



ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการ ส่วนภูมิภาค
สังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ในประเทศไทย

**The Factors That Affect the Quality of Life of Provincial Officials
in the Department of Labour Protection and Welfare in Thailand**

นางสาวพยอม สดใส
Miss Phayom Sodsai

สารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขารัฐประศาสนศาสตร์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม
พุทธศักราช 2560
(ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยสยาม)

Abstract

Title : The Factors That Affect the Quality of Life of Provincial Officials
in the Department of Labour Protection and Welfare in Thailand

Student : Miss Phayom Sodsai

Degree : Master of Public Administration

Field of Study : Public Administration

Advisor :
(Assistant Professor Maekhin Maethawikul, Ph. D.)

.....

This research aims to study the level of the quality of life of provincial officials in the Department of Labour Protection and Welfare in Thailand in order to identify those factors that affect their quality of life and to suggest guidelines for the promotion and design of a plan to upgrade their quality of life so as to make it more effective. The sample group for this study consisted of 277 provincial officials in the Department of Labour Protection and Welfare. Questionnaires were used as a tool for collecting information in terms of quantity. The statistics used for testing the research assumption were Frequency Value and Percentage in order to find the relation between deviations through the use of Ki Square Value and to look for the direction of those relations through the use of Coefficient Value and the Gamma Joint-Relations at a significant statistical level of .05.

The study found that the quality of life of 152 provincial officials in the Department of Labour Protection and Welfare in Thailand or 54.9% of the sampling population was at a high level. The factors that were related to the level of the quality of life of the provincial officials in the Department of Labour Protection and Welfare in Thailand were their incomes, position, sufficient and fair remuneration, a good, safe and hygienic environment, progress and security in their profession, the chance to develop their work competency, fair and equal work administration and the balance between the professional and private life.

Suggestions derived from the study are as follows. In terms of income, to help alleviate the burden in spending, the authorities should provide them with more welfare services, for example, offering free rides to and from work at various spots close to where they live. In terms of position, the authorities should offer the chance of promoting these officials to higher positions. In terms of sufficient and fair remuneration, the authorities should abide by the system of good governance in assessing their work performance. The remuneration they receive should be sufficient for them to live on according to social standards. In terms of a good, safe and hygienic environment, the authorities should make them understand and be aware of the benefits of the 5-S activities in order to create a good image of the Office and for a better quality of life. In terms of progress and security in the profession, the authorities should give an opportunity to officials to change their work line and to learn to work in different areas. In terms of developing work competency, the authorities should provide an opportunity for officials and support them in developing their knowledge on a regular basis. In terms of fair and equal administration, the administrators should give the chance to officials at all levels to consult with them, to listen to them and to help them to solve problems willingly. In terms of the balance between the professional and private life, the authorities should clearly specify the work plan in a systematic way, assigning adequate manpower to the amount of work and this work should be appropriately and evenly disseminated.

Suggestions for further research are that contrastive studies about the level of the quality of life of other groups should be conducted, for example, government employees and permanent employees. A study of the same subject should be repeated, at intervals of approximately 5-10 years, to find out what direction the level of the quality of life of the officials is heading towards. This will benefit the development of the officials' quality of life.



บทคัดย่อ

ชื่อเรื่อง : ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการ ส่วนภูมิภาค
สังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ในประเทศไทย

โดย : นางสาวพยอม สดใส

ชื่อปริญญา : รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชา : รัฐประศาสนศาสตร์

อาจารย์ที่ปรึกษา :
(ผศ.ดร.เมฆินทร์ เมฆาวีภูล)

...../...../.....

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการ ส่วนภูมิภาค สังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ในประเทศไทย เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการ ส่วนภูมิภาค สังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ในประเทศไทย และเพื่อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างและจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการ ส่วนภูมิภาค สังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ในประเทศไทย ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการ ส่วนภูมิภาค สังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จำนวน 277 คน โดยมีแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ สำหรับการทดสอบสมมติฐานการวิจัย เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยค่าไคสแควร์ และหาทิศทางความสัมพันธ์จากการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Gamma ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการ ส่วนภูมิภาค สังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ในประเทศไทย อยู่ในระดับสูง จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 54.9 และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการ ส่วนภูมิภาค สังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ในประเทศไทย ได้แก่ รายได้ ระดับตำแหน่ง ค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมที่ดีปลอดภัยถูกสุขลักษณะ ความก้าวหน้ามั่นคงในอาชีพการงาน โอกาสในการพัฒนาความสามารถในการทำงาน การบริหารงานที่เป็นธรรมเสมอภาค และความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว

ข้อเสนอแนะที่ได้จากผลการศึกษาวิจัย ด้านรายได้ เพื่อแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่าย หน่วยงานควรจัดสวัสดิการเพิ่มเติม เช่น มีรถบริการรับ-ส่งฟรีตามจุดต่าง ๆ ที่ใกล้บ้าน ด้านระดับตำแหน่ง

หน่วยงานควรส่งเสริมให้ข้าราชการได้มีโอกาสก้าวหน้าขึ้นสู่ระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น ด้านค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม หน่วยงานควรยึดระบบคุณธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงานให้กับข้าราชการ ซึ่งค่าตอบแทนที่ได้รับควรเพียงพอ ที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานทางสังคม ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีปลอดภัยสุขลักษณะ หน่วยงานควรปลูกจิตสำนึกให้ข้าราชการเข้าใจและตระหนักถึงประโยชน์ของกิจกรรม 5 ส เพื่อภาพลักษณ์ที่ดีของหน่วยงานและเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ด้านความก้าวหน้ามั่นคงในอาชีพการงาน หน่วยงานควรเปิดโอกาสให้ข้าราชการได้ปรับเปลี่ยนสายงานและเรียนรู้งานในหลาย ๆ ด้าน ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถในการทำงาน หน่วยงานควรเปิดโอกาสและสนับสนุนให้ข้าราชการได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างสม่ำเสมอ ด้านการบริหารงานที่เป็นธรรมเสมอภาค ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ข้าราชการทุกระดับได้ปรึกษาหารือ รับฟังและช่วยแก้ไขปัญหาอย่างเต็มที่ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว หน่วยงานควรกำหนดแผนงานให้เป็นระบบชัดเจน จัดอัตรากำลังคนให้เพียงพอกับปริมาณงาน ควรกระจายงานให้ทั่วถึง

ข้อเสนอแนะในการศึกษาค้นคว้าวิจัยครั้งต่อไป ควรทำการศึกษาวิจัยระดับคุณภาพชีวิตของกลุ่มอื่น ๆ เช่น กลุ่มพนักงานราชการ กลุ่มลูกจ้างประจำ เป็นต้น เพื่อเป็นการศึกษาในเชิงเปรียบเทียบ และควรมีการศึกษาซ้ำ โดยอาจเว้นระยะห่างประมาณ 5 - 10 ปี เพื่อศึกษาดูว่าระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการจะเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางใด เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตต่อไป

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ ด้วยความกรุณาจาก ผศ.ดร.เมฆินทร์ เมธาวิกุล ที่กรุณาเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ให้แนวคิด คำปรึกษา แนะนำ ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ รวมทั้งให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์เพื่อปรับปรุงสารนิพนธ์ฉบับนี้ให้มีความถูกต้องสมบูรณ์มากที่สุด ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณที่ได้มอบความรู้ให้แก่ผู้วิจัยไว้ ณ โอกาสนี้ รวมทั้งขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสยาม ทั้งในอดีตและปัจจุบัน ผู้ที่อยู่เบื้องหลังความสำเร็จทุกท่านที่ได้ให้ความรู้ทางวิชาการ ให้ข้อเสนอแนะ แนวความคิด ประสพการณ์ที่ดี ให้ความช่วยเหลืออันเป็นประโยชน์ต่อการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้อย่างยิ่ง

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ข้าราชการสังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ในส่วนภูมิภาคทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือและเสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม และให้ข้อมูล ข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ ซึ่งมีส่วนทำให้การวิจัยสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา ครอบครัว และเพื่อนนักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสยาม ทุกท่านที่เป็นกำลังใจ ให้ความช่วยเหลือ แนะนำ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง นางสาวสมหญิง เหง้ามูล อาจารย์ประจำศูนย์ฯ วิจัย ของมหาวิทยาลัยสยาม เพื่อนักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสยาม รุ่นที่ 16/1 ที่คอยให้กำลังใจ ให้คำปรึกษาแนะนำ และให้ความช่วยเหลือด้วยดีอย่างยิ่งมาโดยตลอด

สุดท้ายนี้ คุณค่าความดีและประโยชน์ทั้งหมดอันเกิดจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอน้อมรำลึกมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณ บิดา มารดา บรรพบุรุษ ญาติพี่น้อง ตลอดจนบูรพาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่ได้คอยอบรมสั่งสอน ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ให้ความช่วยเหลือ ชี้แนะแนวทางที่ดีมีคุณค่าตลอดมา จนกระทั่งประสพความสำเร็จได้ในวันนี้

นางสาวพยอม สดใส

กันยายน 2560

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(1)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(3)
กิตติกรรมประกาศ.....	(5)
สารบัญ.....	(6)
สารบัญตาราง.....	(8)
สารบัญแผนภูมิ.....	(11)
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาของปัญหา.....	1
1.2 ความสำคัญของปัญหา.....	7
1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	8
1.4 ขอบเขตของการศึกษาวิจัย.....	9
1.5 นิยามศัพท์.....	9
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	9
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต.....	11
2.2 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	17
2.3 ข้อมูลเกี่ยวกับกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน.....	29
2.4 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	38
2.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	40
บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย.....	41
3.1 สมมติฐานในการวิจัย.....	41
3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	42
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	43
3.4 วิธีการรวบรวมข้อมูล.....	45
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	45

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิจัย.....	49
4.1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	49
4.2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการ ส่วนภูมิภาค สังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน.....	53
4.3 การวัดระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการ ส่วนภูมิภาค สังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน.....	60
4.4 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน ด้วยการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่าง ตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม.....	69
4.5 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	104
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ.....	107
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	107
5.2 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	111
5.3 ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษาวิจัย.....	114
5.4 ข้อเสนอแนะในการศึกษาค้นคว้าวิจัยครั้งต่อไป.....	117
บรรณานุกรม.....	118
ภาคผนวก.....	122
แบบสอบถาม.....	123
ประวัติผู้วิจัย.....	130

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1.1 ผลการตรวจสุขภาพของข้าราชการสังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ในส่วนกลาง ประจำปี 2556.....	3
1.2 ผลการตรวจสุขภาพของข้าราชการสังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ในส่วนกลาง ประจำปี 2557.....	4
1.3 ผลการตรวจสุขภาพของข้าราชการสังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ในส่วนกลาง ประจำปี 2558.....	5
4.1 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านอายุ.....	50
4.2 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านระดับการศึกษา.....	50
4.3 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านรายได้.....	51
4.4 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านระดับตำแหน่ง.....	52
4.5 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านอายุราชการ.....	52
4.6 แสดงข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีความคิดเห็นต่อปัจจัย ด้านสังคมและองค์การ.....	53
4.7 แสดงข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิต ของข้าราชการ ส่วนภูมิภาค.....	60
4.8 แสดงข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนและร้อยละของระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการ ส่วนภูมิภาค สังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน โดยภาพรวม.....	67
4.9 แสดงการจำแนกผลรวมคะแนนระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการ ส่วนภูมิภาค สังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน.....	69
4.10 แสดงจำนวน ร้อยละ และผลรวมของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ.....	70
4.11 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ.....	70
4.12 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	71
4.13 แสดงจำนวน ร้อยละ และผลรวมของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา.....	72
4.14 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา.....	73

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.15 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน....	73
4.16 แสดงจำนวน ร้อยละ และผลรวมของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรายได้.....	75
4.17 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรายได้.....	75
4.18 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างรายได้กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	76
4.19 แสดงจำนวน ร้อยละ และผลรวมของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับตำแหน่ง.....	77
4.20 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับตำแหน่ง.....	78
4.21 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับตำแหน่งกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	78
4.22 แสดงจำนวน ร้อยละ และผลรวมของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุราชการ.....	80
4.23 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุราชการ.....	80
4.24 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุราชการกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	81
4.25 แสดงจำนวน ร้อยละ และผลรวมคะแนนความคิดเห็นต่อการได้รับค่าตอบแทน ในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม.....	82
4.26 แสดงการจำแนกผลรวมคะแนนความคิดเห็นต่อการได้รับค่าตอบแทน ในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม.....	84
4.27 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอ และยุติธรรมกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	84
4.28 แสดงจำนวน ร้อยละ และผลรวมคะแนนความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อม ที่ดีปลอดภัยถูกสุขลักษณะ.....	86
4.29 แสดงการจำแนกผลรวมคะแนนความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อม ที่ดีปลอดภัยถูกสุขลักษณะ.....	87
4.30 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมที่ดีปลอดภัยถูกสุขลักษณะ กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	88
4.31 แสดงจำนวน ร้อยละ และผลรวมคะแนนความคิดเห็นด้านความก้าวหน้ามั่นคง ในอาชีพการงาน.....	89
4.32 แสดงการจำแนกผลรวมคะแนนความคิดเห็นด้านความก้าวหน้ามั่นคง ในอาชีพการงาน.....	90

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.33 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความก้าวหน้ามั่นคงในอาชีพการงานกับระดับ คุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	91
4.34 แสดงจำนวน ร้อยละ และผลรวมคะแนนความคิดเห็นด้าน โอกาสในการ พัฒนาความสามารถในการทำงาน.....	93
4.35 แสดงการจำแนกผลรวมคะแนนความคิดเห็นด้านโอกาสในการพัฒนา ความสามารถในการทำงาน.....	94
4.36 แสดงความสัมพันธ์ระหว่าง โอกาสในการพัฒนาความสามารถในการทำงาน กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	94
4.37 แสดงจำนวน ร้อยละ และผลรวมคะแนนความคิดเห็นด้านการบริหารงาน ที่เป็นธรรมเสมอภาค.....	96
4.38 แสดงการจำแนกผลรวมคะแนนความคิดเห็นด้านการบริหารงานที่เป็นธรรม เสมอภาค.....	97
4.39 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานที่เป็นธรรมเสมอภาคกับระดับ คุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	98
4.40 แสดงจำนวน ร้อยละ และผลรวมคะแนนความคิดเห็นด้านความสมดุลระหว่าง ชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว.....	100
4.41 แสดงการจำแนกผลรวมคะแนนความคิดเห็นด้านความสมดุลระหว่าง ชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว.....	101
4.42 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	101
4.43 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	104

สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	40





บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาของปัญหา

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เป็นหน่วยงานภาครัฐ โดยมีภารกิจหลักที่ให้บริการประชาชนเกี่ยวกับด้านการคุ้มครองแรงงานทั้งในและนอกระบบให้ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายอย่างถูกต้องและเป็นธรรม พัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานอย่างเป็นมาตรฐานและดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพ สร้างสันติสุขในวงการแรงงาน โดยผู้ใช้แรงงาน นายจ้างและผู้ประกอบการสามารถทำงานร่วมกันด้วยความสมานฉันท์เพื่อประโยชน์ร่วมกันอย่างสันติสุข ส่งเสริมพัฒนาและเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจด้านมาตรฐานแรงงาน คุ้มครองแรงงาน ระบบความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน แรงงานสัมพันธ์ แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ และสวัสดิการแรงงาน ดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหาความขัดแย้งข้อพิพาทแรงงานและความไม่สงบด้านแรงงาน ซึ่งนับวันหน่วยงานจะมีภารกิจในปริมาณที่เพิ่มมากขึ้น และลักษณะงานของแต่ละหน่วยงานในองค์กรก็มีความแตกต่างกันทั้งแนวนโยบายและการปฏิบัติงาน อีกทั้งการปฏิรูประบบราชการส่งผลให้การบริหารจัดการองค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้น

จากสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน ส่งผลกระทบต่อการทำงานของบุคลากร ซึ่งเกิดจากปัจจัยความกดดันจากภายในที่เกิดจากตัวบุคลากรที่ไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจสังคม และการเมืองที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และปัจจัยความกดดันจากภายนอกที่เกี่ยวกับผู้กำหนดคน นโยบาย หรือฝ่ายการเมืองที่เสนอแนวทางในการปรับปรุงระบบราชการ การพัฒนาทางด้านข้อมูลข่าวสาร เทคโนโลยี การมีกฎระเบียบใหม่ ๆ รวมทั้งการตรวจสอบการทำงานของราชการจากสื่อมวลชนหรือหน่วยงานอื่น ๆ ซึ่งบุคลากรไม่ได้เตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวและผู้บริหารก็คอยเร่งรัดการปฏิบัติงานและติดตามผลงานตามโครงการต่าง ๆ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างรวดเร็ว

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีบุคลากรทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ซึ่งเป็นข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และ พนักงานราชการ รวมทั้งสิ้นจำนวน 1,880 คน (ข้อมูลจากกลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กองการเจ้าหน้าที่ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ณ วันที่ 20 สิงหาคม 2558) ในส่วนของกรอบอัตรากำลังก็ถูกจำกัดกำลังคนไม่เพียงพอต่อภารกิจที่เพิ่มขึ้น ทำให้เจ้าหน้าที่ต้องปฏิบัติงานมากขึ้นกว่าเดิม และอาจเป็นงานที่ไม่ค่อยถนัด มีเวลาพักผ่อนน้อยลง เกิดภาวะความเครียด ส่งผลให้สุขภาพแย่ลง เกิดการเจ็บป่วยบ่อยครั้ง ทำให้รู้สึกอึดอัด เหนื่อยหน่าย

ข้อแท้ ผลตอบแทนที่ได้รับก็ไม่คุ้มค่า ขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน จนต้องหยุดงานบ่อย ๆ และหาทางโยกย้าย โอนไปที่อื่น หรืออาจลาออกจากราชการไปเลยก็มี

นอกจากประเด็นปัญหาที่กล่าวมาแล้ว ปัญหาในการทำงานของบุคลากรภาครัฐ ยังเกิดขึ้นจากปัญหาอื่น ๆ อีกมากมายหลายด้าน อาทิ เช่น ปัญหาด้านการบริหารจัดการ การขาดองค์ความรู้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรอย่างเป็นระบบ ขาดการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของการพัฒนาคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่กับความเปลี่ยนแปลงในด้านอื่น ๆ ของการบริหารองค์การ ผู้บริหารขาดความเชื่อมั่นในการสนับสนุนและความเป็นผู้นำในการดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างจริงจัง ปัญหาค่าใช้จ่ายของรัฐเพิ่มขึ้น ปัญหาภาระหนี้สินของบุคลากร และที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ ปัญหาด้านสุขภาพ เป็นต้น ปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้ย่อมส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้งสิ้น

จากประเด็นปัญหาต่าง ๆ ที่กล่าวมาข้างต้น ส่งผลให้การทำงานของบุคลากรอยู่ภายใต้สภาวะความกดดัน ซึ่งเกิดขึ้นกับบุคลากรทุกระดับ และผลกระทบดังกล่าวนี้ ทำให้บุคลากรขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน เกิดภาวะตึงเครียด สุขภาพจิตแย่ลง ส่งผลให้สุขภาพร่างกายอ่อนแอและเจ็บป่วยบ่อยขึ้น จนเกิดอาการป่วยเรื้อรังถึงขั้นร้ายแรง รักษาไม่หายขาด คุณภาพชีวิตในการทำงานไม่ดี ส่งผลต่อประสิทธิภาพของระบบราชการในการให้บริการและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนและสภาวะการแข่งขันของประเทศไทยในเวทีโลก

สุขภาพที่ดีเป็นสิ่งที่ไม่สามารถซื้อขายกันได้ ทุกคนต้องสร้างขึ้นเอง การมีสุขภาพร่างกายแข็งแรงและสุขภาพจิตที่ดี ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร หากบุคลากรเป็นผู้ที่มีสุขภาพร่างกายสมบูรณ์แข็งแรง จะทำให้การปฏิบัติงานในหน้าที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ในทางกลับกัน หากบุคลากรมีสุขภาพร่างกายที่อ่อนแอ ก็ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานถดถอยลงเช่นกัน จึงถือได้ว่าปัญหาสุขภาพเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่น้อยไปกว่าปัญหาด้านอื่น ๆ

ประเด็นปัญหาหลักที่ทำให้ต้องทำการศึกษาวิจัยในครั้งนี้คือ ปัญหาด้านสุขภาพของข้าราชการ ซึ่งอาจเป็นผลกระทบที่เกิดจากปัญหาด้านอื่น ๆ อันได้แก่

1. ปัญหาด้านกำลังคนที่ไม่เพียงพอต่อปริมาณงานที่นับวันมีเพิ่มมากขึ้น ทำให้บุคลากรต้องแบกรับไว้มากเกินไปจนเกิดความเครียด ร่างกายอ่อนเพลีย ได้พักผ่อนไม่เพียงพอทำให้เกิดการเจ็บป่วยเรื้อรังจนถึงขั้นร้ายแรง ยากต่อการรักษาให้หายขาดได้
2. ข้าราชการไม่ค่อยได้ออกกำลังกาย เนื่องจากเวลาจำกัด
3. พื้นที่สำหรับการออกกำลังกายมีจำกัด รวมถึงอุปกรณ์ในการออกกำลังกายมีไม่เพียงพอ
4. ข้าราชการไม่เห็นความสำคัญของการตรวจสุขภาพและไม่ตระหนักถึงประโยชน์ของการออกกำลังกายเพื่อให้มีสุขภาพที่ดี

จากสถิติข้อมูลที่ผ่านมา ผู้วิจัยได้พบข้อมูลเกี่ยวกับด้านสุขภาพของข้าราชการในสังกัด กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ซึ่งมีจำนวนผู้เข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปี 2556 2557 และ 2558 เฉพาะในส่วนกลาง โดยสรุปผลการตรวจสุขภาพแยกตามรายปี ได้ดังนี้

ตารางที่ 1.1 ผลการตรวจสุขภาพของข้าราชการสังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ในส่วนกลาง ประจำปี 2556

ที่	รายการตรวจ	ยอดรวมของ ผู้ตรวจสุขภาพ (คน)	เป็นปกติ (คน)	คิดเป็นเปอร์เซ็นต์ (%)	ผิดปกติ (คน)	คิดเป็นเปอร์เซ็นต์ (%)
1	ตรวจวัดความดันโลหิต	417	370	88.7	47	11.3
2	ตรวจคลื่นไฟฟ้าหัวใจ	38	37	97.4	1	2.6
3	เอกซเรย์ปอด	390	387	99.2	3	0.8
4	ตรวจความสมบูรณ์ของเม็ดเลือด	419	403	96.2	16	3.8
5	ตรวจปัสสาวะ	396	384	97.0	12	3.0
6	ตรวจอุจจาระ	213	211	99.1	2	0.9
7	ตรวจ Occult blood	213	211	99.1	2	0.9
8	ตรวจมวลกระดูก	3	0	0.0	3	100.0
9	ตรวจมวลกระดูกสันหลัง	8	1	12.5	7	87.5
10	ตรวจมวลกระดูกสะโพก	8	1	12.5	7	87.5
11	ตรวจมะเร็งปากมดลูก	113	113	100.0	0	0.0
12	ตรวจภายใน	113	111	98.2	2	1.8
13	ตรวจเต้านม	108	102	94.4	6	5.6
14	ตรวจภาวะโภชนาการ	418	251	60.0	167	40.0
15	ตรวจน้ำตาลในเลือด	367	300	81.7	67	18.3
16	ตรวจหาค่าการทำงานของไต	364	361	83.0	3	17.0
17	ตรวจหากรดยูริกในเลือด	360	357	99.2	3	0.8
18	ตรวจหาไขมันในเลือด	408	130	31.9	278	68.1
19	ตรวจ HDL, LDL	403	219	54.3	184	45.7
20	ตรวจหาค่าการทำงานของตับ	362	333	92.0	29	8.0
21	ตรวจ Gamma – GT	396	336	84.8	60	15.2

ที่มา : รายงานสรุปผลการตรวจสุขภาพประจำปี 2556 กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

วันที่ 28-29 มกราคม 2556 จากศูนย์ตรวจสุขภาพ โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)

ต.บ้านแพ้ว อ.บ้านแพ้ว จ.สมุทรสาคร

ตารางที่ 1.2 ผลการตรวจสุขภาพของข้าราชการสังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
ในส่วนกลาง ประจำปี 2557

ที่	รายการตรวจ	ยอดรวมของ ผู้ตรวจ สุขภาพ (คน)	เป็น ปกติ (คน)	คิดเป็น เปอร์เซ็นต์ (%)	ผิดปกติ (คน)	คิดเป็น เปอร์เซ็นต์ (%)
1	ตรวจวัดความดันโลหิต	368	314	85.3	54	14.7
2	เอกซเรย์ปอด	348	328	94.3	20	5.7
3	ตรวจความสมบูรณ์ของเม็ดเลือด	366	282	77.0	84	23.0
4	ตรวจปัสสาวะ	346	307	88.7	39	11.3
5	ตรวจอุจจาระ	167	159	95.2	8	4.8
6	ตรวจ Occult blood	167	163	97.6	4	2.4
7	ตรวจมะเร็งปากมดลูก	78	73	93.6	5	6.4
8	ตรวจภายใน	78	77	98.7	1	1.3
9	ตรวจเต้านม	73	68	93.2	5	6.8
10	ตรวจภาวะโภชนาการ	368	173	47.0	195	53.0
11	ตรวจน้ำตาลในเลือด	325	268	82.5	57	17.5
12	ตรวจหาค่าการทำงานของไต	319	311	83.0	8	17.0
13	ตรวจหากรดยูริกในเลือด	314	285	90.8	29	9.2
14	ตรวจหาไขมันในเลือด	360	52	14.4	308	85.6
15	ตรวจ HDL, LDL	359	63	17.5	296	82.5
16	ตรวจการทำงานของตับ (ALK)	319	315	98.7	4	1.3
17	ตรวจการทำงานของตับ (AST, ALT)	319	266	83.4	53	16.6

ที่มา : รายงานสรุปผลการตรวจสุขภาพประจำปี 2557 กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

วันที่ 21-22 เมษายน 2557 จากศูนย์ตรวจสุขภาพ โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)

ต.บ้านแพ้ว อ.บ้านแพ้ว จ.สมุทรสาคร

ตารางที่ 1.3 ผลการตรวจสุขภาพของข้าราชการสังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
ในส่วนกลาง ประจำปี 2558

ที่	รายการตรวจ	ยอดรวม ของผู้ตรวจ สุขภาพ (คน)	เป็น ปกติ (คน)	คิดเป็น เปอร์เซ็นต์ (%)	ผิดปกติ (คน)	คิดเป็น เปอร์เซ็นต์ (%)
1	ตรวจวัดความดันโลหิต	400	351	87.8	49	12.3
2	เอกซเรย์ปอด	381	352	92.4	29	7.6
3	ตรวจความสมบูรณ์ของเม็ดเลือด	397	310	78.1	87	21.9
4	ตรวจปัสสาวะ	375	303	80.8	72	19.2
5	ตรวจอุจจาระ	210	197	93.8	13	6.2
6	ตรวจ Occult blood	210	199	94.8	11	5.2
7	ตรวจมะเร็งปากมดลูก	98	80	81.6	18	18.4
8	ตรวจภายใน	98	94	95.9	4	4.1
9	ตรวจเต้านม	91	81	89.0	10	11.0
10	ตรวจภาวะโภชนาการ	399	183	45.9	216	54.1
11	ตรวจน้ำตาลในเลือด	342	255	74.6	87	25.4
12	ตรวจหาค่าการทำงานของไต	336	333	99.1	3	0.9
13	ตรวจหากรดยูริกในเลือด	335	278	83.0	57	17.0
14	ตรวจหาไขมันในเลือด	393	133	33.8	260	66.2
15	ตรวจ HDL, LDL	391	284	72.6	107	27.4
16	ตรวจการทำงานของตับ (ALK)	333	327	98.2	6	1.8
17	ตรวจการทำงานของตับ (AST, ALT)	333	275	82.6	58	17.4

ที่มา : รายงานสรุปผลการตรวจสุขภาพประจำปี 2558 กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
วันที่ 4-5 กุมภาพันธ์ 2558 จากศูนย์ตรวจสุขภาพ โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)
ต.บ้านแพ้ว อ.บ้านแพ้ว จ.สมุทรสาคร

จากข้อมูลตัวเลขใน 3 ตารางดังกล่าวข้างต้น พอสรุปผลการตรวจสอบสุขภาพของข้าราชการในสังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเฉพาะในส่วนกลาง ตั้งแต่ พ.ศ. 2556 2557 และ 2558 โดยเฉลี่ยส่วนใหญ่จะป่วยเป็นโรคไขมันในเลือด HDL LDL และภาวะโภชนาการ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบุคลากรไม่ค่อยได้ออกกำลังกาย และไม่ได้อาบน้ำตามหลักโภชนาการ อีกทั้งมีข้าราชการบางกลุ่มไม่เห็นความสำคัญของการตรวจสอบสุขภาพ จึงไม่ยอมเข้ารับการตรวจ จนในที่สุดเกิดอาการป่วยเรื้อรังและรุนแรงยากต่อการรักษา สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ สะท้อนให้เห็นถึงปัญหาด้านสุขภาพที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร อย่างไรก็ตามเพื่อไม่ให้มีปัญหาด้านสุขภาพเพิ่มมากขึ้น และเพื่อเป็นการป้องกันการเจ็บป่วยร้ายแรงที่อาจเกิดขึ้นได้ จึงควรมหาแนวทางป้องกันและส่งเสริมในเรื่องของสุขภาพและการออกกำลังกาย เพื่อไม่ให้เกิดปัญหากระทบถึงการทำงานของบุคลากร ซึ่งอาจจะส่งผลเสียหายต่อองค์กร และเพื่อลดการสูญเสียงบประมาณในด้านค่ารักษาพยาบาลได้

ปัญหาเหล่านี้ นับว่าเป็นสิ่งสำคัญประการหนึ่งในการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล ซึ่งการจ้างงานด้วยการให้เงินเดือน/ค่าตอบแทนและสวัสดิการยังไม่เพียงพอ แต่การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานให้ดีขึ้น นับว่าเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยสร้างรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพให้คงอยู่กับองค์กรให้ได้มากและยาวนานที่สุด

จากสถานการณ์การดำเนินงาน และการสำรวจเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ โดย

ทวีศักดิ์ อุดมะมุณี (2546) ศึกษาเรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศบาลกรณีศึกษา : เทศบาลตำบลป่าดงเบงช่า พบว่า เจ้าหน้าที่เทศบาลมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง และปัจจัยที่บั่นทอนขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน คือ ปัญหาความขัดแย้งกับผู้บังคับบัญชา

ภัทรพล เจริญเกาะ (2547) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยพณิชยการธนบุรี พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยพณิชยการธนบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อาจารย์วิทยาลัยพณิชยการธนบุรีมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับมาก 5 ด้าน คือ ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านความปลอดภัยและสุขภาพที่ดีของการทำงาน ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิของอาจารย์และประชาธิปไตยในองค์กรตามลำดับ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับปานกลาง 3 ด้าน คือ ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถของอาจารย์ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมตามลำดับ

สุรางค์ทิพย์ ทะวิไชย (2549) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ศึกษาเฉพาะพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานและ

ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส อาชวกร และระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ไม่พบว่ามีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีอำนาจพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานร้อยละ 41

ธิดาวลัย ปลื้มคิด (2551) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและปัจจัยบรรยากาศองค์กรในภาพรวมของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒอยู่ในระดับปานกลาง ในการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับเงินเดือน และหน่วยงานที่สังกัด มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน แต่ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน สำหรับปัจจัยบรรยากาศองค์กร ได้แก่ โครงสร้างองค์กร แบบการเป็นผู้นำ เป้าหมายองค์กร และการติดต่อสื่อสาร มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากผลงานวิจัยดังกล่าวอาจส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการและประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งจะกระทบถึงองค์กรได้ ฉะนั้น องค์กรจึงควรตระหนักถึงความสำคัญของทรัพยากรบุคคล โดยต้องหาวิธีในการเสริมสร้างและพัฒนาเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และเพื่อเป็นการดึงดูดหรือเหนี่ยวรั้งคนที่มีความสามารถไว้ในองค์กรให้ได้มากและยาวนานที่สุด

1.2 ความสำคัญของปัญหา

การมีคุณภาพชีวิตที่ดีเป็นสิ่งที่ทุกคนต้องการและเป็นบ่อเกิดแห่งขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่การทำงานให้มีประสิทธิภาพ เมื่อบุคลากรได้รับความผาสุก ได้ทำงานในสิ่งที่พึงพอใจ มีสุขภาพที่ดี อยู่ในสภาพแวดล้อมและสังคมที่ดี มีความสุขกับงานที่ทำ ประสบผลสำเร็จสามารถตอบสนองความต้องการขององค์กร รู้สึกชีวิตมีคุณค่า ก็จะเกิดความรักความผูกพันในองค์กรของตน บุคลากรก็จะไม่โยกย้ายหรือโอนไปที่อื่น ในทางตรงกันข้าม หากคุณภาพชีวิตไม่ดี เช่น ได้รับความมอบหมายให้ทำงานที่ไม่ถนัด ไม่มีความสุขกับงานที่ทำ สภาพแวดล้อมไม่ดี สุขภาพแย่งขาดสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น ก็จะส่งผลกระทบต่อการทำงานของบุคลากร ทำให้เกิดความเบื่อหน่าย ซ้ำซากจำเจ หยุ่งงานบ่อย ขาดขวัญกำลังใจ งานไม่มีประสิทธิภาพ ผลการปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามเป้าที่วางไว้ ซึ่งอาจสร้างความเสียหายให้กับองค์กรได้

ปัจจัยสำคัญที่ทำให้คุณภาพชีวิตดีประกอบด้วย การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอ และยุติธรรม มีสภาพแวดล้อมที่ดีปลอดภัยถูกสุขลักษณะ มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี มีความก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพการงาน โอกาสในการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน การบริหารงานที่เป็นธรรมเสมอภาค และความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว

หากบุคลากรมีสุขภาพที่ดี มีร่างกายแข็งแรงสมบูรณ์ ไม่เจ็บป่วยง่าย มีสุขภาพจิตที่ดี ส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี จะสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข มีความกระตือรือร้น ก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ มาพัฒนางานในองค์กรให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความเต็มใจที่จะสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้รับบริการต่อไป ตลอดจนสามารถปรับตัวให้มีศักยภาพ โดยใช้ความรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน มองเห็นผลสำเร็จที่เกิดจากการทำงานของตนและขององค์กรเป็นหลัก ซึ่งเป็นการยกระดับคุณภาพชีวิตของตนให้ดีขึ้น

จากที่ได้ตรวจสอบผลงานวิจัยของข้าราชการในสังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน พบว่า มีผู้ที่เคยศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ สังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เมื่อ พ.ศ. 2551 และเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ สังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในส่วนกลาง เมื่อ พ.ศ. 2551 เช่นกัน และพบว่า การศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตของข้าราชการ ส่วนภูมิภาค สังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ที่ผ่านมาถึงปัจจุบันยังไม่เคยมีผู้ใดทำการศึกษา

ด้วยเหตุผลดังกล่าว และจากความสำคัญของปัญหา ผู้ศึกษาวิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เพื่อนำผลการศึกษาวิจัยที่ได้มาเปรียบเทียบกับคุณภาพชีวิตของข้าราชการในส่วนกลาง สังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ตลอดจนแนวทางในการเสริมสร้างและจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อยกระดับให้สูงขึ้น ซึ่งข้อมูลที่ได้จะเป็นข้อเสนอแนะให้ผู้บริหารได้ใช้พัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.3.1 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการ ส่วนภูมิภาค สังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ในประเทศไทย

1.3.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการ ส่วนภูมิภาค สังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ในประเทศไทย

1.3.3 เพื่อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างและจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการ ส่วนภูมิภาค สังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ในประเทศไทย ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.4 ขอบเขตของการศึกษาวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาาระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการ ส่วนภูมิภาค สังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน จำนวน 682 คน (ที่มา : กลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กองการเจ้าหน้าที่ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ณ วันที่ 20 สิงหาคม 2558)

1.5 นิยามศัพท์

1.5.1 ข้าราชการ ในที่นี้ หมายถึง ข้าราชการพลเรือนสามัญในส่วนภูมิภาค สังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

1.5.2 ข้าราชการส่วนภูมิภาค ในที่นี้ หมายถึง ข้าราชการพลเรือนสามัญที่ได้รับคำสั่งแต่งตั้งจากราชการบริหารส่วนกลางให้ไปปฏิบัติงานที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด ซึ่งตั้งอยู่ในพื้นที่จังหวัดต่าง ๆ ในส่วนภูมิภาค โดยมีอำนาจหน้าที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ซึ่งเป็นหน่วยงานราชการบริหารส่วนกลาง

1.5.3 คุณภาพชีวิต หมายถึง การดำรงชีวิตอยู่ในสังคม ในสภาพแวดล้อมที่ดีได้อย่างปกติสุข มีความสุข มีความสมบูรณ์ ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง โดยไม่เบียดเบียนซึ่งกันและกัน อีกทั้งยังทำประโยชน์ให้กับตนเอง สังคม และประเทศชาติ

