่พลศึกษาอำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง, สัมภาษณ์, 26กุมภาพันธ์ 2561)

2) มีความอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการทำงาน พบว่า เจ้าหน้าที่พลศึกษามีความอิสระในการแสดงความคิดต่อการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างอิสระ ผู้บังคับบัญชา หน่วยงาน และเจ้าหน้าที่พลศึกษาด้วยกัน ให้ความอิสระในการแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็น ดังเช่นบทสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่พลศึกษาดังต่อไปนี้

“พูดคุยได้ แสดงความคิดเห็นต่าง ๆ ได้ เขาก็รับฟัง” (เจ้าหน้าที่พลศึกษาอำเภอเขาชะเมา จังหวัดระยอง, สัมภาษณ์, 26 กุมภาพันธ์ 2561)

3398086171 BUU iThesis 59930015 independent study / recv: 11072561 21:25:40 / seq: 90

3) ผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคในการทำงาน พบว่าผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคต่อการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่พลศึกษาอย่างเท่าเทียมกัน ไม่มีการลำเอียงต่อการปฏิบัติหน้าที่ เนื่องจากมีการเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง ท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดระยอง จึงทำให้เจ้าหน้าที่พลศึกษายังไม่สามารถประเมินความเสมอภาคในการปฏิบัติหน้าที่คนปัจจุบันได้ ดังเช่นบทสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่พลศึกษาดังต่อไปนี้

"เราก็พูดคุยได้ แต่ก็เสมอมากไปก็ไม่ได้ เพราะเรามันเป็นผู้น้อย พูดไปก้เท่านั้น" (เจ้าหน้าที่พลศึกษาอำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง, สัมภาษณ์ม 26 กุมภาพันธ์ 2561)

4) เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ไม่ก้าวก่ายเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน พบว่าเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชามีความเคารพสิทธิส่วนบุคคลไม่ก้าวก่ายเรื่องส่วนตัวแต่เมื่อต้องการความช่วยเหลือ เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาก็พร้อมช่วยเหลือทุกเมื่อ มีความเป็นกันเองสามารถพูดคุยในเรื่องชีวิตส่วนตัวได้อย่างเต็มที่ ดังเช่นบทสัมภาร์เจ้าหน้าที่พลศึกษาดังต่อไปนี้

"เคารพในเรื่องส่วนตัวไม่มีการก้าวก่าย สามารถพูดคุยกันได้ทุกเรื่องปรึกษาได้ เป็นกันเอง" (เจ้าหน้าที่พลศึกษาอำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง, สัมภาษณ์, 26 กุมภาพันธ์ 2561)

7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยมีส่วนร่วม

จากผลการศึกษาด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยมีส่วนร่วม พบว่าเจ้าหน้าที่พลศึกษาในเรื่องความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีส่วนร่วมโดย สามารถแบ่งได้เป็น 5 ข้อย่อยได้ดังนี้ 1) ในเวลาการทำงานรู้สึกกระปี้กระเป่าพร้อมที่จะปฏิบัติงาน 2) ภาวะงานที่รับผิดชอบไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพร่างกายและจิตใจ เช่น เครียด นอนไม่หลับ ป่วยง่าย 3) รู้สึกพึงพอใจในวันหยุดที่มีอยู่ในปัจจุบัน 4) การปฏิบัติงานของไม่มีผลกระทบต่อเวลาให้กับครอบครัว 5) ปัจจุบันพอใจกับการมีเวลาให้ครอบครัว สังคมและการมีส่วนร่วมของท่าน

1) ในเวลาการทำงานรู้สึกกระปี้กระเป่าพร้อมที่จะปฏิบัติงาน จากการศึกษา พบว่าเจ้าหน้าที่พลศึกษารู้สึกกระปี้ประเป่าพร้อมที่จะปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา พร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ เพราะได้ปฏิบัติในสิ่งที่ตนเองรักนั้นคือการทำกิจกรรมด้านการกีฬา การออกกำลังกาย และการนันทนาการจึงทำให้เจ้าหน้าที่พลศึกษาพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ทุกเมื่อ ดังเช่นบทสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่พลศึกษาดังต่อไปนี้

"พร้อม ๆ ทำงานในสิ่งที่รักก็พร้อมทำเต็มที่เพราะเรามันคนกีฬา" (เจ้าหน้าที่พลศึกษาอำเภอแกลง จังหวัดระยอง, สัมภาษณ์ 26 กุมภาพันธ์ 2561)

3398086171 BUU iThesis 59930015 independent study / recv: 11072561 21:25:40 / seq: 90

2) ภาวะงานที่รับผิดชอบไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพร่างกายและจิตใจ เช่น เครียด นอนไม่หลับ ป่วยง่าย จากการศึกษา พบว่าเจ้าหน้าที่พลศึกษาไม่มีปัญหาด้านสุขภาพร่างกายและจิตใจ ไม่มีความเครียดหรือการพักผ่อนที่ไม่เพียงพอ สุขภาพร่างกายและจิตใจมีความพร้อมที่จะทำการปฏิบัติหน้าที่การเป็นเจ้าหน้าที่พลศึกษาอยู่เสมอและมีความสุขกับงานที่ต้องปฏิบัติเพราะเราคือคนกีฬาจึงต้องอยู่กับกีฬา ดังเช่นบทสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่พลศึกษาดังต่อไปนี้

"พร้อมตลอด ไม่ป่วยพร้อมเสมอ" (เจ้าหน้าที่พลศึกษาอำเภอแกลง จังหวัดระยอง, สัมภาษณ์, 26 กุมภาพันธ์ 2561)

3) รู้สึกพึงพอใจในวันหยุดที่มีอยู่ในปัจจุบัน จากการศึกษา พบว่าเจ้าหน้าที่พลศึกษามีความรู้สึกพึงพอใจกับวันหยุดที่หน่วยงานได้กำหนดมาให้อยู่ในปัจจุบัน นั้นคือจำนวน 2 วัน วันเสาร์และวันอาทิตย์ แต่เนื่องจากการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พลศึกษาบางครั้งต้องทำการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาจึงทำให้วันหยุดที่หน่วยงานกำหนดมาให้เจ้าหน้าที่พลศึกษาไม่ได้หยุดตามที่สมควรจะได้หยุด ดังเช่นบทสัมภาร์เจ้าหน้าที่พลศึกษาดังต่อไปนี้

"พอ ๆ ก็ 2 วันได้แค่นี้ ฮ่าฮ่าฮ่า" (เจ้าหน้าที่พลศึกษาอำเภอแกลง จังหวัดระยอง, สัมภาษณ์, 26 กุมภาพันธ์ 2561)