1.5.4 คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง องค์ประกอบมิติหนึ่งที่สำคัญของคุณภาพชีวิต เป็นความรู้สึกรู้สึกของข้าราชการที่มีต่อการทำงาน สามารถตอบสนองความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจซึ่งทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ และยังทำให้การดำเนินชีวิตของบุคคล มีความสุข มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ซึ่งมีองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานทั้งที่เป็นปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ปัจจัยภายใน ได้แก่ ความพร้อมทางด้านร่างกายและจิตใจ ส่วนปัจจัยภายนอก ได้แก่ ค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมที่ดีปลอดภัยสุขลักษณะ มีความก้าวหน้ามั่นคงในอาชีพการงาน มีโอกาสในการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน มีการบริหารงานที่เป็นธรรมเสมอภาค มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ซึ่งองค์ประกอบดังกล่าวผู้วิจัยใช้เป็นแนวทางในการทำสารนิพนธ์ครั้งนี้

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.6.1 ทำให้ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการ ส่วนภูมิภาค สังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ในประเทศไทย

1.6.2 ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการ ส่วนภูมิภาค สังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ในประเทศไทย

1.6.3 เพื่อเป็นข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างและจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการ ส่วนภูมิภาค สังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ในประเทศไทย ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น





บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการ ส่วนภูมิภาค สังกัดกรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงาน ในประเทศไทย ผู้ศึกษาวิจัยได้รวบรวมนำเอา แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัย ซึ่งมีเนื้อหาสาระสำคัญ ดังนี้

- 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต
- 2.2 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
- 2.3 ข้อมูลเกี่ยวกับกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
- 2.4 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต

การดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพนั้น ได้มีการกล่าวถึงกันมาตั้งแต่สมัยเริ่มแรกของการมีมนุษย์ เมื่อมนุษย์เกิดขึ้นมา มนุษย์ได้เรียนรู้จากธรรมชาติว่าการดำรงชีวิตของตนเองให้อยู่รอดอย่างมีความสุขนั้น ต้องดิ้นรนต่อสู้กับสภาพแวดล้อมเพื่อการอยู่รอดของตนเอง โดยมีหลักฐานปรากฏตั้งแต่สมัยกรีกโบราณ ได้กล่าวถึงการมีชีวิตที่ดีของประชาชน กล่าวไว้โดยปราชญ์ชาวกรีกที่มีชื่อเสียง คือ โซเครตีส (Socratis) เพลโต (Plato) และ อริสโตเติล (Aristotle) แนวคิดปรัชญาชีวิตที่ดี สมัยกรีกโบราณกล่าวสรุปได้ว่า ชีวิตที่ดีนั้นขึ้นอยู่กับตัวมนุษย์เอง ที่จะพัฒนาตนเองไปตามธรรมชาติของมนุษย์ที่มีความต้องการในชีวิตที่ดี ส่วนระบบของสังคมและระบบการเมืองเป็นเพียงส่วนหนึ่งที่ช่วยสนับสนุนให้มนุษย์ได้รับการพัฒนาชีวิตที่ดี มีคุณภาพภายใต้กฎเกณฑ์ของสังคม (ภัทรธีรา ผลงาม, 2542 : 9)

เบนเนท (1975 อ้างถึงใน ปฤถฐรัตน์ คำสว่าง, 2542 : 13) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตไว้ว่า คุณภาพชีวิตของบุคคลประกอบด้วยองค์ประกอบ 2 ส่วน ส่วนที่ 1 คือ การที่บุคคลได้มีสิ่งจำเป็นแก่ความต้องการของชีวิต เช่น อาหาร ที่อยู่อาศัย เสื้อผ้า สุขภาพแข็งแรง ไม่เจ็บป่วยบ่อยครั้ง และมีความมั่นคงในชีวิต ส่วนที่ 2 คือ การที่บุคคลมีค่านิยมที่เหมาะสมกับสังคม วัฒนธรรมการเมืองและสิ่งแวดล้อมทางเศรษฐกิจ บุคคลแต่ละคนจะใช้องค์ประกอบทั้ง 2 ส่วนนี้เป็นรากฐานในการตัดสินใจที่มีความสำคัญของชีวิต โดยมีความสมดุลระหว่างความปรารถนาและ

ความเป็นไปได้ที่จะบรรลุถึงความปรารถนา ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายของชีวิต รวมทั้งความราบรื่นในครอบครัว

องค์การยูเนสโก (1978 อ้างถึงใน สุจินดา อ่อนแก้ว, 2538 : 9 - 10) ได้สรุปแนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตไว้ว่า คุณภาพชีวิตเป็นความรู้สึกของการอยู่อย่างพอใจ มีความสุข ความพอใจต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ของชีวิตที่มีส่วนสำคัญต่อบุคคลนั้น ๆ โดยชี้ให้เห็นว่ามีปัจจัยหลายประการที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต ได้แก่ อาหาร สุขภาพอนามัย โภชนาการ การศึกษา สิ่งแวดล้อม ทรัพยากร ที่อยู่อาศัย และรายได้

จากแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การมีชีวิตที่ดีนั้นขึ้นอยู่กับความรู้จักตนเองของมนุษย์ รู้จักปรับตัวและขัดเกลาตนเองเป็นสำคัญ เพื่อให้มีชีวิตอยู่อย่างมีความสุข ความพึงพอใจ โดยเน้นให้เห็นถึงความมีคุณค่าของตัวเอง รู้จักหาความสุขจากตนเอง และสามารถพึ่งตนเองได้ในเวลาที่เกิดปัญหา และเมื่อมีชีวิตที่ดีแล้วต้องช่วยเหลือผู้อื่นต่อไป

2.1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิต

ความหมายของคำว่า “คุณภาพชีวิต” นั้น มีนักวิชาการสาขาต่าง ๆ ได้ให้คำจำกัดความกันไว้อย่างกว้างขวาง ซึ่งส่วนใหญ่จะมีความหมายที่คล้ายคลึงกันจะมีแตกต่างกันบ้างในรายละเอียด โดยมีนักวิชาการให้คำจำกัดความไว้ ดังนี้

Wallace (1974 : 6) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตไว้ว่า หมายถึง สภาพทั้งหลายซึ่งนำมาสู่ความพึงพอใจแก่บุคคลทั้งร่างกายและจิตใจในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ๆ

George and B. Berson (1980 : 24) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตว่า หมายถึง มิติของการมีชีวิตที่ดี ประกอบด้วย ความสุข ความพอใจในชีวิต ความนับถือตนเอง สุขภาพและสภาพการทำงานของร่างกายและสภาวะทางเศรษฐกิจที่ดี

Albert B. Cherns, Louise E. Davis and Other (1975 : 52 อ้างใน วิฑูรย์ เดโซ, 2541 : 11) อธิบายเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตว่า มีความหมายเช่นเดียวกับคำว่า “ความสุข” “ความผาสุก” และคำอื่น ๆ ในทำนองเดียวกัน และเนื่องจากความหมายของคำว่า คุณภาพชีวิต ยังคลุมเครือ Cherns, Davis and Other จึงได้เสนอแนวทางในการสรุปความหมายกว้าง ๆ ของคุณภาพชีวิต โดยแบ่งเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตในแง่ของวัตถุ เช่น รายได้ ภัย ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ ในสังคม
2. คุณภาพชีวิตในแง่ของจิตใจ เช่น ความพึงพอใจในการทำงาน ความพึงพอใจในสถานภาพทางสังคม ระดับของความกระตือรือร้นในการทำงานหรือกิจกรรมอื่น ๆ ในแต่ละวัน ฯลฯ
3. คุณภาพชีวิตในแง่ของความรู้สึกนึกคิดโดยรวมทั้งหมด เช่น ความรู้สึกมีความสุข ความทุกข์หรือความวิตกกังวลต่าง ๆ ความคิดในการฆ่าตัวตาย ความคิดเกี่ยวกับอนาคตในแง่ดี ฯลฯ

องค์การอนามัยโลก (World Health Organization : WHO) ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิต เป็นการรับรู้ความพึงพอใจ และสถานะของบุคคลในการดำรงชีวิตในสังคม โดยจะสัมพันธ์กับ เป้าหมาย และความคาดหวังของตนเอง ภายใต้บริบทของวัฒนธรรม ค่านิยม มาตรฐานของสังคม และสิ่งอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น สวัสดิการ และบริการในด้านต่าง ๆ ตลอดจนลักษณะทางการเมือง การปกครองในสังคมที่อาศัยอยู่ และสามารถประเมินคุณภาพชีวิตในด้านวัตถุวิสัย (Objective Approach) และด้านจิตวิสัย (Subjective Approach) (The WHOQOL group, 1994 : 16 อ้างใน วรรณากุมารจันทร์, 2543 : 4)

ทิวัลย์ วรรณ โขติผาเวช (2546 : 10) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิต หมายถึง สถานภาพความเป็นอยู่ในทางที่ดี ทั้งในแง่ของส่วนบุคคล ครอบครัวและชุมชน ว่าคุณมีความสมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย จิตใจที่มีคุณธรรม สามารถดำรงชีวิตให้เป็นประโยชน์ทั้งตนเอง สังคม มีการศึกษา มีครอบครัวดี มีการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม การมีมนุษยสัมพันธ์ การทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข การมีสังคมสิ่งแวดล้อมที่ดี การทำให้ผู้อื่นเป็นสุข

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง สภาพการดำรงชีวิตของมนุษย์ที่ดีมีความสุข ทั้งทางกาย จิตใจ และอารมณ์ มีความพึงพอใจในการดำเนินชีวิต ครอบครัว ที่อยู่อาศัย การศึกษา การทำงาน รายได้ สุขภาพอนามัย รวมถึงสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในสังคม การดำรงชีวิตที่ดีและความสมบูรณ์ของมนุษย์ประกอบด้วย อาหารและโภชนาการ สุขภาพอนามัย การศึกษา รายได้ ที่อยู่อาศัยสิ่งแวดล้อม คุณธรรม ความสามารถในการแก้ปัญหาทางเศรษฐกิจ สังคม และสามารถปรับตัวกับสภาวะแวดล้อมและสังคมที่ตนอยู่ได้เป็นอย่างดี และมีความสุข

2.1.2 ความสำคัญของคุณภาพชีวิต

คุณภาพชีวิตเป็นสิ่งที่มนุษย์กำหนดสร้างขึ้น และชวนขยายให้ได้มาด้วยตัวของมนุษย์เอง (นิสารัตน์ ศิลปะเดช, 2540 : 66) และยังเป็นเกณฑ์หรือมาตรฐานที่ทำให้มนุษย์ได้พัฒนาตนเองไปสู่เป้าหมาย บุคคลที่มีคุณภาพชีวิตที่ดี ย่อมเป็นเป้าหมายในการดำรงชีวิตให้ดีขึ้นในทุก ๆ ด้าน เช่น ด้านการศึกษา อาชีพ รายได้ สุขภาพอนามัย คุณธรรม ฯลฯ ในลักษณะเช่นนี้ เขาย่อมมีความสามารถในการปรับปรุงทั้งตนเองสิ่งแวดล้อมให้เกิดคุณค่าและประโยชน์สูงสุด ปัญหาต่าง ๆ ในสังคมก็จะลดลงหรือหมดไป อาทิ เช่น ปัญหาครอบครัว ปัญหาเศรษฐกิจ ปัญหาอาชญากรรม ปัญหาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ ฯลฯ ส่วนประเทศที่มีประชาชนไม่มีคุณภาพชีวิตจะประสบปัญหาความล่าช้าหรือความล้มเหลวในการพัฒนาประเทศ ซึ่งเป็นปัญหาต่อเสถียรภาพความมั่นคงและความปลอดภัยของประเทศด้วย ดังนั้น ประเทศทั้งหลายจึงใช้ความพยายามกันอย่างเต็มที่ ในการที่จะปรับปรุงและพัฒนาประชากรให้มีคุณภาพชีวิตที่สูงขึ้นจนถึงระดับมาตรฐานที่สังคมต้องการ

ทิพวัลย์ วรรณ โชติผาเวช (2546 : 10 - 11) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตมีความสำคัญทั้งต่อบุคคลและสังคมเป็นอย่างยิ่ง โดยผู้ที่มิว่าคุณภาพชีวิตจะช่วยให้ตนเองและสังคมเกิดลักษณะดังต่อไปนี้

1. บุคคลมีการดำรงชีวิตในแนวทางที่ดี ใช้วิธีการอันชอบธรรมในการสนองความต้องการด้านต่าง ๆ ของตน โดยไม่ก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ตนเองและผู้อื่น
2. บุคคลจะมีการสร้าง พัฒนา คิดและปรับปรุงตนเอง สังคม และสิ่งแวดล้อมให้ดีขึ้นอยู่เสมอ
3. บุคคลจะใช้ภูมิปัญญา เหตุผล และวิธีการแห่งสันติในการแก้ปัญหาต่าง ๆ
4. บุคคลจะมีการยอมรับในคุณค่าและความสำคัญของตนเอง ผู้อื่น สังคมและสิ่งแวดล้อม ดังนั้น การอยู่ร่วมกันในสังคมจึงมีปัญหาและความขัดแย้งน้อย
5. บุคคลจะเป็นพื้นฐานของครอบครัวและสังคมที่มีความสงบสุข มีความเจริญก้าวหน้า มีเสถียรภาพ ความปลอดภัย ความเป็นปึกแผ่น และความเป็นระเบียบเรียบร้อย

จะเห็นได้ว่า คุณภาพชีวิตมีความสำคัญต่อมนุษย์ กล่าวคือ คุณภาพชีวิตเป็นสิ่งที่มนุษย์กำหนดสร้างขึ้น และชวนชวนให้ได้มาและพัฒนาตนเองไปสู่เป้าหมายในการดำเนินชีวิตให้ดีขึ้น

2.1.3 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิต

ในการดำรงชีวิตมนุษย์จะมิว่าคุณภาพชีวิตที่ดี ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบต่าง ๆ มากมาย และองค์ประกอบนั้นก็มีความสำคัญมากน้อยแตกต่างกันตามทัศนะของแต่ละบุคคลหรือแต่ละสังคม ได้มีนักวิชาการเสนอองค์ประกอบที่สำคัญของการมีคุณภาพชีวิตไว้ดังนี้

Galling (1983 อ้างถึงใน มานิช ณรงค์เพชร, 2548 : 27) ได้จำแนกความจำเป็นพื้นฐานออกเป็นองค์ประกอบย่อย ๆ คือ

1. องค์ประกอบที่มุ่งตอบสนองความจำเป็นด้านวัตถุ (Material Components) ซึ่งแบ่งออกเป็นองค์ประกอบย่อย ๆ คือ

- 1.1 ความจำเป็นด้านความมั่นคงปลอดภัย (Security Needs) ซึ่งหมายถึง ความจำเป็นที่จะอยู่รอดในสังคมอย่างปลอดภัย หรือหลีกเลี่ยงการคุกคาม ประทุษร้ายทุกรูปแบบ

- 1.2 ความจำเป็นด้านสวัสดิการ (Welfare Needs) หมายถึง ความจำเป็นด้านการดำรงชีวิตอยู่ด้วยวัตถุปัจจัยอย่างเพียงพอ หรือการหลีกเลี่ยงความทุกข์ร้อน องค์ประกอบนี้ได้แก่ อาหาร น้ำดื่ม น้ำใช้ อากาศ เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค และบริการทางการแพทย์ การศึกษา การคมนาคม การสื่อสาร รวมถึงความสะดวกสบายขั้นต่ำ เช่น เครื่องมือที่ช่วยประหยัดแรงงานทั้งหลาย

2. องค์ประกอบที่ตอบสนองความจำเป็นทางด้านจิตใจ (Non-material) สามารถแยกออกเป็น 2 ประเภทย่อย ๆ คือ

2.1 ความจำเป็นด้านเอกลักษณ์ (Identity Needs) หมายถึง ความจำเป็นในการอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่มอย่างใกล้ชิดและหลีกเลี่ยงการแปลกแยก (Alienation)

2.2 ความจำเป็นทางด้านเสรีภาพ (Freedom Needs) หมายถึง ความจำเป็นในการมีเสรีภาพในการเลือก การกระทำหรือหลีกเลี่ยงการกดขี่ (Repression) (ซิดซีย์ สนั่นเสียง, 2529 : 30)

Flanagan (1987, pp. 138-139 อ้างถึงใน มานิช ธรรม์เพชร, 2548 : 20) กล่าวถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตว่า เป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ซึ่งจำแนกได้เป็น 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. มีความสุขสบายทางด้านร่างกายและวัตถุ ทางด้านร่างกาย ได้แก่ การมีสุขภาพสมบูรณ์แข็งแรงปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ ทางด้านวัตถุ ได้แก่ มีบ้านที่น่าอยู่ มีอาหารที่ดี มีเครื่องอำนวยความสะดวก

2. มีสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น เช่น ความสัมพันธ์กับคู่สมรส บิดามารดา ญาติพี่น้อง เพื่อนฝูง และบุคคลอื่น นอกจากนี้ การมีบุตรและการเลี้ยงดูบุตรก็ถือว่าเป็นความสัมพันธ์ด้านนี้ด้วย

3. การมีกิจกรรมในสังคมและชุมชน การได้มีโอกาสสนับสนุนและช่วยเหลือผู้อื่น

4. มีพัฒนาการทางบุคลิกภาพและมีความสำเร็จอย่างสมบูรณ์ตามพัฒนาการ เช่น การมีพัฒนาการทางสติปัญญาการเรียนรู้ การสนใจการเรียนรู้ การเข้าใจตนเอง รู้จักข้อบกพร่องของตนเอง มีงานที่น่าสนใจทำ ได้รับผลตอบแทนที่ดี และการแสดงออกในทางสร้างสรรค์

5. มีสันทนาการ เช่น อ่านหนังสือ ฟังดนตรี ดูกีฬาหรือสิ่งบันเทิงอื่น ๆ และมีส่วนร่วมในสังคม

Zhan (1992, p. 796 อ้างถึงใน สุเทพ พูลวงษ์, 2550, : 10-11) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตควรมีองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ

1. ด้านความพึงพอใจในชีวิตเป็นสิ่งที่บุคคลรับรู้ถึงสิ่งที่ตนครองอยู่ ซึ่งอยู่ระหว่างความปรารถนาที่ตั้งไว้และความสำเร็จที่ได้รับ

2. ด้านอัตมโนทัศน์ เป็นความเชื่อมั่นและความรู้สึกเกี่ยวกับตนเองในห้วงเวลาหนึ่ง

3. ด้านสุขภาพและการทำงานของร่างกาย เป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อม โดยนอกจากประเมินอาการทางคลินิกแล้ว ยังประเมินในเรื่องการรับรู้ภาวะสุขภาพของบุคคลสิ่งที่เกี่ยวข้องกับภาวะสุขภาพและความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับสังคมด้วย

4. ด้านสังคมและเศรษฐกิจ เป็นการประเมินการประกอบอาชีพ การศึกษาและรายได้ ซึ่งถูกกำหนดเป็นมาตรฐานสังคม

นิสาร์ตัน ศิลปเดช (2540 : 85-86) ได้สรุปว่า องค์ประกอบที่จะทำให้นักคนมีคุณภาพชีวิตที่ดีได้นั้น ควรประกอบด้วยปัจจัยพื้นฐาน คือ

1. ปัจจัยด้านความสมบูรณ์ด้านร่างกายและสติปัญญา หมายถึง การที่มนุษย์มีคุณภาพชีวิตที่ดีได้นั้นจะต้องมีความเป็นปกติของร่างกายและสติปัญญาเป็นพื้นฐาน ซึ่งได้แก่ การมีอวัยวะต่าง ๆ ของร่างกายสมบูรณ์ครบถ้วน มีสุขภาพอนามัยแข็งแรง มีพลังกำลังที่สามารถทำกิจการงานได้ดี เช่นเดียวกับคนอื่น ๆ มีระดับพัฒนาการของสติปัญญาเป็นปกติ สามารถศึกษาเล่าเรียน คิดไตร่ตรองหาเหตุผลต่าง ๆ รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้

2. ปัจจัยด้านความสมบูรณ์ด้านจิตใจและอารมณ์ หมายถึง การเป็นผู้ที่มีจิตใจที่ดี มีอารมณ์แจ่มใสมั่นคง ไม่แปรปรวน หงุดหงิด โมโหง่าย ใจดีมีคุณธรรม ไม่อิจฉาริษยา หรือ เคียดแค้นพยาบาทผู้อื่น เป็นผู้มองโลกในแง่ดี มีความโอบอ้อมอารี พร้อมทั้งจะช่วยเหลือผู้ที่ตกทุกข์ได้ยาก หรือเดือดร้อนเสมอ การมีพื้นฐานด้านจิตใจและอารมณ์ที่ดี จะช่วยให้บุคคลเกิดความสุขและความสงบในการดำรงชีวิต

3. ปัจจัยด้านความสมบูรณ์สังคมและสิ่งแวดล้อม หมายถึง การเป็นคนที่ได้รับการยอมรับจากคนทั่วไปอันเนื่องมาจากการมีมนุษยสัมพันธ์อันดี มีความสามารถในการปรับตัว ยอมรับความสามารถและความสำคัญของคนอื่น ตลอดจนสิ่งอื่น ๆ ที่อยู่รอบตัว ดังนั้นจึงเป็นผู้ที่เห็นคุณค่าของบุคคลและสิ่งแวดล้อม และคิดที่จะปรับปรุงพัฒนาให้สิ่งแวดล้อมเหล่านั้นคงคุณค่าและประโยชน์อยู่ตลอดไป จะยอมให้เกิดความเสียหาย หรือมลภาวะต่อสิ่งแวดล้อมบ้าง ก็เป็นเพียงส่วนน้อยที่สุด การมีความสมบูรณ์ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อมจะช่วยให้บุคคลมีชีวิตที่เหมาะสมกลมกลืน และเข้ากันได้ดีกับสังคมและสิ่งแวดล้อมของตน

4. ปัจจัยด้านความสมบูรณ์ของสิ่งที่จำเป็นในการดำรงชีวิต หมายถึง ความสามารถที่จะจัดหาสิ่งจำเป็นต่าง ๆ ที่จะช่วยให้ชีวิตดำรงอยู่ได้อย่างดีตามฐานะของตนเอง ตลอดจนสภาพของสังคมเศรษฐกิจ และยุคสมัย ปัจจัยจำเป็นเหล่านี้ได้แก่ ปัจจัย 4 ซึ่งมี อาหาร เสื้อผ้า ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรคและสิ่งอำนวยความสะดวกสบายต่าง ๆ ตลอดจนการได้รับการศึกษา การพักผ่อน ฯลฯ ซึ่งบุคคลจำเป็นต้องจัดหรือจัดให้มีขึ้นตามความจำเป็น ในสภาพสังคมและสิ่งแวดล้อมของตน การมีปัจจัยจำเป็นในการดำรงชีวิตที่ดีและพอเพียง ย่อมช่วยให้บุคคลมีความสุขและความสะดวกสบาย ไม่ลำบากขัดสน และขอมนำมาซึ่งความสุขและความพึงพอใจในชีวิต

แอมเบลล์ และ โรแกน (Ampbell & Rogers, 1976 อ้างถึงใน ชันยา ศรีตุลากร, 2546 : 8-9) ได้เสนอองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตประกอบด้วย 3 ด้าน คือ

1. ด้านกายภาพ ประกอบด้วย ปัจจัยด้านมลภาวะ ความหนาแน่นของประชากร และสถานที่อยู่อาศัย
2. ด้านสังคม ประกอบด้วย ปัจจัยด้านการศึกษา สุขภาพอนามัย และความเป็นอยู่ของครอบครัว

3. ด้านจิตวิทยา ประกอบด้วย ปัจจัยทางด้านความพึงพอใจ ความสำเร็จ ความคาดหวัง และความคับข้องใจในชีวิต

สรุปได้ว่า องค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิต คือความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ โดยแบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ องค์ประกอบที่ขึ้นอยู่กับตัวบุคคล ได้แก่ การมีงานทำ มีรายได้ มีที่อยู่อาศัย มีชีวิตครอบครัวที่อบอุ่น มีสุขภาพอนามัยที่ดี มีความสุขใจ เป็นต้น และองค์ประกอบที่ขึ้นอยู่กับระบบทางสังคม ได้แก่ ทรัพยากร สิ่งแวดล้อม ประชาชน และกระบวนการพัฒนาในด้านต่าง ๆ เป็นต้น

คุณภาพชีวิตกับการทำงาน

มิติด้านการทำงาน เป็นมิติสำคัญมิติหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิต จึงมีหลายหน่วยงานแยกการวัดคุณภาพชีวิตการทำงานออกจากการวัดคุณภาพชีวิตโดยทั่ว ๆ ไป เนื่องจากชีวิตการทำงานมีช่วงเวลาทำงาน และช่วงเวลาดำเนินชีวิตที่คาบเกี่ยวกัน

สำหรับประชากรวัยแรงงานที่มีงานทำ การศึกษาคุณภาพชีวิตเพื่อให้วัดได้อย่างแท้จริง ควรศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานเพื่อนำมาประกอบการจัดทำตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตด้วย ดังที่ Brief (1981) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิต

2.2 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.2.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

Richard E. Walton (1974 : 11-16) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคุณลักษณะแนวทางเป็นไปตามบุคคล สภาพตัวบุคคลหรือสังคม เรื่องสังคมขององค์กรที่ทำให้งานประสบผลสำเร็จ

แฮคแมน และ ซัทล์ (Hackman and Suttle, 1977 : 14) ได้ให้ความหมาย คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สิ่งที่ตอบสนองความผาสุกและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานทุก ๆ คน ในองค์กรทุกระดับ การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีนอกจากมีส่วนทำให้บุคลากรพึงพอใจแล้วยังส่งผลดีต่อด้านอื่น ๆ เช่น สภาพแวดล้อมทางสังคมเศรษฐกิจหรือผลผลิตต่าง ๆ และที่สำคัญ คุณภาพชีวิตการทำงานจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรได้นอกจากนี้ ยังช่วยให้อัตราการขาดงาน การลาออกและอุบัติเหตุลดน้อยลงขณะที่ประสิทธิภาพขององค์กรในด้านขวัญและกำลังใจความพึงพอใจในงาน ตลอดจนคุณภาพและปริมาณผลผลิตเพิ่มสูงขึ้น

ดิณ ปรัชญพฤทธิ (2530 : 266) ได้ให้ความหมาย คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ชีวิตการทำงานที่มีศักดิ์ศรีเหมาะสมกับเกียรติภูมิ และคุณค่าของความเป็นมนุษย์ของบุคลากร นั่นก็คือ ชีวิตการทำงานที่ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบและสามารถสนองความต้องการพื้นฐานที่กำลังเปลี่ยนไปแต่ละยุคสมัย

UNESCO (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization) (อ้างถึงใน อัจฉรา วงศ์วัฒนามงคล, 2538 : 56) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า คุณภาพชีวิตเป็นการรับรู้และประเมินภาวะต่าง ๆ ของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงาน และสภาพแวดล้อมของงาน และการรับรู้และการประเมินของบุคคลนี้ จะแตกต่างกันไปตามพื้นฐานชีวิตของบุคคล สถานภาพ บทบาท และความสามารถของบุคคล

Devis (1977 อ้างถึงใน กัลยา ดิษเจริญ, 2538 : 15) เป็นผู้ซึ่งนำคำศัพท์ คุณภาพชีวิตการทำงานมาใช้ครั้งแรก ได้ให้นิยามไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อมโดยส่วนรวมในการทำงานของเขาและเน้นมิติเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ ซึ่งมักจะถูกละเลยจากปัจจัยทางเทคนิค และปัจจัยทางเศรษฐกิจในการออกแบบการทำงาน

Ronen Simcha (1984) ได้ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยี และสังคมวิทยา ในการทำงาน ซึ่งแต่เดิมแนวคิดเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างอยู่ในระหว่างคู่ปรปักษ์ จนกระทั่งปัจจุบันมีการปรับแนวคิดใหม่ สรุปได้ว่าความสัมพันธ์ระหว่างทั้งสองฝ่ายมีลักษณะการมีเป้าหมายร่วมกันกล่าวคือ ลูกจ้างที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงขึ้น และองค์กรมีประสิทธิภาพการทำงานดีขึ้น และได้อธิบายองค์ประกอบของความผาสุกของพนักงานในเชิงมนุษยธรรมในการทำงาน ดังนี้

1. ความมั่นคงในงาน
2. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม
3. มีการใช้และพัฒนาความสามารถส่วนบุคคล
4. โอกาสได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
5. เพิ่มอิสรภาพในการจัดงานและสิ่งแวดล้อม

เกส (1992 : 76 อ้างถึงใน วิยะดา เขียวจันทร์, 2545 : 6) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ปฏิภานของปัจเจกบุคคลต่อการทำงานหรือผลที่เกิดขึ้นกับปัจเจกบุคคลอันเนื่องมาจากประสบการณ์ในการทำงาน นั่นคือ คุณภาพชีวิตการทำงานอาจหมายถึงความรู้สึกทั้งหลายของบุคคลเกี่ยวกับทุกมิติของการทำงาน เช่น ความรู้สึกเกี่ยวกับผลตอบแทนหรือผลประโยชน์ในทางเศรษฐกิจความมั่นคง สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์ที่เกี่ยวกับองค์กรและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และคุณค่าที่แฝงอยู่ภายในการทำงานในชีวิตของบุคคล

สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อการทำงาน ซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการในสิ่งจำเป็นขั้นพื้นฐานที่เปลี่ยนแปลงไปแต่ละยุคสมัย เช่น ความรู้สึกเกี่ยวกับ ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ สภาพแวดล้อมที่ดีปลอดภัย ความก้าวหน้ามั่นคงในชีวิตการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน การไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบ ตลอดจนการได้รับการยอมรับนับถือจากองค์กรและสังคม ความรู้สึกว่าคุณค่า เป็นต้น ซึ่งองค์ประกอบต่าง ๆ เหล่านี้ หากทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ก็จะทำให้เกิดผลดีต่อตนเองและองค์กร ทำให้บุคลากรทำงานอย่างมีคุณภาพและสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข

2.2.2 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

Richard E. Walton (1975 : 91-117) เป็นบุคคลหนึ่งที่ได้ทำการศึกษา เรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างจริงจัง โดยพิจารณาจากคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต เน้นแนวทางการเป็นมนุษย์ ศึกษาสภาพแวดล้อมตัวบุคคลและสังคมที่ส่งผลทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ ผลผลิตที่ได้รับตอบสนองความต้องการ และความพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน โดย Walton ได้เสนอองค์ประกอบที่สำคัญและเป็นตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสมไว้ 8 ประการ คือ

1. การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) กล่าวคือ การจ่ายค่าตอบแทนจะต้องสัมพันธ์กับความรับผิดชอบและเงื่อนไขของงาน ตลอดจนความสามารถในการจ่ายขององค์กร อย่างไรก็ตาม คำว่า เพียงพอจะสะท้อนให้เห็นถึงความเพียงพอที่ได้จากการทำงานเต็มเวลาในสังคมนั้น ๆ ส่วนความเป็นธรรมนั้นเป็นการพิจารณา โดยเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น ๆ ที่มีการจ่ายผลตอบแทนให้กับงานในลักษณะเดียวกัน

2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Working Condition) กล่าวคือ ผู้ปฏิบัติงานจะต้องทำงานภายใต้สภาพแวดล้อมที่ดี มีความปลอดภัยเสริมสร้างความพึงพอใจในงานโดย

2.1 ชั่วโมงการทำงานต้องเหมาะสมไม่เกินกว่าที่กฎหมายกำหนด มีการจ่ายค่าตอบแทนถูกต้องตรงตามเงื่อนไขการทำงาน และตามกฎหมายแรงงาน

2.2 สภาพแวดล้อมทางกายภาพต้องเหมาะสมไม่เป็นอันตรายต่อผู้ปฏิบัติงาน

2.3 อายุของผู้ปฏิบัติงานต้องตรงตามเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนดด้วย

3. โอกาสในการใช้และพัฒนาศักยภาพของบุคลากร (Opportunity to use and Develop Human Capacities) ในการปฏิบัติงานมีบุคลากรที่มีความสามารถแตกต่างกัน องค์กรจะต้องพยายามให้บุคลากรแต่ละบุคคลสามารถใช้ความรู้ความสามารถและทักษะการทำงานให้มากที่สุด เพื่อให้เกิดการพัฒนาการทำงาน ส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมในการทำงาน ความมี

อิสระในการทำงาน การใช้ทักษะหลากหลาย การให้ข่าวสารกับผู้ปฏิบัติงานอย่างทั่วถึงชัดเจน และสุดท้ายต้องให้บุคลากรเข้าใจภาพรวมของงาน ไม่ใช่เข้าใจบางส่วนจะทำให้การทำงานขาดประสิทธิภาพ

4. โอกาสในการก้าวหน้า และมีความมั่นคงในการทำงานอย่างต่อเนื่อง (Opportunity for Continued Growth and Security) กล่าวคือ ในการทำงานต้องมีการปรับปรุงพัฒนาความรู้อยู่เสมอ ไม่เช่นนั้นความรู้ที่มีอยู่ก็จะล้าสมัยไม่ทันกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น นับว่าเป็นความจำเป็นที่จะต้องนำความรู้หรือทักษะที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรในอนาคตมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างต่อเนื่อง เกิดความมั่นคงในการทำงาน (Security) มีรายได้ ไม่ถูกเลิกจ้างหรือออกจากงานก่อนเวลาอันควร

5. การบูรณาการทางสังคมในองค์กร หรือการทำงานร่วมกัน (Social Integration in the Work Organization) กล่าวคือ การทำงานร่วมกันของบุคลากรในองค์กร และการให้ความร่วมมือระหว่างหน่วยงานเป็นสิ่งสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ความภาคภูมิใจจะเกิดจากอิทธิพลของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่มีการแบ่งแยกเพศ หรือ เชื้อชาติ ซึ่งอาจก่อให้เกิดความแตกแยกในการทำงานได้ นอกจากนี้ ความเท่าเทียมกันยังเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกดี ไม่รู้สึกว่าเป็นพลเมืองระดับล่างขององค์กร

6. ธรรมนูญขององค์กร (Constitutionalism in the Work Organization) กล่าวคือ ในการทำงานในองค์กรสมาชิกต้องรู้จักสิทธิของตนเอง และต้องรู้ว่าจะปกป้องสิทธิของตนอย่างไร สหภาพแรงงานได้อาศัยกฎ ระเบียบข้อบังคับในการคุ้มครองสวัสดิภาพของแรงงานในสถานประกอบการ ซึ่งมีประเด็นที่สำคัญ คือ

6.1 บุคลากรมีความเป็นส่วนตัวในชีวิตครอบครัว โดยนายจ้างไม่สามารถเข้ามายุ่งเกี่ยว

6.2 มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในกรณีที่มีความเห็นไม่ตรงกันกับผู้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานโดยไม่มีการใช้กำลัง

6.3 บุคลากรต้องได้รับการปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกันในเรื่องสิทธิและสวัสดิการต่าง ๆ ขององค์กรที่มีอยู่

7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (Work and The Total Life Space) กล่าวคือ ในการทำงานอาจส่งผลกระทบต่อหรือทางลบต่อชีวิตส่วนตัวของบุคลากรได้ เช่น ผลกระทบต่อชีวิตครอบครัว การทำงานหนักที่ติดต่อกันเป็นระยะเวลานาน หรือการทำงานล่วงเวลา (Over Time) อาจส่งผลกระทบต่อครอบครัว เพราะฉะนั้น ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวจึงมีความสำคัญ การทำงานที่มีความสมดุลมีบทบาทที่ชัดเจน เช่น มีตารางการทำงานที่ดี ไม่กระทบต่อการใช้เวลาของครอบครัว ก็จะทำให้เกิดปัญหาได้น้อย ไม่ทำให้มีผลต่อการเกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี

8. ความเกี่ยวข้องกับสังคมของชีวิตการทำงาน (Social Relevance of Work Life) กล่าวคือ บุคลากรที่ทำงาน โดยรู้สึกมีคุณค่าอันเนื่องมาจากการทำงานช่วยให้สังคมดีขึ้น องค์กรที่ตนเองทำงาน อยู่มีความรับผิดชอบต่อสังคมโดยรวม ไม่ทำงานโดยมุ่งหวังเพียงหวังผลกำไร ทำงานแล้วส่งผลที่ดี ต่อสังคม ทำให้บุคลากรรู้สึกว่าการทำงานที่ตนทำมีคุณค่า

Delamotte and Takezawa (1984 : 11) ได้เสนอองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 5 ประการ คือ

1. เป้าหมายที่เป็นแนวปฏิบัติ (Traditional Goals) เป็นเป้าหมายที่ควรปรับปรุงให้ดีขึ้นด้วยวิธีการใหม่ เช่น เรื่องที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงาน เรื่องความปลอดภัยในการทำงาน การส่งเสริมสุขภาพ ของบุคลากร ตลอดจนผลตอบแทนที่เพียงพอและมีความยุติธรรม

2. การปฏิบัติอย่างเป็นธรรมในการทำงาน (Fair Treatment at Work) หมายถึง ความต้องการ ของบุคลากรที่ต้องการให้องค์กรปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเป็นธรรม โดยเสมอภาคกันไม่ว่าจะเป็น แรงงานเพศหญิงหรือเพศชาย

3. อำนาจในการตัดสินใจ (Influence of Decision) การส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจ สร้างความสามัคคีและลดความแตกแยก

4. ความท้าทายของงาน (Challenge of Work Content) งานที่ทำงานต้องมีความท้าทายให้ คนงานเกิดความรู้สึกต้องการทำงานให้ประสบความสำเร็จให้ได้ เมื่อทำสำเร็จจะได้รับผลตอบแทน จากความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

5. ชีวิตการทำงาน (Work Life) หมายถึง การทำงานที่เป็นการพัฒนาชีวิตการทำงานของ บุคคลตลอดจนช่วงอายุ โดยมีความสัมพันธ์กับชีวิตครอบครัวและสังคม กล่าวคือ ชีวิตการทำงาน ครอบครัว และสังคมจะต้องมีความสมดุลกัน

Casio (2003 : 20-27) ได้ให้ความสำคัญกับการทำงาน โดยเน้นไปที่การสร้างความสะดวกสบายใจ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย โดยเฉพาะพยายามสร้างให้คนงานมีความสุขกับงาน มีความคิดสร้างสรรค์ที่ดี ซึ่งส่งผลไปสู่การมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้นและเพิ่มผลผลิตได้มาก ขึ้นด้วย นอกจากนี้ เขาเสนอว่า การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานสามารถสร้างผลิตภาพ (Productivity) และผลกำไร (Profits) โดยคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานที่ดีต้องมีองค์ประกอบดังนี้

1. ความมั่นคงในงาน (Job Security) บุคลากรต้องสามารถทำงานได้จนเกษียณอายุไม่มีการ เลิกจ้างบุคลากร โดยที่บุคลากรยังมีความสามารถทำงานได้ตามปกติรวมทั้งมีโครงการเกษียณอายุ ให้กับบุคลากร (Employees Retirement Program)

2. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย (Safe Environment) มีระบบการทำงานที่มีการจัดการเรื่องความปลอดภัย ให้บุคลากรในรูปแบบของคณะกรรมการเพื่อความปลอดภัย มีโปรแกรมดูแลเรื่องความปลอดภัยของ บุคลากร โดยเฉพาะ

3. ผลตอบแทนที่ยุติธรรม (Equitable Compensation) ผลตอบแทนที่บุคลากรได้รับต้องเป็นผลตอบแทนที่แข่งขันกับองค์กรอื่นที่ประกอบธุรกิจลักษณะอย่างเดียวกันได้

4. ความภาคภูมิใจ (Pride) องค์กรที่บุคลากรทำงานต้องสร้างความภาคภูมิใจให้กับบุคลากร เป็นองค์กรที่มีส่วนร่วมในการดูแลและประชาชนให้ความร่วมมือในการรักษาสภาพแวดล้อม ให้ความร่วมมือกับทางการ

5. การมีส่วนร่วมของบุคลากร (Employee Participation) บุคลากรต้องมีส่วนร่วมในการทำงาน เป็นทีม มีการประชุมสัมมนาให้ความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพของทีมงาน

6. การพัฒนาเส้นทางอาชีพ (Career Development) มีการประชุม อบรม ให้ความรู้เพื่อให้บุคลากรได้มีโอกาสพัฒนาตนเอง ซึ่งจะส่งผลต่อการทำงาน มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อการปรับระดับเลื่อนตำแหน่ง

7. การแก้ปัญหาความขัดแย้ง (Conflict Resolution) เปิดโอกาสให้มีการรับเรื่องร้องทุกข์ได้ตลอดเวลา มีการแก้ปัญหาที่เป็นระบบเป็นรูปธรรม

8. การติดต่อสื่อสารระหว่างบุคลากรและองค์กร (Communication) มีการติดต่อสื่อสารการให้ข่าวสารที่ชัดเจนถูกต้องและเพียงพอ เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้ความเข้าใจในเรื่องเดียวกัน ไม่ว่าจะเป็นการสื่อสารระหว่างบุคคล ระหว่างกลุ่มหรือทั่วทั้งองค์กร

9. ความมีสุขภาพที่ดี (Wellness) มีศูนย์พยาบาลสำหรับรักษาผู้ป่วย ศูนย์ทันตกรรม รวมถึงโปรแกรมการดูแลรักษาสุขภาพ โปรแกรมสันทนาการ และโปรแกรมให้คำปรึกษาเพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตดี

สรุปได้ว่า องค์กรประกอบทั้งหมดของคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังที่กล่าวมาข้างต้น เป็นปัจจัยที่สามารถชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานหลายปัจจัยด้วยกัน ขึ้นอยู่กับว่าใครจะนำองค์ประกอบใดมาใช้ตามความต้องการของแต่ละบุคคล และจากองค์ประกอบดังกล่าวข้างต้นมีเนื้อหาที่ครอบคลุมในด้านต่างๆ พอสรุปได้ ดังนี้

1. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอนามัยที่ดี
2. ด้านค่าตอบแทนที่มีความเพียงพอและยุติธรรม
3. ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร โดยให้บุคลากรได้มีโอกาสในการพัฒนาตนเอง ให้ความรู้ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญ ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น
4. ด้านโอกาสในการก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โดยให้บุคลากรได้รับการพัฒนาเพิ่มทักษะความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น เมื่อมีการประเมินผลการปฏิบัติงานก็จะส่งผลให้ได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือนตลอดจนเลื่อนระดับตำแหน่งสูงขึ้น

5. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ต้องจัดระเบียบเวลาที่ดีระหว่างการทำงานกับเวลาที่ใช้กับครอบครัว เพื่อไม่ให้เกิดความเครียดกับการทำงานมากเกินไป และเป็นการป้องกันปัญหาครอบครัวที่อาจจะเกิดขึ้นได้

2.2.3 ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

Frederick Herzberg (อ้างถึงใน พัทสนันต์ ปานเทศ, 2553 : 16) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการจูงใจในการทำงาน โดยได้เสนอทฤษฎีสองปัจจัยไว้ ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factor) เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความพอใจโดยตรง ได้แก่ ปัจจัยในกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยตรง คือ

- 1.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement)
- 1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition)
- 1.3 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน (Advancement)
- 1.4 ลักษณะของงาน (Work Itself)
- 1.5 โอกาสที่จะก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth)
- 1.6 ความรับผิดชอบ (Responsibility)

2. ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factor) เป็นองค์ประกอบที่ไม่ใช่เกี่ยวกับตัวงาน โดยตรง แต่มีความเกี่ยวข้องกับกาปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่ไม่ใช่สิ่งจูงใจแต่สามารถทำให้บุคลากรพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจที่จะปฏิบัติงานได้ คือ

- 2.1 การบังคับบัญชา (Supervision)
- 2.2 นโยบายและการบริหาร (Policy and Administration)
- 2.3 สภาพการทำงาน (Working Condition)
- 2.4 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relation with Superiors)
- 2.5 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Relation with Subordinate)
- 2.6 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relation with Peers)
- 2.7 ตำแหน่งในบริษัท (Status)
- 2.8 ความมั่นคงในงาน (Job Security)
- 2.9 เงินเดือน (Salary)
- 2.10 ชีวิตส่วนตัว (Personal Life)

นอกจากนี้ ยังมีปัจจัยอื่นที่มีส่วนทำให้เกิดความพึงพอใจได้เช่นกัน อาทิ

1. ชั่วโงมการทำงานที่เหมาะสม และเป็นไปตามข้อบัญญัติของกฎหมาย
2. ลักษณะของงานที่ทำ ได้แก่ การได้ทำงานที่ตรงกับความต้องการและความรู้ความสามารถของตน และไม่เกิดความเสี่ยงในขณะปฏิบัติงาน
3. การติดต่อสื่อสาร (Communication) ได้แก่ การสื่อสารเพื่ออำนวยความสะดวกในการดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่น ทันต่อเวลาและความต้องการของบุคคลในองค์กร
4. สิ่งตอบแทนหรือผลประโยชน์ต่าง ๆ (Benefits) ได้แก่ การบริหาร การรักษาพยาบาลสวัสดิการต่าง ๆ

Frederick Herzberg ได้อธิบายเพิ่มเติมว่า องค์ประกอบทางด้านการจูงใจจะต้องมีค่าเป็นบวก จึงจะทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในงานขึ้นมาได้ แต่ถ้าค่าเป็นลบก็จะไม่ทำให้บุคคลไม่พึงพอใจแต่อย่างใด ส่วนองค์ประกอบทางด้านสุขอนามัยนี้มีหน้าที่คุ้มกัน หรือบำรุงรักษาบุคคลให้มีความพึงพอใจในงานอยู่แล้ว แต่ควรรักษาให้อยู่ในระดับที่พอดี หากปัจจัยด้านนี้มากก็จะไม่จูงใจหรือกระตุ้นให้คนทำงานมากขึ้นแต่อย่างใด

จากทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน มีทั้งปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงและปัจจัยที่ไม่ใช่เกี่ยวกับตัวงานโดยตรง ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความพอใจโดยตรง และปัจจัยสุขอนามัย เป็นปัจจัยที่ไม่ใช่เกี่ยวกับตัวงานโดยตรง ไม่ใช่สิ่งจูงใจ แต่ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจที่จะปฏิบัติงานก็ได้ ดังนั้น องค์กรจึงควรต้องสนองความต้องการของบุคลากร เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งความพึงพอใจในการทำงานเป็นสิ่งที่ยังบอกได้ถึงคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี เช่น การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม จัดสถานที่ทำงานให้มีสภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน เป็นต้น

2.2.4 ประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน

การที่บุคลากรจะทำงานด้วยความรู้สึกพึงพอใจ มีความสุข มีสภาพจิตใจที่ดี ซึ่งจะส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพดีตามไปด้วยนั้น จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่องค์กรต้องแสวงหาวิธีการหรือหนทางใด ๆ ในการเสริมสร้างเพื่อให้คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรดีขึ้น และองค์กรสามารถบรรลุเป้าหมาย ซึ่งมีผู้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ ดังนี้

Greenberg and Baron (1997 : 567-568) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานทำให้เกิดประโยชน์ที่ดี 3 ด้าน คือ

1. เกิดความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน สร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร และลดอัตราการเปลี่ยนกำลัง

2. ผลผลิตเพิ่มสูงขึ้น
3. ประสิทธิภาพขององค์การเพิ่มขึ้น เช่น ผลกำไรเพิ่มขึ้น

แต่การจะบรรลุวัตถุประสงค์ทั้ง 3 ประการ ได้นั้น ฝ่ายบริหารและพนักงานจะต้องมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนการทำงานร่วมกัน และแผนการทำงานนั้นต้องถูกนำไปปฏิบัติอย่างสมบูรณ์ นอกจากนี้ คุณภาพชีวิตการทำงานยังเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาองค์การเกี่ยวกับการเพิ่มผลผลิต และปรับปรุงคุณภาพพนักงานให้มีส่วนร่วมตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ทำให้พนักงานมีความตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่

สคูเลอร์ และคณะ (อ้างถึงใน นฤมล มีเพียร, 2541 : 18) กล่าวสรุปถึงประโยชน์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า

1. เพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงานทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น อย่างน้อยที่สุดก็เกิดจากอัตราการขาดงานที่ลดลง
2. ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น จากการที่พนักงานมีส่วนร่วมและสนใจงานมากขึ้น
3. ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น เนื่องจากอัตราการขาดงานน้อยลง
4. ลดความเครียด อุบัติเหตุ และความเจ็บป่วย จากการทำงาน ซึ่งจะส่งผลถึงการลดต้นทุนด้านค่ารักษาพยาบาล รวมถึงต้นทุนค่าประกันสุขภาพ การลดอัตราเรียกร้องสิทธิจากการทำประกันปริมาณของการเบิกจ่ายลดลง
5. ความยืดหยุ่นของกำลังคนมีมาก และความสามารถในการสับเปลี่ยนพนักงานมีมากขึ้น ซึ่งเป็นผลจากความรู้สึกในการเป็นเจ้าขององค์การ และการมีส่วนร่วมการทำงานเพิ่มขึ้น
6. อัตราการสรรหาและเลือกพนักงานที่ดี เนื่องจากความน่าสนใจที่เพิ่มขึ้นขององค์การจากความเชื่อถือเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขององค์การ
7. ลดอัตราการขาดงานและการลาออกของพนักงาน โดยเฉพาะพนักงานที่ดี
8. ทำให้พนักงานรู้สึกสนใจมากขึ้น จากการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจการใช้สิทธิออกเสียง การรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน การเคารพสิทธิของพนักงาน

จากแนวคิดที่กล่าวมานี้ สรุปได้ว่า ประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ก่อให้เกิดความพึงพอใจ มีขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงาน สุขภาพกายและสุขภาพจิตใจที่ดี ลดอัตราความเครียด ลดอัตราการขาดงานการลาออกจากงาน บุคลากรมีความรู้สึกที่ดีและผูกพันต่อองค์การ ความน่าเชื่อถือและภาพลักษณ์ขององค์การดีขึ้น ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ มีผลทำให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การเพิ่มมากขึ้นด้วย

2.2.5 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.2.5.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Hierarchy of Need) ของ Abraham Maslow

Abraham Maslow (อ้างถึงใน ศิริพงษ์ ลดาวัลย์ ณ อยุธยา, 2542 : 107-110) ซึ่งเป็นนักจิตวิทยาชาวอังกฤษ ได้ตั้งสมมติฐานของทฤษฎีการจูงใจไว้ 3 ประการ คือ

1. มนุษย์มีความต้องการอยู่ตลอดเวลา ไม่มีการสิ้นสุดราบใดที่ยังมีชีวิตอยู่
2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นแรงจูงใจหรือเป็นสิ่งกระตุ้นสำหรับพฤติกรรมนั้นอีกต่อไป ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการสนองตอบเท่านั้นจึงจะมีอิทธิพลต่อการจูงใจได้
3. ความต้องการของคนมีลักษณะเป็นลำดับขั้น จากต่ำไปหาสูงตามลำดับความสำคัญ ในขณะที่ความต้องการขั้นต่ำได้รับการสนองตอบแล้ว ความต้องการขั้นสูงก็จะตามมา

Maslow ได้อธิบายถึงความต้องการของมนุษย์ว่าความต้องการของมนุษย์แบ่งออกเป็น 5 ขั้นตอน เรียงตามลำดับ ได้ดังนี้

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นต่ำสุดของมนุษย์ตามความคิดของเขา ความต้องการนี้ถือเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ซึ่งมนุษย์จะขาดไม่ได้ อันได้แก่ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ที่อยู่อาศัย และการพักผ่อน เป็นต้น เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองในด้านจำเป็นขั้นพื้นฐานจนเป็นที่พอใจแล้ว มนุษย์จะมีความต้องการในระดับสูงขึ้น ไปอีก และความต้องการดังกล่าวจะเป็นตัวกระตุ้นพฤติกรรมของมนุษย์ต่อไป
2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการขั้นที่หนึ่งจนเป็นที่พอใจแล้ว ก็จะเกิดความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัยตามมา ความต้องการด้านความปลอดภัยดังกล่าวอาจแบ่งได้เป็น 2 แบบ คือ ความปลอดภัยทางร่างกายและความมั่นคงทางเศรษฐกิจซึ่ง ได้แก่ การมีความปลอดภัยทางร่างกายและความมั่นคงทางเศรษฐกิจซึ่ง ได้แก่ การมีความปลอดภัยจากสิ่งต่างๆ รอบด้าน ปลอดภัยจากอุบัติเหตุ โจรผู้ร้าย มีสิ่งต่าง ๆ ที่จะช่วยปกป้องคุ้มครองป้องกันให้ตนเองพ้นจากภัยอันตรายต่าง ๆ หรือถูกแย่งชิงสิ่งต่าง ๆ ของตน หรือต้องการให้ตนมีความมั่นคงในงานที่ทำมีหลักประกันต่าง ๆ ในการทำงาน เมื่อออกจากงานก็มีบำเหน็จบำนาญหรือได้เงินชดเชยในการเลี้ยงชีพต่อไป มีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเอง เป็นต้น
3. ความต้องการทางสังคม (Social Needs) ซึ่งเป็นความต้องการที่มีลักษณะเป็นนามธรรมมากขึ้น ได้แก่ ความต้องการที่จะเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของสังคม เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มของสังคม ต้องการที่จะเข้าไปมีความผูกพันในสังคม ต้องการที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของสังคมนวมถึงความต้องการที่จะมีสถานภาพทางสังคมที่สูงขึ้นด้วย เช่น ต้องการที่จะร่วมทำ

กิจกรรมต่าง ๆ กับเพื่อนร่วมงาน หรือมีความรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ซึ่งความต้องการขั้นนี้จะเกิดขึ้นต่อเมื่อความต้องการขั้นที่สองได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว

4. ความต้องการการยกย่องและยอมรับ (Esteem Needs) หมายถึง ความต้องการที่จะมีชื่อเสียงเกียรติยศ ได้รับการเคารพยกย่องในสังคมต้องการให้ผู้อื่นยอมรับนับถือว่าเป็นบุคคลที่มีคุณค่า ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับในความรู้ความสามารถ ต้องการเป็นผู้ที่มีความสามารถ มีทักษะหรือความชำนาญด้านต่าง ๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ถือได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของความรู้สึกส่วนตัวหรือความรู้สึกภายในที่จะเป็นเครื่องบ่งชี้ ถึงความมีชื่อเสียงเกียรติยศของตนเอง ซึ่งจะเห็นได้ว่าความต้องการขั้นที่สี่นี้ จะมีความเข้มข้นสูงเกินกว่าความต้องการทางสังคม ความต้องการขั้นนี้จะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการทางสังคมได้รับการตอบสนองเป็นที่พอใจแล้ว

5. ความต้องการประจักษ์ในคุณค่าของตนเอง (Self Actualization) หมายถึง ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จหรือสมหวังในชีวิต อยากทำ อยากเป็นในสิ่งที่ตนหวังไว้ ฝันไว้ ได้ทำอะไรตามที่ตนเองต้องการจะทำและมีความสุขกับสิ่งที่ตนเองต้องการทำและหวังที่จะทำ ความต้องการขั้นนี้ถือว่าเป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ ความต้องการขั้นนี้จะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อความต้องการขั้นต่ำได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว บุคคลที่จะเกิดความต้องการถึงขั้นนี้จึงมีไม่มากนัก เพราะปกติการที่คนเราจะได้รับการตอบสนองความต้องการในแต่ละขั้นอย่างเพียงพอ นั้นก็ยากอยู่แล้ว และปกติคนส่วนใหญ่จะมีความต้องการเพียงขั้นที่สี่เท่านั้น ความต้องการขั้นสูงสุดนี้จะเกิดแก่บุคคลที่ได้รับการประสบความสำเร็จในการตอบสนองความต้องการในลำดับต้น ๆ เป็นอย่างดีแล้วเท่านั้น ก็เกิดความพยายามและมองเห็นว่าความต้องการขั้นสูงสุดนี้เป็นสิ่งที่ท้าทายที่จะต้องเอาชนะ จึงเกิดความมุ่งมั่นที่จะหาทางตอบสนองความต้องการนี้ให้ได้

จากทฤษฎีของ Maslow สรุปได้ว่า บุคคลเมื่อมีความต้องการสิ่งที่ตนปรารถนา ก็จะพยายามทุกวิถีทางเพื่อที่จะให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนปรารถนาตามลำดับ เมื่อความต้องการยังไม่สิ้นสุด ก็จะพยายามแสวงหาความต้องการในระดับที่สูงยิ่งขึ้นไป จนรู้สึกว่ามีตัว ครอบงำและเพียงพอ ฉะนั้นทฤษฎีของ Maslow จึงเป็นหลักคิดที่สามารถนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานได้อย่างชัดเจน

2.2.5.2 ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectation Theory)

ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom (1974 : 188 อ้างถึงใน ทศพร ประเสริฐสุข, 2525 : 41) กล่าวว่า การที่มนุษย์จะเลือกหรือตัดสินใจกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดนั้นมิใช่สาเหตุหรือแรงจูงใจ โดยที่บุคคลนั้นจะต้องมีความคาดหวังดังต่อไปนี้

1. ผลตอบแทนที่ได้รับ
2. ความพอใจและความไม่พอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับ
3. ผลตอบแทนที่ได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่น

4. โอกาสที่จะได้รับผลตอบแทนตามความคาดหวัง

จากทฤษฎีดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ความคาดหวังเป็นสิ่งที่เกิดก่อนการกระทำจึงเป็นสาเหตุของการลงมือกระทำเพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามที่คาดหวังไว้ ความคาดหวังจึงเป็นเหมือนแนวทางหรือเป้าหมายในการที่บุคคลจะต้องพยายามทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จไปสู่เป้าหมายตามที่คาดหวัง เช่น คาดหวังว่าจะได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อจะได้รับค่าตอบแทนหรือเงินเดือนที่สูงขึ้น บุคคลนั้นก็ต้องขยันทำงานพยายามพัฒนางานของตนเองให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อจะได้เป็นไปตามที่ความคาดหวังไว้ ซึ่งบุคคลที่ประสบผลสำเร็จตามที่คาดหวังย่อมมีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่าผู้ที่ไม่ประสบผลสำเร็จตามที่คาดหวัง กล่าวอีกนัยหนึ่งว่าแนวคิดทฤษฎีความคาดหวังใช้เป็นแนวทางหรือเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานได้เป็นอย่างดี

2.2.5.3 ทฤษฎีการจูงใจของ Frederick Herzberg

ทฤษฎีการจูงใจ หรือ ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) ของ Frederick Herzberg (อ้างในภูวดล วงศ์รัตน์, 2547 : 163-164) Herzberg ได้ทำการสำรวจความคิดเห็นของนักบัญชีและวิศวกรประมาณ 200 คน ในเมือง Pittsburgh มลรัฐ Pennsylvania จากการศึกษา เขาพยายามค้นคว้าสิ่งใดทำให้ลูกจ้างรู้สึกดีหรือไม่ดี พอใจหรือไม่พอใจ เกี่ยวกับงานที่พวกเขาทำ และพบว่าปัจจัย 2 ประเภท คือ ปัจจัยสุขอนามัยและปัจจัยตัวกระตุ้น ดังนี้

1. ปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยธำรงรักษา (Hygiene Factors) เป็นกลุ่มปัจจัยที่จำเป็นต้องจัดให้มีขึ้นเพื่อเป็นสิ่งจรรโลงหรือส่งเสริมสุขภาพของผู้ปฏิบัติงานให้คงความพอใจเป็นปกติอยู่ตลอดเวลา หากขาดปัจจัยกลุ่มนี้เสียแล้ว อาจยังความไม่พอใจให้เกิดขึ้นแก่ผู้ปฏิบัติงานได้ แต่ปัจจัยกลุ่มนี้มิได้มีสถานะเป็นตัวกระตุ้นจูงใจ ปัจจัยเหล่านี้ประกอบด้วยนโยบายและการบริหาร (Company Policy & Administration) การบังคับบัญชา (Supervision) เงินเดือน (Salary) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal - Relation Supervision) และสภาพแวดล้อมการทำงาน (Work Conditions) ซึ่งปัจจัยดังกล่าวนี้ หากผู้ปฏิบัติงานในองค์กรไม่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ แต่ปัจจัยเหล่านี้ไม่ใช่เป็นสิ่งจูงใจให้การปฏิบัติงานดีขึ้น หรือทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นหรือมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นแต่อย่างใด แม้ว่าจะเพิ่มให้มากขึ้นเท่าใดก็ตาม แต่ปัจจัยเหล่านี้ก็มีความจำเป็นจะขาดเสียมิได้เพราะเป็นการบำรุงรักษาป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน และไม่ให้เกิดปัญหาในงานที่ทำอยู่เท่านั้นเอง หากได้มีการจัดปัจจัยต่าง ๆ ให้เพียงพอเหมาะสมกับความต้องการของผู้ร่วมงาน จะช่วยขจัดความไม่พอใจในการทำงานได้โดยทำให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานกับหน่วยงานหรือองค์กรนั้น ๆ ต่อไป

2. ปัจจัยตัวกระตุ้นหรือปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) เป็นกลุ่มปัจจัยที่มีสภาพเป็นตัวกระตุ้นจูงใจ และทำให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงานเมื่อได้จัดให้มีขึ้น แต่ถ้าหากมิได้จัดให้มีขึ้นก็มีได้ก่อให้เกิดความไม่พอใจในหมู่ผู้ปฏิบัติงานแต่อย่างใด ปัจจัยเหล่านี้ประกอบด้วย ความประสบผลสำเร็จในหน้าที่การงาน (Achievement) การยอมรับนับถือจากผู้ร่วมงาน (Recognition) ลักษณะของงาน (Work Itself) ความรับผิดชอบ (Responsibility) ความก้าวหน้าในการทำงาน (Advancement) ซึ่งปัจจัยเหล่านี้เป็นการจูงใจหรือกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานทำงานอย่างเต็มที่ และสร้างความพึงพอใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน Herzberg ได้เน้นและให้ความสำคัญกับปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจในงาน ในฐานะเป็นแรงจูงใจหรือตัวกระตุ้นสำหรับการทำงาน ดังนั้น ฝ่ายบริหารควรส่งเสริมให้ปัจจัยเหล่านี้เป็นตัวกระตุ้นคนงานให้เกิดความพอใจ

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ปัจจัยกลุ่มแรกจัดให้มีขึ้นเพื่อสร้างบรรยากาศสภาพแวดล้อมเพื่อบำรุงจิตใจผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้รู้สึกเป็นปกติเท่านั้น เพราะหากไม่จัดให้มีขึ้น ผู้ปฏิบัติงานจะรู้สึกไม่ปกติ และจะเกิดความไม่พอใจจากก่อให้เกิดความเสียหายแก่หน่วยงานได้ ส่วนปัจจัยกลุ่มหลังนั้น จัดให้มีขึ้นเพื่อเป็นเงื่อนไขกระตุ้นจูงใจผู้ปฏิบัติงานให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงานยิ่งขึ้น บางท่านเรียกปัจจัยกลุ่มแรกว่า “ปัจจัยแวดล้อม” (Extrinsic Factors) และเรียกปัจจัยกลุ่มหลังว่า “ปัจจัยแท้” (Intrinsic Factors)

2.3 ข้อมูลเกี่ยวกับกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

เนื่องจากการประกาศใช้กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2559 โดยอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 8 ฉ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2543 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานออกกฎกระทรวงให้ไว้ ณ วันที่ 12 กรกฎาคม พ.ศ. 2559 ซึ่งเป็นการจัดตั้งส่วนราชการในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานขึ้นใหม่ เพื่อให้การบริหารราชการงานของหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานไว้ถือปฏิบัติให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน มีภารกิจเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานแรงงาน การคุ้มครองแรงงานทั้งในระบบและนอกระบบ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน การแรงงานสัมพันธ์ การแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ และการสวัสดิการแรงงาน โดยการพัฒนามาตรฐาน รูปแบบ กลไก มาตรการ ส่งเสริม สนับสนุน และแก้ไขปัญหา เพื่อเพิ่มโอกาสในการแข่งขันทางการค้า และพัฒนาแรงงานให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี ในการดำเนินภารกิจ ให้มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1. กำหนดและพัฒนามาตรฐานแรงงาน รวมทั้งการส่งเสริม กำกับ ดูแลให้การรับรองสถานประกอบกิจการที่มีการบริหารจัดการตามมาตรฐานแรงงานที่สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานสากล
2. คุ้มครองและดูแลแรงงานทั้งในระบบและนอกระบบ ให้ได้รับสิทธิประโยชน์ตามที่กฎหมายกำหนดและมีคุณภาพชีวิตที่ดี
3. ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน กฎหมายว่าด้วยความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานทางทะเล และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
4. พัฒนาระบบ และสนับสนุนการบริหารจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของหน่วยงานเอกชน ภาครัฐ และองค์กรที่อยู่ในกำกับของรัฐ
5. ส่งเสริมพัฒนาและเผยแพร่ความรู้ ความเข้าใจด้านมาตรฐานแรงงาน การคุ้มครองแรงงานทั้งในระบบและนอกระบบ ความปลอดภัยในการทำงาน แรงงานสัมพันธ์ แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ และสวัสดิการแรงงาน
6. ส่งเสริมและดำเนินการให้มีการจัดสวัสดิการแรงงาน
7. ดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง ข้อพิพาทแรงงาน และความไม่สงบด้านแรงงาน
8. พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศด้านสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จัดทำแผนงานและประสานแผนปฏิบัติงานของกรมให้สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านแรงงานของกระทรวง
9. ปฏิบัติกรอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้สำนักงานนี้ ที่ของกรมหรือคนที่รัฐมนตรี หรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

โครงสร้างการบริหารงาน การแบ่งส่วนราชการของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
การแบ่งส่วนราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีดังต่อไปนี้

ก. ราชการบริหารส่วนกลาง

1. สำนักงานเลขานุการกรม
2. กองคุ้มครองแรงงาน
3. กองคุ้มครองแรงงานนอกระบบ
4. กองความปลอดภัยแรงงาน
5. กองนิติการ
6. กองบริหารการคลัง
7. กองการเจ้าหน้าที่
8. กองสวัสดิการแรงงาน

9. สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน
10. สำนักแรงงานสัมพันธ์
11. สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 1
12. สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 2
13. สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 3
14. สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 4
15. สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 5

1. สำนักงานเลขานุการกรม : มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับราชการทั่วไปของกรมและราชการอื่นที่มีได้แยกให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดโดยเฉพาะดังต่อไปนี้

- 1.1 ปฏิบัติงานสารบรรณของกรม
- 1.2 ดำเนินการเกี่ยวกับงานช่วยอำนวยความสะดวกและงานเลขานุการของกรม
- 1.3 ประสานราชการกับหน่วยงานของกรมในส่วนภูมิภาคและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง
- 1.4 ดำเนินการเกี่ยวกับงานสื่อสาร การประชาสัมพันธ์ และเผยแพร่กิจกรรม ความรู้ ความก้าวหน้า และผลงานของกรม
- 1.5 ดำเนินการเกี่ยวกับงานอาคารสถานที่และยานพาหนะ รวมทั้งการบริหารจัดการงานด้านสาธารณูปโภคของกรม
- 1.6 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

2. กองคุ้มครองแรงงาน : มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- 2.1 พัฒนาระบบการคุ้มครองแรงงานและกำหนดแนวทาง มาตรการ และวิธีการปฏิบัติด้านการคุ้มครองแรงงานในระบบ แรงงานทางทะเล รวมทั้งแรงงานหญิงและเด็กในระบบ
- 2.2 ควบคุมดูแลนายจ้างและลูกจ้างให้ปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
- 2.3 ควบคุมดูแลคนประจำเรือ เจ้าของเรือ และนายเรือให้ปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานทางทะเล และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
- 2.4 ศึกษาและวิเคราะห์สภาพการจ้าง สภาพการทำงาน และพัฒนามาตรฐานแรงงานในส่วนที่เกี่ยวข้อง
- 2.5 บริหารกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง
- 2.6 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

3. กองคุ้มครองแรงงานนอกระบบ : มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

3.1 พัฒนาระบบการคุ้มครองแรงงานและกำหนดแนวทาง มาตรการ และวิธีปฏิบัติด้านการคุ้มครองแรงงานนอกระบบ

3.2 ควบคุมดูแลผู้จ้างงานและผู้รับงานไปทำที่บ้านให้ปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านและควบคุมดูแลแรงงานนอกระบบอื่นตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

3.3 ศึกษาและวิเคราะห์สภาพการจ้าง สภาพการทำงาน และพัฒนามาตรฐานแรงงานในส่วนที่เกี่ยวข้อง

3.4 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

4. กองความปลอดภัยแรงงาน : มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

4.1 กำหนดและพัฒนามาตรฐานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานทั้งแรงงานในระบบและนอกระบบ รวมทั้งแรงงานทางทะเล

4.2 ควบคุมดูแลนายจ้าง ลูกจ้าง และพนักงาน รวมทั้งบุคคล นิติบุคคล หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

4.3 ควบคุมดูแลคนประจำเรือ เจ้าของเรือ และนายเรือให้ปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานทางทะเล และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

4.4 ดำเนินการเกี่ยวกับการอนุญาตการขึ้นทะเบียนและกำกับดูแลมาตรฐานการให้บริการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามกฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

4.5 พัฒนาระบบการคุ้มครองความปลอดภัยในการทำงาน มาตรการ และวิธีปฏิบัติด้านการตรวจความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

4.6 พัฒนาองค์ความรู้และระบบสารสนเทศความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

4.7 สร้างเสริมและพัฒนาเครือข่ายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

4.8 บริหารกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

4.9 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

5. กองนิติการ : มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

5.1 ดำเนินการเกี่ยวกับงานกฎหมายและระเบียบในความรับผิดชอบของกรม และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง งานนิติกรรมและสัญญา งานยึดอายัด และขายทอดตลาดทรัพย์สิน งานเกี่ยวกับความรับผิดชอบทางแพ่งและทางอาญา ความรับผิดชอบละเมิดของเจ้าหน้าที่ งานคดีปกครอง งานคดีแรงงาน และงานคดีอื่นที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกรม รวมทั้งการให้ความช่วยเหลือด้านคดีแก่ลูกจ้างและผู้รับงานไปทำที่บ้าน

5.2 ศึกษา วิเคราะห์ และวิจัย เพื่อพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขกฎหมายในความรับผิดชอบของกรม

5.3 พิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับการอุทธรณ์คำสั่งหรือคำวินิจฉัยตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน กฎหมายว่าด้วยความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และกฎหมายว่าด้วยแรงงานทางทะเล

5.4 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

6. กองบริหารการคลัง : มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

6.1 ดำเนินการเกี่ยวกับการเงิน การบัญชี การงบประมาณ และการพัสดุของกรม

6.2 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

7. กองการเจ้าหน้าที่ : มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

7.1 จัดระบบงานและบริหารงานบุคคลของกรม

7.2 ดำเนินการเกี่ยวกับการเสริมสร้างวินัย คุณธรรม และจริยธรรมของบุคลากรของกรม

7.3 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

8. กองสวัสดิการแรงงาน : มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

8.1 ศึกษา วิเคราะห์ และวิจัย เพื่อพัฒนารูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงาน

8.2 ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการให้สถานประกอบการ จัดสวัสดิการแรงงาน

8.3 กำหนดและพัฒนามาตรฐานการจัดสวัสดิการ

8.4 ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและกฎหมายว่าด้วยแรงงานทางทะเลในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการ

8.5 บริหารกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน

8.6 พัฒนารูปแบบตัวอย่างการจัดสวัสดิการดูแลบุตรผู้ใช้แรงงาน

8.7 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

9. สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน : มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

9.1 พัฒนามาตรฐานแรงงานและบริหารจัดการมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ รวมทั้งจัดระบบรับรองมาตรฐานแรงงานและส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงาน เพื่อเพิ่มโอกาสในการแข่งขันทางการค้า

9.2 ส่งเสริมและพัฒนาความรู้แก่นายจ้างและลูกจ้างด้านมาตรฐานแรงงาน คู่ครองแรงงาน แรงงานสัมพันธ์ แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมถึงสวัสดิการแรงงาน

9.3 ดำเนินการและสนับสนุนงานด้านต่างประเทศของกรมเกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ พิธีสารและข้อตกลงระหว่างประเทศที่มีประเด็นแรงงาน ความร่วมมือระหว่างประเทศด้านแรงงาน การประชุม การเจรจาระหว่างประเทศ และการปฏิบัติตามพันธกรณีระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้อง

9.4 จัดทำและประสานแผนการปฏิบัติงานของกรมให้สอดคล้องกับนโยบายของกระทรวง รวมทั้งการวิเคราะห์สถิติข้อมูลด้านแรงงาน และงานห้องสมุดของกรม

9.5 บริหารจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของกรม ตลอดจนสนับสนุนและให้คำปรึกษาแนะนำแก่หน่วยงานในสังกัดของกรม

9.6 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

10. สำนักแรงงานสัมพันธ์ : มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

10.1 ส่งเสริมและพัฒนาระบบแรงงานสัมพันธ์และแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

10.2 ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ และกฎหมายว่าด้วยแรงงานทางทะเลในส่วนที่เกี่ยวข้อง เว้นแต่ในส่วนที่เกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

10.3 กำหนดแนวทาง มาตรการ และวิธีปฏิบัติด้านแรงงานสัมพันธ์และแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

10.4 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

11. สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 1 - 5 มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

11.1 ดำเนินการตามกฎหมายที่อยู่ในความรับผิดชอบของกรม และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

11.2 ให้บริการงานที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกรมในเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบ

11.3 รายงานผลการปฏิบัติงานตามนโยบาย แผนงาน และโครงการต่อกรม

11.4 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีกลุ่มตรวจสอบภายใน ทำหน้าที่หลักในการตรวจสอบการดำเนินงานภายในกรม และสนับสนุนการปฏิบัติงานของกรม รับผิดชอบงานขึ้นตรงต่ออธิบดี และมีกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร เพื่อทำหน้าที่หลักในการพัฒนาการบริหารของกรมให้เกิดผลสัมฤทธิ์ มีประสิทธิภาพ และคุ้มค่า รับผิดชอบงานขึ้นตรงต่ออธิบดี โดยทั้ง 2 กลุ่ม มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. กลุ่มตรวจสอบภายใน : มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1.1 ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจสอบด้านการบริหาร การเงิน และการบัญชีของกรม

1.2 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

2. กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร : มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

2.1 เสนอแนะให้คำปรึกษาแก่อธิบดีเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการภายในกรม

2.2 ติดตาม ประเมินผล และจัดทำรายงานเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการในกรม

2.3 ประสานและดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการร่วมกับหน่วยงานกลางต่าง ๆ และหน่วยงานภายในกรม

2.4 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ข. ราชการบริหารส่วนภูมิภาค

สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด : มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(1) ดำเนินการตามกฎหมายที่อยู่ในความรับผิดชอบของกรมและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

(2) ให้บริการงานที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกรมในเขตพื้นที่จังหวัด

(3) รายงานผลการปฏิบัติงานตามนโยบาย แผนงาน และโครงการต่อกรมและกระทรวง

(4) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับ

มอบหมาย

(อ้างอิงจาก : กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2559 : ประกาศราชกิจจานุเบกษา เล่ม 133 ตอนที่ 61 ก ลงวันที่ 22 กรกฎาคม 2559 : หน้า 25 - 31)

นอกจากนี้ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ยังได้จัดตั้งหน่วยงานตามเขตพื้นที่ต่าง ๆ ซึ่งเป็นหน่วยงานราชการบริหารส่วนกลาง ทั้งนี้ เพื่อให้การปฏิบัติงานมีความคล่องตัว ลูกจ้างนายจ้าง

ได้รับการบริการที่สะดวก รวดเร็วขึ้น อันได้แก่ ศูนย์ความปลอดภัยในการทำงาน 12 เขต โดยมีหน่วยงานตั้งอยู่ในพื้นที่ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ซึ่งอยู่ภายใต้การควบคุมกำกับดูแลของกองความปลอดภัยแรงงาน ปฏิบัติภารกิจเช่นเดียวกับกองความปลอดภัยแรงงาน

วิสัยทัศน์ (Vision)

“เป็นองค์กรหลักมืออาชีพในการคุ้มครองแรงงาน พัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานอย่างเป็นมาตรฐาน และสร้างสันติสุขในวงการแรงงานด้วยความเป็นธรรม”

ค่านิยมหลักขององค์กร

1. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
2. กล้ายืนหยัดทำสิ่งที่ถูกต้อง
3. ซื่อสัตย์ โปร่งใส ตรวจสอบได้
4. เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ

พันธกิจ (Mission)

1. กำหนดและพัฒนามาตรฐานแรงงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล
2. กำกับดูแลการคุ้มครองแรงงานให้เป็นไปตามกฎหมาย
3. ส่งเสริมและพัฒนากิจกรรมคุ้มครองแรงงาน ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน แรงงานสัมพันธ์ สวัสดิการแรงงาน และมาตรฐานแรงงานไทย
4. พัฒนาระบบบริหารจัดการของกรม

ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประกอบด้วย 4 ยุทธศาสตร์ที่สำคัญ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : การพัฒนากิจกรรมคุ้มครองแรงงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล

เป้าประสงค์

1. แรงงานได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน และมีความปลอดภัยในการทำงาน
2. แรงงานกลุ่มเสี่ยงได้รับการคุ้มครองไม่ให้ตกเป็นเหยื่อการค้ามนุษย์ด้านแรงงานและจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย
3. ผู้บริหารกรม และผู้ที่เกี่ยวข้องนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการคุ้มครองแรงงาน

กลยุทธ์ มีดังนี้

1. พัฒนาระบบการคุ้มครองแรงงาน
2. เพิ่มประสิทธิภาพและยกระดับการบังคับใช้กฎหมาย
3. พัฒนาองค์ความรู้ด้านแรงงาน
4. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ บริการกลุ่มเป้าหมายอย่างทั่วถึง
5. ศึกษา วิเคราะห์วิจัย เพื่อพัฒนาการคุ้มครองแรงงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : การพัฒนาการคุ้มครองแรงงานเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
เป้าประสงค์ แรงงานไทยย้ายถิ่นฐานได้รับการคุ้มครองสิทธิตามมาตรฐานแรงงาน

กลยุทธ์ มีดังนี้

1. พัฒนามาตรฐานการจัดการด้านแรงงาน
2. เสริมสร้างกลไกการมีส่วนร่วมและพัฒนาความเข้มแข็งภาคีเครือข่ายและภาคประชาสังคม
3. พัฒนาองค์ความรู้ด้านการจัดการแรงงานของประชาคมอาเซียน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : การเสริมสร้างและพัฒนาความรับผิดชอบต่อสังคมเพื่อให้เกิด

สันติสุขในวงการแรงงาน

เป้าประสงค์

1. สถานประกอบการมีความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน
2. แรงงานมีความสมานฉันท์สร้างสรรค์เศรษฐกิจไทย
3. แรงงานมีความรู้ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาสภาพ

กลยุทธ์ มีดังนี้

1. ส่งเสริมและพัฒนาให้สถานประกอบการมีความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน
2. ส่งเสริมความร่วมมือในระบบทวิภาคีในการป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านแรงงานโดยหลัก

สุจริตใจ

3. พัฒนากลไกการสร้างความร่วมมือระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง และภาคีเครือข่าย

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 : การพัฒนาการบริหารจัดการอย่างมีธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์ บุคลากรของกรมมีธรรมาภิบาล ไม่กระทำการทุจริตประพฤติมิชอบ

กลยุทธ์ มีดังนี้

1. ปลูกจิตสำนึกบุคลากรให้ปฏิบัติราชการอย่างมีธรรมาภิบาล
2. พัฒนาระบบบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส เป็นธรรมถูกต้อง
3. เสริมสร้างการสื่อสารภาพลักษณ์องค์กร
4. พัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล

วัฒนธรรมองค์กร

LABOUR

- L = Learning หมายถึง ใฝ่เรียนรู้ และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ เพื่อพัฒนาตนเอง พัฒนางาน
- A = Alert หมายถึง มีความพร้อมและกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองนโยบาย และข้อสั่งการให้ทันต่อเวลา
- B = Balance หมายถึง มีความเป็นกลางในการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความสมดุลในการอยู่ร่วมกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง
- O = Objective หมายถึง มุ่งมั่นสู่เป้าหมาย ด้วยการทำงานบนพื้นฐานของข้อมูล เพื่อบรรลุวิสัยทัศน์และพันธกิจของกรม
- U = Unity หมายถึง มีความสมัครสมานสามัคคี ทำงานเป็นทีม
- R = Receptiveness หมายถึง มีใจที่เปิดกว้างยอมรับแนวคิดใหม่ๆ และทันสมัย

2.4 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 ทวีศักดิ์ อุดมมุณี (2546) ศึกษาเรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศบาล กรณีศึกษา : เทศบาลตำบลป่าดงเบงช่า พบว่า เจ้าหน้าที่เทศบาลมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง และปัจจัยที่บั่นทอนขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน คือ ปัญหาความขัดแย้งกับผู้บังคับบัญชา

2.4.2 ภัทรพล เจริญเกาะ (2547) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยพัฒนการชนบุรี พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยพัฒนการชนบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อาจารย์วิทยาลัยพัฒนการชนบุรีมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับมาก 5 ด้าน คือ ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านความปลอดภัยและสุขภาพที่ดีของการทำงาน ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิของอาจารย์และประชาธิปไตยในองค์กรตามลำดับ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับปานกลาง 3 ด้าน คือ ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถของอาจารย์ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมตามลำดับ

2.4.3 สุรางค์ทิพย์ ทะวิไชย (2549) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ศึกษาเฉพาะพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ สถานภาพ สมรส อายุงาน และระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ไม่พบว่ามี ความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และ

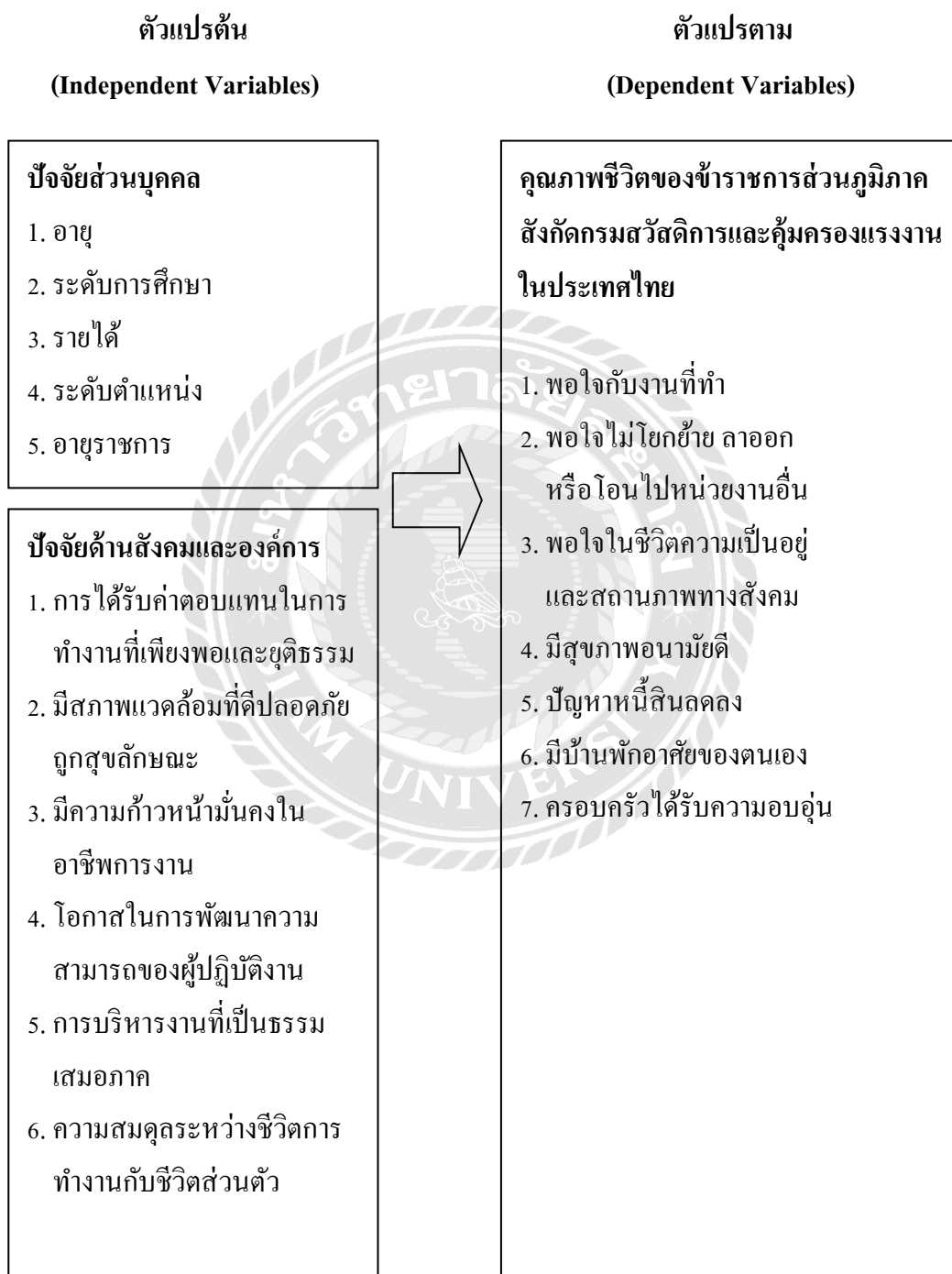
ตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมมีอำนาจพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ร้อยละ 41

2.4.4 ธิดาวลัย ปลื้มคิด (2551) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและปัจจัยบรรยากาศองค์การในภาพรวมของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒอยู่ในระดับปานกลาง ในการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับเงินเดือน และหน่วยงานที่สังกัด มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน แต่ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน สำหรับปัจจัยบรรยากาศองค์การ ได้แก่ โครงสร้างองค์การ แบบการเป็นผู้นำ เป้าหมายองค์การ และการติดต่อสื่อสาร มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากแนวคิดของนักวิชาการหลาย ๆ ท่านดังที่กล่าวมาแล้ว พอสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ระดับความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อสิ่งทีสนองความผาสุกและความพึงพอใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สังคมและเศรษฐกิจ ได้อย่างเพียงพอและยุติธรรม ได้แก่ ความมั่นคงในอาชีพ รายได้ ผลตอบแทนที่เหมาะสมเพียงพอกับการดำเนินชีวิต สถานที่ทำงานและสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย มีโอกาสที่จะพัฒนาอาชีพของตนให้มีความก้าวหน้าได้ มีความสัมพันธ์ที่ดีกับหน่วยงานและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ผู้ศึกษาวิจัยจึงได้นำมาเป็นแนวทางในการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานครั้งนี้

2.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงนำมากำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ซึ่งตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา มีดังนี้





บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการ ส่วนภูมิภาค สังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ในประเทศไทย เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Reserach) เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเป็นขั้นตอน โดยมีรายละเอียดตามระเบียบวิธีวิจัย ดังนี้

- 3.1 สมมติฐานในการวิจัย
- 3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 วิธีการรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 สมมติฐานในการวิจัย

จากการทบทวนแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการ ส่วนภูมิภาค สังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้สมมติฐานดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ข้าราชการในสังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่มีอายุมาก มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีกว่าผู้ที่มีอายุน้อย

สมมติฐานที่ 2 ข้าราชการในสังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่มีระดับการศึกษาสูง มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำ

สมมติฐานที่ 3 ข้าราชการในสังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่มีรายได้มาก มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีกว่าผู้ที่มีรายได้น้อย

สมมติฐานที่ 4 ข้าราชการในสังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่มีระดับตำแหน่งที่สูง มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีกว่าผู้ที่มีระดับตำแหน่งที่ต่ำ

สมมติฐานที่ 5 ข้าราชการในสังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่มีอายุราชการมาก มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีกว่าผู้ที่มีอายุราชการน้อย

สมมติฐานที่ 6 ข้าราชการในสังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่ได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีกว่าผู้ที่ไม่ได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม

สมมติฐานที่ 7 ข้าราชการในสังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่มีสภาพแวดล้อมที่ดีปลอดภัยถูกสุขลักษณะ มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีกว่าผู้ที่ไม่มีสภาพแวดล้อมที่ดีปลอดภัยถูกสุขลักษณะ

สมมติฐานที่ 8 ข้าราชการในสังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่มีความก้าวหน้ามั่นคงในอาชีพการงาน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีกว่าผู้ที่ไม่มีความก้าวหน้ามั่นคงในอาชีพการงาน

สมมติฐานที่ 9 ข้าราชการในสังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่มีโอกาสในการพัฒนาความสามารถในการทำงาน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีกว่าผู้ที่ไม่มีโอกาสในการพัฒนาความสามารถในการทำงาน

สมมติฐานที่ 10 ข้าราชการในสังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่ได้รับการบริหารงานที่เป็นธรรมเสมอภาค มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีกว่าผู้ที่ไม่ได้รับการบริหารงานที่เป็นธรรมเสมอภาค

สมมติฐานที่ 11 ข้าราชการในสังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีกว่าผู้ที่ไม่มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว

3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือกลุ่มข้าราชการ ส่วนภูมิภาค สังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน จำนวนรวมทั้งสิ้น 682 คน

กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากข้าราชการ ส่วนภูมิภาค สังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ซึ่งนำมากำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยการคำนวณจากสูตรคำนวณกลุ่มประชากรที่รู้จำนวนประชากรตามสูตรของ ทาโร ยามานะ (Taro Yamane, 1973 : 125) ที่ระดับความเชื่อมั่น 0.95 และความคลาดเคลื่อนในการสุ่มตัวอย่างที่ระดับ 0.05

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

เมื่อ	n	=	จำนวนหรือขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
	N	=	จำนวนประชากรทั้งหมด
	e	=	ค่าความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ (e = 0.05)

$$\text{แทนค่าในสูตร} \quad n = \frac{682}{1 + (682)(0.05)^2}$$

$$n = 252 \text{ คน}$$

จากการแทนค่าในสูตรได้กลุ่มตัวอย่างจากสูตรเท่ากับ 252 คน ซึ่งผู้วิจัยได้สำรวจแบบสอบถามที่อาจเกิดข้อผิดพลาดไว้ร้อยละ 10 ของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 25 คน รวมเป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 277 คน โดยการแจกแบบสอบถามและใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) คือ มีเป้าหมายในการเก็บข้อมูล โดยเน้นเฉพาะเจาะจงว่าต้องการเก็บข้อมูลจากผู้ใดบ้าง สำหรับการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้ศึกษาเลือกเก็บข้อมูลเฉพาะข้าราชการในส่วนภูมิภาคที่มีระดับตำแหน่งตั้งแต่ระดับปฏิบัติงานถึงระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไป

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในการเก็บและรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้กรอกแบบสอบถามเอง โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ระดับตำแหน่ง และอายุราชการ ซึ่งเป็นคำถามแบบปลายปิด (Close Ended Questionnaires)

ตอนที่ 2 แบ่งเป็น 2 ส่วน

ส่วนที่ 1 ปัจจัยด้านสังคมและองค์การ ประกอบด้วยคำถามย่อยเป็นข้อ ๆ โดยมีหัวข้อดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม
2. มีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยถูกสุขลักษณะ
3. มีความก้าวหน้ามั่นคงในอาชีพการงาน
4. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน
5. การบริหารงานที่เป็นธรรมเสมอภาค
6. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว

ส่วนที่ 2 การวัดระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการ ส่วนภูมิภาค สังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประกอบด้วยคำถามย่อยเป็นข้อ ๆ โดยมีหัวข้อดังนี้

1. พอใจกับงานที่ทำ
2. พอใจไม่โยกย้าย ลาออก หรือ โอนไปหน่วยงานอื่น
3. พอใจในชีวิตความเป็นอยู่และสถานภาพทางสังคม
4. มีสุขภาพอนามัยดี

5. ปัญหาหนี้สินลดลง
6. มีบ้านพักอาศัยของตนเอง
7. ครอบครัวได้รับความอบอุ่น

เกณฑ์การให้คะแนนแต่ละข้อคำถาม เป็นแบบประมาณค่า (Rating Scale) โดยแบ่งระดับคะแนนเป็น 5 ระดับ คือ

มากที่สุด	กำหนดให้	5	คะแนน
มาก	กำหนดให้	4	คะแนน
ปานกลาง	กำหนดให้	3	คะแนน
น้อย	กำหนดให้	2	คะแนน
น้อยที่สุด	กำหนดให้	1	คะแนน

ตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิด (Open Ended Questionnaires) เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถาม แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้อย่างเสรี

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้มีการพัฒนาแบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

1. ศึกษาแนวความคิด ทฤษฎี ทบทวนวรรณกรรม และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดคำถามในแบบสอบถามฉบับร่าง ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยครั้งนี้
2. สร้างแบบสอบถามให้ตรงกับเนื้อหาที่ต้องการ แล้วนำแบบสอบถามฉบับร่างเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจสอบ ความถูกต้องครบถ้วน และให้ข้อเสนอต่อการปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย
3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดสอบ (Pre-test) เพื่อหาความเชื่อมั่นกับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะประชากรคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างจริง โดยได้นำไปทดสอบกับกลุ่มข้าราชการ สังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ในจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบว่าคำถามสามารถสื่อความหมายตรงตามความต้องการและมีความเหมาะสมหรือไม่ มีความยากง่ายเพียงใด และนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามตัวอย่าง โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช (Cronbach's Alpha Coefficient) เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในเกณฑ์ดังต่อไปนี้

- ค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.59 ลงไป หมายถึง ค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับต่ำ
- ค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.60 - 0.77 หมายถึง ค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับปานกลาง
- ค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.78 ขึ้นไป หมายถึง ค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง

$$\text{สูตรครอนบาชแอลฟา คือ Cronbach } \alpha = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_p^2} \right)$$

k = จำนวนข้อของแบบวัด

S_i^2 = ความแปรปรวน (variance) ของข้อ i

S_p^2 = ความแปรปรวนของคะแนนรวม หรือความแปรปรวนระหว่างผู้ตอบ

โดยในการทดสอบแบบสอบถามครั้งนี้ได้ค่า Alpha = 0.787 หมายถึง มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง ดังนั้น สามารถสรุปได้ว่า เครื่องมือชุดนี้มีความเที่ยงตรง (Validity) และค่าความเชื่อมั่นโดยรวมอยู่ในระดับสูง ทำให้ผู้ศึกษาไม่ต้องมีการปรับเปลี่ยนข้อคำถามใด ๆ

3.4 วิธีการรวบรวมข้อมูล

การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามที่ผู้ศึกษาวิจัยสร้างขึ้น ผู้ศึกษาวิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. ทำหนังสือขออนุญาตต่อผู้บังคับบัญชาข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ข้าราชการในสังกัดตอบแบบสอบถาม และขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ พร้อมทั้งแจ้งรายละเอียดโดยอธิบายถึงวัตถุประสงค์ของการทำวิจัยครั้งนี้ ให้แก่ข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จำนวน 277 คน
3. ผู้วิจัยประสานงานไปยังส่วนภูมิภาค เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามและตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับ จากนั้นนำมาจัดระเบียบข้อมูลเพื่อเตรียมการสำหรับการวิเคราะห์ทางสถิติ

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลจากแบบสอบถามผู้วิจัยนำมาประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปนำเสนอผลการศึกษาในรูปคำบรรยายประกอบตาราง ขั้นตอนการวิเคราะห์มีดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 และปัจจัยด้านสังคมและองค์การ และการวัดระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการ ส่วนภูมิภาค สังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จากแบบสอบถามตอนที่ 2 ผู้วิจัยวิเคราะห์ด้วยค่าความถี่ (Frequency) และค่าสัณฐานร้อยละ (Percentage)

2. การทดสอบสมมติฐาน เพื่อหาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการ ส่วนภูมิภาค สังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ผู้วิจัยวิเคราะห์ด้วยค่าไคสแควร์ (Chi-Square) จากสูตรการคำนวณ ดังนี้

$$\chi^2 = \sum \frac{(O - E)^2}{E}$$

เมื่อ

$$\chi^2 = \text{ค่าไคสแควร์}$$

$$O = \text{ค่าความถี่ที่ศึกษามาได้}$$

$$E = \text{ค่าความถี่ที่หวังไว้โดยทฤษฎี}$$

การแปลความหมายของค่าไคสแควร์ เพื่อทราบว่าตัวแปรต้นและตัวแปรตาม มีความสัมพันธ์กันหรือไม่นั้น ต้องอาศัยค่าไคสแควร์ที่ระดับความมีนัยสำคัญต่าง ๆ และในการดูจากตารางนั้นต้องหาค่าขั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom) โดยการใช้สูตร

$$d.f. = (c - 1) (r - 1)$$

เมื่อ

$$c = \text{จำนวนตัวแปรที่เป็นช่องตั้ง (Column)}$$

$$r = \text{จำนวนตัวแปรที่เป็นแถว (Row)}$$

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ได้กำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95 % หรือระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังนั้น การแปลความหมายของค่าไคสแควร์ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ความหมาย คือ

- ค่า Significance มากกว่า 0.05 แสดงว่า ตัวแปรต้นไม่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม หรือตัวแปร 2 ตัวเป็นอิสระจากกัน

- ค่า Significance น้อยกว่า 0.05 แสดงว่า ตัวแปรต้นมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม หรือตัวแปร 2 ตัวไม่เป็นอิสระจากกัน

การวิเคราะห์เพื่อให้ทราบทิศทางของความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ ผู้วิจัยได้นำค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Gamma ใช้อธิบายเกี่ยวกับทิศทางความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตามว่าเป็นไปในทิศทางใด ซึ่งมีสูตรในการคำนวณ ดังนี้

$$\text{Gamma} = \frac{\sum \text{CP} + \sum \text{IP}}{\sum \text{CP} + \sum \text{IP}}$$

เมื่อ CP = คู่ที่สอดคล้องกัน (Consistent Pair)

IP = คู่ที่ไม่สอดคล้องกัน (Inconsistent Pair)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Gamma เป็นวิธีการวัดโดยยึดหลักการลดความเคลื่อนอย่างเป็นส่วน ใช้อธิบายเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามว่าเป็นไปในทิศทางใด การพิจารณาทิศทางความสัมพันธ์ของตัวแปรพิจารณาจากเครื่องหมายประกอบ กล่าวคือ ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเป็นลบ แสดงว่า ตัวแปรสองตัวมีความสัมพันธ์ทางลบ หมายถึง ถ้าตัวแปรตัวหนึ่งมีค่าสูงตัวแปรอีกตัวมีค่าต่ำหรือตรงกันข้ามกัน แต่ถ้าหากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเป็นบวก แสดงว่าตัวแปรสองตัวมีความสัมพันธ์กันทางบวกนั่นก็คือ ถ้าตัวแปรตัวหนึ่งมีค่าสูงตัวแปรอีกตัวก็จะมีค่าสูงด้วยหรือในทางกลับกันถ้ามีค่าต่ำก็ต่ำทั้งคู่ สำหรับค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 หรือระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

สำหรับการพิจารณาถึงระดับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม นั้น ได้กำหนดเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้ (James A. Davis, 1973 : 49)

ค่า Gamma	ระดับความสัมพันธ์
0.00	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
+ 0.01 - 0.09	มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับต่ำ
+ 0.10 - 0.29	มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับค่อนข้างต่ำ
+ 0.30 - 0.49	มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับปานกลาง
+ 0.50 - 0.69	มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับค่อนข้างสูง
+ 0.70 ขึ้นไป	มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับสูง
- 0.01 - 0.09	มีความสัมพันธ์กันเชิงลบในระดับต่ำ
- 0.10 - 0.29	มีความสัมพันธ์กันเชิงลบในระดับค่อนข้างต่ำ
- 0.30 - 0.49	มีความสัมพันธ์กันเชิงลบในระดับปานกลาง

- 0.50 - 0.69 มีความสัมพันธ์กันเชิงลบในระดับค่อนข้างสูง
- 0.70 ขึ้นไป มีความสัมพันธ์กันเชิงลบในระดับสูง

3. การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่ได้จากแบบสอบถามปลายเปิด (Open ended) ผู้วิจัยนำมาจัดหมวดหมู่ของคำตอบและดำเนินการด้วยวิธีสังเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)



บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการ ส่วนภูมิภาค สังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ในประเทศไทย โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากข้าราชการ สังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ที่ปฏิบัติงานอยู่ในส่วนภูมิภาค จำนวน 277 คน ผู้วิจัยได้รวบรวมแบบสอบถามที่เก็บข้อมูลกลับคืน นำมาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของข้อมูล หลังจากนั้นผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากแบบสอบถามดังกล่าวมาประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติและนำเสนอผลการศึกษาในรูปแบบตารางพร้อมคำอธิบายเชิงพรรณานำเสนอผลการวิเคราะห์ตามลำดับ ดังนี้

- 4.1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 4.2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการ ส่วนภูมิภาค สังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
- 4.3 การวัดระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการ ส่วนภูมิภาค สังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
- 4.4 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน ด้วยการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม
- 4.5 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

4.1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการ ส่วนภูมิภาค สังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เป็นการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลด้านต่าง ๆ ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ระดับตำแหน่ง และอายุราชการ แสดงผลดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านอายุ

(n = 277)		
อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 30 ปี	16	5.8
30 - 40 ปี	69	24.9
41 - 50 ปี	113	40.8
51 ปีขึ้นไป	79	28.5
รวม	277	100.0

จากตารางที่ 4.1 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ ของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 277 คน พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี มีจำนวนมากที่สุดคือ 113 คน คิดเป็นร้อยละ 40.8 รองลงมาคือ กลุ่มที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 28.5 กลุ่มที่มีอายุระหว่าง 30 - 40 ปี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 24.9 และกลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือ กลุ่มที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 5.8

จากข้อมูลสะท้อนให้เห็นถึงกลุ่มตัวอย่างในแต่ละช่วงอายุ จะเห็นได้ว่าช่วงอายุน้อยกว่า 30 ปี มีจำนวนข้าราชการน้อยที่สุด อาจเป็นเพราะ กรมได้มีการปรับโครงสร้างกรอบอัตรากำลังคน โดยยุบอัตรากำลังข้าราชการบางตำแหน่งลง และนำระบบพนักงานราชการเข้ามาใช้ปฏิบัติงานในหน่วยงานแทน การเปิดสอบเพื่อรับข้าราชการบรรจุใหม่จึงมีน้อยลง ซึ่งข้าราชการบรรจุใหม่ทั้งในส่วนกลางและภูมิภาค โดยเฉลี่ยก็จะมีอายุอยู่ในช่วงระหว่าง 25 - 30 ปี เป็นส่วนใหญ่ จึงทำให้ข้าราชการในส่วนภูมิภาคที่มีช่วงอายุน้อยกว่า 30 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านระดับการศึกษา

(n = 277)		
ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	19	6.9
ปริญญาตรี	208	75.1
สูงกว่าปริญญาตรี	50	18.0
รวม	277	100.0

จากตารางที่ 4.2 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา ของข้าราชการ ส่วนภูมิภาค สังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 277 คน พบว่าผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีจำนวนมากที่สุดคือ 208 คน คิดเป็นร้อยละ 75.1 รองลงมาคือผู้ที่จบการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 18.0 และผู้ที่จบการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี มีจำนวนน้อยที่สุด คือ 19 คน คิดเป็นร้อยละ 6.9

เนื่องจากงานภารกิจหลักของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับงานด้านวิชาการ ด้านกฎหมาย ซึ่งต้องใช้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้านในระดับปริญญาตรีขึ้นไปเป็นส่วนใหญ่ จึงทำให้ข้าราชการที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีมีจำนวนมากที่สุด

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านรายได้

รายได้	(n = 277)	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 15,000 บาท	11	4.0
15,000 - 25,000 บาท	89	32.1
25,001 - 35,000 บาท	86	31.0
35,001 บาทขึ้นไป	91	32.9
รวม	277	100.0

จากตารางที่ 4.3 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ด้านรายได้ ของข้าราชการ ส่วนภูมิภาค สังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 277 คน พบว่าผู้มีรายได้ 35,001 บาทขึ้นไป มีจำนวนมากที่สุดคือ 91 คน คิดเป็นร้อยละ 32.9 รองลงมาคือผู้มีรายได้ 15,000 - 25,000 บาท จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 32.1 รายได้ 25,001 - 35,000 บาท จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 31.0 และผู้มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท มีจำนวนน้อยที่สุด คือ 11 คน คิดเป็นร้อยละ 4.0

เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งในระดับชำนาญการซึ่งเป็นตำแหน่งที่มีอัตราค่าจ้างมากที่สุด มีอายุราชการหลายปี และมีรายได้สูงขึ้นตามอายุราชการ จึงทำให้กลุ่มข้าราชการที่มีรายได้ 35,001 บาทขึ้นไป มีจำนวนมากที่สุด

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านระดับตำแหน่ง

(n = 277)		
ระดับตำแหน่ง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ปฏิบัติการ/ปฏิบัติงาน	58	20.9
ชำนาญการ/ชำนาญงาน	200	72.2
ชำนาญการพิเศษขึ้นไป	19	6.9
รวม	277	100.0

จากตารางที่ 4.4 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับตำแหน่งของข้าราชการ ส่วนภูมิภาค สังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 277 คน พบว่าผู้ที่มีระดับตำแหน่งชำนาญการ/ชำนาญงาน มีจำนวนมากที่สุดคือ 200 คน คิดเป็นร้อยละ 72.2 รองลงมาคือ ผู้ที่มีระดับตำแหน่งปฏิบัติการ/ปฏิบัติงาน จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 20.9 และผู้ที่มีระดับตำแหน่งชำนาญการพิเศษขึ้นไป มีจำนวนน้อยที่สุด คือ 19 คน คิดเป็นร้อยละ 6.9

เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งในระดับชำนาญการ/ชำนาญงาน ซึ่งเป็นตำแหน่งที่มีอัตราค่าจ้างมากที่สุด จึงทำให้กลุ่มข้าราชการระดับชำนาญการ/ชำนาญงาน มีจำนวนมากที่สุด

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านอายุราชการ

(n = 277)		
อายุราชการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 5 ปี	46	16.6
5 - 10 ปี	24	8.7
11 - 15 ปี	32	11.5
16 - 20 ปี	52	18.8
21 ปีขึ้นไป	123	44.4
รวม	277	100.0

จากตารางที่ 4.5 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุราชการ ของข้าราชการ ส่วนภูมิภาค สังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 277 คน พบว่าผู้ที่มีอายุราชการ 21 ปีขึ้นไป มีจำนวนมากที่สุดคือ 123 คน คิดเป็นร้อยละ 44.4 รองลงมาคือ

ผู้ที่มีอายุราชการ 16 - 20 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 18.8 ผู้ที่มีอายุราชการน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 16.6 ผู้ที่มีอายุราชการ 11 - 15 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 11.5 และผู้ที่มีอายุราชการ 5 - 10 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด คือ 24 คน คิดเป็นร้อยละ 8.7

เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งในระดับชำนาญการ/ชำนาญงาน ซึ่งเป็นตำแหน่งที่มีอัตราค่าจ้างมากที่สุด และมีอายุงานราชการมาหลายปี จึงทำให้กลุ่มข้าราชการผู้มีอายุราชการ 21 ปีขึ้นไป มีจำนวนมากที่สุด

4.2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการ ส่วนภูมิภาค สังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ตารางที่ 4.6 แสดงข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสังคมและองค์กร

(n = 277)

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม					
1. เงินเดือน/ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับในปัจจุบันเพียงพอกับค่าใช้จ่ายทั้งหมดในแต่ละเดือน	20 (7.2)	48 (17.3)	157 (56.7)	43 (15.5)	9 (3.2)
2. ท่านได้รับการปรับเงินเดือนอย่างยุติธรรมเหมาะสมกับตำแหน่งและผลการปฏิบัติงานของท่าน	12 (4.3)	26 (9.4)	143 (51.6)	86 (31.0)	10 (3.6)
มีสภาพแวดล้อมที่ดีปลอดภัยถูกสุขลักษณะ					
3. สถานที่ทำงานของท่านมีความสะอาด ปลอดภัย โปร่ง อากาศถ่ายเทสะดวก และเป็นระเบียบเรียบร้อย เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	1 (0.4)	14 (5.1)	90 (32.5)	132 (47.7)	40 (14.4)

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
4. หน่วยงานของท่านมีการเตรียมความพร้อมเพื่อป้องกันอุบัติเหตุและวินาศภัยต่างๆ ในการปฏิบัติงาน	5 (1.8)	30 (10.8)	128 (46.2)	94 (33.9)	20 (7.2)
มีความก้าวหน้ามั่นคงในอาชีพการงาน					
5. ท่านได้รับการสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่งได้ตามความสามารถของท่าน	14 (5.1)	35 (12.6)	125 (45.1)	94 (33.9)	9 (3.2)
6. ในหน่วยงานของท่านมีตำแหน่งหน้าที่พร้อมที่จะให้ท่านก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าได้ตามลำดับ	42 (15.2)	63 (22.7)	92 (33.2)	72 (26.0)	8 (2.9)
โอกาสในการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน					
7. ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ช่วยส่งเสริมพัฒนา ให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น	4 (1.4)	10 (3.6)	88 (31.8)	150 (54.2)	25 (9.0)
8. ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงาน โดยได้เข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน	2 (0.7)	13 (4.7)	78 (28.2)	150 (54.2)	34 (12.3)
การบริหารงานที่เป็นธรรมเสมอภาค					
9. หน่วยงานมีการพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนตำแหน่งเป็นไปตามระบบคุณธรรมและโปร่งใส	14 (5.1)	23 (8.3)	107 (38.6)	107 (38.6)	26 (9.4)
10. การทำงานของท่านได้รับความช่วยเหลือ และการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี	2 (0.7)	14 (5.1)	76 (27.4)	134 (48.4)	51 (18.4)

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว					
11. ท่านมักจะต้องทำงานนอกเวลาการปฏิบัติงาน หรือนำงานกลับไปทำที่บ้านอยู่บ่อย ๆ หมายเหตุ : ข้อ 11 เป็นคำถามเชิงลบ (negative) ผู้วิจัยได้ทำการกลับคะแนนใหม่แล้วโดยให้ มากที่สุด = 1 คะแนน มาก = 2 คะแนน ปานกลาง = 3 คะแนน น้อย = 4 คะแนน และ น้อยที่สุด = 5 คะแนน แล้วนำไปทดสอบหาค่าเฉลี่ยเพื่อใช้ในการทดสอบสมมติฐาน	38 (13.7)	54 (19.5)	99 (35.7)	67 (24.2)	19 (6.9)
12. การปฏิบัติงานของท่านไม่มีผลกระทบต่อเวลาส่วนตัวในการดูแลสุขภาพ หรือเวลาพักผ่อนของท่าน	18 (6.5)	48 (17.3)	94 (33.9)	97 (35.0)	20 (7.2)