4) การปฏิบัติงานไม่มีผลกระทบต่อเวลาให้กับครอบครัว จากการศึกษา พบว่าเจ้าหน้าที่พลศึกษาช่วงเวลาในการปฏิบัติงานไม่มีผลกระทบต่อเวลาที่ให้กับครอบครัว ถึงแม้บางครั้งการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พลศึกษาต้องปฏิบัติงานล่วงเวลาเกินกว่าที่กำหนดไว้ก็ตามโดยที่ทางครอบครัวของเจ้าหน้าที่พลศึกษาก็มีความเข้าใจต่อกระบวนการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พลศึกษาเป็นอย่างดี ดังเช่นบทสัมภาร์เจ้าหน้าที่พลศึกษาดังต่อไปนี้

"ไม่ ๆ ส่งอะไรครอบครัวเข้าใจในการทำงาน มีเวลาให้ครอบครัวปกติ" (เจ้าหน้าที่พลศึกษาอำเภอปลวงแดง จังหวัดระยอง, สัมภาษณ์, 26 กุมภาพันธ์ 2561)

5) ปัจจุบันพอใจกับการมีเวลาให้ครอบครัว สังคมและการมีส่วนร่วม จากการศึกษา พบว่าเจ้าหน้าที่พลศึกษามีความพึงพอใจกับการมีเวลาที่ให้ครอบครัวและสังคม ถึงแม้ในการปฏิบัติหน้าที่บางครั้งจะต้องนำเวลาที่ต้องให้ครอบครัวไปใช้กับการปฏิบัติหน้าที่ แต่ก็ไม่มีผลกระทบต่อเวลากับครอบครัวสักเท่าไหร่ ครอบครัวและสังคมของเจ้าหน้าที่พลศึกษาส่วนใหญ่มีความเข้าใจต่อการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่พลศึกษา ดังเช่นบทสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่พลศึกษาดังต่อไปนี้

"ก็มีเวลาพียงพอ ส่วนใหญ่ครอบครัวคนรอบข้าง ๆ เข้าใจในภาระหน้าที่การทำงานของเรา" (เจ้าหน้าที่พลศึกษาอำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง, สัมภาษณ์, 26 กุมภาพันธ์ 2561)

3398086171 BUU iThesis 59930015 independent study / recv: 11072561 21:25:40 / seq: 90

8. ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง

จากผลการศึกษา ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรงพบว่า เจ้าหน้าที่พลศึกษาได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานได้มีการส่งเสริมการให้บุคลากรได้เข้าร่วมกิจกรรมกับชุมชนต่าง ๆ เนื่องจากภารกิจในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่พลศึกษาต้องทำงานบูรณาการร่วมกับสังคมอยู่แล้ว เช่น การจัดกิจกรรมด้านการกีฬาการนันทนาการให้กับชุมชน, โครงการอำเภอคัพ, โครงการ “ร้อนนี้ ฯ เพื่อลูกรัก” นอกจากได้ส่งเสริมกับสังคมโดยตรง เจ้าหน้าที่พลศึกษายังได้มีการสร้างความสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องอีกด้วย ดังเช่นบทสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่พลศึกษาดังต่อไปนี้

“มี ๆ เขาให้เราไปส่งเสริมกับท้องถิ่นตลอด ตลอดทั้งปี ทุกอย่างที่เกี่ยวกับการออกกำลังกายด้านการกีฬา” (เจ้าหน้าที่พลศึกษาอำเภอแกลง จังหวัดระยอง, สัมภาษณ์, 26 กุมภาพันธ์ 2561)

“มีความสัมพันธ์กับผู้อื่น เพราะต้องเข้าไปดูแลเรื่องการออกกำลังกายของชุมชน ก็เลยได้สร้างความสัมพันธ์กับทางชุมชน” (เจ้าหน้าที่พลศึกษาอำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง, สัมภาษณ์, 23 กุมภาพันธ์ 2561)

9. สวัสดิการและผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ

จากผลการศึกษาด้านสวัสดิการและผลประโยชน์ที่ได้รับ พบว่าเจ้าหน้าที่พลศึกษาในเรื่องสวัสดิการและผลประโยชน์ที่ได้รับจากหน่วยงานโดยสามารถแบ่งเป็น 3 ข้อย่อย ได้ดังนี้ 1) ความพอใจกับสวัสดิการที่ได้ เช่นค่ารักษาพยาบาล 2) ค่าเดินทางออกนอกพื้นที่ 3) ค่าทำงานล่วงเวลา

1) ความพอใจกับสวัสดิการที่ได้ เช่น ค่ารักษาพยาบาล พบว่าเจ้าหน้าที่พลศึกษาไม่มีความพึงพอใจกับสวัสดิการที่ได้รับ เพราะว่าเจ้าหน้าที่พลศึกษาไม่ได้รับค่ารักษาพยาบาล ไม่มีประกันสังคม เป็นต้น ดังเช่นบทสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่พลศึกษาดังต่อไปนี้

“ไม่มี มีเงินเดือนอย่างเดียว” (เจ้าหน้าที่พลศึกษาอำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง, สัมภาษณ์, 23 กุมภาพันธ์ 2561)

2) ค่าเดินทางออกนอกพื้นที่ พบว่าเจ้าหน้าที่พลศึกษาไม่ได้รับค่าเดินทางออกไปนอกพื้นที่ ด้วยคุณลักษณะการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พลศึกษานั้น ต้องออกทำกิจกรรมยังพื้นที่ชุมชนต่าง ๆ ต้องทำการสำรวจสนามกีฬา สถานที่ออกกำลังกาย และการออกไปจัดกิจกรรมยังสนามกีฬาที่ต่าง ๆ ภายในอำเภอ แต่เจ้าหน้าที่พลศึกษาก็ไม่ได้ค่าเดินทางในการออกไปปฏิบัติงานแต่อย่างใด ดังเช่นบทสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่พลศึกษาดังต่อไปนี้

BUU iThesis 59930015 independent study / recv: 11072561 21:25:40 / seq: 90

“ไม่มี เสียค่าน้ำมันเอง” (เจ้าหน้าที่พลศึกษาอำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง, สัมภาษณ์, 23 กุมภาพันธ์ 2561)

3) ค่าทำงานล่วงเวลา พบว่าเจ้าหน้าที่พลศึกษาต้องมีการจัดกิจกรรมตามภาระหน้าที่การปฏิบัติงานต่าง ๆ เนื่องด้วยกิจกรรมการกีฬาต้องใช้เวลาในการจัดเป็นเวลานานจนบางครั้งก็ล่วงเลยเวลาการปฏิบัติงานออกไปมาก แต่เจ้าหน้าที่พลศึกษาก็ยังไม่ได้ค่าทำงานล่วงเวลา ดังเช่นบทสัมภาษณ์ เจ้าหน้าที่พลศึกษาดังต่อไปนี้

“ก็ไม่มีเหมือนกัน” (เจ้าหน้าที่พลศึกษาอำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง, สัมภาษณ์, 23 กุมภาพันธ์ 2561)