จากตารางที่ 4.6 ผลการศึกษาที่สะท้อนความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านสังคมและองค์กร ซึ่งสามารถแยกพิจารณาได้ดังนี้

การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม

เงินเดือน/ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับในปัจจุบันเพียงพอกับค่าใช้จ่ายทั้งหมดในแต่ละเดือน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 56.7 รองลงมา มีความคิดเห็นในระดับน้อย จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 17.3 และความคิดเห็นในระดับมากที่สุด มีจำนวนน้อยที่สุด คือ จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.2

ท่านได้รับการปรับเงินเดือนอย่างยุติธรรมเหมาะสมกับตำแหน่ง และผลการปฏิบัติงานของท่าน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 51.6 รองลงมา มีความคิดเห็นในระดับมาก จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 31.0 และความคิดเห็นในระดับมากที่สุด มีจำนวนน้อยที่สุด คือ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.6

มีสภาพแวดล้อมที่ดีปลอดภัยถูกสุขลักษณะ

สถานที่ทำงานของท่านมีความสะอาด ปลอดภัย อากาศถ่ายเทสะดวก และเป็นระเบียบเรียบร้อย เอื้อต่อการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับมาก จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 47.7 รองลงมา มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 32.5 และความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด มีจำนวนน้อยที่สุด คือ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.4

หน่วยงานของท่านมีการเตรียมความพร้อมเพื่อป้องกันอุบัติเหตุ และวินาศภัยต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 46.2 รองลงมา มีความคิดเห็นในระดับมาก จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 33.9 และความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด มีจำนวนน้อยที่สุด คือ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.8

มีความก้าวหน้ามั่นคงในอาชีพการงาน

ท่านได้รับการสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่งได้ตามความสามารถของท่าน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 45.1 รองลงมา มีความคิดเห็นในระดับมาก จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 33.9 และความคิดเห็นในระดับมากที่สุด มีจำนวนน้อยที่สุด คือ จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.2

ในหน่วยงานของท่านมีตำแหน่งหน้าที่พร้อมที่จะให้ท่านก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าได้ตามลำดับ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 33.2 รองลงมา มีความคิดเห็นในระดับมาก จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 26.0 และความคิดเห็นในระดับมากที่สุด มีจำนวนน้อยที่สุด คือ จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.9

โอกาสในการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน

ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ช่วยส่งเสริมพัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถเพิ่มขึ้น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับมาก จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 54.2 รองลงมา มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 31.8 และความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด มีจำนวนน้อยที่สุด คือ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.4

ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการทำงาน โดยได้เข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา ดูงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับมาก จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 54.2 รองลงมา มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 28.2 และความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด มีจำนวนน้อยที่สุด คือ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.7

การบริหารงานที่เป็นธรรมเสมอภาค

หน่วยงานมีการพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนตำแหน่งเป็นไปตามระบบคุณธรรมและโปร่งใส กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับมากและระดับปานกลาง โดยมีจำนวนเท่ากัน คือ 107 คน คิดเป็นร้อยละ 38.6 รองลงมา มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 9.4 และความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด มีจำนวนน้อยที่สุด คือ จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 5.1

การทำงานของท่านได้รับความช่วยเหลือและการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับมาก จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 48.4 รองลงมา มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 27.4 และความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด มีจำนวนน้อยที่สุด คือ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.7

ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว

ท่านมักจะต้องทำงานนอกเวลาการปฏิบัติงาน หรือนำงานกลับไปทำที่บ้านอยู่บ่อย ๆ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 35.7 รองลงมา มีความคิดเห็นในระดับมาก

จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 24.2 และความคิดเห็นในระดับมากที่สุด มีจำนวนน้อยที่สุด คือ จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 6.9

การปฏิบัติงานของท่านไม่มีผลกระทบต่อเวลาส่วนตัวในการดูแลสุขภาพหรือเวลาพักผ่อนของท่าน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับมาก จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 35.0 รองลงมา มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 33.9 และความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด มีจำนวนน้อยที่สุด คือ จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 6.5

จากผลการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยด้านสังคมและองค์การ ของข้าราชการ ส่วนภูมิภาค สังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน พบว่าระดับความคิดเห็นที่มีต่อประเด็นในด้านต่าง ๆ ได้แก่ การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม มีความก้าวหน้ามั่นคงในอาชีพการงาน และความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อประเด็นต่าง ๆ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะในปัจจุบันสภาพเศรษฐกิจมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ค่าครองชีพก็สูงขึ้นอย่างรวดเร็ว ประกอบกับอัตราเงินเดือนข้าราชการที่น้อยไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในการดำรงชีวิตที่มีปริมาณสูงขึ้นตามค่าครองชีพ แต่เนื่องจากรัฐบาลได้จัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับข้าราชการ ได้แก่ ค่าเช่าบ้าน ค่าเล่าเรียนบุตร ค่ารักษาพยาบาลของตนเองและคนในครอบครัว ฯลฯ ทำให้สามารถช่วยแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายได้บ้าง แต่ก็อาจไม่เพียงพอกับค่าครองชีพที่ปรับสูงขึ้นอยู่ตลอดเวลาและอัตราเงินเดือนของแต่ละสายงานมีความแตกต่างกัน ลักษณะการปฏิบัติงานก็แตกต่างกัน จึงทำให้ค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เท่ากัน สำหรับด้านความก้าวหน้ามั่นคงในอาชีพการงาน แม้ว่าจะได้รับการสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่งได้ตามความสามารถของตนและมีตำแหน่งที่จะก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าอย่างเหมาะสม แต่เนื่องจากอัตราค่าจ้างคนมีเป็นจำนวนมาก อีกทั้งตำแหน่งหรือสายงานต่าง ๆ มีลักษณะงานที่แตกต่างกัน บางตำแหน่งต้องปรับสายงานก่อน โอกาสที่จะก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงก็ต้องรอตามลำดับขั้นตอนคุณสมบัติที่กำหนด ตามลำดับอาวุโส หรือมีความสามารถพิเศษเฉพาะตำแหน่ง นอกจากนี้ยังมีปัจจัยอื่นนอกจากประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย เช่น มีโควตาจากนักการเมือง โควตาจากผู้บริหารระดับสูง ที่เรียกว่าเด็กเส้นของนาย ทำให้การบริหารงานบุคคลขาดเสถียรภาพเป็นอย่างมาก ขาดความโปร่งใสยุติธรรม ซึ่งเชื่อว่ามีหลายหน่วยงานที่ยังอยู่ภายใต้ระบบดังกล่าว และหลีกเลี่ยงได้ยาก จึงทำให้เกิดความไม่ชัดเจน ขาดความเชื่อมั่นกับโอกาสที่จะก้าวหน้ามั่นคงในหน้าที่การงาน อีกประเด็นหนึ่งก็คือ ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว เนื่องจากตำแหน่งหรือสายงานต่างกัน มีลักษณะการปฏิบัติงานที่ต่างกัน บางรายอยู่ในตำแหน่งที่ต้องรับผิดชอบสูงขึ้น มีภาระเพิ่มขึ้นเกินกำลังความสามารถ บางครั้งต้องนำงานกลับไปทำต่อ

ที่บ้านหลังเลิกงาน ทำให้มีเวลาพักผ่อนไม่เพียงพอ ส่งผลให้เกิดการเจ็บป่วย สุขภาพแย่งลง บางรายอยู่ในสายงานที่ไม่ต้องรับผิดชอบมากนัก ทำงานตามความสามารถของตนและเสร็จภายในเวลางาน มีเวลาพักผ่อน สามารถทำกิจกรรมอื่น ๆ ที่เป็นส่วนตัวหรือร่วมกับครอบครัวได้เต็มที่ ซึ่งความหลากหลายตามตำแหน่งและลักษณะงาน ทำให้ชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวไม่เกิดความสมดุลเท่าที่ควร สำหรับประเด็นต่าง ๆ ในด้าน สภาพแวดล้อมที่ดีปลอดภัยถูกสุขลักษณะโอกาสในการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน และการบริหารงานที่เป็นธรรมชาติเหมาะสมภาค กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อประเด็นต่าง ๆ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีภารกิจหลักเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน ดูแลลูกจ้างนายจ้างให้ทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข มีสภาพแวดล้อมที่ดีถูกสุขลักษณะ และปลอดภัยจากการทำงาน ฉะนั้นก่อนที่จะไปดูแลลูกจ้างนายจ้าง กรมควรต้องดูแลเจ้าหน้าที่ของรัฐภายในกรมให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข มีคุณภาพชีวิตที่ดีเช่นกัน เพื่อเป็นภาพลักษณ์ที่ดี สร้างความน่าเชื่อถือต่อบุคคลภายนอก โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กำหนดให้หน่วยงานภายในกรมดำเนินการจัดทำ 5 ส ทำให้สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ดี สะอาด ปลอดภัย สะดวก ถูกสุขลักษณะ และปลอดภัย อีกประเด็นหนึ่งคือ โอกาสในการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน กรมให้ความสำคัญในการพัฒนาความรู้ ความสามารถของข้าราชการ รวมทั้งเจ้าหน้าที่ของรัฐ เพราะคนเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กรให้เดินหน้าไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุตามเป้าหมาย กรมจึงกำหนดให้การพัฒนาศักยภาพบุคลากรของกรม เป็นตัวชี้วัดตัวหนึ่ง ข้าราชการของกรมจะต้องเข้ารับการฝึกอบรม ประชุมสัมมนา ไม่น้อยกว่า 10 วัน ต่อปีงบประมาณ ซึ่งทำให้ข้าราชการเกิดความกระตือรือร้นที่จะต้องหาโอกาสเข้ารับการอบรม ประชุมสัมมนา เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพตนเอง และเพื่อให้ตัวชี้วัดผ่านเกณฑ์ตามที่กำหนด ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในอัตราที่สูงขึ้น โดยที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีหลักในการบริหารงานที่เป็นธรรมชาติเหมาะสมภาค มีแผนการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ ภายใต้หลักธรรมาภิบาล มีความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้

4.3 การวัดระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการ ส่วนภูมิภาค สังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ตารางที่ 4.7 แสดงข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการ ส่วนภูมิภาค

(n = 277)

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
พอใจกับงานที่ทำ					
1. ท่านพอใจที่ได้ทำงานตามที่ได้รับมอบหมายและรู้สึกภูมิใจในความสำเร็จของงาน	1 (0.4)	3 (1.1)	66 (23.8)	146 (52.7)	61 (22.0)
2. ท่านมีความสุข และสนุกกับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน	1 (0.4)	11 (4.0)	94 (33.9)	122 (44.0)	49 (17.7)
พอใจไม่โยกย้าย ลาออก หรือโอนไปหน่วยงานอื่น					
3. หากมีช่องทางก้าวหน้ากว่าตำแหน่งที่ปฏิบัติงานอยู่ ท่านก็จะไม่ย้าย โอน หรือลาออกไปทำงานที่อื่น เพราะได้ทำงานในพื้นที่ใกล้บ้านหรือบ้านเกิดของตนเองและได้อยู่ร่วมกันกับครอบครัว	28 (10.1)	37 (13.4)	72 (26.0)	81 (29.2)	59 (21.3)
4. ท่านมีความสะดวกต่อการเดินทางไปกลับจากที่พักไปที่ทำงาน	1 (0.4)	7 (2.5)	42 (15.2)	130 (46.9)	97 (35.0)
5. งานที่ท่านทำอยู่ เป็นตำแหน่งที่มั่นคง และไม่มีความเสี่ยงต่อการที่จะถูกโยกย้ายหรือถูกให้ออกจากงาน	14 (5.1)	15 (5.4)	119 (43.0)	103 (37.2)	26 (9.4)
พอใจในชีวิตความเป็นอยู่และสถานภาพทางสังคม					
6. โดยภาพรวม ท่านพอใจกับสิ่งที่เป็นอยู่ในชีวิตประจำวัน	1 (0.4)	11 (4.0)	71 (25.6)	157 (56.7)	37 (13.4)
7. ตำแหน่งหน้าที่การงานของท่านเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม	0 (0)	6 (2.2)	77 (27.8)	159 (57.4)	35 (12.6)

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
มีสุขภาพอนามัยดี					
8. ภาระงานที่ท่านรับผิดชอบไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพร่างกายและจิตใจ เช่น เครียด นอนไม่หลับ ปวดง่าย	20 (7.2)	40 (14.4)	106 (38.3)	100 (36.1)	11 (4.0)
9. ในหน่วยงานของท่านจัดให้มีกิจกรรมที่เป็นการส่งเสริมด้านสุขภาพร่างกายและจิตใจอย่างสม่ำเสมอ เช่น มีสถานที่ให้ออกกำลังกาย และจัดกิจกรรมร่วมกันทางศาสนา เช่น ไปทำบุญที่วัด สวดมนต์นั่งสมาธิ ปฏิบัติธรรม	41 (14.8)	79 (28.5)	95 (34.3)	45 (16.2)	17 (6.1)
10. หน่วยงานของท่านจัดให้มีการตรวจสุขภาพอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	1 (0.4)	10 (3.6)	31 (11.2)	124 (44.8)	111 (40.1)
11. โดยรวมแล้ว ท่านประเมินว่าสุขภาพด้านร่างกายและจิตใจของท่านอยู่ในระดับปกติ พร้อมทั้งจะปฏิบัติงาน	0 (0)	1 (0.4)	81 (29.2)	140 (50.5)	55 (19.9)
ปัญหาหนี้สินลดลง					
12. การได้ปฏิบัติงานในพื้นที่ใกล้บ้าน หรือมีบ้านพักเป็นของตนเอง จะช่วยลดภาระหนี้สินและค่าใช้จ่ายในการดำรงชีวิตประจำวัน	3 (1.1)	3 (1.1)	30 (10.8)	115 (41.5)	126 (45.5)
13. การนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและการดำรงชีวิตประจำวัน จะช่วยลดปัญหาภาระหนี้สินได้	1 (0.4)	2 (0.7)	27 (9.7)	124 (44.8)	123 (44.4)
14. ท่านมีหนี้สินลดลงกว่าปีที่ผ่านมา	11 (4.0)	32 (11.6)	150 (54.2)	55 (19.9)	29 (10.5)

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
มีบ้านพักอาศัยของตนเอง					
15. ท่านสามารถซื้อหรือสร้างบ้านพักอาศัยเป็นของตนเองโดยบริหารจัดการด้านการเงินได้อย่างเป็นระบบ	25 (9.0)	45 (16.2)	94 (33.9)	89 (32.1)	24 (8.7)
ครอบครัวได้รับความอบอุ่น					
16. การปฏิบัติงานของท่านไม่มีผลกระทบต่อเวลาที่ให้กับครอบครัว เช่น การรับประทานอาหารร่วมกัน มีเวลาพูดคุยกัน หรือท่องเที่ยวพักผ่อนหย่อนใจร่วมกัน	24 (8.7)	22 (7.9)	85 (30.7)	116 (41.9)	30 (10.8)

จากตารางที่ 4.7 ผลการศึกษาสะท้อนความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของข้าราชการ ส่วนภูมิภาค ซึ่งสามารถแยกพิจารณาได้ดังนี้

พอใจกับงานที่ทำ

ท่านพอใจที่ได้ทำงานตามที่ได้รับมอบหมายและรู้สึกภูมิใจในความสำเร็จของงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับมาก จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 52.7 รองลงมามีความคิดเห็นในระดับปานกลาง จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 23.8 และความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด มีจำนวนน้อยที่สุดคือ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.4

ท่านมีความสุขและสนุกกับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับมาก จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 44.0 รองลงมามีความคิดเห็นในระดับปานกลาง จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 33.9 และความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด มีจำนวนน้อยที่สุดคือ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.4

พอใจไม่โยกย้าย ลาออก หรือโอนไปหน่วยงานอื่น

หากมีช่องทางก้าวหน้ากว่าตำแหน่งที่ปฏิบัติงานอยู่ ท่านก็จะไม่ย้าย โอน หรือลาออกไปทำงานที่อื่น เพราะได้ทำงานในพื้นที่ใกล้บ้านหรือบ้านเกิดของตนเองและได้อยู่ร่วมกันกับครอบครัว กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับมาก จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 29.2 รองลงมา มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 26.0 และความคิดเห็น ในระดับน้อยที่สุดมีจำนวนน้อยที่สุด คือ จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 10.1

ท่านมีความสะดวกต่อการเดินทางไปกลับจากที่พักไปทำงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับมาก จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 46.9 รองลงมา มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 35.0 และความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด มีจำนวนน้อยที่สุด คือ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.4

งานที่ท่านทำอยู่เป็นตำแหน่งที่มั่นคงและไม่มีความเสี่ยงต่อการที่จะถูกโยกย้ายหรือถูกให้ออกจากงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 43.0 รองลงมา มีความคิดเห็นในระดับมาก จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 37.2 และความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด มีจำนวนน้อยที่สุด คือ จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 5.1

พอใจในชีวิตความเป็นอยู่ และสถานภาพทางสังคม

โดยภาพรวมท่านพอใจกับสิ่งที่เป็นอยู่ในชีวิตประจำวัน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับมาก จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 56.7 รองลงมา มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 25.6 และความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด มีจำนวนน้อยที่สุด คือ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.4

ตำแหน่งหน้าที่การงานของท่านเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับมาก จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 57.4 รองลงมา มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 27.8 และความคิดเห็นในระดับน้อย มีจำนวนน้อยที่สุด คือ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.2

มีสุขภาพอนามัยดี

ภาระงานที่ท่านรับผิดชอบไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพร่างกายและจิตใจ เช่น เครียด นอนไม่หลับ ป่วยง่าย กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง จำนวน 106 คน คิดเป็น ร้อยละ 38.3 รองลงมามีความคิดเห็นในระดับมาก จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 6.1 และความคิดเห็น ในระดับมากที่สุด มีจำนวนน้อยที่สุด คือ จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 4.0

ในหน่วยงานของท่านจัดให้มีกิจกรรมที่เป็นการส่งเสริมด้านสุขภาพร่างกายและจิตใจอย่าง สม่ำเสมอ เช่น มีสถานที่ให้ออกกำลังกาย และจัดกิจกรรมร่วมกันทางศาสนา เช่น ไปทำบุญที่วัด สวดมนต์ นั่งสมาธิ ปฏิบัติธรรม กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 34.3 รองลงมามีความคิดเห็นในระดับน้อย จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 28.5 และ ความคิดเห็นในระดับมากที่สุด มีจำนวนน้อยที่สุด คือ จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 6.1

หน่วยงานของท่านจัดให้มีการตรวจสุขภาพอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความ คิดเห็นในระดับมาก จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 44.8 รองลงมามีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 40.1 และความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด มีจำนวนน้อยที่สุด คือ จำนวน 1 คน คิดเป็น ร้อยละ 0.4

โดยรวมแล้ว ท่านประเมินว่าสุขภาพด้านร่างกายและจิตใจของท่านอยู่ในระดับปกติ พร้อมที่จะปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับมาก จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 50.5 รองลงมามีความคิดเห็นในระดับปานกลาง จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 29.2 และความคิดเห็น ในระดับน้อย มีจำนวนน้อยที่สุด คือ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.4

ปัญหาหนี้สินลดลง

การได้ปฏิบัติงานในพื้นที่ใกล้บ้าน หรือมีบ้านพักเป็นของตนเอง จะช่วยลดภาระ หนี้สิน และค่าใช้จ่ายในการดำเนินชีวิตประจำวัน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 45.5 รองลงมามีความคิดเห็นในระดับมาก จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 41.5 และความคิดเห็นในระดับน้อยและน้อยที่สุด มีจำนวนน้อยที่สุดเท่ากัน คือ จำนวน 3 คน คิดเป็น ร้อยละ 1.1

การนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและการดำรงชีวิตประจำวัน จะช่วยลดปัญหาภาระหนี้สินได้ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับมาก จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 44.8 รองลงมาที่มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุดจำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 44.4 และความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด มีจำนวนน้อยที่สุด คือ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.4

ท่านมีหนี้สินลดลงกว่าปีที่ผ่านมา กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 54.2 รองลงมาที่มีความคิดเห็นในระดับมาก จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 19.9 และความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด มีจำนวนน้อยที่สุด คือ จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 4.0

มีบ้านพักอาศัยของตนเอง

ท่านสามารถซื้อหรือสร้างบ้านพักอาศัยเป็นของตนเอง โดยบริหารจัดการด้านการเงิน ได้อย่างเป็นระบบ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 33.9 รองลงมาที่มีความคิดเห็นในระดับมาก จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 32.1 และความคิดเห็นในระดับมากที่สุด มีจำนวนน้อยที่สุด คือ จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 8.7

ครอบครัวได้รับความอบอุ่น

การปฏิบัติงานของท่านไม่มีผลกระทบต่อเวลาที่ให้กับครอบครัว เช่น การรับประทานอาหารร่วมกัน มีเวลาพูดคุยกัน หรือท่องเที่ยวพักผ่อนหย่อนใจร่วมกัน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับมาก จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 41.9 รองลงมาที่มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 30.7 และความคิดเห็นในระดับน้อยมีจำนวนน้อยที่สุดคือจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 7.9

จากผลการศึกษาเกี่ยวกับการวัดระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการ ส่วนภูมิภาค สังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน พบว่าระดับความคิดเห็นที่มีต่อประเด็นในด้านต่าง ๆ ได้แก่ พอใจกับงานที่ทำ พอใจไม่โยกย้าย ลาออก หรือโอนไปหน่วยงานอื่น พอใจในชีวิตความเป็นอยู่ และสถานภาพทางสังคม มีสุขภาพอนามัยดี ครอบครัวได้รับความอบอุ่น กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อประเด็นต่าง ๆ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะข้าราชการที่ปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาคได้ทำงานในพื้นที่บ้านหรือใกล้บ้านของตนเอง ได้อยู่ใกล้ชิดกับครอบครัว พร้อมหน้าพร้อมตาทำให้ครอบครัวได้รับความอบอุ่นมากขึ้น ไม่เกิดความกังวลกับเรื่องครอบครัว

ในการปฏิบัติงานก็สามารถทำงานได้เต็มที่ และภารกิจหน้าที่ที่ทำอยู่ก็เป็นงานที่ปฏิบัติอยู่เป็นประจำจนเกิดความเคยชินและรู้สึกว่าเป็นงานที่ไม่ยากเกินความสามารถของตน ตำแหน่งหน้าที่การงานก็เป็นงานราชการที่มีความมั่นคงเป็นที่ยอมรับนับถือในสังคม การเดินทางไปทำงานก็สะดวกไม่ต้องเผชิญกับปัญหาการจราจรติดขัด มลภาวะเป็นพิษเหมือนในกรุงเทพฯ ส่งผลให้มีสุขภาพทั้งทางกายและสุขภาพจิตที่ดี ไม่เกิดภาวะตึงเครียดซึ่งอาจเกิดผลเสียต่องานและสุขภาพได้ จึงเกิดความพอใจในสภาพชีวิตความเป็นอยู่และสถานภาพทางสังคม พอใจกับงานมีความสุขสนุกกับงานที่ทำในปัจจุบัน และไม่คิดที่จะโยกย้าย ลาออก หรือ โอนไปหน่วยงานอื่น แม้ว่าจะมีช่องทางหรือตำแหน่งอื่นที่ก้าวหน้ากว่าตำแหน่งที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน สำหรับประเด็นในด้านมีบ้านพักอาศัยของตนเอง และปัญหาหนี้สินลดลง กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อประเด็นต่าง ๆ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะข้าราชการได้รับอัตราเงินเดือนที่น้อย เมื่อเทียบกับสถานะทางเศรษฐกิจความผันผวนของโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และค่าครองชีพที่สูงขึ้น แม้ว่าจะมีสวัสดิการที่ทางรัฐบาลจัดให้ก็ตาม แต่ก็ยังคงมีสภาพเป็นหนี้ ซึ่งส่วนใหญ่ก็เป็นการสรรหาปัจจัย 4 เพื่อใช้ในการดำรงชีวิตของตนตามสภาพความจำเป็น เช่น ซื้อบ้านที่อยู่อาศัย ซื้อพาหนะสำหรับการเดินทาง เป็นต้น การที่ข้าราชการในส่วนภูมิภาคได้ปฏิบัติงานในพื้นที่บ้านหรือใกล้บ้านตนเอง ได้พักอาศัยบ้านของตนเอง ไม่ต้องเสียค่าเช่าบ้าน หรือค่าน้ำมันรถในการเดินทางไปทำงานที่ไกล ๆ เป็นการประหยัดได้อีกทางหนึ่งซึ่งจะทำให้ปัญหาหนี้สินลดลงและหมดไปในที่สุด

จากผลการศึกษาประเด็นด้านต่าง ๆ ผู้ทำการศึกษาได้ทำการจัดระดับของตัวแปรตาม เพื่อนำไปทดสอบสมมติฐานของการศึกษา กล่าวคือ ผู้ทำการศึกษานำคะแนนคำถามของระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการ ส่วนภูมิภาค สังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม ทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ ด้าน พอใจกับงานที่ทำ พอใจไม่โยกย้าย ลาออก หรือ โอนไปหน่วยงานอื่น พอใจในชีวิตความเป็นอยู่และสถานภาพทางสังคม มีสุขภาพอนามัยดี ปัญหาหนี้สินลดลง มีบ้านพักอาศัยของตนเอง และครอบครัวได้รับความอบอุ่น มารวบรวมเพื่อแสดงเป็นตารางคะแนนรวมของระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการ ส่วนภูมิภาค สังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ตามตารางที่ 4.8 ดังนี้

ตารางที่ 4.8 แสดงข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนและร้อยละของระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการ
ส่วนภูมิภาค สังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน โดยภาพรวม

(n = 277)

คะแนนระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการ ส่วนภูมิภาค สังกัดกรมสวัสดิการและ คุ้มครองแรงงาน โดยภาพรวม	จำนวน(คน)	ร้อยละ	ร้อยละสะสม
39	1	0.4	0.4
40	1	0.4	0.7
41	1	0.4	1.1
42	1	0.4	1.4
43	5	1.8	3.2
44	3	1.1	4.3
45	5	1.8	6.1
46	5	1.8	7.9
47	4	1.4	9.4
48	6	2.2	11.6
49	5	1.8	13.4
50	3	1.1	14.4
51	4	1.4	15.9
52	9	3.2	19.1
53	11	4.0	23.1
54	12	4.3	27.4
55	8	2.9	30.3
56	13	4.7	35.0
57	16	5.8	40.8
58	12	4.3	45.1
59	20	7.2	52.3
60	16	5.8	58.1
61	23	8.3	66.4
62	18	6.5	72.9

(n = 277)

คะแนนระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการ ส่วนภูมิภาค สังกัดกรมสวัสดิการและ คุ้มครองแรงงาน โดยภาพรวม	จำนวน(คน)	ร้อยละ	ร้อยละสะสม
63	13	4.7	77.6
64	15	5.4	83.0
65	11	4.0	87.0
66	6	2.2	89.2
67	2	0.7	89.9
68	6	2.2	92.1
69	2	0.7	92.8
70	3	1.1	93.9
71	3	1.1	94.9
72	3	1.1	96.0
73	3	1.1	97.1
75	2	0.7	97.8
76	2	0.7	98.6
77	2	0.7	99.3
78	1	0.4	99.6
79	1	0.4	100.0
รวม	277	100.0	

จากตารางที่ 4.8 ผู้ทำการศึกษาได้แจกแจงจำนวนและร้อยละของคะแนนระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ ระดับสูง และระดับต่ำ โดยพิจารณาแบ่งจากค่ากลางของคะแนนระดับคุณภาพชีวิตของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้มีค่ากลางอยู่ที่ 58 ดังนั้น จึงแจกแจงกลุ่มตัวอย่างได้ ดังนี้

1. กลุ่มข้าราชการ ส่วนภูมิภาค สังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ที่มีผลรวมคะแนนของระดับคุณภาพชีวิตในระดับต่ำ ได้แก่ ช่วงคะแนนระหว่าง 39-58 จำนวน 125 คน มีผลรวมคิดเป็นร้อยละ 45.1

2. กลุ่มข้าราชการ ส่วนภูมิภาค สังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ที่มีผลรวมคะแนนของระดับคุณภาพชีวิตในระดับสูง ได้แก่ช่วงคะแนนระหว่าง 59 - 79 ซึ่งมีจำนวน 152 คน มีผลรวมคิดเป็นร้อยละ 54.9 โดยแสดงการจำแนกผลรวมคะแนนได้ตามตารางที่ 4.9 ดังนี้

ตารางที่ 4.9 แสดงการจำแนกผลรวมคะแนนระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการ ส่วนภูมิภาค สังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

(n = 277)		
ผลรวมคะแนนระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการ ส่วนภูมิภาค สังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ระดับคุณภาพชีวิตต่ำ (39 - 58)	125	45.1
ระดับคุณภาพชีวิตสูง (59 - 79)	152	54.9
รวม	277	100.0

4.4 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน ด้วยการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม

การศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการ ส่วนภูมิภาค สังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ผู้ศึกษาวิจัยได้ตั้งสมมติฐานไว้จำนวน 11 สมมติฐาน โดยในการทดสอบสมมติฐานผู้ศึกษาวิจัยได้ทำการเข้าตารางแยกประเภทหรือการเข้าตารางแบบไขว้ (Cross Tabulation) จากนั้นได้ทดสอบสมมติฐานเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตามว่ามีความสัมพันธ์กันหรือไม่ จากการทดสอบค่าไคสแควร์ (Chi - Square Test) และหาทิศทางความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตามว่าเป็นไปในทิศทางใดจากการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Gamma ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95 หรือระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 สามารถอธิบายผลการทดสอบสมมติฐานดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1 ข้าราชการในสังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่มีอายุมาก มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีกว่าผู้ที่มีอายุน้อย

ตารางที่ 4.10 แสดงจำนวน ร้อยละ และผลรวมของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ

(n = 277)

อายุ	จำนวน(คน)	ร้อยละ	ร้อยละสะสม
น้อยกว่า 30 ปี	16	5.8	5.8
30 - 40 ปี	69	24.9	30.7
41 - 50 ปี	113	40.8	71.5
51 ปี ขึ้นไป	79	28.5	100.0
รวม	277	100.0	

จากตารางที่ 4.10 ผู้ศึกษาวิจัยได้ทำการแบ่งกลุ่มโดยจำแนกตามอายุของกลุ่มตัวอย่าง จัดแบ่งเป็นกลุ่มอายุน้อยและอายุมาก โดยจัดให้กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุไม่เกิน 40 ปี อยู่ในกลุ่มอายุน้อย มีจำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 30.7 และกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุตั้งแต่ 41 ปีขึ้นไป อยู่ในกลุ่มอายุมาก ซึ่งมีจำนวน 192 คน คิดเป็นร้อยละ 69.3 แสดงผลตามตารางที่ 4.11 ดังนี้

ตารางที่ 4.11 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ

(n = 277)

อายุ	จำนวน(คน)	ร้อยละ	ร้อยละสะสม
อายุน้อย (น้อยกว่าหรือเท่ากับ 40 ปี)	85	30.7	30.7
อายุมาก (ตั้งแต่ 41 ปีขึ้นไป)	192	69.3	100.0
รวม	277	100.0	

จากตารางที่ 4.11 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการ ส่วนภูมิภาค สังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ที่มีอายุน้อย จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 30.7 ส่วนกลุ่มที่มีอายุมาก จำนวน 192 คน คิดเป็นร้อยละ 69.3 และนำเอาผลการจัดกลุ่มที่ได้ไปทำการวิเคราะห์สมมติฐานต่อไปตามตารางที่ 4.12 ดังนี้

ตารางที่ 4.12 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

(n = 277)

อายุ	ระดับคุณภาพชีวิต			Chi-Square	Sig.	Gamma	Sig.
	ในการทำงาน						
	ต่ำ	สูง	รวม				
อายุน้อย	43 (15.5)	42 (15.2)	85 (30.7)	1.477	>.05	.157	>.05
อายุมาก	82 (29.6)	110 (39.7)	192 (69.3)				
รวม	125 (45.1)	152 (54.9)	277 (100.0)				

จากตารางที่ 4.12 ผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างอายุกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้ค่า Chi - Square เท่ากับ 1.477 และค่านัยสำคัญทางสถิติมากกว่า .05 แสดงว่าอายุไม่มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการ ส่วนภูมิภาค สังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ทั้งนี้ ผลการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Gamma เพื่อหาระดับและทิศทางของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสอง พบว่า ค่า Gamma เท่ากับ .157 ระดับนัยสำคัญทางสถิติมากกว่า .05 แสดงว่าผลแสดงทิศทางความสัมพันธ์ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เป็นการปฏิเสธสมมติฐานที่ 1 ที่กำหนดไว้ว่า ข้าราชการในสังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่มีอายุมาก มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีกว่าผู้ที่มีอายุน้อย

ข้อค้นพบดังกล่าว แตกต่างกับการศึกษาของ รัตวาลย์ ปลื้มคิด (2551) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับเงินเดือน และหน่วยงานที่สังกัด มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน แต่ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน สำหรับปัจจัยบรรยากาศองค์การ ได้แก่ โครงสร้างองค์การ แบบการเป็นผู้นำ เป้าหมายองค์การ และการติดต่อสื่อสาร มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ทั้งนี้ ผลการศึกษาดังกล่าว ได้สอดคล้องกับการศึกษาของ สุเนตร นามโคตศรี (2553) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอคำชะโนด จังหวัดนครราชสีมา พบว่า อายุต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

ที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะบุคลากรที่มีอายุมากและอายุน้อยมีการปฏิบัติงานในหน่วยงานเหมือน ๆ กัน มีองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานคล้ายคลึงกัน มีความเสมอภาคกัน ส่งผลให้คุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ข้อค้นพบจากการศึกษาครั้งนี้ อาจเป็นเพราะข้าราชการซึ่งมีอายุที่แตกต่างกัน แต่มีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานลักษณะเดียวกัน มีความเป็นอิสระเท่าเทียมเสมอภาคกัน มีความต้องการในองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานที่คล้ายคลึงกัน การดำเนินชีวิตคล้ายคลึงกัน จึงส่งผลให้คุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน สรุปได้ว่า อายุไม่มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จึงสรุปผลการวิเคราะห์นี้ ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ว่า ข้าราชการในสังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่มีอายุมาก มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีกว่าผู้ที่มีอายุน้อย

สมมติฐานที่ 2 ข้าราชการในสังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่มีระดับการศึกษาสูง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำ

ตารางที่ 4.13 แสดงจำนวน ร้อยละ และผลรวมของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา (n = 277)

ระดับการศึกษา	จำนวน(คน)	ร้อยละ	ร้อยละสะสม
ต่ำกว่าปริญญาตรี	19	6.9	6.9
ปริญญาตรี	208	75.1	81.9
สูงกว่าปริญญาตรี	50	18.1	100.0
รวม	277	100.0	

จากตารางที่ 4.13 ผู้ศึกษาวิจัยได้ทำการแบ่งกลุ่มโดยจำแนกตามระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง จัดแบ่งเป็นกลุ่มที่มีระดับการศึกษาต่ำและระดับการศึกษาสูง โดยจัดให้กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี อยู่ในกลุ่มระดับการศึกษาต่ำ ซึ่งมีจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 6.9 และกลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป อยู่ในกลุ่มระดับการศึกษาสูง ซึ่งมีจำนวน 258 คน คิดเป็นร้อยละ 93.2 แสดงผลตามตารางที่ 4.14 ดังนี้

ตารางที่ 4.14 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา

(n = 277)			
ระดับการศึกษา	จำนวน(คน)	ร้อยละ	ร้อยละสะสม
ระดับการศึกษาต่ำ (ต่ำกว่าปริญญาตรี)	19	6.9	6.9
ระดับการศึกษาสูง (ตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป)	258	93.1	100.0
รวม	277	100.0	

จากตารางที่ 4.14 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการ ส่วนภูมิภาค สังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ที่มีระดับการศึกษาต่ำ มีจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 6.9 ส่วนกลุ่มที่มีระดับการศึกษาสูง มีจำนวน 258 คน คิดเป็นร้อยละ 93.1 และนำเอาผลการจัดกลุ่มที่ได้ไปทำการวิเคราะห์สมมติฐานต่อไปตามตารางที่ 4.15 ดังนี้

ตารางที่ 4.15 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

(n = 277)							
ระดับการศึกษา	ระดับคุณภาพชีวิต			Chi-Square	Sig.	Gamma	Sig.
	ในการทำงาน						
	ต่ำ	สูง	รวม				
ระดับการศึกษาต่ำ (ต่ำกว่าปริญญาตรี)	5 (1.8)	14 (5.1)	19 (6.9)	2.915	>.05	-.418	>.05
ระดับการศึกษาสูง (ตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป)	120 (43.3)	138 (49.8)	258 (93.1)				
รวม	125 (45.1)	152 (54.9)	277 (100.0)				

จากตารางที่ 4.15 ผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างระดับการศึกษากับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้ค่า Chi - Square เท่ากับ 2.915 และค่านัยสำคัญทางสถิติมากกว่า .05 แสดงว่าระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ ส่วนภูมิภาค สังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ทั้งนี้ ผลการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Gamma เพื่อหาระดับและทิศทางของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสอง พบว่า ค่า Gamma เท่ากับ -0.418 ในทิศทางลบ กล่าวคือ ระดับการศึกษา กับ ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กันในทิศทางตรงกันข้ามอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.05$ และค่า Gamma อยู่ระหว่าง $-0.30 - 0.49$ ตัวแปรทั้งสองตัวจึงมีความสัมพันธ์กันเชิงลบในระดับปานกลาง เป็นความสัมพันธ์แบบแปรผกผันหรือเป็นไปในทิศทางลบ คือ ข้าราชการฯ ที่มีระดับการศึกษาค่ำ มีระดับคุณภาพชีวิตสูงกว่าข้าราชการฯ ที่มีระดับการศึกษาสูง ซึ่งขัดแย้งกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ จึงเป็นการปฏิเสธสมมติฐานที่ 2 ที่กำหนดไว้คือ ข้าราชการในสังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่มีระดับการศึกษาสูงมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาค่ำ

ข้อค้นพบดังกล่าวแตกต่างกับการศึกษาของ เลขา พัศสระ (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการสำนักงานที่ดินของรัฐ กรมที่ดิน ผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการสำนักงานที่ดินของรัฐ กรมที่ดิน อยู่ในระดับปานกลางถึงมาก โดยมีปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการ ได้แก่ ระดับการศึกษา รายได้ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ความก้าวหน้าในการทำงาน การมีอิสระจากงาน ความพร้อมด้านทรัพยากร การได้รับความรู้ด้านสุขภาพ และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ทั้งนี้ ผลการศึกษาดังกล่าวได้สอดคล้องกับการศึกษาของ ธิดาวลัย ปถมัค (2551) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับเงินเดือน และหน่วยงานที่สังกัด มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน แต่ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน สำหรับปัจจัยบรรยากาศองค์กร ได้แก่ โครงสร้างองค์กร แบบการเป็นผู้นำ เป้าหมายองค์กร และการติดต่อสื่อสาร มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ข้อค้นพบจากการศึกษาครั้งนี้ อาจเป็นเพราะข้าราชการที่มีระดับการศึกษาสูงจะเพิ่มพูนความรู้ ยกกระดับสติปัญญาของตนอยู่เสมอ มีระดับความคิดเห็น วิสัยทัศน์ ที่แตกต่างจากผู้ที่มีการศึกษาที่ด้อยกว่า มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน มีศักยภาพ และวุฒิภาวะสูงกว่า ได้รับการยอมรับนับถือ และมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากกว่า ตลอดจนค่าตอบแทนที่ได้รับก็สูงกว่า แต่อาจมีปัจจัยด้านอื่น เช่น ปัญหาหนี้สินมากเกินไป สุขภาพไม่แข็งแรง เจ็บป่วยบ่อย เกิดความเครียดจากงานมากเกินไป จนทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาค่ำ

สรุปได้ว่า ผลการวิเคราะห์นี้ ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ว่า ข้าราชการในสังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ที่มีระดับการศึกษาสูง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาค่ำ

สมมติฐานที่ 3 ข้าราชการในสังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่มีรายได้มาก มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีกว่าผู้ที่มีรายได้น้อย

ตารางที่ 4.16 แสดงจำนวน ร้อยละ และผลรวมของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรายได้

(n = 277)

รายได้	จำนวน(คน)	ร้อยละ	ร้อยละสะสม
ต่ำกว่า 15,000 บาท	11	4.0	4.0
15,000 - 25,000 บาท	89	32.1	36.1
25,001 - 35,000 บาท	86	31.0	67.1
35,001 บาท ขึ้นไป	91	32.9	100.0
รวม	277	100.0	

จากตารางที่ 4.16 ผู้ศึกษาวิจัยได้ทำการแบ่งกลุ่มโดยจำแนกตามรายได้ของกลุ่มตัวอย่าง จัดแบ่งเป็นกลุ่มที่มีรายได้น้อยและรายได้มาก โดยจัดให้กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ไม่เกิน 25,000 บาท อยู่ในกลุ่มที่มีรายได้น้อย ซึ่งมีจำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 36.1 และกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ตั้งแต่ 25,001 บาท ขึ้นไป อยู่ในกลุ่มผู้ที่มีรายได้มาก ซึ่งมีจำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 63.9 แสดงผลตามตารางที่ 4.17 ดังนี้

ตารางที่ 4.17 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรายได้

(n = 277)

รายได้	จำนวน(คน)	ร้อยละ	ร้อยละสะสม
รายได้น้อย (ไม่เกิน 25,000 บาท)	100	36.1	36.1
รายได้มาก (ตั้งแต่ 25,001 บาท ขึ้นไป)	177	63.9	100.0
รวม	277	100.0	

จากตารางที่ 4.17 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการ ส่วนภูมิภาค สังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ที่มีรายได้น้อย มีจำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 36.1 ส่วนกลุ่มที่มีรายได้มาก มีจำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 63.9 และนำเอาผลการจัดกลุ่มที่ได้ไปทำการวิเคราะห์สมมติฐานต่อไป ตามตารางที่ 4.18 ดังนี้

ตารางที่ 4.18 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างรายได้กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

(n = 277)

รายได้	ระดับคุณภาพชีวิต ในการทำงาน			Chi- Square	Sig.	Gamma	Sig.
	ต่ำ	สูง	รวม				
	รายได้น้อย (ไม่เกิน 25,000 บาท)	53 (19.1)	47 (17.0)				
รายได้มาก (ตั้งแต่ 25,001 บาทขึ้นไป)	72 (26.0)	105 (37.9)	177 (63.9)				
รวม	125 (45.1)	152 (54.9)	277 (100.0)				

จากตารางที่ 4.18 ผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างรายได้กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้ค่า Chi - Square เท่ากับ 3.918 และค่านัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่า .05 แสดงว่ารายได้มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ ส่วนภูมิภาค สังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ทั้งนี้ ผลการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Gamma เพื่อหาระดับและทิศทางของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสอง พบว่า ค่า Gamma เท่ากับ .244 ในทิศทางบวก กล่าวคือ รายได้กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กันจริงในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และค่า Gamma อยู่ระหว่าง 0.10 - 0.29 ตัวแปรทั้งสองตัวจึงมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับค่อนข้างต่ำ จึงเป็นการยอมรับสมมติฐานที่ 3 ที่กำหนดไว้คือ ข้าราชการในสังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่มีรายได้มากมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีกว่าผู้ที่มีรายได้น้อย

ข้อค้นพบดังกล่าว สอดคล้องกับการศึกษาของ เลขา พัสสระ (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการสำนักจัดการที่ดินของรัฐ กรมที่ดิน ผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการสำนักจัดการที่ดินของรัฐ กรมที่ดิน อยู่ในระดับปานกลางถึงมาก โดยมีปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการได้แก่ ระดับการศึกษา รายได้ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ความก้าวหน้าในการทำงาน การมีอิสระจากงาน ความพร้อมด้านทรัพยากร การได้รับความรู้ด้านสุขภาพ และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ข้อค้นพบจากการศึกษานี้ อาจเป็นเพราะ รายได้เป็นองค์ประกอบที่สำคัญทางด้านเศรษฐกิจของบุคคลและครอบครัว นอกจากรายได้ประจำที่เพียงพอต่อการดำเนินชีวิตแล้ว

ควรจะต้องมีรายได้บางส่วนที่เหลือเก็บออมไว้เป็นค่าใช้จ่ายในยามฉุกเฉินจำเป็น และเพื่อสร้างฐานะให้มั่นคงเป็นปีกแผ่น อีกทั้งอัตราเงินเดือนรายได้ของแต่ละสายงานหรือแต่ละตำแหน่งมีความแตกต่างกัน ข้าราชการบางรายที่มีรายได้มาก ซึ่งอาจมาจากการที่ได้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น เงินเดือนก็สูงตาม หรือบางรายอาจมีรายได้เสริมจากการทำงานอื่นๆ เพิ่มเติมที่นอกเหนือจากงานประจำ จึงมีกำลังการซื้อสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ได้มากกว่า การดำเนินชีวิตมีความสะดวกสบายกว่า จึงมีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่าผู้ที่มีรายได้น้อย

สรุปได้ว่า ผลการวิเคราะห์นี้ เป็นไปตามสมมติฐานที่ว่า ข้าราชการในสังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่มีรายได้มาก มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีกว่าผู้ที่มีรายได้น้อย

สมมติฐานที่ 4 ข้าราชการในสังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่มีระดับตำแหน่งที่สูง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีกว่าผู้ที่มีระดับตำแหน่งที่ต่ำ

ตารางที่ 4.19 แสดงจำนวน ร้อยละ และผลรวมของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับตำแหน่ง

(n = 277)			
ระดับตำแหน่ง	จำนวน(คน)	ร้อยละ	ร้อยละสะสม
ปฏิบัติงาน/ปฏิบัติการ	58	20.9	20.9
ชำนาญงาน/ชำนาญการ	200	72.2	93.1
ชำนาญการพิเศษขึ้นไป	19	6.9	100.0
รวม	277	100.0	

จากตารางที่ 4.19 ผู้ศึกษาวิจัยได้ทำการแบ่งกลุ่มโดยจำแนกตามระดับตำแหน่งของกลุ่มตัวอย่าง จัดแบ่งเป็นกลุ่มที่มีระดับตำแหน่งที่ต่ำและระดับตำแหน่งที่สูง โดยจัดให้กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับตำแหน่งต่ำกว่าชำนาญงาน อยู่ในกลุ่มที่มีระดับตำแหน่งที่ต่ำ ซึ่งมีจำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 20.9 และกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับตำแหน่งตั้งแต่ชำนาญงานขึ้นไป อยู่ในกลุ่มระดับตำแหน่งที่สูง ซึ่งมีจำนวน 219 คน คิดเป็นร้อยละ 79.1 แสดงผลตามตารางที่ 4.20 ดังนี้

ตารางที่ 4.20 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับตำแหน่ง

(n = 277)

ระดับตำแหน่ง	จำนวน(คน)	ร้อยละ	ร้อยละสะสม
ระดับตำแหน่งที่ต่ำ (ต่ำกว่าชำนาญงาน)	58	20.9	20.9
ระดับตำแหน่งที่สูง (ตั้งแต่ชำนาญงานขึ้นไป)	219	79.1	100.0
รวม	277	100.0	

จากตารางที่ 4.20 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการ ส่วนภูมิภาค สังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ที่มีระดับตำแหน่งที่ต่ำ มีจำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 20.9 ส่วนกลุ่มที่มีระดับตำแหน่งที่สูง มีจำนวน 219 คน คิดเป็นร้อยละ 79.1 และนำเอาผลการจัดกลุ่มที่ได้ไปทำการวิเคราะห์สมมติฐานต่อไป ตามตารางที่ 4.21 ดังนี้

ตารางที่ 4.21 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับตำแหน่งกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

(n = 277)

ระดับตำแหน่ง	ระดับคุณภาพชีวิต ในการทำงาน			Chi- Square	Sig.	Gamma	Sig.
	ต่ำ	สูง	รวม				
	ระดับตำแหน่งที่ต่ำ (ต่ำกว่าชำนาญงาน)	35 (12.6)	23 (8.3)				
ระดับตำแหน่งที่สูง (ตั้งแต่ชำนาญงานขึ้นไป)	90 (32.5)	129 (46.6)	219 (79.1)				
รวม	125 (45.1)	152 (54.9)	277 (100.0)				

จากตารางที่ 4.21 ผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างระดับตำแหน่งกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้ค่า Chi - Square เท่ากับ 6.861 และค่านัยสำคัญทางสถิตินี้ต่ำกว่า .05 แสดงว่าระดับตำแหน่งมีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ สังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ในส่วนภูมิภาค อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ทั้งนี้ ผลการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Gamma เพื่อหาระดับและทิศทางของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสอง พบว่า ค่า Gamma เท่ากับ .371 ในทิศทางบวก กล่าวคือ

ระดับตำแหน่งกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กันจริงในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และค่า Gamma อยู่ระหว่าง 0.30 - 0.49 ตัวแปรทั้งสองจึงมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับปานกลาง จึงเป็นการยอมรับสมมติฐานที่ 4 ที่กำหนดไว้คือ ข้าราชการในสังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่มีระดับตำแหน่งที่สูง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีกว่าผู้ที่มีระดับตำแหน่งที่ต่ำ

ข้อค้นพบดังกล่าว สอดคล้องกับการศึกษาของ กิตติคุณ กาญจนพิศาล (2552) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในจังหวัดนครปฐม พบว่า 1. คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในจังหวัดนครปฐม ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2. คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในจังหวัดนครปฐม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ ตำแหน่ง รายได้ และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อค้นพบจากการศึกษาครั้งนี้ อาจเป็นเพราะข้าราชการที่มีระดับตำแหน่งที่สูง มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ค่าตอบแทนที่ได้รับก็สูงกว่า จะมีกำลังการซื้อสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ได้มากกว่า และการดำรงตำแหน่งที่สูง มักจะได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งบุคคลอื่นมากกว่าผู้ที่ดำรงตำแหน่งที่ต่ำ จะสังเกตเห็นได้จากกรณีที่ข้าราชการชั้นผู้น้อย เมื่อพบข้าราชการซึ่งได้รับการเลื่อนระดับให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นเป็นข้าราชการชั้นผู้ใหญ่หรือระดับผู้บริหาร ก็จะทักทายด้วยการทำความเคารพ ยกมือไหว้ ทั้งที่ก่อนหน้านี้ไม่เคยยกมือไหว้เลย แต่ต้องเปลี่ยนพฤติกรรมตามกระแสของวัฒนธรรมองค์กรที่เคยปฏิบัติกันมา ผู้น้อยต้องนอบน้อมเคารพต่อผู้ใหญ่ แสดงให้เห็นถึงการที่ได้ดำรงตำแหน่งที่สูงมักจะได้รับการยอมรับนับถือจากสังคมมากขึ้น จึงมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีกว่าผู้ที่ดำรงตำแหน่งที่ต่ำ

สรุปได้ว่า ผลการวิเคราะห์นี้ เป็นไปตามสมมติฐานที่ว่า ข้าราชการในสังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่มีระดับตำแหน่งที่สูง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีกว่าผู้ที่มีระดับตำแหน่งที่ต่ำ

สมมติฐานที่ 5 ข้าราชการในสังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่มีอายุราชการมาก มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีกว่าผู้ที่มีอายุราชการน้อย

ตารางที่ 4.22 แสดงจำนวน ร้อยละ และผลรวมของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุราชการ

(n = 277)

อายุราชการ	จำนวน(คน)	ร้อยละ	ร้อยละสะสม
น้อยกว่า 5 ปี	46	16.6	16.6
5 - 10 ปี	24	8.7	25.3
11 - 15 ปี	32	11.6	36.8
16 - 20 ปี	52	18.8	55.6
21 ปี ขึ้นไป	123	44.4	100.0
รวม	277	100.0	

จากตารางที่ 4.22 ผู้ศึกษาวิจัยได้ทำการแบ่งกลุ่ม โดยจำแนกตามอายุราชการของกลุ่มตัวอย่าง จัดแบ่งเป็นกลุ่มที่มีอายุราชการน้อยและอายุราชการมาก โดยจัดให้กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุราชการน้อยกว่า 21 ปี อยู่ในกลุ่มที่มีอายุราชการน้อย ซึ่งมีจำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 55.6 และกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุราชการตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป อยู่ในกลุ่มที่มีอายุราชการมาก ซึ่งมีจำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 44.4 แสดงผลตามตารางที่ 4.23 ดังนี้

ตารางที่ 4.23 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุราชการ

(n = 277)

อายุราชการ	จำนวน(คน)	ร้อยละ	ร้อยละสะสม
อายุราชการน้อย (อายุราชการน้อยกว่า 21 ปี)	154	55.6	55.6
อายุราชการมาก (อายุราชการตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป)	123	44.4	100.0
รวม	277	100.0	

จากตารางที่ 4.23 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการ ส่วนภูมิภาค สังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ที่มีอายุราชการน้อย มีจำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 55.6 ส่วนกลุ่มที่มีอายุราชการมาก มีจำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 44.4 และนำเอาผลการจัดกลุ่มที่ได้ไปทำการวิเคราะห์สมมติฐานต่อไป ตามตารางที่ 4.24 ดังนี้

ตารางที่ 4.24 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุราชการกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

(n = 277)

อายุราชการ	ระดับคุณภาพชีวิต ในการทำงาน			Chi- Square	Sig.	Gamma	Sig.
	ต่ำ	สูง	รวม				
	อายุราชการน้อย (อายุน้อยกว่า 21 ปี)	75 (27.1)	79 (28.5)				
อายุราชการมาก (อายุตั้งแต่ 21 ปี ขึ้นไป)	50 (18.1)	73 (26.4)	123 (44.4)				
รวม	125 (45.1)	152 (54.9)	277 (100.0)				

จากตารางที่ 4.24 ผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างอายุราชการกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้ค่า Chi - Square เท่ากับ 1.790 และค่านัยสำคัญทางสถิติมากกว่า .05 แสดงว่าอายุราชการไม่มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ สังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ในส่วนภูมิภาค อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ทั้งนี้ ผลการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Gamma เพื่อหาระดับและทิศทางของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสอง พบว่า ค่า Gamma เท่ากับ .162 ระดับนัยสำคัญทางสถิติมากกว่า .05 แสดงว่าผลแสดงทิศทางความสัมพันธ์ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เป็นการปฏิเสธสมมติฐานที่ 5 ที่กำหนดไว้ว่า ข้าราชการในสังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่มีอายุราชการมาก มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีกว่าผู้ที่มีอายุราชการน้อย

ข้อค้นพบดังกล่าว แตกต่างกับการศึกษาของ กิตติคุณ กาญจนพิศาล (2552) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในจังหวัดนครปฐม พบว่า 1. คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในจังหวัดนครปฐม ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2. คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในจังหวัดนครปฐม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ ตำแหน่ง รายได้ และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ทั้งนี้ ผลการศึกษาดังกล่าว สอดคล้องกับการศึกษาของ ปิยวรรณ พุกกะวัน และคณะ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ควอลิตี้ เทรดดิ้ง จำกัด ผลการศึกษาพบว่า พนักงาน บริษัท ควอลิตี้ เทรดดิ้ง จำกัด มีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ

คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานที่มีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานสูงสุด คือ ด้านการดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว รองลงมาคือ สภาพการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยถูกสุขลักษณะและสุขภาพของพนักงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นภายในองค์กร และด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท ควอลิตี้ เทรดดิ้ง จำกัด พบว่า พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันจะมีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน คือ ระดับการศึกษา และอัตราเงินเดือน ส่วน เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับตำแหน่ง และอายุการทำงานนั้นไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อค้นพบจากการศึกษาครั้งนี้ อาจเป็นเพราะข้าราชการซึ่งมีอายุราชการที่แตกต่างกัน แต่มีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานลักษณะเดียวกัน มีความเป็นอิสระเท่าเทียมเสมอภาคกัน มีความต้องการในองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีเหมือน ๆ กัน การดำเนินชีวิตคล้ายคลึงกัน จึงส่งผลให้คุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน สรุปได้ว่า อายุราชการไม่มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

สรุปได้ว่า ผลการวิเคราะห์นี้ ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ว่า ข้าราชการในสังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่มีอายุราชการมาก มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีกว่าผู้ที่มีอายุราชการน้อย

สมมติฐานที่ 6 ข้าราชการในสังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่ได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีกว่าผู้ที่ไม่ได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม

ตารางที่ 4.25 แสดงจำนวน ร้อยละ และผลรวมคะแนนความคิดเห็นต่อการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม

(n = 277)

คะแนนการได้รับค่าตอบแทน ในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม	จำนวน(คน)	ร้อยละ	ร้อยละสะสม
2	7	2.5	2.5
3	6	2.2	4.7
4	25	9.0	13.7

(n = 277)

คะแนนการได้รับคำตอบแทน ในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม	จำนวน(คน)	ร้อยละ	ร้อยละสะสม
5	33	11.9	25.6
6	104	37.5	63.2
7	60	21.7	84.8
8	33	11.9	96.8
9	4	1.4	98.2
10	5	1.8	100.0
รวม	277	100.0	

จากตารางที่ 4.25 ผู้ศึกษาวิจัยได้แจกแจงจำนวนและร้อยละของคะแนนการได้รับคำตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรมของกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ ระดับน้อยและระดับมาก โดยพิจารณาแบ่งจากค่ากลางของผลคะแนนรวมที่ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นต่อการได้รับคำตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม กล่าวคือ ค่าคะแนนสูงสุดบวกค่าคะแนนต่ำสุดแล้วหารสอง จะได้ค่าคะแนนกึ่งกลาง ซึ่งการศึกษาครั้งนี้มีค่ากลางอยู่ที่ 6 คะแนน ดังนั้น จึงแจกแจงกลุ่มตัวอย่างได้ดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างที่มีผลรวมคะแนนของความคิดเห็นต่อการได้รับคำตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรมในระดับน้อย ได้แก่ ช่วงคะแนนระหว่าง 2 - 6 คะแนน จำนวน 175 คน มีผลรวมคิดเป็นร้อยละ 63.2

2. กลุ่มตัวอย่างที่มีผลรวมคะแนนของความคิดเห็นต่อการได้รับคำตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรมในระดับมาก ได้แก่ ช่วงคะแนนระหว่าง 7 - 10 คะแนน จำนวน 102 คน มีผลรวมคิดเป็นร้อยละ 36.8 โดยแสดงการแจกแจงผลรวมคะแนนได้ตามตารางที่ 4.26 ดังนี้

ตารางที่ 4.26 แสดงการจำแนกผลรวมคะแนนความคิดเห็นต่อการได้รับค่าตอบแทน
ในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม

(n = 277)

ผลรวมคะแนนการได้รับค่าตอบแทน ในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม	จำนวน(คน)	ร้อยละ	ร้อยละสะสม
ระดับน้อย (2 - 6 คะแนน)	175	63.2	63.2
ระดับมาก (7 - 10 คะแนน)	102	36.8	100.0
รวม	277	100.0	

จากตารางที่ 4.26 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการ ส่วนภูมิภาค สังกัดกรมสวัสดิการและ
คุ้มครองแรงงาน ที่มีความคิดเห็นต่อการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม
ในระดับน้อย มีจำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 63.2 ส่วนกลุ่มที่มีความคิดเห็นต่อการได้รับค่าตอบแทน
ในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรมในระดับมาก มีจำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 36.8 และนำเอา
ผลการจัดกลุ่มที่ได้ไปทำการวิเคราะห์สมมติฐานต่อไปตามตารางที่ 4.27 ดังนี้

ตารางที่ 4.27 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและ
ยุติธรรมกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

(n = 277)

การได้รับค่าตอบแทน ในการทำงานที่เพียงพอ และยุติธรรม	ระดับคุณภาพชีวิต ในการทำงาน			Chi- Square	Sig.	Gamma	Sig.
	ต่ำ	สูง	รวม				
น้อย	98 (35.4)	77 (27.8)	175 (63.2)	22.692	<.05	.559	<.05
มาก	27 (9.7)	75 (27.1)	102 (36.8)				
รวม	125 (45.1)	152 (54.9)	277 (100.0)				

จากตารางที่ 4.27 ผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างการได้รับค่าตอบแทนในการทำงาน
ที่เพียงพอและยุติธรรมกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้ค่า Chi - Square เท่ากับ 22.692 และ

ค่านัยสำคัญทางสถิตินี้ต่ำกว่า .05 แสดงว่าการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ สังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ในส่วนภูมิภาค อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ทั้งนี้ ผลการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Gamma เพื่อหาระดับและทิศทางของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองพบว่าค่า Gamma เท่ากับ .559 ในทิศทางบวกกล่าวคือ การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรมกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กันจริงในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และค่า Gamma อยู่ระหว่าง 0.50 - 0.69 ตัวแปรทั้งสองจึงมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับค่อนข้างสูง จึงเป็นการยอมรับสมมติฐานที่ 6 ที่กำหนดไว้คือ ข้าราชการในสังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ที่ได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีกว่าผู้ที่ไม่ได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม

ข้อค้นพบดังกล่าว สอดคล้องกับการศึกษาของ ปิยวรรณ พุกกะวัน และคณะ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ควอลิตี้ เทคดิ่ง จำกัด ผลการศึกษาพบว่า พนักงาน บริษัท ควอลิตี้ เทคดิ่ง จำกัด มีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานมีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานสูงสุด คือ ด้านการดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว รองลงมาคือ สภาพการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย สุขลักษณะและสุขภาพของพนักงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นภายในองค์กร และด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท ควอลิตี้ เทคดิ่ง จำกัด พบว่า พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันจะมีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน คือ ระดับการศึกษา และอัตราเงินเดือน ส่วน เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับตำแหน่ง และอายุการทำงานนั้น ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อค้นพบจากการศึกษาครั้งนี้ อาจเป็นเพราะอัตราเงินเดือนของข้าราชการในแต่ละสายงาน และแต่ละระดับตำแหน่งแตกต่างกัน ทำให้ค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เท่ากัน ผู้ที่ดำรงตำแหน่งที่สูงเงินเดือนรายได้ค่าตอบแทนต่าง ๆ ก็สูงตามไปด้วย ทำให้ข้าราชการที่ได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม จะมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีกว่าผู้ที่ไม่ได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม

สรุปได้ว่า ผลการวิเคราะห์นี้ เป็นไปตามสมมติฐานที่ว่า ข้าราชการในสังกัดกรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงานที่ได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีกว่าผู้ที่ไม่ได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม

สมมติฐานที่ 7 ข้าราชการในสังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่มีสภาพแวดล้อมที่ดีปลอดภัยถูกสุขลักษณะ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีกว่าผู้ที่ไม่มีสภาพแวดล้อมที่ดีปลอดภัยถูกสุขลักษณะ

ตารางที่ 4.28 แสดงจำนวน ร้อยละ และผลรวมคะแนนความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อม ที่ดีปลอดภัยถูกสุขลักษณะ

(n = 277)			
คะแนนสภาพแวดล้อมที่ดี ปลอดภัยถูกสุขลักษณะ	จำนวน(คน)	ร้อยละ	ร้อยละสะสม
3	3	1.1	1.1
4	9	3.2	4.3
5	19	6.9	11.2
6	76	27.4	38.6
7	58	20.9	59.6
8	71	25.6	85.2
9	28	10.1	95.3
10	13	4.7	100.0
รวม	277	100.0	

จากตารางที่ 4.28 ผู้ศึกษาวิจัยได้แจกแจงจำนวนและร้อยละของคะแนนการมีสภาพแวดล้อมที่ดีปลอดภัยถูกสุขลักษณะของกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ ระดับน้อยและระดับมากโดยพิจารณาแบ่งจากค่ากลางของผลคะแนนรวมที่ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นต่อการมีสภาพแวดล้อมที่ดีปลอดภัยถูกสุขลักษณะ กล่าวคือ ค่าคะแนนสูงสุดบวกค่าคะแนนต่ำสุดแล้วหารสอง จะได้ค่าคะแนนกึ่งกลาง ซึ่งการศึกษาครั้งนี้มีค่ากลางอยู่ที่ 6.5 คะแนน ดังนั้น จึงแจกแจงกลุ่มตัวอย่างได้ดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างที่มีผลรวมคะแนนของความคิดเห็นต่อการมีสภาพแวดล้อมที่ดีปลอดภัย ถูกสุขลักษณะในระดับน้อย ได้แก่ ช่วงคะแนนระหว่าง 3 - 6 คะแนน จำนวน 107 คน มีผลรวมคิดเป็นร้อยละ 38.6

2. กลุ่มตัวอย่างที่มีผลรวมคะแนนของความคิดเห็นต่อการมีสภาพแวดล้อมที่ดีปลอดภัย ถูกสุขลักษณะในระดับมาก ได้แก่ ช่วงคะแนนระหว่าง 7-10 คะแนน จำนวน 170 คน มีผลรวมคิดเป็นร้อยละ 61.4 โดยแสดงการจำแนกผลรวมคะแนนได้ตามตารางที่ 4.29 ดังนี้

ตารางที่ 4.29 แสดงการจำแนกผลรวมคะแนนความคิดเห็นต่อการมีสภาพแวดล้อมที่ดี ปลอดภัยถูกสุขลักษณะ

(n = 277)			
ผลรวมคะแนนการมีสภาพแวดล้อม ที่ดีปลอดภัยถูกสุขลักษณะ	จำนวน(คน)	ร้อยละ	ร้อยละสะสม
ระดับน้อย (3 - 6 คะแนน)	107	38.6	38.6
ระดับมาก (7 - 10 คะแนน)	170	61.4	100.0
รวม	277	100.0	

จากตารางที่ 4.29 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการ ส่วนภูมิภาค สังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ที่มีความคิดเห็นต่อการมีสภาพแวดล้อมที่ดีปลอดภัยถูกสุขลักษณะในระดับน้อย มีจำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 38.6 ส่วนกลุ่มที่มีความคิดเห็นต่อการมีสภาพแวดล้อมที่ดีปลอดภัยถูกสุขลักษณะในระดับมาก มีจำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 61.4 และนำเอาผลการจัดกลุ่มที่ได้ไปทำการวิเคราะห์ สมมติฐานต่อไปตามตารางที่ 4.30 ดังนี้

ตารางที่ 4.30 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างมีสภาพแวดล้อมที่ดีปลอดภัยถูกสุขลักษณะกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

(n = 277)

มีสภาพแวดล้อมที่ดี ปลอดภัยถูกสุขลักษณะ	ระดับคุณภาพชีวิต ในการทำงาน			Chi- Square	Sig.	Gamma	Sig.
	ต่ำ	สูง	รวม				
น้อย	59 (21.3)	48 (17.3)	107 (38.6)	7.060	<.05	.319	<.05
มาก	66 (23.8)	104 (37.5)	170 (61.4)				
รวม	125 (45.1)	152 (54.9)	277 (100.0)				

จากตารางที่ 4.30 ผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างสภาพแวดล้อมที่ดีปลอดภัยถูกสุขลักษณะกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้ค่า Chi-Square เท่ากับ 7.060 และค่านัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่า .05 แสดงว่าสภาพแวดล้อมที่ดีปลอดภัยถูกสุขลักษณะ มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ ส่วนภูมิภาค สังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ทั้งนี้ ผลการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Gamma เพื่อหาระดับและทิศทางของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสอง พบว่า ค่า Gamma เท่ากับ .319 ในทิศทางบวก กล่าวคือสภาพแวดล้อมที่ดีปลอดภัยถูกสุขลักษณะกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กันจริงในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และค่า Gamma อยู่ระหว่าง 0.30 - 0.49 ตัวแปรทั้งสองจึงมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับปานกลาง จึงเป็นการยอมรับสมมติฐานที่ 7 ที่กำหนดไว้คือ ข้าราชการในสังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่มีสภาพแวดล้อมที่ดีปลอดภัยถูกสุขลักษณะ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีกว่าผู้ที่ไม่ได้มีสภาพแวดล้อมที่ดีปลอดภัยถูกสุขลักษณะ

ข้อค้นพบดังกล่าว สอดคล้องกับการศึกษาของ กนกพล มอไชสง (2552) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดกองอำนาจการและมาตรฐานการศึกษา กองบัญชาการศึกษา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดกองอำนาจการและมาตรฐานการศึกษา กองบัญชาการศึกษา

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เมื่อพิจารณาในภาพรวมทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน ด้านการปฏิบัติงานในสังคม ด้านความภูมิใจในองค์กร มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง

ข้อค้นพบจากการศึกษาครั้งนี้ อาจเป็นเพราะการมีสถานที่ทำงานที่มีสภาพแวดล้อมที่ดี ถูกสุขลักษณะ สะอาด ปลอดภัย อากาศถ่ายเทสะดวก สิ่งของถูกจัดวางเก็บอย่างเป็นระเบียบ เรียบร้อย มีความสะดวกสบายและปลอดภัย เกิดผลดีกับสุขภาพร่างกายและจิตใจ เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความสุขกับการทำงาน และส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงทำให้ข้าราชการที่มีสภาพแวดล้อมที่ดีปลอดภัยถูกสุขลักษณะ จะมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีกว่าผู้ที่ไม่มีสภาพแวดล้อมที่ดีปลอดภัยถูกสุขลักษณะ

สรุปได้ว่า ผลการวิเคราะห์นี้ เป็นไปตามสมมติฐานที่ว่า ข้าราชการในสังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่มีสภาพแวดล้อมที่ดีปลอดภัยถูกสุขลักษณะ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีกว่าผู้ที่ไม่มีสภาพแวดล้อมที่ดีปลอดภัยถูกสุขลักษณะ

สมมติฐานที่ 8 ข้าราชการในสังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่มีความก้าวหน้ามั่นคงในอาชีพการงาน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีกว่าผู้ที่ไม่มีความก้าวหน้ามั่นคงในอาชีพการงาน

ตารางที่ 4.31 แสดงจำนวน ร้อยละ และผลรวมคะแนนความคิดเห็นด้านความก้าวหน้ามั่นคงในอาชีพการงาน

(n = 277)

คะแนนความก้าวหน้า มั่นคงในอาชีพการงาน	จำนวน(คน)	ร้อยละ	ร้อยละสะสม
2	11	4.0	4.0
3	15	5.4	9.4
4	31	11.2	20.6
5	43	15.5	36.1
6	74	26.7	62.8
7	37	13.4	76.2
8	56	20.2	96.4

(n = 277)

คะแนนความก้าวหน้า มั่นคงในอาชีพการงาน	จำนวน(คน)	ร้อยละ	ร้อยละสะสม
9	5	1.8	98.2
10	5	1.8	100.0
รวม	277	100.0	

จากตารางที่ 4.31 ผู้ศึกษาวิจัยได้แจกแจงจำนวนและร้อยละของคะแนนความก้าวหน้ามั่นคงในอาชีพการงานของกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ ระดับน้อยและระดับมาก โดยพิจารณาแบ่งจากค่ากลางของผลคะแนนรวมที่ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นต่อการมีสภาพแวดล้อมที่ดีปลอดภัยถูกสุขลักษณะ กล่าวคือ ค่าคะแนนสูงสุดบวกค่าคะแนนต่ำสุดแล้วหารสอง จะได้ค่าคะแนนกึ่งกลาง ซึ่งการศึกษารั้งนี้มีค่ากลางอยู่ที่ 6 คะแนน ดังนั้น จึงแจกแจงกลุ่มตัวอย่างได้ดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างที่มีผลรวมคะแนนของความคิดเห็นด้านความก้าวหน้ามั่นคงในอาชีพการงานในระดับน้อย ได้แก่ ช่วงคะแนนระหว่าง 2 - 6 คะแนน จำนวน 174 คน มีผลรวมคิดเป็นร้อยละ 62.8
2. กลุ่มตัวอย่างที่มีผลรวมคะแนนของความคิดเห็นด้านความก้าวหน้ามั่นคงในอาชีพการงานในระดับมาก ได้แก่ ช่วงคะแนนระหว่าง 7 - 10 คะแนน จำนวน 103 คน มีผลรวมคิดเป็นร้อยละ 37.2 โดยแสดงการจำแนกผลรวมคะแนนได้ตามตารางที่ 4.32 ดังนี้

ตารางที่ 4.32 แสดงการจำแนกผลรวมคะแนนความคิดเห็นด้านความก้าวหน้ามั่นคงในอาชีพการงาน

(n = 277)

ผลรวมคะแนนความก้าวหน้า มั่นคงในอาชีพการงาน	จำนวน(คน)	ร้อยละ	ร้อยละสะสม
ระดับน้อย (2 - 6 คะแนน)	174	62.8	62.8
ระดับมาก (7 - 10 คะแนน)	103	37.2	100.0
รวม	277	100.0	

จากตารางที่ 4.32 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการ ส่วนภูมิภาค สังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ที่มีความคิดเห็นด้านความก้าวหน้ามั่นคงในอาชีพการงานในระดับน้อย มีจำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 62.8 ส่วนกลุ่มที่มีความคิดเห็นด้านความก้าวหน้ามั่นคงในอาชีพการงานในระดับมาก

มีจำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 37.2 และนำเอาผลการจัดกลุ่มที่ได้ไปทำการวิเคราะห์สมมติฐานต่อไปตามตารางที่ 4.33 ดังนี้