3398086171 BUU iThesis 59930015 independent study / recv: 11072561 21:25:40 / seq: 90

บทที่ 5
สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่พลศึกษาจังหวัดระยอง การวิจัยครั้งนี้เป็นวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นเจ้าหน้าที่พลศึกษาจังหวัดระยอง จำนวน 8 ท่าน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสัมภาษณ์ที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่พลศึกษาจังหวัดระยอง และทำการศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร โดยทบทวนเอกสารที่มีความเกี่ยวข้องและทำการค้นคว้าบทความ หนังสือ วารสาร เพื่อนำข้อมูลมาประกอบการศึกษาให้สมบูรณ์โดยการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) โดยผลการวิเคราะห์สามารถสรุปได้เป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สรุปผลการศึกษา

ตอนที่ 2 อภิปรายผล

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการศึกษา

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

จากผลการศึกษาสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่พลศึกษาด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมพบว่า

ไม่มีความเหมาะสมคือ เนื่องจากการทำงานของเจ้าหน้าที่พลศึกษานั้นต้องออกเดินทางไปทำกิจกรรมยังสถานที่อื่น ๆ ต้องทำการออกค่าใช้จ่ายในการเดินทางเอง จึงพบว่าค่าตอบแทนที่ได้นั้นไม่มีความเพียงพอ และเนื่องจากสภาวะเศรษฐกิจ ณ ปัจจุบัน จึงทำให้ค่าตอบแทนที่มีความเพียงพอนั้นไม่เพียงพอต่อการดำเนินชีวิต ซึ่งทำให้เจ้าหน้าที่พลศึกษาต้องหาอาชีพเสริม เช่น การทำสวน การเป็นผู้ฝึกสอน และการเป็นผู้ตัดสินกีฬา เป็นต้น

2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย

จากผลการศึกษาสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่พลศึกษาด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัยพบว่า เจ้าหน้าที่พลศึกษามีความพึงพอใจกับสภาพการทำงานที่ตนเองทำเพราะได้จบการศึกษามาจากสายการกีฬาและการออกกำลังกาย จึงมีความถนัดกับการทำงานที่ต้องใช้ความรู้ด้านการกีฬาและการออกกำลังกายและมีความสุขกับการทำงานในด้านสายกีฬา ซึ่งสภาพแวดล้อมการทำงานนั้นในมีความเหมาะสมกับการทำงาน ความสะอาด สิ่งอำนวย

3396086171
BUU iThesis 59930015 independent study / recv: 11072561 21:25:40 / seq: 90

ความสะดวกต่าง ๆ ความปลอดภัยนั้นมีความเหมาะสมถึงแม้บางครั้งจะรู้สึกอึดอัดบ้างเล็กน้อยแต่ก็พอใจและมีความสุขกับสภาพแวดล้อม ในส่วนของอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานนั้นมีทั้งเหมาะสมต่อการปฏิบัติงานและไม่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งความเหมาะสมนั้นคือมีอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานต่าง ๆ เช่น คอมพิวเตอร์ เครื่องปริ้น นั้นมีความเพียงพอและเหมาะสมเนื่องจากกรมพลศึกษาได้จัดมาส่งให้ใหม่

ในส่วนของไม่เหมาะสมนั้นคือเครื่องใช้สำนักงานต่าง ๆ เช่น คอมพิวเตอร์ เครื่องปริ้น นั้นมีการชำรุดเนื่องจากใช้งานมานานจึงทำให้มีความลำบากต่อการทำงานของเจ้าหน้าที่พลศึกษา โดยการทำงานในส่วนของภาคสนามของเจ้าหน้าที่พลศึกษานั้นในด้านอุปกรณ์การกีฬานั้นพบว่าอุปกรณ์ไม่เพียงพอต่อการทำกิจกรรมต่าง ๆ เนื่องจากอุปกณ์ชำรุดเสียหาย จากการใช้มานาน และกรมพลศึกษายังไม่มีงบในการจัดหาอุปกณ์ให้ใหม่ จึงทำให้เจ้าหน้าที่ศึกษาต้องไปยืมอุปกรณ์การกีฬากับหน่วยงานต่าง ๆ ที่มีอุปกรณ์

3. ด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี

จากผลการศึกษาสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่พลศึกษาด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดีพบว่า การเปิดโอกาสให้มีอิสรภาพนั้น ผู้บังคับบัญชามีการเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่พลศึกษาใช้ความรู้ความสามรถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ สามารถใช้องค์ความรู้จากการศึกษาและประสบการณ์นำมาใช้ปฏิบัติในการทำงานได้อย่างดี โดยผู้บังคับบัญชามีการแลกเปลี่ยนความคิดต่อการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดีและมีความเป็นตัวของตัวเอง แต่บางอย่างก็ไม่สามารถแสดงความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานได้เนื่องจากบางอย่างถูกควบคุมโดยกฎระเบียบต่าง ๆ ซึ่งงานที่ต้องรับผิดชอบนั้นมีความเหมาะสมต่อความรู้ความสามารถของเจ้าหน้าที่พลศึกษาเนื่องจากได้จบการศึกษามาจากสายการกีฬาและการออกกำลังกายจึงทำให้เจ้าหน้าที่พลศึกษาได้ใช้ความรู้ความสามารถมาใช้ในการทำงานได้อย่างเต็มที่

ในขณะที่ลักษณะงานเปิดโอกาสให้ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ต่อการปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่พลศึกษาได้ใช้ความรู้ความสามารถมาใช้ปฏิบัติงานได้อย่างดีเนื่องจากจบการศึกษามาจากสายการกีฬาและการออกกำลังกาย

ในส่วนของลักษณะงานที่รับผิดชอบในปัจจุบันมีส่วนที่ทำให้เจ้าหน้าที่พลศึกษาได้พัฒนาความรู้ความสามารถในทักษะที่ทันสมัยอยู่เสมอเจ้าหน้าที่พลศึกษานั้นได้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองอยู่เสมอเนื่องจากกรมพลศึกษาได้มีการจัดอบรมเกี่ยวกับทางด้านทักษะที่ผู้ปฏิบัติงานต้องใช้อยู่เสมอจึงทำให้เจ้าหน้าที่พลศึกษามีทักษะการปฏิบัติงานที่ทันสมัยอยู่เสมอและผู้บังคับบัญชาได้มีการสนับสนุนส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่พลศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมจากการประชุม สัมมนา การฝึกอบรมอยู่เสมอ แต่ในช่วงระยะเวลา 2-4 ปีที่ผ่านมากรมพลศึกษาการจัดการ

BUU iThesis 59930015 independent study / recv: 11072561 21:25:40 / seq: 90

อบรมได้ลดลงไปอย่างมากจนในบางปีไม่มีการจัดอบรมเลน แต่เจ้าหน้าที่พลศึกษาได้มีการแสวงหาการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความรู้ต่อการปฏิบัติงานของตนเองจากหน่วยงานภายนอกอยู่บ้าง

4. ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

จากผลการศึกษาสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่พลศึกษาด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงานพบว่า การได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน, การได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งเหมาะสมกับพนักงาน, การมีโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าในการงานและได้รับการพัฒนาจากหน่วยงานอยู่ในระดับที่พอใจและการพิจารณาความดีความชอบหรือปรับเปลี่ยนเลื่อนตำแหน่งนั้นไม่สามารถปรับเปลี่ยนเลื่อนตำแหน่งได้ เนื่องจากตามระเบียบของสัญญาจ้างงาน ว่าด้วยเรื่องการจ้างงานของเจ้าหน้าที่พลศึกษาระบุไว้ว่าเจ้าหน้าที่พลศึกษาเป็นอัตราจ้างเหมาบริการ ดังนั้นเจ้าหน้าที่พลศึกษาจึงไม่สามารถปรับเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานได้ ในขณะที่หน่วยงานมีตำแหน่งหน้าที่พร้อมจะให้ ก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าตามลำดับนั้นหน่วยงานพร้อมที่จะสนับสนุนซึ่งเจ้าหน้าที่พลศึกษาสามารถทำการสอบแข่งขันในตำแหน่งหน้าที่การงานอื่น ๆ ตามที่วุฒิการศึกษารองรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ได้

5. ด้านลักษณะงานที่มีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน

จากผลการศึกษาสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่พลศึกษาด้านลักษณะงานที่มีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงานพบว่าหน่วยงานมีการจัดกิจกรรมการส่งเสริมต่าง ๆ เช่นการประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงาน กิจกรรมการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคลากรภายในหน่วยงาน กิจกรรมเนื่องในช่วงเทศกาลหรือประเพณีต่าง ๆ ของไทย จึงทำให้เจ้าหน้าที่พลศึกษามีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเจ้าหน้าที่พลศึกษาด้วยกันและผู้ปฏิบัติงานในหน้าที่อื่น ๆ อีกด้วย

6. ด้านลักษณะงานตั้งอยู่บนพื้นฐานของระเบียบและกระบวนการทำงานทางราชการ

จากผลการศึกษาสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่พลศึกษาด้านลักษณะงานตั้งอยู่บนพื้นฐานของระเบียบและกระบวนการทำงานทางราชการพบว่าหน่วยงานได้มีการประเมินการปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่กำหนดไว้ตามกรอบการประเมิน โดยเจ้าหน้าที่พลศึกษาต้องทำงานสรุปการปฏิบัติงานประจำเดือน และทำงานการประเมินจากผู้บังคับบัญชาปีละ 1 ครั้ง แต่กฎระเบียบแบบใหม่ได้มีการปรับเปลี่ยนการประเมินจาก 1 ปี ต่อครั้งมาเป็น 6 เดือน ซึ่งทำให้ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่พลศึกษาในระดับหนึ่ง

3398086171 BUU iThesis 59930015 independent study / recv: 11072561 21:25:40 / seq: 90

ในส่วนของความอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการทำงานนั้น ผู้บังคับบัญชา ได้ความอิสระในการแสดงความเห็นและรับฟังความคิดเห็น ซึ่งผู้บังคับบัญชานั้นได้ให้ความเสมอภาคในการทำงานอย่างเท่าเทียมกันไม่มีการลำเอียงต่อการมอบหมายงาน โดยที่เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาให้ความความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ไม่มีการก้าวก่ายเรื่องส่วนตัวแต่ในเรื่องสามารถพูดคุยกันได้และให้ความเป็นเองพร้อมให้คำปรึกษาอยู่เสมอ

7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยมีส่วนร่วม

จากผลการศึกษาสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่พลศึกษาด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยมีส่วนร่วมพบว่า เจ้าหน้าที่พลศึกษาพร้อมที่จะปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลาเมื่อได้รับมอบหมายงาน เพราะมีความสุขกับการทำงาน เพราะกีฬาคือสิ่งที่ตนเองรักจึงพร้อมเสมอในการปฏิบัติงาน

ในขณะที่ภาวะงานที่รับผิดชอบนั้นไม่มีการส่งผลต่อสุขภาพร่างกายและจิตใจ ไม่ส่งผลต่อการใช้ชีวิตของเจ้าหน้าที่พลศึกษาไม่สามารถทำให้เครียดได้และสามารถนอนหลับพักผ่อนได้อย่างปกติ ในส่วนของวันหยุดนั้นเจ้าหน้าที่พลศึกษารู้สึกพึงพอใจถึงแม้บางสัปดาห์ไม่ได้หยุดพักผ่อนเลยเนื่องจากมีการจัดกิจกรรมการกีฬาในช่วงวันเสาร์และวันอาทิตย์ ซึ่งในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พลศึกษานั้นไม่ได้มีผลกระทบต่อการให้เวลาของครอบครัว เพราะครอบครัวเข้าใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พลศึกษา

8. ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง

จากผลการศึกษาสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่พลศึกษาด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรงพบว่า การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พลศึกษานั้นมีความสัมพันธ์กับชุมชนโดยตรงเพราะคุณลักษณะงานที่ต้องดูแลการกีฬาและการออกกำลังกายของเด็กและประชาชนอยู่แล้วจึงทำให้เจ้าหน้าที่พลศึกษานั้นมีความสัมพันธ์กับชุมชนและการปฏิบัติงานนั้นต้องทำการบูรณาการร่วมกับหน่วยงานอื่นจึงทำให้เจ้าหน้าที่พลศึกษามีการเสริมสร้างความสัมพันธ์กับหน่วยงานอีกด้วย

9. สวัสดิการและผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ

จากผลการศึกษาสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่พลศึกษาด้านสวัสดิการและผลประโยชน์อื่น ๆ เช่น ค่าเดินทางออกนอกพื้นที่ ค่าทำงานร่วงเวลา และค่ารักษาพยาบาลพบว่า เจ้าหน้าที่พลศึกษาไม่มีความพึงพอใจในด้านสวัสดิการและผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ

3398086171
BUU iThesis 59930015 independent study / recv: 11072561 21:25:40 / seq: 90

อภิปรายผล

จากการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่พลศึกษาด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรมของเจ้าหน้าที่พลศึกษาที่ทั้งไม่เหมาะสมเนื่องจากสภาวะเศรษฐกิจจึงทำให้ค่าตอบแทนไม่เพียงพอต่อการดำเนินชีวิต จึงทำให้เจ้าหน้าที่พลศึกษานั้นต้องหาอาชีพเสริม ซึ่งค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรมเป็นไปตามระเบียบหน้าที่การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พลศึกษาประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 ข้อ 3 อัตราค่าจ้างเหมาบริการ ที่กล่าวถึงในข้อ 3.1) เจ้าหน้าที่พลศึกษาที่ผ่านเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่พลศึกษาประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 กำหนดอัตราจ้างเหมาบริการเดือนละ 15,000 บาท (กรมพลศึกษา, 2559) และไม่สอดคล้องกับ Walton (1975 อ้างถึงใน วิภา หวันแหละ, 2558) ที่กล่าวว่าค่าตอบแทน แทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้นจะต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผลในสังคมนั้น ๆ สำหรับค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรม ก็เกิดจากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกัน หรือเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน เนื่องจากสภาพเศรษฐกิจ ณ ปัจจุบันที่มีความแปรปรวนตลอดและเนื่องจากภาระค่าใช้จ่ายในการทำงานที่เกิดจากการออกไปปฏิบัติงานนอกสถานที่ ซึ่งเจ้าหน้าที่พลศึกษานั้นต้องออกค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปปฏิบัติหน้าที่เอง จึงทำให้ค่าตอบนั้นไม่มีความเหมาะสมกับภาระงานที่ต้องปฏิบัติ

จากผลการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่พลศึกษาด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัยพบว่า เจ้าหน้าที่พลศึกษามีความพึงพอใจกับสภาพการทำงานที่ตนเองทำเพราะได้จบการศึกษามาจากสายการกีฬาและการออกกำลังกายจึงมีความถนัดและมีความสุขกับการทำงานในด้านสายกีฬา ซึ่งเป็นตามระเบียบหน้าที่การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พลศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 ข้อ 2 คุณสมบัติของเจ้าหน้าที่พลศึกษา ที่กล่าวถึงในข้อ 2.2) จบการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี สาขาวิชาเอกพลศึกษา หรือวิชาเอกนันทนาการ หรือวิชาเอกวิทยาศาสตร์การกีฬา สำหรับผู้ที่จบปริญญาตรีสาขาวิชาอื่น ต้องมีหน่วยการเรียนทางพลศึกษา นันทนาการ หรือวิทยาศาสตร์การกีฬา ไม่น้อยกว่า 45 หน่วยการเรียน (กรมพลศึกษา, 2559) จึงสอดคล้องกับ Walton (1975 อ้างถึงใน วิภา หวันแหละ, 2558) ที่กล่าวว่า สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจนั่นคือสภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ

จากผลการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่พลศึกษาด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดีพบว่า การเปิดโอกาสให้มีอิสรภาพนั้นผู้บังคับบัญชามีการเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่พลศึกษาใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้

BUU iThesis 59930015 independent study / recv: 11072561 21:25:40 / seq: 90

อย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับ Walton (1975 อ้างถึงใน วิภา หวันแหละ, 2558) ที่กล่าวว่างานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริงและรวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานที่ตนเองยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย

จากผลการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่พลศึกษาด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงานพบว่า เจ้าหน้าที่พลศึกษาไม่สามารถปรับเปลี่ยนเลื่อนตำแหน่งได้ เนื่องจากตาม ระเบียบหน้าที่การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พลศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 ข้อ 3 อัตราการจ้างเหมาบริการ 3.1) เจ้าหน้าที่พลศึกษาที่ผ่านเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเจ้าหน้าทีพลศึกษาประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 กำหนดอัตราจ้างเหมาบริการเดือนละ 15,000 บาท ดังนั้นเจ้าหน้าที่พลศึกษาจึงไม่สามารถปรับเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานได้ ซึ่งไม่สอดคล้องกับ Walton (1975 อ้างถึงใน วิภา หวันแหละ, 2558) ที่กล่าวว่าการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ความก้าวหน้า และความมั่นคงในอาชีพให้เป็นที่ยอมรับต่อเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน เนื่องจากตามระเบียบของสัญญาจ้างงานว่าด้วยการเรื่องการจ้างงานของเจ้าหน้าที่พลศึกษาระบุไว้ว่าเจ้าหน้าที่พลศึกษาเป็นลูกจ้างชั่วคราวซึ่งไม่มีตำแหน่งที่สูงกว่าที่เป็นอยู่

จากผลการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่พลศึกษาด้านลักษณะงานที่มีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงานพบว่า หน่วยงานได้มีการจัดกิจกรรมการส่งเสริมต่าง ๆ และมีการร่วมกิจกรรมนันทนาการอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่องซึ่งเป็นไปตามระเบียบหน้าที่การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พลศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 ข้อ 1 ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ที่กล่าวถึงใน 1.2) ปฏิบัติหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุน ให้เด็ก เยาวชน และประชาชน ในพื้นที่ 1.6) เผยแพร่ความรู้ทางด้านกีฬา นันทนาการ การออกกำลังกายและวิทยาศาสตร์การกีฬา ในพื้นที่รับผิดชอบ 1.7) ประสานงานกับเทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล โรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จัดให้มีการแข่งขันกีฬานักเรียน (กรมพลศึกษา, 2559) และสอดคล้องกับ Walton (1975 อ้างถึง ในวิภา หวันแหละ, 2558) ที่กล่าวว่างานนั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ รวมถึงโอกาสเท่าเทียมกันในความก้าวหน้า

จากผลการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่พลศึกษาด้านลักษณะงานตั้งอยู่บนพื้นฐานของระเบียบและกระบวนการทำงานของราชการพบว่า หน่วยงานได้มีการประเมินการปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่กำหนดไว้ตามกรอบการประเมินซึ่งเป็นไปตามระเบียบหน้าที่การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พลศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 ข้อ 4 หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลเจ้าหน้าที่พลศึกษากรมพลศึกษากำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พลศึกษา ดังต่อไปนี้ 4.1) เจ้าหน้าที่พลศึกษาประจำอำเภอ กรมพลศึกษาจะ

BUU iThesis 59930015 independent study / recv: 11072561 21:25:40 / seq: 90

ทำ แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พลศึกษาประจำอำเภอส่งให้นายอำเภอ และท่องเที่ยว และกีฬาจังหวัดเป็นผู้ประเมินผล 4.2) เจ้าหน้าที่พลศึกษาประจำสำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัด กรมพลศึกษาจะจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พลศึกษาประจำสำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดส่งให้ท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดเป็นผู้ประเมินผล โดยกำหนดคะแนนการประเมินผลงานของเจ้าหน้าที่พลศึกษาประจำสำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัด 4.3) กรมพลศึกษา มอบหมายให้กลุ่มพัฒนาการพลศึกษา กีฬา และนันทนาการภูมิภาค กรมพลศึกษา เป็นผู้จัดดำเนินการรวบรวม และสรุปคะแนนของเจ้าหน้าที่พลศึกษาประจำสำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัด และเจ้าหน้าที่พลศึกษาประจำอำเภอในส่วนคะแนนการประเมินของกรมพลศึกษา 4.4) กรมพลศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการซึ่งมีทั้งบุคคลภายนอก บุคลากรของกรมพลศึกษาและท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดเป็นคณะกรรมการ การประชุมสรุปประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พลศึกษาประจำอำเภอและเจ้าหน้าที่พลศึกษาประจำสำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดก่อนนำเสนอกรมพลศึกษาพิจารณาลงนามประกาศผลการประเมิน ซึ่งกำหนดให้ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในวันที่ 15 กันยายน 2560 4.5) การผ่านเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พลศึกษา จะต้องได้คะแนนการประเมินผลรวมทั้งหมด ไม่น้อยกว่า 75 คะแนน จึงจะผ่านเกณฑ์การประเมิน 4.6 กรมพลศึกษาจะพิจารณาต่อสัญญาให้กับเจ้าหน้าที่พลศึกษาที่ผ่านเกณฑ์การประเมินผล การปฏิบัติงานในปีงบประมาณถัดไป กรณีที่กรมพลศึกษาได้รับการจัดสรรงบประมาณโครงการพัฒนาการกีฬาและนันทนาการมวลชน (กรมพลศึกษา, 2560) และสอดคล้องกับ Walton (1975 อ้างถึงใน วิภา หวันแหละ, 2558) ที่กล่าวว่าองค์การที่จะส่งเสริมให้ เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคลมีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพ ในการพูด มีความเสมอภาค และมีการปกครองด้วยกฎหมาย

จากผลการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่พลศึกษาด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยมีส่วนร่วมพบว่า เจ้าหน้าที่พลศึกษาพร้อมที่จะปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลาเมื่อได้รับมอบหมายงานและภาระงานนั้นไม่สามารถส่งผลต่อสุขภาพกายและสุขภาพจิตจึงทำให้เจ้าหน้าที่พลศึกษาไม่เกิดความเครียด ซึ่งเป็นไปตามระเบียบหน้าที่การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พลศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 ข้อ 2 คุณสมบัติของเจ้าหน้าที่พลศึกษา ข้อ 2.5) ไม่เป็นผู้มีร่างกายทุพพลภาพ ไร้ความสามารถหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบหรือเป็นโรคตามที่ระเบียบข้าราชการพลเรือนกำหนด มวลชน (กรมพลศึกษา, 2559) และสอดคล้องกับ Walton (1975 อ้างถึงใน วิภา หวันแหละ, 2558) ที่กล่าวว่าการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอก องค์การอย่างสมดุลคือต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการ

3398086171 BUU iThesis 59930015 independent study / recv: 11072561 21:25:40 / seq: 90

ปฏิบัติงานมากเกินไป ด้วยการกำหนดชั่วโมงในการทำงานที่เหมาะสมเพื่อหลีกเลี่ยง การที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือไดชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

จากผลการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่พลศึกษาด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรงพบว่า การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พลศึกษานั้นมีความสัมพันธ์กับชุมชนเพราะเจ้าหน้าที่พลศึกษามีหน้าที่ในการดูแลเรื่องการกีฬา และการออกกำลังกายของชุมชนโดยตรงซึ่งเป็นไปตาม เป็นไปตามระเบียบหน้าที่การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พลศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 ข้อ 1 ที่กล่าวถึงในข้อ 1.2) ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติในปฏิบัติหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุน ให้เด็ก เยาวชน และประชาชน ในพื้นที่ 1.3) จัดดำเนินงานศูนย์การเรียนรู้กีฬา นันทนาการ และวิทยาศาสตร์การกีฬาโดยต้องมีการประชุมคณะกรรมการและจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ 1.6) เผยแพร่ความรู้ทางด้านกีฬา นันทนาการ การออกกำลังกาย และวิทยาศาสตร์การกีฬา ในพื้นที่รับผิดชอบ 1.7) ประสานงานกับเทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล โรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จัดให้มีการแข่งขันกีฬานักเรียนที่ปฏิบัติงานประจำเล่นกีฬา ออกกำลังกาย และร่วมกิจกรรมนันทนาการอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่อง (กรมพลศึกษา, 2559) และสอดคล้องกับ Walton (1975 อ้างถึงใน วิภา หวันแหละ, 2558) ที่กล่าวว่าผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้สึกและยอมรับว่าองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้นรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่าง ๆ

จากผลการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่พลศึกษาด้านสวัสดิการและผลประโยชน์อื่น ๆ พบว่า เจ้าหน้าที่พลศึกษาไม่มีความพึงพอใจในด้านสวัสดิการและผลประโยชน์อื่น ๆ ซึ่งมีความแตกต่างไปจากระเบียบกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาว่าด้วยการจัดสวัสดิการ พ.ศ. 2559 หมวด 2 วัตถุประสงค์ และประเภทสวัสดิการ ข้อ9 สวัสดิการการทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา มีวัตถุประสงค์เพื่อประโยชน์ส่วนรวมของสมาชิก ดังนี้ ได้ให้ประเภทสวัสดิการสวัสดิการกับบุคลากรที่บรรจุเข้าเป็นข้าราชการกับพนักงานราชการโดยมีสวัสดิการต่าง ๆ ดังนี้ 1) ให้สวัสดิการแก่สมาชิกนอกเหนือไปจากสวัสดิการของทางรางการจัดให้เป็นกรณีปกติ 2) ให้บริการหรือจัดกิจกรรมอันจะก่อให้เกิดประโยชน์แก่สมาชิก 3) ให้การส่งเสริม สนับสนุนความสมามัคคี และสัมพันธภาพอันดีระหว่างสมาชิก 4) ให้ความช่วยเหลือในด้านการเงินแก่สมาชิกที่ประสบความเดือดร้อนและจำเป็น 5) ให้การสนับสนุนการดำนเนิการของกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา และส่วนราชการในสังกัด 5) ให้การสนับสนุนการดำเนินการของกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา และส่วนราชการในสังกัด 6) ดำเนินการอื่น ๆ เกี่ยวกับการให้สวัสดิการแก่สมาชิก หรือดำเนิการอื่นใดเพื่อประโยชน์ของสมาชิกหรือกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา และส่วนราชาการในสังกัด ตามที่คณะกรรมการสวัสดิการเห็นสมควร ข้อ 10 กระทรวงการท่องเที่ยว และกีฬาอาจจัดให้สวัดิการภายในประเภทต่าง ๆ ได้ตามที่คณะกรรมการสวัสดิการกำหนด ดังนี้ 1) การออมทรัพย์ 2) การให้กู้

3398086171 BUU iThesis 59930015 independent study / recv: 11072561 21:25:40 / seq: 90

เงิน 3) การเคราะห์ 4) การฌาปนกิจสงเคราะห์ 5) การกีฬาและนันทนาการ 6) การให้บริการของร้านค้าสวัสดิการ 7) การฝึกวิชาชีพเพื่อเสริมรายได้หรือลดรายจ่ายให้แก่สมาชิก 8) การสงเคราะห์ข้าราชหารในด้านอื่น ๆ เช่น เงินช่วยค่าอาหาร เงินช่วยค่าเดินทาง เงินช่วยค่าเครื่องแบบหรือเครื่องแต่งกาย เงินทุกนการศึกษา หรือเงินสงเคราะห์ผู้ประสบภัย เป็นต้น 9) กิจกรรมหรือสวัสดิการประเภทอื่นตามคณะกรรมการสวัสดิการเห็นสมควร (กรมพลศึกษา, 2559) และไม่สอดคล้องกับกิลเมอร์ (Gilmer, 1971) ที่กล่าวว่าสิทธิประโยชน์และสวัสดิการอื่น ๆ นอกเหนือไปจากค่าจ้างที่บุคคลได้รับ ได้แก่ เบี้ยบำนาญ วันหยุดพักผ่อนประจำปี การลา ค่ารักษาพยาบาล การจัดประกันภัย เป็นต้น

3398086171
BUU iThesis 59930015 independent study / recv: 11072561 21:25:40 / seq: 90

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่พลศึกษาจังหวัดระยอง ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. กรมพลศึกษาควรมีแผนยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวกับการจัดอัตรากำลังของเจ้าหน้าที่พลศึกษาให้มีความชัดเจนในการบรรจุเข้ารับราชการ

2. กรมพลศึกษาจะต้องมีนโยบายเกี่ยวกับสวัสดิการของเจ้าหน้าที่พลศึกษาด้วย เช่น ประกันสังคม กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. กรมพลศึกษาควรปรับเปลี่ยนการจ้างงานจากลูกจ้างโครงการเป็นพนักงานราชการเพื่อที่ได้เสริมสร้างคุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่พลศึกษาให้มีความมั่นคง

2. กรมพลศึกษาควรจัดให้มีสวัสดิการอื่น ๆ แก่เจ้าหน้าที่พลศึกษา ซึ่งจะทำให้เจ้าหน้าที่พลศึกษามีกำลังใจในการปฏิบัติงานได้มากยิ่งขึ้น

3. กรมพลศึกษาควรจัดสรรงบประมานในการจัดซื้ออุปกรณ์หรืออุปกรณ์ในการทำงานของเจ้าหน้าที่พลศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานให้มากกว่านี้ ซึ่งจะส่งผลให้เจ้าหน้าที่พลศึกษามีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

4. กรมพลศึกษาควรจัดสรรรถรับส่งแก่เจ้าหน้าที่พลศึกษาเมื่อเจ้าหน้าที่พลศึกษาไปปฏิบัติงานยังนอกสถานที่

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่พลศึกษาครั้งต่อไป ควรขยายผลการวิจัย ให้ครอบคลุมพื้นที่ในระดับภาค เพื่อให้ได้รับทราบข้อมูลของคุณภาพชีวิตในการ

ทำงานที่มากขึ้น ซึ่งข้อมูลดังกล่าวจะช่วยให้สามารถกำหนดนโยบายในการดูแลคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่พลศึกษาได้มากขึ้น

2. การศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่พลศึกษาจังหวัดระยอง ควรมีจะมีการศึกษาตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบอื่น ๆ อีก เช่น การวัดเกี่ยวกับความผูกพันกับองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน หรือปัจจัยชี้วัดพฤติกรรมในการทำงาน ซึ่งจะทำให้สามารถเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พลศึกษาได้มากยิ่งขึ้น

3. การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลซึ่ง การศึกษาครั้งต่อไปควรใช้เครื่องมือในการศึกษาประเภทอื่น ๆ หรือทำควบคู่กันไป เพื่อที่จะได้ผลการศึกษาวิจัยเกิดความสมบูรณ์มากขึ้นและสามารถนำผลการวิจัยไปปรับใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์

4. การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่พลศึกษาครั้งต่อไป ควรทำการศึกษาเกี่ยวกับการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับสายกีฬาหรือการออกกำลังกายในหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อที่จะได้เห็นผลการศึกษาและนำมาพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในด้านสายการกีฬาและการออกกำลังกายต่อไป

3398086171
BUU iThesis 59930015 independent study / recv: 11072561 21:25:40 / seq: 90

บรรณานุกรม

กนกวรรณ ชูชีพ. (2551). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการในจังหวัดชายแดนภาคใต้*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขารัฐประศาสนศาสตร์, คณะรัฐประศาสนศาสตร์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

กรมพลศึกษา. (2559). *ระเบียบกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ว่าด้วยการจัดสวัสดิการ พ.ศ.2559* เข้าถึงได้จาก http://www.dpe.go.th/content/file/download/0804161470303590.pdf.

กรมพลศึกษา. (2560). *หลักเกณฑ์ วิธีการจัดจ้าง และการประเมินผล บุคคลเข้ามาปฏิบัติงานเป็นเจ้าหน้าที่พลศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560*. เข้าถึงได้จาก http://www.dpe.go.th/content/file/news/0906161473133785_2.pdf

เจ้าหน้าที่พลศึกษาอำเภอแกลง จังหวัดระยอง. (2561, 26 กุมภาพันธ์). สัมภาษณ์.

เจ้าหน้าที่พลศึกษาอำเภอเขาชะเมา จังหวัดระยอง. (2561, 26 กุมภาพันธ์). สัมภาษณ์.

เจ้าหน้าที่พลศึกษาอำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง. (2561 26 กุมภาพันธ์). สัมภาษณ์.

เจ้าหน้าที่พลศึกษาอำเภอบ้านค่าย จังหวัดระยอง. (2561, 23 กุมภาพันธ์). สัมภาษณ์.

เจ้าหน้าที่พลศึกษาอำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง. (2561, 23 กุมภาพันธ์). สัมภาษณ์.

เจ้าหน้าที่พลศึกษาอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง. (2561, 26 กุมภาพันธ์). สัมภาษณ์.

เจ้าหน้าที่พลศึกษาอำเภอเมืองระยอง จังหวัดระยอง. (2561, 23 กุมภาพันธ์). สัมภาษณ์.

เจ้าหน้าที่พลศึกษาอำเภอวังจันทร์ จังหวัดระยอง. (2561, 26 กุมภาพันธ์). สัมภาษณ์.

ชัชวาลย์ ทัตศิวัส. (2553). *คุณภาพชีวิตในการทำงาน: องค์ประกอบของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อความยั่งยืนขององค์กร. วารสารรัฐสภาสาร*, *58*(3), 71-21.

ติน ปรัชญพฤทธิ์. (2530). สภาพแวดล้อมการบริหารกับการพัฒนาองค์กร. *ในเอกสารการสอนชุดหน่วยที่ 1-7* (หน้า 259-271). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมธิราช.

ทัศนีย์ ชาติไทย. (2559). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์*: รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

นงลักษณ์ ฤทธิ์คำ. (2555). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ*. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาการจัดการการศึกษา, วิทยาลัยครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

นพวรรณ วีรโอฬารสิทธิ์. (2548). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการและลูกจ้างประจำองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการนโยบายสาธารณะ, วิทยาลัยการบริการรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

3398086171 BUU iThesis 59930015 independent study / recv: 11072561 21:25:40 / seq: 90

ปวีณา ผาสุข. (2547). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต*. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการทั่วไป, คณะวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

มยุรี แก้วประภา. (2552). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแม่โจ้*. ปัญหาพิเศษบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาการบริการธุรกิจ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยแม่โจ้.

มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดตรัง. (2551). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายปี. กรณีศึกษา: มหาวิทยาลัยรามคำแหงสาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ*. ตรัง: มหาวิทยาลัยรามคำแหงสาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดตรัง.