ตารางที่ 4.33 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความก้าวหน้าน้ำมันคงในอาชีพการงานกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

(n = 277)

ความก้าวหน้าน้ำมันคง ในอาชีพการงาน	ระดับคุณภาพชีวิต ในการทำงาน			Chi- Square	Sig.	Gamma	Sig.
	ต่ำ	สูง	รวม				
น้อย	98 (35.4)	76 (27.4)	174 (62.8)	23.686	<.05	.568	<.05
มาก	27 (9.7)	76 (27.4)	103 (37.2)				
รวม	125 (45.1)	152 (54.9)	277 (100.0)				

จากตารางที่ 4.33 ผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างความก้าวหน้าน้ำมันคงในอาชีพการงานกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้ค่า Chi - Square เท่ากับ 23.686 และค่านัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่า .05 แสดงว่าความก้าวหน้าน้ำมันคงในอาชีพการงานมีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ ส่วนภูมิภาค สังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ทั้งนี้ ผลการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Gamma เพื่อหาระดับและทิศทางของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสอง พบว่าค่า Gamma เท่ากับ .568 ในทิศทางบวก กล่าวคือ ความก้าวหน้าน้ำมันคงในอาชีพการงานกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กันจริงในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และค่า Gamma อยู่ระหว่าง 0.50 - 0.69 ตัวแปรทั้งสองจึงมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับค่อนข้างสูงจึงเป็นการยอมรับสมมติฐานที่ 8 ที่กำหนดไว้คือ ข้าราชการในสังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่มีความก้าวหน้าน้ำมันคงในอาชีพการงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีกว่าผู้ที่ไม่มีความก้าวหน้าน้ำมันคงในอาชีพการงาน

ข้อค้นพบดังกล่าว สอดคล้องกับการศึกษาของ กนกพล มอไรสง (2552) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดกองอำนวยการและมาตรฐานการศึกษา กองบัญชาการศึกษาลำปาง ตำรวจแห่งชาติ ผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน

สังกัดกองอำนวยการและมาตรฐานการศึกษา กองบัญชาการศึกษา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เมื่อพิจารณาในภาพรวมทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน ด้านการปฏิบัติงานในสังคม ด้านความภูมิใจในองค์กร มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง

ข้อค้นพบจากการศึกษาครั้งนี้ อาจเป็นเพราะอาชีพข้าราชการถือว่าเป็นอาชีพที่มีความมั่นคงอาชีพหนึ่ง และตำแหน่งหรือสายงานต่าง ๆ ได้ถูกกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าของแต่ละสายงานไว้แล้ว เนื่องจากอัตรากำลังคนมีมากกว่าตำแหน่งที่จะเลื่อนให้สูงขึ้น การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งบุคลากรให้สูงขึ้นนั้น ก็ต้องเป็นไปตามกฎระเบียบหลักเกณฑ์ที่กำหนดและความเหมาะสม ซึ่งอาจจะดูจากความอาวุโส มีความสามารถพิเศษเฉพาะด้าน หรือเป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำงาน ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถประสิทธิภาพประสิทธิผลในการทำงานของแต่ละบุคคล และต้องได้รับการส่งเสริม สนับสนุน ผลักดันจากผู้บังคับบัญชาด้วย ผู้ที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ก็จะเกิดความเชื่อมั่นในความก้าวหน้ามั่นคงในอาชีพมากขึ้น มีโอกาสประสบความสำเร็จในชีวิตตามที่มุ่งหวังไว้ ฉะนั้น ข้าราชการที่มีความก้าวหน้ามั่นคงในอาชีพการงาน จะมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีกว่าผู้ที่ไม่มีความก้าวหน้ามั่นคงในอาชีพการงาน

สรุปได้ว่า ผลการวิเคราะห์นี้ เป็นไปตามสมมติฐานที่ว่า ข้าราชการในสังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่มีความก้าวหน้ามั่นคงในอาชีพการงาน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีกว่าผู้ที่ไม่มีความก้าวหน้ามั่นคงในอาชีพการงาน

สมมติฐานที่ 9 ข้าราชการในสังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่มีโอกาสในการพัฒนาความสามารถในการทำงาน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีกว่าผู้ที่ไม่มีโอกาสในการพัฒนาความสามารถในการทำงาน

ตารางที่ 4.34 แสดงจำนวน ร้อยละ และผลรวมคะแนนความคิดเห็นด้าน โอกาสในการพัฒนา
ความสามารถในการทำงาน

(n = 277)

คะแนนโอกาสในการพัฒนา ความสามารถในการทำงาน	จำนวน(คน)	ร้อยละ	ร้อยละสะสม
2	2	0.7	0.7
3	1	0.4	1.1
4	4	1.4	2.5
5	13	4.7	7.2
6	49	17.7	24.9
7	56	20.2	45.1
8	119	43.0	88.1
9	11	4.0	92.1
10	22	7.9	100.0
รวม	277	100.0	

จากตารางที่ 4.34 ผู้ศึกษาวิจัยได้แจกแจงจำนวนและร้อยละของคะแนนด้าน โอกาสในการพัฒนาความสามารถในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ ระดับน้อยและระดับมาก โดยพิจารณาแบ่งจากค่ากลางของผลคะแนนรวมที่ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นด้าน โอกาสในการพัฒนาความสามารถในการทำงานกล่าวคือ ค่าคะแนนสูงสุดบวกค่าคะแนนต่ำสุดแล้วหารสองจะได้ค่าคะแนนกึ่งกลาง ซึ่งการศึกษาครั้งนี้มีค่ากลางอยู่ที่ 6 คะแนน ดังนั้น จึงแจกแจงกลุ่มตัวอย่างได้ดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างที่มีผลรวมคะแนนของความคิดเห็นด้าน โอกาสในการพัฒนาความสามารถในการทำงานในระดับน้อย ได้แก่ ช่วงคะแนนระหว่าง 2 - 6 คะแนน จำนวน 69 คน มีผลรวมคิดเป็นร้อยละ 24.9

2. กลุ่มตัวอย่างที่มีผลรวมคะแนนของความคิดเห็นด้าน โอกาสในการพัฒนาความสามารถในการทำงานในระดับมาก ได้แก่ ช่วงคะแนนระหว่าง 7 - 10 คะแนน จำนวน 208 คน มีผลรวมคิดเป็นร้อยละ 75.1 โดยแสดงการจำแนกผลรวมคะแนนได้ตามตารางที่ 4.35 ดังนี้

ตารางที่ 4.35 แสดงการจำแนกผลรวมคะแนนความคิดเห็นด้าน โอกาสในการพัฒนา
ความสามารถในการทำงาน

(n = 277)

ผลรวมคะแนนโอกาสในการพัฒนา ความสามารถในการทำงาน	จำนวน(คน)	ร้อยละ	ร้อยละสะสม
ระดับน้อย (2 - 6 คะแนน)	69	24.9	24.9
ระดับมาก (7 - 10 คะแนน)	208	75.1	100.0
รวม	277	100.0	

จากตารางที่ 4.35 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการ สังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครอง
แรงงาน ในส่วนภูมิภาค ที่มีความคิดเห็นด้าน โอกาสในการพัฒนาความสามารถในการทำงานในระดับ
น้อย มีจำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 24.9 ส่วนกลุ่มที่มีความคิดเห็นด้าน โอกาสในการพัฒนาความสามารถ
ในการทำงานในระดับมากมีจำนวน 208 คน คิดเป็นร้อยละ 75.1 และนำเอาผลการจัดกลุ่มที่ได้ไปทำการวิเคราะห์
สมมติฐานต่อไปตามตารางที่ 4.36 ดังนี้

ตารางที่ 4.36 แสดงความสัมพันธ์ระหว่าง โอกาสในการพัฒนาความสามารถในการทำงานกับ
ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

(n = 277)

โอกาสในการพัฒนา ความสามารถ ในการทำงาน	ระดับคุณภาพชีวิต ในการทำงาน			Chi- Square	Sig.	Gamma	Sig.
	ต่ำ	สูง	รวม				
น้อย	41 (14.8)	28 (10.1)	69 (24.9)	7.582	<.05	.367	<.05
มาก	84 (30.3)	124 (44.8)	208 (75.1)				
รวม	125 (45.1)	152 (54.9)	277 (100.0)				

จากตารางที่ 4.36 ผลการทดสอบสมมติฐานระหว่าง โอกาสในการพัฒนาความสามารถในการ
ทำงานกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้ค่า Chi - Square เท่ากับ 7.582 และค่านัยสำคัญทางสถิติ

น้อยกว่า .05 แสดงว่าโอกาสในการพัฒนาความสามารถในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ ส่วนภูมิภาค สังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ทั้งนี้ ผลการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Gamma เพื่อหาระดับและทิศทางของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสอง พบว่า ค่า Gamma เท่ากับ .367 ในทิศทางบวก กล่าวคือโอกาสในการพัฒนาความสามารถในการทำงานกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กันจริงในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และค่า Gamma อยู่ระหว่าง 0.30 - 0.49 ตัวแปรทั้งสองจึงมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับปานกลาง จึงเป็นการยอมรับสมมติฐานที่ 9 ที่กำหนดไว้คือ ข้าราชการในสังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่มีโอกาสในการพัฒนาความสามารถในการทำงาน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีกว่าผู้ที่ไม่มีโอกาสในการพัฒนาความสามารถในการทำงาน

ข้อค้นพบดังกล่าว สอดคล้องกับการศึกษาของ ปิยวรรณ พุกกะวัน และคณะ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ควอลิตี้ เทคดิง จำกัด ผลการศึกษาพบว่า พนักงาน บริษัท ควอลิตี้ เทคดิง จำกัด มีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานมีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานสูงสุด คือ ด้านการดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว รองลงมาคือ สภาพการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยถูกสุขลักษณะและสุขภาพของพนักงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นภายในองค์กร และด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท ควอลิตี้ เทคดิง จำกัด พบว่า พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันจะมีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน คือ ระดับการศึกษา และอัตราเงินเดือน ส่วน เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับตำแหน่ง และอายุการทำงานนั้น ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อค้นพบจากการศึกษาครั้งนี้ อาจเป็นเพราะข้าราชการมีโอกาสในการพัฒนาตนเองจากงานที่ทำอยู่ และได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถเพิ่มเติมจากภายนอก ซึ่งผู้บังคับบัญชาต้องการส่งเสริม สนับสนุน ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ เมื่องานนั้นสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ก็จะรู้สึกภาคภูมิใจในผลงานของตน ทำให้ตนเองเป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กร มีโอกาสที่จะก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานต่อไปในอนาคต จึงมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีกว่าผู้ที่ไม่มีโอกาสในการพัฒนาความสามารถในการทำงาน

สรุปได้ว่า ผลการวิเคราะห์นี้ เป็นไปตามสมมติฐานที่ว่า ข้าราชการในสังกัดกรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงานที่มีโอกาสในการพัฒนาความสามารถในการทำงาน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีกว่าผู้ที่ไม่มีโอกาสในการพัฒนาความสามารถในการทำงาน

สมมติฐานที่ 10 ข้าราชการในสังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่ได้รับการบริหารงานที่เป็นธรรมชาติเหมาะสม มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีกว่าผู้ที่ไม่ได้รับการบริหารงานที่เป็นธรรมชาติเหมาะสม

ตารางที่ 4.37 แสดงจำนวน ร้อยละ และผลรวมคะแนนความคิดเห็นด้านการบริหารงานที่เป็นธรรมชาติเหมาะสม

(n = 277)			
คะแนนการบริหารงานที่เป็นธรรมชาติเหมาะสม	จำนวน(คน)	ร้อยละ	ร้อยละสะสม
2	2	0.7	0.7
3	4	1.4	2.2
4	12	4.3	6.5
5	16	5.8	12.3
6	58	20.9	33.2
7	58	20.9	54.2
8	78	28.2	82.3
9	24	8.7	91.0
10	25	9.0	100.0
รวม	277	100.0	

จากตารางที่ 4.37 ผู้ศึกษาวิจัยได้แจกแจงจำนวนและร้อยละของคะแนนที่ได้รับการบริหารงานที่เป็นธรรมชาติเหมาะสมของกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ ระดับน้อยและระดับมาก โดยพิจารณาแบ่งจากค่ากลางของผลคะแนนรวมที่ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นต่อการบริหารงานที่เป็นธรรมชาติเหมาะสม กล่าวคือ ค่าคะแนนสูงสุดบวกค่าคะแนนต่ำสุดแล้วหารสอง จะได้ค่าคะแนนกึ่งกลาง ซึ่งการศึกษาครั้งนี้มีค่ากลางอยู่ที่ 6 คะแนน ดังนั้น จึงแจกแจงกลุ่มตัวอย่างได้ดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างที่มีผลรวมคะแนนของความคิดเห็นด้านการบริหารงานที่เป็นธรรมเสมอภาคในระดับน้อย ได้แก่ ช่วงคะแนนระหว่าง 2 - 6 คะแนน จำนวน 92 คน มีผลรวมคิดเป็นร้อยละ 33.2

2. กลุ่มตัวอย่างที่มีผลรวมคะแนนของความคิดเห็นด้านการบริหารงานที่เป็นธรรมเสมอภาคในระดับมาก ได้แก่ ช่วงคะแนนระหว่าง 7 - 10 คะแนน จำนวน 185 คน มีผลรวมคิดเป็นร้อยละ 66.8 โดยแสดงการจำแนกผลรวมคะแนนได้ตามตารางที่ 4.38 ดังนี้

ตารางที่ 4.38 แสดงการจำแนกผลรวมคะแนนความคิดเห็นด้านการบริหารงานที่เป็นธรรมเสมอภาค

(n = 277)

ผลรวมคะแนนการบริหารงาน ที่เป็นธรรมเสมอภาค	จำนวน(คน)	ร้อยละ	ร้อยละสะสม
ระดับน้อย (2 - 6 คะแนน)	92	33.2	33.2
ระดับมาก (7 - 10 คะแนน)	185	66.8	100.0
รวม	277	100.0	

จากตารางที่ 4.38 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการ สังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ในส่วนภูมิภาค ที่มีความคิดเห็นต่อการได้รับการบริหารงานที่เป็นธรรมเสมอภาคในระดับน้อย มีจำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 33.2 ส่วนกลุ่มที่มีความคิดเห็นต่อการได้รับการบริหารงานที่เป็นธรรมเสมอภาคในระดับมาก มีจำนวน 185 คน คิดเป็นร้อยละ 66.8 และนำเอาผลการจัดกลุ่มที่ได้ไปทำการวิเคราะห์สมมติฐานต่อไปตามตารางที่ 4.39 ดังนี้

ตารางที่ 4.39 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานที่เป็นธรรมเสมอภาคกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

(n = 277)

การบริหารงาน ที่เป็นธรรมเสมอภาค	ระดับคุณภาพชีวิต ในการทำงาน			Chi- Square	Sig.	Gamma	Sig.
	ต่ำ	สูง	รวม				
น้อย	53 (19.1)	39 (14.1)	92 (33.2)	8.668	<.05	.362	<.05
มาก	72 (26.0)	113 (40.8)	185 (66.8)				
รวม	125 (45.1)	152 (54.9)	277 (100.0)				

จากตารางที่ 4.39 ผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างการบริหารงานที่เป็นธรรมเสมอภาคกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้ค่า Chi - Square เท่ากับ 8.668 และค่านัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่า .05 แสดงว่าการบริหารงานที่เป็นธรรมเสมอภาคมีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ ส่วนภูมิภาค สังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ทั้งนี้ ผลการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Gamma เพื่อหาระดับและทิศทางของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสอง พบว่า ค่า Gamma เท่ากับ .362 ในทิศทางบวก กล่าวคือ การบริหารงานที่เป็นธรรมเสมอภาคกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กันจริงในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และค่า Gamma อยู่ระหว่าง 0.30 - 0.49 ตัวแปรทั้งสองจึงมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง จึงเป็นการยอมรับสมมติฐานที่ 10 ที่กำหนดไว้คือ ข้าราชการในสังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่ได้รับการบริหารงานที่เป็นธรรมเสมอภาค มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีกว่าผู้ที่ไม่ได้รับการบริหารงานที่เป็นธรรมเสมอภาค

ข้อค้นพบดังกล่าว สอดคล้องกับการศึกษาของ นิภา ตั้งทรงจิตรากุล (2551) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ในส่วนกลาง พบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน 5 ด้าน ได้แก่ รายได้ และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ การพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในงานและการบริหารที่เป็นธรรมและ

เสมอภาค ในภาพรวมพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 คะแนน ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่าค่าเฉลี่ยในแต่ละด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยการบริหารที่เป็นธรรมและเสมอภาคมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.64 คะแนน และสิ่งที่มีผลต่อการบริหารที่เป็นธรรมและเสมอภาค คือการที่ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ข้าราชการได้แสดงความคิดเห็นและรับฟังปัญหา และผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถในการบริหารงาน รองลงมาคือ การพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 3.42 คะแนน สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ มีค่าเฉลี่ย 3.22 คะแนน และความก้าวหน้าในงานมีค่าเฉลี่ย 3.05 คะแนน สำหรับรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ 2.88 คะแนน

ข้อค้นพบจากการศึกษาครั้งนี้ อาจเป็นเพราะข้าราชการมีความต้องการในองค์การปฏิบัติต่อข้าราชการอย่างเป็นธรรม มีความเท่าเทียม โดยเสมอภาคกันไม่ว่าจะเป็นหญิงหรือชาย ระดับตำแหน่งสูงกว่าหรือต่ำกว่า ได้รับความเคารพในสิทธิของผู้ใต้บังคับบัญชา มีการปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างยุติธรรมเหมาะสม ให้คำปรึกษา แนะนำ เปิดโอกาสให้ข้าราชการได้แสดงความคิดเห็น รับฟังปัญหาข้อเสนอแนะ ให้คำปรึกษาและพร้อมที่จะช่วยแก้ปัญหาต่าง ๆ แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ฉะนั้น การที่ข้าราชการได้รับการดูแลจากผู้บริหารงานที่เป็นธรรมและมีความเสมอภาค ข้าราชการผู้นั้นก็จะมีความตั้งใจ เต็มใจที่จะปฏิบัติงานเต็มกำลังความสามารถ ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี ไม่เกิดปัญหาความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน เพราะทุกคนได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมเสมอภาคเท่าเทียมกัน ส่งผลให้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จึงมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีกว่าผู้ที่ไม่ได้รับการบริหารงานที่เป็นธรรมเสมอภาค

สรุปได้ว่า ผลการวิเคราะห์นี้ เป็นไปตามสมมติฐานที่ว่า ข้าราชการในสังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่ได้รับการบริหารงานที่เป็นธรรมเสมอภาค มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีกว่าผู้ที่ไม่ได้รับการบริหารงานที่เป็นธรรมเสมอภาค

สมมติฐานที่ 11 ข้าราชการในสังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีกว่าผู้ที่ไม่มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว

ตารางที่ 4.40 แสดงจำนวน ร้อยละ และผลรวมคะแนนความคิดเห็นด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว

(n = 277)

คะแนนความสมดุลระหว่าง ชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว	จำนวน(คน)	ร้อยละ	ร้อยละสะสม
2	11	4.0	4.0
3	7	2.5	6.5
4	17	6.1	12.6
5	40	14.4	27.1
6	101	36.5	63.5
7	53	19.1	82.7
8	35	12.6	95.3
9	8	3.0	98.2
10	5	1.8	100.0
รวม	277	100.0	

จากตารางที่ 4.40 ผู้ศึกษาวิจัยได้แจกแจงจำนวนและร้อยละของคะแนนความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ของกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ ระดับน้อยและระดับมาก โดยพิจารณาแบ่งจากค่ากลางของผลคะแนนรวมที่ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวกล่าวคือ ค่าคะแนนสูงสุดบวกค่าคะแนนต่ำสุดแล้วหารสอง จะได้ค่าคะแนนกึ่งกลาง ซึ่งการศึกษาครั้งนี้มีค่ากลางอยู่ที่ 6 คะแนน ดังนั้น จึงแจกแจงกลุ่มตัวอย่างได้ดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างที่มีผลรวมคะแนนของความคิดเห็นด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวในระดับน้อย ได้แก่ ช่วงคะแนนระหว่าง 2-6 คะแนน จำนวน 176 คน มีผลรวมคิดเป็นร้อยละ 63.5

2. กลุ่มตัวอย่างที่มีผลรวมคะแนนของความคิดเห็นด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวในระดับมาก ได้แก่ ช่วงคะแนนระหว่าง 7- 10 คะแนน จำนวน 101 คน มีผลรวมคิดเป็นร้อยละ 36.5 โดยแสดงการจำแนกผลรวมคะแนนได้ตามตารางที่ 4.41 ดังนี้

ตารางที่ 4.41 แสดงการจำแนกผลรวมคะแนนความคิดเห็นด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว

(n = 277)

ผลรวมคะแนนความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว	จำนวน(คน)	ร้อยละ	ร้อยละสะสม
ระดับน้อย (2 - 6 คะแนน)	176	63.5	63.5
ระดับมาก (7 - 10 คะแนน)	101	36.5	100.0
รวม	277	100.0	

จากตารางที่ 4.41 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการ ส่วนภูมิภาค สังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ที่มีความคิดเห็นต่อด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวในระดับน้อย มีจำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 63.5 ส่วนกลุ่มที่มีความคิดเห็นต่อด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวในระดับมาก มีจำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 36.5 และนำเอาผลการจัดกลุ่มที่ได้ไปทำการวิเคราะห์สมมติฐานต่อไปตามตารางที่ 4.42 ดังนี้

ตารางที่ 4.42 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

(n = 277)

ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว	ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน			Chi-Square	Sig.	Gamma	Sig.
	ต่ำ	สูง	รวม				
น้อย	88 (31.8)	88 (31.8)	176 (63.5)	4.630	<.05	.267	<.05
มาก	37 (13.4)	64 (23.1)	101 (36.5)				
รวม	125 (45.1)	152 (54.9)	277 (100.0)				

จากตารางที่ 4.42 ผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้ค่า Chi - Square เท่ากับ 4.630 และค่านัยสำคัญ

ทางสถิติน้อยกว่า .05 แสดงว่าความสมมูลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวมีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ ส่วนภูมิภาค สังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ทั้งนี้ ผลการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Gamma เพื่อหาระดับและทิศทางของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสอง พบว่า ค่า Gamma เท่ากับ .267 ในทิศทางบวก กล่าวคือ ความสมมูลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กันจริงในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และค่า Gamma อยู่ระหว่าง 0.10-0.29 ตัวแปรทั้งสองจึงมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับค่อนข้างต่ำ จึงเป็นการยอมรับสมมติฐานที่ 11 ที่กำหนดไว้ คือ ข้าราชการในสังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่มีความสมมูลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีกว่าผู้ที่ไม่มี ความสมมูลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว

ข้อค้นพบดังกล่าว สอดคล้องกับการศึกษาของ ปิยวรรณ พุกกะวัน และคณะ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ควอลิตี้ เทคดิง จำกัด ผลการศึกษาพบว่า พนักงาน บริษัท ควอลิตี้ เทคดิง จำกัด มีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานมีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานสูงสุด คือ ด้านการดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว รองลงมาคือ สภาพการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยถูกสุขลักษณะและสุขภาพของพนักงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นภายในองค์กร และด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท ควอลิตี้ เทคดิง จำกัด พบว่า พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันจะมีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน คือ ระดับการศึกษา และอัตราเงินเดือน ส่วน เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับตำแหน่ง และอายุการทำงานนั้นไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อค้นพบจากการศึกษารั้งนี้ อาจเป็นเพราะ การทำงานอาจส่งผลกระทบต่อทางลบต่อชีวิตส่วนตัวหรือครอบครัวของบุคลากรได้ การทำงานหนักติดต่อกันเป็นเวลานานๆ หรือการทำงานล่วงเวลา อาจส่งผลให้สุขภาพตัวเองแย่ลง เนื่องจากทำงานหักโหมจนเกินไป และเกิดภาวะความเครียดในการทำงาน อีกทั้งอาจส่งผลกระทบต่อเวลาที่มิให้กับครอบครัว ฉะนั้น การสร้างความสมดุลในการทำงานให้ชัดเจน ได้แก่ การจัดการเวลาการทำงานที่ดี ไม่ให้กระทบกับเวลาของครอบครัวและส่วนตัว จะช่วยทำให้เกิดปัญหาน้อยลง ทำให้ส่งผลดีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

สรุปได้ว่า ผลการวิเคราะห์นี้ เป็นไปตามสมมติฐานที่ว่า ข้าราชการในสังกัดกรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงานที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีกว่าผู้ที่ไม่มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว



4.5 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 4.43 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการศึกษา	Chi-Square	Sig.	Gamma	Sig.	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1 ข้าราชการในสังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่มีอายุมาก มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีกว่าผู้ที่มีอายุน้อย	1.477	>.05	.157	>.05	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2 ข้าราชการในสังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่มีระดับการศึกษาสูง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำ	2.915	>.05	-.418	>.05	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 3 ข้าราชการในสังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่มีรายได้มาก มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีกว่าผู้ที่มีรายได้น้อย	3.918	<.05	.244	<.05	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 4 ข้าราชการในสังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่มีระดับตำแหน่งที่สูง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีกว่าผู้ที่มีระดับตำแหน่งที่ต่ำ	6.861	<.05	.371	<.05	ยอมรับสมมติฐาน

สมมติฐานการศึกษา	Chi-Square	Sig.	Gamma	Sig.	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 5 ข้าราชการในสังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่มีอายุราชการมาก มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีกว่าผู้ที่มีอายุราชการน้อย	1.790	>.05	.162	>.05	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 6 ข้าราชการในสังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่ได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีกว่าผู้ที่ไม่ได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม	22.692	<.05	.559	<.05	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 7 ข้าราชการในสังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่มีสภาพแวดล้อมที่ดีปลอดภัยถูกสุขลักษณะ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีกว่าผู้ที่ไม่ีสภาพแวดล้อมที่ดีปลอดภัยถูกสุขลักษณะ	7.060	<.05	.319	<.05	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 8 ข้าราชการในสังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่มีความก้าวหน้ามั่นคงในอาชีพการงาน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีกว่าผู้ที่ไม่มีความก้าวหน้ามั่นคงในอาชีพการงาน	23.686	<.05	.568	<.05	ยอมรับสมมติฐาน

สมมติฐานการศึกษา	Chi-Square	Sig.	Gamma	Sig.	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 9 ข้าราชการในสังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่มีโอกาสในการพัฒนาความสามารถในการทำงาน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีกว่าผู้ที่ไม่มีโอกาสในการพัฒนาความสามารถในการทำงาน	7.582	<.05	.367	<.05	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 10 ข้าราชการในสังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่ได้รับการบริหารงานที่เป็นธรรมเสมอภาค มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีกว่าผู้ที่ไม่ได้รับการบริหารงานที่เป็นธรรมเสมอภาค	8.668	<.05	.362	<.05	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 11 ข้าราชการในสังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีกว่าผู้ที่ไม่มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว	4.630	<.05	.267	<.05	ยอมรับสมมติฐาน

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการ ส่วนภูมิภาค สังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการ ส่วนภูมิภาค สังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการ ส่วนภูมิภาค สังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และเพื่อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างและจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการ ส่วนภูมิภาค สังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งการศึกษานี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างข้าราชการ ส่วนภูมิภาค สังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จำนวน 277 คน

ผู้ศึกษาวิจัยได้นำคำตอบที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percent) โดยการทำตารางไขว้ (Cross Tabulation) ใช้สถิติค่าไคสแควร์ (Chi-Square Test) ในการวิเคราะห์ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Gamma หาทิศทางของความสัมพันธ์ โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสามารถสรุปผลการศึกษาวิจัยและข้อเสนอแนะตามลำดับ ดังนี้

- 5.1 สรุปผลการวิจัย
- 5.2 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน
- 5.3 ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษาวิจัย
- 5.4 ข้อเสนอแนะในการศึกษาค้นคว้าวิจัยครั้งต่อไป

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ด้านอายุ พบว่า ข้าราชการ ส่วนภูมิภาค สังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 40.8 รองลงมา คือ อายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 28.5 และอายุน้อยกว่า 30 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด คือ จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 5.8

ด้านระดับการศึกษา พบว่า ข้าราชการ ส่วนภูมิภาค สังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ส่วนใหญ่ จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 208 คน คิดเป็นร้อยละ 75.1 รองลงมา คือ ผู้ที่จบการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 18.0 และจบการศึกษาดำกว่าปริญญาตรี มีจำนวนน้อยที่สุด คือ จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 6.9

ด้านรายได้ พบว่า ข้าราชการ ส่วนภูมิภาค สังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ส่วนใหญ่ มีรายได้ 35,001 บาทขึ้นไป จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 32.9 รองลงมาคือผู้มีรายได้ตั้งแต่ 15,000-25,000 บาท จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 32.1 และผู้มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท มีจำนวนน้อยที่สุด คือ 11 คน คิดเป็นร้อยละ 4.0

ด้านระดับตำแหน่ง พบว่า ข้าราชการ ส่วนภูมิภาค สังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ส่วนใหญ่มีระดับตำแหน่งชำนาญการ/ชำนาญงาน จำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 72.2 รองลงมาคือ ผู้ที่มีระดับตำแหน่งปฏิบัติการ/ปฏิบัติงาน จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 20.9 และผู้ที่มีระดับตำแหน่งชำนาญการพิเศษขึ้นไป มีจำนวนน้อยที่สุด คือ 19 คน คิดเป็นร้อยละ 6.9

ด้านอายุราชการ พบว่า ข้าราชการ ส่วนภูมิภาค สังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีอายุราชการ 21 ปีขึ้นไป จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 44.4 รองลงมาคือ ผู้ที่มีอายุราชการ 16-20 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 18.8 และผู้ที่มีอายุราชการ 5-10 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด คือ 24 คน คิดเป็นร้อยละ 8.7

สรุปผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นข้าราชการที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีรายได้ 35,001 บาทขึ้นไป ดำรงตำแหน่งในระดับชำนาญการ/ชำนาญงาน และมีอายุราชการ 21 ปีขึ้นไป

5.1.2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการ ส่วนภูมิภาค

สังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม เงินเดือน/ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับในปัจจุบันเพียงพอกับค่าใช้จ่ายทั้งหมดในแต่ละเดือน ข้าราชการที่ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับปานกลางเป็นจำนวนมากที่สุดถึงร้อยละ 56.7 ท่านได้รับการปรับเงินเดือนอย่างยุติธรรมเหมาะสมกับตำแหน่งและผลการปฏิบัติงานของท่าน ข้าราชการที่ตอบแบบสอบถาม โดยส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง เป็นจำนวนมากที่สุด ถึงร้อยละ 51.6

มีสภาพแวดล้อมที่ดีปลอดภัยถูกสุขลักษณะ สถานที่ทำงานของท่านมีความสะอาด ปลอดภัย อากาศถ่ายเทสะดวก และเป็นระเบียบเรียบร้อย เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ข้าราชการที่ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับมาก เป็นจำนวนมากที่สุด ถึงร้อยละ 47.7 หน่วยงานของท่านมีการเตรียมความพร้อมเพื่อป้องกันอุบัติเหตุและวินาศภัยต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน ข้าราชการที่ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง เป็นจำนวนมากที่สุด ถึงร้อยละ 46.2

มีความก้าวหน้ามั่นคงในอาชีพการงาน ท่านได้รับการสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่งได้ตามความสามารถของท่าน ข้าราชการที่ตอบแบบสอบถาม โดยส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง เป็นจำนวนมากที่สุด ถึงร้อยละ 45.1 ในหน่วยงานของท่านมีตำแหน่งหน้าที่พร้อมที่จะให้ท่าน

ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าได้ตามลำดับ ข้าราชการที่ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง เป็นจำนวนมากที่สุด ถึงร้อยละ 33.2

โอกาสในการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ช่วยส่งเสริมพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น ข้าราชการที่ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับมากเป็นจำนวนมากที่สุดถึงร้อยละ 54.2 ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงาน โดยได้เข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา อบรม ข้าราชการที่ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับมาก เป็นจำนวนมากที่สุด ถึงร้อยละ 54.2

การบริหารงานที่เป็นธรรมเสมอภาค หน่วยงานมีการพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนตำแหน่งเป็นไปตามระบบคุณธรรมและโปร่งใส ข้าราชการที่ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับมากและปานกลาง ในสัดส่วนที่เท่ากัน เป็นจำนวนมากที่สุด ถึงร้อยละ 38.6 การทำงานของท่านได้รับความช่วยเหลือและการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี ข้าราชการที่ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับมาก เป็นจำนวนมากที่สุด ถึงร้อยละ 48.4

ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ท่านมักจะต้องทำงานนอกเวลาการปฏิบัติงานหรือนำงานกลับไปทำที่บ้านอยู่บ่อย ๆ ข้าราชการที่ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง เป็นจำนวนมากที่สุด ถึงร้อยละ 35.7 การปฏิบัติงานของท่านไม่มีผลกระทบต่อเวลาส่วนตัวในการดูแลสุขภาพ หรือเวลาพักผ่อนของท่าน ข้าราชการที่ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับมาก เป็นจำนวนมากที่สุด ถึงร้อยละ 35.0

5.1.3 ข้อมูลเกี่ยวกับการวัดระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการ ส่วนภูมิภาค

สังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

พอใจกับงานที่ทำ ท่านพอใจที่ได้ทำงานตามที่ได้รับมอบหมายและรู้สึกภูมิใจในความสำเร็จของงาน ข้าราชการที่ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับมากเป็นจำนวนมากที่สุด ถึงร้อยละ 52.7 ท่านมีความสุขและสนุกกับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ข้าราชการที่ตอบแบบสอบถาม โดยส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับมาก เป็นจำนวนมากที่สุด ถึงร้อยละ 44.0

พอใจไม่โยกย้าย ลาออก หรือโอนไปหน่วยงานอื่น หากมีช่องทางก้าวหน้ากว่าตำแหน่งที่ปฏิบัติงานอยู่ ท่านก็จะไม่ย้าย โอน หรือลาออกไปทำงานที่อื่น เพราะได้ทำงานในพื้นที่ใกล้บ้านหรือบ้านเกิดของตนเองและได้อยู่ร่วมกันกับครอบครัว ข้าราชการที่ตอบแบบสอบถาม โดยส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับมาก เป็นจำนวนมากที่สุด ถึงร้อยละ 29.2 ท่านมีความสะดวกต่อการเดินทางไปกลับจากที่พักไปที่ทำงาน ข้าราชการที่ตอบแบบสอบถาม โดยส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับมาก เป็นจำนวนมากที่สุด ถึงร้อยละ 46.9 งานที่ทำอยู่เป็นตำแหน่งที่มั่นคงและไม่มีความเสี่ยงต่อการที่จะ

ถูกโยกย้ายหรือถูกให้ออกจากงาน ข้าราชการที่ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง เป็นจำนวนมากที่สุด ถึงร้อยละ 43.0

พอใจในชีวิตความเป็นอยู่และสถานภาพทางสังคม โดยภาพรวมท่านพอใจกับสิ่งที่เป็นอยู่ในชีวิตประจำวัน ข้าราชการที่ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับมาก เป็นจำนวนมากที่สุด ถึงร้อยละ 56.7 ตำแหน่งหน้าที่การงานของท่านเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม ข้าราชการที่ตอบแบบสอบถาม โดยส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับมาก เป็นจำนวนมากที่สุด ถึงร้อยละ 57.4

มีสุขภาพอนามัยดี ภาระงานที่ท่านรับผิดชอบไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพร่างกายและจิตใจ เช่น เครียด นอนไม่หลับ ปวดง่าย ข้าราชการที่ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง เป็นจำนวนมากที่สุด ถึงร้อยละ 38.3 ในหน่วยงานของท่านจัดให้มีกิจกรรมที่เป็นการส่งเสริมด้านสุขภาพร่างกายและจิตใจอย่างสม่ำเสมอ เช่น มีสถานที่ให้ออกกำลังกาย และจัดกิจกรรมร่วมกันทางศาสนา เช่น ไปทำบุญที่วัด สวดมนต์ นั่งสมาธิ ปฏิบัติธรรม ข้าราชการที่ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง เป็นจำนวนมากที่สุด ถึงร้อยละ 34.3 หน่วยงานของท่านจัดให้มีการตรวจสุขภาพอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ข้าราชการที่ตอบแบบสอบถาม โดยส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับมากเป็นจำนวนมากที่สุด ถึงร้อยละ 44.8 โดยรวมแล้วท่านประเมินว่าสุขภาพด้านร่างกายและจิตใจของท่านอยู่ในระดับปกติพร้อมที่จะปฏิบัติงาน ข้าราชการที่ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับมาก เป็นจำนวนมากที่สุด ถึงร้อยละ 50.5

ปัญหาหนี้สินลดลง การได้ปฏิบัติงานในพื้นที่ใกล้บ้าน หรือมีบ้านพักเป็นของตนเอง จะช่วยลดภาระหนี้สินและค่าใช้จ่ายในการดำเนินชีวิตประจำวัน ข้าราชการที่ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด เป็นจำนวนมากที่สุด ถึงร้อยละ 45.5 การนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและการดำรงชีวิตประจำวันจะช่วยลดปัญหาภาระหนี้สินได้ ข้าราชการที่ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับมาก เป็นจำนวนมากที่สุด ถึงร้อยละ 44.8 ท่านมีหนี้สินลดลงกว่าปีที่ผ่านมา ข้าราชการที่ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง เป็นจำนวนมากที่สุด ถึงร้อยละ 54.2

มีบ้านพักอาศัยของตนเอง ท่านสามารถซื้อหรือสร้างบ้านพักอาศัยเป็นของตนเอง โดยบริหารจัดการด้านการเงินได้อย่างเป็นระบบ ข้าราชการที่ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง เป็นจำนวนมากที่สุด ถึงร้อยละ 33.9

ครอบครัวได้รับความอบอุ่น การปฏิบัติงานของท่านไม่มีผลกระทบต่อเวลาที่ให้กับครอบครัว เช่น การรับประทานอาหารร่วมกัน มีเวลาพูดคุยกัน หรือท่องเที่ยวพักผ่อนหย่อนใจร่วมกัน ข้าราชการที่ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับมาก เป็นจำนวนมากที่สุด ถึงร้อยละ 41.9

สรุปจากการแบ่งระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการ ส่วนภูมิภาค สังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เป็น 2 ระดับ ได้แก่ ระดับต่ำและระดับสูง พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับสูง ถึงร้อยละ 54.9

ผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ คือ

1. ทำให้ได้ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการ ส่วนภูมิภาค สังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ในประเทศไทย ว่าอยู่ในระดับใด และจากผลการศึกษาวิจัย เมื่อแบ่งระดับคุณภาพชีวิตเป็น 2 ระดับ ได้แก่ระดับสูงและระดับต่ำ พบว่า ข้าราชการในส่วนภูมิภาคมีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับสูงถึงร้อยละ 54.9 และระดับต่ำ ร้อยละ 45.1

2. ได้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการ ส่วนภูมิภาค สังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ในประเทศไทย ได้แก่ ปัจจัยรายได้ ระดับตำแหน่ง ค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมที่ดีปลอดภัยสุขลักษณะ ความก้าวหน้ามั่นคงในอาชีพ การงาน โอกาสในการพัฒนาความสามารถในการทำงาน การบริหารงานที่เป็นธรรมเสมอภาค และความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ส่วนอายุ ระดับการศึกษาและอายุราชการ ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการ ส่วนภูมิภาค สังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

3. จากผลการศึกษาวิจัยที่ได้คือ ทำให้ได้ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการ ส่วนภูมิภาค ว่าจัดอยู่ในระดับใด และทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการ ส่วนภูมิภาค ว่ามีปัจจัยใดบ้าง ซึ่งผลการศึกษาที่ได้เหล่านี้ จะเป็นข้อมูลเพื่อเสนอแนะต่อหน่วยงาน ใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างและจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการ ส่วนภูมิภาค สังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ในประเทศไทย ให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้นต่อไป

5.2 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ข้าราชการในสังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่มีอายุมาก มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีกว่าผู้ที่มีอายุน้อย

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า อายุ ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ ส่วนภูมิภาค สังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 1

สมมติฐานที่ 2 ข้าราชการในสังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่มีระดับการศึกษาสูง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำ

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ ส่วนภูมิภาค สังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน อย่างไม่มีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ .05 และเป็นไปในทิศทางลบ คือข้าราชการฯ ที่มีระดับการศึกษาต่ำ มีระดับคุณภาพชีวิตสูงกว่าข้าราชการฯ ที่มีระดับการศึกษาสูง ซึ่งขัดแย้งกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 2

สมมติฐานที่ 3 ข้าราชการในสังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่มีรายได้มาก มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีกว่าผู้ที่มีรายได้น้อย

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า รายได้ มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ ส่วนภูมิภาค สังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 3

สมมติฐานที่ 4 ข้าราชการในสังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่มีระดับตำแหน่งที่สูง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีกว่าผู้ที่มีระดับตำแหน่งที่ต่ำ

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ระดับตำแหน่ง มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ ส่วนภูมิภาค สังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 4

สมมติฐานที่ 5 ข้าราชการในสังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่มีอายุราชการมาก มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีกว่าผู้ที่มีอายุราชการน้อย

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า อายุราชการ ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ ส่วนภูมิภาค สังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 5

สมมติฐานที่ 6 ข้าราชการในสังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่ได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีกว่าผู้ที่ไม่ได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ ส่วนภูมิภาค สังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 6

สมมติฐานที่ 7 ข้าราชการในสังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่มีสภาพแวดล้อมที่ดีปลอดภัยสุขลักษณะ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีกว่าผู้ที่ไม่มีความปลอดภัยดีปลอดภัยลักษณะ

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยดีปลอดภัยลักษณะ มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ ส่วนภูมิภาค สังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 7

สมมติฐานที่ 8 ข้าราชการในสังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่มีความก้าวหน้ามั่นคงในอาชีพการงาน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีกว่าผู้ที่ไม่มีความก้าวหน้ามั่นคงในอาชีพการงาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความก้าวหน้านั้นคงในอาชีพการงาน มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ ส่วนภูมิภาค สังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 8

สมมติฐานที่ 9 ข้าราชการในสังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่มีโอกาสในการพัฒนาความสามารถในการทำงาน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีกว่าผู้ที่ไม่มีโอกาสในการพัฒนาความสามารถในการทำงาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า โอกาสในการพัฒนาความสามารถในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ ส่วนภูมิภาค สังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 9

สมมติฐานที่ 10 ข้าราชการในสังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่ได้รับการบริหารงานที่เป็นธรรมเสมอภาค มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีกว่าผู้ที่ไม่ได้รับการบริหารงานที่เป็นธรรมเสมอภาค

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า การบริหารงานที่เป็นธรรมเสมอภาค มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ ส่วนภูมิภาค สังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 10

สมมติฐานที่ 11 ข้าราชการในสังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีกว่าผู้ที่ไม่มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ ส่วนภูมิภาค สังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 11

ดังนั้น จึงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการ ส่วนภูมิภาค สังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้แก่ ปัจจัย รายได้ ระดับตำแหน่ง ค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมที่ดีปลอดภัยสุขลักษณะ ความก้าวหน้ามั่นคงในอาชีพการงาน โอกาสในการพัฒนาความสามารถในการทำงาน การบริหารงานที่เป็นธรรมเสมอภาค และความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ส่วน อายุ ระดับการศึกษา และอายุราชการ ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการ ส่วนภูมิภาค สังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

5.3 ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษาวิจัย

ด้านอายุ แม้ว่าผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า อายุไม่มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน แต่ไม่ว่าอายุจะมากหรือน้อย ต่างก็ต้องการที่จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีเหมือน ๆ กัน ดังนั้น เพื่อเป็นการส่งเสริมให้คุณภาพชีวิตดีขึ้น หน่วยงานควรให้ความสำคัญกับข้าราชการทุกคน ทุกระดับ รวมทั้งเจ้าหน้าที่อื่น ๆ ในหน่วยงานอย่างสมดุลในทุก ๆ เรื่อง บนพื้นฐานของความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปตามข้อกำหนด หลักเกณฑ์ และกระบวนการยุติธรรม

ด้านระดับการศึกษา ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาสูง มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพิ่มพูน ยกระดับสติปัญญาของตนอยู่เสมอ มีความคิดเห็น วิสัยทัศน์ ที่แตกต่าง มีศักยภาพ และวุฒิภาวะสูงกว่า ได้รับการยอมรับนับถือและมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตลอดจนค่าตอบแทนที่ได้รับก็สูงกว่าผู้ที่มีการศึกษาค่ำ แต่ทั้งนี้ อาจมีปัจจัยด้านอื่นๆ เช่น ปัญหาหนี้สินมากเกินไป สุขภาพไม่แข็งแรง เจ็บป่วยบ่อย เกิดความเครียดจากงานมากเกินไป ซึ่งทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างจากผู้ที่มีการศึกษาค่ำ ถึงอย่างไร หน่วยงานควรส่งเสริมให้ข้าราชการตระหนักถึงประโยชน์ของการศึกษา โดยเปิดโอกาสให้ได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น หรือจัดสรรทุนเพื่อการศึกษาสำหรับข้าราชการที่สนใจจะศึกษาต่อแต่ไม่มีทุนทรัพย์ เพื่อศึกษาต่อในระดับปริญญาตรี ปริญญาโท หรือปริญญาเอก เป็นต้น เพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้ข้าราชการได้รับการพัฒนาขีดความสามารถ เพิ่มศักยภาพ สมรรถนะในการปฏิบัติงานมากขึ้น มีความก้าวหน้ามั่นคงในอาชีพการงาน อีกทั้งเป็นการเพิ่มค่าตอบแทนในอัตราที่สูงขึ้นตามวุฒิการศึกษา และควรเกื้อหนุนด้วยการจัดสวัสดิการต่าง ๆ เพิ่มเติม เช่น สวัสดิการเงินกู้เพื่อช่วยแบ่งเบาภาระหนี้สิน โดยให้กู้ในอัตราดอกเบี้ยต่ำ สนับสนุนให้มีการออกกำลังกาย ตรวจสอบสุขภาพประจำปี กำหนดแผนงานให้เป็นระบบชัดเจน กระจายงานให้ทั่วถึง ไม่ให้งานตกอยู่ที่ผู้ใดผู้หนึ่งมากเกินไปจนเกิดความเครียดกับงาน เพื่อเป็นการช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยเฉพาะผู้ที่มีการศึกษาสูงให้สูงยิ่งขึ้นอย่างสมบูรณ์ในระดับหนึ่ง

ด้านรายได้ หน่วยงานควรเสนอนโยบายเพื่อปรับเพิ่มเงินเดือน รายได้ ค่าตอบแทน เบี้ยเลี้ยง ค่าเสี่ยงภัย หรือโบนัส ให้กับข้าราชการ โดยเทียบเคียงกับหน่วยงานอื่น ๆ ที่มีอาชีพลักษณะงานคล้ายคลึงกัน เพื่อให้สอดคล้องกับค่าครองชีพที่สูงขึ้น และเกิดความผันผวนเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และนอกเหนือจากสวัสดิการที่รัฐบาลจัดให้แล้ว หน่วยงานควรกำหนดนโยบายเพื่อช่วยเหลือข้าราชการโดยการจัดสวัสดิการในด้านต่าง ๆ เพิ่มเติม เช่น มีรถบริการรับ - ส่งตามจุดต่าง ๆ ที่ใกล้ที่พักหรือใกล้บ้าน ทั้งไปและกลับฟรี เพื่อแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายในการเดินทาง จัดที่พักอาศัยฟรีหรือในราคาถูกลงให้กับข้าราชการที่ไม่สามารถเบิกค่าเช่าบ้านได้ ให้ความช่วยเหลือกับข้าราชการรวมทั้งเจ้าหน้าที่อื่น ๆ ในหน่วยงาน ที่ได้รับความเดือดร้อนจากการประสบอุทกภัย ภัยพิบัติหรืออุบัติเหตุต่าง ๆ เช่น น้ำท่วมบ้าน พายุรุนแรงบ้านพังเสียหาย ไฟไหม้บ้าน เกิดเหตุการณ์จลาจล เป็นต้น

ด้านระดับตำแหน่ง หน่วยงานควรส่งเสริมให้ข้าราชการมีความก้าวหน้าในอาชีพ เช่น การเปิดสอบให้ข้าราชการประเภททั่วไป ได้มีโอกาสเปลี่ยนสายงานเป็นประเภทวิชาการ รวมทั้งระดับตำแหน่ง ประเภทอื่น ๆ เพื่อก้าวขึ้นสู่ระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยพิจารณาจากผลงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน และลำดับอาวุโส ต้องดำเนินการภายใต้กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ ที่ถูกต้องเหมาะสม โปร่งใส และเป็นธรรม ไม่เห็นแก่พรรคพวกของตน

ด้านอายุราชการ แม้ว่าผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า อายุราชการไม่มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน แต่ไม่ว่าอายุราชการจะมากหรือน้อย ต่างก็ต้องการที่จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีเหมือน ๆ กัน ดังนั้น เพื่อเป็นการส่งเสริมให้คุณภาพชีวิตดีขึ้น หน่วยงานควรให้ความสำคัญกับข้าราชการทุกคน ทุกระดับ รวมทั้งเจ้าหน้าที่อื่น ๆ ในหน่วยงานอย่างสมดุลในทุก ๆ เรื่อง บนพื้นฐานของความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปตามข้อกฎหมาย หลักเกณฑ์ และกระบวนการยุติธรรม

ด้านค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม หน่วยงานควรยึดระบบคุณธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงานให้กับข้าราชการ โดยกำหนดหลักเกณฑ์ให้ชัดเจนและให้เป็นไปตามระเบียบ หลักเกณฑ์ อย่างยุติธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีความเสมอภาคเท่าเทียมกัน ไม่เห็นแก่พวกพ้องของตน และต้องประกาศแจ้งให้ทุกคนทราบล่วงหน้า และยอมรับในกฎ กติกา ก่อนที่จะนำหลักเกณฑ์นั้น ไปใช้ รวมทั้งสวัสดิการต่าง ๆ ทั้งที่เป็นรูปตัวเงิน และไม่ใช้ตัวเงิน ซึ่งค่าตอบแทนที่ได้รับควรเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานทางสังคม

ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีปลอดภัยถูกสุขลักษณะ หน่วยงานควรปลูกจิตสำนึกให้ข้าราชการเข้าใจ และตระหนักถึงประโยชน์ของกิจกรรม 5 ส ควรส่งเสริม สนับสนุนให้กิจกรรม 5 ส มีบ้อยขึ้น พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกในเรื่ององค์ประกอบต่าง ๆ ที่จะทำให้กิจกรรม 5 ส ดำเนินการไปได้ด้วยดี ควรกำหนดผู้รับผิดชอบไว้อย่างชัดเจนในการปรับและรักษาสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก ให้มีบรรยากาศที่ดี มีภูมิทัศน์ที่สวยงาม สะอาด สดชื่น ปลอดภัย โปร่ง สะดวกและเป็นระเบียบเหมาะสมปลอดภัย เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และผู้ที่มาติดต่องาน ควรปรับปรุงอาคารสถานที่ให้มีสภาพดี ใหม่และแข็งแรงอยู่ตลอดเวลา จัดบริเวณสำหรับผู้ที่มาติดต่องานให้เหมาะสม และสำหรับการพักผ่อนหย่อนใจ หน่วยงานควรสร้างมาตรฐานความปลอดภัยทั้งแก่ข้าราชการ เจ้าหน้าที่ของรัฐและทรัพย์สิน ทั้งนี้ ข้าราชการตลอดจนเจ้าหน้าที่ทุกคนในหน่วยงาน ควรให้ความสำคัญและร่วมมือร่วมใจกัน เพื่อภาพลักษณ์ที่ดีของหน่วยงานและเพื่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น

ด้านความก้าวหน้ามั่นคงในอาชีพการงาน ในหน่วยงานมีตำแหน่งหรือสายงานต่าง ๆ มีลักษณะการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน บางครั้งอาจมีการปรับเปลี่ยนสายงาน จึงทำให้มองไม่เห็นถึงโอกาสที่จะประสบความสำเร็จในชีวิตได้อย่างชัดเจน รวมทั้งมักจะมีปัจจัยอื่น ๆ นอกจากประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเข้ามาเกี่ยวข้องในการเลื่อนขั้นเลื่อนระดับตำแหน่งอีกด้วย ดังนั้น

หน่วยงานควรเปิดโอกาสให้ข้าราชการปรับเปลี่ยนสายงาน เพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การงาน ควรกำหนดหลักเกณฑ์ในการประเมินเลื่อนระดับตำแหน่งและเส้นทางความก้าวหน้าให้ ชัดเจน และประกาศหลักเกณฑ์ชี้แจงถึงคุณสมบัติการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น รวมถึง ระยะเวลาการครองตำแหน่งในแต่ละระดับตำแหน่ง และระยะเวลาการสับเปลี่ยนหมุนเวียนการทำงาน เพื่อให้ข้าราชการมีจุดมุ่งหมายที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อ ความก้าวหน้ามั่นคงในอาชีพและประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงาน

ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถในการทำงาน หน่วยงานควรเปิดโอกาสให้ข้าราชการ ทุกระดับได้ปฏิบัติงานที่ทำทายความรู้ความสามารถ และนำความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนางานของตน ควรสนับสนุนให้ข้าราชการรวมทั้งเจ้าหน้าที่ทุกระดับได้รับการ พัฒนาความรู้ความสามารถอย่างเสมอภาคทั่วถึง โดยการให้เข้าร่วม ศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน ทั้งใน และต่างประเทศ เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ ประสบการณ์ จิตสำนึก และทักษะในการนำมาประยุกต์ใช้ ในหน่วยงาน

ด้านการบริหารงานที่เป็นธรรมเสมอภาค หน่วยงานควรเปิดโอกาสให้ข้าราชการทุกระดับ ได้ปรึกษาหารือ แสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะต่าง ๆ ได้ทุกโอกาสและพูดคุยกับผู้บริหารได้อย่าง ตรงไปตรงมา เปิดเผย และรับฟังปัญหาตลอดจนให้ความสำคัญเอาใจใส่ช่วยแก้ไขปัญหอย่าง เต็มใจ เห็นอกเห็นใจ และติดตามผลอย่างสม่ำเสมอ ให้การยกย่องชมเชยให้เกียรติแก่ข้าราชการ ทุกระดับ รวมทั้งเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกระดับที่อยู่ในฐานะผู้ได้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน และเป็นธรรม ซึ่งข้าราชการจากกลุ่มตัวอย่างบางกลุ่มสะท้อนถึงความไม่เป็นธรรมในบางเรื่อง เช่น การสั่งงานหรือมอบหมายงาน การเลื่อนระดับตำแหน่ง ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การแต่งตั้ง โยกย้ายงาน เป็นต้น จึงควรพิจารณาแก้ไขหรือพัฒนาระบบงานที่สามารถสร้างความเป็นธรรม ให้ได้มากที่สุด

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว เนื่องจากข้าราชการรวมทั้ง เจ้าหน้าที่ของรัฐทุกคน มีความต้องการเวลาในการพักผ่อนและมีเวลาให้กับครอบครัว ซึ่งการ บริหารเวลาระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวที่ไม่ดี อาจเกิดจากมีภาระงานมากเกินไป กำลังคนน้อยลงไม่เพียงพอกับปริมาณงานการกระจายงานไม่เท่าเทียมกัน จึงทำให้ภาระงานตกอยู่ กับคนใดคนหนึ่งมากเกินไป จึงเกิดสภาวะความไม่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ส่งผลให้ข้าราชการไม่มีเวลาพักผ่อนที่เพียงพอ ไม่ได้รับการตรวจสุขภาพตามเวลาที่ควร ไม่มีเวลา ออกกำลังกาย เกิดความเครียด ทำให้สุขภาพแย่ลง มีอาการเจ็บป่วยจนอาจเรื้อรังเป็นระยะยาว การทำงานไม่ได้ประสิทธิภาพเท่าที่ควร ดังนั้น หน่วยงานจึงควรกำหนดแผนงานให้เป็นระบบ ชัดเจน จัดอัตรากำลังคนให้เพียงพอกับปริมาณงาน ควรกระจายงานให้ทั่วถึง ควรจัดตารางเวลา

การทำงานของตนให้ได้สัดส่วนกับเวลาทำงานปกติ ร่วมมือร่วมใจกันทำงานเป็นทีม ให้ความช่วยเหลือแบ่งเบาภาระผู้ที่มีภาระงานมากกว่าและเป็นงานที่เร่งด่วนเพื่อให้เสร็จทันเวลาที่กำหนด

5.4 ข้อเสนอแนะในการศึกษาค้นคว้าวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาวิจัยระดับคุณภาพชีวิตของกลุ่มอื่นๆ เช่น กลุ่มพนักงานราชการ กลุ่มลูกจ้างประจำ กลุ่มพนักงานจ้างเหมาทั่วไป ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค เพื่อเป็นการศึกษาในเชิงเปรียบเทียบ ทำให้เกิดองค์ความรู้เพิ่มมากขึ้น

2. ในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาโดยเพิ่มตัวแปรอื่นๆ ที่ใช้ในการศึกษาวิจัย เช่น ความเครียดในการทำงาน ภาวะผู้นำ ความผูกพันต่อองค์กร แรงจูงใจ การสร้างความสุขในที่ทำงาน เป็นต้น เพื่อนำไปศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ นั้น ว่ามีผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการอย่างไร

3. ควรมีการศึกษาซ้ำ โดยยกเว้นระยะห่างประมาณ 5-10 ปี เนื่องจากสถานการณ์ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาเพื่อศึกษาดูว่าหลังจากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว จะมีผลทำให้ข้าราชการมีระดับคุณภาพชีวิตเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางใด มากน้อยเพียงใด และให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำมาเปรียบเทียบกัน เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตต่อไป

บรรณานุกรม

หนังสือ

ดิณ ปรัชญพฤทธิ. (2530). **สภาพแวดล้อมของการบริหารกับการพัฒนาองค์การ :**

การพัฒนาองค์การ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยนครราชสีมา.

นิพนธ์ คันทเสรี. (2525). **คุณภาพชีวิตสำหรับสังคมไทย.** กรุงเทพฯ: สำนักงานกรรมการ

ป้องกันและปราบปรามยาเสพติด.

ภูวดล วงศ์รัตน์. (2547). **องค์การและการจัดการ.** เพชรบุรี : คณะวิทยาการจัดการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.

วิภาพร มาพบสุข. (2550). **การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคม.** กรุงเทพมหานคร: แพร์พิทยา.

เอกสารอื่น

กนกพล มอไชสง. (2552). **คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน**

สังกัดกองอำนาจการและมาตรฐานการศึกษา กองบัญชาการศึกษา

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย

เกษมบัณฑิต.

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กองการเจ้าหน้าที่ กลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง.

ข้อมูลบุคลากรของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. สิงหาคม 20, 2558.

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. **เกี่ยวกับกรม.** สืบค้นเมื่อ 20 สิงหาคม, 2558, จาก

<http://www.labour.go.th>

กระทรวงแรงงาน. (2552). **กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมสวัสดิการและ**

คุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2552. ประกาศราชกิจจานุเบกษา

เล่ม 126 ตอนที่ 93 ก ลงวันที่ 11 ธันวาคม 2552, หน้า 14-20 กรุงเทพฯ:

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี.

กิตติคุณ กาญจนพิศาล. (2552). **คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในจังหวัด**

นครปฐม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

- จันทร์ต้น บุญหนัก. (2554). **คุณภาพชีวิตของข้าราชการกรมการปกครองของจังหวัดสุพรรณบุรี**. สารนิพนธ์ ปร.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม.
- เจษฎา วิทาสมบูรณ์. (2556). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ : กรณีศึกษา เจ้าหน้าที่ดับเพลิง กองปฏิบัติการดับเพลิง 1 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร**. สารนิพนธ์ ปร.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม.
- ดารัน จุนสมุทร. (2558). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการตำรวจสันติบาล 3 กองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ**. สารนิพนธ์ ปร.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม.
- ทวิศักดิ์ อุดมะมุณี. (2546). **ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศบาลกรณีศึกษา : เทศบาลตำบลป่าดงเบขาร์**. สารนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ธิดาวลัย ป้อมกิด. (2551). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นิภา ตั้งทรงจิตรากุล. (2551). **คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ในส่วนกลาง**. ภาคนิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ปิยวรรณ พุกกะวัน และคณะ. (2556). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานกรณีศึกษา บริษัท ควอลิตี้ เทรดดิ้ง จำกัด**. สารนิพนธ์ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการทั่วไป), มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พัสนันต์ ปานเทศ. (2553). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง**. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ภัทรพล เจริญเกษ. (2547). **คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยพณิชยการธนบุรี**. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- ภูษณิศา เมธาธรรมสาร. (2548). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของนักบินบริษัทไทยแอร์เอเชีย จำกัด**. วิทยานิพนธ์ ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์), สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- รัชพล บุญเอนกวัฒนา. (2551). **คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่และแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง**. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ), กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. โรงพยาบาลบ้านแพ้ว. (องค์การมหาชน). (2556). **ผลการตรวจสอบภาพประจำปี 2556 กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สมุทรสาคร: โรงพยาบาลบ้านแพ้ว**. โรงพยาบาลบ้านแพ้ว. (องค์การมหาชน). (2557). **ผลการตรวจสอบภาพประจำปี 2557 กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สมุทรสาคร: โรงพยาบาลบ้านแพ้ว**. โรงพยาบาลบ้านแพ้ว. (องค์การมหาชน). (2558). **ผลการตรวจสอบภาพประจำปี 2558 กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สมุทรสาคร: โรงพยาบาลบ้านแพ้ว**.
- เลขา พัศสระ. (2557). **ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการ สำนักจัดการที่ดินของรัฐ กรมที่ดิน**. สารนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม.
- วิกิพีเดีย. สารานุกรมเสรี. **ราชการส่วนภูมิภาค (ประเทศไทย)**. สืบค้นเมื่อ 25 สิงหาคม, 2558 จาก [https://th.wikipedia.org/wiki/ราชการส่วนภูมิภาค_\(ประเทศไทย\)](https://th.wikipedia.org/wiki/ราชการส่วนภูมิภาค_(ประเทศไทย)).
- ลำราญ ชูช่วย และคณะ. (2555). **คุณภาพชีวิตนักศึกษาวิทยาลัยราชพฤกษ์ : กรณีศึกษานักศึกษาเข้าใหม่ ปีการศึกษา 2555**. ทุนวิจัย, วิทยาลัยราชพฤกษ์.
- สุนทร นามโคตศรี. (2553). **คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา**. วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- สุรางค์ทิพย์ ทะวิไชย. (2549). **คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานศึกษาเฉพาะพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

BOOKS

- Casio. W.F. (2003). **Managing human resources** : productivity, quality of work life, profits. New York : McGraw-Hikk.
- Delamotte and Takezawa. (1984). **Quality of Working Life in international perspective**. Switzerland : International Labor Organization.

- Devis, K. (1981). **Human behavior at work : Organization Behavior**. New York : McGraw Hill Book.
- Greenberg, J. and Baron, R.A. (1997). **Behavior in organizations** (6th ed.). New Jersey : Prentice - hall
- Guest, R.H. (1979). Quality of work life - learning form Tarrytown. **Harward Business Review**. No.57 : 76-77.
- Hackman, and Suttle. (1977). **Improving lifedt work : Behavioral Science approach to organization change**. Santa Monica, Calif : Goodyear Publishinh.
- Herberg, Frederick. (1993). **The Motivation of work**. Herberg, Frederick, Berbard Mausner, Barbara Bloch Snyderman, New Bruswisk : Transcaction.
- James A. Davis. (1973). **Elementary Survey Analysis Prentice**. Inc., Englewood Cliffs. New Jersey.
- Maslow, A.H.(1970). Motivation and personality (2nd ed.). New York : Harper & Row.
- Richard E. Walton. (1974). **Improving the Quality of work life** : Harvard Business Preview 30., and (1975). **The Diffusion of New Work Structures : Explaining Why Success Didn't Take**. Organizational Dynamics.
- Ronan Simcha. (1984). **Alternative Work Schedules : Selecting...Implementing...and Evaluation**. Dow Jones Irwin.
- Schulte et al., (1998). "Development and Validation of A Measure of Emotional Intelligence". **Personality and Individual Differences**. : 167-177
- Taro Yamane. (1973). **Statistics : An Introductory Analysis**. 3rdEd. New York. Harper and Row Publications.
- UNESCO. (1978). **Indicator or Environment Quality of Life**. Research and Papers in Social science. No. 38 Pp. 85.
- Vroom, V. H. (1964). **Work and Motivation**. New York : John Wiley and Sons.



เลขที่.....

แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการ ส่วนภูมิภาค
 สังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

คำชี้แจง :

1. แบบสอบถามชุดนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสยาม ซึ่งข้อมูลของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการทำวิจัยในครั้งนี้ และเป็นแนวทางในการพัฒนางานด้านคุณภาพชีวิตของข้าราชการ ข้อมูลที่ท่านตอบถือเป็นความลับและนำเสนอผลการวิจัยในภาพรวมเท่านั้น ซึ่งจะไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อตัวท่าน
2. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล
 - ตอนที่ 2 แบ่งเป็น 2 ส่วน ดังนี้
 - ส่วนที่ 1 ปัจจัยด้านสังคมและองค์การ
 - ส่วนที่ 2 การวัดระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการ ส่วนภูมิภาค
 สังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
 - ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ในโอกาสนี้ ผู้ศึกษาวิจัยใคร่ขอขอบคุณทุกท่านเป็นอย่างสูง ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ขอแสดงความนับถือ

นางสาวพยอม สดใส

นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยสยาม

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย \surd ลงในช่อง () หน้าตัวเลือกที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด (เพียง 1 คำตอบ)

1. อายุ

- | | |
|-----------------------|---------------------|
| 1. () น้อยกว่า 30 ปี | 2. () 30 - 40 ปี |
| 3. () 41 - 50 ปี | 4. () 51 ปี ขึ้นไป |

2. ระดับการศึกษา

- | | |
|-------------------------|------------------|
| 1. () ต่ำกว่าปริญญาตรี | 2. () ปริญญาตรี |
| 3. () สูงกว่าปริญญาตรี | |

3. รายได้

- | | |
|----------------------------|----------------------------|
| 1. () ต่ำกว่า 15,000 บาท | 2. () 15,000 - 25,000 บาท |
| 3. () 25,001 - 35,000 บาท | 4. () 35,001 บาท ขึ้นไป |

4. ระดับตำแหน่ง

- | | |
|------------------------------|--------------------------|
| 1. () ปฏิบัติการ/ปฏิบัติงาน | 2. () ชำนาญการ/ชำนาญงาน |
| 3. () ชำนาญการพิเศษขึ้นไป | |

5. อายุราชการ

- | | |
|----------------------|-------------------|
| 1. () น้อยกว่า 5 ปี | 2. () 5 - 10 ปี |
| 3. () 11 - 15 ปี | 4. () 16 - 20 ปี |
| 5. () 21 ปี ขึ้นไป | |

- ตอนที่ 2 แบ่งเป็น 2 ส่วน ดังนี้
- ส่วนที่ 1 ปัจจัยด้านสังคมและองค์การ
- ส่วนที่ 2 การวัดระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการ ส่วนภูมิภาค
- สังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

- คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย \surd ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับความคิดเห็น ได้แก่
- 5 คะแนน หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นมากที่สุด
- 4 คะแนน หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นมาก
- 3 คะแนน หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นปานกลาง
- 2 คะแนน หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อย
- 1 คะแนน หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อยที่สุด

ข้อที่	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ส่วนที่ 1 ปัจจัยด้านสังคมและองค์การ						
การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม						
1	เงินเดือน/ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับในปัจจุบันเพียงพอกับค่าใช้จ่ายทั้งหมดในแต่ละเดือน					
2	ท่านได้รับการปรับเงินเดือนอย่างยุติธรรมเหมาะสมกับตำแหน่งและผลการปฏิบัติงานของท่าน					
มีสภาพแวดล้อมที่ดีปลอดภัยถูกสุขลักษณะ						
3	สถานที่ทำงานของท่านมีความสะอาดปลอดภัย โปร่ง อากาศถ่ายเท สดวก และเป็นระเบียบเรียบร้อยเอื้อต่อการปฏิบัติงาน					
4	หน่วยงานของท่านมีการเตรียมความพร้อมเพื่อป้องกันอุบัติเหตุ และวินาศภัยต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน					

ข้อที่	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
มีความก้าวหน้ามั่นคงในอาชีพการงาน						
5	ท่านได้รับการสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่งได้ตามความสามารถของท่าน					
6	ในหน่วยงานของท่านมีตำแหน่งหน้าที่พร้อมที่จะให้ท่านก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าได้ตามลำดับ					
โอกาสในการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน						
7	ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ช่วยส่งเสริมพัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถเพิ่มขึ้น					
8	ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการทำงาน โดยได้เข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน					
การบริหารงานที่เป็นธรรมเสมอภาค						
9	หน่วยงานมีการพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนตำแหน่งเป็นไปตามระบบคุณธรรมและโปร่งใส					
10	การทำงานของท่านได้รับความช่วยเหลือและการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี					
ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว						
11	ท่านมักจะต้องทำงานนอกเวลาการปฏิบัติงานหรือนำงานกลับไปทำที่บ้านอยู่บ่อย ๆ					
12	การปฏิบัติงานของท่านไม่มีผลกระทบต่อเวลาส่วนตัวในการดูแลสุขภาพหรือเวลาพักผ่อนของท่าน					

ข้อที่	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ส่วนที่ 2 การวัดระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการส่วนภูมิภาค						
สังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน						
พอใจกับงานที่ทำ						
13	ท่านพอใจที่ได้ทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย และรู้สึกภูมิใจในความสำเร็จของงาน					
14	ท่านมีความสุขและสนุกกับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน					
พอใจไม่โยกย้าย ลาออก หรือโอนไปหน่วยงานอื่น						
15	หากมีช่องทางก้าวหน้ากว่าตำแหน่งที่ปฏิบัติงานอยู่ ท่านก็จะไม่ย้ายโอน หรือลาออกไปทำงานที่อื่น เพราะได้ทำงานในพื้นที่ใกล้บ้านหรือบ้านเกิดของตนเองและได้อยู่ร่วมกันกับครอบครัว					
16	ท่านมีความสะดวกต่อการเดินทางไปกลับจากที่พักไปที่ทำงาน					
17	งานที่ท่านทำอยู่ เป็นตำแหน่งที่มั่นคง และไม่มีความเสี่ยงต่อการที่จะถูกโยกย้ายหรือถูกให้ออกจากงาน					
พอใจในชีวิตความเป็นอยู่และสถานภาพทางสังคม						
18	โดยภาพรวม ท่านพอใจกับสิ่งที่เป็นอยู่ในชีวิตประจำวัน					
19	ตำแหน่งหน้าที่การงานของท่านเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม					

ข้อที่	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
มีสุขภาพอนามัยดี						
20	ภาระงานที่ท่านรับผิดชอบไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพร่างกายและจิตใจ เช่น เครียด นอนไม่หลับ ป่วยง่าย					
21	ในหน่วยงานของท่านจัดให้มีกิจกรรมที่เป็นการส่งเสริมด้านสุขภาพร่างกาย และจิตใจ อย่างสม่ำเสมอ เช่น มีสถานที่ให้ออกกำลังกาย และจัดกิจกรรมร่วมกันทางศาสนา เช่น ไปทำบุญที่วัด สวดมนต์ นั่งสมาธิ ปฏิบัติธรรม					
22	หน่วยงานของท่านจัดให้มีการตรวจสุขภาพอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง					
23	โดยรวมแล้ว ท่านประเมินว่าสุขภาพด้านร่างกายและจิตใจของท่านอยู่ในระดับปกติ พร้อมทั้งจะปฏิบัติงาน					
ปัญหาหนี้สินลดลง						
24	การได้ปฏิบัติงานในพื้นที่ใกล้บ้าน หรือมีบ้านพักเป็นของตนเอง จะช่วยลดภาระหนี้สินและค่าใช้จ่ายในการดำเนินชีวิตประจำวัน					
25	การนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและการดำรงชีวิตประจำวัน จะช่วยลดปัญหาภาระหนี้สินได้					
26	ท่านมีหนี้สินลดลงกว่าปีที่ผ่านมา					
มีบ้านพักอาศัยของตนเอง						
27	ท่านสามารถซื้อหรือสร้างบ้านพักอาศัยเป็นของตนเอง โดยบริหารจัดการด้านการเงินได้อย่างเป็นระบบ					

ข้อที่	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ครอบครัวได้รับความอบอุ่น						
28	การปฏิบัติงานของท่านไม่มีผลกระทบต่อเวลา ที่ให้กับครอบครัวเช่น การรับประทานอาหาร ร่วมกัน มีเวลาพูดคุยกัน หรือท่องเที่ยวพักผ่อน หย่อนใจร่วมกัน					

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่ทำให้คุณภาพชีวิตของท่านดีขึ้น

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงที่กรุณาใช้เวลาในการตอบแบบสอบถามทั้งหมดนี้

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-นามสกุล	นางสาวพยอม สดใส
วันเดือนปีเกิด	18 ตุลาคม 2510
ประวัติการศึกษา	ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ (บริหารรัฐกิจ) มหาวิทยาลัยรามคำแหง
สถานที่ทำงาน	กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ภายในกระทรวงแรงงาน ถนนมิตรไมตรี แขวงดินแดง เขตดินแดง กรุงเทพมหานคร 10400
ตำแหน่ง	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
ที่อยู่ปัจจุบัน	759 หมู่บ้านเศรษฐกิจ ซอย 22-17 ถนนเพชรเกษม แขวงบางแคเหนือ เขตบางแค กรุงเทพมหานคร 10160