รณัชฤดี ป้องกันภัย. (2558). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ: กรณีศึกษาพนักงานผู้ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานใหญ่*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารพัฒนาสังคม, คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

วิภา หวันแหละ. (2535). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลหาดใหญ่*. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

วิไลพร บุญรอด. (2553). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการอุดมการศึกษา*. วิทยานิพนธ์นโยบายสาธารณะมหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ศศิกานณ์ โกมินทร์. (2555). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ชลบุรี 2*. การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมธิราช.

สมุนทิพย์ ใจเหล็ก. (2541). *การศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานลูกจ้างในบริษัทไทยกับลูกจ้างในบรรษัทข้ามชาติญี่ปุ่น*. วิทยานิพนธ์พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารสังคม, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2559). *รายงานประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานและความสุขของข้าราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปี พ.ศ.2557*. กรุงเทพฯ: สำนักปลัด.

3398086171
BUU iThesis 59930015 independent study / recv: 11072561 21:25:40 / seq: 90

สุเนตร นามโคตรศรี. (2553). *คุณภาพชีวิตในการทำงานบุคลกรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา.* โครงงานการศึกษาวิศวกรรมมหาบัณฑิตการบริการงานก่อสร้างและสาธารณูปโภค, สาขาวิศวกรรมโยธา, คณะวิศวกรรมศาสตร์, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.

Bluestrone.I. (1977). Implementing quality of working life programs. *Management Review, 66* (7), 55

Dessler, G. (1991) *Human resource management* (8th ed.) New Jersey: Prentice-Hall.

Durbin, A J. (1984). *Human relations.* Virgina: Reston.

Gilmer, B. V. H. (1971). *Industrial and organizational psychology.* New York: Printice-Hall.

Guest, R. H. (1979). *Quality of working life learning from tarry town.* Boston: Graduate School of Business Administration, Harvard University.

Hackman, R J. & Suttle, L. J. (1997). *Inproving life at work behavior science approach of organization charge.* Santa Monica, Calif: Goodyear Publishing.

Herrick, N. Q. & Macaby M. (1975). *Humanizing of work life. The quality of working life: Problem prospects and the state of art*. New York: Free Press.

Merton, H. C. (1977). A look at factor affecting the quality of working life. *Monthly Labour Review, 100*(10), 64-65

Lewin, D. (1981). Some investigations into foreground rhythmic and metric patterning. In R. Browne (Ed.), *Music theory, special topics* (pp. 37-101). New York: Academic Free Press

Thanawat Burt-Udom. (2007). *The quality of life of Thai labour in Singapore.* Doctoral dissertation, Population and Development National Institute of Development Administration.

UNESCO. (1978). *Indicator of invironment quality and quality of life. Research and Social science Ni 38.* Paris: UNESCO

Walton, R. E. (1975). *Criteria for quality of working life: The quality of working Life.* New York: Free Press.

3398086171 BUU iThesis 59930015 independent study / recv: 11072561 21:25:40 / seq: 90

ภาคผนวก

3398086171
BUU iThesis 59930015 independent study / recv: 11072561 21:25:40 / seq: 90

แบบสัมภาษณ์

คุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่พลศึกษาจังหวัดชลบุรี

ข้อมูลทุกส่วนจากการสัมภาษณ์จะถูกปิดเป็นความลับซึ่งจะแปลผลออกมาเป็นข้อมูลส่วนรวม

3390808171
BUU iThesis 59930015 independent study / recv: 11072561 21:25:40 / seq: 90

1. ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและเพียงพอต่อการดำเนินชีวิต

1.1 เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบและเหมาะสมกับค่าครองชีพกับปัจจุบัน

1.2 ต้องหารายได้พิเศษอื่น ๆ เนื่องจากรายได้ที่ได้รับไม่เพียงพอ

1.3 ได้รับค่าตอบแทนที่มีความเหมาะสมเมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่นในลักษณะเดียวกัน

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย

2.1 พอใจในสภาพงานที่ทำอยู่

2.2 สภาพแวดล้อมที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ ความสงบอยู่ในสภาพที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน

2.3 เครื่องมือเครื่องใช้หรืออุปกรณ์ของใช้สำนักงานเพียงพอในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน

3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี

3.1 ลักษณะงานเปิดโอกาสให้มีอิสรภาพ มีความเป็นตัวเองตัวเองในการทำงาน

3.2 งานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ

3.3 ลักษณะงานเปิดโอกาสให้ได้ใช้ความชำนาญและความสามรถในการปฏิบัติงานอย่างมาก

3.3 งานที่รับผิดชอบในปัจจุบันมีส่วนทำให้ท่านได้พัฒนาความสามารถ ทักษะที่ทันสมัยอยู่เสมอ

3.4 ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้ท่านได้ศึกษาความรู้เพิ่มเติม เช่น การศึกษาต่อ ฝึกอบรม ประชุมหรือสัมมนาต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน

4. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

4.1 ได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่ง หน้าที่การงาน

4.2 หน่วยงานของท่านมีตำแหน่งหน้าที่พร้อมจะให้ ก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าตามลำดับ ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งเหมาะสมกับผลงาน

4.3 มีโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าในการงาน และได้รับการพัฒนาจากหน่วยงานอยู่ในระดับที่พอใจ

4.4 หน่วยงานมรการพิจารราความดีความรับชอบหรือปรับเปลี่ยนเลื่อนตำแหน่ง โดยพิจารณาความรู้ความสามารถในการทำงานเป็นเกณฑ์

5. ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน

5.1 หน่วยงานมีการตัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากร

6. ลักษณะงานตั้งอยู่บนพื้นฐานของกฎหมายหรือการะบวนการยุติธรรม

6.1 หน่วยงานมีการประเมินการปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่กำหนดไว้และนำมาใช้ในการให้คุณให้โทษ

6.2 ท่านมีความอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการทำงาน

6.3 ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความเสมอภาคในการทำงาน

6.4 เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ไม่ก้าวก่ายในเรื่องส่วนตัวของท่านที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยมีส่วนร่วม

7.1 ในเวลาการทำงานท่านรู้สึกกระปี้กระเปร่าพร้อมที่จะปฏิบัติงาน

7.2 ภาวะงานที่ท่านรับผิดชอบไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพร่างกานและจิตใจ เช่น เครียด นอนไม่หลับ ป่วยง่าย

7.3 ท่านรู้สึกพึงพอใจในวันหยุดที่มีอยู่ในปัจจุบัน

7.4 การปฏิบัติงานของท่านไม่มีผลกระทบต่อเวลาให้กับครอบครัว

7.5 ปัจจุบันท่านพอใจกับการมีเวลาให้ครอบครัว สังคมและการมีส่วนร่วมของท่าน

8. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง

3398086171 BUU iThesis 59930015 independent study / recv: 11072561 21:25:40 / seq: 90

9. สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ

9.1 ความพอใจกับสวัสดิการที่ได้ เช่น ค่ารักษาพยาบาล

9.2 ค่าเดินทางออกนอกพื้นที่

9.3 ค่าทำงานร่วงเวลา

3398086171
BUU iThesis 59930015 independent study / recv: 11072561 21:25:40 / seq: 90